



Mémoire relativement à l'actualisation du mécanisme de retrait préventif de la travailleuse enceinte



CONSEIL PROVINCIAL DU QUÉBEC DES MÉTIERS
DE LA CONSTRUCTION (INTERNATIONAL)

CPQMC(I)

Août 2025

TABLE DES MATIERES

1. Présentation du Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International)	2
2. Les mécanismes actuels de retrait préventif et d'indemnisation de la travailleuse enceinte	3
2.1 Les dispositions législatives applicables	3
2.2 Les critères d'admissibilité au programme d'indemnisation <i>Pour une maternité sans danger</i>	5
2.3 Une revue de la jurisprudence applicable	7
3. Problématique relative aux femmes dans l'industrie de la construction	11
4. Recommandation.....	12

1. PRESENTATION DU CONSEIL PROVINCIAL DU QUEBEC DES METIERS DE LA CONSTRUCTION (INTERNATIONAL)

Le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International), ci-après désigné : « CPQMC(I) », est une association représentative au sens 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 (RLRQ, c. R-20)* existant depuis 1964.

Son rôle a pour but l'étude, la défense et le développement des intérêts économiques, sociaux et éducatifs de ses membres, hommes et femmes, au nombre d'environ 44 000.

Œuvrant exclusivement dans l'industrie québécoise de la construction, le CPQMC(I) regroupe 25 sections locales qui représentent les salariés et salariées de l'un ou l'autre des différents métiers et occupations la composant.

Premier syndicat en importance dans le *secteur industriel*¹ de cette industrie, il représente la quasi-totalité, tous secteurs confondus, des salariés exerçant les métiers et occupations de tuyauteur, chaudronnier, calorifugeur, monteur assembleur, ferrailleur, mécaniciens d'ascenseur, et soudeur haute pression.

Bien qu'elle soit une activité névralgique de l'économie québécoise et qu'elle regroupe près de 200 000 salariées et salariés actifs, l'industrie québécoise de la construction ne comptait en son sein, en 2023, qu'environ 7 480 femmes, soit seulement 3,79% de la main d'œuvre active totale².

Fort de ce constat, et afin d'assurer à la fois l'accroissement du nombre de femmes et l'élimination des situations et pratiques discriminatoires dans l'industrie de la construction, le CPQMC(I) a mis en place, depuis plusieurs années, un *Comité de la condition féminine*.

Ce comité, dont le mandat a pour but la promotion et la défense des intérêts propres aux salariées de la construction, a été à même de formuler aux différentes parties prenantes de l'industrie une série de recommandations, dont celle faisant l'objet du présent mémoire : une actualisation du mécanisme de *Retrait préventif de la travailleuse enceinte* prévu aux articles 40 à 48.2 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, c. S-2.1)* pour le rendre conforme à la réalité des femmes en chantier, de même qu'une actualisation des critères d'admissibilité au programme *Pour une maternité sans danger* visant à indemniser les femmes enceintes durant ce retrait.

¹ art. 1w) 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 (RLRQ, c. R-20)*;

²Les femmes dans l'industrie de la construction – portrait statistique, https://www.ccq.org/-/media/Project/Ccq/Ccq-Website/PDF/DossierFemmes/Femmes_portrait_statistiques_2023.pdf?sc_lang=en&rev=cd75a6a4f1754e12b20448b393c5a19e&hash=81E32A9C3144C915F7BA3806FE80B5B5;

En effet, tel qu'il sera possible de le constater à la lecture du présent mémoire, tant le mécanisme actuel de *Retrait préventif de la travailleuse enceinte* prévu à la loi que le programme d'indemnisation susmentionné ne prend en considération l'aspect saisonnier, conjoncturel et temporaire des travaux de construction, de sorte qu'il devient, pour de nombreuses femmes de l'industrie, tout simplement inapplicable, voir purement théorique.

Cette inapplicabilité étant à même d'alimenter envers les femmes une discrimination systémique déjà présente dans la construction, des mesures législatives concrètes s'imposent.

2. LES MECANISMES ACTUELS DE RETRAIT PREVENTIF ET D'INDEMNISATION DE LA TRAVAILLEUSE ENCEINTE

La présente section a pour but de mettre en lumière le cadre juridique applicable au mécanisme de retrait préventif de la travailleuse enceinte, de même que celui applicable au programme d'indemnisation y ayant trait.

Pour ce faire, une revue des différentes dispositions législatives applicables, des critères d'admissibilité propres au programme d'indemnisation *Pour une maternité sans danger*, de même qu'une revue de la jurisprudence applicable en ces matières est nécessaire.

2.1 LES DISPOSITIONS LEGISLATIVES APPLICABLES

Tel que brièvement mentionné précédemment, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (RLRQ, c. S-2.1) (ci-après désignée : « LSST ») prévoit, en matière de santé et de sécurité, des mesures protectrices particulières aux femmes enceintes.

Précisément, certaines dispositions de la loi permettent à ces dernières de refuser d'effectuer des tâches jugées dangereuses par un médecin et ce, dans des conditions qui mettraient en danger leur santé ou leur sécurité ou, encore, celles de leur enfant à naître. Ces femmes enceintes ont dès lors le droit d'être affectées à d'autres tâches pour éviter ces risques.

Si la réaffectation est impossible, elles ont le droit de cesser de travailler et de recevoir des indemnités de remplacement du revenu pendant leur grossesse.

Comme il sera en mesure de le constater postérieurement, ces indemnités de remplacement du revenu sont assurées par le programme *Pour une maternité sans danger*, administré par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (ci-après désignée : « CNESST »).

Les dispositions suivantes de la LSST trouvent application :

1. Dans la présente loi et les règlements, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par:

(...)

«**travailleur**» : une personne qui exécute, en vertu d'un **contrat de travail** ou d'un contrat d'apprentissage, même sans rémunération, un travail pour un employeur, y compris un étudiant qui effectue, sous la responsabilité d'un établissement d'enseignement, un stage d'observation ou de travail, à l'exception:

1° d'une personne qui est employée à titre de gérant, surintendant, contremaître ou représentant de l'employeur dans ses relations avec les travailleurs;

2° d'un administrateur ou dirigeant d'une personne morale, sauf si une personne agit à ce titre à l'égard de son employeur après avoir été désignée par les travailleurs ou une association accréditée;

(...)

36. Le travailleur a droit, pendant les cinq premiers jours ouvrables de cessation de travail, d'être rémunéré à son taux de salaire normal et de recevoir également de son employeur, lorsque le travailleur est visé à l'un des articles 42.11 et 1019.4 de la Loi sur les impôts (chapitre I-3), une rémunération égale à l'ensemble des pourboires qui pourraient raisonnablement être considérés comme attribuables à ces jours et que le travailleur aurait déclaré à son employeur en vertu de cet article 1019.4 ou que son employeur lui aurait attribués en vertu de cet article 42.11.

À la fin de cette période, **il a droit à l'indemnité de remplacement du revenu à laquelle il aurait droit en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (chapitre A-3.001) comme s'il devenait alors incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle** au sens de cette loi.

Pour disposer d'un tel cas, la Commission applique la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles dans la mesure où elle est compatible avec la présente loi et sa décision peut faire l'objet d'une demande de révision et d'une contestation devant le Tribunal administratif du travail conformément à cette loi.

(...)

40. Une travailleuse enceinte qui fournit à l'employeur le certificat prescrit par la Commission qui atteste que les conditions de son travail comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou, à cause de son état de grossesse, pour elle-même, **peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.**

41. **Si l'affectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, la travailleuse peut cesser de travailler jusqu'à ce que l'affectation soit faite ou jusqu'à la date de son accouchement.**

On entend par «accouchement», la fin d'une grossesse par la mise au monde d'un enfant viable ou non, naturellement ou par provocation médicale légale.

(...)

47. Si l'affectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, **la travailleuse peut cesser de travailler jusqu'à ce que l'affectation soit faite ou jusqu'à la fin de la période de l'allaitement.**

48. **Les articles 36 à 37.3, 43, 44 et 45 s'appliquent,** compte tenu des adaptations nécessaires, **lorsqu'une travailleuse exerce le droit que lui accordent les articles 46 et 47.**

Nos soulignements et emphases

Or, considérant, d'une part, que l'industrie de la construction comporte un nombre très important de risques et dangers³ pour une mère et son enfant à naître et, d'autre part, qu'il n'existe par définition aucune autre tâche de construction (ne comportant pas de tels risques et dangers) à laquelle une travailleuse peut être réaffectée, alors la quasi-totalité des travailleuses de la construction se voit dans l'obligation de cesser de travailler et de demander, en vertu du programme *Pour une maternité sans danger*, une indemnité de remplacement de revenu.

2.2 LES CRITERES D'ADMISSIBILITE AU PROGRAMME D'INDEMNISATION POUR UNE MATERNITE SANS DANGER

Les critères d'admissibilité au programme *Pour une maternité sans danger* et à l'indemnité de remplacement de revenu qu'il comporte sont énoncés à la Politique 2.00 – L'admissibilité – Programme *Pour une maternité sans danger* ayant été émise par la CNESST⁴ :

L'admissibilité au programme *Pour une maternité sans danger* comporte trois volets :

- l'attestation que la personne satisfait aux conditions suivantes :
 - être enceinte ou allaiter son enfant;
 - **être une travailleuse au sens de la LSST;**
 - être en présence de dangers attestés au *Certificat visant l'affectation ou le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite;*
 - être apte au travail;
 - être disponible pour une affectation;
 - avoir remis un certificat à son employeur.

³ <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/risques-construction.pdf>;

⁴ Voir Annexe 1, p. 1 de 6;

- la validation du certificat attestant les dangers : les étapes prévues par la LSST doivent avoir été respectées.
- la détermination de l'admissibilité à l'indemnisation : ce n'est que lorsque l'affectation n'est pas effectuée par l'employeur qu'il peut y avoir indemnisation de la travailleuse.

Nos soulignements et emphases

D'ailleurs, voici ce que précise la politique relativement à cette notion de « travailleur » :

Toutes les personnes visées par la définition de « travailleur » en vertu de la LSST peuvent bénéficier du droit au programme, à savoir :

- une personne qui exécute, en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage, même sans rémunération, un travail pour un employeur, y compris un étudiant qui effectue, sous la responsabilité d'un établissement d'enseignement, un stage d'observation ou de travail;
- une personne qui est employée à titre de gérant, surintendant, contremaître ou représentant de l'employeur dans ses relations avec les travailleurs et travailleuses;
- un administrateur ou dirigeant d'une personne morale, sauf si une personne agit à ce titre à l'égard de son employeur après avoir été désignée par les travailleurs ou une association accréditée.

Nos soulignements et emphases

Or, c'est précisément sur la notion de « travailleur » au sens de la LSST que porte la problématique vécue par les salariées de l'industrie de la construction⁵.

En effet, comme nous serons en mesure de le constater dans les prochaines sections du présent mémoire, l'aspect saisonnier, cyclique et conjoncturel des travaux de construction fait en sorte qu'une grande proportion de femmes se retrouve sans lien d'emploi valide avec un employeur, souvent en raison d'un manque de travail temporaire, au moment de formuler leur demande d'indemnisation.

⁵ Voir notamment les décisions *Goulet et Démolition Probec inc.*, 2019 QCTAT 2131 et *Robillard et Groupe Lefebvre MRP inc.*, 2018 QCTAT 4001;

2.3 UNE REVUE DE LA JURISPRUDENCE APPLICABLE

Voici ce que la Cour suprême du Canada nous enseigne dans l'affaire *Dionne c. Commission scolaire des Patriotes*⁶ relativement à ce qui précède :

[1] LA JUGE ABELLA — La législation québécoise sur la santé et la sécurité du travail, de pair avec la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, crée un régime conçu pour assurer la sécurité financière des travailleurs qui doivent se retirer temporairement de l'effectif pour éviter un travail dangereux. (...)

(...)

[14] La commission scolaire a interjeté appel à la Commission des lésions professionnelles (« CLP »), qui a annulé la décision de la CSST et a conclu que Mme Dionne n'était pas admissible au retrait préventif. À son avis, le retrait préventif était réservé exclusivement aux « travailleurs » au sens de la *Loi*. **Parce qu'elle ne pouvait entrer dans l'école en raison des risques pour sa santé, elle était incapable d'effectuer la tâche d'enseignante suppléante que demandait la commission scolaire. Du fait de cette incapacité, aucun contrat de travail n'avait été formé. Sans un tel contrat, Mme Dionne n'était pas une « travailleuse » et elle échappait en conséquence à l'application de la protection prévue aux art. 40 et 41 de la Loi.**

(...)

[16] Le juge dissident s'est dit d'avis que la décision de la CLP aurait pour effet de priver de prestations des milliers d'enseignantes suppléantes. Selon lui, Mme Dionne n'était pas incapable de travailler, elle ne faisait que refuser, conformément aux droits que lui confère la *Loi*, de travailler dans un lieu de travail dangereux. Je suis d'accord avec lui.

[28] Les efforts en vue d'empêcher l'exclusion discriminatoire des femmes du milieu du travail en raison de leur grossesse ont amené les mesures de protection de la santé et de la sécurité des femmes enceintes (...) Pour contrer les hypothèses discriminatoires qui avaient attribué aux femmes enceintes une incapacité de travailler, **le régime protège non seulement leur droit de travailler, mais aussi leur droit de travailler dans un milieu sécuritaire, en présupant qu'elles sont disponibles pour travailler tout autant que le sont les travailleuses non enceintes (...)**. Comme le signalent Plante et Malenfant, la réaffectation et le retrait préventif visent principalement [TRADUCTION] « à protéger la santé de la travailleuse enceinte et celle de son enfant à naître en éliminant les dangers sur le lieu de travail, *lui permettant ainsi de continuer à travailler* » (p. 965 (italiques ajoutés); voir également Lippel, p. 269-270). Si aucune autre affectation au lieu de travail n'est possible, elle a droit de cesser de travailler.

[29] Le retrait préventif s'applique dans le contexte du régime plus large de santé et de sécurité établi par la *Loi* qui donne aux travailleuses la sécurité de refuser un travail dangereux. En assurant la sécurité financière et la sécurité d'emploi à une travailleuse dont le lieu de travail est dorénavant dangereux en raison de sa grossesse, la Loi évite à la travailleuse enceinte d'avoir à choisir entre son emploi (et son revenu) d'une part,

⁶ *Dionne c. Commission scolaire des Patriotes*, 2014 CSC 33;

et sa santé et celle de son enfant à naître, d'autre part, [TRADUCTION] « un choix manifestement difficile, voire impossible » (Plante et Malenfant, p. 968). En outre, à l'instar de tout autre travailleur qui refuse d'exécuter un travail dangereux, elle est réputée, suivant la *Loi*, être encore « au travail » pendant son retrait préventif.

[30] La *Loi* protège donc les femmes enceintes de deux façons importantes : elle protège leur santé en remplaçant des tâches dangereuses par des tâches sécuritaires, et elle protège leur emploi en leur assurant la sécurité financière et la sécurité d'emploi.

(...)

[32] **Cette définition [de « travailleur » au sens de la LSST] reflète une intention claire d'étendre le plus largement possible la protection en matière de santé et de sécurité du travail**, y compris aux étudiants, aux stagiaires, aux apprentis et aux travailleurs individuels, qu'ils soient rémunérés ou non. Essentiellement, quiconque n'exerce pas un rôle de cadre et effectue un travail pour un employeur a droit à la protection de la *Loi*. **La portée de la protection accordée aux travailleuses enceintes est encore plus large**, puisque l'art. 11 accorde aux femmes enceintes qui sont gérantes, surintendantes, contremaîtresses ou administratrices les mêmes droits à la réaffectation et au retrait préventif que les « travailleurs ».

[33] Bien qu'il ne soit pas nécessaire, aux termes de la *Loi*, qu'une personne soit rémunérée pour être considérée comme un « travailleur », **il doit exister un contrat de travail**. (...)

(...)

[37] La *Loi* définit le « travailleur » autrement que ne le fait le *Code civil* — une personne qui exécute un travail même sans rémunération, plutôt qu'un employé qui travaille moyennant rémunération. **Il est donc clair que le législateur avait l'intention de rejoindre un ensemble de travailleurs beaucoup plus large que celui qui est visé par la notion d'« employé » dans le Code civil**. Cette interprétation plus généreuse de la notion de « travailleur » est non seulement justifiée par le caractère de la *Loi*, qui est d'ordre public, elle est également permise par la disposition préliminaire du *Code*.

(...)

[40] **Tout comme le juge Beetz l'a confirmé dans *Bell Canada*, le retrait préventif n'est pas une omission ou une incapacité d'exécuter le travail : suivant le régime prévu par la *Loi*, il est réputé remplacer le travail. Autrement dit, l'exercice du droit constitue la prestation de travail.**

Nos soulignements et emphases

Cet arrêt de principe de la Cour suprême du Canada, systématiquement repris par les instances administratives en matière de retrait préventif et d'indemnité de remplacement de revenu, met bien en lumière la problématique vécue par les femmes de la construction : en l'absence de lien d'emploi, et ce même si dans l'industrie de la construction une convention collective existe à titre de contrat collectif de travail, une salariée ne sera pas indemnisée par le programme *Pour une maternité sans danger*.

D'ailleurs, la Cour supérieure s'exprime ainsi, relativement à cet arrêt, dans la décision rendue dans l'affaire *Perron c. Tribunal administratif du travail*⁷ :

[83] Le principe que reconnaît cet arrêt est à l'effet que les travailleuses enceintes doivent être assurées de ne pas avoir à choisir entre la sécurité d'emploi et leur santé ou sécurité ou celle de leur enfant à naître.

[84] Le retrait préventif du lieu du travail est réputé remplacer le travail normalement attendu de l'employé, n'eut été de la présence du danger ayant donné lieu au retrait.

[85] Autrement dit, le retrait préventif doit viser à protéger l'employé et à lui assurer une indemnité pour « remplacer le travail normalement attendu ».

[86] Ce n'est pas parce que le travail normalement attendu est difficile à déterminer avec précision que la travailleuse, ici la demanderesse, doit subir les inconvénients de sa condition de femme enceinte en situation de retrait préventif.

(...)

[97] Or, selon la Cour suprême, « Pour contrer les hypothèses discriminatoires qui avaient attribué aux femmes enceintes une incapacité de travailler, le régime protège non seulement leur droit de travailler, mais aussi leur droit de travailler dans un milieu sécuritaire, en présupposant qu'elles sont disponibles pour travailler tout autant que le sont les travailleuses non enceintes »

[103] Lorsque la Cour suprême écrit « *qu'ils soient rémunérés ou non* », cela permet de bien comprendre que la Loi ne s'adresse pas uniquement aux employés qui reçoivent une rémunération. Il n'est pas raisonnable de considérer que la demanderesse est une travailleuse aux fins de l'application de la Loi que pour les jours où elle est effectivement appelée par la Commission scolaire

Nos soulignements et emphases

C'est toutefois cette décision du Tribunal administratif du travail, rendue dans l'affaire *Legault et Sphère Média inc.*⁸, qui fait le mieux état de la malheureuse réalité applicable à certaines salariées du Québec, dont les travailleuses enceintes de la construction :

[69] Madame Legault ne nie pas que son contrat de travail à durée déterminée avec l'employeur Sphère Média inc. se termine à cette date.

⁷ *Perron c. Tribunal administratif du travail*, 2019 QCCS 1265 ;

⁸ *Legault et Sphère Média inc.*, 2022 QCTAT 5024;

[70] Elle soutient toutefois, et le démontre de manière prépondérante, que n'eût été son état de grossesse, elle aurait été embauchée à titre d'accessoiriste pigiste, sans interruption, sur plusieurs autres projets.

(...)

[79] La Commission n'ignore pas non plus que la jurisprudence récente du Tribunal infirme les décisions qu'elle prend de ne pas accorder aux travailleuses enceintes le bénéfice du programme, seulement parce que leur contrat à durée déterminée prend fin, lorsqu'il existe pourtant une expectative raisonnable d'embauche.

(...)

[81] Le Tribunal éprouve de la difficulté à comprendre le raisonnement de la Commission, d'autant plus que l'interprétation restrictive qu'elle fait des notions de travailleuse au sens de la LSST et du contrat de travail a été examinée par les cours supérieures et jugée discriminatoire.

(...)

[92] Ajoutons que l'exercice du droit au retrait préventif, celui que leur confère la LSST, ne doit pas empêcher les travailleuses enceintes, comme madame Legault, dont le statut d'emploi est précaire, de bénéficier du programme.

(...)

[103] Suivant l'article 41 de la LSST, la travailleuse enceinte placée dans une telle situation peut cesser de travailler.

(...)

[106] Mentionnons en terminant que la travailleuse enceinte a dénoncé à l'audience l'orientation de la Commission qui l'oblige, elle ainsi que ses collègues, à s'adresser au Tribunal afin de se prévaloir des protections que leur accorde pourtant manifestement la LSST.

[107] Comme l'indique la Cour suprême dans l'arrêt *Dionne*, en décidant de la sorte, la Commission place les travailleuses à statut précaire dans une situation intenable, les obligeant à choisir entre la conclusion d'un contrat de travail et la protection de leur santé, leur sécurité, ainsi que celles de leur enfant à naître.

[108] Une telle orientation, en plus d'être discriminatoire, compromet la réalisation de l'objectif de la LSST dont la Commission se porte pourtant garante.

[109] Il est plus que temps pour cette dernière de réévaluer le bien-fondé de ces directives, puisqu'elles sont dangereuses, inéquitables et discriminatoires pour les travailleuses enceintes à statut précaire.

3. PROBLÉMATIQUE RELATIVE AUX FEMMES DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

Comme nous avons été en mesure de le constater jusqu'à présent, la problématique vécue par la majorité des femmes enceintes de l'industrie de la construction peut se résumer ainsi, lorsqu'elles n'ont pas de lien d'emploi valide : choisir entre la conclusion d'un contrat de travail ou la protection de leur santé et de leur sécurité, ainsi que celles de leur enfant à naître.

Que ce soit en raison d'un accès au retrait préventif qui soit entravé par une mise à pied cachant un congédiement illégal ou tout simplement en raison d'une diminution de travail dans les différents secteurs de la construction, bien des travailleuses de cette industrie ne peuvent tout simplement pas, actuellement, bénéficier du programme *Pour une maternité sans danger* et des mesures d'indemnisation qu'il comporte.

Un tout récent avis à cet égard a d'ailleurs été émis le mois de mai dernier par la *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*⁹.

Tel qu'exprimé dans cet avis, « l'accès des travailleuses au retrait préventif [est] entravé par des mises à pied qui cachent des congédiements déguisés et discriminatoires. Plusieurs travailleuses et représentants syndicaux rapportent que de nombreux employeurs brisent le lien d'emploi lorsqu'ils prennent connaissance de la grossesse d'une travailleuse [et cela] a pour effet de priver les travailleuses des indemnités de revenus offerts par le programme »¹⁰.

En somme, bien que la législation actuelle reconnaisse le droit au retrait préventif et à une indemnisation pour la grande majorité des travailleuses du Québec, les conditions d'emploi cycliques et conjoncturelles propres à la construction empêchent à plusieurs égards son application, contribuant par le fait même, insidieusement, à la discrimination systémique envers les femmes déjà présente dans cette industrie.

En d'autres mots, le droit au retrait préventif devient pour plusieurs travailleuses un simple droit théorique, car impossible d'être exercé en pratique dans l'industrie de la construction.

⁹ Voir Annexe 2;

¹⁰ *Idem*, p. 112 ;

Cette réalité est accrue par le fait qu'en construction, il n'existe que très peu de réaffectation des travailleuses enceintes ou qui allaitent à des tâches qu'elles seraient raisonnablement en mesure d'accomplir, le chantier de construction étant par définition, intrinsèquement, un milieu de travail dangereux.

De même, on indique dans l'avis susmentionné que « de manière générale, l'accès au retrait préventif du programme *Pour une maternité sans danger* est difficile pour plusieurs travailleuses de cette industrie caractérisée par l'instabilité d'emploi. Celles qui apprennent qu'elles sont enceintes lorsqu'elles sont sans emploi ou au chômage ne sont pas admissibles au programme puisque l'une des conditions est d'être à l'emploi, [et il] en va de même pour celles qui sont mises à pied alors qu'elles bénéficiaient d'un retrait préventif. Puisqu'elles ont perdu leur lien d'emploi, elles perdent leur admissibilité au programme. »¹¹

En d'autres mots, d'un point législatif, l'accès au programme *Pour une maternité sans danger* passe obligatoirement par l'existence d'un « contrat de travail », comme en fait foi la définition de « travailleur » de l'article 1 de la LSST¹².

Or, la législation actuelle n'est pas adaptée à la réalité des travailleuses de la construction qui, lorsqu'elles sont sans emploi, se font licencier, font l'objet d'un congédiement déguisé ou sont tout simplement au chômage, ne sont pas admissibles au programme et ne peuvent bénéficier de ses avantages.

Or, cette réalité ne correspond pas à l'objectif même de la loi d'ordre public¹³ qu'est la LSST.

À défaut d'une modification des politiques de la CNESST, à savoir la Politique 2.0 du programme *Pour une maternité sans danger*, des mesures législatives concrètes se doivent d'être prises afin de diminuer les effets de la discrimination systémique dont font déjà l'objet les femmes dans l'industrie de la construction.

4. RECOMMANDATION

Afin d'assurer la réalisation de l'objectif de la LSST consistant en « l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs »¹⁴, une nouvelle disposition législative se doit d'être intégrée.

Cette disposition a pour effet d'adapter la législation actuelle à la réalité précaire des travailleuses de la construction.

¹¹ *Idem*, p. 112;

¹² Art. 1 LSST ;

¹³ Art. 4 LSST ;

¹⁴ Art. 2 LSST ;

Comme vu précédemment, puisque la définition de « travailleur » prévue à la LSST et la notion de « contrat de travail » qu'elle comporte sont à même de porter préjudice aux femmes de cette industrie, cette nouvelle disposition doit permettre d'extrapoler l'admissibilité au programme *Pour une maternité sans danger* (et aux mesures d'indemnisation qu'il comporte) à l'ensemble des travailleuses de la construction, qu'elles détiennent ou non un lien d'emploi au moment de l'exercice de leur droit.

Or, puisque la LSST prévoit déjà une définition de « chantier de construction », l'intégration d'une présomption irréfragable à titre de nouvel article est en mesure de solutionner le tout :

RECOMMANDATION

43.1 Une personne ayant fourni une prestation de travail sur un chantier de construction dans les 12 mois précédant l'exercice du droit que lui accordent les articles 40 et 41 ou, encore, étant en congé de maternité ou en congé parental en application des articles 81.4 et 81.10 de la *Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1)* au moment de l'exercice de ce droit, est réputée être un travailleur au sens de la présente loi.

Comme il est possible de le constater à la lecture de ce qui précède, une telle présomption ne modifie pas le régime législatif applicable en matière de retrait préventif et d'indemnisation, mais vient tout simplement l'adapter à la réalité des salariées de l'industrie de la construction qui sont *sans contrat de travail* au moment d'appliquer pour le programme *Pour une maternité sans danger*.

Inutile de réitérer qu'une telle modification législative est à même de diminuer, pour reprendre les mots employés par un juge administratif, certaines situations « dangereuses, inéquitables et discriminatoires pour les travailleuses enceintes à statut précaire », comme le sont par ailleurs les travailleuses de la construction.

CONSEIL PROVINCIAL DU QUÉBEC DES MÉTIERS DE LA CONSTRUCTION (INTERNATIONAL)

Politique 2.00

L'admissibilité

Programme *Pour une maternité sans danger*

Objectif

Préciser les conditions d'admissibilité au programme *Pour une maternité sans danger* pour la travailleuse enceinte ou qui allaite.

Cadre juridique

Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST), articles 1, 11, 40, 40.1, 41, 42, 42.1, 46, 47, 48 à 48.2 et 118.

Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP), articles 24.1 à 24.6 et 354.

Résumé de la politique

L'admissibilité au programme *Pour une maternité sans danger* comporte trois volets :

- l'attestation que la personne satisfait aux conditions suivantes :
 - être enceinte ou allaiter son enfant;
 - être une travailleuse au sens de la LSST;
 - être en présence de dangers attestés au *Certificat visant l'affectation ou le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite*;
 - être apte au travail;
 - être disponible pour une affectation;
 - avoir remis un certificat à son employeur.
- la validation du certificat attestant les dangers : les étapes prévues par la LSST doivent avoir été respectées.
- la détermination de l'admissibilité à l'indemnisation : ce n'est que lorsque l'affectation n'est pas effectuée par l'employeur qu'il peut y avoir indemnisation de la travailleuse.

Énoncés de la politique

1. Admissibilité de la personne

Il revient à la CNESST d'accepter ou de refuser la demande d'une travailleuse concernant son admissibilité au programme *Pour une maternité sans danger*.

Les conditions suivantes doivent être respectées par la travailleuse tout au long de l'exercice de son droit.

1.1 Être enceinte ou allaiter son enfant

La preuve de la grossesse ou de l'allaitement s'établit par la déclaration du professionnel qui effectue le suivi de grossesse ou postnatal de la travailleuse sur le *Certificat visant l'affectation ou le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite*.

On entend par « accouchement » la fin d'une grossesse par la mise au monde d'un enfant viable ou non, naturellement ou par provocation médicale légale.

[LSST, article 41](#)

Lorsqu'une travailleuse a déjà bénéficié du programme alors qu'elle était enceinte et qu'elle désire s'en prévaloir pendant l'allaitement, elle doit également répondre à toutes les conditions d'admissibilité.

1.2 Être une travailleuse au sens de la LSST

Pour établir l'admissibilité au programme *Pour une maternité sans danger*, la présence d'une travailleuse, d'un employeur et d'un établissement au sens de la LSST est nécessaire.

1.2.1 Notion de travailleuse

Toutes les personnes visées par la définition de « travailleur » en vertu de la LSST peuvent bénéficier du droit au programme, à savoir :

- une personne qui exécute, en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage, même sans rémunération, un travail pour un employeur, y compris un étudiant qui effectue, sous la responsabilité d'un établissement d'enseignement, un stage d'observation ou de travail;
- une personne qui est employée à titre de gérant, surintendant, contremaître ou représentant de l'employeur dans ses relations avec les travailleurs et travailleuses;
- un administrateur ou dirigeant d'une personne morale, sauf si une personne agit à ce titre à l'égard de son employeur après avoir été désignée par les travailleurs ou une association accréditée.

[LSST, article 1](#)

[LSST, article 11](#)

L'administratrice ou la dirigeante d'une personne morale peut bénéficier du programme *Pour une maternité sans danger* si l'entreprise qu'elle exploite est constituée en corporation.

1.2.2 Notion d'employeur

La présence d'un employeur ou d'une personne morale (corporation) est obligatoire. Il doit nécessairement exister, entre la travailleuse et l'employeur, un contrat de travail qui se définit principalement par la présence d'un lien de subordination entre ces deux personnes.

[LSST, article 1](#)

1.2.3 Notion d'établissement

Toute personne visée par la définition de « travailleur » au sens de la LSST est admissible au droit au programme *Pour une maternité sans danger* si elle travaille au Québec au service d'un employeur qui y a un établissement. L'établissement est défini comme suit :

« Ensemble des installations et de l'équipement groupés sur un même site et organisés sous l'autorité d'une même personne ou de personnes liées, en vue de la production ou de la distribution de biens ou de services, à l'exception d'un chantier de construction; ce mot comprend notamment une école, une entreprise de construction ainsi que les locaux mis par l'employeur à la disposition du travailleur à des fins d'hébergement, d'alimentation ou de loisirs, à l'exception cependant des locaux privés à usage d'habitation ».

[LSST, article 1](#)

Lorsqu'un employeur n'a pas d'établissement au Québec, il se peut que le lieu de travail soit reconnu comme établissement, même s'il s'agit d'une partie du domicile de la travailleuse aménagé à cet effet. Ce lieu doit être utilisé aux fins de la production d'un bien ou d'un service requérant une installation fonctionnelle où on trouve, par exemple, des équipements tels un télécopieur, un ordinateur, etc.

1.2.4 Travailleuses non admissibles au programme

Les travailleuses suivantes ne sont pas admissibles au programme :

- la travailleuse autonome dont l'entreprise n'est pas incorporée;
- la travailleuse travaillant à l'extérieur du Québec, et ce, même si son lieu de résidence est au Québec;
- la travailleuse à l'emploi d'un employeur n'ayant pas d'établissement au Québec;
- la travailleuse œuvrant dans une entreprise de compétence fédérale;
- la personne œuvrant dans un programme sous responsabilité gouvernementale du Québec ou du Canada qui ne répond pas à la définition de travailleuse en vertu de la LSST;
- la travailleuse assujettie au Régime de Kahnawà:ke.

1.3 Être en présence de dangers attestés au certificat

La travailleuse doit fournir à son employeur un *Certificat visant l'affectation ou le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite* qui vient confirmer l'existence de dangers pour sa santé, en raison de sa grossesse, pour celle de l'enfant à naître ou de l'enfant allaité.

Les dangers attestés au certificat doivent avoir fait l'objet de recommandations énoncées dans un protocole visant l'identification des dangers et les conditions du travail.

Si les dangers et les conditions du travail qui y sont associées ne sont pas identifiés par un protocole, le professionnel qui effectue le suivi de grossesse ou postnatal doit consulter le médecin responsable des services de santé de l'établissement avant de délivrer le certificat ou, à défaut, le directeur de santé publique de la région dans laquelle se trouve l'établissement ou la personne que ce dernier désigne.

[LSST, article 40.1](#)

1.4 Être apte au travail

La travailleuse doit être médicalement apte au travail, c'est-à-dire capable d'effectuer un travail. Si tout travail est contre-indiqué, la travailleuse ne peut pas bénéficier du programme *Pour une maternité sans danger*. En effet, la travailleuse inapte au travail en raison de son état de santé et qui, de ce fait, ne peut être affectée à quelque tâche que ce soit, n'est pas disponible pour une affectation. Par exemple, une travailleuse alitée pendant sa grossesse est considérée inapte, puisque tout travail lui est alors interdit.

Pendant une période d'invalidité, la travailleuse perd son droit au programme, mais elle le reprend dès qu'elle est de nouveau apte au travail.

La travailleuse qui allaite doit être apte à reprendre son emploi ou à être affectée à d'autres tâches. Elle entreprend les démarches relatives au programme lorsqu'elle est prête à reprendre son travail après l'accouchement.

1.5 Être disponible pour une affectation

La disponibilité de la travailleuse enceinte ou qui allaite constitue une condition essentielle à la demande d'affectation. Si cette disponibilité est inexistante, la travailleuse ne peut avoir droit au programme *Pour une maternité sans danger*.

Certains motifs tels qu'un déménagement, un retour aux études ou l'occupation d'un autre emploi peuvent faire en sorte que la travailleuse ne soit pas disponible pour une affectation. La disponibilité de la travailleuse doit être analysée au cas par cas.

1.6 Avoir remis un certificat à son employeur

Pour bénéficier du programme *Pour une maternité sans danger*, la travailleuse enceinte ou qui allaite doit remettre à son employeur un *Certificat visant l'affectation ou le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite*. La remise du certificat à l'employeur constitue une demande d'affectation.

[LSST, article 40](#)

[LSST, article 46](#)

C'est à la lumière de ce certificat que l'employeur peut apprécier les dangers identifiés au poste de travail de la travailleuse et évaluer la possibilité de les éliminer ou de l'affecter à un autre poste exempt de dangers.

Si la travailleuse occupe plusieurs emplois chez des employeurs différents, elle doit remettre un certificat à chacun d'eux. Chaque employeur détermine s'il peut affecter la travailleuse en éliminant les dangers attestés sur le certificat qu'elle lui a remis.

2. Validation du certificat attestant les dangers

Pour déterminer l'admissibilité au programme *Pour une maternité sans danger*, la CNESST doit s'assurer que les étapes prévues à la LSST pour la délivrance du certificat ont été respectées.

2.1 Documents requis

La CNESST procède à l'analyse du *Certificat visant l'affectation ou le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite* et du protocole ou du Rapport de consultation médico-environnemental.

2.1.1 *Certificat visant l'affectation ou le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite*

Le certificat est un formulaire élaboré par la CNESST.

Il est délivré par le professionnel qui effectue le suivi de grossesse ou postnatal de la travailleuse.

Pour que le certificat soit valide, il doit avoir fait l'objet de recommandations énoncées dans un protocole visant l'identification des dangers et les conditions du travail.

Si les dangers et les conditions du travail qui y sont associées ne sont pas identifiés par un protocole, le professionnel qui effectue le suivi de grossesse ou postnatal doit consulter le médecin responsable des services de santé de l'établissement avant de délivrer le certificat ou, à défaut, le directeur de santé publique de la région dans laquelle se trouve l'établissement ou la personne que ce dernier désigne.

[LSST, article 40.1](#)

Sans cette consultation, le certificat n'est pas valide.

Le médecin responsable des services de santé d'un établissement est un médecin choisi par le comité de santé et de sécurité de l'établissement.

[LSST, article 118](#)

2.1.2 Protocole et Rapport de consultation médico-environnemental

La CNESST doit obtenir le protocole ou le Rapport de consultation médico-environnemental, aussi appelé étude de poste, qui est rédigé, dans la majorité des cas, par le directeur de santé publique de la région dans laquelle se trouve l'établissement ou la personne que ce dernier désigne.

2.2 Rôles des professionnels

2.2.1. Le professionnel qui effectue le suivi de grossesse ou postnatal de la travailleuse

Le rôle du professionnel qui effectue le suivi de grossesse ou postnatal de la travailleuse est de délivrer le *Certificat visant l'affectation ou le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite* en précisant les conditions de travail qui comportent des dangers physiques pour la travailleuse enceinte ou pour l'enfant à naître ou l'enfant allaité et en considérant, s'il y a lieu, la condition personnelle de la travailleuse. En l'absence d'un protocole, il doit, avant de délivrer le certificat, consulter le médecin responsable des services de santé de l'établissement ou, à défaut, le directeur de santé publique de la région dans laquelle se trouve l'établissement ou la personne que ce dernier désigne.

Le professionnel qui effectue le suivi de grossesse de la travailleuse détermine à compter de quelle date les conditions de travail comportent un danger ainsi que le nombre de semaines de grossesse à cette date. Il doit aussi informer la CNESST d'une nouvelle date prévue d'accouchement dans le délai prescrit.

Connaissant l'état de sa patiente et ses antécédents médicaux, le professionnel qui effectue le suivi de grossesse peut recommander que l'affectation ou le retrait de la travailleuse soit accepté ou devancé en considérant ses problèmes de santé pouvant être aggravés par ses conditions de travail. Il doit également statuer sur l'aptitude au travail de sa patiente. Si toute forme de travail est contre-indiquée, la travailleuse ne peut bénéficier du programme.

2.2.2 Directeur de santé publique

Le rôle du directeur de santé publique ou la personne qu'il désigne est principalement d'élaborer et de mettre à jour les protocoles visant l'identification des dangers et les conditions du travail qui y sont associées

ainsi que d'évaluer et de préciser la nature des dangers que comportent les conditions de travail de la travailleuse en fonction d'une grossesse normale ou de l'allaitement.

Il produit un avis médical sur le danger que comportent les conditions de travail de la travailleuse, notamment la nature des tâches accomplies, les conditions environnementales ou le niveau d'exposition à un contaminant, etc. En l'absence d'un protocole, il remplit une partie du Rapport de consultation médico-environnemental en inscrivant ses recommandations quant à l'existence de dangers pour la travailleuse enceinte, son fœtus ou l'enfant allaité.

2.3 Pouvoir de la CNESST

La CNESST a le pouvoir d'accepter ou de refuser la demande d'une travailleuse concernant le droit au programme *Pour une maternité sans danger*. Sa décision repose sur les éléments de preuve au dossier.

2.3.1 Opinions médicales concordantes

La CNESST respecte l'opinion du professionnel qui effectue le suivi de grossesse ou postnatal de la travailleuse et celle du directeur de santé publique ou la personne qu'il désigne lorsque tous deux sont d'avis qu'il y a danger pour la travailleuse enceinte ou qui allaite.

2.3.2 Opinions médicales divergentes

Dans les cas où il y a divergence d'opinions entre le professionnel qui effectue le suivi de grossesse ou postnatal de la travailleuse et le directeur de santé publique (ou la personne qu'il désigne) ou le médecin responsable des services de santé de l'établissement, la CNESST peut communiquer avec eux afin d'obtenir l'information additionnelle permettant de clarifier leurs positions.

Si la divergence d'opinions persiste, la CNESST considère que :

- le directeur de santé publique (ou la personne qu'il désigne) ou le médecin responsable des services de santé de l'établissement est le plus apte à évaluer les dangers présents dans l'environnement de travail;
- le professionnel qui effectue le suivi de grossesse ou postnatal de la travailleuse est celui qui est en meilleure position pour statuer sur l'état de santé de la travailleuse (condition médicale personnelle).

Chaque cas est unique et la décision de la CNESST est basée sur la preuve prépondérante recueillie.

3. Admissibilité à l'indemnisation

3.1 Droit à l'indemnisation

Le droit au programme *Pour une maternité sans danger* n'implique pas le versement automatique de l'indemnité de remplacement du revenu à la travailleuse enceinte ou qui allaite. C'est la CNESST qui décide du droit à l'indemnisation.

La LSST précise que, si l'affectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, la travailleuse peut cesser de travailler jusqu'à ce que l'affectation soit disponible, jusqu'à la date de son accouchement ou jusqu'à la fin de la période d'allaitement.

[LSST, article 41](#)

[LSST, article 42](#)

[LSST, article 47](#)

[LSST, article 48](#)

La travailleuse qui répond aux conditions d'admissibilité au programme et qui n'est pas affectée immédiatement par son employeur devient admissible à l'indemnisation selon les dispositions prévues à la LSST.

[Voir politique : Programme Pour une maternité sans danger – 4.00 Le retrait préventif et l'indemnisation](#)

Si la travailleuse est affectée, le droit à l'indemnisation ne peut être reconnu, puisque la travailleuse continue de recevoir son plein salaire. Si la travailleuse conteste l'affectation, le droit à l'indemnisation ne peut être accordé avant que ne soit connue la décision à cet effet.

3.2 Décision

La CNESST rend une décision écrite, motivée et notifiée aux intéressés dans les plus brefs délais en se basant sur l'information obtenue auprès des parties concernées. Cette décision doit porter sur :

- l'admissibilité de la travailleuse enceinte ou qui allaite au programme *Pour une maternité sans danger*;
- l'admissibilité à l'indemnisation à défaut d'affectation.

La CNESST rend une décision à la suite de la réception :

- d'une demande de retrait préventif (*Demande de remboursement pour un retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite*); ou
- d'une demande de la travailleuse en affectation afin que la CNESST statue sur l'admissibilité au programme *Pour une maternité sans danger*; ou
- d'une plainte de la travailleuse ou d'une contestation relative à son affectation; ou
- d'une demande de soutien financier à l'employeur lors de l'affectation d'une travailleuse enceinte ou qui allaite.

Si l'intéressé est un employeur, celui-ci peut désigner une personne pour recevoir la décision en son nom. Une décision transmise par la Commission à cette personne est réputée avoir été transmise à l'employeur. [LATMP, article 354](#)

La CNESST rend sa décision sur l'admissibilité au programme dès qu'elle obtient l'information requise, même si le retrait ou l'affectation a lieu à une date ultérieure. Dans ce cas, une décision conditionnelle est rendue.

Les décisions relatives à l'admissibilité de la travailleuse peuvent être contestées selon les dispositions prévues à la LATMP : demande de reconsidération, de révision à la CNESST et de contestation devant le Tribunal administratif du travail (TAT).

Voir politique : [Programme Pour une maternité sans danger – 5.00 La reconsidération et les recours](#)

Avis
Mai 2025



**Commission
des droits**
de la personne et
des droits de la jeunesse

La situation des femmes dans l'industrie de la construction





Document adopté à la 733^e séance de la Commission,
tenue le 9 mai 2025, par sa résolution COM-733-4.1.2

Jean-François TRUDEL
Secrétaire de la Commission

Recherche, analyse et rédaction

Mathieu FORCIER, chercheur
M^e Mathilde VIAU-TASSÉ, conseillère juridique
Direction de la recherche

Collaboration à la recherche, analyse et rédaction

M^e Geneviève ST-LAURENT, conseillère juridique
Direction de la recherche

Révision de texte et mise en page

Sylvie DURAND
Direction de la recherche



Les recommandations de cette étude ont été approuvées par les membres de la Commission.

Philippe-André TESSIER, président

Myrlande PIERRE, vice-présidente responsable du mandat Charte

Stéphanie GAREAU, vice-présidente responsable du mandat Jeunesse

Habib EL-HAGE

Lizette GAUVREAU

Marie-Laure LECLERCQ

Sylvain LE MAY

Martine ROY

Alain ROY

Anne-Marie SANTORINEOS

Bruno SIOUI

Nadine VOLLANT

Marjorie VILLEFRANCHE



À propos de la commission des droits

Mission et responsabilités

La Commission des droits de la personne a été constituée en 1976 par la *Charte des droits et libertés de la personne*. Son nom et sa mission actuels proviennent de la fusion, en 1995, de la Commission des droits de la personne et de la Commission de protection des droits de la jeunesse.

La Commission des droits est un organisme indépendant du gouvernement et remplit sa mission au seul bénéfice de la population et dans l'intérêt du public.

La mission de la Commission est d'assurer la promotion et le respect des principes énoncés dans la *Charte des droits et libertés de la personne*. 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* (LPJ). Elle veille également à l'application de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* (LAÉE).



Table des matières

À propos de la commission des droits	i
Liste des acronymes et des sigles	vii
Sommaire	vii
Introduction	1
1. Le droit à l'égalité des femmes au travail en vertu de la Charte et les obligations qui en découlent	4
1.1 Le champ d'application de la Charte	4
1.2 Le droit à l'égalité et la protection contre la discrimination	5
1.3 La protection contre la discrimination des femmes dans le contexte du travail et les obligations des employeurs en la matière	8
1.4 Établir une situation de discrimination contraire à l'article 10 de la Charte.....	11
1.5 La preuve d'une situation de discrimination systémique en contexte de travail	12
1.6 Les obligations de l'État québécois et ses engagements internationaux en matière d'élimination de la discrimination à l'égard des femmes.....	16
2. Portrait de l'industrie de la construction au Québec	21
2.1 Les dimensions économiques du secteur de la construction : investissements, attractivité et instabilité	21
2.2 Un cadre législatif particulier : La <i>Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction</i> (Loi R-20)	23
2.2.1 La Commission de la construction du Québec	25
2.2.2 Les mesures d'accès à l'égalité dans l'industrie de la construction	26
2.2.3 Les chantiers et activités exclus du cadre de la Loi R-20	29
2.3 La culture du milieu de la construction et les stéréotypes de genre.....	30
2.3.1 Une culture marquée par la masculinité hégémonique	31
2.3.2 Le physique de l'emploi	32
2.3.3 Une lente évolution des mentalités	33
2.4 Portrait statistique de la représentation des femmes dans l'industrie de la construction	36
2.4.1 Évolution de la représentation sur les chantiers assujettis à la Loi R-20 depuis le premier PAÉF	38
2.4.2 Entrées et abandons.....	40



2.4.3	Métiers, occupations et ségrégation professionnelle	42
3.	Les obstacles à l'intégration, la progression et la rétention des femmes dans l'industrie de la construction	45
3.1	La discrimination vécue par les femmes lors de l'entrée dans l'industrie de la construction	45
3.1.1	La formation professionnelle : entre progrès dans la représentation des femmes et persistance de différentes formes de discrimination	46
3.1.2	L'entrée par les bassins de main-d'œuvre et son impact négatif sur le maintien des femmes dans l'industrie	54
3.2	L'importante prévalence de la discrimination des femmes dans l'embauche et le placement	57
3.2.1	La résistance des employeurs à embaucher des femmes et l'exclusion des travailleuses des réseaux informels.....	57
3.2.2	Le référencement prioritaire des femmes dans le Carnet référence construction : une mesure inefficace de lutte contre la discrimination	63
3.2.3	Le recours aux agences de placement : des risques accrus de discrimination à l'embauche et de violation des droits pour les travailleuses.....	66
3.2.4	Le Programme d'obligation contractuelle pour les contrats de travaux de construction publics : un levier qui s'impose pour favoriser l'embauche de femmes.....	69
3.3	Les barrières à l'intégration et à la progression des femmes en emploi	73
3.3.1	Le manque de soutien et d'accompagnement des femmes dans leur apprentissage sur le chantier	73
3.3.2	Les obstacles à la progression professionnelle des femmes	77
3.3.3	Les inégalités de revenu entre les femmes et les hommes	82
3.4	Les enjeux liés aux conditions de travail des femmes dans le secteur de la construction	86
3.4.1	La prévalence et la banalisation du harcèlement sexuel sur les chantiers.....	86
A.	La sous-dénonciation.....	91
B.	La responsabilité des différents acteurs dans la prévention du harcèlement sexuel et le traitement des plaintes	97
3.4.2	Les enjeux de santé et sécurité au travail touchant spécifiquement les travailleuses de la construction	104
A.	La problématique du manque d'outils et d'équipement de protection individuelle adaptés aux corps des femmes	109
3.4.3	La vulnérabilité des travailleuses enceintes ou qui allaitent face aux risques de violations de leurs droits.....	111
3.4.4	La difficile conciliation travail-vie personnelle pour les travailleuses	112
3.4.5	Les difficultés d'accès à l'assurance-emploi et à d'autres protections et avantages sociaux.	118
	Conclusion	120
	Liste des recommandations	122



Liste des acronymes et des sigles

ATF	Action travail des femmes
CCQ	Commission de la construction du Québec
CEDEF	<i>Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes</i>
CIAFT	Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail
CNESST	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
CSF	Conseil du statut de la femme
DEP	Diplôme d'études professionnelles
LAE	<i>Loi sur l'assurance-emploi</i>
LATMP	<i>Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles</i>
LNT	<i>Loi sur les normes du travail</i>
Loi R-20	<i>Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-</i>
LSST	<i>Loi sur la santé et la sécurité au travail</i>
PAÉE	Programme d'accès à l'égalité en emploi
PAÉF	Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction
PFFE	Programme pour la formation des femmes en entreprise
POC	Programme d'obligation contractuelle
RBQ	Régie du bâtiment du Québec
SCF	Secrétariat à la condition féminine



Sommaire

De plus en plus de femmes choisissent de faire carrière dans un métier ou une occupation de l'industrie de la construction. Malgré une augmentation continue de leur présence sur les chantiers, elles y sont encore toutefois largement sous-représentées, ne comptant en 2024 que pour 4 % de la main-d'œuvre des chantiers régis par *la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (Loi R-20). De surcroît, alors que l'on constate un nombre croissant de femmes parmi les personnes qui font leur entrée dans l'industrie, leur taux d'abandon est largement supérieur à celui des hommes. Ces constats s'expliquent notamment par une pluralité d'obstacles discriminatoires auxquels elles font face durant leur parcours professionnel dans ce secteur encore largement caractérisé par une culture masculine réticente à l'inclusion des femmes. Ces obstacles ont des conséquences négatives sur leur intégration, leur progression et leur rétention dans ce secteur et portent atteinte à leur exercice en pleine égalité de plusieurs droits garantis par la *Charte des droits et libertés de la personne*.

Dans cet avis, la Commission des droits dresse un portrait de la discrimination systémique à l'égard de ces travailleuses. Celle-ci se caractérise par un ensemble de pratiques, de politiques, de comportements et d'attitudes qui perpétuent des effets préjudiciables d'exclusion à leur endroit. Afin de corriger ces atteintes au droit à l'égalité réelle des femmes, la Commission des droits formule des recommandations à une pluralité d'actrices et acteurs de l'industrie ainsi qu'au gouvernement.

À travers l'analyse des différents obstacles que les femmes rencontrent au cours de leur parcours professionnel dans l'industrie, la Commission des droits identifie les éléments suivants qui sont constitutifs de cette situation de discrimination systémique.

La culture du milieu de l'industrie de la construction et les stéréotypes de genre

- La culture de l'industrie est marquée par une masculinité hégémonique qui associe les compétences professionnelles au corps masculin, ce qui a pour effet de remettre en question la légitimité des femmes en postulant qu'elles sont naturellement incapables d'occuper un métier masculin dans une industrie dominée par les hommes.
- Les femmes sont perçues comme « étrangères » au milieu, ce qui alimente leur marginalisation et leur exclusion, notamment par des pratiques d'intimidation et de harcèlement.
- Le milieu demeure marqué par des pratiques de marginalisation et d'exclusion des personnes qui se différencient en fonction de leur sexe, de leur identité et expression de genre, de leur orientation sexuelle, de leur identité autochtone ou de leur appartenance à une minorité racisée.



- La culture de l'industrie de la construction soutient une forme de loi du silence qui participe à la banalisation des atteintes aux droits des travailleuses et travailleurs et décourage l'exercice de recours.

Les obstacles discriminatoires dans la formation professionnelle et l'accès à l'industrie

- Bien que des efforts de promotion ont permis d'augmenter le nombre d'inscriptions de femmes dans des programmes de formation professionnelle liés aux métiers et occupations de la construction. La persistance des stéréotypes de genre contribuant à la ségrégation professionnelle nuit à l'inscription des femmes dans des programmes de formation menant à une carrière dans le milieu de la construction.
- Une proportion importante des femmes intègre l'industrie sans formation professionnelle préalable par les bassins de main-d'œuvre, ce qui fragilise leur intégration et ultimement les rend plus à risque de quitter l'industrie.
- L'entrée par les bassins place également les femmes dans une position de plus grande vulnérabilité face aux attitudes et comportements discriminatoires.

L'importante prévalence de la discrimination des femmes dans l'embauche et le placement dans l'industrie

- Les attitudes et comportements véhiculant des stéréotypes négatifs persistants à l'endroit des femmes ont un effet préjudiciable sur leur capacité à se faire embaucher, surtout au début de leur carrière.
- La prévalence du recours à des réseaux informels pour le recrutement de la main-d'œuvre contribue à l'homogénéité de sa composition et désavantage les femmes.
- Le *Carnet référence construction* administré par la Commission de la construction du Québec et qui prévoit une mesure visant à favoriser l'embauche des femmes est peu utilisé et d'une efficacité limitée pour lutter contre la discrimination à leur égard.
- Le recours aux agences de placement expose les femmes à des risques accrus de discrimination et de violations de plusieurs de leurs droits protégés par la Charte.
- L'industrie de la construction est actuellement exclue du Programme d'obligation contractuelle (POC). Son application pourrait contribuer à corriger la discrimination à l'embauche des travailleuses et encourager leur maintien dans l'industrie.



La progression en emploi et le maintien dans le milieu de la construction des femmes sont négativement touchés par les obstacles discriminatoires auxquels elles font face.

- Lors de la période d'intégration, les femmes risquent de recevoir moins de soutien de la part de leurs superviseurs et collègues que leurs homologues masculins et sont particulièrement à risque d'être la cible de comportements discriminatoires, tels que du harcèlement et de l'intimidation.
- Parmi la catégorie des métiers, la majorité des femmes ont le statut d'apprentie alors que la majorité des hommes ont le statut supérieur de compagnon.
- Elles cumulent moins d'heures, ce qui nuit à leur progression, contribue aux inégalités salariales, favorise les abandons et a un impact sur leur accès aux protections sociales.

La prévalence et la banalisation du harcèlement sexuel sur les chantiers

- L'intimidation, le harcèlement psychologique et le harcèlement discriminatoire sont répandus dans le secteur de la construction et la culture masculine du milieu favorise sa tolérance et sa banalisation.
- Les femmes sont particulièrement à risque d'être exposées à du harcèlement sexuel. Il peut prendre différentes formes, telles que des propos sexistes et dénigrants, de l'intimidation, et des commentaires, « blagues » et comportements à connotation sexuelle.
- La culture de la loi du silence et la peur de la stigmatisation et de représailles nuisent à la dénonciation par les femmes du harcèlement sexuel qu'elles subissent. Plusieurs travaillent « choisissent » donc de passer sous silence le harcèlement discriminatoire qu'elles subissent afin d'éviter de risquer davantage de discrimination à l'embauche.
- La mécompréhension des recours et le manque de confiance envers ceux-ci participent à la sous-dénonciation du harcèlement sexuel. L'ampleur du phénomène est donc probablement sous-estimée.

Les enjeux de santé et sécurité au travail qui touchent les travailleuses

- Les conditions de travail dans l'industrie sont généralement conçues selon une norme masculine, ce qui fait en sorte que les équipements de protection individuelle sont souvent inadaptés aux morphologies féminines.



- Les travailleuses ont tendance à subir une pression supplémentaire en termes de performance et de productivité afin de se dissocier de préjugés et stéréotypes sexistes, ce qui les rend à risque de subir des blessures.
- L'accès à des mesures de réaffectation ou de retrait préventif pour les travailleuses enceintes ou qui allaitent est particulièrement difficile. Dévoiler sa grossesse place la travailleuse à risque de subir un congédiement déguisé ou discriminatoire.

La difficile conciliation travail-vie personnelle pour les travailleuses

- Les horaires de travail, les attentes de disponibilité et la difficulté d'accès à des services de garde adaptés à leur horaire rendent la conciliation travail-vie personnelle difficile.
- En raison des inégalités genrées au niveau du partage des responsabilités familiales, les femmes sont davantage touchées par les conflits travail-famille que les hommes, ce qui nuit à leur maintien dans l'industrie de la construction.





Introduction

L'industrie de la construction fait partie des secteurs d'emplois à prédominance masculine qui se caractérisent par des revenus attractifs, mais où on observe toujours une résistance considérable à l'inclusion des femmes. Malgré l'adoption de dispositions législatives et réglementaires ainsi que la mise en place de différentes mesures visant à favoriser l'accès à l'égalité en emploi des femmes, celles-ci représentent toujours seulement 4 % de la main-d'œuvre des métiers et des occupations sur les chantiers.

Déjà en 2012, la Commission de la construction du Québec (CCQ) reconnaissait que la discrimination systémique constituait un des facteurs contrant l'intégration et le maintien des femmes dans l'industrie¹. Depuis, plusieurs institutions, organismes de défense des droits, chercheuses et chercheurs et travailleuses ont abondé en ce sens et ont mis en lumière la persistance d'obstacles à l'intégration, à la progression et à la rétention des femmes dans cette industrie.

En lien avec l'exercice de ses nombreux mandats, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse a suivi attentivement les différents travaux produits à ce sujet et se désole de la persistance de profondes inégalités entre les femmes et les hommes dans ce secteur.

La Commission des droits a pour mission d'assurer la promotion et le respect des principes énoncés à la *Charte des droits et libertés de la personne*². Concernant précisément le respect des droits des travailleuses dans l'industrie de la construction, elle a mené plusieurs actions liées aux responsabilités que lui confère la Charte :

- Enquête sur des plaintes individuelles en matière de discrimination et saisie du tribunal ;
- Coopération avec des organismes voués à la défense des droits des travailleuses ;
- Formulation de recommandations au gouvernement dans le cadre de la récente révision du cadre légal et réglementaire de l'industrie de la construction³.

Sur ce dernier point, la Commission des droits a formulé des recommandations à partir de sa reconnaissance de la discrimination systémique des femmes dans les métiers et occupations de la construction⁴.

En novembre 2023, la Commission des droits a également présenté des commentaires sur les mesures proposées par la CCQ dans son Programme d'accès à l'égalité pour les femmes (PAÉF). À travers ces

¹ CCQ, *Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction - Bilan des mesures 1997-2012*, 2012 à p 4 (ci-après « CCQ »).

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

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° 51, Loi modernisant l'industrie de la construction*, 2024.

⁴ *Idem* aux pp 6 et 12.



différentes actions, elle a constaté et souligné le manque de mesures correctrices susceptibles de lutter efficacement contre les inégalités de traitement préjudiciables vécues par les femmes dans cette industrie. Dans le cadre de ses activités, la Commission des droits a été interpellée par des travailleuses et organismes de défense des droits des femmes lui demandant d'étudier la situation des travailleuses de la construction à la lumière des droits et libertés protégés par la Charte.

Le paragraphe 71 (5) de la Charte confère la responsabilité à la Commission des droits de mener des recherches et publications sur les droits et libertés. En vertu de ce pouvoir et compte tenu de la persistance des inégalités entre les hommes et les femmes observées dans l'industrie de la construction, la Commission des droits a entrepris de produire un avis sur la situation de discrimination systémique vécue par les travailleuses des métiers et occupations de ce secteur. Elle identifie les éléments constitutifs de cette situation de discrimination par l'analyse des différents obstacles que les femmes vivent au cours de leur parcours professionnel et qui ont un impact négatif sur leur intégration, leur progression et leur rétention. Le présent avis prend en compte les stéréotypes, normes et pratiques individuelles et organisationnelles qui représentent des obstacles auxquels les femmes risquent de se buter dans leurs trajectoires d'emploi. Ces obstacles peuvent être propres aux femmes ou avoir des incidences négatives relativement plus prononcées sur la qualité de leur intégration et leur capacité à se maintenir dans ce secteur à prédominance masculine. L'analyse fait aussi état d'obstacles rencontrés par des travailleuses situées à l'intersection de plusieurs systèmes d'oppression et pouvant donner lieu à des discriminations multiples ou intersectionnelles fondées sur plusieurs motifs interdits par la Charte.

Considérations méthodologiques

La démarche méthodologique repose sur l'analyse et le traitement de données secondaires, donc de travaux et données disponibles, et ce, sous le prisme du droit à l'égalité réelle protégé par la Charte. Cela implique de tenir compte des inégalités préexistantes entre les personnes et qu'il peut être nécessaire d'accorder un traitement différent afin d'atteindre l'égalité. Pour ce faire, l'analyse prend appui sur les matériaux suivants :

- Lois, règlements et jurisprudence ;
- Littérature scientifique au Québec, au Canada et à l'international ;
- Littérature grise au Québec, au Canada et à l'international ;
- Données d'enquêtes populationnelles et données administratives de la CCQ.

L'avis se divise en trois sections. La première présente le cadre d'analyse du droit à l'égalité dans la Charte, en expliquant :

- Le champ d'application de la Charte ;
- Le droit à l'égalité et la protection contre la discrimination ;
- La protection contre la discrimination des femmes dans le contexte du travail et les obligations des employeurs en la matière ;



- L'établissement d'une situation de discrimination contraire à l'article 10 de la Charte ;
- La preuve d'une situation de discrimination systémique en contexte de travail ;
- Les obligations de l'État québécois et ses engagements internationaux en matière d'élimination de la discrimination à l'égard des femmes.

La seconde brosse un portrait sommaire de l'industrie de la construction en s'attardant sur les quatre éléments suivants :

- Les dimensions économiques du secteur de la construction : investissements, attractivité et instabilité ;
- Le cadre législatif de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (Loi R-20) ;
- La culture du milieu de la construction et les stéréotypes de genre ;
- Le portrait statistique de la représentation des femmes dans l'industrie de la construction.

La troisième porte sur les obstacles rencontrés tout au long du parcours d'emploi et est divisée en quatre parties :

- L'entrée dans l'industrie de la construction ;
- L'embauche et le placement ;
- L'intégration et la progression des travailleuses dans l'industrie ;
- Les conditions de travail des femmes.

Objectif de l'avis

Par cet avis, la Commission des droits vise à favoriser l'éducation aux droits et libertés des travailleuses et aux différentes formes de discrimination interdites. De plus, elle met en lumière les responsabilités des parties prenantes à cet égard. Pour chaque étape du parcours d'emploi, l'avis relève les mesures mises en place par différents acteurs de l'industrie pour favoriser l'intégration, la progression et la rétention des femmes, en évalue leur portée et, lorsque pertinent, la Commission des droits formule des recommandations pour répondre à la situation de discrimination systémique.<



1. Le droit à l'égalité des femmes au travail en vertu de la Charte et les obligations qui en découlent

Dans le présent avis, la Commission des droits examine la situation des femmes dans l'industrie de la construction à travers le prisme des droits protégés par la Charte, en particulier du droit à l'égalité et de la protection contre la discrimination.

Pour détailler cette situation de discrimination systémique, la Commission des droits fait ici appel au cadre de la Charte. Ce cadre permet d'identifier les différentes manifestations de discrimination auxquelles les travailleuses font face à chaque étape de leur parcours d'emploi.

1.1 Le champ d'application de la Charte

Au Québec, la Charte protège les droits et libertés de la personne. Elle détient un statut particulier par rapport aux autres lois québécoises en raison de sa nature quasi constitutionnelle⁵. En effet, les droits et libertés consacrés aux articles 1 à 38 ont une prépondérance sur l'ensemble des lois ordinaires québécoises⁶. La Charte doit recevoir une interprétation large et libérale⁷ de façon à assurer la protection constante des droits et libertés individuelles⁸. La *Charte des droits et libertés de la personne* a un vaste champ d'application puisqu'elle lie l'État et couvre les rapports relevant du domaine privé⁹. Elle est donc généralement applicable aux personnes dans leurs rapports sociaux, y compris dans la sphère du travail. Cela comprend les entreprises situées sur le territoire de la province, à l'exception de certaines relevant de la compétence législative exclusive fédérale¹⁰. Par conséquent, sont tenus de se conformer à la Charte les actrices et acteurs de l'industrie de la construction du Québec, ce qui inclut :

- Les entreprises et les entrepreneurs ;
- Les employeurs ;
- Les syndicats ;
- Les maîtres d'œuvre ;

⁵ *Béliveau St-Jacques c Fédération des employées et employés de services publics inc.*, [1996] 2 RCS 345, au para 116.

⁶ Charte, art 52.

⁷ *Ford c Québec (Procureur général)*, [1988] 2 RCS 712, au para 59 ; *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c Bombardier Inc. (Bombardier Aéronautique Centre de formation)*, 2015 CSC 39, au para 31 (ci-après « Bombardier »).

⁸ *Hunter et autres c Southam Inc.*, [1984] 2 RCS 145, à la p 155 ; *CN c Canada (Commission canadienne des droits de la personne)*, 1987 CanLII 109 (CSC), [1987] 1 RCS 1114, à la p 1134 (ci-après « Arrêt Action travail des femmes »). Voir également : *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c Montréal (Ville)*, 2000 CSC 27 ; *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c Boisbriand (Ville)*, 2000 CSC 27, au para 27.

⁹ Charte, art 54 et sous réserve des champs de compétence de la province : art 55. Voir également : *Ward c Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse)*, 2021 CSC 43, para. 35 (ci-après « Ward »).

¹⁰ *Banque canadienne de l'Ouest c Alberta*, 2007 CSC 22, au para 48.



- Les travailleuses et travailleurs ;
- La CCQ ;
- Les centres de formation professionnelle ;
- Le gouvernement et le législateur.

1.2 Le droit à l'égalité et la protection contre la discrimination

La Charte garantit le droit à l'égalité de toute personne à son article 10 :

10. Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

Cet article offre donc une protection contre la discrimination fondée sur le sexe ou le genre, soit des situations où des femmes subissent des traitements inégaux ou désavantages parce qu'elles sont des femmes. Les femmes peuvent également subir de la discrimination fondée sur un autre motif interdit par la Charte, cumuler des expériences de discrimination fondées sur plusieurs motifs ou être la cible de discrimination intersectionnelle lorsque le traitement inégalitaire découle du croisement et de l'interaction entre plusieurs systèmes d'oppression.

Le droit à l'égalité protégé par la Charte est celui à l'égalité réelle¹¹. Contrairement à l'égalité formelle, qui implique de traiter des individus de la même façon, l'égalité réelle vise l'atteinte de l'égalité dans les faits et prend donc en compte les possibles effets discriminatoires de normes et pratiques en apparence neutres. Elle exige une approche contextuelle qui prend en compte les inégalités existantes, en s'attardant sur les circonstances et la situation concrète des individus touchés, y compris les facteurs sociaux, économiques et historiques qui les concernent¹². L'égalité réelle peut, dans certains cas, nécessiter l'application d'un traitement différencié, adapté aux besoins des

¹¹ *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c BCGSEU*, [1999] 3 R.C.S. 3, 27 (ci-après « Meiorin ») ; *Gaz Métropolitain inc. c Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, 2011 QCCA 1201, au para 36 [Gaz Métropolitain (CA) »].

¹² *Withler c Canada (Procureur général)*, 2011 CSC 12 au para 39 ; *Fraser c Canada (Procureur général)*, 2020 CSC 28 au para 42.



personnes en cause¹³, telle qu'une mesure d'accommodement raisonnable¹⁴. Cette dernière mesure sera discutée plus bas.

La discrimination, lorsqu'elle est fondée sur un ou plusieurs des 14 motifs interdits reconnus à l'article 10, constitue une atteinte au droit à l'égalité protégé par la Charte. La Cour suprême définit la discrimination comme « une distinction, intentionnelle ou non, mais fondée sur des motifs relatifs à des caractéristiques personnelles d'un individu ou d'un groupe d'individus, qui a pour effet d'imposer à cet individu ou à ce groupe des fardeaux, des obligations ou des désavantages non imposés à d'autres ou d'empêcher ou de restreindre l'accès aux possibilités, aux bénéfices et aux avantages offerts à d'autres membres de la société »¹⁵.

La discrimination peut se présenter sous trois formes :

- La discrimination directe
- La discrimination indirecte
- La discrimination systémique

On parle de discrimination directe lorsqu'une personne est soumise à un traitement différent qui s'appuie ou qui est fondé sur un motif de discrimination prohibé, et ce de façon ouverte et avouée. Elle suppose une intention de discriminer sur la base d'un motif prohibé.

La discrimination indirecte, quant à elle, vise les effets d'une norme ou pratique. Elle se manifeste par l'application d'une règle, d'une politique ou d'une pratique, en apparence neutre, mais qui a des effets préjudiciables sur les membres d'un ou de groupes visés par l'article 10 de la Charte¹⁶.

La discrimination systémique est plus large et englobante et inclut la discrimination directe et indirecte, sans s'y limiter. Elle est également plus complexe à définir¹⁷. C'est le rapport de la Commission royale sur l'égalité en emploi présidée par la juge Abella en 1984 (Rapport Abella) qui a posé les jalons de la définition de la discrimination systémique en droit canadien. Si elle ne formule pas de définition, elle retient certains éléments constitutifs :

¹³ Daniel Proulx et Frédérick J. Doucet, « Fascicule 9 : Droit à l'égalité » dans *JCQ Droit public — Droit constitutionnel*, Lexis-Nexis, 2023, aux paras 4, 89 et 114.

¹⁴ *Québec (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) c Caron*, 2018 CSC 3, aux paras 22 et 23.

¹⁵ *Andrews c Law Society of British Columbia*, [1989] 1 R.C.S. 174-175, à la p 174.

¹⁶ *Bombardier*, *supra* note 7 au para 32. Voir également : *Fraser c. Canada (Procureur général)*, *supra* note 12 aux paras 49-52.

¹⁷ *Brome c Ontario (Human Rights Comm.)*, 1999 CanLII 15060 (ON SC), au para 16.



- les conséquences sur les individus ou les groupes constituent l'essentiel de la discrimination systémique¹⁸ ;
- la discrimination systémique peut naître à partir « [d]es systèmes et [d]es pratiques que nous avons adoptées, parfois à notre insu, qui préjudicient à certains groupes de la société »¹⁹.

S'appuyant sur les enseignements du rapport Abella, la Cour suprême, dans l'arrêt de principe en matière de discrimination systémique appliqué au contexte d'emploi, insiste sur l'effet d'exclusion de cette forme de discrimination qui résulte de l'accumulation de pratiques, politiques et attitudes qui n'ont pas nécessairement comme but de causer cet effet. Les enseignements de la Cour sont particulièrement pertinents pour l'analyse de situations comme celles des femmes dans l'industrie de la construction :

[L]a discrimination systémique en matière d'emploi, c'est la discrimination qui résulte simplement de l'application des méthodes établies de recrutement, d'embauche et de promotion, dont ni l'une ni l'autre n'a été nécessairement conçue pour promouvoir la discrimination. La discrimination est alors renforcée par l'exclusion même du groupe désavantagé, du fait que l'exclusion favorise la conviction, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du groupe, qu'elle résulte de forces « naturelles », par exemple que les femmes « ne peuvent tout simplement pas faire le travail » (voir le rapport Abella, aux pp. 9 et 10).

[...]

[L]a discrimination systémique est souvent involontaire. Elle résulte de pratiques et de politiques établies qui, en fait, ont une incidence négative sur les perspectives d'embauche et d'avancement d'un groupe particulier. À cela s'ajoutent les attitudes des administrateurs et des collègues de travail qui acceptent une vision stéréotypée des compétences et du « rôle approprié » du groupe touché, laquelle vision conduit à la conviction ferme que les membres de ce groupe sont incapables de faire un certain travail, même si cette conclusion est objectivement fautive²⁰.

Alors que les pratiques, politiques et attitudes peuvent avoir pour effet d'exclure un groupe visé par l'article 10, l'exclusion que ses membres vivent peut à son tour alimenter les préjugés sur lesquels se fondent ces mêmes

¹⁸ Juge Rosalie Silberman Abella, *Égalité en matière d'emploi, rapport d'une commission royale*, 1984, à la p 9 (Rapport Abella).

¹⁹ *Idem* à la p 10.

²⁰ Arrêt Action travail des femmes, *supra* note 8 aux pp 1139 et 1143.



pratiques, politiques et attitudes d'exclusion²¹. C'est pourquoi la Cour suprême parle du « cercle vicieux de la discrimination systémique »²².

Comme l'indique la Cour d'appel fédérale dans l'arrêt *Alliance de la fonction publique du Canada c. Canada (Ministère de la Défense nationale)*, la discrimination systémique est fondée sur des pratiques et attitudes qui s'inscrivent dans le temps :

La discrimination systémique est un phénomène continu qui a des origines profondes dans l'histoire et dans les attitudes sociétales. Elle ne peut être isolée sous forme d'acte ou de déclaration uniques. Par sa nature même, elle s'étend sur une certaine période²³.

Dans le cadre de la décision *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Gaz Métropolitain inc.*, le Tribunal des droits de la personne définit la discrimination systémique comme « la somme d'effets d'exclusion disproportionnés qui résultent de l'effet conjugué d'attitudes empreintes de préjugés et de stéréotypes, souvent inconscients, et de pratiques et politiques généralement adoptées sans tenir compte des caractéristiques des membres de groupes visés par l'interdiction de la discrimination »²⁴.

En contexte de travail plus spécifiquement, l'auteure Marie-Thérèse Chicha-Pontbriand définit la discrimination systémique comme « une situation d'inégalité cumulative et dynamique résultant de l'interaction, sur le marché du travail, de pratiques, de décisions ou de comportements, individuels ou institutionnels, ayant des effets préjudiciables, voulus ou non, sur les membres de groupes visés par l'article 10 de la Charte »²⁵.

En somme, la discrimination systémique est le résultat de pratiques, politiques et de comportements ainsi que attitudes qui, ensemble, perpétuent des effets préjudiciables d'exclusion pour les membres d'un groupe visé par un motif interdit de discrimination.

1.3 La protection contre la discrimination des femmes dans le contexte du travail et les obligations des employeurs en la matière

La Charte prévoit des protections spécifiques contre la discrimination en matière d'emploi :

²¹ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Gaz Métropolitain inc.*, 2008 QCTDP 24, au para 29 [Gaz Métropolitain (TDP)]

²² Arrêt *Action travail des femmes*, *supra* note 8 aux pp 1116 et 1143.

²³ *Alliance de la fonction publique du Canada c. Canada (Ministère de la Défense nationale) (C.A.)*, 1996 CanLII 4067 (CAF), [1996] 3 CF 789, au para 16.

²⁴ *Gaz Métropolitain (TDP)*, *supra* note 21 cité dans *Gaz Métropolitain (CA)*, *supra* note 11 au para 47.

²⁵ Marie-Thérèse Chicha-Pontbriand, *Discrimination systémique – fondement et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité en emploi*, Montréal, Éditions Yvon Blais, 1989, cité dans *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Guide pour l'analyse du système d'emploi*, 2003, à la p 11.



- L'article 16 interdit toute discrimination, et ce, à tous les niveaux du système d'emploi, soit « dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi » ;
- L'article 18 établit une obligation pour tout bureau de placement de ne pas « exercer de discrimination dans la réception, la classification ou le traitement d'une demande d'emploi ou dans un acte visant à soumettre une demande à un employeur éventuel » ;
- L'article 18.1 prévoit que, lors de l'embauche, l'employeur ne peut requérir des renseignements sur les motifs visés à l'article 10 ;
- L'article 19 reconnaît l'obligation, pour tout employeur, d'accorder, sans discrimination, « un traitement ou un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit ».

Le harcèlement discriminatoire, y compris en milieu de travail, est interdit par la Charte. Son article 10.1 prévoit que « [n]ul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans l'article 10 ». C'est le cas du harcèlement sexuel à l'endroit des femmes, lequel est fondé sur le motif sexe. Le harcèlement se caractérise par le caractère vexatoire ou non désiré de la conduite reprochée et le caractère répété des paroles ou gestes reprochés, bien que la présence d'une seule conduite puisse être constitutive de harcèlement lorsqu'elle est suffisamment grave pour produire un effet nocif continu²⁶. 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 ou nationale.

En plus du droit à l'égalité, le harcèlement sexuel en milieu de travail peut avoir des répercussions sur l'exercice de plusieurs droits consacrés à la Charte, y compris :

- le droit à l'intégrité, tant physique que psychologique (art.1) ;
- le droit à la sauvegarde de la dignité de la personne (art. 4) ;
- le droit au respect de la vie privée (art. 5) ;
- le droit à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique (art. 46).

²⁶ Voir également : 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° 59, Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, 2021, à la p 23.



Notons que, en plus de la Charte, d'autres lois québécoises prévoient des protections contre les violences sexuelles et sexistes en milieu de travail ainsi que des obligations pour les employeurs en la matière²⁷.

Le droit à l'égalité réelle protégée par la Charte implique un rôle proactif de l'employeur dans la protection de ce droit. Dans l'arrêt *Meiorin*, la Cour suprême affirme que « [l]es employeurs qui conçoivent des normes pour le milieu de travail doivent être conscients des différences entre les personnes et des différences qui caractérisent des groupes de personnes »²⁸. Lorsqu'une situation de discrimination systémique est constatée, l'employeur doit y répondre en adoptant des mesures systémiques²⁹. La Cour suprême établit que : « [p]our combattre la discrimination systémique, il est essentiel de créer un climat dans lequel tant les pratiques que les attitudes négatives peuvent être contestées et découragées »³⁰. Les employeurs ont donc un rôle important à jouer en matière de lutte à la discrimination systémique puisqu'ils doivent adopter les mesures nécessaires pour éliminer cette situation.

Afin de respecter le droit à l'égalité réelle des travailleuses et travailleurs, ils sont également requis d'offrir des mesures individualisées d'accommodement raisonnable pour permettre à la personne salariée de fournir sa prestation de travail sans discrimination³¹. Cette obligation d'accommodement raisonnable existe pour tout employeur assujéti à la Charte et découle de la reconnaissance du droit à l'égalité réelle qu'elle protège³². Reconnue par la Cour suprême depuis l'arrêt *Commission ontarienne des droits de la personne c. Simpsons-Sears* en 1985³³, l'obligation d'accommodement raisonnable est définie par le professeur Pierre Bosset comme suit :

une obligation juridique, applicable dans une situation de discrimination, et consistant à aménager une norme ou une pratique de portée universelle, dans les limites du raisonnable, en accordant un traitement différentiel à une personne qui, autrement, serait pénalisée par l'application d'une telle norme³⁴.

²⁷ *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, RLRQ, c S -2.1, art 51, al 1 au para 16 (ci-après « LSST ») ; *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-11, art. 81.19 (LNT).

²⁸ *Meiorin*, *supra* note 11 au para 68.

²⁹ Rapport Abella, *supra* 18 à la p 10.

³⁰ *CN c Canada (Commission canadienne des droits de la personne)*, *supra* note 8 à la p 1139.

³¹ *Hydro-Québec c Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ)*, 2008 CSC 43, au para 14 (ci-après « Hydro-Québec »).

³² *Idem* aux paras 13-19 ; *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c Montréal (Ville)*, *supra* note 8 au para 36.

³³ *Commission ontarienne des droits de la personne c Simpsons-Sears*, [1985] 2 RCS 536.

³⁴ Pierre Bosset, « Les fondements juridiques et l'évolution de l'obligation d'accommodement », dans Myriam Jézéquel (dir.), *Les accommodements raisonnables : quoi ? comment ? jusqu'où ? Des outils pour tous*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2007, à la p 10.



Pour reprendre les termes de la Cour suprême, l'obligation d'accommodement raisonnable « a pour objet d'empêcher que des personnes par ailleurs aptes ne soient injustement exclues, alors que les conditions de travail pourraient être adaptées sans créer de contrainte excessive »³⁵.

Concrètement, l'employeur doit « faire preuve de souplesse » dans l'application des normes qu'il impose afin de permettre à la travailleuse ou au travailleur « de fournir sa prestation de travail sans que l'employeur subisse une contrainte excessive »³⁶. À cet effet, la Commission rappelle qu'elle a développé un guide pour accompagner les employeurs dans le traitement de demandes d'accommodements³⁷.

1.4 Établir une situation de discrimination contraire à l'article 10 de la Charte

La Cour suprême a établi qu'il est nécessaire de démontrer les trois éléments suivants pour conclure à une situation de discrimination contraire à l'article 10 de la Charte :

- une distinction, exclusion ou préférence ;
- fondée sur l'un des motifs énumérés à l'article 10 ;
- qui a pour effet de détruire ou compromettre le droit à la pleine égalité dans la reconnaissance et l'exercice d'un droit ou d'une liberté de la personne³⁸.

Puisque la discrimination peut prendre plusieurs formes et peut découler de comportements inconscients, il n'est pas nécessaire de démontrer la présence d'une intention de discriminer³⁹. Le premier élément demande de démontrer « l'existence d'une différence de traitement, c'est-à-dire qu'une décision, mesure ou conduite le touche d'une manière différente par rapport à d'autres personnes auxquelles elle peut s'appliquer »⁴⁰. Le deuxième élément nécessite d'établir que la distinction, l'exclusion ou la préférence subie est fondée sur un ou plusieurs motifs énumérés à l'article 10 de la Charte. Cela signifie que ce ou ces motifs doivent avoir « contribué aux décisions ou aux gestes reprochés »⁴¹. Il n'a pas à être le seul facteur, il suffit qu'il ait été un des facteurs. Le troisième élément requiert de « démontrer que la distinction, l'exclusion ou la préférence affecte l'exercice en pleine égalité de l'un de ses droits ou libertés garantis par la Charte »⁴².

³⁵ Hydro-Québec, *supra* note 31 au para 14.

³⁶ *Idem* au para 13.

³⁷ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *Guide d'accompagnement. Traitement d'une demande d'accommodement*, 2018.

³⁸ Bombardier, *supra* note 7 au para 35 ; voir également : Ward, *supra* note 9 au para 6.

³⁹ Bombardier, *supra* note 7 au para 41.

⁴⁰ *Idem* au para 42.

⁴¹ *Idem* aux paras 48 et 52.

⁴² *Idem* au para 53.



Les trois éléments constitutifs de la discrimination doivent être établis par prépondérance des probabilités, c'est-à-dire que les prétentions sont plus probables qu'improbables. Lorsque c'est le cas, une situation de « discrimination *prima facie* » est alors établie⁴³. Cette expression latine qui peut se traduire par « à première vue » signifie, dans le contexte juridique, que la preuve fournie doit être suffisante pour démontrer qu'il y a discrimination jusqu'à preuve du contraire⁴⁴.

Ce fardeau est le même, peu importe quelle forme prend la discrimination, y compris pour la discrimination systémique. La démonstration d'une situation de discrimination systémique peut ouvrir la possibilité d'obtenir une réparation de type systémique, dans le cadre d'un recours juridique, telle qu'une ordonnance qui oblige l'employeur à élaborer un programme d'accès à l'égalité conforme à la *Charte* ou encore à modifier ses pratiques d'embauche⁴⁵.

1.5 La preuve d'une situation de discrimination systémique en contexte de travail

Concernant la preuve *prima facie* d'une situation de discrimination systémique en contexte de travail, la Cour suprême précisait, dans l'arrêt *Action travail des femmes*, qu'il est important de faire l'analyse des conséquences négatives des pratiques et du système d'emploi sur le ou les groupes visés. Elle citait la juge Abella, alors commissaire :

La question n'est pas de savoir si la discrimination est intentionnelle ou si elle est simplement involontaire, c'est-à-dire découlant du système lui-même. Si des pratiques occasionnent des répercussions néfastes pour certains groupes, c'est une indication qu'elles sont peut-être discriminatoires. Voilà pourquoi il est important d'analyser les conséquences des pratiques et des systèmes d'emploi⁴⁶.

Autrement dit, et pour reprendre les propos de la Cour d'appel, dans *Gaz Métropolitain*, « [c]e sont davantage les conséquences de la discrimination que le caractère volontaire ou involontaire des mesures qui permettent de conclure à [sic] discrimination systémique »⁴⁷. Dans la décision *Gaz Métropolitain*, le Tribunal des droits de la personne précise les éléments à considérer lors de l'examen d'une situation de discrimination systémique en emploi :

[L]a preuve d'une exclusion disproportionnée des membres de groupes protégés de la discrimination en emploi requiert donc l'examen des politiques, des attitudes et des pratiques concrètes ayant cours en matière de recrutement, de sélection, d'embauche, de promotion et de conditions de travail afin de

⁴³ *Idem* au para 36.

⁴⁴ *Idem* au para 60.

⁴⁵ *Gaz Métropolitain (TDP)*, *supra* note 21 aux paras 578 et s. ; *CN c Canada (Commission canadienne des droits de la personne)*, *supra* note 8 aux pp 1125, 1126, 1145 et 1146.

⁴⁶ Rapport Abella, *supra* note 18 aux pp 2-3, cité par Arrêt *Action travail des femmes*, *supra* note 8 à la p 1139.

⁴⁷ *Gaz Métropolitain (CA)*, *supra* note 11 au para 38.



déterminer dans quelle mesure ces dernières y contribuent ou non pour éventuellement apporter les correctifs requis de manière à en supprimer les effets. Lorsqu'ils sont saisis d'allégations de discrimination systémique en emploi, les tribunaux canadiens examinent donc l'ensemble des processus d'embauche ou de dotation appliqués par l'employeur intimé en vue de trouver les éléments pouvant expliquer cet effet disproportionné d'exclusion⁴⁸.

La preuve de la discrimination systémique s'appuie sur un ensemble de faits qui « produisent et maintiennent, lorsque conjugués les uns aux autres, des effets disproportionnés d'exclusion pour les membres de groupes visés par l'interdiction de la discrimination »⁴⁹. Cette preuve peut notamment s'appuyer sur :

- La preuve statistique, notamment de la sous-représentation des membres d'un groupe visé par un motif interdit de discrimination⁵⁰;
- Les politiques et pratiques institutionnelles⁵¹ ;
- Les comportements et attitudes empreints de préjugés et de stéréotypes sur les membres d'un groupe visé par un motif interdit de discrimination⁵².

Dans l'affaire *CN c. Canada (Commission canadienne des droits de la personne)*, la Cour suprême avait retenu qu'il y avait présence de discrimination systémique des femmes dans les emplois manuels au CN. La preuve retenue par le tribunal de première instance et la Cour suprême comprenait notamment les éléments suivants :

- La sous-représentation des femmes dans les emplois manuels non spécialisés au CN⁵³ ;
- Les « politiques de recrutement, d'embauche et de promotion du Canadien National ont empêché et découragé les femmes d'occuper des emplois manuels », en exigeant notamment la réussite de tests de mécanique et des connaissances en soudure pour certains emplois manuels non spécialisés, ce qui excluait de manière disproportionnée les femmes⁵⁴ ;
- La persistance d'un nombre important de mythes et de stéréotypes négatifs au sujet des femmes au travail⁵⁵, et la présence d'attitudes négatives et stéréotypées du personnel masculin envers les femmes (ex : « Les femmes ont une influence néfaste sur la main-

⁴⁸ Gaz Métropolitain (TDP), *supra* note 21 au para 40.

⁴⁹ *Idem* au para 67.

⁵⁰ *Idem* aux paras 54-67.

⁵¹ *Idem* aux paras 40 et 41 ; Arrêt Action travail des femmes, *supra* note 8 aux pp 1138-1139.

⁵² *Idem*.

⁵³ *Idem* aux pp 1123-1124.

⁵⁴ *Idem* à la p 1124.

⁵⁵ *Idem* à la p 1119.



d'œuvre » ; elles « ne peuvent pas assumer les aspects physiques du métier de conducteur du CN »)⁵⁶ ;

- Le témoignage de plusieurs femmes à l'emploi du CN qui ont subi et/ou observé des attitudes négatives et des comportements discriminatoires, y compris du harcèlement sexuel, à leur endroit de la part de leurs collègues masculins et de leurs supérieurs⁵⁷.

Plus récemment, dans l'affaire *Gaz Métropolitain*, le Tribunal des droits de la personne, confirmé par la Cour d'appel sur cette question, a conclu à la discrimination systémique des femmes dans les emplois manuels de l'entreprise. Les enseignements de cette décision sont particulièrement importants pour l'analyse de la situation des femmes dans des emplois et secteurs à prédominance masculine comme ceux de la construction. La juge de première instance a notamment retenu les éléments suivants pour arriver à cette conclusion :

- La sous-représentation des femmes dans les emplois manuels semi-spécialisés par rapport au taux de disponibilité des femmes dans cette catégorie d'emploi⁵⁸ ;
- Le processus d'entrevue différencié pour les femmes, notamment le déroulement de l'entrevue qui était teinté par « le préjugé selon lequel les femmes sont inaptes à occuper des postes [...] traditionnellement réservés aux hommes »⁵⁹ :
 - 1) Seulement les candidates étaient assujetties à une entrevue préalable éliminatoire avant les tests théorique et pratique⁶⁰.
 - 2) Les candidates se faisaient questionner sur leur expérience « non traditionnelle », soit leur expérience dans des emplois considérés comme masculins. Le tribunal constate que l'évaluation faite de ce type d'expérience des candidates était « hautement subjective et restrictive, et qu'elle a contribué à exclure à tort certaines candidates »⁶¹ ;
 - 3) Une question additionnelle était posée en entrevue uniquement aux femmes, soit « comment une femme peut-elle bien s'intégrer dans un milieu non traditionnel (hommes) ? ». On leur demande comment elles réagissent quand les hommes ont « des comportements sexistes ou font des blagues grivoises »⁶².
- Le test pratique entraînait un « effet disproportionné d'exclusion discriminatoire à l'égard des femmes »⁶³. Il n'était pas adapté aux corps des femmes et ne prévoyait aucune mesure

⁵⁶ *Idem* à la p 1120.

⁵⁷ *Idem* aux pp 1121, 1123.

⁵⁸ *Gaz Métropolitain* (TDP), *supra* note 21 aux paras 108-129.

⁵⁹ *Idem* au para 284.

⁶⁰ *Gaz Métropolitain* (TDP), *supra* note 21 aux paras 287, 290.

⁶¹ *Idem* aux paras 178-185, 219-220, 224.

⁶² *Idem* aux paras 225-235.

⁶³ *Idem* au para 389.



d'accommodement. De plus, certaines candidates se sont fait imposer des conditions différentes (ex. : faire le test à même le sol). De plus, certains hommes ont obtenu des exemptions pour ce test, alors que les femmes qui remplissaient les mêmes critères ne se sont pas fait offrir cette possibilité⁶⁴.

- La seule femme qui s'est rendue au test médical, après la réussite de l'ensemble des épreuves, apprend qu'elle n'a pas été retenue après avoir déclaré être enceinte. Le tribunal conclut à un refus d'embauche discriminatoire au motif de sa grossesse⁶⁵.
- Même lorsqu'elles réussissaient les étapes du processus de sélection, les femmes pouvaient être exclues à n'importe quel moment en raison d'une « hésitation sur le profil »⁶⁶.
- La culture institutionnelle des préposés réseau de l'entreprise entretenait la discrimination envers les femmes⁶⁷. Il est homogène parce qu'essentiellement masculin⁶⁸. De plus, il y a une perception négative quant à la place des femmes dans ce milieu (ex. : lors de séances d'information adressées aux femmes, le responsable les met en garde qu'elles n'auront pas de « passe-droit » parce qu'elles sont des femmes, les informe qu'une seule femme occupe le poste de préposé réseau et qu'il a été « très difficile pour elle de faire sa place »)⁶⁹. Le tribunal retient que les préjugés inconscients et les attitudes au sein de l'entreprise alimentaient la conviction que seules les femmes en mesure de reproduire les comportements et façons de faire du groupe masculin dominant peuvent contribuer positivement à la santé de l'entreprise »⁷⁰.

Lorsqu'une situation de discrimination, y compris de discrimination systémique, est établie *prima facie*, l'employeur peut, en défense, invoquer l'article 20 de la Charte :

Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi, ou justifiée par le caractère charitable, philanthropique, religieux, politique ou éducatif d'une institution sans but lucratif ou qui est vouée exclusivement au bien-être d'un groupe ethnique est réputée non discriminatoire.

⁶⁴ *Idem* aux paras 382-389.

⁶⁵ *Idem* aux paras 406, 416.

⁶⁶ *Idem* au para 442.

⁶⁷ *Idem* au para 446.

⁶⁸ *Idem* au para 448.

⁶⁹ *Idem* aux paras 191-192, 460.

⁷⁰ *Idem* au para 461.



Concernant cet article, les tribunaux appliquent deux critères du test établi par la Cour suprême dans l'arrêt *Meiorin*⁷¹. Afin de démontrer qu'une norme discriminatoire à première vue est justifiée, l'employeur doit démontrer, par prépondérance des probabilités, qu'il répond à ces critères, soit :

- « qu'il a adopté la norme dans un but rationnellement lié à l'exécution du travail en cause ;
- que la norme est raisonnablement nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail », et donc qu'il lui « est impossible de composer avec les employés qui ont les mêmes caractéristiques que [la travailleuse ou le travailleur] sans que l'employeur subisse une contrainte excessive »⁷².

Le second critère repose sur l'obligation qu'a tout employeur d'aménager le poste de travail ou les tâches de la travailleuse ou du travailleur pour lui permettre de fournir sa prestation de travail, à moins que cet aménagement lui cause une contrainte excessive⁷³. Le terme « contrainte » indique qu'il faut démontrer plus que de « simples efforts négligeables » pour satisfaire l'obligation d'accommodement raisonnable⁷⁴. L'employeur ne peut pas seulement affirmer qu'il n'y a pas d'autre solution, il doit en faire la démonstration :

L'obligation d'accommodement impose à l'employeur d'être proactif et innovateur, c'est-à-dire qu'il doit poser des gestes concrets d'accommodement, ou alors démontrer que ses tentatives sont vaines et que toute autre solution, laquelle doit être identifiée, lui imposerait un fardeau excessif⁷⁵.

Certains facteurs peuvent être pris en compte dans l'évaluation d'une contrainte excessive, tels que le coût de la méthode d'accommodement, la capacité de payer de l'employeur ainsi que la perspective d'atteinte réelle aux droits d'autres travailleuses ou travailleurs⁷⁶.

⁷¹ *Hôpital général juif Sir Mortimer B. Davis c Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, 2010 QCCA 172, aux paras 20-22 (autorisation d'appeler à la Cour suprême refusée, no. 33631) ; *Gaz Métropolitain (CA)*, *supra* note 11 aux paras 39-40.

⁷² *Idem* aux paras 43-44 ; *Meiorin*, *supra* note 11 au para 54.

⁷³ *Hydro-Québec*, *supra* note 31 au para 16.

⁷⁴ *Central Okanagan School District No. 23 c Renaud*, [1992] 2 RCS 970, à la p 61.

⁷⁵ *Syndicat des employées et employés de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ) c Hydro-Québec*, 2006 QCCA 150, au para 102 (La Cour suprême n'infirme pas cette conclusion Hydro-Québec, *supra* note 31).

⁷⁶ *Meiorin*, *supra* note 11 au para 63 ; *Centre universitaire de santé McGill (Hôpital général de Montréal) c Syndicat des employés de l'Hôpital général de Montréal*, 2007 1 RCS 161, au para 27. Voir également : *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, L'accommodement des étudiants et étudiantes en situation de handicap dans les établissements d'enseignement collégial*, 2012, aux pp 43-46.



1.6 Les obligations de l'État québécois et ses engagements internationaux en matière d'élimination de la discrimination à l'égard des femmes

La Charte impose à l'État québécois des obligations en matière de respect des droits et libertés, incluant le droit à l'égalité⁷⁷. En matière d'égalité entre les femmes et les hommes, il reconnaît, dans la Charte, qu'elle constitue l'une des valeurs qui sous-tendent les droits et libertés de la personne⁷⁸. Le préambule de la Charte reconnaît l'égalité entre les femmes et les hommes, au même titre que la dignité de l'être humain et la reconnaissance des droits et libertés, comme « fondement de la justice, de la liberté et de la paix ». En vertu de la Charte, l'État doit notamment veiller à ce que ses lois n'emportent pas de discrimination⁷⁹. La *Charte canadienne des droits et libertés*⁸⁰, à laquelle est assujéti l'État québécois, prévoit des obligations similaires⁸¹. L'élimination de la discrimination des femmes en matière d'emploi est également balisée par les engagements du Québec à se conformer à différentes conventions internationales.

Conformément au *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*, l'État doit assurer l'exercice sans discrimination (art. 2) du droit au travail (art. 6) et du droit à des conditions justes et raisonnables (art. 7), ce qui comprend notamment le fait que « les femmes doivent avoir la garantie que les conditions de travail qui leur sont accordées ne sont pas inférieures à celles dont bénéficient les hommes et recevoir la même rémunération qu'eux pour un même travail »⁸².

De plus, suivant l'article 11 de la *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes* (CEDEF), le Québec est tenu de prendre les moyens appropriés pour assurer l'exercice en pleine égalité des droits des femmes en emploi et éliminer la discrimination à leur égard. Cela vise notamment :

- Le droit au travail [...];
- Le droit aux mêmes possibilités d'emploi [...];
- Le droit au libre choix de la profession et de l'emploi, le droit à la promotion, à la stabilité de l'emploi et à toutes les prestations et conditions de travail [...];
- Le droit à l'égalité de rémunération, y compris de prestation [...];
- Le droit à la sécurité sociale [...];
- Le droit à la protection de la santé et à la sécurité des conditions de travail [...].

⁷⁷ Charte, art 54.

⁷⁸ Charte, préambule. Voir également l'art 50.1.

⁷⁹ Charte, art 10, sous réserve de l'art 52.

⁸⁰ *Charte canadienne des droits et libertés, Loi constitutionnelle de 1982, Annexe B de la Loi de 1982 sur le Canada (R-U)*, 1982, c 11

⁸¹ *Idem* art 15.

⁸² *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*, 1966, art 7 al.1, para a) i).



La CEDEF identifie trois obligations centrales des États en regard de l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes :

- S'assurer que leurs lois n'emportent pas de discrimination directe ou indirecte et que les tribunaux protègent les femmes contre la discrimination dans les sphères publiques et privées ;
- Se pencher sur les relations entre les femmes et les hommes et lutter contre les stéréotypes de genre qui se manifestent à travers des actes individuels, le droit et les structures et institutions juridiques et sociétales ;
- Améliorer les conditions effectives des femmes par des politiques et programmes.⁸³

Concernant la troisième obligation, la CEDEF prévoit le recours à des mesures temporaires spéciales pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes⁸⁴. Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (le Comité) souligne que ces mesures correctrices « font partie intégrante de la stratégie que les États parties doivent adopter pour instaurer l'égalité de fait ou réelle entre les sexes en ce qui concerne l'exercice des libertés et des droits fondamentaux [*human rights and fundamental freedoms*] »⁸⁵. Selon le Comité, les mesures peuvent notamment prendre ces formes : « le traitement préférentiel, le recrutement, l'embauche et la promotion ciblés, les objectifs chiffrés assortis de délais, et les contingentements [*quota systems*] »⁸⁶. Cette obligation de l'État vise aussi l'élimination de différentes formes de discrimination à l'égard de femmes qui sont fondées sur plusieurs motifs⁸⁷.

L'État a aussi l'obligation de ne pas causer de discrimination par des omissions, par exemple en n'adoptant pas les mesures législatives nécessaires pour assurer l'exercice des droits des femmes en pleine égalité⁸⁸. De plus, en vertu de l'article 2 de la Convention, l'État est considéré comme responsable des actions ou omissions des intervenants de différents secteurs, y compris l'entreprise privée⁸⁹.

Le Québec est aussi lié par des conventions de l'Organisation internationale du travail, notamment la *Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération*, 1951, la *Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et*

⁸³ Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, *Recommandation générale n° 25 : Premier paragraphe de l'article 4 de la Convention (Mesures temporaires spéciales) (2004)*, au para 7.

⁸⁴ *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*, 1249 R.T.N.U. 13, 1981, art 4, para 1.

⁸⁵ Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, *supra* note 83 au para 18.

⁸⁶ *Idem* au para 22.

⁸⁷ *Idem*, *supra* note 83.

⁸⁸ Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, *Recommandation générale n° 28 concernant les obligations fondamentales des États parties découlant de l'article 2 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*, CEDAW/C/GC/28, 2010 au para 10 CEDAW/C/GC/28.

⁸⁹ *Idem* au para 29.



profession), 1958 ainsi que la *Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019*. Par cette dernière, le Québec souscrivait au fait que, pour mettre fin au harcèlement à l'endroit des femmes en milieu de travail, il est essentiel de mettre en œuvre « une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui s'attaque aux causes sous-jacentes et aux facteurs de risque, y compris aux stéréotypes de genre, aux formes multiples et intersectionnelles de discrimination et aux rapports de pouvoir inégaux fondés sur le genre »⁹⁰.

Le Québec s'est aussi engagé⁹¹ concernant la *Déclaration et le Programme d'action de Beijing*⁹² suite à la quatrième conférence mondiale sur les femmes à laquelle avait participé une délégation du Québec. Par ce programme pour l'autonomisation des femmes, les États s'engagent à lutter contre la discrimination à l'endroit des femmes et à mettre en œuvre leur droit à l'égalité dans l'ensemble des sphères de la vie. Le Programme d'action énonce notamment que les gouvernements, les employeurs, les employées et employés, les syndicats et les organisations de femmes devraient :

- Promulguer et appliquer des lois et mettre au point des règlements prévoyant des voies de recours et interdisant toute discrimination fondée sur le sexe en matière d'embauche, de promotion, de rémunération, de sécurité sociale et de conditions de travail, y compris le harcèlement sexuel et « établir des mécanismes pour assurer l'examen permanent de ces lois et le suivi de leur application » (art. 178, b) et c))
- « Éliminer la discrimination pratiquée par les employeurs au motif des fonctions de procréation des femmes » (art. 178, d))
- « Éliminer la ségrégation dans le travail » en adoptant des mesures « telles que l'orientation professionnelle et le placement, visant à accélérer le déroulement des carrières et l'avancement professionnel » (art. 178, g))
- « Assurer la mise en œuvre et le suivi de programmes d'égalité des chances en matière d'emploi de discrimination positive dans les secteurs public et privé afin de lutter contre la discrimination systématique à l'égard des femmes sur le marché du travail en particulier des femmes handicapées ou appartenant à des groupes défavorisés, en matière d'embauche, de maintien en fonction et de promotion, ainsi que de formation professionnelle dans tous les secteurs » (art. 178, f))

La Commission de la condition féminine de l'ONU est responsable de la surveillance de l'implantation de la déclaration et du programme d'action. Dans sa plus récente résolution, elle engageait les pouvoirs publics à faire progresser l'égalité des genres en protégeant et en promouvant le droit au travail des femmes, « notamment en

⁹⁰ Organisation internationale du travail, *C190 - Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019*.

⁹¹ Secrétariat à la condition féminine, *Programme d'action 1997-2000 pour toutes les Québécoises*, 1997, à la p 3.

⁹² Organisation des Nations Unies, *Déclaration et Programme d'action de Beijing*, Déclaration politique et textes issus de Beijing+5, 1995.



éliminant la ségrégation professionnelle, les normes sociales négatives et les stéréotypes de genre, la violence et le harcèlement sexuel, les pratiques discriminatoires dans la progression des carrières, en s'attaquant aux obstacles structurels »⁹³.

L'ensemble de ces obligations et engagements en vertu de la Charte et du droit international doivent guider l'action de l'État dans la réalisation des droits des femmes. Nous verrons comment cela trouve l'application en matière de discrimination à l'endroit des travailleuses dans l'industrie de la construction.

⁹³ Commission de la condition féminine, *Accélération de la réalisation de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes et des filles par la lutte contre la pauvreté, le renforcement des institutions et un financement tenant compte des questions de genre*, E/CN.6/2024/L.3, 2024 au para 54 x.



2. Portrait de l'industrie de la construction au Québec

2.1 Les dimensions économiques du secteur de la construction : investissements, attractivité et instabilité

La construction représente un des principaux secteurs d'activités de l'économie québécoise⁹⁴. Selon la CCQ, les investissements dans ce secteur s'élevaient à près de 66 milliards en 2023 et, en moyenne, 314 200 emplois directs par mois étaient générés⁹⁵. En 2024, l'industrie de la construction comptait pour environ 7 % du PIB réel et de l'emploi du Québec⁹⁶.

Cette industrie se distingue par la mobilité des entreprises et de la main-d'œuvre ainsi que par son instabilité saisonnière et cyclique, c'est-à-dire que les mises en chantiers et donc les heures travaillées sont sujettes aux à la conjoncture économique et aux investissements publics, mais aussi au ralentissement des activités en période hivernale⁹⁷. Elle a donc ceci de particulier que, même en contexte de plein emploi, plusieurs travailleuses et travailleurs connaissent des périodes de chômage.

L'embauche dans l'industrie se fait en fonction de l'appartenance à un corps de métier et des besoins particuliers du projet. Une fois le chantier terminé ou une fois que le type de travail pour lequel la travailleuse ou le travailleur a été embauché est complété, l'employeur procède généralement à son licenciement. Il arrive que cette personne soit rappelée pour travailler sur un stade ultérieur du chantier selon les compétences requises à ce moment⁹⁸. L'emploi dans le secteur de la construction se caractérise donc par une grande imprévisibilité et mobilité pour les personnes qui y travaillent⁹⁹.

Les dernières années ont été marquées par un phénomène de rareté de la main-d'œuvre¹⁰⁰, bien que le nombre de postes vacants soit en recul en 2024¹⁰¹. De l'avis de la CCQ, les perspectives d'emploi pour les prochaines années sont excellentes, notamment en raison de la faible disponibilité de travailleuses et travailleurs¹⁰². Cependant,

⁹⁴ Gouvernement du Québec, *Plan d'action pour le secteur de la construction. Soutenir l'industrie afin de réaliser les projets d'infrastructure prioritaires pour le Québec*, 2021, à la p 27.

⁹⁵ CCQ, *L'industrie de la construction*, en ligne : <https://www.ccq.org/fr-ca/en-tete/qui-sommes-nous/industrie-de-la-construction>

⁹⁶ Institut de la statistique du Québec, *Emploi selon le secteur d'activité et selon l'industrie, Québec et Canada*, 2024, en ligne : https://statistique.quebec.ca/fr/produit/tableau/emploi-selon-secteur-activite-et-industrie-quebec-et-canada#tri_annee=2024&tri_mois=2001500

⁹⁷ CCQ, *supra* note 95.

⁹⁸ Christian Beaudry et Claudine Roy, « Aperçu du contexte législatif », dans Olivier F. Kott et Claudine Roy (dir.), *La construction au Québec : perspectives juridiques*, Wilson & Lafleur, 1998, p. 22.

⁹⁹ *Idem*.

¹⁰⁰ CCQ, *Enjeux de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction au Québec*, 2019.

¹⁰¹ Institut de la statistique, *Les postes vacants au Québec par trimestre*, en ligne : <https://statistique.quebec.ca/fr/produit/publication/postes-vacants-au-quebec-par-trimestre>.

¹⁰² CCQ, *Perspectives professionnelles dans l'industrie de la construction 2024-2028*, 2024.



l'activité économique varie selon les quatre grands secteurs de l'industrie (génie civil et voirie ; industriel ; institutionnel et commercial ; résidentiel). Par exemple, les secteurs résidentiel et commercial connaissent un ralentissement depuis 2023 tandis que les secteurs industriels, génie civil et voirie sont en plein essor, ce qui est notamment lié à des investissements publics dans de grands projets d'infrastructure. Les investissements publics occupent d'ailleurs une part croissante dans ce secteur. En 2023, ils représentaient 37 % des investissements totaux en construction¹⁰³. En 2021, le gouvernement du Québec adoptait un plan d'action pour le secteur de la construction visant à maximiser les retombées du Plan québécois des infrastructures 2020-2030, lequel prévoyait des investissements de 130,5 milliards dans la construction et la réfection d'infrastructures publiques¹⁰⁴. Ce plan d'action comprend notamment une série de mesures visant à réduire la rareté de la main-d'œuvre. Ce contexte suscite un intérêt pour la diversification de la main-d'œuvre.

Comme d'autres secteurs à prédominance masculine, la construction offre des conditions salariales attractives, notamment en regard des qualifications requises. Puisque les professions et secteurs d'activités demeurent largement ségrégués selon le genre, le seul fait d'œuvrer dans une profession féminine entraîne un effet négatif significatif sur le revenu, et ce, indépendamment du niveau de scolarité ou de compétences¹⁰⁵. Les inégalités salariales entre les professions à prédominance masculine et celles à prédominance féminine sont liées à la division du travail domestique et aux compétences associées aux rôles traditionnels des genres masculin et féminin¹⁰⁶. Les conditions salariales offertes dans cette industrie font ainsi partie des principales raisons motivant des femmes à s'orienter vers un métier ou une occupation de ce secteur¹⁰⁷. Compte tenu des inégalités salariales entre les hommes et les femmes sur le marché du travail, faire carrière dans l'industrie de la construction offre la possibilité de gagner un salaire élevé sur un même pied d'égalité avec les hommes, et ce, avec relativement peu ou pas de qualification formelle requise avant d'entrer sur les chantiers.

¹⁰³ Gouvernement du Québec, *Stratégie québécoise en infrastructures publiques : Des infrastructures de qualité, réalisées plus rapidement et à meilleur coût*, 2024, à la p 9.

¹⁰⁴ Gouvernement du Québec, *supra* note 94.

¹⁰⁵ Statistique Canada, « Mesure et analyse de l'écart de rémunération entre les sexes : un aperçu conceptuel et méthodologique », Melissa Moyser, 2019 ; Statistique Canada, *Perspective intersectionnelle sur l'écart salarial entre les genres au Canada*, Marie Drolet et Mandana Mardare Amini, catalogue 45-20-0002, 21 septembre 2023.

¹⁰⁶ Statistique Canada (2019), *supra* note 105.

¹⁰⁷ Tessa Wright, *Gender and Sexuality in Male-Dominated Occupations*, London, Palgrave Macmillan R-U, 2016 à la p 92; Elizabeth Wulff et al, « Women who 'talk the tools' and 'walk the work': Using capital to do gender differently and re-gender the skilled trades » (2022) 58:1 *Journal of Sociology* aux pp 26-44 ; Ariane Hegewisch et Eve Mefferd, *A Future Worth Building. What Tradeswomen Say about the Change They Need in the Construction Industry*, Institute for Women's Policy Research, à la p 7; Léger et CCQ, *L'inclusion des femmes dans l'industrie de la construction - sondage auprès des travailleuses*, 2025 à la p 15.



2.2 Un cadre législatif particulier : la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*¹⁰⁸ (Loi R-20)

Au Québec, les travaux de construction et les relations du travail qui régissent les travailleurs et les employeurs de ce secteur font l'objet de règles particulières. Depuis 1968, elles sont régies par 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 ». La situation législative particulière dans l'industrie de la construction est liée aux caractéristiques particulières de l'industrie, notamment la mobilité de la main-d'œuvre et des entreprises ainsi que l'instabilité cyclique et saisonnière liée aux chantiers¹⁰⁹. La Loi R-20 a un rôle particulièrement important dans l'industrie de la construction puisqu'elle encadre notamment :

- Les relations de travail, y compris l'exercice du droit d'association et le processus de négociation collective ;
- La formation et la qualification professionnelle ;
- L'embauche et la mobilité de la main-d'œuvre dans le secteur.

Le régime des relations du travail que crée la Loi R-20 a un caractère exclusif. Par conséquent, de manière générale, la plupart des dispositions des lois du travail d'application générale, comme le *Code du travail*¹¹⁰ et la *Loi sur les normes du travail* (LNT)¹¹¹, ne s'appliquent pas lorsque la Loi R-20 trouve application. Les droits de la Charte conservent cependant une portée prépondérante sur les dispositions de la Loi R-20¹¹².

Les employeurs et les personnes salariées qui effectuent des travaux de construction sont assujettis à cette loi. Toutefois, plusieurs types de travaux sont expressément exclus du régime de la Loi R-20¹¹³, tels que :

- La rénovation résidentielle lorsqu'elle est effectuée pour le compte du propriétaire occupant ;
- Certains travaux effectués par les salariés municipaux ;
- Et certains travaux liés à l'exploitation forestière ou minière.

¹⁰⁸ *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, L.R.Q., c R-20 (ci-après « Loi R-20 »).

¹⁰⁹ CCQ, *Régime de relations du travail*, en ligne : <https://www.ccq.org/fr-CA/loi-r20/relations-travail> (page consultée le 7 juin 2024).

¹¹⁰ Loi R-20, art 27.

¹¹¹ LNT, art. 3 au para 3.

¹¹² Charte, art 52.

¹¹³ Loi R-20, art 19.



La majorité des travaux de construction, soit entre 55 % et 60 %, sont toutefois assujettis à cette loi¹¹⁴.

Le régime des relations du travail dans l'industrie est sectoriel. La Loi R-20 établit un régime de négociation divisé en quatre grands secteurs :

- Le génie civil et la voirie ;
- Le secteur industriel ;
- Le secteur institutionnel et commercial ;
- Le secteur résidentiel.

Ces secteurs, et donc les travailleuses et travailleurs qui y œuvrent, sont encadrés par quatre conventions collectives distinctes. La partie patronale est composée d'une association d'employeurs et de trois associations patronales sectorielles¹¹⁵ tandis que les travailleuses et travailleurs sont représentés par cinq organisations syndicales (associations représentatives)¹¹⁶.

Les personnes salariées de la construction appartiennent avant tout à un corps de métier¹¹⁷. L'industrie de la construction comprend actuellement 25 métiers et plus de 40 occupations¹¹⁸. 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*¹¹⁹ 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 :

- Le certificat de compétence-compagnon : la personne qui détient un certificat de compétence-compagnon a réussi l'examen de qualification pour un métier de la construction et est appelée « compagnon ». Elle peut réaliser l'ensemble des activités liées à ce métier.

¹¹⁴ Gouvernement du Québec, Mémoire au conseil des ministres : *Projet de loi modernisant l'industrie de la construction*, Jean Boulet, 2024, à la p 1.

¹¹⁵ Loi R-20, arts 1c), c.1), 40 et 41.

¹¹⁶ Loi R-20, arts 28 et 39.

¹¹⁷ Martin St-Arnaud et Pier-Luc Bilodeau, « L'encadrement des intermédiaires de l'emploi dans la construction québécoise » (2022) 24 *Canadian Labour and Employment Law Journal* 271, à la p 275 ; Christian Beaudry et Claudine Roy, « Aperçu du contexte législatif », dans Olivier F. Kott et Claudine Roy (dir.), *La construction au Québec : perspectives juridiques*, Wilson & Lafleur, 1998, à la p 21.

¹¹⁸ Gouvernement du Québec, *supra* note 114 à la p 2.

¹¹⁹ Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction, RLRQ, c R-20, r 8 art 13, annexe B (ci-après « Règlement sur la formation professionnelle »).



- Le certificat de compétence-apprenti : il est remis à la personne qui fait l'apprentissage d'un métier et qui peut dès lors réaliser les mêmes activités qu'un compagnon, mais sous sa supervision.
- Le certificat de compétence-occupation : il est remis à la personne qui a réussi le cours de connaissance générale de l'industrie de la construction. Il ne permet que de réaliser que des tâches résiduelles.

Pour les métiers de la construction, l'apprentissage passe principalement par le compagnonnage. La durée de l'apprentissage propre à chaque métier est prévue dans le *Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction* et comprend un nombre de périodes d'apprentissage de 2 000 heures qui varie d'une à cinq selon les exigences du métier¹²⁰. Pour être admissible à l'examen de qualification d'un métier, la personne apprentie doit avoir complété un certain nombre d'heures d'apprentissage, sous la supervision d'une personne qui a le statut de compagnon¹²¹ en plus d'avoir complété la formation exigée¹²². Le compagnonnage permet de transmettre les compétences et les connaissances en mettant en relation une personne apprentie avec une personne compagne détentrice des savoirs nécessaires pour exercer le métier. La CCQ qualifie d'ailleurs le compagnonnage comme le « pilier de l'industrie de la construction »¹²³. Il s'agit d'un élément important pour l'apprentissage sécuritaire des tâches liées au métier et des normes de prévention en santé et sécurité au travail¹²⁴.

2.2.1 La Commission de la construction du Québec

La Loi R-20 institue la Commission de la construction du Québec, un organisme non gouvernemental dans lequel les acteurs patronaux et syndicaux de l'industrie détiennent la majorité des sièges au conseil d'administration¹²⁵. Elle occupe un rôle central dans l'industrie, étant notamment chargée d'administrer la Loi R-20 et ses règlements ainsi que de veiller à l'application des conventions collectives qui découlent de la loi¹²⁶. Ses pouvoirs et fonctions portent principalement sur trois questions, soit les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre.

¹²⁰ Règlement sur la formation professionnelle, art 13, annexe B.

¹²¹ Règlement sur la formation professionnelle arts 13 et s.

¹²² Règlement sur la formation professionnelle, arts 5.01 et s.

¹²³ CCQ, « Le compagnonnage : pilier de l'industrie de la construction », communiqué, 14 juin 2022, en ligne : <https://www.ccq.org/fr-CA/Nouvelles/2022/compagnonnage>.

¹²⁴ Joëlle Cossette, *Formation sur la santé et la sécurité au travail des jeunes travailleurs dans les secteurs de la construction et de la fabrication connexe : étude de cas comparée dans trois PME*, mémoire de maîtrise, École de Relations industrielles, Université de Montréal, 2021, aux pp 73-80 et 103-108.

¹²⁵ Serge Crochetière, « Historique 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 (L.R.Q., c. R -20) », *Développements récents en droit de la construction*, 2010, aux pp 19-20.

¹²⁶ Loi R-20, art 4.



En vertu de la Loi R-20, la CCQ dispose de vastes pouvoirs, y compris ceux d'imposer, par voie de règlement, les normes visant la formation et la qualification professionnelle¹²⁷, ou encore de faire enquête auprès des employeurs et des personnes salariées et d'inspecter les chantiers¹²⁸. Elle est également une actrice clé pour l'intégration des femmes dans l'industrie et dispose de différents leviers en la matière.

2.2.2 Les mesures d'accès à l'égalité dans l'industrie de la construction

Les mesures d'accès à l'égalité pour les femmes dans l'industrie de la construction sont distinctes des programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) qui prévalent dans d'autres secteurs puisqu'elles découlent de la Loi R-20 et parce que l'industrie de la construction n'est pas assujettie aux lois qui régissent les PAÉE.

L'article 86 de la Charte énonce que l'objet d'un programme d'accès à l'égalité est de corriger la situation de personnes qui font partie de groupes victimes de discrimination dans l'emploi et dans d'autres secteurs. Dans le secteur de l'emploi, un PAÉE vise à assurer une représentation équitable des personnes issues de groupes victimes de discrimination dans tous les types d'emploi d'une organisation et à corriger les règles et pratiques en gestion des ressources humaines qui pourraient avoir des effets discriminatoires.

Les PAÉE doivent reposer sur une analyse des effectifs de l'organisation, sur une analyse de disponibilité des personnes compétentes pour chaque groupe visé ainsi que sur une analyse du système d'emploi qui doit être effectuée par sous-système d'emploi et porter, notamment, sur :

- les pratiques de recrutement, d'embauche, de promotion et de mutation ;
- les conditions de travail ;
- les licenciements et les mises à pied ;
- l'organisation du travail ;
- la formation et le perfectionnement¹²⁹.

Afin de lever les barrières systémiques expliquant la sous-représentation des groupes visés, les PAÉE doivent comprendre deux types de mesures :

- des mesures de redressement qui visent à augmenter la représentation des personnes faisant partie des groupes visés en leur accordant, de façon temporaire et pour corriger la discrimination, certaines priorités lors des processus d'embauche, de formation ou de promotion ;

¹²⁷ Loi R-20, art 123.1.

¹²⁸ Loi R-20, art 7 à 7.10.

¹²⁹ *Règlement sur les programmes d'accès à l'égalité*, RLRQ, c C-12, r. 3, arts 4, 5 et 6.



- des mesures d'égalité des chances qui sont permanentes, s'appliquent à l'ensemble du personnel et consistent aux changements devant être apportés aux politiques, règles et pratiques du système de gestion de ressources humaines afin de lever les obstacles à l'égalité¹³⁰.

Les PAÉE n'impliquent pas de quotas, mais plutôt des cibles de représentation basées sur l'analyse de disponibilité de la main-d'œuvre par catégorie d'emploi. De plus, l'embauche ou la promotion « préférentielle » d'une personne membre d'un groupe visé n'est permise et réputée non discriminatoire que lorsqu'elle est faite à compétence équivalente.

Un employeur peut adopter un PAÉE sur une base volontaire. L'adoption d'un PAÉE est cependant obligatoire pour les ministères et organismes assujettis à *Loi sur la fonction publique*, pour les organismes assujettis à la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*¹³¹ et pour les entreprises privées liées par le programme d'obligation contractuelle (POC). Dans ce dernier cas, une entreprise comptant plus de 100 employés doit mettre en place un PAÉE lorsqu'elle obtient un contrat ou une subvention de 100 000 \$ ou plus du gouvernement du Québec. Dans le cadre du POC, les groupes visés sont les femmes, les personnes handicapées, les personnes autochtones et les personnes des « minorités visibles ».

Cependant, les contrats entre le gouvernement du Québec et des entreprises de l'industrie de la construction ne sont pas assujettis au programme d'obligation contractuelle et les entreprises concernées ne sont donc pas dans l'obligation d'adopter un PAÉE, sous réserve de certaines exceptions. Dans le contexte particulier de l'industrie de la construction qui se caractérise par une multiplicité d'employeurs et des travailleuses et travailleurs qui ne travaillent pas toujours exclusivement pour le même employeur, c'est à la CCQ qu'a été donné le mandat de mettre en place des mesures d'accès à l'égalité visant les femmes¹³². La CCQ n'est cependant pas l'employeur. Bien qu'il ne soit pas ici question d'un PAÉE à proprement parler dont est généralement responsable un employeur unique, les mesures qu'adopte la CCQ doivent respecter l'esprit des programmes d'accès à l'égalité visés par l'article 86 de la Charte.

En 1995, deux dispositions visant l'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie ont été introduites à la Loi R-20 : l'article 123.1 et 126.0.1¹³³. L'article 123.1 octroie le pouvoir à la CCQ d'adopter des règlements qui peuvent « prévoir des normes différentes à l'égard des femmes »¹³⁴. L'article 126.0.1 impose à la CCQ l'obligation d'« élaborer, après consultation de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, des mesures visant à favoriser

¹³⁰ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *Mise en œuvre de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics. Rapport triennal 2019-2022*, 2023, à la p 56.

¹³¹ *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, RLRQ, c A-2.01.

¹³² CCQ, *Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction, Bilan des mesures 1997-2012*, 2012, p. 5-6.

¹³³ *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.

¹³⁴ Loi R-20, art. 123.1 *in fine*.



l'accès, le maintien, la rétention et l'augmentation du nombre de femmes »¹³⁵. Depuis le 1^{er} janvier 2025, la CCQ doit aussi élaborer de telles mesures concernant « les [A]utochtones, les personnes faisant partie d'une minorité visible ou ethnique, les personnes immigrantes ainsi que les personnes handicapées »¹³⁶.

Suivant l'obligation que lui impose l'article 126.0.1 de la Loi R-20, la CCQ a ainsi mis en place en 1997 le « Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction » (PAÉF) qui couvrait la période de 1997 à 2012. Il avait pour objectif premier l'atteinte d'un taux de représentation de 2 % de la main-d'œuvre des métiers et occupations, ce qui ne fut pas réalisé¹³⁷. En effet, en 2012, le taux n'était encore que de 1,34 %. Nous y reviendrons dans la section 2.4.1. Dans le cadre de ce premier PAÉF, certaines mesures ont été mises en place, dont le référencement prioritaire des femmes. Toutefois, plusieurs mesures n'ont pas été réalisées.

La CCQ en est actuellement à la troisième et dernière phase du PAÉF 2015-2024¹³⁸. Un certain nombre de mesures pour favoriser l'accès des femmes à l'industrie ont été mises en place¹³⁹. Cependant, plusieurs demeurent non réalisées. Nous y reviendrons.

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'industrie¹⁴⁰.

¹³⁵ Loi R-20, art. 126.0.1.

¹³⁶ Loi R-20, art. 62.

¹³⁷ CCQ, *supra* note 132 à la p 4.

¹³⁸ 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.

¹³⁹ CCQ, *Femmes, 2024*, en ligne : <https://www.ccq.org/fr-CA/qualification-acces-industrie/femmes>

¹⁴⁰ CCQ, *Bilan 2015-2021 du PAEF - Bilan des phases 1 et 2 du Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction*, 2022 aux pp 4 et 12.



Différentes mesures des PAÉF seront présentées plus en détail dans l'analyse du parcours et du système d'emploi et des obstacles à l'intégration et au maintien en emploi des femmes.

Bien que la CCQ rassemble les mesures visant les femmes sous le vocable de programme d'accès à l'égalité, le PAÉF 2015-2024 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. Cette démarche doit toujours inclure une analyse du système d'emploi afin d'établir un diagnostic qui permettra ensuite d'adopter des cibles réalistes et des mesures qui soient adaptées à la situation et susceptibles de corriger la discrimination systémique que subit un groupe donné. Ce ne fut pas le cas avec ce PAÉF. Comme le notait la Commission des droits dans ses observations sur la troisième phase du PAÉF, « lors de ce travail, les employeurs, les syndicats et la CCQ doivent identifier les causes sous-jacentes à la discrimination systémique ainsi que les biais du système d'emploi qui permettent cette discrimination à tous les niveaux, qu'ils relèvent du recrutement, de la promotion ou de la formation »¹⁴¹.

Certes, le PAÉF ne peut répondre aux paramètres classiques d'un programme d'accès à l'égalité en emploi dans la mesure où la CCQ n'occupe pas le rôle d'employeur pour les travailleuses et travailleurs de l'industrie. Cependant, elle en est une actrice centrale et dispose d'une large influence sur l'accès à celle-ci et sur la composition de sa main-d'œuvre. Même si la CCQ n'est pas l'employeur, ses responsabilités ne devraient pas être minimisées. Tout en reconnaissant les efforts déployés ainsi que la présence de difficultés inhérentes à la structure de l'industrie, la Commission des droits souligne l'importance d'adopter des mesures d'égalité des chances et de redressement qui soient structurantes et à la hauteur de la discrimination systémique à l'endroit des femmes. Elle suivra avec intérêt les travaux de la CCQ qui mèneront à l'adoption du troisième PAÉF. Comme elle l'a déjà exprimé, les mesures d'accès à l'égalité 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 qui prend en compte le caractère historique, systémique et intersectionnel de la discrimination envers les femmes dans l'industrie¹⁴².

2.2.3 Les chantiers et activités exclus du cadre de la Loi R-20

Comme indiqué plus haut, ce ne sont pas tous les chantiers qui sont assujettis à la Loi R-20. C'est la nature des travaux ou des tâches exécutés qui détermine si les travaux sont exclus du cadre de ce régime et donc désignés comme étant « hors CCQ »¹⁴³. Par exemple, l'entretien, la réparation, la rénovation résidentielle et la modification d'un logement, lorsqu'exécutés pour une personne physique agissant pour son propre compte et à ses fins personnelles et exclusivement non lucratives n'est pas couverte par la Loi R-20¹⁴⁴.

¹⁴¹ 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, à la p 1.

¹⁴² Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *supra* note 3 aux pp 10-11.

¹⁴³ Loi R-20, art 19.

¹⁴⁴ Loi R-20, art 19 au para 9.



Les travailleuses et travailleurs qui œuvrent sur un chantier non assujetti à Loi R-20 ne sont pas couverts par les conventions collectives de l'industrie, bien que les tâches à exécuter sur un chantier « CCQ » ou « hors CCQ » requièrent, de manière générale, les mêmes compétences. C'est le régime général de la LNT qui s'applique. Lorsque les travailleuses et travailleurs effectuent des travaux qui ne sont pas assujettis à la Loi R-20, les heures de travail réalisées sur ces chantiers ne sont pas comptabilisées comme des « heures CCQ », ce qui peut impacter la progression professionnelle d'une personne dans l'industrie, et limiter l'accès aux régimes d'avantages sociaux et de retraite de la construction ainsi qu'aux activités de perfectionnement. Ces questions seront examinées plus loin.

2.3 La culture du milieu de la construction et les stéréotypes de genre

Au-delà du cadre juridique et des normes formelles, l'industrie est aussi régie par un ensemble de représentations, normes et pratiques organisationnelles qui sont empreintes de préjugés et de stéréotypes négatifs à l'endroit des femmes. Par conséquent, encore aujourd'hui, la culture organisationnelle dans l'industrie de la construction présente les femmes comme n'étant pas à leur place dans un monde d'hommes¹⁴⁵.

Comme le reconnaissent les tribunaux, les normes et pratiques organisationnelles ainsi que les attitudes et comportements fondés sur des préjugés et des stéréotypes visant les membres d'un groupe particulier sont des éléments qui permettent d'établir une situation de discrimination systémique¹⁴⁶. Par exemple, dans l'arrêt *Action travail des femmes*, la Cour suprême a retenu la présence de mythes et de stéréotypes négatifs concernant les capacités des femmes à exercer des emplois manuels dans un secteur à prédominance masculine comme un élément constitutif de la discrimination systémique à des femmes¹⁴⁷. Ceux-ci imprégnaient les attitudes du personnel masculin envers les femmes. La Cour en cite quelques exemples, comme l'idée que les femmes n'ont pas la « force de caractère suffisante » pour exercer ce type d'emploi, que le travail est « trop exigeant physiquement [pour les femmes] » ou encore que « les femmes manquent de dynamisme, d'ambition ou d'initiative »¹⁴⁸. Il est bien reconnu que les inégalités entre les hommes et les femmes en milieu de travail ne sont pas réductibles à la composition de la main-d'œuvre, c'est-à-dire que les organisations ne sont pas neutres au niveau du genre, qu'elles

¹⁴⁵ *Action travail des femmes*, *Typologie des violences à caractère sexiste et sexuel dans l'industrie de la construction et de leurs impacts sur le maintien en emploi des femmes* - MAINTIEN ET DROITS DES TRAVAILLEUSES DANS LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION : Intervenir pour contrer le harcèlement, les violences discriminatoires et systémique, Laurence Hamel-Roy, Élise Dumont-Lagacé et Sophie Coulombe, 2019 ; Donna Bridges et al, « Negotiating gender in the male-dominated skilled trades: a systematic literature review » (2020) 38:10 *Construction Management and Economics* 894-916; CCQ, *Intimidation et harcèlement dans le secteur de la construction : comprendre une réalité complexe afin de mieux intervenir*; Éric Charest et al, 2017 ; Amy M Denissen, « The right tools for the job: Constructing gender meanings and identities in the male-dominated building trades » (2010) 63:7 *Human Relations* 1051-1069; Laurence Hamel-Roy et Élise Dumont-Lagacé, « «Women and « Ideal » Women” : The Representation of Women in the Construction Industry » dans Christiane Kuptsch et Éric Charest, dir, *Le futur de la diversité*, Québec, Presses de l'Université du Québec et Organisation internationale du Travail 167 ; Cathrine Norberg et Maria Johansson, « “Women and « Ideal » Women” : The Representation of Women in the Construction Industry » (2021) 38:1 *Gend Issues* 1-24.

¹⁴⁶ Gaz Métropolitain (TDP), *supra* note 21 aux paras 40, 41 ; Arrêt *Action travail des femmes*, *supra* note 8 aux pp 1138-1139.

¹⁴⁷ *Idem* aux pp 1119-1120.

¹⁴⁸ *Idem* à la p 1120.



sont caractérisées par des régimes d'inégalité et que le simple fait d'augmenter le nombre de femmes est insuffisant pour transformer significativement les dynamiques de pouvoir¹⁴⁹. Ces inégalités et les représentations culturelles des genres sont produites et reproduites à travers des processus organisationnels comme les régimes de travail, les hiérarchies organisationnelles, les pratiques de recrutement et les interactions informelles en milieu de travail, allant de l'isolement aux violences sexuelles en passant par l'intimidation¹⁵⁰.

Comme le souligne le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, les stéréotypes de genre sont à la fois la cause première et une conséquence de la discrimination à l'égard des femmes, notamment dans le domaine de l'emploi¹⁵¹. Ces stéréotypes découlent du postulat de la supériorité des hommes sur les femmes et désignent l'attribution de caractéristiques et de rôles que devraient performer les hommes et les femmes¹⁵².

Dans l'industrie de la construction et dans d'autres secteurs à prédominance masculine, la culture organisationnelle est marquée par la persistance de tels stéréotypes de genre qui font obstacle à l'intégration des femmes et à l'exercice de plusieurs de leurs droits en pleine égalité. D'une part, la figure normative du *travailleur* au cœur de cette culture est imprégnée de stéréotypes du genre masculin et associe les compétences requises par l'emploi avec le corps masculin et sa force physique. D'autre part, les stéréotypes du genre féminin nourrissent des pratiques de marginalisation, d'exclusion et de domination, notamment sexuelle qui sont des éléments constitutifs de la discrimination systémique des femmes dans l'industrie.

2.3.1 Une culture marquée par la masculinité hégémonique

Les travailleuses de l'industrie de la construction doivent composer avec une culture organisationnelle caractérisée par la masculinité hégémonique. On entend par là une forme de masculinité qui, dans la société contemporaine, est culturellement dominante et qui légitime la reproduction du patriarcat, soit une masculinité qui assure la domination des hommes sur les femmes ainsi que la subordination d'autres masculinités¹⁵³. La présence d'une culture homogène masculine a été reconnue par les tribunaux comme étant un facteur pouvant contribuer à la discrimination systémique des femmes en emploi¹⁵⁴.

Il ne s'agit donc pas seulement d'une simple opposition binaire entre hommes et femmes en ce que l'inclusion des hommes est aussi conditionnelle à leur performance du genre, à leur conformité à une façon particulière d'être

¹⁴⁹ Joan Acker, « Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations » (2006) 20:4 *Gender & Society* aux pp 441-464.

¹⁵⁰ Wright, *supra* note 107 à la p 127 ; Joan Acker, « Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations » (1990) 4:2 *Gender and Society* aux pp 139-158.

¹⁵¹ Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, *General recommendation on gender stereotypes. Concept note*, 2024.

¹⁵² Simone Cusack, *Gender stereotyping as a human rights violation—Research Report*, soumis au Haut-Commissariat des Nations unies aux droits de l'homme, 2013 ; Haut-Commissariat des Nations unies aux droits de l'homme, *Gender stereotypes and Stereotyping and women's rights*, 2014.

¹⁵³ Raewyn Connell, *Masculinities*, 2^e éd, London, Routledge, 2005, à la p 77.

¹⁵⁴ Gaz Métropolitain (TDP), *supra* note 21 aux paras 446 et 448



homme, mais présentée comme étant naturelle¹⁵⁵. La masculinité hégémonique renvoie à une masculinité normative dans un contexte culturel particulier, à un ensemble de traits et de comportements à partir desquels la masculinité des hommes est mesurée¹⁵⁶. L'appartenance au milieu dépend ainsi d'une performance adéquate du genre, de la démonstration de sa conformité au modèle culturel dominant, de son identité de vrai homme. Cette culture est caractérisée par l'hétéronormativité et la construction des femmes comme objet sexuel. Des travaux font d'ailleurs état d'une homophobie banalisée dans ce secteur, les insultes homophobes étant notamment utilisées pour ridiculiser d'autres travailleurs et dévaloriser leurs compétences¹⁵⁷.

Dans ce contexte culturel, les femmes sont construites socialement comme étant non seulement inférieures, mais naturellement incapables d'occuper un métier masculin dans une industrie dominée par les hommes. La masculinisation des compétences est étroitement associée au physique du travailleur, à la production et à la reproduction d'un stéréotype du corps masculin participant à la stratification et à la construction de l'identité professionnelle ainsi qu'à l'exclusion des femmes¹⁵⁸.

2.3.2 Le physique de l'emploi

Comme d'autres secteurs industriels dominés par les hommes, les compétences sont largement naturalisées comme étant masculines. Avoir une apparence physique conforme à la figure du travailleur fort permet à une personne d'être reconnue comme légitime et crédible par ses pairs, de voir son appartenance au milieu donné être validée. Le corps stéréotypé du travailleur constitue alors la norme à partir de laquelle est mesurée la capacité des femmes à accomplir le travail et au fondement de pratiques d'exclusion des corps qui dévient de la norme¹⁵⁹.

La présence des femmes peut alors être vue comme venant remettre en question l'« ordre normal » des choses, soit l'association entre le genre masculin et l'identité professionnelle. La littérature montre d'ailleurs que, bien que les travailleuses des différentes catégories d'emplois font face à des obstacles discriminatoires dans l'industrie, y compris celles des professions (architectes, ingénieures, etc.), celles des métiers et occupations sont la cible de pratiques d'exclusion particulières en raison de la dimension corporelle du travail et de l'association entre les compétences requises et le corps masculin¹⁶⁰. Dans plusieurs cas, la force physique n'a plus la même importance

¹⁵⁵ Judith Butler, « Trouble dans le genre : le féminisme et la subversion de l'identité », *La Découverte-poche*, traduit par Cynthia Kraus, Paris, La Découverte, 2006.

¹⁵⁶ R W Connell et James W Messerschmidt, « Hegemonic Masculinity: Rethinking the Concept » (2005) 19:6 *Gender & Society* 829-859, à la p 832.

¹⁵⁷ Amy M Denissen et Abigail C Saguy, « Gendered Homophobia and the Contradictions of Workplace Discrimination for Women in the Building Trades » (2014) 28:3 *Gender & Society* 381-403, à la p 388 ; Audrey Appiah, Chloe Halpenny et Basia Pakula, *2S/LGBTQ populations in the trades in Canada: Exploratory insights*, Social Research and Demonstration Corporation, 2023, aux pp 17-21.

¹⁵⁸ Louisa Smith, « Trading in gender for women in trades: embodying hegemonic masculinity, femininity and being a gender hotrod » (2013) 31:8 *Construction Management and Economics* 861-873.

¹⁵⁹ Wright, *supra* note 107 à la p 106 ; Bridges et al, *supra* note 145 à la p 895.

¹⁶⁰ *Idem* à la p 895.



avec le développement de divers outils et techniques de travail¹⁶¹. Toutefois, le corps demeure perçu comme étant le principal outil de travail et les qualités nécessaires pour accomplir le travail sont assignées au corps masculin normatif.

Le secteur de la construction continue donc d'être perçu comme étant un bastion masculin où de *vrais* hommes accomplissent un travail physiquement éprouvant. La force physique masculine occupe à ce compte une place particulièrement importante dans la construction identitaire des travailleurs et est perçue comme venant sécuriser un certain statut social et une position privilégiée au sein de la hiérarchie des masculinités. Dans une société où le travail manuel est relativement moins bien considéré que le travail intellectuel, les travailleurs de la construction peuvent se valoriser sur la base du fait qu'ils accomplissent un travail que d'autres ne seraient pas physiquement capables d'accomplir, particulièrement les femmes¹⁶². Les compétences se trouvent ainsi naturalisées et sont reconnues comme compétentes les personnes qui correspondent à cette construction genrée du travailleur.

Les femmes et les autres personnes qui ne se conforment pas à cette figure du *gars de la construction* sont alors perçues comme faibles, incapables d'accomplir les tâches propres aux métiers de la construction. La littérature rapporte en outre que la représentation de la construction comme un monde d'hommes est si ancrée que, si une femme accomplit les mêmes tâches qu'un homme, le statut et l'identité de *gars de la construction* s'en trouveraient dévalorisés¹⁶³. Ce sentiment de menace motiverait notamment des travailleurs à adopter des attitudes et comportements hostiles à l'endroit des travailleuses¹⁶⁴.

2.3.3 Une lente évolution des mentalités

Bien que l'ensemble de la littérature atteste de la prévalence de normes culturelles caractéristiques de la masculinité hégémonique, des travaux rapportent de lents changements tendant vers des attitudes relativement plus inclusives à l'égard des femmes, notamment de la part des plus jeunes travailleurs¹⁶⁵. L'instabilité caractéristique du secteur peut notamment freiner l'inclusion dans la mesure où l'adhésion aux normes de la masculinité hégémonique et la démonstration de la loyauté envers le leader sont aussi stratégiques, c'est-à-dire qu'elles peuvent favoriser l'obtention d'opportunités d'emploi et la progression dans la carrière¹⁶⁶. Le milieu demeure donc marqué par une résistance à l'inclusion des femmes, mais aussi d'autres personnes ne correspondant pas à la figure du travailleur

¹⁶¹ Conseil du statut de la femme, *Une mixité en chantier : les femmes dans les métiers de la construction*, 2013, à la p 74 ; Wulff et al, *supra* note 107.

¹⁶² Smith, « Trading in gender for women in trades », *supra* note 159 à la p 863 ; Denissen & Saguy, *supra* note 157 aux pp 383-384.

¹⁶³ Donna Bridges et al, *supra* note 145, à la p 906 ; C. Norberg et M. Johansson, *supra* note 145 Gend Issues 1-24, à la p 3 ; Barbara F Reskin et Irene Padavic, « Supervisors as Gatekeepers: Male Supervisors' Response to Women's Integration in Plant Jobs » (1988) 35:5 Social Problems 536; Acker, *supra* note 149 à la p 455.

¹⁶⁴ Norberg & Johansson, *supra* note 145 à la p 3.

¹⁶⁵ *Idem* à la p 3.

¹⁶⁶ Natalie Galea, Abigail Powell et Fanny Salignac, « The role of homosociality in maintaining men's powerfulness in construction companies » (2023) 41:2 Construction Management and Economics 172-182.



blanc cishétérosexuel et valide ou apte physiquement. Cette figure normative soutient des pratiques de marginalisation et d'exclusion des personnes qui s'en différencient en fonction de leur sexe, de leur identité et expression de genre, de leur orientation sexuelle, de leur identité autochtone, de leur appartenance à une minorité racisée ou de leur handicap.

Cette résistance peut s'expliquer par la volonté de préserver l'état des rapports de pouvoir, mais aussi par la banalisation et le déni de la discrimination dans le milieu de la construction. D'ailleurs, à la lumière des résultats d'un récent sondage auprès de 13 155 membres de l'industrie, la CCQ concluait qu'il y a « une incompréhension de ce qui constitue des cas de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement qui révèle que ces comportements font partie de la culture du milieu, qu'ils sont en quelque sorte normaux »¹⁶⁷. Selon un sondage de la CCQ datant de 2016, parmi les personnes salariées, environ 4 sur 10 estimaient que l'intimidation sur les chantiers était fréquente ou très fréquente et 2 sur 10 affirmaient en avoir subi¹⁶⁸.

La culture machiste de l'industrie soutient une forme de loi du silence qui participe à la banalisation des atteintes aux droits des travailleuses et travailleurs et milite en défaveur de l'exercice de recours. Cette banalisation est liée au fait que les interactions sur les chantiers se caractérisent à la fois par la camaraderie, la communication crue et conflictuelle, la plaisanterie, le dénigrement et un rapport omniprésent à la sexualité¹⁶⁹. En d'autres termes, du point de vue dominant, il ne s'agirait pas d'intimidation, de harcèlement ou de discrimination, mais plutôt de l'expression de la culture et de la rudesse caractéristique du milieu que toutes et tous doivent être prêtes et prêts à accepter pour y faire carrière.

Ce type de culture organisationnelle nourrit des pratiques de harcèlement discriminatoire, notamment sexuel, à l'endroit de toute personne déviant de la norme, que ce soit par son apparence ou son comportement¹⁷⁰. Plusieurs travaux ont mis en lumière le fait que, dans les secteurs traditionnellement masculins comme celui de la construction, les personnes ne répondant pas à la norme masculine hétérosexuelle sont la cible de pratiques d'exclusion, de dénigrement ou de « rappel à l'ordre »¹⁷¹. Par exemple, un travailleur dont la conduite ou l'attitude s'écarte du modèle dominant pourra être la cible de commentaires homophobes visant à le « remettre à sa place » ou le rappeler à l'ordre¹⁷². Les femmes sont particulièrement à risque d'être la cible de telles pratiques d'exclusion. Nous y reviendrons à la section 3.4.1.

¹⁶⁷ CCQ, *État de la situation DIH dans l'industrie de la construction*, 2023, à la p 8.

¹⁶⁸ CCQ, *Sondage sur la mesure des indicateurs du plan stratégique de 2015-2019*, Extrait des résultats pour 2016, cité dans Charest et al, *supra* note 145 à la p 20.

¹⁶⁹ *Idem* à la p 24.

¹⁷⁰ Lilia M Cortina et Maira A Areguin, « Putting People Down and Pushing Them Out: Sexual Harassment in the Workplace », (2021) 8 *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 285-309, à la p 296.

¹⁷¹ Charest et al, *supra* note 145 à la p 68.

¹⁷² Denissen & Saguy, *supra* note 157 à la p 384.



En dépit de nombreux constats quant à la persistance de la discrimination systémique des femmes dans l'industrie, une part considérable de ses membres semblent penser que la question de l'inclusion des femmes est désormais réglée. Ainsi, en 2023, alors que les femmes ne représentaient que 3,8 % de la main-d'œuvre, encore 22 % des membres masculins de l'industrie étaient en désaccord avec l'énoncé voulant que les femmes doivent être plus nombreuses dans l'industrie de la construction¹⁷³.

Les hommes sont aussi proportionnellement plus nombreux que les femmes à penser que la place des femmes dans l'industrie est un enjeu réglé (différence de 19 points de pourcentage), qu'on parle trop de discrimination, d'intimidation et de harcèlement parce qu'il ne s'agit que de cas isolés (14 pts) et que la différence est très bien acceptée dans l'industrie (14 pts). Ils sont aussi moins nombreux à penser que le fait de favoriser l'embauche de femmes, de personnes immigrantes, des personnes racisées ou de personnes autochtones est une bonne chose (15 pts)¹⁷⁴. Ces résultats indiquent que, comparativement aux femmes, les hommes sont moins favorables à la diversification de la main-d'œuvre et ont davantage tendance à minimiser la discrimination à l'endroit des travailleuses, notamment.

On constate donc une méconnaissance, voire un déni, de la situation de discrimination des femmes dans l'industrie, de telle sorte que des mesures visant à corriger cette situation peuvent être perçues comme des privilèges indus qui nuiraient ultimement aux hommes du groupe majoritaire blanc. À ce propos, le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes relevait que l'adoption de mesures correctrices peut donner certains à penser que des femmes moins qualifiées sont favorisées au détriment d'hommes. Il souligne que, dans l'implantation et l'évaluation des mesures correctrices, particulièrement en matière d'emploi, les questions de qualification et de mérite doivent être considérées, tout en portant attention aux biais genrés qu'elles peuvent impliquer¹⁷⁵.

Des chercheuses parlent d'un paradoxe de sur visibilité-invisibilité des femmes au sein de l'industrie de la construction au Québec¹⁷⁶. Au regard de la survisibilité, elles font valoir que des mesures visant à favoriser la représentation en emploi des femmes donnent sournoisement à penser que la sous-représentation appartient au passé et qu'elles seraient donc désormais avantagées par rapport aux hommes. L'invisibilité tient quant à elle au déni ou à la minimisation des obstacles discriminatoires auxquels sont confrontées les travailleuses. Le mérite de leur présence sur les chantiers de même que leurs compétences sont remises en question, renforçant le stéréotype sexiste selon lequel les femmes n'y sont pas à leur place.

¹⁷³ CCQ, *supra* note 167 à la p 37.

¹⁷⁴ *Idem*.

¹⁷⁵ Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, *supra* note 83 au para 23.

¹⁷⁶ Action Travail des femmes, *Le Carnet référence construction. Analyse de la discrimination systémique fondée sur le sexe inhérent au Service de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, Katia Atif, Élise Dumont-Lagacé et Laurence Hamel-Roy, 2016, à la p 21 ; Laurence Hamel-Roy, Élise Dumont-Lagacé et Sophie Paganardi *Maintien et stabilisation des travailleuses de la construction au Québec : une industrie à la croisée des chemins – Rapport de recherche*, Action travail des femmes (ATF), Montréal (Québec), 2023; Action Travail des femmes, *supra* note 145 à la p 15.



2.4 Portrait statistique de la représentation des femmes dans l'industrie de la construction

Comme le reconnaissent les tribunaux, la sous-représentation statistique d'un groupe est un des éléments pertinents pour établir une situation de discrimination systémique¹⁷⁷. La sous-représentation des femmes parmi la main-d'œuvre, leur ségrégation professionnelle et leur surreprésentation parmi les abandons sont des indicateurs de la présence d'obstacles discriminatoires auxquels elles doivent faire face au cours de leur parcours au sein de l'industrie.

Selon les données du recensement, en 2021, les femmes représentaient 14 % de l'ensemble de la main-d'œuvre du secteur de la construction au Québec¹⁷⁸. Cependant, comme c'est le cas dans d'autres sociétés, on constate une importante ségrégation genrée en fonction des catégories d'emploi¹⁷⁹.

La représentation des femmes varie en effet de façon considérable selon qu'il s'agit de catégories d'emplois dont les tâches sont traditionnellement ou communément associées aux hommes ou aux femmes. Elles ne comptaient que pour 4,1 % du sous-groupe « métiers, transport, machinerie et domaines apparentés », soit dans les catégories d'emplois traditionnellement masculins caractérisés par un travail physique ou manuel sur les chantiers. Parmi ce sous-groupe se trouvent les personnes jouant un rôle de supervision, soit la catégorie des entrepreneurs et contremaîtres, composée à seulement 3,8 % de femmes. Cependant, elles représentaient 39,5 % de la main-d'œuvre qui n'exerce pas sur les chantiers¹⁸⁰. Elles forment ainsi la presque totalité (92,4 %) du personnel administratif (code CNP 131). Le nombre de femmes qui travaillent dans ce type d'emplois est d'ailleurs plus élevé que le nombre de femmes dans les « métiers, transport, machinerie et domaines apparentés » (code CNP 7). Alors que 37,6 % des femmes qui travaillent dans ce secteur occupent des emplois de type administratif, c'est le cas de seulement 6,5 % des hommes. Les femmes sont aussi sous-représentées dans les postes professionnels en architecture et en ingénierie, mais dans une moindre mesure que les métiers et occupations exercés sur les chantiers.

¹⁷⁷ Gaz Métropolitain (TDP), *supra* note 21 aux par 54-67 ; Arrêt Action travail des femmes, *supra* note 8 aux pp 1123-1124.

¹⁷⁸ Statistique Canada, *Tableau 98-10-0594-01 Situation d'activité selon le sous-groupe des professions, les secteurs d'industries, l'âge et le genre : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement y compris les parties*, (15 novembre 2023).

¹⁷⁹ Bridges et al, *supra* note 145.

¹⁸⁰ CCQ, *Analyse de la situation des femmes dans l'industrie de la construction. Comparaison entre les provinces du Canada, 2021*, à la p 12.

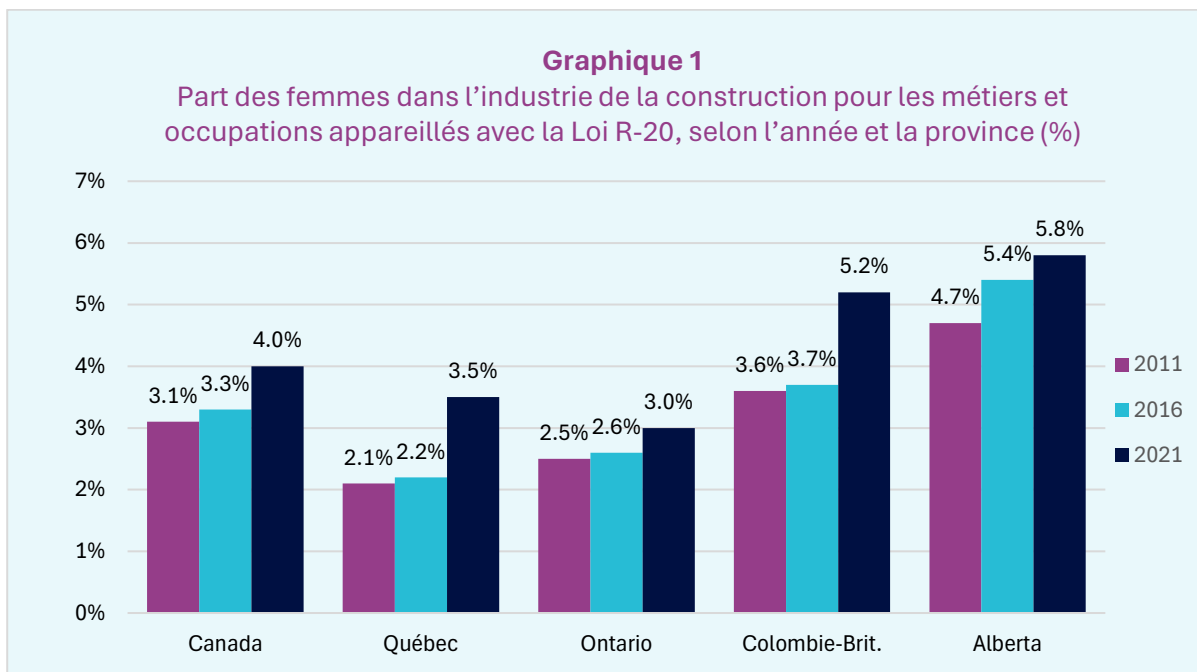


Tableau 1
Part des femmes selon la catégorie professionnelle, secteur de la construction, personnes occupées, Québec 2021

Regroupement d'emplois - Classification nationale des professions (CNP)	Part des femmes
Affaires, finance et administration (1)	74,7 %
Personnel administratif (131)	92,4 %
Personnel de soutien de bureau, juridique et saisie de données (141) et Finance, assurance et personnel de soutien administratif (142)	86,8 %
Professionnels/professionnelles en architecture, en urbanisme et en arpentage (2120)	20,5 %
Personnel professionnel en ingénierie (213)	14,5 %
Membres des corps législatifs et cadres supérieurs/cadres supérieures (0)	11,5 %
Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses (720)	3,8 %
Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés (7)	4,1 %
Total	14,0 %

Source : Statistique Canada, *Tableau 98-10-0594-01* (page consultée 9 avril 2025)

En ne considérant que les professions appareillées aux métiers et occupations visés par la Loi R-20, le taux de représentation des femmes n'était que de 3,5 % en 2021. Comme on peut le voir sur le graphique 1, ce taux de représentation a crû depuis le dernier recensement et était désormais supérieur à celui de l'Ontario, mais il demeurait inférieur à la moyenne canadienne et aux taux des autres provinces de comparaison.



Source : CCQ, Phase 3 du PAÉF 2023-2024

Au Québec, la présence des femmes varie selon qu'il s'agisse ou non de chantiers dits CCQ ou hors CCQ, c'est-à-dire selon qu'ils soient ou non assujettis à la Loi R-20. En effet, en 2021, si les femmes représentaient 3,5 % de la main-d'œuvre appareillée aux métiers et occupations, elles représentaient 2,7 % de la main-d'œuvre des chantiers CCQ, ce qui signifie que les femmes sont relativement plus nombreuses sur les chantiers dits « hors CCQ »¹⁸¹. En 2021, parmi les femmes exerçant un métier ou une occupation visés, le tiers n'avaient pas travaillé sur un chantier CCQ¹⁸².

2.4.1 Évolution de la représentation sur les chantiers assujettis à la Loi R-20 depuis le premier PAÉF

Lorsque le premier PAÉF est entré en vigueur en 1997, seulement 243 femmes avaient travaillé sur un chantier CCQ. Elles ne représentaient alors que 0,29 % de la main-d'œuvre. Avec ce PAÉF, la CCQ avait fixé une cible de « 2 000 femmes pour les années 2000 » ainsi qu'une représentation de 2 %¹⁸³. Or, comme on peut le voir sur le graphique 2, la première cible n'a été atteinte qu'en 2011 et la seconde en 2018.

¹⁸¹ *Idem* à la p 1.

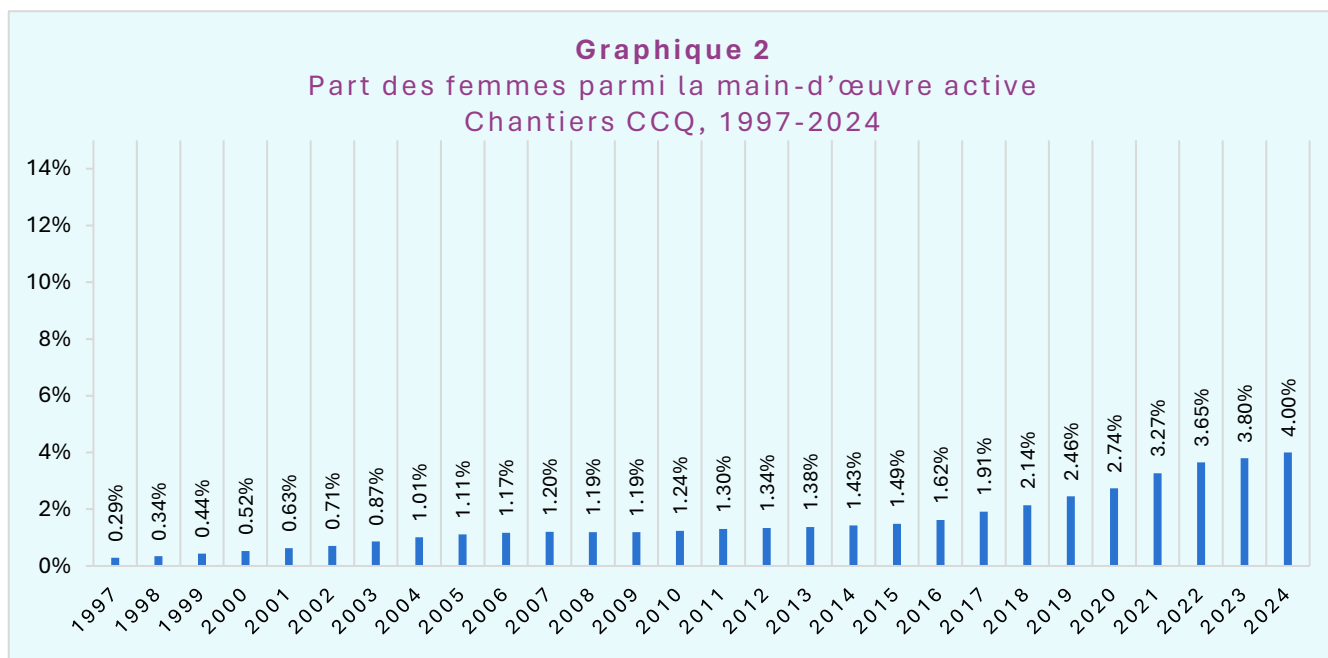
¹⁸² *Idem* à la p 11.

¹⁸³ CCQ, *Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction. Bilan des mesures 1997-2012, 2012*, à la p 39.



Pour le second PAÉF, la seule cible chiffrée était de 3 % et concernait la première phase couvrant la période 2015-2018¹⁸⁴. Cette cible était basée sur la moyenne canadienne d'alors. Or, ce taux de représentation a à nouveau été atteint en retard, soit en 2021. En 2024, la CCQ a identifié la nouvelle cible de 4,5 % pour la même année, l'objectif affirmé étant de dépasser la moyenne canadienne de 2021¹⁸⁵. Comme on peut le voir sur le graphique 1, même si le taux de représentation des femmes au Québec a dépassé celui de l'Ontario, il demeure inférieur à celui du Canada et des autres provinces de comparaison.

En 2024, on comptait 7870 femmes salariées, représentant 4 % de la main-d'œuvre¹⁸⁶, un taux inférieur à la cible de 4,5 %. Le graphique 2, permet de voir que des avancées notables ont été faites au niveau de la présence des femmes depuis 1997. On constate notamment une augmentation plus soutenue à partir de 2017. Malgré ces avancées, force est de constater que leur présence demeure encore somme toute marginale.



Source : CCQ, *Les femmes dans la construction, portrait statistique 2017*; CCQ, *tableaux C 21 et C 22, 2024*

¹⁸⁴ CCQ, *supra* note 138 à la p 16.

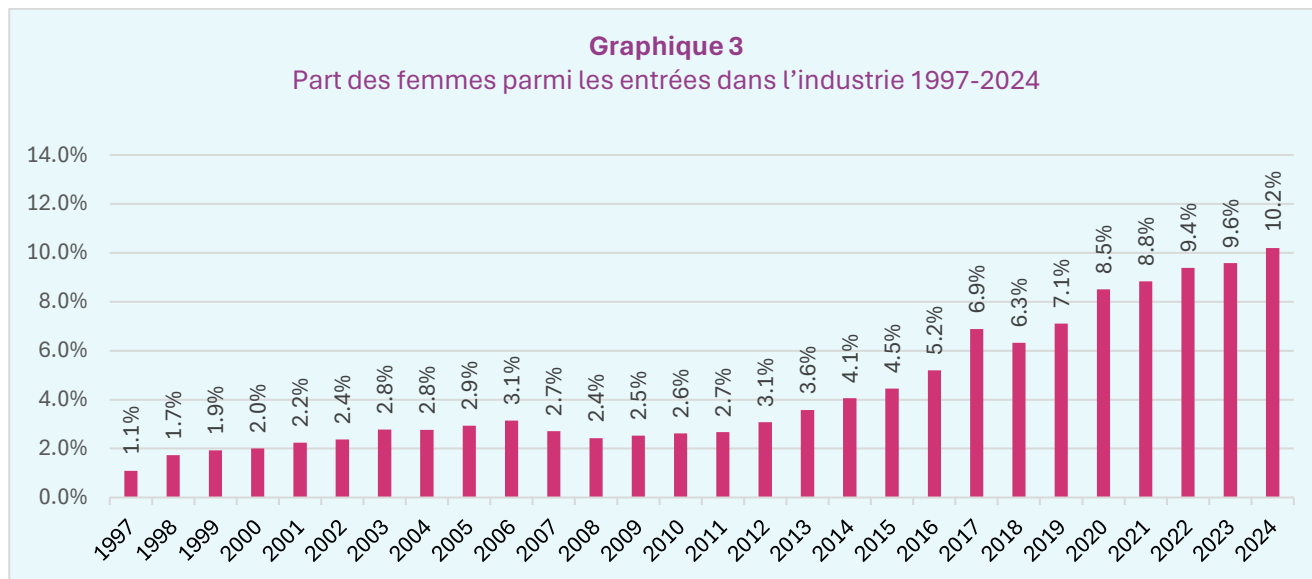
¹⁸⁵ CCQ, Phase 3 du PAEF 2023-2024. *Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction 2015-2024*, 2024, à la p 5.

¹⁸⁶ CCQ. « Un nombre record de femmes sur les chantiers pour bâtir le Québec », communiqué, 6 mars 2025. <https://www.ccq.org/fr-CA/Nouvelles/2025/Journee-internationale-droits-des-femmes-2025>.



2.4.2 Entrées et abandons

Alors que les femmes ne formaient que 4 % de la main-d'œuvre des métiers et occupations de l'industrie en 2024, elles représentaient 10,2 % des entrées dans ce secteur¹⁸⁷. Le taux de femmes parmi les entrées a connu une croissance marquée dans les dernières années, passant de 4,1 % en 2014 à 10,2 % en 2024. L'assouplissement des conditions d'entrée dans l'industrie et la hausse des mises en chantier et des besoins de main-d'œuvre afférents font partie des facteurs qui expliquent cette croissance.



Source : CCQ, *Les femmes dans la construction, portrait statistique 2017*; CCQ, *tableau C 48, 2024* ; CCQ, 2025.

Si cela est certes encourageant en termes de représentation des femmes, l'effet du nombre croissant d'entrées est freiné par le taux particulièrement élevé et disproportionné d'abandons parmi les travailleuses de la construction¹⁸⁸. Le taux d'abandon fait référence à la proportion de personnes, parmi les entrées de la période de référence, qui ont quitté l'industrie de façon temporaire ou définitive. Selon les données de 2022, 21 % des femmes quittent l'industrie après seulement un an, contre 13 % des hommes. Après 5 ans, l'écart était encore plus important, soit 52 % d'abandons parmi les femmes et 32 % parmi les hommes.

¹⁸⁷ *Idem.*

¹⁸⁸ CCQ, *Les abandons dans l'industrie de la construction au Québec - Direction des stratégies et portefeuille de projets*- Janvier 2021, à la p 6.

**Tableau 2**

Taux d'abandon des personnes salariées ayant un certificat de compétence-apprenti ou un certificat de compétence occupation, selon le genre et le nombre d'années depuis l'entrée
Cohortes 1997 à 2018

Femmes	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
Apprenties	20 %	32 %	40 %	45 %	51 %
Occupation	24 %	38 %	45 %	52 %	58 %
Total	21 %	33 %	41 %	47 %	52 %
Hommes	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
Apprentis	12 %	19 %	23 %	27 %	30 %
Occupation	17 %	25 %	31 %	35 %	38 %
Total	13 %	21 %	25 %	29 %	32 %

Les taux d'abandons varient de façon importante selon le métier et l'occupation. Pour certains métiers, il est possible d'effectuer des tâches similaires dans un secteur autre que celui de la construction. La CCQ établit aussi un lien entre la formation initiale et le maintien dans l'industrie : « Les métiers aux taux d'abandon les plus faibles ont généralement une formation initiale forte et un taux de diplômés plus élevé. On peut penser ici aux frigoristes, aux tuyauteurs, aux électriciens »¹⁸⁹. Or, les femmes sont sous-représentées dans ces trois métiers, représentant respectivement 0,69 %, 1,31 % et 2,49 % de la main-d'œuvre de ces métiers en 2023¹⁹⁰. De plus, dans ces métiers, le taux d'abandon après 5 ans est environ deux fois plus élevé chez les femmes que chez les hommes¹⁹¹.

Ces données concordent avec plusieurs travaux qui montrent que le taux d'abandon des femmes est considérablement élevé dans les emplois majoritairement masculins, particulièrement dans les emplois ouvriers et dans les emplois où les femmes sont les moins nombreuses¹⁹².

Comme nous le verrons, la discrimination à différentes étapes du parcours d'emploi des femmes et dans plusieurs dimensions des conditions de travail pousse les femmes à abandonner la carrière qu'elles avaient choisie. Un sondage auprès de travailleuses ayant quitté l'industrie montre que, de façon globale, la principale raison pour

¹⁸⁹ *Idem* à la p 9.

¹⁹⁰ CCQ, *Tableau C 37. Nombre de salariées et salariés par statut professionnel selon le métier et l'occupation, 2024, 2025.*

¹⁹¹ CCQ, *supra* note 188 à la p 10.

¹⁹² Margarita Torre, « Attrition from Male-dominated Occupations: Variation among Occupations and Women » (2017) 60:4 *Sociological Perspectives* 665-684; Aleksander Å Madsen, Idunn Brekke et Silje Bringsrud Fekjær, « Women's Attrition from Male-Dominated Workplaces in Norway: The Importance of Numerical Minority Status, Motherhood and Class » (2023) 37:2 *Work, Employment and Society* 333-351.



laquelle elles quittent l'industrie est la discrimination, l'intimidation et le harcèlement, évoquée par 34 % des répondantes¹⁹³. De plus, 17 % évoquent la non-reconnaissance de leurs compétences en raison du fait qu'elles sont des femmes et 16 % l'exposition à des attentes plus élevées envers les femmes qu'envers les hommes.

2.4.3 Métiers, occupations et ségrégation professionnelle

La participation des femmes à la main-d'œuvre de l'industrie de la construction varie de façon considérable selon le métier et l'occupation. En 2023, leur taux de représentation était supérieur à 5 % dans seulement sept métiers ou occupations :

- Peintre (26,3 %) ;
- Calorifugeuse (10,6 %) ;
- Plâtrière (10,2 %) ;
- Arpenteuse (10,1 %) ;
- Carreleuse (9,3 %) ;
- Poseuse de revêtements souples (6,7 %) ;
- Manœuvre (5,3 %).

Parmi l'ensemble des métiers et occupations, après celui de peintre, le métier de charpentière-menuisière est celui qui comptait le plus grand nombre de travailleuses. Or, malgré le fait que 18,61 % des travailleuses de la construction étaient charpentières-menuisières, elles ne comptaient que pour 2,5 % des personnes salariées de ce métier¹⁹⁴. Ainsi, au-delà de la question de la représentation au sein de l'industrie de la construction de façon générale, on constate une concentration dans un nombre relativement restreint de métiers et occupations. Selon une récente étude, parmi les travailleuses de la construction, le choix d'un métier ou d'une occupation en particulier serait moins guidé par les conditions salariales que par l'évaluation qu'elles font de leurs compétences¹⁹⁵. Elles tendraient alors à associer certains métiers et occupations à des compétences plutôt féminines ou masculines, par exemple, la minutie ou la force physique respectivement.

Nous notons que les cibles particulières du PAÉF pour les métiers et occupations à l'horizon de 2018 ont été prolongées pour 2022. Comme on peut le voir au tableau 3, en 2018, on constatait que seules deux cibles particulières sur trente-deux avaient été atteintes. Cinq ans plus tard, 17 cibles n'étaient toujours pas atteintes. Dans

¹⁹³ Léger et CCQ, *supra* note 107 à la p 21.

¹⁹⁴ CCQ, *Tableau C 38. Part des femmes actives par statut professionnel selon le métier et l'occupation, 2024, 2025.*

¹⁹⁵ *Idem* à la p 70.



le cadre de la troisième et dernière phase du PAÉF, la CCQ a identifié de nouvelles cibles particulières pour l'année 2024, et ce, seulement pour les catégories pour lesquelles la cible de 2018 a été atteinte¹⁹⁶.

Tableau 3

Représentation des femmes parmi les données de la CCQ, cibles établies par la CCQ et représentation des femmes pour l'ensemble du secteur de la construction au Québec selon les données du recensement (%)

Métiers et occupations	Représentation, données de la CCQ			Cibles établies par la CCQ		Représentation, données de la CNP**
	2013	2018	2023	2018*	2024	2021
Moyenne	1,29	1,99	3,60	3,00	n/de	n/d
Briqueuse-maçonne	0,44	0,48	1,10	2,00	2,00	0,88
Calorifugeuse	4,68	6,40	10,60	10,00	11,8	7,69
Carreleuse	3,38	5,39	9,30	10,00	10,00	8,14
Charpentière-menuisière	0,70	1,46	2,50	2,00	3,00	1,96
Chaudronnière	1,53	1,91	x	3,00	3,00	1,82
Cimentière-applicatrice	0,92	1,24	2,50	3,00	3,00	2,81
Couvreuse	0,47	0,89	2,20	2,00	2,00	2,05
Électricienne	1,08	1,48	3,00	3,00	3,00	2,43
Ferblantière	1,14	1,31	2,50	3,00	3,00	2,59
Ferrailleuse	0,64	0,51	1,10	3,00	3,00	2,34
Frigoriste	0,32	0,37	0,70	1,00	1,00	1,19
Grutière	0,68	0,81	1,10	2,00	2,00	2,23
Mécanicienne de machines lourdes	0,00	0,26	x	1,00	1,00	0,97
Mécanicienne industrielle de chantier	0,15	0,00	1,20	1,00	1,00	1,49
Mécaniciennes d'ascenseur	0,96	1,42	2,40	3,00	3,00	2,71
Mécaniciennes en protection-incendie	0,34	0,52	1,40	2,00	2,00	1,25
Monteuse-assembleuse	0,63	1,00	1,70	3,00	3,00	2,34
Monteuse-mécanicienne (vitrière)	0,29	0,72	1,40	2,00	2,00	2,65
Opératrice de pelles	0,42	0,67	0,80	3,00	3,00	2,02
Opératrice d'équipement lourd	0,68	1,09	1,70	3,00	3,00	2,02
Peintre	10,60	15,35	26,30	15,00	28,4	19,65
Plâtrière	4,04	5,52	10,20	10,00	12,3	5,79






¹⁹⁶ CCQ, *supra* note 185 à la p 5.

**Tableau 3**

Représentation des femmes parmi les données de la CCQ, cibles établies par la CCQ et représentation des femmes pour l'ensemble du secteur de la construction au Québec selon les données du recensement (%)

Métiers et occupations	Représentation, données de la CCQ			Cibles établies par la CCQ		Représentation, données de la CNP**
	2013	2018	2023	2018*	2024	2021
Poseuse de revêtements souples	1,92	3,11	6,70	3,00	6,8	5,26
Poseuse de systèmes intérieurs	1,13	1,03	2,20	3,00	3,00	5,79
Tuyauteuse	0,53	0,81	1,30	2,00	2,00	2,07
Occupations	1,82	2,82	5,10	3,00	n/d	n/d
Arpenteuse	7,72	8,33	10,10	15,00	15,00	8,14
Scaphandrière	3,50	1,57	4,00	10,00	10,00	n/d
Soudeuse	1,41	0,35	2,90	3,00	3,00	4,78
Soudeuse en tuyauterie	1,30	2,15	n/d	3,00	4,8	4,78
Boutefeu-foreuse	1,00	0,66	1,40	3,00	3,00	1,40
Main-d'œuvre de lignes	0,25	0,52	1,20	1,00	1,00	n/d
Autres occupations	1,62	2,78	6,00	3,00	5,9	n/d

CCQ, *Bilan 2018 du PAEF*; CCQ, *Tableau C 38, 2024*; Statistique Canada, *Recensement 2021*. *La CCQ a prolongé pour 2022 les cibles qu'elle avait établies pour 2018. ** Les données de cette colonne sont celles du recensement de 2021, selon les codes de la classification nationale des professions appariés aux métiers et occupations de la construction.

	Cible non atteinte
	Cible atteinte en arrondissant
	Cible atteinte en 2018
	Cible atteinte en retard
	Protéger les renseignements personnels

La cible de 2022 pour le métier de peintre est largement dépassée. Toutefois, la très grande majorité des cibles ne sont pas atteintes. Certaines interprètent ces résultats comme démontrant que, non seulement les objectifs de représentation globaux ne sont pas atteints, mais que la dynamique de ségrégation professionnelle tend à s'accroître¹⁹⁷.

¹⁹⁷ Hamel-Roy, Dumont-Lagacé & Paganardi, *supra* note 176 à la p 179.



Les constats faits ici concordent avec ceux faits ailleurs à savoir que l'augmentation du nombre de femmes parmi la main-d'œuvre d'un secteur à prédominance masculine n'entraîne pas nécessairement une réduction de la ségrégation professionnelle, mais peut aussi donner lieu à sa reconfiguration¹⁹⁸. Non seulement le secteur de la construction est à forte majorité masculine au niveau de la composition globale de la main-d'œuvre, mais les femmes sont largement surreprésentées dans les emplois administratifs associés au genre féminin ; la concentration de femmes est élevée dans des métiers et occupations qui sont davantage associés à des compétences associées aux femmes, comme la minutie leur présence demeure somme toute marginale sur les chantiers ; elles sont sous-représentées dans les métiers, occupations et secteurs où la rémunération est plus élevée.

3. Les obstacles à l'intégration, la progression et la rétention des femmes dans l'industrie de la construction

L'analyse des différentes étapes et éléments du parcours des femmes dans l'industrie fait ressortir la présence d'obstacles qui touchent spécifiquement les travailleuses et qui ont des effets préjudiciables disproportionnés sur elles. Ces obstacles à leur intégration, leur progression et leur rétention sont le résultat de pratiques, politiques, comportements et attitudes empreintes de préjugés et de stéréotypes négatifs à l'endroit des femmes qui participent à la discrimination systémique des femmes dans ce secteur d'emploi. L'analyse se divise en quatre parties qui concernent :

- L'entrée dans l'industrie de la construction ;
- L'embauche et le placement ;
- L'intégration et la progression des travailleuses dans l'industrie ; et,
- Les conditions de travail des femmes.

3.1 La discrimination vécue par les femmes lors de l'entrée dans l'industrie de la construction

En ce qui concerne l'entrée des femmes dans l'industrie de la construction, des efforts de promotion ont été faits au cours des dernières décennies pour attirer les femmes dans ce secteur et, comme nous l'avons vu, la part de femmes parmi les nouvelles personnes salariées a crû de façon notable. Deux voies principales sont disponibles pour entrer dans l'industrie :

- Compléter un diplôme d'études professionnelles (DEP) ;

¹⁹⁸ Acker, *supra* note 149 à la p 446.



- Et entrer directement dans l'industrie lorsqu'un « bassin de main-d'œuvre » est ouvert pour une région ou pour un métier ou une occupation.

Toutefois, elles continuent de vivre différentes formes de discrimination, y compris du harcèlement, au cours de leur parcours de formation.

3.1.1 La formation professionnelle : entre progrès dans la représentation des femmes et persistance de différentes formes de discrimination

La formation professionnelle joue un rôle important pour favoriser l'intégration, la progression et le maintien en emploi des femmes dans l'industrie de la construction. Malgré les différentes initiatives mises en œuvre et l'augmentation du nombre d'inscriptions de femmes dans les programmes de formation, elles continuent d'être à risque de vivre de la discrimination dans leur parcours de formation professionnelle.

La formation professionnelle est la première voie d'accès aux chantiers. Elle permet à la personne qui est en cours d'apprentissage d'un métier d'obtenir un certificat de compétence-apprenti. Elle peut dès lors réaliser les mêmes activités qu'un compagnon, mais sous sa supervision. Pour obtenir ce certificat, il faut que la personne réponde aux critères suivants¹⁹⁹ :

- Avoir complété un DEP ou, au minimum, avoir effectué 35 % des heures d'apprentissage ;
- Fournir une attestation suivant laquelle elle a suivi avec succès un cours de sécurité ;
- Démontrer qu'elle satisfait aux conditions d'admission prévues pour un programme de formation professionnelle ;
- Être en mesure de présenter une garantie d'emploi de 150 heures d'un employeur.

Toutefois, depuis 2016, les femmes diplômées peuvent obtenir un premier certificat de compétence-apprenti valide pour une durée de deux ans sans avoir à présenter une garantie d'emploi de 150 heures²⁰⁰. Le législateur a récemment étendu l'application de cette mesure aux « personnes représentatives de la diversité de la société québécoise », soit les femmes, les personnes autochtones, les personnes faisant partie d'une minorité « visible » ou ethnique, les personnes immigrantes et les personnes handicapées²⁰¹. De plus, depuis mars 2025, une femme ou une « personne représentative de la diversité de la société québécoise », qui a complété 35 % des heures d'apprentissage, peut obtenir un premier certificat de compétence-apprenti, mais sans avoir à satisfaire à ces deux exigences : démontrer qu'elle satisfait aux conditions d'admission d'un programme de formation professionnelle et

¹⁹⁹ *Règlement sur la délivrance des certificats de compétence*, RLRQ, c R-20, r 5 arts 2.5 et 2.1.

²⁰⁰ *Règlement sur la délivrance des certificats de compétence*, art 8.1.

²⁰¹ *Règlement sur la délivrance des certificats de compétence*, art 4, al. 5. Toutefois, ce changement législatif n'était pas en vigueur au moment de la rédaction du présent avis. PL 51, *Loi modernisant l'industrie de la construction*, arts 73 et 98 au para 5 (sanctionné le 28 mai 2024).



obtenir une garantie de 150 heures d'un employeur²⁰². Plusieurs travaux soulignent le caractère particulièrement important de la formation initiale pour l'intégration et le maintien en emploi des femmes dans l'industrie de la construction, à plus forte raison pour celles qui n'ont que peu ou pas de connaissances préalables liées à ce milieu²⁰³.

Dans les secteurs traditionnellement masculins comme celui de la construction, le choix de carrière est souvent largement tributaire de l'origine familiale, c'est-à-dire que de nombreux travailleurs ont grandi avec un père ou un autre membre de la famille exerçant un métier dans ce secteur. Ces travailleurs ont pu bénéficier de la transmission informelle de compétences techniques, mais aussi de l'habitus propre au milieu. L'habitus désigne un ensemble de dispositions intériorisées qui sont inculquées durant la socialisation, soit une manière d'être, de parler et de se comporter propre à un milieu social donné. Il confère un sens pratique en permettant à la personne de saisir les codes culturels et d'avoir « un sens du jeu », de savoir quels sont les comportements légitimes et ainsi voir son intégration et sa reconnaissance favorisées²⁰⁴. À cela s'ajoute le fait que les stéréotypes de genre imprègnent toujours la socialisation des garçons et des filles, influencent le développement de leurs intérêts et compétences et participent au maintien de la ségrégation genrée en emploi²⁰⁵.

Cependant, parmi les femmes qui œuvrent dans l'industrie de la construction, plusieurs ont grandi dans une famille comptant des membres de l'industrie de la construction et ont ainsi pu bénéficier dès un jeune âge d'une transmission informelle de compétences²⁰⁶. Bien qu'elles aient pu développer leurs aptitudes manuelles de façon informelle, les reconnaître par un diplôme peut les aider à se faire reconnaître comme membres légitimes de l'industrie²⁰⁷.

Une personne n'ayant pas hérité de cet habitus peut tout de même accumuler du capital culturel à travers la formation initiale et la socialisation en milieu de travail. En effet, la formation n'est pas qu'une étape d'acquisition de compétences techniques, il s'agit aussi d'une phase d'acculturation cruciale qui peut permettre aux femmes

²⁰² *Règlement sur la délivrance des certificats de compétence*, art 2.5, al 4 ; PL 51, *Loi modernisant l'industrie de la construction*, arts 67, 98 ; *Décret 440-225, Concernant l'entrée en vigueur de certaines dispositions de la Loi modernisant l'industrie de la construction*, 26 mars 2025, GOQ, 1549.

²⁰³ Donna Bridges et al, « "A trade of one's own": The role of social and cultural capital in the success of women in male-dominated occupations » (2022) 29:2 *Gender Work & Organization* 371-387; Hamel-Roy, Dumont-Lagacé & Paganardi, *supra* note 176.

²⁰⁴ Pierre Bourdieu, *Le sens pratique, Le sens commun*, Paris, Éditions de Minuit, 1980, aux pp 87-111.

²⁰⁵ Katie M Lawson, Ann C Crouter et Susan M McHale, « Links between Family Gender Socialization Experiences in Childhood and Gendered Occupational Attainment in Young Adulthood » (2015) 90 *J Vocat Behav* 26-35 ; Conseil du statut de la femme, *supra* note 161 aux pp 33-34 ; Romina A Vivaldi et Sarah E Rose, « A cross-cultural study of children's graphic representations of men- and women-dominated occupations » (2024) 42:4 *British Journal of Developmental Psychology* 461-477.

²⁰⁶ Alison Taylor, Zane Hamm et Milosh Raykov, « The experiences of female youth apprentices in Canada: just passing through? » (2015) 67:1 *Journal of Vocational Education & Training* 93-108 à la p 94.

²⁰⁷ Hamel-Roy, Dumont-Lagacé & Paganardi, *supra* note 176 à la p 72.



d'acquérir les outils nécessaires pour faire face aux résistances à leur inclusion²⁰⁸. Pour plusieurs travailleuses de la construction au Québec, la motivation de suivre un programme de formation initiale est liée à la volonté d'acquérir un bagage solide de connaissances et de compétences permettant de compenser un désavantage face aux hommes qui ont davantage pu bénéficier d'un apprentissage informel au cours de leur enfance²⁰⁹.

Or, la persistance des stéréotypes de genre contribue toujours à la ségrégation professionnelle et nuit à l'inscription des femmes dans des programmes de formation menant à une carrière dans la construction. C'est aussi ce qui explique pourquoi les femmes ont tendance à entrer dans l'industrie plus tard que les hommes, ceux-ci suivant plus souvent une trajectoire linéaire. L'entrée tardive des femmes s'expliquerait également par le manque d'information quant aux options de formations et de carrière dans des métiers traditionnellement masculins et à la présence de stéréotypes genrés dans les conseils d'orientation professionnelle²¹⁰.

La littérature reconnaît en effet que la socialisation genrée dans la sphère familiale et à l'école encourage la ségrégation professionnelle et limite l'orientation des filles vers des emplois traditionnellement masculins comme ceux du secteur de la construction²¹¹. Dans son avis de 2013 sur les femmes dans les métiers de la construction, le Conseil du statut de la femme (CSF) notait :

L'éducation des filles et des garçons demeure, de nos jours, axée sur les stéréotypes sexuels, ce qui limite et désavantage les filles en fait de choix professionnels. Pour la plupart, elles n'envisagent même pas les options traditionnellement masculines, tandis que d'autres, qui se sentent attirées par ce type de travail, craignent de ne pas être à la hauteur.²¹²

Afin de favoriser l'attraction, la diplomation et la rétention des femmes dans le secteur de la construction, la Commission des droits est d'avis que des efforts supplémentaires doivent être déployés afin de favoriser la connaissance des métiers de la construction auprès des filles au cours de leur parcours scolaire et contrer les préjugés et stéréotypes genrés quant à la formation professionnelle menant à des secteurs d'activités majoritairement masculins.

Plusieurs initiatives ont été mises sur pied pour encourager les femmes à s'inscrire dans un programme de formation pour un métier de la construction. La Commission des droits note que la CCQ a développé des initiatives de

²⁰⁸ Bridges et al, *supra* note 203 à la p 375.

²⁰⁹ Hamel-Roy, Dumont-Lagacé & Paganardi, *supra* note 176 aux pp 72-73.

²¹⁰ Wright, *supra* note 107 à la p 91.

²¹¹ Bridges et al, *supra* note 145 à la p 16 ; Conseil du statut de la femme, *supra* note 161 aux pp 33-40 ; Françoise Vouillot, « L'orientation aux prises avec le genre » (2007) 18:2 *Travail, genre et sociétés* 87-108.

²¹² Conseil du statut de la femme, *supra* note 161 à la p 37.



sensibilisation et de promotion pour encourager les femmes à intégrer l'industrie et à s'inscrire dans les programmes de formation²¹³. Par exemple, au cours du PAÉF 1997-2012, la CCQ a mis en place les initiatives suivantes :

- Le développement, en partenariat avec les associations syndicales et patronales et les centres de formation professionnelle (CFP), d'outils de promotion pour encourager l'inscription des femmes²¹⁴.
- L'offre de financement pour le recrutement des femmes dans les programmes d'études de l'industrie²¹⁵.
- La contribution, depuis 2002, au concours *Chapeau, les filles!* du ministère de l'Éducation avec le Prix *Mixité en chantier* qui vise à récompenser les femmes inscrites dans des programmes de formation qui se dirigent vers l'exercice d'un métier ou d'une occupation de l'industrie de la construction²¹⁶.

Toutefois, plusieurs mesures visant à encourager les femmes à s'inscrire dans un programme de formation n'ont pas été mises en œuvre²¹⁷.

Le PAÉF 2014-2025 de la CCQ prévoit également plusieurs mesures visant à favoriser l'intégration des femmes dans les programmes de formation de l'industrie. Certaines d'entre elles ont été réalisées, telles que la mesure 10 qui prévoit que les centres de formation professionnelle s'assurent que les tests d'admission aux programmes d'études soient « exempts de biais discriminants »²¹⁸. De plus, afin de promouvoir la présence des femmes dans l'industrie, la CCQ a développé la campagne *La mixité en chantier, c'est l'affaire de tous!*²¹⁹

Cependant, le bilan des deux premières phases du PAÉF montrait en 2022 que la plupart des initiatives visant l'intégration des femmes dans les programmes d'études n'avaient pas été complétées²²⁰, telles que :

- La priorité aux femmes aux programmes d'études (mesure 4) ;
- La poursuite de la formation dans les CFP « aux notions de mixité, de droits et de responsabilités en matière de droits de la personne » (mesure 5) ;

²¹³ CCQ, *supra* note 132 aux pp 11-12.

²¹⁴ *Idem* aux pp 12-14.

²¹⁵ *Idem* à la p. 15.

²¹⁶ Gouvernement du Québec, « Concours Chapeau, les filles ! et son volet Excellence Science », en ligne : <https://www.quebec.ca/gouvernement/reconnaissance-prix/education/chapeau-les-filles-excelle-science/a-propos> ; CCQ, *supra* note 132 à la p 15.

²¹⁷ *Idem* aux pp 9-10.

²¹⁸ CCQ, *supra* note 140 à la p 20.

²¹⁹ CCQ, *La mixité en chantier, Ouvrons les chantiers aux femmes – Tout le monde y gagne!*, en ligne : <https://mixite.ccq.org/>

²²⁰ CCQ, *supra* note 140 à la p 20.



- L'identification et l'adaptation des méthodes de formation, d'apprentissage et de travail à la morphologie des femmes (mesure 12) ;
- La réalisation de projets pilotes pour soutenir les diplômées dans la recherche d'emploi (mesure 13).

Dans le cadre de la phase 3 de ce PAÉF, la CCQ prévoit des bonifications aux mesures déjà mises en place. Elle prévoit notamment d'explorer les pistes d'alternance travail-études pour favoriser l'inclusion des femmes diplômées en construction et de faire la promotion de ce modèle²²¹. En 2025, la CCQ a annoncé le lancement du Plan d'action pour accélérer l'alternance travail-études dans l'industrie de la construction 2025-2028²²². Cependant, ce plan ne fait pas mention des femmes et de leurs désavantages et ne comprend donc aucune mesure spécifique à celles-ci.

Dans son avis de 2012 sur les femmes dans l'industrie de la construction, le Secrétariat à la condition féminine (SCF) déplorait une stagnation dans l'évolution des inscriptions de femmes dans les programmes de formation professionnelle liés à la construction. Les données pour les années 2012 à 2022 indiquent quant à elles que les différentes mesures adoptées semblent avoir porté fruit. La proportion d'inscriptions féminines a en effet presque doublé en près d'une décennie.

²²¹ Bonifications 3 et 5. CCQ, *supra* note 185 aux pp 6-7.

²²² CCQ, *Espace solutions, Démarche collaborative-Plan d'action pour accélérer l'alternance travail-études dans l'industrie de la construction 2025-2028*. 2025.



Tableau 4 Inscription des femmes dans des programmes de formation professionnelle liés aux métiers et occupations de la construction, 2012-2022			
Années	Total d'inscriptions	Inscriptions féminines	Taux de femmes
2012-2013	24 248	1099	4,53 %
2013-2014	24 899	1228	4,93 %
2014-2015	24 602	1282	5,21 %
2015-2016	23 990	1296	5,40 %
2016-2017	22 281	1300	5,83 %
2017-2018	20 328	1267	6,23 %
2018-2019	19 901	1363	6,85 %
2019-2020	18 234	1338	7,34 %
2020-2021	20 025	1556	7,77 %
2021-2022	22 081	1809	8,19 %
Total	220 589	13 538	6,14 %

Source : Banque de données des statistiques officielles sur le Québec, 2023

Dans ses observations concernant le Canada en 2016, le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes saluait les efforts entrepris pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau des choix éducatifs et professionnels en général²²³. Il se montrait tout de même préoccupé par la concentration des femmes dans des domaines d'emplois à prédominance féminine et leur sous-représentation dans les programmes de formation professionnelle.

Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes recommandait ainsi à l'État de « renforcer ses stratégies de lutte contre les stéréotypes discriminatoires et les obstacles structurels qui peuvent décourager les filles d'aller au-delà de l'enseignement secondaire et de s'inscrire dans des domaines traditionnellement dominés par les

²²³ Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, *Observations finales concernant les huitième et neuvième rapports périodiques (présentés en un seul document) du Canada*, CEDAW/C/CAN/CO/8-9 au para 36.



hommes »²²⁴. Cette recommandation va dans le sens de l'article 10 de la CEDEF qui énonce que les États parties doivent prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination des femmes en matière d'éducation, notamment en assurant les mêmes conditions d'orientation professionnelle et d'accès aux études, y compris la formation professionnelle, et en éliminant toute conception stéréotypée des rôles des hommes et des femmes à tous les niveaux d'enseignement.

Afin de favoriser l'inscription de femmes dans les programmes de formation professionnelle menant à un métier ou une occupation de la construction, la Commission des droits émet la recommandation suivante :

Recommandation 1

La Commission des droits recommande au ministère de l'Éducation, au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, à la Commission de la construction du Québec et aux centres de formations professionnelles de collaborer dans la mise en place et le renforcement d'initiatives inclusives de sensibilisation et de promotion des métiers et occupations de la construction auprès des élèves du secondaire en mettant l'accent en particulier sur les métiers où les femmes sont sous-représentées.

De plus, comme l'indique le SCF dans un récent rapport, le mentorat auprès des étudiantes par des travailleuses de la construction favorise leur intégration et leur rétention²²⁵. La Commission partage cet avis et formule une recommandation en ce sens :

Recommandation 2

La Commission des droits recommande au ministère de l'Éducation, au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, à la Commission de la construction du Québec, aux centres de formation professionnelle et aux associations syndicales de collaborer à la mise en place de programmes de mentorat destinés aux femmes qui suivent une formation professionnelle menant à un métier ou une occupation de la construction.

Il pourrait à cet égard être pertinent de cibler en priorité des programmes de formation où l'on constaterait que le taux de diplomation des femmes est régulièrement inférieur à celui des hommes. Par exemple, dans les programmes suivants, le taux de diplomation après trois ans était inférieur chez les femmes, et ce, pour les trois dernières cohortes pour lesquelles les données sont disponibles : briquetage-maçonnerie ; charpentier-menuiserie ; conduite d'engins de chantier ; mécanique industrielle de construction et d'entretien ; plomberie et chauffage²²⁶.

²²⁴ *Idem* au para 37 b).

²²⁵ 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.*

²²⁶ Données transmises par le ministère de l'Éducation.



Globalement, il semble que les travailleuses soient plutôt satisfaites de la formation reçue, notamment parce que les apprentissages leur ont permis de gagner en assurance lors de leur entrée dans l'industrie²²⁷. Toutefois, des études démontrent que des travailleuses vivent de la discrimination et du harcèlement au cours de leur parcours de formation. Par exemple, aux États-Unis, une étude a révélé que 28,4 % des femmes considéraient ne pas être traitées équitablement par rapport aux hommes dans le cadre de leur formation professionnelle²²⁸. Au Québec, le CSF et le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) ont également rapporté des situations de harcèlement sexiste pendant la formation initiale²²⁹. On rapportait des conditions d'apprentissage marquées par des blagues sexistes et la nécessité des femmes de faire leurs preuves devant un déni de leur légitimité. Plus récemment, Hamel-Roy et al. relataient que plusieurs ont été « la cible d'exigences supplémentaires de la part de leurs professeurs, faisant face à différentes remises en question de leurs capacités (parce qu'elles sont des femmes) et, conséquemment, n'ayant pas droit à l'erreur »²³⁰. La Commission des droits rappelle que la soumission à des conditions d'apprentissage différenciées et à du harcèlement sur la base du sexe ou du genre va à l'encontre du droit à l'égalité garanti par l'article 10 de la Charte.

Plus globalement, Hamel-Roy et al. ont aussi relevé différents problèmes au niveau de la capacité des femmes à compléter un programme de formation professionnelle. Elles font notamment état d'un manque d'enseignantes et d'enseignants qualifiés, d'une offre inégale selon les régions ayant pour effet de limiter leur choix professionnel et d'un fardeau financier lié à une offre limitée de bourses et à des horaires de formation difficilement conciliables avec un emploi²³¹. Bien qu'il ne s'agisse pas d'obstacles qui touchent nécessairement les femmes de façon disproportionnée, compte tenu de l'intérêt particulier de la formation professionnelle pour l'intégration et le maintien en emploi des femmes, la Commission des droits souligne l'importance de parfaire l'offre et l'accessibilité afin de lever tous les obstacles à la formation professionnelle.

Enfin, un sondage commandé par la CCQ montre que le soutien à une mesure de priorisation des femmes dans l'octroi de places pour la formation initiale est significativement plus élevé parmi les travailleuses qui font partie de minorités racisées²³². Est-ce que cela pourrait être lié à une moins grande familiarité avec le milieu de la construction québécois ou à un manque de contacts au sein de celui-ci ? Compte tenu de l'importance de la formation initiale pour l'intégration et la rétention des femmes et de la présence de désavantages potentiels pour les travailleuses qui font partie des minorités racisées, la Commission des droits est d'avis que la CCQ devrait évaluer la pertinence d'adopter une mesure favorisant la formation initiale de cette catégorie de femmes.

²²⁷ Hamel-Roy, Dumont-Lagacé & Paganardi, *supra* note 176 à la p 74.

²²⁸ Hegewisch & Mefferd, *supra* note 107 à la p 26.

²²⁹ Conseil du statut de la femme, *supra* note 161 à la p 45 ; 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 - Rapport de recherche*, 2012, à la p 33. Voir également : Conseil sectoriel de la construction, *État de la situation des femmes dans la construction au Canada*, Ottawa, 2010, à la p 79.

²³⁰ Hamel-Roy, Dumont-Lagacé & Paganardi, *supra* note 176 à la p 74.

²³¹ Hamel-Roy, Dumont-Lagacé & Paganardi, *supra* note 176 à la p 73.

²³² Léger et CCQ, *supra* note 107 à la p 40.



3.1.2 L'entrée par les bassins de main-d'œuvre et son impact négatif sur le maintien des femmes dans l'industrie

L'entrée par les bassins de main-d'œuvre est la seconde façon d'entrer dans l'industrie de la construction. Cette option est attrayante pour plusieurs personnes, y compris plusieurs femmes, puisqu'elle leur permet d'accéder immédiatement à un revenu de travail sans formation professionnelle préalable. Toutefois, comme nous le verrons, l'entrée par les bassins ne favorise pas le maintien des travailleuses dans l'industrie sur le long terme. Par rapport à l'entrée par la formation professionnelle, elle les place dans une plus grande position de vulnérabilité, notamment face aux attitudes et comportements discriminatoires, ce qui les rend plus à risque de quitter l'industrie.

Les ouvertures de bassins sont autorisées par la CCQ lorsqu'elle constate une situation de pénurie de main-d'œuvre dans un métier ou une occupation dans une région donnée, soit lorsque moins de 5 % des titulaires d'un certificat de compétence apprenti ou occupation dans une région donnée pour un métier ou une occupation donnée sont disponibles. Lorsqu'un bassin est ouvert pour un métier ou une occupation, une personne peut se voir accorder un certificat de compétence-apprenti ou un certificat de compétence-occupation²³³. Pour l'obtenir, la personne doit avoir complété un cours sur la sécurité sur les chantiers.

Pour les femmes, l'ouverture des bassins se fait lorsque moins de 30 % des titulaires d'un certificat de compétence apprenti ou occupation dans une région donnée sont disponibles²³⁴. Il s'agit d'une mesure introduite en 2016 afin de favoriser l'accès à l'industrie pour les femmes. Elles doivent également respecter les mêmes conditions que les hommes qui peuvent, de leur côté, postuler lorsque les bassins sont à 5 %²³⁵. Depuis 2024, cette mesure s'applique aussi aux « personnes représentatives de la diversité de la société québécoise »²³⁶.

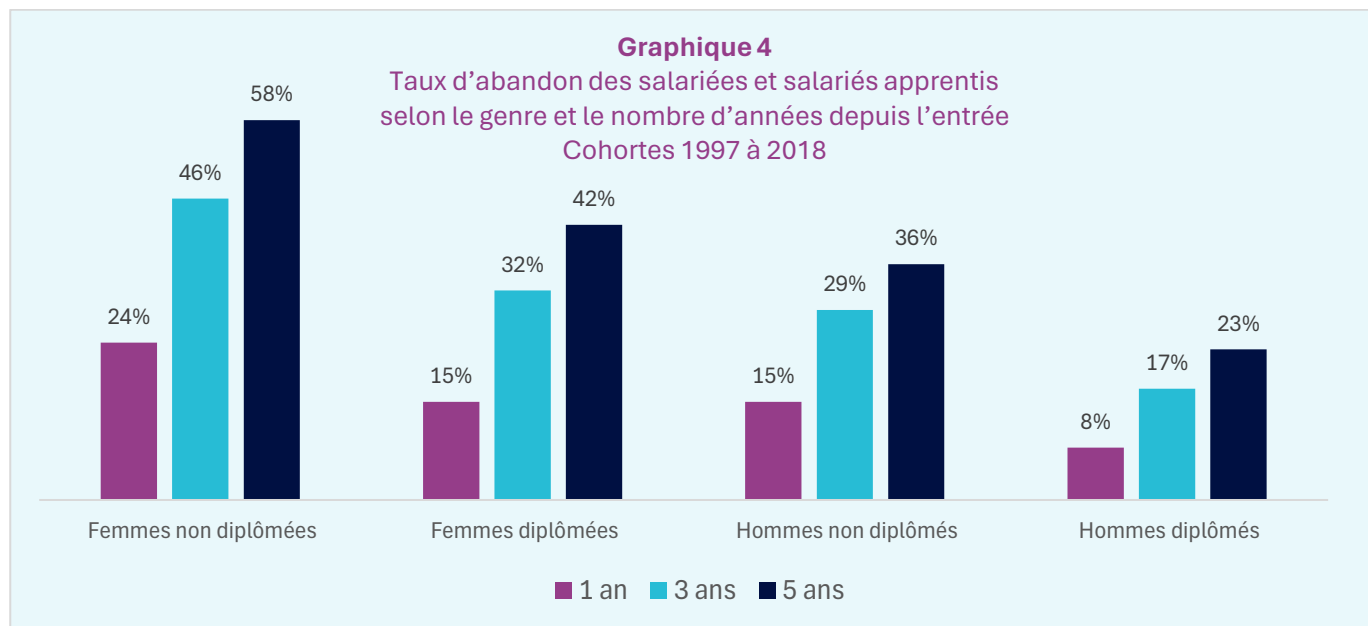
L'ouverture des bassins vise à combler des pénuries en favorisant la diversification des personnes entrant dans l'industrie. Cependant, elle ne favorise pas le maintien des travailleuses dans l'industrie sur le long terme. En effet, comme on peut le voir au graphique 4, les données de la CCQ montrent que le taux d'abandon est systématiquement plus élevé chez les personnes non diplômées, et plus particulièrement chez les femmes non diplômées. En effet, après cinq ans, c'est le cas de 58 % des femmes et de 36 % des hommes.

²³³ *Règlement sur la délivrance des certificats de compétence*, arts 3 et 4.2.

²³⁴ *Règlement sur la délivrance des certificats de compétence*, arts 8.3 et art. 8.4.

²³⁵ *Règlement sur la délivrance des certificats de compétence*, arts 3 et 4.2.

²³⁶ PL 51, *Loi modernisant l'industrie de la construction*, RLRQ, c 19, arts 74 et 98 ; *Règlement sur la délivrance des certificats de compétence*, arts 8.3 et 8.4.



Source : CCQ, *Les femmes dans la construction, portrait statistique, 2023, 2024*

La majorité des personnes entrant dans l'industrie au cours des dernières années sont non diplômées, et cette tendance est particulièrement marquée chez les femmes. Parmi l'ensemble des personnes entrant dans l'industrie, la proportion de personnes diplômées est passée de 52,6 % en 2014 à 25,1 % en 2023²³⁷. Chez les femmes, cette proportion est passée de 49,9 % à 20 %, avec un creux à 15,7 % en 2020²³⁸. Ainsi, la très vaste majorité des femmes font leur entrée dans l'industrie par la voie des bassins et elles le font dans une proportion supérieure aux hommes.

Le fait que les femmes soient plus nombreuses à entrer par les bassins peut certes s'expliquer par le fait qu'il est plus facile pour elles d'obtenir un certificat de compétence sans diplôme, mais aussi par le fait qu'elles ont tendance à entrer dans l'industrie plus tardivement que les hommes. Elles sont moins nombreuses à se diriger directement vers ce secteur durant ou après leurs études secondaires. Plusieurs ont d'abord œuvré dans des secteurs à prédominance féminine moins bien rémunérés. L'entrée par les bassins représente pour elles une opportunité d'accéder rapidement à un emploi offrant des conditions salariales avantageuses.

Bien que l'entrée par les bassins puisse à court terme faciliter l'accès aux chantiers pour les femmes, l'importance de la formation ne peut être sous-estimée pour le maintien en emploi, particulièrement pour les travailleuses qui entrent dans le milieu en n'y étant pas familières et qui ne peuvent compter sur un réseau de contacts pouvant attester de leurs compétences²³⁹. D'ailleurs, lorsqu'il s'agit d'une réorientation professionnelle, des travaux suggèrent que les femmes qui

²³⁷ CCQ, *Faits saillants sur l'industrie de la construction 2023, Direction analyses stratégiques et diversité, 2024*, à la p 9.

²³⁸ CCQ, *Les femmes dans la construction - Portrait statistique, 2023, 2024* à la p 6.

²³⁹ Wulff et al, *supra* note 107 à la p 40.



intègrent un secteur majoritairement masculin sont davantage à risque de l'abandonner, notamment parce qu'elles sont davantage perçues comme étrangères au milieu de travail masculin²⁴⁰.

Plusieurs acteurs du milieu critiquent le fait que la majorité de la main-d'œuvre entre désormais dans l'industrie par la voie des bassins et avec des compétences inférieures à celles des personnes qui ont complété une formation professionnelle. Comme les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à arriver sur les chantiers sans diplôme, cela pourrait insidieusement nourrir le stéréotype selon lequel les femmes ne possèdent pas les compétences requises pour exercer un métier d'homme.

Comme indiqué plus haut, les tribunaux reconnaissent les attitudes empreintes de préjugés et de stéréotypes envers les membres d'un groupe visé comme pouvant être un élément constitutif de la discrimination systémique²⁴¹. Dans l'arrêt *Action travail des femmes*, la Cour suprême avait d'ailleurs retenu les stéréotypes et attitudes négatifs au sujet des femmes dans les emplois manuels au CN dans son analyse de la discrimination systémique dans ce milieu d'emploi²⁴².

Par ailleurs, dans le présent contexte de pénurie de main-d'œuvre, l'arrivée importante de travailleuses et travailleurs qui n'ont pas de formation professionnelle sur les chantiers a des impacts sur leur accompagnement et sur les équipes de travail. En effet, certains décrivent le rythme accéléré des travaux combiné à la présence grandissante d'une main-d'œuvre non formée qui augmente le risque d'accidents de travail et de lésions professionnelles pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs²⁴³. La Commission constate ainsi que le recours de plus en plus large aux entrées par bassins pourrait avoir un impact sur le droit des travailleuses et travailleurs de l'industrie à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique²⁴⁴.

Compte tenu du taux d'abandon des femmes après seulement quelques années dans l'industrie, les mesures centrées sur l'accès à l'industrie sont insuffisantes pour corriger les inégalités systémiques. Il est donc nécessaire de mettre en œuvre des mesures structurantes axées sur la rétention²⁴⁵. À ce sujet, dans le cadre de la phase 3 du PAÉF, la CCQ prévoyait « promouvoir l'alternance travail-études comme un modèle pédagogique favorisant l'accès et la rétention dans notre industrie, particulièrement des membres de groupes sous-représentés »²⁴⁶. La Commission des droits est d'avis que toute initiative favorisant la diplomation des femmes devrait être encouragée.

²⁴⁰ Margarita Torre, « The Scarring Effect of “Women’s Work”: The Determinants of Women’s Attrition from Male-Dominated Occupations » (2014) 93:1 *Social Forces* 1-29.

²⁴¹ Arrêt *Action travail des femmes*, *supra* note 8 aux pp 1139 et 1143 ; *Gaz Métropolitain (CA)*, *supra* note 11 au par 47.

²⁴² Arrêt *Action travail des femmes*, *supra* note 8 aux pp 1119-1120 et 1139.

²⁴³ FTQ-Construction, *Mémoire de la FTQ-Construction portant sur la modernisation de la Loi R-20, Loi modernisant l'industrie de la construction*, 2024, p. 7.

²⁴⁴ Charte, art 46.

²⁴⁵ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *supra* note 3 aux pp 9-10.

²⁴⁶ Bonifications 3 et 5. CCQ, *supra* note 185 aux pp 6-7.



3.2 L'importante prévalence de la discrimination des femmes dans l'embauche et le placement

Les femmes rencontrent des obstacles discriminatoires dans le cadre de leur recherche d'emploi. De plus, compte tenu de l'instabilité cyclique et saisonnière caractéristique de l'industrie de la construction, elles peuvent se trouver plus souvent en recherche d'emploi que des travailleuses œuvrant dans d'autres secteurs et peuvent ainsi régulièrement faire l'expérience de discriminations à l'embauche. La discrimination à l'embauche fondée sur le sexe que vivent les femmes dans l'industrie est contraire aux articles 10 et 16 de la Charte. Cette forme de discrimination a des effets préjudiciables sur la rétention, le maintien et la progression des femmes dans ce secteur d'emploi. Les pratiques en matière d'embauche ainsi que les attitudes et comportements discriminatoires à l'endroit des travailleuses favorisent leur exclusion, ce qui participe ultimement à leur discrimination systémique.

Pour comprendre comment cette forme de discrimination se manifeste, nous nous penchons sur quatre aspects concernant l'embauche des femmes dans l'industrie de la construction :

- L'embauche directe et les réseaux informels ;
- Le référencement par le Carnet de référence construction ;
- L'embauche par les entreprises de location de main-d'œuvre ;
- L'absence de mise œuvre du Programme d'obligation contractuelle pour les contrats de travaux de construction publics.

3.2.1 La résistance des employeurs à embaucher des femmes et l'exclusion des travailleuses des réseaux informels

Les travailleuses de l'industrie rapportent vivre de la discrimination à l'embauche tant directe qu'indirecte. En raison des attitudes et comportements véhiculant des stéréotypes négatifs persistants à l'endroit des femmes, elles sont nombreuses à rapporter avoir de la difficulté à se faire embauchées, surtout au début de leur carrière. Les travailleuses sont également souvent exclues des réseaux informels d'emploi dans le secteur, ce qui nuit également à leur capacité à trouver un emploi.

L'embauche directe et les réseaux informels sont la principale voie pour obtenir un emploi dans l'industrie. À l'instar des hommes, la première source de recrutement des femmes dans l'industrie de la construction est l'embauche par un employeur qui les connaît déjà²⁴⁷. C'était le cas dans 74 % des embauches des femmes et de 69 % des hommes en 2023. Elles sont cependant moins nombreuses à être recrutées par le biais de leur réseau personnel. C'était le cas de 18 % d'entre elles, contre 24 % des hommes.

Encore aujourd'hui, seule une minorité d'entreprises embauchent des femmes. En 2023, l'industrie de la construction comptait 27 606 entreprises et, de ce nombre, seulement 4 466 embauchaient au moins une femme, soit 16,2 % des

²⁴⁷ CCQ, *Les femmes dans la construction - Portrait statistique 2023, 2024*, à la p 10.



entreprises²⁴⁸. Près de la moitié (46,7 %) des entreprises qui embauchaient des femmes comptaient 5 personnes salariées ou moins. Huit entreprises sur dix sont de cette taille. Cependant, parmi l'ensemble de ces petites entreprises, seule une sur dix (9,5 %) embauchait des femmes. Plus les entreprises comptent de personnes salariées, plus elles embauchent des femmes. Il demeure que, parmi les entreprises de 50 personnes salariées ou plus, 13,9 % n'avaient embauché aucune femme en 2023.

Obtenir un premier emploi dans l'industrie est un défi important pour bon nombre de femmes qui y font leurs débuts²⁴⁹. Dans des secteurs traditionnellement masculins comme celui de la construction, de nombreux employeurs continuent d'exclure les candidatures de travailleuses sur la base de leur genre/sexe. Différents travaux ont d'ailleurs documenté la perception de discrimination à l'embauche chez les travailleuses de l'industrie²⁵⁰.

Dans une étude québécoise publiée en 2012, le CIAFT rapportait que la grande majorité des participantes avaient vécu des problèmes au cours de leur recherche d'emploi ou à l'embauche et que la discrimination et les préjugés étaient les principaux facteurs évoqués²⁵¹. Une décennie plus tard, Hamel-Roy et al. faisaient un constat similaire. Plusieurs répondantes disaient avoir eu de la difficulté à trouver un emploi, malgré des démarches intensives. Les chercheuses rapportent que la majorité des répondantes ont vécu des expériences de discrimination directe et indirecte²⁵². Certains employeurs auraient d'ailleurs fait part aux travailleuses de « leurs préjugés sexistes et de leur réticence à embaucher une femme sans expérience »²⁵³.

Dans les affaires *Gaz Métropolitain* et *Action travail des femmes*, où il était question de discrimination systémique en emploi des femmes dans des emplois manuels, les tribunaux avaient constaté que le processus d'embauche avait un effet disproportionné d'exclusion à l'égard des femmes. Dans *Action travail des femmes*, les femmes qui postulaient aux emplois manuels se faisaient décourager de poursuivre le processus²⁵⁴. Dans *Gaz Métropolitain*, les femmes se faisaient notamment questionner sur leurs expériences dites « non traditionnelles », soit leur expérience dans des emplois considérés comme masculins²⁵⁵ ou encore sur leur capacité à travailler dans un milieu masculin, notamment sur leurs réactions face à des comportements sexistes ou des blagues grivoises²⁵⁶. Dans les deux affaires, elles étaient également assujetties à un test qui avait des effets discriminatoires à l'endroit des femmes²⁵⁷ ou encore à des conditions ou

²⁴⁸ CCQ, *Tableau C 47. Nombre et part des entreprises embauchant des femmes selon le nombre moyen de salariés*, 2023.

²⁴⁹ Conseil du statut de la femme, *supra* note 161 à la p 49 ; Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail, *supra* note 229 à la p 33.

²⁵⁰ Charest et al, *supra* note 145 à la p 51 ; Hamel-Roy, Dumont-Lagacé & Paganardi, *supra* note 176 à la p 76.

²⁵¹ Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail, *supra* note 229 à la p 34.

²⁵² Hamel-Roy, Dumont-Lagacé & Paganardi, *supra* note 176 à la p 103.

²⁵³ Hamel-Roy, Dumont-Lagacé & Paganardi, *supra* note 176, p. 76.

²⁵⁴ Arrêt *Action travail des femmes*, *supra* note 8 à la p 1124.

²⁵⁵ *Gaz Métropolitain* (TDP), *supra* note 21, aux paras 178-185, 219-220, 224.

²⁵⁶ *Idem* aux paras 225-235.

²⁵⁷ *Idem* aux paras 320-333, 382-389.



évaluations supplémentaires qui n'étaient pas imposées aux candidats masculins²⁵⁸. Ultiment, rare sont les femmes qui ont été embauchées dans les deux entreprises²⁵⁹. Par exemple, dans *Gaz Métropolitain*, la seule femme qui s'est rendue à la dernière étape du processus d'embauche a appris ne pas avoir été retenue après avoir déclaré être enceinte, et le tribunal a conclu que le refus d'embauche était discriminatoire parce qu'il était fondé sur le motif de discrimination interdit de la grossesse²⁶⁰.

La littérature indique que la discrimination des femmes à l'embauche est motivée par une pluralité de préjugés et stéréotypes sexistes :

- La croyance que leurs compétences et capacités sont inférieures à celles des hommes ;
- Le fait ou la crainte que des hommes refusent de travailler avec des femmes ;
- La crainte qu'elles soient la source de distractions pour les travailleurs masculins et qu'elles nuisent ainsi à leur productivité ;
- La crainte qu'elles déposent des plaintes pour harcèlement sexuel engageant la responsabilité de l'employeur ;
- La crainte qu'une travailleuse tombe enceinte et de devoir la remplacer ;
- La crainte de devoir gérer des demandes d'aménagements liés à la conciliation travail-famille²⁶¹.

Différents acteurs du secteur de la construction ont développé des outils de sensibilisation qui s'attaquent à ces préjugés et stéréotypes. Par exemple, dans le cadre de la campagne *La mixité en chantier*, la CCQ a lancé des capsules vidéo qui visent à déconstruire des mythes sur les compétences des femmes et leur place au sein de l'industrie de la construction.

Dans une visée d'action toujours plus efficace contre les préjugés et stéréotypes qui soutiennent la discrimination à l'embauche, la Commission des droits est d'avis qu'il serait utile que la CCQ documente les perceptions des employeurs et des employés masculins à l'égard de la présence des femmes sur les chantiers.

²⁵⁸ *Action Travail des femmes c Canadien National*, (1984) 5 C.H.R.R. D/2327 ; *Gaz Métropolitain (TDP)*, *supra* note 21, aux paras 287 et 290.

²⁵⁹ Arrêt *Action travail des femmes*, *supra* note 8 aux pp 1123 et 1124 ; *Gaz Métropolitain (TDP)*, *supra* note 21 aux paras 125 et 439.

²⁶⁰ *Gaz Métropolitain (TDP)*, *supra* note 21 aux paras 406 et 416.

²⁶¹ Charest et al, *supra* note 145 à la p 51 ; Bridges et al, *supra* note 145 à la p 908 ; Appiah, Halpenny & Pakula, *supra* note 157 à la p 33 ; Hamel-Roy, Dumont-Lagacé & Paganardi, *supra* note 176 à la p 103.



Recommandation 3

La Commission des droits recommande à la Commission de la construction du Québec de mener une enquête auprès des employeurs et des employés masculins concernant leurs perceptions de la présence des femmes dans l'industrie.

Toujours dans une optique de prévention de la discrimination à l'embauche, il serait utile que les entrepreneurs en construction aient reçu une formation pertinente en la matière. Au Québec, la Régie du bâtiment du Québec (RBQ) est l'autorité responsable de la délivrance de la licence nécessaire pour toute personne qui exécute ou fait exécuter des travaux de construction. La Commission des droits recommande donc qu'elle instaure d'une formation obligatoire sur le droit à l'égalité et la prévention de la discrimination comme condition préalable à la délivrance et au renouvellement des licences pour les entrepreneurs en construction.

Recommandation 4

La Commission des droits recommande à la Régie du bâtiment du Québec d'instaurer une formation obligatoire sur le droit à l'égalité et la prévention de la discrimination comme condition préalable à la délivrance et au renouvellement de toute licence pour les entrepreneurs en construction.

Si des actions de sensibilisation et d'éducation sont certes nécessaires et peuvent participer à un changement progressif des mentalités, elles demeurent cependant insuffisantes pour lutter contre la discrimination des femmes à l'embauche dans la mesure où elle ne repose pas strictement sur les préjugés et stéréotypes entretenus par les employeurs. Des facteurs contextuels et des normes et pratiques organisationnelles participent à la production des inégalités observées.

La discrimination des femmes à l'embauche peut notamment être amplifiée lorsque l'offre de main-d'œuvre excède la demande en contexte d'instabilité économique ou de ralentissement des investissements²⁶². Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre comme celui qui prévaut depuis quelques années au Québec, les employeurs disposent cependant d'une marge de manœuvre limitée et l'exclusion de candidatures de femmes est donc moins aisée. D'ailleurs, près d'une travailleuse sur deux craint d'ailleurs que la place des femmes sur les chantiers diminue si la pénurie se résorbe²⁶³. Or, le respect du droit à l'égalité des travailleuses ne devrait en aucun cas dépendre du contexte économique.

Le lien d'emploi des femmes serait aussi plus précaire en ce sens qu'elles seraient souvent les premières mises à pied²⁶⁴. Des travailleuses peuvent à cet égard faire l'objet de discrimination intersectionnelle du fait de leur orientation

²⁶² Charest et al, *supra* note 145 à la p 51.

²⁶³ Léger et CCQ, *supra* note 107 à la p 32.

²⁶⁴ Hamel-Roy, Dumont-Lagacé & Paganardi, *supra* note 176 à la p 107.



sexuelle, de leur statut d'immigration ou de leur appartenance à une minorité racisée²⁶⁵. À ce propos et bien que cela ne se limite pas à l'embauche, au Québec, le sentiment d'exclusion sur les chantiers est plus élevé parmi celles qui n'ont pas la citoyenneté canadienne (32 %), celles qui font partie d'une minorité racisée (30 %) et celles qui font partie des minorités sexuelles ou de genre (25 %) que parmi l'ensemble des travailleuses (17 %)²⁶⁶. Les femmes des minorités racisées sont aussi relativement plus nombreuses à craindre les répercussions d'un éventuel ralentissement économique sur l'embauche des femmes, à juger que les mesures d'accès à l'égalité sont essentielles et à être en accord avec le fait que la diversification des équipes de travail favoriserait la présence des femmes dans la construction²⁶⁷.

La littérature montre aussi que l'embauche par réseau informel au sein de l'industrie de la construction suit une logique de reproduction « homosociale »²⁶⁸ ou de « clonage culturel »²⁶⁹, c'est-à-dire que les personnes en position de pouvoir tendent à recruter et à récompenser des personnes issues du même groupe social, favorisant ainsi les hommes blancs et reproduisant les injustices sociales²⁷⁰. Cela est renforcé par la prévalence du recrutement par réseau, une pratique organisationnelle aux effets discriminatoires dans la mesure où les réseaux informels sont souvent relativement homogènes en ce qui concerne le genre, l'ethnicité, la classe, etc.²⁷¹ Dans l'industrie de la construction, le recrutement par réseau est plus souvent observé au sein des petites entreprises²⁷². Or, comme nous l'avons vu, huit entreprises de la construction sur dix comptent cinq employés ou moins au Québec.

Les travailleuses sont désavantagées par le fait que, de façon générale, leur capital social est relativement inférieur dans le milieu. On entend par là l'ensemble de ressources dont peut disposer une personne du fait de son réseau de relations, de son appartenance à un groupe social donné²⁷³. Dans le milieu de la construction, avoir de telles relations permet de compter sur des mentors et des opportunités d'emplois qui faciliteront l'acquisition d'expériences pratiques nécessaire à la progression au sein de la hiérarchie. Comme le notent Wulff et al., les hommes héritent traditionnellement de ce capital de la part de leur famille, ce qui leur confère un avantage compétitif sur le marché du travail :

Knowing the right people and having some knowledge, understanding and experience of the working environment is the capital that opens doorways to success.

²⁶⁵ *Idem*; Charest et al, *supra* note 145 à la p 56.

²⁶⁶ Léger et CCQ, *supra* note 107 à la p 25.

²⁶⁷ *Idem*.

²⁶⁸ Lauren A Rivera, « Homosocial Reproduction » dans *Sociology of Work: An Encyclopedia*, Thousand Oaks, SAGE Publications, 2013 376.

²⁶⁹ Philomena Essed et David Theo Goldberg, « Cloning cultures: the social injustices of sameness » (2002) 25:6 *Ethnic and Racial Studies* 1066-1082.

²⁷⁰ Bridges et al, *supra* note 145 à la p 910 ; Abigail Powell et Katherine Jc Sang, « Everyday Experiences of Sexism in Male-dominated Professions: A Bourdieusian Perspective » (2015) 49:5 *Sociology* 919-936, à la p 921.

²⁷¹ Barbara Reskin, « Imagining Work without Exclusionary Barriers » 14 *Yale Journal of Law and Feminism* à la p 323; Acker, *supra* note 149 à la p 450.

²⁷² Bridges et al, *supra* note 203 à la p 372.

²⁷³ Pierre Bourdieu, « Le capital social : notes provisoires » (1980) 31 *Actes de la recherche en science sociales* 2-3 à la p 2.



Traditionally, boys who gain the “credit” from their father/uncle/brother/cousin, obtain a “head-start”, interpreted as a type of “guarantee” of their suitability directly related to the prestige of the father/uncle and so on [...].²⁷⁴

Il est d'ailleurs reconnu que les femmes issues de familles comptant des membres de l'industrie sont relativement favorisées, et ce, parce qu'elles disposent d'une maîtrise incorporée des codes culturels propres au milieu et de contacts facilitant leur intégration et leur reconnaissance²⁷⁵.

Cependant, même lorsqu'elles peuvent compter sur un réseau de contacts, notamment familiaux, l'exclusion des femmes des interactions informelles entre hommes au sein des équipes de travail peut nuire à leur employabilité²⁷⁶. Par exemple, le fait de ne pas être invitée à prendre une bière entre collègues et amis fait partie des pratiques informelles de reproduction des inégalités genrées et limite considérablement les chances d'une travailleuse d'être informée d'opportunités d'emplois et d'être mise en contact avec des travailleurs ou des employeurs²⁷⁷.

Différentes stratégies peuvent être déployées par les femmes pour intégrer le *boys' club* et accumuler du capital social. Cependant, ces efforts pour être acceptées comme « one of the boys » peuvent être contrés par des pratiques d'exclusion de la part de travailleurs sentant que la présence de femmes menace leur identité professionnelle masculine²⁷⁸. Ces pratiques plus ou moins subtiles visent à rappeler aux femmes leur différence et leur statut inférieur et ont pour effet de les isoler²⁷⁹.

Comme dans d'autres secteurs d'activités traditionnellement masculins, la culture organisationnelle du milieu de la construction apparaît marquée par l'homosocialité, à savoir des interactions et relations sociales entre hommes qui renforcent la dominance masculine. À travers leurs relations entre hommes, les travailleurs défendent le milieu de la construction comme un territoire masculin, reproduisant ainsi leurs privilèges et excluant, consciemment ou non, les femmes de la camaraderie et des réseaux informels utiles au développement d'opportunités économiques²⁸⁰. Dans un milieu où les réseaux de contacts sont essentiellement composés d'amis et de parents masculins, les hommes sont donc privilégiés dans l'accumulation de capital social qu'ils peuvent ensuite transformer en développement d'opportunités économiques²⁸¹.

²⁷⁴ Wulff et al, *supra* note 107 aux pp 30-31.

²⁷⁵ Bridges et al, *supra* note 203 ; Taylor, Hamm & Raykov, *supra* note 166 ; Wulff et al, *supra* note 107.

²⁷⁶ Bridges et al, *supra* note 203 à la p 381 ; Powell & Sang, *supra* note 270 à la p 931.

²⁷⁷ Hamel-Roy, Dumont-Lagacé & Paganardi, *supra* note 176 à la p 115 ; Acker, *supra* note 149 à la p 451.

²⁷⁸ Wright, *supra* note 107 à la p 26.

²⁷⁹ *Idem*.

²⁸⁰ Nils Hammarén et Thomas Johansson, « Homosociality: In Between Power and Intimacy » (2014) 4:1 *Sage Open*, en ligne : <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/2158244013518057> ; Bridges et al, *supra* note 203 à la p 374 ; Powell & Sang, « Everyday Experiences of Sexism in Male-dominated Professions », *supra* note 270 à la p 926 ; Kristina Johansson et al, « Conditioned openings and restraints: The meaning-making of women professionals breaking into the male-dominated sector of forestry » (2020) 27:6 *Gender, Work & Organization* 927-943 ; Galea, Powell et Salignac, *supra* note 166.

²⁸¹ Bridges et al, *supra* note 203 à la p 374.



Malheureusement, les effets discriminatoires du recrutement par réseau ne sont que peu reconnus et l'accent mis sur l'égalité formelle et la méritocratie dans l'industrie donnent lieu à une surresponsabilisation des travailleuses quant à leurs difficultés à être embauchées²⁸². Compte tenu de la relative homogénéité du milieu, la prévalence du recrutement par réseau est aussi susceptible d'avoir un impact disproportionné sur certaines catégories de femmes, notamment les femmes racisées ou immigrantes²⁸³.

Pour favoriser l'embauche des femmes au début de leur parcours dans l'industrie de la construction, la CCQ a mis sur pied le Programme pour la formation des femmes en entreprise (PFFE). Il s'agit d'une mesure développée dans le cadre du PAÉF 2015-2024²⁸⁴. Le PFFE permet à une entreprise, lorsqu'elle remplit les critères, d'obtenir un incitatif financier de l'ordre de 30 % du salaire d'une femme qui bénéficie du programme, et ce, jusqu'à concurrence de 10 000 \$ sur une période maximale de 52 semaines. Dans le cadre du programme, la travailleuse obtient notamment le soutien et l'encadrement d'un conseiller en formation pour mettre en place un plan de formation des apprentissages qui sera soutenue par l'entreprise²⁸⁵.

Parmi les répondantes à un récent sondage commandé par la CCQ, environ une sur deux avait une appréciation positive de cette mesure²⁸⁶. Comme pour plusieurs autres mesures, celle-ci est utilisée et appréciée dans des proportions significativement plus importantes par les travailleuses des minorités racisées. Toutefois, ce type de soutien financier aux employeurs peut aussi être mal perçu par des travailleuses dans la mesure où cela les expose à des commentaires négatifs qui remettent en cause leur compétence et le mérite de leur présence sur les chantiers²⁸⁷. En conséquence, il est opportun que la CCQ évalue l'efficacité de ce programme et rende compte de ses conclusions.

3.2.2 Le référencement prioritaire des femmes dans le Carnet référence construction : une mesure inefficace de lutte contre la discrimination

Une autre façon d'obtenir un emploi dans l'industrie de la construction est le référencement et le placement. Bien que les femmes fassent l'objet d'une mesure préférentielle dans le système de référencement de main-d'œuvre administré par la CCQ, cela n'a malheureusement eu qu'un effet limité sur la discrimination à l'embauche et pourrait même contribuer à l'invisibilisation du phénomène, ce qui participe ultimement au maintien de la discrimination systémique à leur égard.

²⁸² Bridges et al, *supra* note 145 à la p 910.

²⁸³ Hamel-Roy, Dumont-Lagacé & Paganardi, *supra* note 176 à la p 105.

²⁸⁴ CCQ, *supra* note 140 à la p 21.

²⁸⁵ CCQ, « Programme pour la formation des femmes en entreprise », Fiers et compétents -Perfectionnement en construction, en ligne : <https://fiersetcompetents.ccq.org/fr-ca/programme-pour-femmes>.

²⁸⁶ Léger et CCQ, *supra* note 107 à la p 39.

²⁸⁷ Charest et al, *supra* note 145 à la p 54.



Le *Carnet référence construction* (Carnet) a été mis sur pied en 2011 et est régi par le *Règlement sur le Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction*²⁸⁸. Les travailleuses et travailleurs qui détiennent un certificat de compétence émis par la CCQ y sont automatiquement inscrits. Via le Carnet, l'employeur peut présenter une déclaration de besoin de main-d'œuvre et la CCQ et les titulaires de permis de service de référence de main-d'œuvre transmettent en réponse les listes de personnes salariées²⁸⁹. Les travailleuses et travailleurs ne peuvent toutefois pas savoir qui sont les employeurs qui reçoivent leur candidature ou consultent leur profil.

Depuis 2012, toutes les femmes répondant aux critères sont recommandées à l'employeur et apparaissent au haut des listes fournies par la CCQ, devant les hommes²⁹⁰. Il s'agissait de l'une des mesures proposées dans le PAÉF 1997-2012 par la CCQ pour remédier à la discrimination des femmes²⁹¹.

Dans les faits, cette mesure apparaît insuffisante pour lutter contre la discrimination des femmes à l'embauche. Il semble que la simple priorisation des candidatures des femmes, sans autre mesure contraignante, n'a pas réellement permis aux femmes d'obtenir davantage d'opportunités d'emplois²⁹². Plusieurs facteurs expliquent l'efficacité limitée de cette mesure. Premièrement, un employeur n'est pas tenu de considérer les candidatures féminines et peut choisir de les ignorer en bloc sans s'exposer à aucun mécanisme de contrôle ou de sanction. Deuxièmement, les travailleuses qui remplissent leur profil ne peuvent pas connaître l'identité des employeurs auxquels elles sont référées. Cette opacité permet à des employeurs de discriminer des femmes en toute impunité. Troisièmement, seule une très faible minorité des embauches sont réalisées par le biais du Carnet.

En 2011, peu avant l'abolition du placement syndical, la référence de main-d'œuvre par les syndicats par le Carnet représentait 15 % de l'ensemble des embauches²⁹³. Depuis, le placement par référencement n'a cessé de diminuer. En 2023, seulement 3 % des embauches des femmes et 4 % de celles des hommes ont été faites au moyen des listes de référence fournies par la CCQ via le Carnet²⁹⁴. L'utilisation des listes de la CCQ par les employeurs est somme toute marginale et limitée aux situations où les employeurs ne parviennent pas à recruter à l'intérieur de leurs réseaux. De plus, la CCQ rapporte une diminution du nombre de travailleuses et travailleurs qui remplissent leur profil sur le Carnet²⁹⁵. En 2023, c'était le cas de seulement 12 % des femmes, contre 20 % dix ans plus tôt. Ce taux est même inférieur à celui des hommes, à 14 %. Selon la CCQ, le contexte de rareté de la main-d'œuvre explique que peu remplissent leur profil.

²⁸⁸ *Règlement sur le Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction*, RLRQ, c R-20, r 14.1

²⁸⁹ Boulet, *supra* note 114, p. 3.

²⁹⁰ *Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction*, RLRQ, c R-20, r 6.1, art. 44 ; *Règlement sur le Service de référence*, arts 7 et 9 ;

²⁹¹ CCQ, *supra* note 132 à la p 25.

²⁹² Hamel-Roy, Dumont-Lagacé & Paganardi, *supra* note 176.

²⁹³ Gouvernement du Québec, *Rapport du groupe de travail sur le fonctionnement de l'industrie de la construction*, M. Flynn et al., 2011, à la p 8.

²⁹⁴ CCQ, *Rapport sur le service de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, 2024, à la p 8.

²⁹⁵ *Idem*.



Malgré cela, une majorité de travailleuses jugent que la priorisation des profils des femmes dans les listes du Carnet est une mesure utile, ce qui est par ailleurs davantage le cas parmi les femmes des minorités racisées que parmi les femmes qui n'en font pas partie (64 % contre 53 %) ²⁹⁶. Les premières sont d'ailleurs proportionnellement plus nombreuses à rapporter avoir utilisé cette mesure (25 % contre 16 %), ce qui pourrait s'expliquer par des disparités en termes de capital social, c'est-à-dire que les femmes des minorités racisées pourraient être moins susceptibles de pouvoir compter sur un réseau de contacts au sein d'une industrie dominée par la majorité blanche.

Cependant, les embauches par le Carnet semblent se faire dans une plus large proportion, non pas à partir des listes de la CCQ qui comprennent la priorité de référencement des femmes, mais à partir de listes provenant des associations titulaires de permis. Proportionnellement, les femmes se font largement moins embaucher par référencement provenant de ces associations, principalement syndicales, que les hommes. En 2023, seulement 19 % des femmes ont été embauchées par les listes de référence de titulaires de permis à travers le Carnet, contre 43 % des hommes ²⁹⁷.

Officiellement, les employeurs sont tenus de d'abord formuler une déclaration de besoin de main-d'œuvre à la CCQ, laquelle la communiquera aux associations titulaires de permis qui fourniront ensuite leurs listes. Cependant, on rapporte que des entreprises et des associations syndicales usent de leurs relations d'affaires pour contourner le système et déclarer les embauches faites à l'extérieur du Carnet comme étant des embauches directes ²⁹⁸.

Afin de veiller à ce que la priorisation des profils des femmes dans les listes de la CCQ ne permette pas d'invisibiliser la discrimination à leur endroit, la Commission des droits est d'avis que certaines modifications devraient être apportées au Carnet. Bien que la CCQ indique sur son site web qu'elle peut rendre accessible aux travailleuses et travailleuses la liste des employeurs à qui elle les a référés, la CCQ devrait également les informer à savoir si le besoin de main-d'œuvre a été comblé ou non à même la liste de références. Autrement, les femmes ne peuvent pas savoir si leur candidature est systématiquement rejetée par des employeurs sur la base du fait qu'elles sont des femmes et ne peuvent pas faire valoir leurs droits. De plus, la CCQ devrait procéder à une surveillance à cet égard de façon à identifier, parmi les employeurs qui ont recours à ses listes de références pour combler des besoins de main-d'œuvre, ceux qui rejettent systématiquement les candidatures des femmes. L'article 7 de la Loi R-20 prévoit d'ailleurs qu'elle peut enquêter sur toute matière de sa compétence.

Recommandation 5

La Commission des droits recommande à la Commission de la construction du Québec d'exercer son pouvoir d'enquête en vertu de l'article 7 de la Loi R-20 à l'égard des employeurs qui ont recours à ses listes de références pour combler des besoins de main-d'œuvre et qui rejettent systématiquement les candidatures des femmes.

²⁹⁶ Léger et CCQ, *supra* note 107 à la p 40.

²⁹⁷ *Idem* à la p 8.

²⁹⁸ St-Arnaud et Bilodeau, *supra* note 117 à la p 295.



3.2.3 Le recours aux agences de placement : des risques accrus de discrimination à l'embauche et de violation des droits pour les travailleuses

Le recours aux entreprises de location de main-d'œuvre ou agences de placement expose les femmes qui y sont employées à des risques accrus de discrimination à l'embauche et de violation de plusieurs de leurs droits protégés par la Charte qui participent à la situation de discrimination systémique qu'elles subissent. La réglementation limitée en la matière dans le secteur de la construction préoccupe la Commission des droits.

Les entreprises de location de main-d'œuvre jouent un rôle d'intermédiaire en louant à des tiers les services des personnes qu'elles recrutent. Cette réalité fait naître une relation triangulaire entre la salariée ou le salarié, l'entreprise de location de main-d'œuvre et l'entreprise utilisatrice²⁹⁹. De plus en plus de travailleuses et travailleurs auraient recours aux entreprises de location de main-d'œuvre, particulièrement lorsqu'elles et ils débutent dans l'industrie puisque l'embauche y est facile et que ces entreprises leur promettaient les heures nécessaires à l'obtention de leur carte de compétence³⁰⁰. La CCQ ne collecte malheureusement pas de données statistiques sur le nombre d'entreprises de location de main-d'œuvre qui embauchent des femmes ou sur le nombre d'heures travaillées par des femmes à l'emploi de telles entreprises.

L'étude de Hamel-Roy et al. rapporte que le recours aux entreprises de location de main-d'œuvre semble favoriser des pratiques d'embauche discriminatoires envers les femmes. Des employeurs qui font affaire avec ce type d'entreprise pour obtenir de la main-d'œuvre refuseraient explicitement que des femmes travaillent sur leur chantier³⁰¹. Bien que des gestionnaires d'entreprises de location de main-d'œuvre affirment tenter de placer les femmes qu'ils embauchent, ils constatent de la résistance de la part d'employeurs qui demandent une main-d'œuvre masculine. Puisque les entreprises de location de main-d'œuvre sont dans une relation d'affaires avec des employeurs aux comportements sexistes, il existe un incitatif économique à répondre à leurs besoins et à ne pas leur proposer de travailleuses. Par conséquent, comme l'indiquent Hamel-Roy et al., « les travailleuses embauchées par une entreprise de location de main-d'œuvre s'exposent à deux formes de discrimination : celle des entreprises clientes et celle des entreprises les employant »³⁰².

La Commission des droits rappelle que la discrimination à l'embauche dans un contexte de placement fondée sur le sexe ou le genre est contraire aux articles 10, 16 et 18 de la Charte. L'article 18 reconnaît d'ailleurs spécifiquement une obligation pour tout bureau de placement de ne pas « exercer de discrimination dans la réception, la classification ou le traitement d'une demande d'emploi ou dans un acte visant à soumettre une demande à un employeur éventuel ».

²⁹⁹ *Pointe-Claire (Ville) c Québec (Tribunal du travail)*, [1997] 1 RCS 1015, au para 48 (ci-après « Ville de Pointe-Claire »).

³⁰⁰ Hamel-Roy, Dumont-Lagacé & Paganardi, *supra* note 176 à la p 147.

³⁰¹ Hamel-Roy, Dumont-Lagacé & Paganardi, *supra* note 176 aux pp 149-150.

³⁰² *Idem*, à la p 150.



De plus, le statut d'emploi de travailleuses d'entreprise de location de main-d'œuvre expose les femmes à des risques d'atteintes à d'autres droits et libertés garantis par la Charte³⁰³ tels que :

- Le droit à la sûreté, à l'intégrité et à la liberté de sa personne (article 1) ;
- Le droit à la sauvegarde de sa dignité (article 4) ;
- Le droit à la liberté d'association (article 3) ;
- Le droit à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respecte la santé, la sécurité et l'intégrité physique (article 46).

On peut également penser que les travailleuses immigrantes pourraient être davantage à risque. Différents travaux ont mis en lumière la discrimination de la main-d'œuvre immigrante embauchée par des agences, notamment concernant la santé et la sécurité au travail³⁰⁴.

Le droit des travailleuses à l'emploi de telles entreprises à des conditions de travail justes et raisonnables, protégé par l'article 46 de la Charte, peut aussi être atteint dans la mesure où on rapporte que des entreprises ne respecteraient par les lois et normes applicables en matière de rémunération et de congés³⁰⁵. De plus, comme l'a déjà noté la Commission des droits, les travailleuses et travailleurs d'agences de placement sont davantage à risque de subir des accidents du travail et des maladies professionnelles. De plus, la nature tripartite des relations de travail fait en sorte qu'elles et ils ne bénéficient pas d'une protection adéquate en regard de la prévention des lésions professionnelles³⁰⁶. De plus, la relation tripartite limite l'accès aux protections prévues dans les lois du travail pour les travailleuses. Leur contexte de travail peut avoir un impact sur l'accès aux indemnités pour lésion professionnelle³⁰⁷ ou au retrait préventif lorsqu'une travailleuse est enceinte ou allaite³⁰⁸. Cela découle du fait que les lois du travail sont généralement axées sur le « schéma classique » des relations bilatérales de travail entre une personne salariée et un employeur, ce qui rend complexe l'identification du

³⁰³ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *Mémoire sur le 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*, 2018, à la p 5.

³⁰⁴ Jessica Dubé et Sylvie Gravel, « Les pratiques préventives auprès des travailleurs d'agences de location de personnel temporaire ou permanent : comparaison entre les travailleurs immigrants et non immigrants » (2014) 16-2 *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*; Manuel Salamanca Cardona, « Les agences de placement à Montréal et le travail immigré : une composante du racisme systémique au Québec ? » (2018) 50:2 *Sociologie et sociétés* 49-76.

³⁰⁵ Hamel-Roy, Dumont-Lagacé & Paganardi, *supra* note 176.

³⁰⁶ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *supra* note 303 à la p 7.

³⁰⁷ Anne-Marie Laflamme et Katherine Lippel, « Les droits et responsabilités des employeurs et des travailleurs dans un contexte de sous-traitance : enjeux pour la prévention, l'indemnisation et le retour au travail », (2011) *Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail*, à la p 334.

³⁰⁸ *Idem* à la p 293. Voir : *Services aux entreprises Les Agences et D'Haïti*, 2008 QCCLP 3296, *Leroux et Services PRN inc.*, 2010 QCCLP 1354.



« véritable employeur »³⁰⁹. D'ailleurs, la reconnaissance du « co-employeur » n'existe pas dans le contexte de la Loi R-20³¹⁰. À ce jour, il n'existe toujours pas d'encadrement spécifique des entreprises de location de main-d'œuvre pour les activités de construction visées sous cette loi.

De manière générale, au Québec, le législateur a entrepris d'encadrer l'activité des agences de placement de personnel. En 2018, il a apporté des modifications à la LNT à cet effet :

- L'agence de placement de personnel et l'entreprise cliente sont maintenant reconnues comme solidairement responsables des obligations pécuniaires prévues dans la LNT ou ses règlements³¹¹ ;
- Toute agence de recrutement de placement de personnel a l'obligation d'obtenir un permis pour exercer ses activités³¹² ;
- L'interdiction pour l'agence de placement de personnel de verser un salaire inférieur à celui versé par les entreprises clientes aux personnes salariées qui effectuent les mêmes tâches uniquement en raison du statut d'emploi est reconnue formellement dans la loi³¹³.

Cependant, la plupart de ces dispositions de la LNT ne s'appliquent pas aux personnes salariées qui effectuent des travaux assujettis à la Loi R-20 et, lorsqu'elles sont applicables, leur portée est souvent limitée³¹⁴.

La Commission des droits déplore cette exclusion des travailleuses et travailleurs qui effectuent des travaux assujettis à la Loi R-20. Cette exclusion nuit à la pleine protection de leurs droits. Elle rappelle toutefois que les protections de la Charte s'appliquent à l'ensemble des personnes œuvrant dans l'industrie de la construction au Québec, qu'elles soient assujetties à la Loi R-20 ou non. Les entreprises de location de main-d'œuvre, tout comme les entreprises clientes, doivent respecter les droits des travailleuses et travailleurs de ces agences. Elles et ils ont toutes et tous droit à des conditions de travail raisonnables au même titre que les autres personnes salariées.

³⁰⁹ Pour déterminer qui est le véritable employeur, la Cour suprême, dans la décision *Pointe-Claire (Ville) c Québec (Tribunal du travail)* a établi que c'est l'entité qui exerce le plus de contrôle sur les ou des aspects du travail du salarié qui sera considéré comme le véritable employeur. *Ville de Pointe-Claire, supra*, note 299 aux paras 62-63.

³¹⁰ *Location de main-d'œuvre Excellence inc. c CCQ*, 2008 QCCA 999.

³¹¹ *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail*, LQ 2018, c 21 art 38 ; LNT, art 95.

³¹² *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail*, art. 37 ; LNT, art 92.5-92.12. Les conditions et obligations associées au permis sont prévues dans le *Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires*, RLRQ, c N-1.1, r 0.1.

³¹³ *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail*, art 5 ; LNT, art. 41.2.

³¹⁴ L'art 95 fait partie des exceptions et trouve donc application pour les travailleuses et travailleurs œuvrant sur des chantiers CCQ. Voir : LNT, art 3 au para 3.



Recommandation 6

La Commission des droits recommande au gouvernement de veiller à ce que l'encadrement des entreprises de location de main-d'œuvre prévu à la *Loi sur les normes du travail* s'applique également à celles assujetties à la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*.

À l'heure actuelle, la CCQ ne dispose pas de données concernant les heures travaillées par des hommes et des femmes à l'emploi d'entreprises de location de main-d'œuvre. Compte tenu des risques particuliers aux travailleuses qui sont à l'emploi de telles entreprises, il serait utile que la CCQ produise des données à cet effet.

Recommandation 7

La Commission des droits recommande que la Commission de la construction du Québec produise des données statistiques sur les entreprises de location de main-d'œuvre, notamment en regard des heures travaillées par des femmes et des hommes à l'emploi de telles entreprises.

3.2.4 Le Programme d'obligation contractuelle pour les contrats de travaux de construction publics : un levier qui s'impose pour favoriser l'embauche de femmes

Les investissements publics dans l'industrie de la construction devraient servir de levier pour corriger la discrimination systémique des femmes et améliorer leur représentation en emploi. Nous l'avons vu, le gouvernement du Québec a annoncé au cours des dernières années des investissements publics majeurs dans les infrastructures. En tant que groupe discriminé, les femmes devraient pouvoir tirer profit de l'ouverture de chantiers financés par le public. Or, le secteur de la construction a ceci de particulier que les chantiers publics ne sont pas visés par le Programme d'obligation contractuelle (POC)³¹⁵. Rendre le POC applicable à ce secteur représenterait un pas important pour répondre à la discrimination à l'embauche des femmes et encourager leur maintien dans l'industrie.

Le POC fait partie intégrante des règles gouvernementales relatives aux contrats et aux subventions et s'applique aux entreprises québécoises comptant plus de 100 employés, soumissionnant pour des contrats de biens ou de services d'une valeur de 100 000 \$ et plus³¹⁶. Il s'applique aux contrats de biens et de services ainsi qu'aux subventions. En vertu du POC, les entreprises assujetties qui soumissionnent pour obtenir 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 handicapées.

³¹⁵ Le programme vise spécifiquement les contrats de biens et de services ainsi que les subventions. Gouvernement du Québec, *L'obligation contractuelle, un nouveau pas vers l'égalité dans l'emploi*, 1989.

³¹⁶ *Décision n° 87-246* (23 septembre 1987) à la p 20.



Des experts universitaires, des organisations syndicales et des organismes de défense et de promotion des droits des femmes, dont le CST et le SCF, ont souligné l'importance de l'assujettissement du secteur de la construction aux POC pour corriger la discrimination des femmes³¹⁷. De plus, des travaux relèvent que les travailleuses sont d'avis qu'elles devraient profiter des investissements publics et que les chantiers publics devraient prévoir une obligation de représentation en emploi pour les femmes³¹⁸.

La Commission considère que cette mesure représenterait un pas important pour répondre à la discrimination systémique des femmes dans l'industrie de la construction. Au-delà de l'attraction, cette mesure est susceptible de favoriser leur intégration et leur maintien en emploi. En effet, travailler sur de grands chantiers publics permet généralement de bénéficier d'une certaine stabilité d'emploi, d'un revenu intéressant et d'occasions de développement des compétences. Compte tenu du taux élevé d'abandons chez les travailleuses, particulièrement chez celles qui débutent leur carrière, il importe de veiller à ce que les investissements publics permettent aux femmes de cumuler les heures et l'expérience qui faciliteront leur progression et leur rétention.

Dans le cadre du PAÉF 2015-2024, le Secrétariat du Conseil du trésor était responsable de la mesure 17 concernant le POC :

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 programme³¹⁹.

³¹⁷ Conseil du statut de la femme, *supra* note 161 à la p 85 ; Conseil du statut de la femme, *Pour l'embauche et la rétention de femmes dans le secteur de la construction, Commentaires sur le projet de loi no 51, Loi modernisant l'industrie de la construction*, 2024, aux pp 5-6 ; Charest et al., préc., note 145 aux pp 37, 38 et 59 ;, Comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles au travail, *Rapport final : Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agir*, Rachel Cox, Dalia Gesualdi-Fecteau et Anne-Marie Laflamme, Montréal/Québec, 2023, à la p 272 ; Secrétariat à la condition féminine, *supra* note 225 à la p 41 ; 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*, 2024 ; Laurence Hamel-Roy, Katia Atif et Élise Dumont-Lagacé, « Des mesures de diversité qui tombent à plat et rien de plus pour les femmes avec le PL 51 », *Le Devoir*, 24 février 2024 ; Centre for Interdisciplinary Studies in *Society and Culture* (CISSC) de l'Université Concordia, *Le Programme d'obligation contractuelle (POC) et l'industrie de la construction : quelques éléments de réflexion en vue du projet de loi 62 - Avis déposé à la Commission des finances publiques dans le cadre des consultations particulières pour le projet de loi 62, Loi visant principalement à diversifier les stratégies d'acquisition des organismes publics et à leur offrir davantage d'agilité dans la réalisation de leurs projets d'infrastructure*, Laurence Hamel-Roy, 2024. Mme Hamel_Roy étudie l'environnement législatif de l'industrie de la construction depuis plusieurs années afin de contribuer à la lutte contre la discrimination systémique des femmes dans l'industrie. Aussi chargée de cours Laurence Hamel-Roy, cet avis est appuyé par les cinq associations syndicales de l'industrie de la construction, lesquelles représentent l'ensemble des travailleurs et travailleuses de la construction assujettie à la Loi R-20.

³¹⁸ Charest et al, *supra* note 145 à la p 67.

³¹⁹ CCQ, *supra* note 138 à la p 26.



Or, jusqu'à maintenant, aucune modification au *Règlement sur les contrats de travaux de construction des organismes publics*³²⁰ pour y inclure des dispositions portant sur le POC n'a été adoptée.

Le gouvernement a laissé entendre que des accords commerciaux l'empêchaient d'assujettir le secteur de la construction au POC³²¹. Or, le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes rappelle que :

Les États parties devraient expliquer pourquoi, le cas échéant, ils n'ont pas adopté de mesures temporaires spéciales. Pour justifier cette omission, il ne leur suffit pas d'invoquer l'impuissance ni d'expliquer leur inertie par la puissance des forces du marché ou des forces politiques, celles par exemple qui caractérisent le secteur privé, les associations et les partis politiques. Ils se souviendront qu'en vertu de l'article 2 de la Convention, qui doit être interprété à la lumière de tous les autres articles, c'est à l'État partie qu'incombe la responsabilité de ce que font ces divers intervenants.³²²

Bien que le secteur de la construction soit majoritairement composé de petites et de moyennes entreprises, l'assujettissement des contrats de travaux de construction des chantiers publics au POC pourrait toucher une proportion non négligeable des emplois dans le secteur. Même si, en 2023, seulement 111 entreprises comptaient plus de 100 personnes salariées, soit 0,4 % des employeurs de l'industrie, celles-ci étaient tout de même responsables de 17,7 % des heures travaillées et de 19,6 % de la masse salariale³²³.

Cependant, certaines et certains sont d'avis que, pour être pleinement efficace, le POC devrait s'appliquer aux entreprises de 50 personnes et plus, particulièrement dans l'industrie de la construction où les travaux sont régulièrement réalisés par une pluralité de petites entreprises opérant sur un même chantier. Cet avis est notamment partagé par le Conseil du statut de la femme et les cinq associations syndicales de l'industrie³²⁴, lesquels renvoient à Chicha et Charest qui recommandaient que les POC s'appliquent aux entreprises comptant cinquante personnes salariées et plus, et ce, dans tous les secteurs³²⁵. En 2023, 1,4 % des employeurs comptaient plus de 51 personnes salariées, pour 31,7 % des heures travaillées et 34,5 % de la masse salariale³²⁶. De plus, selon Hamel-Roy et les associations syndicales, l'atteinte du seuil de cinquante personnes salariées ne devrait pas être considérée au moment

³²⁰ *Règlement sur les contrats de travaux de construction des organismes publics*, RLRQ c C -65.1, r 5 (ci-après « Règlement sur les contrats de travaux »).

³²¹ PL 51, *Loi modernisant l'industrie de la construction* Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail, 2 mai 2024, 1^{re} sess, 43^e leg, Québec (Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail – 2mai 2024), vol 47- n° 60.

³²² Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, *supra* note 83 au para 29.

³²³ CCQ, *Tableau B2. Nombre d'employeurs, heures travaillées et masse salariale selon le nombre moyen de salariés*, 2023.

³²⁴ Conseil du statut de la femme, *supra* note 317, à la p 5 ; Hamel-Roy, *supra* note 317 à la p 12.

³²⁵ Marie-Thérèse Chicha et Éric Charest, *Le Québec et les programmes d'accès à l'égalité : Un rendez-vous manqué ?*, Centre d'études ethniques des universités montréalaises, 2013, à la p 10.

³²⁶ CCQ, *supra* note 323.



de la soumission, mais plutôt concerner le nombre de personnes qui seraient à l'emploi de l'entreprise au moment de la réalisation des travaux³²⁷.

Considérant le caractère systémique de la discrimination subie par les femmes dans l'industrie, aux différentes étapes de leur parcours, y compris lors de l'embauche, et compte tenu de l'obligation de l'État de prendre toutes les mesures appropriées, y compris l'adoption de mesures temporaires spéciales, pour atteindre l'objectif d'égalité réelle³²⁸, la Commission des droits réitère sa recommandation d'assujettir le secteur de la construction au POC afin que les entreprises souhaitant obtenir des contrats publics soient dans l'obligation d'adopter un PAE³²⁹. La Commission des droits invite le gouvernement à veiller à ce que l'application du POC aux entreprises du secteur de la construction prenne en compte les adaptations nécessaires qui découlent de la configuration de l'industrie.

Recommandation 8

La Commission recommande que le gouvernement prenne les mesures nécessaires afin d'assujettir l'industrie de la construction au Programme d'obligation contractuelle, et ce, avec les adaptations nécessaires pour assurer sa pleine efficacité.

Dans le développement d'un tel programme adapté à la construction, le Québec pourrait s'inspirer d'initiatives ou de modèles en vigueur dans d'autres juridictions. Par exemple :

- L'obligation pour les entrepreneurs et sous-traitants d'adopter des mesures d'accès à l'égalité dans le but d'atteindre une cible d'heures accomplies par des femmes lorsque les travaux sont financés par le gouvernement fédéral des États-Unis³³⁰ ;
- L'application de l'*Equality Act 2010* aux contrats des organismes publics avec des entrepreneurs en construction au Royaume-Uni³³¹ ;
- La *Building Equality Policy* de l'État de Victoria en Australie qui prévoit que pour les grands projets financés par le public, les entrepreneurs doivent soumettre des plans d'action en matière d'égalité de genre et veiller à respecter des cibles de représentation pour chaque métier et position hiérarchique³³² ;

³²⁷ Hamel-Roy, *supra* note 317 à la p 12.

³²⁸ Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, *supra* note 83 au para 24.

³²⁹ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *supra* note 3 à la p 19.

³³⁰ Ariane Hegewisch et Brigid O'Farrell, *Women in the Construction Trades: Earnings, Workplace Discrimination, and the Promise of Green Jobs. Findings from the IWPR Tradeswomen Survey*, Institute for Women's Policy Research, 2015, à la p 2; Wright, *supra* note 107 aux pp 243-244; Tessa Wright, « We'll Call You if We Need You: Experiences of Women Working Construction » (2019) 26:9 *Gender, Work & Organization* 1360-1363; National Women's Law Center, *Women in Construction Still Breaking Ground*, 2015, aux pp 9-10.

³³¹ Wright, *supra* note 107 aux pp 239-240.

³³² Victoria State Government, *Building Equality Policy 2023*, 2022.



- La construction du Parc olympique de Londres où l'organisme public responsable s'était donné pour objectifs de travailler avec les entrepreneurs pour lutter contre la discrimination et avait fixé des cibles de représentation pour les groupes visés³³³ ;
- L'adoption de cibles de représentation pour les chantiers financés par des villes comme Boston et Portland aux États-Unis³³⁴.

Dans tous les cas, la littérature montre que, pour être pleinement efficace, l'obligation légale d'adopter des mesures d'accès à l'égalité doit s'accompagner de mesures de suivi de la mise en œuvre des actions de la part des entrepreneurs et du financement de programmes favorisant le recrutement et le maintien en emploi des femmes³³⁵.

3.3 Les barrières à l'intégration et à la progression des femmes en emploi

Les pratiques et attitudes discriminatoires envers les femmes dans l'industrie de la construction affectent négativement leur intégration ainsi que leur progression en emploi. Dans cette section, nous nous attardons sur trois barrières à l'intégration et à la progression des travailleuses de ce secteur d'emploi :

- Le manque de soutien et d'accompagnement des femmes dans leur apprentissage sur le chantier ;
- Les obstacles à la progression professionnelle des femmes ;
- Les inégalités de revenu entre les femmes et les hommes.

3.3.1 Le manque de soutien et d'accompagnement des femmes dans leur apprentissage sur le chantier

Les premières années dans l'industrie sont fondamentales puisque c'est au cours de celles-ci que les travailleuses et travailleurs apprennent leur métier ou occupation et perfectionnent les techniques jusqu'à devenir autonomes dans leur exécution. La période d'intégration est reconnue comme étant difficile pour les nouvelles personnes œuvrant dans l'industrie, en particulier pour les femmes. Des travaux indiquent que ces dernières risquent de recevoir moins de soutien de la part de leurs superviseurs et collègues que leurs homologues masculins et sont particulièrement à risque d'être victimes de pratiques et comportements discriminatoires qui se manifestent notamment sous forme de harcèlement et d'intimidation³³⁶.

Pour la catégorie des métiers, le compagnonnage est central à l'intégration et à la transmission des compétences et des connaissances. L'apprentissage sur le chantier est complémentaire à la formation professionnelle ou aux cours

³³³ Tessa Wright et Hazel Conley, « Advancing gender equality in the construction sector through public procurement: Making effective use of responsive regulation » (2020) 41:4 *Economic and Industrial Democracy* 975-996 à la p 234.

³³⁴ Hegewisch & Mefferd, *supra* note 107 à la p 32.

³³⁵ Wright, *supra* note 107 aux pp 243-244 ; National Women's Law Center, *supra* note 330 aux pp 9-10.

³³⁶ Hannah M Curtis et al, « Gendered Safety and Health Risks in the Construction Trades » (2018) 62:4 *Annals of Work Exposures and Health* 404-415, à la p 410.



obligatoires que les travailleuses et travailleurs non diplômés doivent suivre en parallèle de leur apprentissage sur le terrain.

L'intégration et l'apprentissage en milieu de travail se font pratiquement toujours sous la supervision d'un homme. En 2023, 98,6 % des personnes des métiers ayant une carte de compétence compagnon étaient des hommes³³⁷. Compte tenu du taux particulièrement élevé d'abandons parmi la main-d'œuvre féminine, la très vaste majorité des travailleuses des métiers sont des apprenties, ce qui est l'inverse pour les hommes. Elles sont donc proportionnellement nettement plus nombreuses à occuper un statut hiérarchique inférieur, et ce, notamment en raison d'obstacles à leur maintien et leur progression en emploi.

Tableau 5					
Main-d'œuvre des métiers avec la qualification apprentie selon le genre et l'année					
Femmes	2019	2020	2021	2022	2023
Apprenties	2567	2922	3822	4413	4448
Total	3383	3802	4848	5649	5886
Part	75,88 %	76,85 %	78,84 %	78,12 %	75,57 %
Hommes	2019	2020	2021	2022	2023
Apprentis	49 170	50 563	56 585	59 132	57 071
Total	143 619	145 291	154 976	160 087	159 872
Part	34,24 %	34,80 %	36,51 %	36,94 %	35,70 %

Plusieurs études montrent que l'intégration des femmes dans l'industrie de la construction dépend largement de la qualité de la relation qu'elles ont avec la personne qui les supervise dans le cadre de leur apprentissage en milieu de travail. La littérature relève que le fait de pouvoir compter sur un tel soutien permet aux travailleuses de développer leurs compétences, leur résilience, leurs réseaux sociaux et leur légitimité³³⁸. Toutefois, la littérature démontre que les femmes sont plus susceptibles que les hommes de rapporter un faible niveau de soutien de la part de leurs superviseurs et collègues dans la construction, ce qui a une incidence négative sur leur santé et leur bien-être³³⁹. De plus, pour les

³³⁷ CCQ, *Tableau C 38, Part des femmes actives par statut professionnel selon le métier et l'occupation, 2023, 2024.*

³³⁸ Bridges et al, *supra* note 203 à la p 382 ; Wulff et al, *supra* note 107 ; Maura Kelly et al, « When Working Hard Is Not Enough for Female and Racial/Ethnic Minority Apprentices in the Highway Trades » (2015) 30:2 *Sociological Forum* 415-438, aux pp 430-432.

³³⁹ Curtis et al, *supra* note 336 à la p 413.



travailleuses à l'emploi d'une entreprise de location de main-d'œuvre, l'apprentissage en milieu de travail est affecté négativement par l'instabilité prononcée des contrats de travail, les travailleuses pouvant être appelées à travailler sur plusieurs chantiers dans une même semaine³⁴⁰.

La culture du milieu voudrait que les plus jeunes, indépendamment de leur genre, doivent « faire leurs preuves », ce qui implique d'être la cible d'intimidation, de commentaires dénigrants et de se voir confier les tâches les moins intéressantes³⁴¹. En cohérence avec une culture qui valorise la virilité, l'intégration dans le milieu de la construction devrait être éprouvante.

L'intimidation et le harcèlement sont alors normalisés comme constituant un rite de passage qui permettrait aux jeunes de s'endurcir, d'apprendre les codes ainsi que la structure hiérarchique du milieu et au terme duquel ils peuvent aspirer à être reconnus comme des membres à part entière de l'industrie³⁴². L'obtention de pareille reconnaissance est cependant plus incertaine et précaire pour les femmes qui demeurent à risque de harcèlement parce qu'elles sont des femmes.

Alors que la relation de compagnonnage a pour vocation de favoriser l'apprentissage et l'intégration des plus jeunes, on rapporte que les femmes apprenties sont particulièrement à risque de harcèlement, d'autant plus lorsqu'elles sont jumelées à des compagnons plus âgés qui seraient plus propices à faire des commentaires ou « blagues » sexistes³⁴³. Afin de démontrer le mérite de leur présence, elles sont, d'une certaine façon, contraintes à tolérer des pratiques d'intimidation et de harcèlement.

Soulignons que le harcèlement sexuel est une forme de harcèlement discriminatoire interdite par l'article 10.1 de la Charte. Nous y reviendrons à la section 3.4.1. L'article 16 de la Charte interdit quant à lui la discrimination lors de la période d'apprentissage et la formation professionnelle.

Des travaux montrent la présence de traitements inégalitaires fondés sur le sexe ou le genre au cours de la période d'apprentissage et de formation professionnelle sur les chantiers. Par exemple, une étude menée auprès de travailleuses apprenties aux États-Unis a révélé que seulement 54 % considéreraient être souvent ou toujours traitées de façon équitable avec leurs homologues masculins dans le cadre de leur formation en milieu de travail³⁴⁴. De plus, 42,8 % des femmes apprenties avaient abandonné ou pensé abandonner, et la principale raison était le manque de respect ou le harcèlement³⁴⁵.

³⁴⁰ Hamel-Roy, Dumont-Lagacé & Paganardi, *supra* note 176 à la p 150.

³⁴¹ Charest et al, *supra* note 145 à la p 55.

³⁴² *Idem* à la p 65.

³⁴³ *Idem* à la p 55.

³⁴⁴ Hegewisch & Mefferd, *supra* note 107 à la p 27.

³⁴⁵ *Idem* à la p 28.



La qualité de l'intégration des travailleuses peut aussi être affectée par l'appartenance à plusieurs groupes historiquement discriminés. Par exemple, aux États-Unis, des chercheuses ont relevé que les travailleuses apprenties de minorités ethniques ou racisées faisaient davantage l'expérience de discrimination que leurs homologues blanches, et ce, notamment en regard de la supervision en milieu de travail³⁴⁶. Les personnes des minorités sexuelles et de genre rencontreraient aussi des difficultés particulières dans leur apprentissage en milieu de travail, notamment en regard du soutien des personnes en position de supervision³⁴⁷.

Dans un récent sondage commandé par la CCQ, les répondantes des minorités racisées sont significativement plus nombreuses à rapporter avoir utilisé et avoir une opinion positive des mesures du PAÉF qui favorisent la formation et le perfectionnement des femmes³⁴⁸. Cela pourrait être indicatif d'obstacles particuliers en termes d'intégration professionnelle auxquelles ces travailleuses font face, et ce, du fait de l'intersection entre le sexisme et le racisme. Il serait utile que la CCQ documente les expériences de discrimination des femmes dans le cadre de l'apprentissage en milieu de travail, et ce, en intégrant une approche intersectionnelle.

Les démarches préalables à l'adoption de mesures d'accès à l'égalité en emploi pour les « personnes représentatives de la diversité » doivent être une occasion pour la CCQ d'identifier les obstacles discriminatoires rencontrés par les femmes situées à l'intersection de plusieurs systèmes d'oppression afin de proposer les mesures correctrices appropriées. Il est à cet égard intéressant de constater que la CCQ a récemment adopté une mesure visant à soutenir le parcours des femmes autochtones dans le cadre de son *Plan d'action de l'industrie de la construction pour l'inclusion des Premières Nations et des Inuit 2024-2034*³⁴⁹.

Sur un chantier de construction, la règle générale est qu'un employeur qui veut recourir aux services de personnes apprenties doit recourir à un nombre au moins égal de personnes compagnonnes³⁵⁰. Toutefois, dans le cadre du PAÉF 2015-2024, la CCQ a mis en place une mesure permettant à l'employeur de recourir aux services de deux femmes apprenties par personne compagne, jusqu'à un maximum de 20 femmes salariées supplémentaires³⁵¹. À la suite de la réforme de la Loi R-20 de 2024, ce ratio devrait également s'appliquer à la large catégorie des « personnes représentatives de la diversité de la société québécoise »³⁵².

Si cette mesure peut s'avérer bénéfique pour l'accès à l'industrie, elle risque d'affecter la qualité de l'apprentissage. En effet, lorsque deux travailleuses apprenties sont jumelées à un même compagnon, celui-ci peut ne pas être en mesure

³⁴⁶ Kelly et al, *supra* note 338 à la p 415.

³⁴⁷ Appiah, Halpenny & Pakula, *supra* note 157 à la p 18.

³⁴⁸ Léger et CCQ, *supra* note 107 aux pp 37 et 40.

³⁴⁹ CCQ, *Plan d'action de l'industrie de la construction pour l'inclusion des Premières Nations et des Inuit 2024-2034*, 2024.

³⁵⁰ Règlement sur la formation professionnelle, art 20. Voir également l'art. 19 et l'annexe B qui fixe les ratios pour chaque métier. Certains métiers demandent un ratio de deux personnes compagnonnes par personne apprentie.

³⁵¹ Règlement sur la formation professionnelle, art 20.

³⁵² Lors de la rédaction de cet avis, la modification prévue au Règlement sur la formation professionnelle n'était pas en vigueur. PL 51, *Loi modernisant l'industrie de la construction* (sanctionnée le 28 mai 2024), arts 83, 98, al. 5.



d'offrir un accompagnement et une supervision individualisée de même qualité que lorsqu'une seule personne est sous sa supervision³⁵³.

La Commission des droits est d'avis qu'il serait utile que la CCQ procède à une évaluation de l'efficacité de la modification du ratio apprenti-compagnon sur l'accès des femmes à l'industrie et qu'elle analyse les incidences potentielles sur la qualité de l'apprentissage et de la supervision. De plus, certains intervenants expriment des inquiétudes concernant les risques pour la santé et la sécurité des travailleuses et travailleurs associés aux mesures concernant le ratio entre personnes apprenties et compagnones, notamment en raison de la réduction de l'encadrement des nouvelles recrues qu'elles entraînent³⁵⁴.

3.3.2 Les obstacles à la progression professionnelle des femmes

Les possibilités de progression professionnelle influent sur le maintien des femmes en emploi. Pour les travailleuses des métiers, la progression en emploi signifie notamment l'atteinte du certificat de compétence compagnon. Les travailleuses et travailleurs d'expérience peuvent aussi obtenir le statut de chef ou cheffe d'équipe et de chef ou cheffe de groupe (contremaître), ce qui implique l'exercice de responsabilités de supervision et s'accompagne de primes. Cependant, les études et données disponibles ne nous permettent pas de nous prononcer sur l'accès au statut de contremaître ou de superviseure.

L'avancement dans le milieu passe notamment par le mentorat, la formation continue et le développement de son réseau professionnel. Toutefois, les pratiques et les attitudes empreintes de préjugés et de stéréotypes sexistes, caractéristiques de la discrimination systémique subie par les femmes au sein de l'industrie, créent des obstacles spécifiques à leur progression en emploi. Ces obstacles alimentent cette forme de discrimination en perpétuant des effets préjudiciables d'exclusion envers les travailleuses. Ils participent ainsi au « cercle vicieux de la discrimination systémique »³⁵⁵. C'est notamment le cas de la discrimination à l'embauche qui fait en sorte que les femmes peinent davantage que les hommes à cumuler des heures de travail et donc à acquérir de l'expérience favorisant leur progression. En 2023, la moyenne d'heures des femmes sur les chantiers CCQ équivalait à seulement 79,3 % de celle des hommes³⁵⁶. Cet écart est 5 points de pourcentage plus élevé que ce qui est observé pour l'ensemble des secteurs

³⁵³ Hamel-Roy, Dumont-Lagacé & Paganardi, *supra* note 176 à la p 26.

³⁵⁴ Voir FTQ-Construction, *La formation professionnelle, c'est essentiel !, Mémoire de la FTQ-Construction sur la formation professionnelle*, Commission des finances publiques, 2020, à la p 17.

³⁵⁵ Arrêt Action travail des femmes, *supra* note 8 aux pp 1116 et 1143.

³⁵⁶ CCQ, *Tableau C 45. Moyenne des heures travaillées par sexe et statut professionnel selon le métier et l'occupation, 2023, 2024.*



au Québec³⁵⁷. En plus des effets sur le revenu, cela est susceptible de nuire au développement des compétences des femmes.

Au niveau économique, la discrimination à l'embauche place plusieurs femmes dans une situation de précarité qui les incite à obtenir des contrats hors CCQ qui ne permettent pas de cumuler des heures CCQ ou encore dans des secteurs qui ne sont pas liés à celui de la construction, par exemple la restauration³⁵⁸ où les conditions de travail sont généralement moins intéressantes et ne favorisent *évidemment* pas le développement des compétences.

Du fait des obstacles rencontrés pour se faire embaucher et donc cumuler des heures, les femmes peuvent avoir davantage de difficultés à compléter leur apprentissage et à se qualifier pour accéder au statut de compagnon. Ce statut est particulièrement avantageux, car les salaires des personnes détentrices d'un certificat de compétence compagnon sont significativement plus importants que ceux des personnes apprenties³⁵⁹.

Le nombre de femmes ayant le statut de compagnon a plus que doublé entre 2015 et 2023, passant de 591 à 1 438³⁶⁰. Cependant, la proportion de femmes qui détient ce statut est en décroissance. En 2015, 32,2 % des travailleuses de métiers étaient compagnonnes, contre 24,4 % en 2023³⁶¹. En comparaison, 64,3 % des travailleurs masculins des métiers avaient le statut de compagnon en 2023.³⁶²

La difficulté pour les femmes à obtenir des heures de travail est également susceptible de se répercuter sur leur maintien au sein de l'industrie³⁶³. Les données de la CCQ montrent que le taux d'abandon après 5 ans est fortement corrélé au nombre d'heures travaillées au cours de la première année. Pour la cohorte 2000 à 2014, alors que le taux d'abandon global après 5 ans était de 35 %, il était de 15 % pour les travailleuses et travailleurs qui avaient cumulé plus de 1000 heures de travail durant la première année³⁶⁴. Or, les femmes sont moins nombreuses à pouvoir atteindre ce seuil.

La progression des travailleuses est aussi entravée par la discrimination en emploi. Cela peut notamment se manifester par des pratiques de « paternalisme protecteur » ou de « sexisme bienveillant » où les femmes se voient assigner des tâches perçues comme étant moins masculines ou plus féminines et pour lesquelles elles sont alors considérées comme aptes³⁶⁵. Au Québec, Charest et al. ont relevé une division sexuelle du travail où les femmes se voyaient confier

³⁵⁷ Gouvernement du Québec, *Banque de données des statistiques officielles*, « *Durée du travail réelle en heures par année selon diverses caractéristiques des travailleurs et de l'emploi, ensemble des employés*, Québec » (2024), en ligne : [https://bdso.gouv.qc.ca/pls/ken/ken213_afich_tabl.page_tabl?p_iden_tran=REPERID11QX2818355303743C9g\\$\[&p_lang=1&p_m_o=ISQ&p_id_sectr=483&p_id_raprt=4068#nm_temps_refrn=2023&tri_tertr=36](https://bdso.gouv.qc.ca/pls/ken/ken213_afich_tabl.page_tabl?p_iden_tran=REPERID11QX2818355303743C9g$[&p_lang=1&p_m_o=ISQ&p_id_sectr=483&p_id_raprt=4068#nm_temps_refrn=2023&tri_tertr=36)

³⁵⁸ Charest et al, *supra* note 145 à la p 53.

³⁵⁹ Voir, par exemple : Règlement sur la formation professionnelle, art 25.

³⁶⁰ CCQ, *Tableau C 37. Nombre de salariées et salariés par statut professionnel selon le métier et l'occupation*, 2023, 2024.

³⁶¹ *Idem*.

³⁶² CCQ, *supra* note 360.

³⁶³ Hegewisch & Mefferd, *supra* note 107 aux pp 27-28.

³⁶⁴ CCQ, *supra* note 188 à la p 11.

³⁶⁵ Bridges et al, *supra* note 145 à la p 907 ; Norberg & Johansson, *supra* note 145 à la p 4 ; Denissen, *supra* note 145.



des tâches relatives à l'entretien, à la nourriture et à l'administration³⁶⁶. Cette division du travail, fondée sur le postulat de l'inadéquation entre des corps féminins et des tâches masculines, limite non seulement la capacité des travailleuses de démontrer leurs compétences, mais aussi de les perfectionner, confortant ainsi leur représentation stéréotypée. Cette forme d'exclusion sexiste renforce la représentation masculine du travail de la construction, remet en question la légitimité de l'appartenance des femmes à ce milieu et nuit ultimement à leur maintien³⁶⁷. La division sexuelle du travail avait été relevée comme un élément participant à la discrimination systémique des femmes dans l'arrêt *Action travail des femmes*³⁶⁸. Afin de démontrer qu'elles ont leur place dans ce monde d'hommes, de nombreuses travailleuses adoptent la stratégie de compétitionner avec les autres travailleurs et de surperformer, notamment en travaillant de plus longues heures ou en développant leur force physique³⁶⁹. Pour les travailleuses appartenant à des minorités racisées, la pression peut être accrue ou prendre une forme particulière du fait qu'elles font l'objet de préjugés à l'intersection du racisme et du sexisme³⁷⁰.

Or, même lorsque les travailleuses démontrent qu'elles sont autant sinon plus compétentes que leurs collègues masculins, elles ne sont pas à l'abri de pratiques d'exclusion de la part de travailleurs cherchant à protéger leur identité masculine et leur pouvoir. Les travailleuses de la construction sont donc contraintes de refaire leurs preuves à chaque fois qu'elles doivent se joindre à une nouvelle équipe de travail³⁷¹. En dépit de leur expérience, de leur maîtrise des codes culturels et de leur capacité à mobiliser un réseau de relations, la masculinisation des compétences requises pour exercer dans le milieu fait en sorte que la reconnaissance des travailleuses comme membres de l'industrie est conditionnée par le genre et est toujours précaire.

Des travaux réalisés dans différents secteurs à prédominance masculine, y compris celui de la construction, ont aussi trouvé que les travailleuses bénéficiaient d'une moins grande variété de tâches, restreignant leur capacité à parfaire leurs apprentissages et à démontrer leurs compétences³⁷². C'est notamment le cas lorsque les travailleuses se voyaient confier des tâches répétitives ou résiduares³⁷³.

La capacité des femmes à développer leurs compétences et à progresser en emploi est aussi limitée par des pratiques ayant pour effet de les marginaliser ou de les exclure de groupes et réseaux formels et informels³⁷⁴. Or, ces espaces de

³⁶⁶ Charest et al, *supra* note 145 à la p 52.

³⁶⁷ Norberg & Johansson, *supra* note 145 à la p 4.

³⁶⁸ Arrêt *Action travail des femmes*, *supra* note 8 à la p 1124.

³⁶⁹ Wright, *supra* note 107 à la p 205 ; Bridges et al, *supra* note 145 à la p 907 ; Wulff et al, *supra* note 107 à la p 36 ; Hannah M Curtis et al, « Working Safely in the Trades as Women: A Qualitative Exploration and Call for Women-Supportive Interventions » (2022) 9 *Front Public Health* 781572, à la p 5.

³⁷⁰ Hegewisch & Mefferd, *supra* note 107 à la p 12 ; Kelly et al, *supra* note 338.

³⁷¹ Denissen & Saguy, *supra* note 157.

³⁷² Powell & Sang, *supra* note 270 à la p 924 ; Nicola Cherry et al, « Health and Work in Women and Men in the Welding and Electrical Trades: How Do They Differ? » (2018) 62:4 *Annals of Work Exposures and Health* 393-403.

³⁷³ Hamel-Roy, Dumont-Lagacé & Paganardi, *supra* note 176 à la p 166.

³⁷⁴ Powell & Sang, *supra* note 270 à la p 924.



socialisation permettent de développer des contacts qui peuvent être mobilisés à des fins matérielles, mais aussi de partage de stratégies pour naviguer au sein de la culture masculine de l'industrie³⁷⁵.

Le mentorat est notamment reconnu comme un moyen qui, lorsque soutenu par les organisations, favorise l'inclusion des femmes dans l'industrie³⁷⁶. D'ailleurs, dans la stratégie nationale de la main-d'œuvre 2018-2023, le gouvernement du Québec reconnaissait l'importance du mentorat et du réseautage pour les femmes dans des emplois à prédominance masculine, et ce, en raison d'obstacles discriminatoires à leur accès et leur maintien en emploi³⁷⁷. Cependant, la littérature relève que les travailleuses ne peuvent pas, dans les faits, suffisamment bénéficier de soutien, de mentorat et de modèles (particulièrement des travailleuses d'expériences), et ce en raison de l'importante sous-représentation des femmes au sein de l'industrie de la construction³⁷⁸. Le soutien limité qu'elles reçoivent constitue une barrière à leur intégration, leur progression et leur maintien en emploi.

Des initiatives ont été développées pour offrir du mentorat aux femmes. À l'échelle canadienne, les Syndicats des métiers de la construction du Canada ont annoncé en 2024, l'intention de lancer un programme structuré de mentorat entre femmes³⁷⁹. Au Québec, des programmes de mentorat ont été mis sur pied pour répondre à ce besoin³⁸⁰. Des syndicats québécois de la construction ont aussi mis sur pieds des programmes menés par des femmes visant à favoriser l'intégration des femmes, notamment en offrant du mentorat.

Subventionné par le SCF, le programme Diversité et inclusion de l'OBNL « Les Elles de la construction » comprend un volet mentorat réservé aux femmes, lesquelles peuvent être jumelées à une ou un mentor. À notre connaissance, aucune évaluation de ce programme n'a encore été effectuée. Il serait utile que « les Elles de la construction » et le SCF produisent une telle évaluation en temps opportun et rendent publics les résultats.

Les activités de perfectionnement peuvent aussi contribuer à cette progression. Au cours de leur parcours dans l'industrie, les travailleuses et travailleurs de l'industrie sont encouragés à participer à de telles activités dans le cadre du programme *Fiers et compétents* de la CCQ. Elles sont gratuites et une indemnité de déplacement et d'hébergement peut être offerte.

Dans le cadre du PAÉF 2015-2024, la CCQ a mis sur pied une mesure visant à favoriser l'admission des femmes aux activités de perfectionnement en priorisant l'inscription des femmes³⁸¹. Une priorité est donnée à l'inscription des

³⁷⁵ Bridges et al, *supra* note 203 à la p 382 ; Lisa Worrall et al, « Barriers to women in the UK construction industry » (2010) 17:3 *Engineering, Construction and Architectural Management* 268-281.

³⁷⁶ Secrétariat à la condition féminine, *supra* note 225 à la p 29 ; Bridges et al, *supra* note 145 à la p 911.

³⁷⁷ Gouvernement du Québec, *Stratégie nationale sur la main-d'œuvre 2018-2023*, 2018, à la p 52.

³⁷⁸ Bridges et al, *supra* note 145 à la p 894.

³⁷⁹ Les syndicats des métiers de la construction du Canada, *BUILD TOGETHER : Women of the Building Trades*, 2024.

³⁸⁰ Les Elles de la Construction, « Mentorat », en ligne : <https://ellesdelaconstruction.com/culture-du-respect/>.

³⁸¹ CCQ, *supra* note 140 à la p 21.



femmes jusqu'à concurrence de 10 % du groupe ou d'une femme si le groupe est de moins de 10 personnes³⁸². Ces activités de perfectionnement permettent aux femmes d'acquérir et de développer des compétences pour des tâches spécialisées et d'ainsi favoriser leur employabilité³⁸³. Il s'agit d'ailleurs d'une des mesures jugées les plus utiles par les travailleuses³⁸⁴.

Toutefois, on rapporte que l'offre de formation est inégale selon les régions et que toutes les femmes ne peuvent pas en bénéficier aussi facilement³⁸⁵. La Commission des droits est d'avis que la CCQ devrait aussi évaluer l'efficacité pour les femmes de l'offre de mentorat du programme *Fiers et compétents*.

Recommandation 9

La Commission des droits recommande à la Commission de la construction du Québec d'évaluer l'efficacité pour les femmes de l'offre de mentorat du programme *Fiers et compétents* et, le cas échéant, la pertinence de mettre sur un pied un programme de mentorat spécifique aux femmes.

La sous-représentation des femmes de même que le cumul d'attitudes et de pratiques discriminatoires à leur endroit ont donc un impact négatif sur leur progression professionnelle. Non seulement la discrimination pousse les femmes à abandonner l'industrie après seulement quelques années, limitant ainsi le nombre de travailleuses d'expériences pouvant agir comme mentors auprès des plus jeunes, mais les travailleuses d'expérience continuent d'être désavantagées par la valorisation du corps et des dispositions masculines qui fait en sorte qu'un homme répondant à la norme de genre du milieu sera a priori perçu comme plus compétent³⁸⁶. Alors que les hommes bénéficient d'une présomption de compétence, les femmes sont visiblement encore trop souvent perçues comme faibles et incompetentes jusqu'à ce qu'elles prouvent le contraire. Cette attitude empreinte de stéréotypes et de préjugés sexistes vient donc renforcer la discrimination systémique que les travailleuses subissent, et donc le traitement inégal qu'elles subissent dans ce secteur d'emploi, ce qui est contraire aux articles 10 et 16 de la Charte.

Comme nous l'avons vu, plusieurs travailleuses sont contraintes de travailler dans d'autres secteurs d'activités, ce qui ne favorise pas toujours le développement de leurs compétences et leur progression professionnelle. Il est cependant possible de travailler auprès d'un employeur dans un autre secteur tout en accomplissant des tâches similaires à celles pour lesquelles se destinent les femmes qui souhaitent faire carrière dans la construction. C'est le cas des organismes publics qui comptent des titres d'emplois assimilables à ceux de plusieurs métiers et occupations de la construction. On

³⁸² CCQ, *Règles générales d'utilisation du Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction, Annexe A*.

³⁸³ Hamel-Roy, Dumont-Lagacé & Paganardi, *supra* note 176 à la p 93.

³⁸⁴ Léger et CCQ, *supra* note 107 à la p 39.

³⁸⁵ Hamel-Roy, Dumont-Lagacé & Paganardi, *supra* note 176 à la p 93.

³⁸⁶ Wulff et al, *supra* note 107 à la p 31.



peut penser, par exemple, à un poste d'électricienne dans un centre de services scolaires ou d'opératrice de machinerie pour la voirie d'une municipalité.

Ces organismes publics sont visés par des programmes d'accès à l'égalité en emploi, qu'il s'agisse d'organismes dont le personnel est nommé suivant la *Loi sur la fonction publique* ou d'organismes assujettis à la LAÉE. Pour les femmes souhaitant œuvrer dans le secteur de la construction, mais se butant à différents obstacles discriminatoires, une opportunité d'emploi exigeant des compétences identiques ou similaires à celles exigées pour exercer leur métier ou occupation dans un organisme public peut constituer une occasion de faire valoir et d'approfondir leurs compétences ainsi que de développer leurs réseaux de contacts.

La Commission a cependant déploré à maintes reprises le peu de progrès des organismes assujettis à la LAÉE quant à la présence des femmes dans les emplois majoritairement masculins, notamment dans les métiers manuels³⁸⁷. La Commission des droits s'engage à évaluer la possibilité de ventiler les taux de disponibilité et les cibles des organismes publics assujettis à la LAÉE selon les catégories d'emplois associées aux métiers et occupations de la construction et les différents niveaux hiérarchiques associés à ces emplois, puis à faire les suivis nécessaires auprès des employeurs. Cependant, les ministères et organismes gouvernementaux ne sont pas soumis aux mécanismes de reddition de compte et de contrôle de la Commission des droits. À cet effet, cette dernière réitère sa recommandation que l'article 92 de la Charte soit modifié afin d'assujettir les ministères et organismes gouvernementaux à la LAÉE.

3.3.3 Les inégalités de revenu entre les femmes et les hommes

Malgré le fait que les taux horaires soient déterminés par les conventions collectives pour les chantiers CCQ, d'importantes inégalités de revenu sont observées entre les hommes et les femmes. En 2023, parmi l'ensemble de la main-d'œuvre de l'industrie régie par la CCQ, le salaire moyen des femmes représentait seulement 66,13 % de celui des hommes.

Comme le notait déjà le CSF dans son avis de 2013, ces inégalités découlent de facteurs constitutifs de la discrimination systémique des travailleuses, soit :

- Le nombre inférieur d'heures travaillées par les femmes ;
- La proportion inférieure de travailleuses expérimentées ;
- La concentration des travailleuses dans des professions et secteurs où la rémunération est plus faible³⁸⁸.

³⁸⁷ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *Mise en œuvre de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics. Rapport triennal 2019-2022*, 2023, à la p 9 ; Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *Rapport triennal 2016-2019. Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, 2020, à la p 34.

³⁸⁸ Conseil du statut de la femme, *supra* note 161 à la p 30.



De plus, la rémunération des travailleuses sur les chantiers hors CCQ serait relativement plus faible, puisqu'elles doivent négocier individuellement leur salaire avec l'employeur³⁸⁹.

Les écarts au niveau des heures travaillées varient de façon importante selon les métiers et les occupations³⁹⁰. Par exemple, pour les peintres, catégorie où la part de femmes est la plus importante, les moyennes d'heures travaillées sont équivalentes chez les femmes et les hommes. Or, pour les charpentières-menuisères, seconde profession comptant le plus de travailleuses, l'écart est de 27,9 points de pourcentage. L'écart le plus important concerne les boutefeux-foreuses, soit 60,8 points de pourcentage, soit une occupation où les femmes sont sous-représentées à seulement 1,4 % de la main-d'œuvre salariée. De façon générale, les femmes sont plus susceptibles de travailler un nombre d'heures équivalent à celui des hommes lorsqu'elles œuvrent dans une profession où elles représentent plus de 5 % de la main-d'œuvre³⁹¹.

L'écart salarial global entre les femmes et les hommes est accentué par le fait qu'elles sont surreprésentées parmi les personnes apprenties. Parmi la catégorie des métiers, trois femmes sur quatre sont apprenties alors que c'est le cas de seulement un homme sur trois. Non seulement le taux horaire des personnes apprenties est inférieur à celui des personnes compagnonnes, mais les premières comptent nettement moins d'heures travaillées dans une même année que les secondes, soit des moyennes respectives de 890 et 1 184 heures en 2023³⁹². Ainsi, le salaire annuel moyen des personnes compagnonnes était 88,4 % plus élevé que celles apprenties. Comme on peut le voir au tableau 6, la moyenne d'heures travaillées est inférieure chez les femmes, et ce pour les différents statuts d'emploi. Cela peut notamment être attribué à la discrimination à l'embauche (voir section 3.1).

Tableau 6			
Nombres moyens d'heures travaillées sur des chantiers CCQ, selon les métiers et les occupations et le genre, 2023			
	Femmes	Hommes	Ratio Femmes/Hommes
Métier	866	1083	79,96 %
Apprenties et apprentis	788	898	87,75 %
Compagnonnes et compagnons	1106	1185	93,33 %
Occupations	762	962	79,21 %
Total	844	1064	79,32 %

Source : CCQ, *Tableau C 45*, 2024

³⁸⁹ Hamel-Roy, Dumont-Lagacé & Paganardi, *supra* note 176 à la p 113.

³⁹⁰ CCQ, *supra* note 356.

³⁹¹ Ce n'est cependant pas le cas pour l'occupation d'arpenteuse. Bien qu'elles représentassent 10,10 % des personnes salariées de cette occupation en 2023, les femmes avaient travaillé l'équivalent de 80 % des heures de leurs homologues masculins.

³⁹² CCQ, *Tableau C 24. Nombre de salariés, moyenne des heures travaillées et salaire annuel moyen selon le métier et l'occupation*, 2024.



De plus, même lorsqu'elles atteignent le statut de compagnonnes, les travailleuses ont en moyenne un manque à gagner de l'ordre de 11,87 % par rapport au salaire de leurs homologues masculins.

Tableau 7			
Salaire moyen selon le métier ou l'occupation, le statut professionnel et le genre			
Chantiers CCQ, 2023			
	Femmes	Hommes	Ratio femmes/hommes
Total	33 100	50 054	66,13 %
Occupations	28 010	45 042	62,19 %
Métiers	33 020	50 989	64,76 %
Apprenties et apprentis	26 296	32 838	80,08 %
Compagnonnes et compagnons	53 818	61 066	88,13 %

Source : CCQ, *tableau C 46*, 2024

Bien que l'on ne dispose pas de données spécifiquement sur les revenus hors CCQ, les données du recensement pour le secteur de la construction dans son ensemble montrent que le revenu d'emploi des femmes y est nettement inférieur que celui des hommes.

Tableau 8			
Revenu d'emploi médian et revenu d'emploi moyen selon le genre parmi la main-d'œuvre ayant déclaré des semaines travaillées, secteur de la construction (SCIAN), 2020			
	Femmes	Hommes	Ratio femmes/hommes
Revenu d'emploi médian	34 800	47 200	73,73 %
Revenu d'emploi moyen	39 760	51 850	76,68 %

Source : Statistique Canada, *tableau 98-10-0597-01, recensement de 2021*

Au nombre inférieur d'heures travaillées par les femmes et à leur sous-représentation parmi les personnes détenant le statut de compagnon s'ajoute le fait que les femmes sont proportionnellement moins nombreuses dans les métiers et occupations où la rémunération est la plus avantageuse. En effet, hormis en ce qui concerne le métier de calorifugeuses ou calorifugeur et l'occupation d'arpenteuse ou arpenteur, les salaires moyens sont relativement faibles dans les métiers et occupations où on observe une plus forte proportion de femmes. Par exemple, en 2023, le salaire moyen des peintres était de 38 185 \$ alors que le salaire moyen de l'ensemble des métiers était de 50 351 \$³⁹³.

³⁹³ CCQ, *Tableau C 46. Salaire moyen par sexe selon le statut professionnel et le métier et l'occupation, 2023, 2024.*



Les travailleuses de la construction sont aussi sous-représentées dans les secteurs où les conditions salariales sont les plus avantageuses, à savoir le secteur industriel et le secteur génie civil et voirie. Plusieurs travailleuses souhaitent toutefois œuvrer sur de grands projets d'infrastructures, notamment en raison de la stabilité d'emploi et des conditions salariales qui y sont associées³⁹⁴. Or, les chantiers se trouvent souvent en région éloignée et la mobilité des travailleuses et travailleurs entre les régions est réglementée³⁹⁵. Dans le cadre du PAÉF 2015-2024, le *Règlement sur l'embauche* a été modifié afin de faciliter la mobilité interrégionale des travailleuses. Cette mesure visait à agir sur la discrimination vécue par les femmes dans l'industrie³⁹⁶. En 2024, l'avantage relatif des femmes par rapport aux hommes en matière de mobilité interrégionale a cependant été affaibli, ce qu'avait alors déploré la Commission des droits³⁹⁷.

Alors que le secteur résidentiel est celui où les taux horaires sont les moins élevés, 38,8 % des travailleuses de la construction œuvraient dans ce secteur en 2023, contre 32,2 % de leurs homologues masculins³⁹⁸. On peut alors parler d'une situation de ségrégation professionnelle horizontale et verticale³⁹⁹. Cette ségrégation professionnelle fait en sorte que des inégalités salariales entre les femmes et les hommes persistent même lorsqu'on prend en compte le nombre d'heures travaillées. En calculant les taux horaires sur la base du nombre moyen d'heures travaillées et du salaire annuel moyen, on constate les écarts suivants :

- Le taux horaire des femmes est 11,50 pts de pourcentage inférieur à celui des hommes parmi la main-d'œuvre des occupations ;
- Le taux horaire des femmes est 8,65 pts de pourcentage inférieur à celui des hommes parmi la main-d'œuvre apprentie des métiers ;
- Le taux horaire des femmes est 5,58 pts de pourcentage inférieur à celui des hommes parmi la main-d'œuvre compagne des métiers.

Travaillant moins d'heures que les hommes, étant peu nombreuses à obtenir le statut de compagnon et étant concentrées dans des professions et secteurs où la rémunération est plus faible, les femmes progressent plus difficilement que les hommes dans l'industrie et n'accèdent pas aux mêmes salaires. Les inégalités salariales que les femmes subissent dans l'industrie participent à leur discrimination systémique et sont contraires aux articles 10, 16 et 19 de la Charte.

³⁹⁴ Hamel-Roy, Dumont-Lagacé & Paganardi, *supra* note 176 aux pp 100, 167.

³⁹⁵ Règlement sur l'embauche, art 35.

³⁹⁶ CCQ, *supra* note 138.

³⁹⁷ Règlement sur l'embauche, art 38 ; Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *supra* note 3 à la p 15.

³⁹⁸ CCQ, *Tableau C 39. Nombre de salariées et salariés actifs par statut professionnel selon le secteur, 2023, 2024.*

³⁹⁹ Charest et al, *supra* note 145 à la p 25.



3.4 Les enjeux liés aux conditions de travail des femmes dans le secteur de la construction

Les attitudes et comportements discriminatoires à l'endroit des travailleuses affectent négativement leurs conditions de travail et ont, ultimement, un impact sur leur progression et leur maintien dans le secteur de la construction. Elles participent à la discrimination systémique des femmes dans cette industrie en perpétuant des effets préjudiciables à leur égard.

Dans la présente section, nous traiterons de quatre enjeux liés aux conditions de travail qui touchent les femmes dans ce secteur d'emploi :

- La prévalence et la banalisation du harcèlement sexuel sur les chantiers ;
- Les enjeux de santé et sécurité au travail touchant spécifiquement les travailleuses de la construction ;
- La vulnérabilité des travailleuses enceintes ou qui allaitent aux risques de violation de leurs droits ;
- La difficile conciliation travail-vie personnelle pour les travailleuses ;
- L'instabilité vécue par les femmes quant à la qualification à l'assurance-emploi et à d'autres protections et avantages sociaux.

3.4.1 La prévalence et la banalisation du harcèlement sexuel sur les chantiers

De nombreux travaux ont montré que les femmes dans l'industrie de la construction sont particulièrement à risque d'être la cible de harcèlement sexuel. À titre de rappel, l'article 10.1 de la Charte interdit le harcèlement discriminatoire. Le harcèlement est discriminatoire lorsqu'il est fondé sur l'un des 14 motifs énoncés à la Charte. C'est le cas du harcèlement sexuel à l'endroit des femmes, lequel est fondé sur le motif sexe. En milieu de travail, l'article 81.19 de la LNT garantit aussi le droit de toute personne à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique, ce qui comprend le harcèlement sexuel.

En tant que forme de violence sexuelle et de violence fondée sur le genre⁴⁰⁰, le harcèlement sexuel correspond à un acte de domination des hommes sur les femmes qui a pour effet de limiter les possibilités et les conditions d'emplois des femmes. Le harcèlement sexuel est un obstacle au recrutement, à la promotion et au maintien en emploi des

⁴⁰⁰ Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, *Recommandation générale n° 19 : Violence à l'égard des femmes, A/47/38*, 1992 ; Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, *Recommandation générale n° 35 sur la violence à l'égard des femmes fondée sur le genre, portant actualisation de la recommandation générale n° 19, CEDAW/C/GC/35*, 2017.



femmes⁴⁰¹. Il est indissociable des rapports de pouvoirs inégaux entre les hommes et les femmes, de l'organisation sexuée du marché du travail et des stéréotypes sexistes⁴⁰². La Cour suprême a d'ailleurs reconnu que le harcèlement sexuel en milieu de travail est une forme d'« abus de pouvoir tant économique que sexuel »⁴⁰³.

Le harcèlement sexuel peut prendre la forme de harcèlement à connotation sexuelle ou de harcèlement sexiste. Contrairement à la première, la seconde ne fait pas de la sexualité son objet, mais bien le genre féminin⁴⁰⁴. Il n'est pas caractérisé par la présence de gestes sexuels ou de demandes sexuelles non désirées, mais plutôt par des conduites visant à exclure ou marginaliser les femmes parce qu'elles sont des femmes. Qualifiant le harcèlement sexiste de « harcèlement sexuel résultant d'un milieu hostile », le TDP notait :

Essentiellement, ce type de harcèlement cherche à isoler les femmes en leur rappelant soit qu'elles ne sont pas à leur place dans ce milieu, soit qu'elles sont fragiles et que c'est à leurs risques et périls qu'elles intègrent le milieu. Le milieu comporte ses codes et ses règles qui tendent à conforter les préjugés et les stéréotypes en vertu desquels les abus de pouvoir s'exercent.⁴⁰⁵

Si, dans tout milieu de travail, le harcèlement sexuel vise à maintenir la subordination des femmes, dans les secteurs à prédominance masculine comme celui de la construction, il est plus répandu et moins subtil⁴⁰⁶. Le harcèlement sexuel participe ultimement à l'exclusion des femmes d'emplois masculins et bien rémunérés en les présentant comme simples objets sexuels contrôlés par des hommes ou comme n'étant pas à leur place dans un milieu masculin⁴⁰⁷. Comme elles dévient de la figure normative du travailleur et qu'elles sont minoritaires et souvent isolées sur les chantiers, elles se font davantage remarquer et sont alors la cible de pratiques d'exclusion qui prennent la forme

⁴⁰¹ Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, *Recommandation générale n° 19 : Violence à l'égard des femmes*, A/47/38, 1992 aux paras 17-18 ; Bureau international du travail, *Égalité dans l'emploi et la profession*, Genève, BIT, 1996 ; 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*, 2015, à la p 8.

⁴⁰² Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *supra* note 401 ; Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *supra* note 303.

⁴⁰³ *Janzen c Platy Enterprises Ltd.*, [1989] 1 R.C.S. 1252.

⁴⁰⁴ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Lippé) c Québec (Procureur général)*, 1998 CanLII 30 (QC TDP) au para 167.

⁴⁰⁵ *Idem* au para 168.

⁴⁰⁶ Lilia M. Cortina et Maira Areguin, « Putting People Down and Pushing Them Out: Sexual Harassment in the Workplace » (2021) 8 : Vol 8, 2021 *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 285-309, à la p 295 ; Statistique Canada, *La violence fondée sur le sexe et les comportements sexuels non désirés au Canada, 2018 : Premiers résultats découlant de l'Enquête sur la sécurité dans les espaces publics et privés*, Adam Cotter et Laura Savage, 2019 ; Centre canadien de la statistique juridique et de la sécurité des collectivités, « Expériences de comportements sexualisés inappropriés, d'agressions sexuelles et de discrimination fondée sur le genre vécues par les travailleurs dans les provinces canadiennes, 2020 », Marta Burczycka, 2021, Juristat ; Rachel Cox, Dalia Gesualdi-Fecteau et Anne-Marie Laflamme, *Mettre fin au harcèlement sexuel*, *supra* note 317 aux pp 269-278.

⁴⁰⁷ Nancy DiTomaso, « Sexuality in the workplace: Discrimination and harassment » dans *The sexuality of organization*, Thousand Oaks, CA, US, Sage Publications, Inc, 1989 71 ; Wright, *supra* note 107.



d'attention et de surveillance spécifique ou disproportionnée⁴⁰⁸. La majorité des travailleuses rapportent être habituellement la seule femme sur leur lieu de travail⁴⁰⁹, ce qui peut les exposer à des risques accrus.

Au Canada en 2020, près d'une femme sur deux (47 %) travaillant dans les métiers, le transport, la machinerie et les domaines apparentés affirmait avoir subi des comportements sexualisés inappropriés en milieu de travail au cours de l'année précédente, contre 19 % de leurs homologues masculins⁴¹⁰. Les travailleuses étaient plus nombreuses à rapporter de telles expériences lorsque leurs collègues étaient majoritairement des hommes et que leur superviseur était un homme⁴¹¹.

L'Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST) de 2011 a révélé que la prévalence de harcèlement psychologique était relativement plus importante chez les femmes (11,0 %) que chez les hommes (9,3 %) au sein du secteur des industries primaires, de l'utilité publique et de la construction⁴¹². De plus, les résultats d'un sondage de la CCQ mené en 2020 permettent de voir que la proportion de femmes déclarant avoir déjà été victimes d'intimidation, de harcèlement psychologique ou de harcèlement sexuel était 45,4 % plus élevée que celle des hommes⁴¹³. En 2023, les femmes étaient plus nombreuses que les hommes à rapporter avoir été victimes, témoins ou avoir entendu parler d'un cas de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement (DIH) au sein de l'industrie au cours de la dernière année⁴¹⁴.

Tableau 9

Proportion d'hommes et de femmes ayant entendu parler d'un cas de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement (DIH), en ayant été témoin ou en ayant été victime au courant de l'année précédente, 2023

	Hommes	Femmes
Entendu parler de cas de DIH	24 %	35 %
Témoin d'un cas de DIH	16 %	19 %
Victime de DIH	8 %	14 %

Source : CCQ, 2024

⁴⁰⁸ Bridges et al, *supra* note 145 à la p 907.

⁴⁰⁹ Léger et CCQ, *supra* note 107 à la p 11.

⁴¹⁰ Centre canadien de la statistique juridique et de la sécurité des collectivités, *supra* note 406.

⁴¹¹ *Idem*.

⁴¹² Katherine Lippel et al avec la collaboration de Carole Dupéré, « Chapitre 5 : Violence au travail : harcèlement psychologique, harcèlement sexuel et violence physique » dans Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST), Montréal, Institut national de santé publique du Québec et Institut de la statistique du Québec - Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail, 2011, aux pp 325-335.

⁴¹³ CCQ, *supra* note 188 à la p 34.

⁴¹⁴ CCQ, *supra* note 167.



Parmi les femmes concernées, environ le tiers rapportaient que les cas de DIH étaient liés à des comportements ou propos sexistes ou misogynes. Des travaux montrent aussi que l'intimidation et le harcèlement visent particulièrement les femmes, les minorités sexuelles, les minorités racisées et ethniques et les jeunes. On peut à cet égard penser que les femmes sont relativement plus susceptibles d'être victimes d'intimidation en tant que jeunes apprenties⁴¹⁵.

Plusieurs travailleuses ayant participé à la plus récente étude d'Action travail des femmes (ATF) ont rapporté avoir vécu une grande détresse psychologique dans leur intégration en raison de cette culture d'intimidation des apprenties, au point où elles remettaient en question leur choix de carrière⁴¹⁶. Charest et al. notaient, concernant les travailleuses de la construction, que « [l]es situations rapportées tracent un portrait inquiétant : dénigrement systématique, humiliation, harcèlement, agression sexuelle, etc. »⁴¹⁷.

La littérature montre que le harcèlement à l'endroit des femmes peut prendre plusieurs formes : commentaires rabaissant et dénigrant les compétences des femmes, pression à la productivité disproportionnée, « blagues » à connotation sexuelle, questions à savoir pourquoi les femmes choisissent ce secteur, etc.⁴¹⁸ Peu importe la forme qu'il prend, le harcèlement a pour fonction de rappeler aux femmes qu'elles ne sont pas à leur place dans ce secteur.

En ce qui concerne spécifiquement le harcèlement à caractère sexuel, il est à noter que le milieu de la construction est marqué par le rapport omniprésent à la sexualité⁴¹⁹. Respectivement 11 % des répondantes et moins de 1 % des répondants de l'étude de Charest et al. affirmaient en avoir été victimes⁴²⁰. Ils notaient aussi que le risque d'exposition à l'intimidation et au harcèlement pourrait être relativement plus important dans le secteur résidentiel où l'application des normes de santé et de sécurité est moins surveillée⁴²¹. Même si c'est dans ce secteur que les travailleuses observent le plus de pratiques contraires aux conventions collectives et que les salaires sont les moins élevés, il demeure le secteur où les femmes sont plus présentes, notamment parce qu'elles s'y sentiraient moins observées, moins exposées au regard de plusieurs hommes⁴²².

Cette étude rapportait aussi que les travailleuses en région et particulièrement sur les chantiers isolés étaient davantage à risque de subir du harcèlement à connotation sexuelle⁴²³. On y relevait que l'isolement de même que le fait que ces chantiers soient propices à la consommation d'alcool et de drogues les mettraient notamment davantage à risque. En effet, celles qui travaillent en région sont plus susceptibles d'être la seule femme sur le chantier⁴²⁴. Cela s'ajoute au fait

⁴¹⁵ Charest et al, *supra* note 145 à la p 20 ; Wright, *supra* note 107 à la p 138.

⁴¹⁶ Hamel-Roy, Dumont-Lagacé & Paganardi, *supra* note 176 à la p 86.

⁴¹⁷ Charest et al, *supra* note 145 à la p 62.

⁴¹⁸ *Idem* à la p 50.

⁴¹⁹ *Idem* à la p 24.

⁴²⁰ *Idem* à la p 42.

⁴²¹ *Idem* à la p 58.

⁴²² Hamel-Roy, Dumont-Lagacé & Paganardi, *supra* note 176 à la p 102.

⁴²³ Charest et al, *supra* note 145 à la p 51.

⁴²⁴ Léger et CCQ, *supra* note 107 à la p 24.



que, de manière générale, le fait d'œuvrer sur des chantiers en région éloignée peut exposer les travailleurs et travailleuses à un climat de travail tendu, voire hostile de la part de la main-d'œuvre locale⁴²⁵.

Les femmes appartenant à d'autres minorités risquent de subir d'autres formes de harcèlement discriminatoire, lesquelles peuvent aussi interagir sur le harcèlement sexuel. Aux États-Unis, 48,3 % des travailleuses autochtones ou racisées rapportaient subir du harcèlement racial et 51,3 % des travailleuses LGBTQ+ rapportaient subir du harcèlement sur la base de l'orientation sexuelle⁴²⁶. Au Québec, les personnes non binaires (32 %), les personnes des minorités racisées (23 %), les personnes avec un handicap (22 %), celles qui ne sont pas nées au Canada (18 %) et celles autochtones (14 %) sont nombreuses à déclarer avoir été victimes de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement⁴²⁷. Une récente étude québécoise rapporte que les travailleuses des minorités sexuelles ou de genre (LGBTQ+) sont proportionnellement plus nombreuses à se dire insatisfaites de leurs conditions de travail (28 %), insatisfaites du climat de travail (23 %) et peu ou pas incluses sur les chantiers en tant que femmes (25 %)⁴²⁸. Notons par ailleurs que des femmes de ces minorités sont surreprésentées au sein de l'industrie de la construction, représentant 12 % des travailleuses des métiers et occupations de la construction contre environ 4 % de la population des femmes de 25 à 64 ans⁴²⁹.

La littérature rapporte que la culture machiste sur les chantiers de construction est aussi marquée par des attitudes et comportements homophobes créant un milieu de travail hostile pour les femmes lesbiennes et ayant pour effet de les discriminer en emploi et en embauche⁴³⁰. Elles peuvent être la cible de harcèlement sexiste et lesbophobe, mais aussi de harcèlement à connotation sexuelle de la part de travailleurs qui cherchent à asseoir leur domination hétérosexuelle⁴³¹. Elles seraient alors peu susceptibles d'afficher leur orientation sexuelle, encore moins pour celles appartenant à des minorités racisées⁴³².

Selon la littérature, les femmes de minorités sexuelles ayant une expression de genre plus masculine peuvent cependant être la cible de relativement moins d'attention sexuelle indésirée et être plus facilement reconnues comme « one of the boys »⁴³³. Cette intégration demeure précaire parce qu'elle est conditionnelle au respect des codes de la masculinité

⁴²⁵ *Idem* à la p 57.

⁴²⁶ Hegewisch & Mefferd, *supra* note 107 à la p 14.

⁴²⁷ CCQ, *supra* note 167.

⁴²⁸ Léger et CCQ, *supra* note 107 aux pp 18, 19 et 25.

⁴²⁹ Léger et CCQ, *supra* note 107 à la p 7 ; Statistique Canada, *Tableau 13-10-0874- 01. Caractéristiques socioéconomiques de la population 2ELGBTQ+, 2019 à 2021, 2024*.

⁴³⁰ Secrétariat à la condition féminine, *supra* note 225 à la p 16 ; Appiah, Halpenny & Pakula, *supra* note 157 ; Denissen & Saguy, *supra* note 157.

⁴³¹ Wright, *supra* note 107 aux pp 141-145 ; Denissen & Saguy, *supra* note 157.

⁴³² Wright, *supra* note 107 à la p 71.

⁴³³ *Idem* à la p 134 ; Appiah, Halpenny & Pakula, *supra* note 157 à la p 33.



hégémonique, mais aussi parce qu'elle repose sur le fait que les femmes lesbiennes sont perçues comme étant moins « femmes » et représentant une moindre menace à l'identité professionnelle masculine⁴³⁴.

Des travaux rapportent aussi que toutes les femmes, indépendamment de leur orientation sexuelle, sont susceptibles d'être perçues comme étant lesbiennes et d'ainsi être la cible de commentaires et pratiques homophobes⁴³⁵. La lesbophobie ferait en outre obstacle au développement de solidarités et de stratégies de résistance collective au harcèlement sexuel et contribuerait à l'isolement des travailleuses. En effet, des travaux relèvent cependant que la participation à des comités pour femmes ou LGBTQ+ peut être reçue de façon hostile de la part de travailleurs masculins hétérosexuels⁴³⁶. Ces travaux soulignent que les syndicats sont des organisations qui peuvent favoriser le regroupement de travailleuses afin de leur permettre de s'entraider et d'offrir une réponse collective aux discriminations subies, dont le harcèlement sexuel⁴³⁷. La Commission des droits partage ce constat et estime que les instances syndicales doivent ainsi encourager la participation des femmes à de tels groupes et veiller à les protéger contre toute forme de harcèlement ou d'intimidation.

A. La sous-dénonciation

L'ampleur de l'enjeu du harcèlement sexuel dans l'industrie de la construction est probablement sous-estimée. Les différentes pratiques et attitudes discriminatoires à l'égard des travailleuses du secteur ainsi que la culture du silence et de banalisation de l'intimidation et du harcèlement sur les chantiers contribuent à sa sous-dénonciation.

De nombreuses études ont documenté le fait que les membres de l'industrie ont peu tendance à dénoncer les situations problématiques subies et endurent plutôt le climat de travail négatif dans le silence⁴³⁸. Selon un sondage de la CCQ en 2023, seulement 27 % des personnes qui avaient entendu parler, avaient été témoin ou avaient été victimes d'un cas d'intimidation, de harcèlement ou de discrimination l'avaient signalé⁴³⁹. Durant la période 2020-2024, 101 plaintes ont été déposées à la Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) dans le secteur de la construction non syndiqué pour harcèlement psychologique ou sexuel comportant une conduite à caractère discriminatoire, dont 46 par des femmes⁴⁴⁰. On constate une tendance à la hausse, aussi bien pour les hommes que pour les femmes. Il n'est pas possible de savoir si cette tendance est davantage due à un effritement de la culture du silence ou à une détérioration des conditions de travail. De plus, ces données ne visent pas le harcèlement sexuel de

⁴³⁴ Wright, *supra* note 107 à la p 28 ; Denissen & Saguy, *supra* note 157.

⁴³⁵ Bridges et al, *supra* note 145 à la p 908 ; Tessa Wright, « Uncovering sexuality and gender: an intersectional examination of women's experience in UK construction » (2013) 31:8 *Construction Management and Economics* 832-844; Wright, *supra* note 107 à la p 28.

⁴³⁶ Wright, *supra* note 107 à la p 185-193.

⁴³⁷ *Idem* à la p 231.

⁴³⁸ Rachel Cox, Dalia Gesualdi-Fecteau et Anne-Marie Laflamme, *supra* note 317 aux pp 269-271 ; Charest et al, *supra* note 145 à la p 35 ; Hamel-Roy, Dumont-Lagacé & Paganardi, *supra* note 176 à la p 134.

⁴³⁹ CCQ, *supra* note 167 à la p 25.

⁴⁴⁰ Données transmises par la CNESST.



façon spécifique et on peut donc penser que le taux de dénonciation formelle de travailleuses qui en sont victimes de harcèlement sexuel est encore plus faible.

Selon la CCQ et des représentants syndicaux, depuis quelques années, les personnes salariées seraient de moins en moins réticentes à dénoncer les situations de harcèlement psychologique et sexuel⁴⁴¹. Il apparaît tout de même que le changement de culture nécessaire s'opère trop lentement.

Plusieurs facteurs peuvent expliquer la sous-dénonciation :

- La banalisation de l'intimidation et du harcèlement ;
- La sexualisation des femmes dans l'industrie ;
- Le manque de connaissance sur les droits ou de confiance envers l'efficacité des recours ;
- Les rapports de pouvoirs genrés et la peur de représailles ;
- La valorisation de la résilience et la surresponsabilisation des victimes.

Dans l'industrie de la construction, le harcèlement sexuel est à situer dans un cadre plus large de banalisation de l'intimidation et du harcèlement sur les chantiers. Comme énoncé plus haut, la CCQ a récemment fait le constat d'« une incompréhension de ce qui constitue des cas de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement qui révèle que ces comportements font partie de la culture du milieu, qu'ils sont en quelque sorte normaux »⁴⁴². L'intimidation et le harcèlement seraient à ce point normalisés qu'ils sont utilisés comme « stratégie de gestion », particulièrement à l'égard des apprenties et apprentis⁴⁴³.

En ce qui concerne spécifiquement le harcèlement à connotation sexuelle, sa banalisation est indissociable de la sexualisation des femmes et du rapport omniprésent à la sexualité sur les chantiers qui font en sorte que les travailleuses peuvent avoir tendance à ne pas qualifier de harcèlement sexuel des pratiques qui entrent dans sa définition juridique et qui seraient plus rapidement interprétées comme « dépassant la limite » si elles étaient réalisées dans un autre contexte de travail⁴⁴⁴. Ainsi, des femmes peuvent ne parler de harcèlement que lorsque les situations problématiques persistent ou lorsqu'il y a une escalade de conduites hostiles à leur endroit, et ce, malgré leurs tentatives pour y mettre fin⁴⁴⁵.

⁴⁴¹ Zacharie Goudreault, « Une culture du silence qui s'effrite dans le milieu de la construction, *Le Devoir*, 19 décembre 2023, en ligne : <https://www.ledevoir.com/societe/804052/travail-culture-silence-effrite-milieu-construction>

⁴⁴² CCQ, *supra* 167 à la p 8.

⁴⁴³ Charest et al, *supra* note 145 à la p 66.

⁴⁴⁴ Bridges et al, *supra* note 145 à la p 908.

⁴⁴⁵ Amy M Denissen, « Crossing the Line: How Women in the Building Trades Interpret and Respond to Sexual Conduct at Work » (2010) 39:3 *Journal of Contemporary Ethnography* 297-327, à la p 314.



Cependant, même si les travailleuses ne les identifient pas comme du harcèlement, ces comportements peuvent tout de même affecter négativement leur bien-être⁴⁴⁶.

Les normes culturelles masculines ayant prévalence dans la construction, la nécessité pour les femmes de prouver leur légitimité en tant que membres de l'industrie ainsi que l'ambiguïté produite par les harceleurs, limitent la capacité des travailleuses à identifier la limite entre ce qui relève ou non du harcèlement sexuel⁴⁴⁷. Par exemple, alors que les blagues peuvent être une composante du harcèlement sexuel lorsqu'elles prennent la forme d'attention ou d'avance non désirée à connotation sexuelle, elles compliquent l'identification des intentions de l'auteur et peuvent restreindre la propension à dénoncer la conduite. Le fait que les relations interpersonnelles dans le secteur de la construction sont marquées de façon générale par une culture de la plaisanterie amplifie la normalisation du harcèlement sexuel⁴⁴⁸. Dans les milieux à prédominance masculine marquée par la masculinité hégémonique, l'humour est souvent à connotation sexuelle et favorise aussi bien l'inclusion et la solidarité entre les membres du groupe dominant que le contrôle et l'exclusion des personnes qui sont perçues comme déviant de la norme, notamment les femmes⁴⁴⁹. Dans ce contexte, si une travailleuse dénonce des commentaires sexistes ou à connotation sexuelle, elle risque d'être vue comme répondant au stéréotype selon lequel les femmes ne sont pas capables d'accepter une blague et qu'elles sont trop sensibles pour œuvrer dans le milieu de la construction⁴⁵⁰. Dans leurs réactions à des comportements qui ont pour effet de rappeler leur différence, les travailleuses sont donc encouragées à montrer qu'elles ne sont pas différentes des autres.

Un autre facteur qui contribue à la sous-dénonciation du harcèlement sexuel par les femmes dans l'industrie est le manque de connaissance sur les droits ou de confiance envers l'efficacité des recours. Dépendamment de la nature du régime des relations du travail applicable et de la nature du recours, les travailleuses de l'industrie de la construction peuvent avoir accès à un ou plusieurs recours :

- Pour la travailleuse syndiquée, y compris celle assujettie à l'une des conventions collectives encadrées par la Loi R-20, le seul recours disponible est le dépôt d'un grief pour harcèlement psychologique en vertu de la convention collective applicable⁴⁵¹.
- La travailleuse non syndiquée peut soit porter plainte pour harcèlement discriminatoire en vertu de l'article 10.1 de la Charte à la Commission des droits ou déposer une plainte pour harcèlement psychologique en vertu de la LNT à la CNESST⁴⁵².

⁴⁴⁶ Cox, Gesualdi-Fecteau et Laflamme, *supra* note 317 à la p 13.

⁴⁴⁷ Denissen, « Crossing the Line », *supra* note 445 aux pp 306-309.

⁴⁴⁸ Powell & Sang, *supra* note 270 aux pp 925-926 ; Wright, *supra* note 107 à la p 154 ; Denissen, *supra* note 445 ; Bridges et al, *supra* note 145.

⁴⁴⁹ Powell & Sang, *supra* note 270 à la p 926 ; Lisa Ringblom, « "It is Just a Joke!" Informal Interaction and Gendered Processes Underground » (2022) 30:2 NORA—*Nordic Journal of Feminist and Gender Research* 94-107.

⁴⁵⁰ Denissen, *supra* note 445 aux pp 299-300.

⁴⁵¹ Loi R-20, art. 62. Pour les personnes salariées syndiquées, mais non assujetties à l'une des conventions de la Loi R-20, voir : art. 47.3 du *Code du travail*, RLRQ, c. C-27.

⁴⁵² LNT arts 81,18, 81,19, 123.6.



- Lorsque le harcèlement engendre « une blessure ou une maladie professionnelle » attestée par un diagnostic médical⁴⁵³, la travailleuse, syndiquée ou non, peut faire une réclamation pour lésion professionnelle à la CNESST en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP). En règle générale, lorsqu'une travailleuse subit une lésion professionnelle, elle ne peut bénéficier d'un autre recours que celui qui est prévu à la LATMP et ne peut s'adresser à une autre instance⁴⁵⁴.

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'industrie⁴⁵⁵. Plusieurs ne sauraient donc pas à qui s'adresser pour dénoncer une situation de harcèlement⁴⁵⁶. Elles peuvent aussi douter de l'efficacité d'une dénonciation et du fait qu'elles seront prises en sérieux.

Les rapports de pouvoirs genrés et la peur de représailles peuvent également décourager les travailleuses de porter plainte. Selon la sociologue états-unienne Amy M. Denissen, même lorsque les travailleuses sont sensibilisées aux lois et politiques en matière de harcèlement sexuel, l'interprétation des situations problématiques et le choix des stratégies à adopter sont influencés par la culture du milieu, sa structure d'emploi et leur statut de « tokens » au sein de rapports de pouvoirs genrés inégaux⁴⁵⁷.

Dans l'industrie de la construction, la banalisation de la discrimination, de l'intimidation et du harcèlement repose largement sur la sous-dénonciation s'expliquant par la peur de représailles, ce qui est aussi le cas lorsque les hommes sont ciblés⁴⁵⁸. Ces peurs sont notamment encouragées par la structure du marché du travail au sein de l'industrie, la précarité en emploi et le caractère informel des relations d'embauche. Pour les femmes, la crainte de subir des représailles en signalant ou en dénonçant une situation peut être influencée par le statut de minoritaires, la soumission à un double standard, les stéréotypes sexistes et la discrimination en embauche. Le « choix » de travailleuses de passer sous silence certaines pratiques problématiques ou de les interpréter comme étant une composante du milieu d'hommes quelles elles doivent tolérer est effectivement conditionné par leur position de subalternes et la nécessité de protéger leur réputation comme membre de ce milieu⁴⁵⁹. On rapporte ainsi que des femmes dénonçant des situations

⁴⁵³ LATMP, arts 2 et 199 et s.

⁴⁵⁴ LATMP, art 438 ; LNT, art 123.16 ; *Béliveau St - Jacques c. Fédération des employées et employés de services publics inc.*, [1996] 2 R.C.S. 345, aux paras 114, 115, 130, 133 et 136 ; *Québec (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) c Caron*, 2018 CSC 3, aux par 16-19.

⁴⁵⁵ Charest et al., *supra* note 145, à la p 21 ; Cox, Gesualdi-Fecteau et Laflamme, *supra* note 317 à la p 266.

⁴⁵⁶ *Idem* à la p 269.

⁴⁵⁷ Denissen, *supra* note 445.

⁴⁵⁸ Charest et al, *supra* note 145 à la p 46.

⁴⁵⁹ Denissen, *supra* note 445 à la p 309.



de harcèlement sexuel risquent d'être stigmatisées et d'être la cible encore davantage de pratiques d'intimidation et de harcèlement visant à les exclure⁴⁶⁰.

Dans un contexte où les femmes ont davantage de mal à construire une réputation sur la base de leurs accomplissements professionnels et qu'elles doivent faire leurs preuves auprès de nouveaux collègues à chaque nouveau contrat de travail, une travailleuse qui se plaint de harcèlement sexuel risque de se voir accoler le stigmate de femme à problème et de devoir composer avec cette réputation⁴⁶¹. De nombreuses travailleuses passent donc sous silence leur discrimination en emploi afin de minimiser leur discrimination en embauche et leur capacité à cumuler suffisamment d'heures pour se qualifier à l'assurance-emploi⁴⁶². Plusieurs sont aussi méfiantes à l'égard du traitement des plaintes par la CNESST et des répercussions potentielles sur leur carrière⁴⁶³.

Au-delà des représailles au niveau individuel, les travailleuses peuvent craindre de nuire à la réputation des femmes plus généralement et de nourrir le stéréotype voulant que les femmes soient chialeuses, sources de problèmes sur les chantiers et donc pas à leur place dans le milieu⁴⁶⁴. Des travailleuses manifestant leur intention de dénoncer une situation peuvent ainsi être incitées à trouver des façons de s'accommoder des pratiques reprochées afin de se conformer à la culture du milieu⁴⁶⁵. Contrairement à leurs homologues masculins, les travailleuses portent donc aussi le poids de la représentation des femmes lorsqu'elles font le choix de dénoncer ou non une situation de discrimination.

Le phénomène de sous-dénonciation du harcèlement sexuel est aussi tributaire d'une culture de valorisation de la résilience et de la surresponsabilisation des victimes. En effet, dans l'industrie de la construction, la croyance selon laquelle chacune et chacun doit gérer seul ses problèmes est largement répandue. Comme expliqué précédemment, la figure du travailleur de la construction conforme à la masculinité hégémonique veut qu'il fasse preuve d'indépendance, de résilience et de retenue émotionnelle. Il est donc attendu de la part du *travailleur* qu'il ne se plaigne pas des obstacles rencontrés et qu'il trouve des solutions de façon autonome. Or, comme le soutiennent Bridges et al., ces attentes à l'endroit des travailleuses dans des secteurs dominés par les hommes placent le fardeau sur les travailleuses elles-mêmes en faisant abstraction des conditions de travail et barrières discriminatoires auxquelles elles font face et en passant sous silence la responsabilité des personnes en position d'autorité et de la culture organisationnelle⁴⁶⁶.

On rapporte ainsi une dynamique de surresponsabilisation des femmes en ce qui a trait au harcèlement sexuel. Les travailleuses doivent donc adopter différentes stratégies informelles visant à éviter ou mettre fin aux conduites

⁴⁶⁰ Bridges et al, *supra* note 145 à la p 308.

⁴⁶¹ Denissen & Saguy, *supra* note 157 à la p 384.

⁴⁶² Charest et al, *supra* note 145 la p 35 ; Hamel-Roy, Dumont-Lagacé & Paganardi, *supra* note 176, à la p. 123.

⁴⁶³ Hamel-Roy, Dumont-Lagacé & Paganardi, *supra* note 176 à la p 123.

⁴⁶⁴ Charest et al, *supra* note 145 à la p 53.

⁴⁶⁵ Denissen, « Crossing the Line », *supra* note 445 à la p 322.

⁴⁶⁶ Donna Bridges, Elizabeth Wulff et Larissa Bamberry, « Resilience for gender inclusion: Developing a model for women in male-dominated occupations » (2023) 30:1 *Gender Work & Organization* 263-279, à la p 269.



problématiques⁴⁶⁷. Il peut s'agir d'ignorer ou de chercher à s'habituer à une conduite, d'éviter les harceleurs, de modifier ses comportements (par exemple, éviter de se pencher devant un collègue), de changer d'employeur, de demander à l'agresseur de modifier son comportement, etc.

Plusieurs travaux rapportent que les travailleuses résistent à l'exclusion en s'adaptant aux codes culturels dominants, ce qui signifie d'adapter son habillement et sa présentation générale, d'ignorer les blagues et commentaires déplacés, de ne pas se plaindre, etc. Des travailleuses adoptent ainsi des stratégies d'adaptation en montrant qu'elles sont, capables, comme les autres *travailleurs*, de prendre une blague⁴⁶⁸. S'il peut s'agir d'une stratégie efficace à l'échelle individuelle, cela ne participe cependant moins à l'inclusion des femmes qu'à leur assimilation à une culture masculine.

Il s'agit en fait d'une stratégie de neutralisation de l'exclusion genrée consistant à minimiser sa féminité par l'assimilation aux codes vestimentaires et comportementaux de la masculinité hégémonique, de façon à ne pas perturber la culture masculine, et ce, dans l'espoir d'être reconnue comme « one of the boys »⁴⁶⁹. Comme le note de façon critique la sociologue féministe Joan Acker, « Women's bodies cannot be adapted to hegemonic masculinity; to function at the top of male hierarchies requires that women render irrelevant everything that makes them women »⁴⁷⁰. Plusieurs travailleuses s'assimileraient à cette culture et estimeraient même que, compte tenu du fait qu'elles ont choisi d'œuvrer dans un milieu d'hommes, ce sont aux femmes que revient le devoir d'adaptation⁴⁷¹. Sur cette stratégie de performance de la masculinité du milieu en contexte québécois, Hamel-Roy et Dumont-Lagacé notent :

Ainsi, les travailleuses sont enjointes, si elles veulent faire leur place, à se faire reconnaître à tout prix comme « un » travailleur (et non comme une femme). Elles doivent alors déployer un éventail de stratégies : elles doivent se « masculiniser » (par exemple par l'adoption d'une *hexis* corporelle particulière et de manières d'être et d'agir qui se rapprochent de la virilité), ne pas critiquer le machisme du secteur, nier les difficultés particulières rencontrées et éviter les mesures conçues pour les y pallier. En bref, elles doivent entrer dans la compétition sans que leurs désavantages systémiques ne soient reconnus ni combattus. C'est alors l'isolement et l'exclusion des travailleuses qui se voient renforcés, et, à terme, leur incapacité à faire reconnaître leur participation pleine et entière dans l'industrie : elles y demeurent, pour le moment encore, que des « invités ».⁴⁷²

⁴⁶⁷ Denissen, *supra* note 445.

⁴⁶⁸ Powell & Sang, *supra* note 270 à la p 926 ; Bridges et al, *supra* note 145 à la p 908 ; Denissen, *supra* note 445 à la p 307 ; Hamel-Roy, Dumont-Lagacé & Paganardi, *supra* note 176 à la p 83.

⁴⁶⁹ Bridges et al, *supra* note 145 à la p 907 ; Kelly et al, *supra* note 338 ; Denissen, *supra* note 145 ; Norberg & Johansson, *supra* note 145 à la p 11 ; Wright, *supra* note 107 à la p 26.

⁴⁷⁰ Acker, *supra* note 150 à la p 153.

⁴⁷¹ Charest et al, *supra* note 145 à la p 52 ; Norberg & Johansson, *supra* note 145 à la p 5.

⁴⁷² Hamel-Roy & Dumont-Lagacé, *supra* note 145 à la p 184.



Il s'agit donc d'une stratégie pour surmonter, du moins individuellement, des obstacles discriminatoires, mais aussi d'une stratégie de reconnaissance de leurs compétences et de leur identité professionnelle comme membre de la main-d'œuvre au même titre que tout autre *travailleur*.

L'adoption de cette stratégie peut aussi être encouragée par une caractéristique de la culture du secteur, à savoir ce que Charest et al. ont désigné comme une dynamique de clans marquée par le conformisme et l'exclusion de personnes déviant de la norme du clan, notamment celles qui seront perçues comme différentes du fait de leur genre ou de leur identité racisée⁴⁷³. Il peut s'agir d'une façon de répondre à l'impératif d'afficher, à l'attention du leader du clan, sa loyauté et sa conformité aux normes masculines dominantes⁴⁷⁴. Le fait que des travailleuses se trouvent en quelque sorte contraintes d'adopter de telles stratégies d'assimilation à la culture dominante témoigne du décalage entre la réalité et les représentations de l'industrie sous le signe de la mixité et de l'inclusion que l'on trouve par exemple dans les documents de la CCQ. On constate d'ailleurs une difficulté à reconnaître les problématiques liées à la masculinité hégémonique qui sont à la source de la discrimination fondée sur le sexe que les femmes vivent dans l'industrie qui est contraire à la Charte.

Dans ce contexte, les différentes stratégies qu'adoptent les travailleuses pour continuer à évoluer dans des environnements de travail qui leur sont hostiles sont essentiellement réalisées à l'échelle individuelle. Il s'agit d'un problème bien documenté, c'est-à-dire que les travailleuses ont peu de possibilités de développer des stratégies de résistances collectives qui, à la différence des stratégies d'adaptation individuelle, seraient susceptibles d'avoir un impact sur la culture organisationnelle soutenant les discriminations à leur égard⁴⁷⁵.

B. La responsabilité des différents acteurs dans la prévention du harcèlement sexuel et le traitement des plaintes

Les employeurs et intervenants du secteur de la construction ont des obligations légales en matière de prévention du harcèlement sexuel et de traitement des plaintes. L'article 81.19 de la LNT impose aux employeurs l'obligation de prendre les moyens raisonnables pour prévenir ou faire cesser le harcèlement psychologique, incluant le harcèlement à caractère sexuel⁴⁷⁶. Depuis 2018, tout employeur a l'obligation d'adopter et de rendre disponible une politique de prévention et de traitement des plaintes qui inclut un volet visant les paroles, actes ou gestes à caractère sexuel⁴⁷⁷. Cette disposition s'applique aux employeurs assujettis à la Loi R-20⁴⁷⁸.

⁴⁷³ Charest et al, *supra* note 145 à la p 33.

⁴⁷⁴ Galea, Powell et Salignac, *supra* note 166.

⁴⁷⁵ Charest et al, *supra* note 145 à la p 69 ; Hamel-Roy & Dumont-Lagacé, *supra* note 145 ; Hamel-Roy, Dumont-Lagacé & Paganardi, *supra* note 176 ; Denissen & Saguy, *supra* note 157.

⁴⁷⁶ Voir également : LNT, art. 81.18 ; *Durocher c Commission des relations du travail*, 2015 QCCA 1384, au para 68.

⁴⁷⁷ *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail*, art 34 ; LNT, art 81.19, al 2.

⁴⁷⁸ LNT, art 3, par 3.



À la suite de l'adoption de la *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail* 2024⁴⁷⁹, la LNT impose maintenant les éléments que doit contenir tout programme de prévention, y compris⁴⁸⁰ :

- L'identification des risques liés à la violence à caractère sexuel dans le but de les éliminer à la source ;
- L'inclusion de la politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel d'ici le 6 octobre 2025.

La Commission des droits a d'ailleurs salué le renforcement de la portée de l'obligation qui incombe à l'employeur de prévenir le harcèlement psychologique⁴⁸¹.

De plus, la LSST impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer l'intégrité physique et psychique de la travailleuse ou du travailleur, y compris contre la violence à caractère sexuel⁴⁸². Depuis 2024, le programme de prévention que l'employeur est tenu d'adopter doit prendre en compte la violence à caractère sexuel à titre de risque psychosocial et l'identifier afin d'éliminer à la source les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleuses et travailleurs⁴⁸³. En vertu de l'article 196 de la LSST, les obligations de l'employeur s'imposent également au maître d'œuvre, soit la personne qui a la responsabilité de l'exécution de l'ensemble des travaux.

Or, il apparaît que le tiers des entreprises de l'industrie de la construction « ne disposent pas de politiques et de pratiques claires en gestion de cas de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement »⁴⁸⁴. Le suivi de la mise en œuvre des obligations des employeurs en matière de prévention du harcèlement est compliqué par la structure de l'industrie, notamment la division des chaînes de production selon les métiers et occupations, la présence d'une multitude de petits employeurs et le recours croissant à la sous-traitance.

Dans leur rapport sur les recours en matière de harcèlement sexuel, Cox, Gesualdi-Fecteau et Laflamme notent que la structure industrielle fragmentée et le recours à la sous-traitance donnent lieu à une « réalité [qui] entraîne des problèmes de responsabilité, notamment en matière de mise en œuvre des protections prévues au droit du travail »⁴⁸⁵.

⁴⁷⁹ 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*, 2024.

⁴⁸⁰ PL 46, *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*, RLRQ, c 4 arts 18 et 46 (sanctionné le 27 mars 2024) ; LNT, art 81.19.

⁴⁸¹ En vertu de l'article 3, al. 1, au para 3 de la LNT, les modifications proposées s'appliquent également au secteur de la construction.

⁴⁸² LSST, art 51.

⁴⁸³ PL 46, *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*, arts 35 et 48 ; LSST, art 59.

⁴⁸⁴ CCQ, *supra* note 167 à la p 8.

⁴⁸⁵ Cox, Gesualdi-Fecteau et Laflamme, *supra* note 317 à la p 264.



Charest et al. rapportaient également une tendance à la déresponsabilisation de la part des employeurs en indiquant que cela pourrait être dû à la durée souvent courte des relations d'emploi⁴⁸⁶.

Contrairement à la LSST qui impose à l'employeur et au maître d'œuvre des obligations en matière de harcèlement psychologique, la LNT ne reconnaît des obligations qu'à l'employeur. En 2023, le Comité d'expertes chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles en milieu de travail recommandait une modification de l'article 62 de la Loi R-20 afin de reconnaître le statut de coemployeur à l'entrepreneur, et ce, de façon qu'il puisse être tenu coresponsable des obligations prévues à l'article 81.19 de la LNT. Cela permettrait notamment de favoriser l'imputabilité des entrepreneurs qui contractent avec des entreprises de location de main-d'œuvre.

Le législateur n'a pas donné suite à cette recommandation. Cependant, depuis 2024, les obligations de l'employeur s'étendent au harcèlement psychologique provenant de toute personne, ce qui pourrait viser un client, un fournisseur ou une personne à l'emploi d'une autre entreprise. Constatant certains enjeux au niveau des processus de traitement des plaintes pour harcèlement psychologique, y compris sexuel, la CCQ a élaboré certaines mesures dans son PAÉF 2015-2024. Pour accompagner les « travailleuses, travailleurs et employeurs qui sont confrontés à des situations d'inconduite, de harcèlement et d'intimidation à caractère sexuel dans l'industrie », la CCQ a mis sur pied la Ligne relais-construction⁴⁸⁷. Cette initiative est en lien avec la mesure 25 du PAÉF⁴⁸⁸.

Toutefois, afin d'apporter un soutien adéquat aux victimes, la Commission des droits considère essentiel que les mesures d'accompagnement proposées soient adaptées à la nature spécifique des violences sexuelles et des violences fondées sur le genre 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 des droits réitère d'ailleurs sa pleine collaboration afin de contribuer à une meilleure connaissance des recours qu'elle offre en matière de harcèlement discriminatoire.

De plus, dans son PAÉF 2015-2024, la CCQ 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 secteur⁴⁸⁹. Toutefois, dans son bilan de 2022, la CCQ indiquait que cette mesure n'avait pas été réalisée. La Commission des droits est d'avis qu'il est important d'assurer une mise en œuvre effective de la mesure et d'en faire le suivi. Comme l'a déjà souligné la Commission des droits, la 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 existants⁴⁹⁰.

⁴⁸⁶ Charest et al, *supra* note 145 à la p 72.

⁴⁸⁷ CCQ, *Ligne relais-construction*, en ligne : <https://www.ccq.org/fr-CA/En-tete/qui-sommes-nous/ligne-relais-construction>

⁴⁸⁸ CCQ, *supra* note 140 à la p 13.

⁴⁸⁹ CCQ, *supra* note 138 mesure 29, p. 32. Voir également la mesure 25.

⁴⁹⁰ 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, 2020, à la p 4.



La Commission des droits rappelle que, conformément à ses engagements internationaux, l'État québécois a l'obligation de « garantir un accès aisé à des moyens de recours et de réparation appropriés et efficaces ainsi qu'à des mécanismes et procédures de signalement et règlements des différends en matière de violence et de harcèlement dans le monde du travail, qui soient sûrs, équitables et efficaces »⁴⁹¹. Cela comprend notamment des mesures de protection contre la victimisation et les représailles. Or, au-delà de la connaissance des droits et recours, la littérature démontre que la crainte de représailles et les conséquences stigmatisantes de la dénonciation du harcèlement sexuel, particulièrement en matière d'embauche, constituent un obstacle considérable à l'accès aux recours.

Le faible nombre de plaintes déposées et de dossiers se rendant devant une ou un arbitre de grief participe ultimement à la perpétuation de l'impunité des harceleurs et contribue à la banalisation du phénomène, notamment auprès des employeurs. Pour lutter efficacement contre le harcèlement sexuel dans l'industrie, il est alors particulièrement important d'œuvrer en amont afin de prévenir le harcèlement en veillant à ce que les intervenants et intervenantes du secteur soient adéquatement formés et formées à cet égard. Cela doit commencer par les employeurs afin qu'ils comprennent bien leurs obligations et soient en mesure d'identifier les risques de violences sexuelles.

Dans le cadre du PAÉF 2015-2024, la CCQ a prévu des mesures portant sur la formation visant à lutter contre la discrimination et le harcèlement⁴⁹². Si ces mesures représentent un pas dans la bonne direction, nous constatons qu'elles ne touchent pas l'ensemble des intervenantes et intervenants du secteur de la construction. Par exemple, la mesure 32 visait 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 complétée⁴⁹³. Comme l'a déjà indiqué la Commission, la formation annoncée semble ne s'adresser qu'aux personnes qui désirent obtenir leur licence, et non à celles qui font une demande de renouvellement. De plus, nous soulevons à nouveau que la question des violences sexuelles n'est pas abordée dans cette formation⁴⁹⁴.

En matière de sensibilisation, la Commission des droits souligne que la CCQ a mis sur pied une campagne visant à dénoncer la discrimination, l'intimidation et le harcèlement en collaboration avec le CIAFT et les associations patronales et syndicales⁴⁹⁵. Elle salue également le fait que plusieurs autres acteurs de l'industrie produisent ou diffusent du matériel de sensibilisation concernant la discrimination et le harcèlement à l'endroit des femmes dans l'industrie de la construction⁴⁹⁶. Cependant, considérant l'importance de la prévalence du harcèlement sexuel et de ses impacts sur le maintien des femmes en emploi dans l'industrie, la Commission des droits réitère la nécessité d'offrir de la formation

⁴⁹¹ C190 - *Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, supra* note 90, art 10.

⁴⁹² CCQ, *supra* note 140 à la p 13.

⁴⁹³ CCQ, *supra* note 140 à la p 22.

⁴⁹⁴ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *supra* note 2.

⁴⁹⁵ Deux capsules ont été créées et diffusées à cet effet. CCQ, *supra* note 140 à la p 23.

⁴⁹⁶ CCQ, « L'industrie de la construction s'unit pour des climats de travail sains et inclusifs » communiqué, 26 octobre 2021, en ligne : <https://www.ccq.org/fr-CA/Nouvelles/2021/lancement-campagne-sensibilisation>.



obligatoire en matière de harcèlement sexuel et discriminatoire tant aux travailleuses et travailleurs qu'aux employeurs⁴⁹⁷.

Conformément à l'article 8 de la *Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019*, l'État doit prendre des mesures appropriées pour prévenir le harcèlement en milieu de travail, notamment en consultant les organisations d'employeurs et de travailleuses et travailleurs afin d'identifier les risques d'exposition. La Commission invite ainsi le gouvernement et les différents acteurs de l'industrie à adopter une approche intégrée de lutte contre le harcèlement à l'égard des femmes et à poursuivre la mise en œuvre des recommandations formulées par le Comité d'expertes chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles en milieu de travail (Comité d'expertes) en 2023⁴⁹⁸.

Certes, comme indiqué plus haut, le Québec a adopté en 2024 la *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*, laquelle donnait suite à certaines recommandations du Comité d'expertes. La Commission des droits estime cependant que des balises supplémentaires devraient être prévues en matière de formation afin de favoriser l'adoption d'une culture organisationnelle respectueuse des droits des femmes.

Depuis le 27 septembre 2024, la politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique doit prévoir, entre autres, « les programmes d'information et de formation spécifiques en matière de prévention du harcèlement psychologique qui sont offerts aux personnes salariées ainsi qu'aux personnes désignées par l'employeur pour la prise en charge d'une plainte ou d'un signalement »⁴⁹⁹. Cependant, en matière de formation, les employeurs ne sont tenus que d'assurer une offre et il n'est pas spécifié que la formation doit aborder spécifiquement le harcèlement sexuel, y compris le harcèlement sexiste.

Par exemple, le modèle de politique proposé par l'ACQ suite à l'adoption de cette loi indique que l'employeur compte notamment :

- Offrir une formation aux employés afin de les amener à reconnaître les situations de harcèlement psychologique ou de violence et connaître la procédure à suivre en présence de ces situations.
- Offrir une formation ou transmettre les informations requises aux personnes désignées par l'Employeur pour recevoir et prendre en charge et traiter les plaintes et les signalements de harcèlement psychologique ou de violence.
- Sensibiliser et informer les employés relativement à différents sujets en lien avec le harcèlement psychologique et la violence incluant la violence à caractère sexuel, sans s'y limiter, le contenu

⁴⁹⁷ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *supra* note 2.

⁴⁹⁸ Cox, Gesualdi-Fecteau et Laflamme, *supra* note 317.

⁴⁹⁹ LNT, art 81.19, al. 3 au para 2.



de la politique, l'importance de la civilité, les effets négatifs des comportements inacceptables dans le milieu de travail tenus par l'Employeur [...].⁵⁰⁰

Cela ne répond donc pas entièrement aux recommandations du Comité d'expertes qui allaient dans le sens de l'instauration de formations obligatoires sur le harcèlement sexuel pour les différents acteurs du milieu⁵⁰¹.

Afin de mieux prévenir le harcèlement sexuel et de favoriser la compréhension des entrepreneurs quant à leurs responsabilités à cet égard, la Commission des droits recommande que la Régie du bâtiment du Québec (RBC) instaure une formation obligatoire sur la prévention du harcèlement sexuel comme condition à la délivrance et au renouvellement des licences qu'elle délivre aux entrepreneurs en construction. Cette formation pourrait s'inscrire dans le cadre du volet dédié à la sécurité de la qualification pour la licence RBQ. De plus, une telle formation devrait permettre aux gestionnaires de mieux identifier les risques psychosociaux au travail, y compris les risques liés à la violence à caractère sexuel.

Recommandation 10

La Commission des droits recommande à la Régie du bâtiment du Québec d'instaurer une formation obligatoire sur la prévention du harcèlement sexuel comme condition préalable à la délivrance et au renouvellement de toute licence pour les entrepreneurs en construction et qu'elle soit soumise à une évaluation formelle des acquis.

Au-delà des employeurs, la prévention doit aussi nécessairement viser les travailleuses et travailleurs de la construction. Cela pourrait être abordé dans le cadre du cours *Santé et sécurité générale sur les chantiers de construction* que toute personne qui œuvre sur un chantier doit avoir complété afin d'obtenir l'attestation décernée par l'Association paritaire du secteur de la construction (ASP Construction). La Commission recommande donc que l'ASP Construction collabore avec la CCQ afin d'intégrer à ce cours une formation obligatoire sur la prévention du harcèlement sexuel.

Recommandation 11

La Commission des droits recommande à l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur de la construction et à la Commission de la construction du Québec d'intégrer une formation obligatoire sur la prévention du harcèlement sexuel dans le cours *Santé et sécurité générale sur les chantiers de construction* et qu'elle soit soumise à une évaluation formelle des acquis.

La Commission des droits estime également qu'il est essentiel de veiller à ce que les représentants et conseillers syndicaux suivent une formation appropriée sur le traitement de dossiers de harcèlement sexuel. Afin de mettre un terme

⁵⁰⁰ Association de la construction du Québec, *Le harcèlement en milieu de travail... c'est tolérance zéro!*, 2025.

⁵⁰¹ Cox, Gesualdi-Fecteau et Laflamme, *supra* note 317 aux pp 271-272 et 274.



à la culture du silence, il est impératif que les travailleuses syndiquées puissent avoir pleinement confiance en leurs associations syndicales à ce sujet et qu'elles rapportent les situations de harcèlements qu'elles observent ou subissent en milieu de travail.

Recommandation 12

La Commission des droits recommande aux associations syndicales de veiller à ce que les représentants et conseillers syndicaux suivent une formation appropriée sur le traitement des situations de harcèlement sexuel et l'accompagnement des membres victimes de harcèlement sexuel et qu'elle soit soumise à une évaluation formelle des acquis.

Avant de procéder à une dénonciation formelle, notamment par la voie d'un grief, les travailleuses doivent pouvoir se sentir à l'aise de rapporter des situations problématiques aux personnes qui occupent un poste de supervision sur un chantier de construction sans craindre de subir des représailles ou de ne pas être prises au sérieux. Il peut notamment s'agir de compagnons dans leur relation avec des apprenties, de contremaître ou de chargés de projet. La Commission des droits recommande donc à la CCQ de collaborer avec les associations patronales et syndicales afin d'instaurer une formation obligatoire sur la prévention du harcèlement sexuel pour les personnes occupant un poste de supervision sur un chantier de construction.

Recommandation 13

La Commission des droits recommande à la Commission de la construction du Québec de collaborer avec les associations patronales et syndicales pour instaurer une formation obligatoire sur la prévention du harcèlement sexuel pour les personnes occupant un poste de supervision sur un chantier de construction et qu'elle soit soumise à une évaluation formelle des acquis.

Il faut cependant souligner que l'impact potentiel de tels efforts de sensibilisation concernant les droits des travailleuses dépend de leur inscription dans une démarche plus structurante, attentive aux fondements organisationnels des inégalités genrées au sein de l'industrie, et donc aux processus, normes, pratiques culturelles, relations interpersonnelles et représentations identitaires qui valorisent une certaine forme de masculinité et dépeint les femmes comme des étrangères⁵⁰².

⁵⁰² Acker, *supra* note 150; Lisa Ringblom et Maria Johansson, « Who needs to be “more equal” and why? Doing gender equality in male-dominated industries » (2020) 39:4 *EDI* 337-353.



3.4.2 Les enjeux de santé et sécurité au travail touchant spécifiquement les travailleuses de la construction

Les pratiques et attitudes discriminatoires envers les travailleuses dans l'industrie peuvent les exposer à des risques particuliers limitant l'exercice de leur droit à la sûreté et à l'intégrité garanti par l'article 1 de la Charte et de leur droit à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique garanties à l'article 46.

Corolairement à cet article de la Charte, la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (LSST)⁵⁰³ reconnaît à chaque travailleuse ou travailleur le « droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique et psychique » à son article 9. La LSST prévoit également des droits spécifiques en matière de santé et sécurité au travail pour les travailleuses et travailleurs y compris ceux œuvrant sur des chantiers assujettis à la Loi R-20, tels que :

- Le droit à la formation et à l'information en matière de santé et sécurité du travail et des services et des services de santé préventifs et curatifs en fonction des risques auxquels elles et ils sont exposés (art. 10) ;
- Le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux (art. 12 à 31) ;
- Le droit de retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite (art. 40 à 48).

La LSST établit l'obligation pour l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleuses et travailleurs⁵⁰⁴ et prévoit une série d'obligations plus spécifiques auxquels il doit se conformer. Ces obligations s'appliquent à l'industrie de la construction même lorsque les travaux exécutés sont assujettis à la Loi R-20. De plus, depuis 2023, le *Règlement sur les mécanismes de prévention propres à un chantier de construction* prévoit également des exigences spécifiques en matière de prévention de la santé et sécurité au travail dans l'industrie de la construction⁵⁰⁵.

La LSST prévoit des obligations pour le maître d'œuvre⁵⁰⁶ qui doit prendre des mesures pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleuses et travailleurs sur l'ensemble du chantier⁵⁰⁷. Par exemple, lorsque le chantier implique au moins 10 travailleurs simultanément, il doit élaborer un programme de prévention afin d'éliminer à la source même les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité⁵⁰⁸. Une modification à la loi qui entrera en

⁵⁰³ LSST.

⁵⁰⁴ LSST, art 51.

⁵⁰⁵ RLRQ c S-2.1, r 8.2.

⁵⁰⁶ Le maître d'œuvre est défini comme « le propriétaire ou la personne qui, sur un chantier de construction, a la responsabilité de l'exécution de l'ensemble des travaux ». LSST, art 1.

⁵⁰⁷ LSST, art 196.

⁵⁰⁸ LSST, arts 59 et 158 et s.



vigueur d'ici le 6 octobre 2025 prévoit que ce programme devra prendre en compte les risques psychosociaux tels que ceux liés à la violence à caractère sexuel⁵⁰⁹.

Le secteur de la construction est historiquement associé à des environnements de travail caractérisés par la présence de plusieurs facteurs de risque pour la santé physique et psychologique⁵¹⁰. De manière générale, la culture masculine caractéristique de ce milieu influence négativement la santé physique et psychologique de la main-d'œuvre en valorisant la rudesse, la ténacité et la compétition au détriment de la sécurité⁵¹¹. En effet, dans les secteurs à prédominance masculine comme celui de la construction, travailler dangereusement et endurer la douleur font partie de la performance du genre, de la démonstration de son adéquation avec la représentation normative du *travailleur*⁵¹². Les risques de lésions professionnelles seraient en outre de plus en plus importants depuis quelques années en raison d'une pression accrue à la productivité⁵¹³.

Les travailleuses ont tendance à subir une pression supplémentaire en termes de performance et de productivité, c'est-à-dire qu'elles sentent qu'elles doivent surperformer afin de se dissocier de préjugés et stéréotypes postulant l'inadéquation de leur corps avec les compétences physiques requises⁵¹⁴. Comme évoqué précédemment, parmi les travailleuses qui ont quitté l'industrie, 16 % disaient l'avoir fait en raison de la présence d'attentes plus élevées envers les femmes qu'envers les hommes⁵¹⁵. Une étude menée aux États-Unis est arrivée à la conclusion que, parmi la main-d'œuvre de la construction, les femmes étaient significativement plus nombreuses que les hommes à rapporter percevoir du stress (31 % contre 18 %) et à avoir subi une blessure au travail au cours de la dernière année (31 % contre 12 %)⁵¹⁶. De plus, les femmes qui disaient avoir été la cible de discrimination genrée, d'intimidation et d'un niveau élevé de harcèlement sexuel étaient plus de deux fois plus nombreuses à rapporter au moins une blessure liée au travail.

-
- ⁵⁰⁹ LSST, art 59, PL 46, *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel*, (sanctionné le 27 mars 2024), art 33 et 46. *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, LQ 2021, c 27, art. 313, al. 7.
- ⁵¹⁰ Aaron S Howe et al, « Physical and Psychosocial Correlates of Occupational Physical Injury in the Global Construction Industry: A Scoping Review » (2024) 18 *Environ Health Insights* 11786302241270371; Curtis et al, *supra* note 336.
- ⁵¹¹ Norberg & Johansson, *supra* note 145 à la p 3 ; Mary Stergiou-Kita et al, « Danger zone: Men, masculinity and occupational health and safety in high risk occupations » (2015) 80 *Safety Science* 213-220; Hamel-Roy, Dumont-Lagacé & Paganardi, *supra* note 176 à la p 119.
- ⁵¹² Abigail Powell et al, « Masculinity and Workplace Wellbeing in the Australian Construction industry » dans Chris Gorse et Christopher J Neilson, dir, *Proceedings of the 34 th Annual Conference, Thirty-fourth annual conference, Belfast, Association of Researchers in Construction Management*, 2018 321, à la p 323.
- ⁵¹³ Hamel-Roy, Dumont-Lagacé & Paganardi, *supra* note 176 à la p 120.
- ⁵¹⁴ Bridges et al, *supra* note 145 à la p 907 ; Charest et al, *supra* note 145 à la p 50 ; Smith, *supra* note 159 à la p 865 ; Howe et al, note 439 à la p 9 ; Curtis et al, *supra* note 336 à la p 409.
- ⁵¹⁵ Léger & CCQ, *supra* note 107 à la p 21.
- ⁵¹⁶ Curtis et al, *supra* note 336.



La littérature relève également que des travailleuses sont soumises à des conditions de travail dangereuses visant à tester leurs compétences et le fait qu'elles méritent leur place⁵¹⁷. On note aussi que les personnes apprenties subissent davantage de pression pour adopter des pratiques dangereuses et accepter de faire des heures supplémentaires⁵¹⁸, et ce alors que la majorité des femmes sont apprenties. En raison de cette pression, les femmes sont à risque de se mettre dans des situations qui pourraient occasionner des blessures, alors que des équipements sécuritaires sont disponibles⁵¹⁹.

Pour une femme, utiliser ou demander à utiliser du matériel permettant de soulever des charges avec un effort physique moindre ou demander de l'aide peut encore être vu comme attestant de son infériorité et de son inadéquation avec un métier d'hommes forts. Cela peut créer un incitatif à adopter des comportements mettant à risque leur santé et leur sécurité. Prouver sa force physique serait alors une façon de brouiller l'association genrée entre l'identité professionnelle et le corps masculin en espérant se faire accepter par les collègues⁵²⁰. Cependant, des travaux relèvent que des travailleuses critiquent le besoin de prouver sa masculinité par le recours à la force physique et ont su trouver des alternatives pour être aussi sinon plus efficaces que leurs collègues, et ce, en travaillant « plus intelligemment »⁵²¹. Toutefois, comme le notent Hamel-Roy et al., la persistance de préjugés et stéréotypes sexistes continue de mettre à risque l'intégrité des travailleuses⁵²². Compte tenu du double standard imposant aux femmes de prouver leur mérite et de l'incitation à ne pas se plaindre des conditions de travail, on peut penser que les femmes pourraient être davantage portées à mettre à risque leur intégrité afin de protéger leur réputation.

De plus, la capacité à identifier les risques et à adopter des pratiques sécuritaires est tributaire de la qualité de la formation reçue. Certains avancent que le recours accru aux entrées par les bassins engage des risques en matière de santé et sécurité de la main-d'œuvre⁵²³. Or, les femmes sont surreprésentées parmi ces entrées. La capacité des femmes à identifier les risques en milieu de travail peut aussi être affectée par la qualité de la supervision dont elles ont pu bénéficier au cours de leur apprentissage en milieu de travail. Par ailleurs, être à l'emploi d'une agence de location de main-d'œuvre peut aussi exposer les travailleuses à des risques accrus. On rapporte en effet que la main-d'œuvre louée se voit souvent attribuée par l'entreprise cliente des tâches plus pénibles ou dangereuses⁵²⁴. Des études démontrent

⁵¹⁷ Bridges et al, *supra* note 145 à la p 910 ; Hamel-Roy, Dumont-Lagacé & Paganardi, *supra* note 176 à la p 119 ; Conseil du statut de la femme, *supra* note 161 à la p 57.

⁵¹⁸ Charest et al, *supra* note 145 à la p 55.

⁵¹⁹ Wulff et al, *supra* note 107 aux pp 35-36 ; Hamel-Roy, Dumont-Lagacé & Paganardi, *supra* note 176 à la p 121.

⁵²⁰ Smith, *supra* note 159 à la p 865 ; Wulff et al, *supra* note 107 à la p 37.

⁵²¹ Smith, *supra* note 159 à la p 868.

⁵²² Hamel-Roy, Dumont-Lagacé & Paganardi, *supra* note 176 à la p 121.

⁵²³ Centrale des syndicats démocratiques et CSD-Construction, *Quand modernisation rime avec dérèglementation. Réactions et commentaires de la CSD et de la CSD-Construction sur le projet de loi no 51 : Loi modernisant l'industrie de la construction*, 2024, à la p 49 ; FTQ Construction, *Mémoire de la FTQ-Construction portant sur la modernisation de la Loi R-20*, à la p 25 ; Zacharie Goudreault, « Les accidents de travail en hausse dans l'industrie de la construction », *Le Devoir*, 29 juillet 2023, en ligne : <https://www.ledevoir.com/societe/795364/sante-les-accidents-de-travail-en-hausse>.

⁵²⁴ Hamel-Roy, Dumont-Lagacé & Paganardi, *supra* note 176 à la p 151.



d'ailleurs que les personnes salariées d'agences de location de personnel étaient plus à risque de subir des lésions professionnelles⁵²⁵.

Le niveau de prévention et de surveillance en matière de santé et sécurité varierait aussi selon le fait de travailler sur des chantiers régis par la CCQ ou non et selon le secteur. On rapporte par exemple que les normes sont mieux respectées sur les grands chantiers, notamment en raison d'une présence syndicale plus importante, mais aussi de celle de la CNESST⁵²⁶. Ce serait aussi davantage le cas dans le secteur industriel que dans le secteur résidentiel, lequel compte davantage d'entreprises de petites tailles⁵²⁷. Or, comme nous l'avons vu, les femmes sont proportionnellement moins nombreuses sur les grands chantiers et plus nombreuses dans les secteurs résidentiels et institutionnel-commercial.

Dans ces secteurs et sur les plus petits chantiers, différents facteurs expliqueraient le fait que les normes de prévention des accidents et maladies soient plus susceptibles d'être enfreintes, notamment, le nombre élevé de petits chantiers isolés, la cadence de travail élevée, la pression à la productivité, puis la cohabitation de plusieurs entreprises et sous-traitants sur un même chantier⁵²⁸. Les contremaîtres bénéficieraient d'une plus grande marge de manœuvre pour imposer leur autorité et faire régner un climat d'insécurité, notamment en usant de menaces de licenciements⁵²⁹.

Les travailleuses de la construction œuvrent trop souvent dans des environnements de travail qui leur sont hostiles. Par conséquent, leurs expériences sont marquées par des risques à leur intégrité physique, mais aussi par l'exposition à une pluralité de facteurs de stress affectant négativement leur intégrité psychologique, et donc leur santé mentale et leur bien-être. Pensons notamment à :

- La discrimination à l'embauche, entraînant notamment une plus grande difficulté à cumuler les heures nécessaires pour la qualification à l'assurance-emploi et une insécurité financière⁵³⁰ ;
- L'intimidation et le harcèlement discriminatoire, notamment sexuel, particulièrement pour les plus jeunes⁵³¹ ;
- Un soutien social inférieur, de la part des superviseurs et des collègues⁵³² ;
- La nécessité d'adopter des stratégies individuelles pour composer avec la discrimination en emploi subie⁵³³ ;

⁵²⁵ Anne-Marie Laflamme et Katherine Lippel, *supra* note 307 aux pp 273-274.

⁵²⁶ Charest et al, *supra* note 145 à la p 56.

⁵²⁷ Hamel-Roy, Dumont-Lagacé & Paganardi, *supra* note 176 aux pp 122-123.

⁵²⁸ *Idem* à la p 99.

⁵²⁹ Charest et al, *supra* note 145 à la p 56.

⁵³⁰ *Idem* à la p 53 ; Hamel-Roy, Dumont-Lagacé & Paganardi, *supra* note 176 à la p 158.

⁵³¹ *Idem* à la p 86 ; Curtis et al, *supra* note 336 à la p 410.

⁵³² *Idem* à la p 410.

⁵³³ Charest et al, *supra* note 145 à la p 69.



- La cadence de travail et la pression de devoir prouver ses compétences face aux stéréotypes sexistes⁵³⁴ ;
- La difficulté à concilier les responsabilités familiales avec les horaires de travail⁵³⁵.

De plus, de façon plus générale, les normes de la masculinité prévalant dans le milieu de la construction sont susceptibles d'avoir un impact négatif sur le bien-être et la santé mentale dans la mesure où il est attendu que *le travailleur* fasse preuve de résilience et de force mentale. Dans ce contexte, aussi bien les hommes que les femmes sont découragés de partager leurs problèmes de santé mentale⁵³⁶. La situation des femmes a cependant ceci de particulier que, étant minoritaires, elles portent aussi le fardeau de représenter les autres travailleuses. Au Québec, deux travailleuses sur trois disent être généralement la seule femme sur le chantier⁵³⁷, ce qui peut accroître le sentiment d'isolement. Par exemple, une étude états-unienne a montré que 22 % des travailleuses de la construction se sentaient isolées du fait de leur genre et sentaient qu'elles devaient représenter l'ensemble des travailleuses du secteur⁵³⁸.

Le bien-être et la santé mentale d'une travailleuse peuvent aussi être affectés de façon particulière lorsqu'elle se situe à l'intersection de plusieurs systèmes d'oppression qui donnent lieu à des discriminations fondées sur plusieurs motifs. Par exemple, parmi la main-d'œuvre des métiers au Canada, les femmes des minorités sexuelles rapportent des niveaux de stress au travail plus élevés que ceux des hommes et ceux des femmes hétérosexuelles⁵³⁹. La littérature indique qu'appartenir à une catégorie sociale minorisée comme les femmes, les personnes immigrantes ou les minorités ethniques ou racisées est associé à une exposition accrue à des risques pour la santé physique et psychologique dans l'industrie de la construction⁵⁴⁰.

Tout comme en matière de harcèlement sexuel, la culture du silence présente dans l'industrie décourage les femmes à porter plainte lorsque leurs droits en matière de santé et sécurité au travail ne sont pas respectés. La crainte de représailles ou d'impacts négatifs sur la réputation et l'employabilité limiteraient la propension des femmes à déclarer une blessure, à déposer une plainte ou à remplir une demande d'indemnisation pour les lésions professionnelles subies⁵⁴¹.

De plus, il a été documenté que de nombreuses travailleuses ne vont pas chercher les soins dont elles ont besoin en temps opportun et qu'elles ont tendance à passer sous silence les comportements risqués, et ce, de crainte de conforter

⁵³⁴ Hamel-Roy, Dumont-Lagacé & Paganardi, *supra* note 176 à la p 120.

⁵³⁵ *Idem* à la p 144 ; Mélanie Lefrançois et Mélanie Trottier, « Work—family balance in the construction industry: why gender analysis matters to develop sustainable interventions » (2022) 65:11 *Ergonomics* 1525-1536 ; Curtis et al, *supra* note 369; Curtis et al, *supra* note 336 à la p 412.

⁵³⁶ Powell et al, *supra* note 512 à la p 323.

⁵³⁷ Léger et CCQ, *supra* note 107 à la p 24.

⁵³⁸ Curtis et al, *supra* note 336 à la p 409.

⁵³⁹ Appiah, Halpenny & Pakula, *supra* note 157 à la p 25.

⁵⁴⁰ Howe et al, *supra* note 439.

⁵⁴¹ Hamel-Roy, Dumont-Lagacé & Paganardi, *supra* note 176 à la p 123 ; Curtis et al, *supra* note 336.



le stéréotype de la faiblesse physique et émotionnelle des femmes⁵⁴². La crainte de mise à pied peut aussi inciter davantage de femmes à ne pas rapporter une blessure⁵⁴³. En pratique, les travailleuses ne bénéficieraient donc pas des mêmes protections que leurs homologues masculins. Plutôt que de demander de l'aide ou porter plainte, elles auraient tendance à changer d'employeur pour continuer à exercer leur profession dans des conditions plus sécuritaires⁵⁴⁴.

De plus, tel qu'expliqué plus haut, les travailleuses d'agence de location de main-d'œuvre pourraient connaître des obstacles supplémentaires pour porter plainte en cas de violation de leurs droits en matière de santé et sécurité au travail en raison du caractère particulier de leur situation d'emploi. La relation de travail tripartite dans laquelle elles se retrouvent peut avoir pour conséquence de limiter l'exercice et la protection de leurs droits⁵⁴⁵. À cet effet, la Commission des droits réitère la recommandation 7 (3.2.3) en encourageant le législateur à préciser la responsabilité en matière de santé et sécurité au travail de chacune des parties dans un contexte de relation de travail tripartite.

De plus, nous notons que, dans le cadre du PAÉF 2015-2024, la CCQ met de l'avant certaines mesures en lien avec la santé et la sécurité au travail⁵⁴⁶. Toutefois, celles-ci n'adressent pas spécifiquement les problématiques vécues par femmes. Nous encourageons ainsi la CCQ à identifier et mettre de l'avant des mesures portant sur les enjeux de santé et sécurité propres aux femmes dans le cadre de l'élaboration son prochain PAÉF.

A. La problématique du manque d'outils et d'équipement de protection individuelle adaptés aux corps des femmes

Au Québec comme ailleurs, la littérature sur la discrimination des femmes dans le secteur de la construction rapporte des problèmes liés au manque d'uniformes ou d'équipement de protection adaptés aux corps féminins et au fait que les outils sont conçus pour être utilisés par des corps masculins⁵⁴⁷. Cette problématique expose les travailleuses à des risques d'atteintes à leur droit à la sûreté et à l'intégrité et de leur droit à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique protégées par la Charte⁵⁴⁸. Elle peut également porter atteinte à l'exercice de ces droits en toute égalité, en contravention de l'article 10 de la Charte. Par exemple, parmi les personnes répondantes à une étude états-unienne, 31 % des femmes rapportaient que leur équipement de protection

⁵⁴² Hamel-Roy, Dumont-Lagacé & Paganardi, *supra* note 176 à la p 124 ; Howe et al, *supra* note 439 à la p 8.

⁵⁴³ Curtis et al, *supra* note 336 à la p 408.

⁵⁴⁴ Hamel-Roy, Dumont-Lagacé & Paganardi, *supra* note 176 à la p 123.

⁵⁴⁵ Anne-Marie Laflamme et Katherine Lippel, *supra* note 307 à la p 334.

⁵⁴⁶ CCQ, *supra* note 140.

⁵⁴⁷ Wright, *supra* note 107 à la p 107 ; Hamel-Roy, Dumont-Lagacé & Paganardi, *supra* note 176 à la p 119 ; Curtis et al, *supra* note 369 à la p 4 ; Bee Lan Oo et Benson Teck Heng Lim, « Women Workforces' Satisfaction with Personal Protective Equipment: A Case of the Australian Construction Industry » (2023) 13:4 *Buildings* 959; Lynn C Onyebeke et al, « Access to properly fitting personal protective equipment for female construction workers » (2016) 59:11 *American Journal of Industrial Medicine* 1032-1040.

⁵⁴⁸ Charte, art 1 et 46.



individuelle n'était pas adapté à leur morphologie, contre 9 % des hommes⁵⁴⁹. Or, il est bien documenté que l'inadéquation de tels équipements est associée à des risques d'accidents de travail.

En 2013, le Conseil du statut de la femme relevait que les outils et équipements conçus pour les corps masculins peuvent mettre en danger la santé et la sécurité des travailleuses de la construction⁵⁵⁰. Il recommandait alors « [q]ue la Commission de la santé et de la sécurité du travail soit mandatée pour s'assurer, à l'occasion des inspections de chantiers, que les travailleuses disposent d'équipements sécuritaires adaptés à leur morphologie »⁵⁵¹.

Une décennie plus tard, Hamel-Roy et al. rapportaient que les femmes rencontrent davantage de difficultés à obtenir un équipement adéquat de la part de leurs employeurs et que certains se déchargent de leur responsabilité en la matière⁵⁵². Les chercheuses notaient que plusieurs lésions professionnelles vécues par des travailleuses sont liées à l'absence ou à l'inadéquation des équipements et outils⁵⁵³. De plus, des travailleuses auraient dû payer elles-mêmes l'équipement adapté à leur morphologie⁵⁵⁴. Or, cette pratique est contraire aux obligations de l'employeur prévu à la LSST qui établit qu'il est de sa responsabilité de fournir un matériel sécuritaire et d'offrir gratuitement les équipements de protection individuels à chaque travailleuse ou travailleur⁵⁵⁵. Comme le note Wright, le manque d'équipement adapté pour les femmes est aussi un rappel symbolique de leur statut d'étrangère au sein d'un milieu où les corps masculins sont la norme⁵⁵⁶. Le fait de demander des équipements adaptés et respectant les normes de santé et de sécurité au travail peut même sournoisement contribuer au stéréotype selon lequel les femmes ont tendance à se plaindre⁵⁵⁷.

Le PAÉF 2015-2024 de la CCQ ne prévoit aucune mesure portant sur l'enjeu du manque d'équipement de protection adapté aux femmes sur les chantiers⁵⁵⁸. Toutefois, dans le contexte de la formation professionnelle, la mesure 12 vise à « adapter les méthodes de formation, d'apprentissage et de travail à la morphologie des femmes ». Or, cette mesure n'a pas été mise en place⁵⁵⁹. La Commission invite la CCQ à inclure une mesure sur les équipements de protection individuelle dans son prochain PAÉF. Cela apparaît d'autant plus nécessaire que, dans le cadre d'un sondage auprès de travailleuses, 85 % des répondantes ont jugé qu'une telle mesure serait utile pour intéresser et intégrer les femmes ainsi que soutenir leur rétention dans l'industrie de la construction⁵⁶⁰.

⁵⁴⁹ Curtis et al, *supra* note 336 à la p 8.

⁵⁵⁰ Conseil du statut de la femme, *supra* note 161 à la p 56.

⁵⁵¹ *Idem* à la p 88.

⁵⁵² Hamel-Roy, Dumont-Lagacé & Paganardi, *supra* note 176 à la p 119.

⁵⁵³ *Idem* à la p 187.

⁵⁵⁴ *Idem* à la p 119.

⁵⁵⁵ LSST, art 51, aux paras 7 et 11.

⁵⁵⁶ Wright, *supra* note 107 à la p 107.

⁵⁵⁷ *Idem*.

⁵⁵⁸ CCQ, *supra* note 218 aux pp 20-22.

⁵⁵⁹ *Idem* à la p 20.

⁵⁶⁰ Léger et CCQ, *supra* note 107 à la p 41.



3.4.3 La vulnérabilité des travailleuses enceintes ou qui allaitent face aux risques de violations de leurs droits

La discrimination systémique des femmes dans l'industrie de la construction les rend particulièrement vulnérables à des violations de leurs droits lorsqu'elles sont enceintes ou allaitent.

D'abord, les conditions inhérentes aux métiers et occupations de l'industrie de la construction, telles que le travail physique, les charges à porter et l'exposition à des produits chimiques, posent des risques significatifs pour les travailleuses enceintes ou qui allaitent. Ces conditions peuvent représenter un risque pour leur intégrité physique protégé par l'article 1 de la Charte. Elles peuvent également constituer des conditions de travail déraisonnables qui peuvent nuire à sa santé, sa sécurité et son intégrité physique, ce qui est contraire à l'article 46 de la Charte. En vertu de l'article 11, para 2 d) de la CEDEF, l'État doit prendre les moyens appropriés pour assurer une protection spéciale aux femmes enceintes lorsque leur travail est nocif.

La LSST prévoit qu'une travailleuse enceinte ou qui allaite a le droit de travailler sans danger et d'être affectée immédiatement à d'autres tâches ne comportant pas de dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir⁵⁶¹. Pendant l'affectation ou le retrait préventif, la travailleuse conserve tous les avantages liés à l'emploi qu'elle occupait avant. Si elle est retirée, elle a droit à une indemnité pendant son retrait. Les cinq premiers jours sont payés par l'employeur. Les deux semaines suivantes, il lui verse l'équivalent 90 % de son salaire net, montant qui lui ait remboursé par la CNESST. Cette dernière poursuit ensuite les versements jusqu'au début des prestations du Régime québécois d'assurance parentale, pour la travailleuse enceinte, ou tant et aussi longtemps qu'elle allaite⁵⁶². Pour mettre en œuvre ces droits, la CNESST a mis sur pied le programme *Pour une maternité sans danger*⁵⁶³.

Selon Hamel-Roy et al., les travailleuses de l'industrie de la construction sont très rarement réaffectées à d'autres tâches. Dans leur étude, les chercheuses rapportent que presque l'ensemble des répondantes qui étaient dans l'industrie au moment de leur grossesse se sont retirées ou ont été retirées plutôt qu'affectées à un autre poste⁵⁶⁴. Un employeur qui ne chercherait pas à réaffecter une travailleuse enceinte à des tâches qu'elle serait raisonnablement en mesure d'accomplir agirait de façon contraire aux obligations prévues dans la LSST ainsi qu'aux articles 10 et 16 de la Charte qui interdisent la discrimination fondée sur la grossesse en contexte de travail.

Ensuite, l'accès des travailleuses au retrait préventif serait entravé par des mises à pied qui cachent des congédiements déguisés et discriminatoires⁵⁶⁵. Plusieurs travailleuses et représentants syndicaux rapportent que de nombreux

⁵⁶¹ LSST, arts 40, 41, 46, 47. L'employeur doit également la réintégrer à cet emploi à la fin de son affectation ou retrait. LSST, art 43.

⁵⁶² LSST, art 36, 42, 48 ; CNESST, *Programme pour une maternité sans danger*, 2024, aux pp 7 et 11.

⁵⁶³ *Idem*.

⁵⁶⁴ Hamel-Roy, Dumont-Lagacé & Paganardi, *supra* note 176 à la p128.

⁵⁶⁵ *Idem* à la p 129.



employeurs brisent le lien d'emploi lorsqu'ils prennent connaissance de la grossesse d'une travailleuse⁵⁶⁶. Cela a pour effet de priver les travailleuses des indemnités de revenus offerts par le programme. Plusieurs d'entre elles doivent alors se tourner vers l'assurance-emploi maladie dont le taux de recouvrement du revenu est beaucoup plus faible, ce qui peut être une source de stress financier⁵⁶⁷. Une telle rupture du lien d'emploi est également contraire à l'article 10 de la Charte qui interdit la discrimination fondée sur la grossesse ainsi qu'à l'article 16 qui interdit toute forme de discrimination en emploi, y compris lors de la mise à pied. Cela est aussi contraire à l'article 11, para 1 a) de la CEDEF.

De plus, de manière générale, l'accès au retrait préventif du programme *Pour une maternité sans danger* est difficile pour plusieurs travailleuses de cette industrie caractérisée par l'instabilité d'emploi. Celles qui apprennent qu'elles sont enceintes lorsqu'elles sont sans emploi ou au chômage ne sont pas admissibles au programme puisque l'une des conditions est d'être à l'emploi⁵⁶⁸. Il en va de même pour celles qui sont mises à pied alors qu'elles bénéficiaient d'un retrait préventif. Puisqu'elles ont perdu leur lien d'emploi, elles perdent leur admissibilité au programme⁵⁶⁹.

Pour les travailleuses œuvrant auprès d'agences de placement, l'accès au retrait préventif peut être d'autant plus difficile. En raison de la relation de travail tripartite dans laquelle elles se retrouvent, elles peuvent ainsi perdre leur droit au retrait préventif à la fin du placement chez le client puisque, comme expliqué plus haut, la jurisprudence établit que c'est l'entreprise utilisatrice et non l'agence qui est l'employeur⁵⁷⁰.

Recommandation 14

La Commission des droits recommande à la Commission des normes, de l'équité et de la santé et sécurité au travail d'examiner les obstacles à l'accès des travailleuses de la construction au programme pour une maternité sans danger et, le cas échéant, d'apporter les adaptations nécessaires.

3.4.4 La difficile conciliation travail-vie personnelle pour les travailleuses

La possibilité de concilier les contraintes professionnelles avec les contraintes familiales ou les responsabilités en matière de proche aidance est essentielle pour garantir l'égalité réelle⁵⁷¹. Or, les pratiques et les attitudes empreintes de préjugés et de stéréotypes genrés présents dans l'industrie de la construction, notamment quant aux responsabilités et aux rôles familiaux dans les ménages hétérosexuels, rendent difficile la conciliation travail-vie personnelle pour les travailleuses. Cette réalité a un effet préjudiciable sur le maintien et la progression des femmes dans ce secteur. Comme

⁵⁶⁶ *Idem* à la p 129.

⁵⁶⁷ *Idem* à la p 129.

⁵⁶⁸ LSST, art 1 "travailleur", 40 et s. ; Hamel-Roy, Dumont-Lagacé & Paganardi, *supra* note 176 à la p 128.

⁵⁶⁹ *Idem* à la p 129.

⁵⁷⁰ *Idem* à la p 293.

⁵⁷¹ *Recommandation générale sur l'article 16 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (conséquences économiques du mariage, et des liens familiaux et de leur dissolution), par Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, CEDAW/C/GC/29, 2013 au para 8.*



l'a montré Acker, les inégalités genrées, racisées et de classe sont reproduites par le biais de processus, normes et pratiques organisationnelles, ce qui comprend la construction des horaires de travail et le degré de flexibilité à cet égard⁵⁷². Traditionnellement, le travailleur doit correspondre à l'image *du* travailleur blanc qui se dédiera entièrement au travail, sans considération pour des responsabilités familiales. Dans ce contexte, les corps féminins sont stigmatisés et exclus, notamment en regard de leur association avec la grossesse et les soins aux enfants⁵⁷³. Cela est particulièrement saillant au sein de l'industrie de la construction où la difficile conciliation travail-famille constitue une barrière majeure au maintien en emploi des femmes⁵⁷⁴. En dépit des avancées en la matière en droit du travail, le travail dans l'industrie de la construction est encore largement perçu comme devant être accompli par une personne dont la vie est centrée sur le travail et libre d'impératifs propres à la sphère domestique, à savoir le travailleur masculin⁵⁷⁵.

Le travailleur doit pouvoir s'adapter au régime d'horaire de l'industrie, ce qui signifie de pouvoir commencer le travail très tôt à l'ouverture des chantiers, de travailler de longues heures et de se rendre disponibles pour réaliser des heures supplémentaires qui sont souvent nécessaires en raison des délais, de la pression de productivité et de l'interdépendance des corps de métiers sur certains chantiers. Les longues heures de travail, le début du travail tôt le matin et l'imprévisibilité des horaires représentent des obstacles à la conciliation travail-famille des travailleurs et travailleuses. Cependant, compte tenu de la persistance des inégalités et stéréotypes genrés quant aux rôles et responsabilités au sein des ménages hétérosexuels, ces dimensions de l'organisation du travail sont particulièrement préjudiciables à la participation des femmes en pleine égalité sur le marché du travail.⁵⁷⁶

Une étude québécoise menée par Mélanie Trottier et Mélanie Lefrançois a montré que, dans l'industrie de la construction, les femmes sont davantage touchées par les conflits travail-famille et que les stratégies qu'elles adoptent diffèrent de celles des hommes⁵⁷⁷. Alors que les femmes ont tendance à choisir un employeur conciliant, à réduire leurs nombres d'heures de travail et à adapter leurs horaires avec ceux de leur partenaire, les hommes cumulent davantage d'heures de travail afin de garantir un revenu familial suffisant et délèguent le soin des enfants à leur partenaire ou à des proches⁵⁷⁸. Les stratégies adoptées par les pères qui travaillent dans la construction peuvent ainsi contribuer à invisibiliser la présence de conflits famille-travail, contribuent à la reproduction du rôle genré du travailleur masculin pourvoyeur et nuisent à la capacité des travailleuses à concilier leurs obligations professionnelles et familiales⁵⁷⁹. Alors que les hommes se butent à devoir défendre la légitimité de leur volonté d'assumer davantage de responsabilités parentales, les femmes doivent défendre la légitimité de leur présence dans cette industrie⁵⁸⁰. Pour Trottier et Lefrançois,

⁵⁷² Acker *supra* note 150 ; Acker, *supra* note 149.

⁵⁷³ Acker, *supra* note 150 à la p 152.

⁵⁷⁴ Bridges et al, *supra* note 145 à la p 910.

⁵⁷⁵ Acker, *supra* note 150 à la p 149.

⁵⁷⁶ Bridges et al, *supra* note 145 à la p 910.

⁵⁷⁷ Lefrançois & Trottier, *supra* note 535.

⁵⁷⁸ *Idem* à la p 1534.

⁵⁷⁹ *Idem* à la p 1533.

⁵⁸⁰ Mélanie Trottier et Mélanie Lefrançois, *Recherche-action dans l'industrie de la construction en matière de conciliation travail-famille*, ESG UQAM, 2019, à la p 71.



un changement de culture s'impose afin de favoriser le développement de mesures de conciliation travail-famille dans une industrie où le travail domestique est encore largement perçu comme étant d'abord la responsabilité des femmes.

Parler de conciliation travail-famille apparaît tabou à bien des égards, particulièrement dans les entreprises de plus grande taille. Les mesures formellement disponibles seraient sous-utilisées, ce qui s'expliquerait par un manque d'information, mais aussi par les effets d'une culture organisationnelle qui décourage les travailleuses et travailleurs à demander à s'en prévaloir⁵⁸¹.

La pression à la productivité dans le but de respecter les échéanciers et l'interdépendance des tâches militent aussi contre une plus grande flexibilité. Charest et al. notent ainsi que, dans ce contexte, il est « risqué de demander des journées de congé, même des congés pour des raisons familiales »⁵⁸². Plusieurs rapportent que les travailleuses et travailleurs de la construction sont exposés à la pression d'accepter de travailler des heures supplémentaires, y compris des heures non rémunérées⁵⁸³. On ferait comprendre aux personnes qui refusent qu'elles ne seront pas réembauchées. Ce risque est d'autant plus important pour les femmes. Le fait qu'elles doivent constamment faire la démonstration qu'elles y sont à leur place milite en faveur de travailler davantage et non pas moins d'heures ou de demander un horaire accommodant leurs responsabilités hors de la sphère du travail⁵⁸⁴.

On rapporte aussi que les conditions d'emploi des travailleuses faisant affaire avec une agence de location de main-d'œuvre, lesquelles sont souvent immigrantes, font en sorte qu'il leur est moins aisé de demander et d'avoir accès à des accommodements de la part d'employeurs qui ont recours à leurs services de façon ponctuelle⁵⁸⁵.

Pour les travailleuses avec des enfants en bas âge, la conciliation travail-famille est aussi compliquée par les difficultés d'accès aux services de garde. Cela s'inscrit dans un contexte plus large marqué par un manque de places dans le réseau de services de garde éducatifs à l'enfance, où la responsabilité de trouver une place incombe encore principalement aux femmes et où les difficultés d'accès ont des répercussions plus importantes sur la participation au marché du travail des mères⁵⁸⁶. À cela s'ajoute le fait que, pour les femmes travaillant dans l'industrie de la construction, les horaires de travail ne concordent souvent pas avec ceux des établissements de garde. Plusieurs rapports ont d'ailleurs souligné que les parents avec des horaires de travail atypiques rencontraient des difficultés particulières dans l'obtention de places en services de garde⁵⁸⁷. À ce sujet, le gouvernement du Québec s'est engagé à créer suffisamment

⁵⁸¹ *Idem* à la p 74.

⁵⁸² Charest et al, *supra* note 145 à la p 57.

⁵⁸³ *Idem*.

⁵⁸⁴ Wright, *supra* note 107 à la p 205.

⁵⁸⁵ Trottier & Lefrançois, *supra* note 580 à la p 59.

⁵⁸⁶ Conseil du statut de la femme, *L'accès aux services de garde : un impératif pour les femmes du Québec*, 2023 aux pp 12 et 23.

⁵⁸⁷ Vérificateur général du Québec, *Accessibilité aux services de garde éducatifs à l'enfance. Audit de performance et observations du commissaire au développement durable*, 2020, à la p 12 ; Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur l'accessibilité et l'utilisation des services de garde 2021. Portrait statistique*, 2022, à la p 85 ; Conseil du statut de la femme, *supra* note 586 à la p 21.



de places pour répondre aux besoins des enfants et des familles ainsi qu'à élargir l'offre de services de garde à horaires atypiques⁵⁸⁸.

Un sondage réalisé par le CIAFT et les cinq organisations syndicales a montré que, parmi les travailleuses ayant de jeunes enfants, une sur cinq n'avait pas trouvé de place en garderie et, parmi celles qui avaient trouvé une place, huit sur dix disaient que les horaires des services de garde ne concordent pas avec leur horaire de travail⁵⁸⁹. Plusieurs attendent de trouver une place en garderie avant de retourner travailler, ce qui non seulement les prive de revenu, mais les pénalise aussi au niveau du cumul d'heures. Celles qui retournent malgré tout au travail doivent recourir au soutien de leur réseau personnel ou familial ou encore à des services de gardiennes privées, ce qui peut être plus coûteux que les établissements de garde⁵⁹⁰. La conciliation travail-famille peut être encore plus compliquée pour les femmes immigrantes qui sont moins susceptibles de pouvoir compter sur un tel réseau ou encore pour les femmes monoparentales.

Les conventions collectives des quatre secteurs de l'industrie de la construction comportent une clause visant la conciliation travail-famille, laquelle précise que, lorsque l'horaire des garderies empêche le respect de l'horaire de travail, l'employeur permet, lorsque possible, un déplacement du début de la journée de travail de la personne salariée⁵⁹¹. De plus, elles reconnaissent aux personnes qui y sont assujetties le droit de s'absenter du travail pendant dix jours chaque année en lien avec des obligations familiales comme le prévoit la LNT⁵⁹².

Or, dans les faits, les accommodements favorisant la conciliation travail-famille seraient « rarissimes » dans l'industrie de la construction et dépendraient largement de la bonne volonté des employeurs⁵⁹³. L'étude de Trottier et Lefrançois permet de voir que les mesures de conciliation disponibles varient d'un employeur à l'autre⁵⁹⁴. Parmi les employeurs ayant participé à l'étude, seulement 34 % étaient disposés à offrir la possibilité de refuser du temps supplémentaire, 40 % à permettre la modification de l'horaire pour raisons familiales, 34 % à offrir un congé de maternité/paternité et 38 % à offrir un congé parental à la naissance.

Les réalités des travailleuses en regard de la conciliation travail-famille peuvent varier selon le secteur dans lequel elles œuvrent. Les secteurs où la rémunération est la plus avantageuse, à savoir le secteur industriel et le secteur du génie civil

⁵⁸⁸ Ministère de la Famille, *Grand chantier pour les familles | Plan d'action pour compléter le réseau des services de garde éducatifs à l'enfance*, 2021, à la p 24.

⁵⁸⁹ Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail, *supra* note 317 aux pp 7 et 8.

⁵⁹⁰ Hamel-Roy, Dumont-Lagacé & Paganardi, *supra* note 176 à la p 140.

⁵⁹¹ Convention collective 2021-2025. Secteur industriel, art 20.01(4) ; Convention collective 2021-2025. Secteur génie civil et voirie, art 21.14 ; Convention collective 2021-2025. Secteur institutionnel et commercial, art 20.01(4) ; Convention collective 2021-2025. Secteur résidentiel à la p 18.01(3).

⁵⁹² Convention collective 2021-2025. Secteur industriel, annexe "M", art. 79.7 ; Convention collective 2021-2025. Secteur génie civil et voirie, annexe Z-10, art. 79.7 ; Convention collective 2021-2025. Secteur institutionnel et commercial annexe "M", art. 79.7 ; Convention collective 2021-2025. Secteur résidentiel, annexe "Q", art. 79.7.

⁵⁹³ Hamel-Roy, Dumont-Lagacé & Paganardi, *supra* note 176 à la p 143.

⁵⁹⁴ Trottier & Lefrançois, *supra* note 580 à la p 55.



et de la voirie, sont ceux où les horaires sont les moins compatibles avec la conciliation travail-famille⁵⁹⁵. Les secteurs institutionnel et résidentiel semblent plus propices à la conciliation travail-famille. À ce sujet, Trottier et Lefrançois ont noté que la modification à l'horaire de travail était plus fréquente dans ces secteurs⁵⁹⁶. Le secteur résidentiel permettrait d'ailleurs plus facilement de choisir le chantier de travail et de refuser de faire du temps supplémentaire⁵⁹⁷. Les entreprises de plus petite taille sont aussi plus flexibles, ce qui concorde avec la composition des entreprises des secteurs résidentiel et institutionnel.

Il apparaît en outre que les femmes sont relativement plus nombreuses dans les chantiers hors CCQ, notamment ceux d'entretien et de rénovation. Leur présence plus importante sur ce type de chantiers s'expliquerait par la plus grande possibilité d'y avoir des horaires de travail favorisant la conciliation travail-famille, et ce, malgré le fait que les conditions de travail en matière de salaire et d'avantages sociaux soient généralement inférieures à celles des chantiers CCQ⁵⁹⁸.

Hamel-Roy et al. relevaient que plusieurs travailleuses dans le secteur résidentiel percevaient des avantages de la pratique du « banquage d'heures », c'est-à-dire du temps supplémentaire cumulé à taux simple pouvant être compensé en congés rémunérés⁵⁹⁹. Cependant, les travailleuses ne parviennent pas nécessairement à cumuler suffisamment d'heures supplémentaires pour compenser les heures non travaillées en raison du temps consacré aux enfants ou aux proches, ce qui contribue à accroître l'écart salarial avec les hommes.

Lorsqu'une travailleuse peut compter sur un employeur qui l'accommode, elle a tendance à ne pas changer d'emploi⁶⁰⁰. Les travailleuses dans cette situation pourraient donc être moins susceptibles de postuler sur des contrats avec d'autres employeurs qui pourraient être plus avantageux sur le plan du revenu ou du développement des compétences. Pour Hamel-Roy et al., le fait que les travailleuses y trouvent leur compte « est révélateur du pouvoir de négociation inégal entre elles et leur employeur par rapport à l'octroi d'accommodements pour conciliation travail-famille »⁶⁰¹.

Trottier et LeFrançois ont aussi trouvé que les conflits travail-famille influençaient davantage les hommes que les femmes dans leur intention de quitter leur employeur ou l'industrie. Cela pourrait potentiellement s'expliquer par le fait que, après avoir rencontré des obstacles dans leur accès à l'industrie, les femmes sont « davantage déterminées à y rester » coûte que coûte », à la fois pour être cohérentes avec leur choix et potentiellement pour celles qui suivront⁶⁰². La difficulté de concilier les horaires de travail avec les obligations familiales peut ainsi être un facteur contribuant au taux élevé d'abandon des femmes. D'ailleurs, selon un sondage de la CCQ, parmi les personnes qui ont abandonné

⁵⁹⁵ Hamel-Roy, Dumont-Lagacé & Paganardi, *supra* note 176 à la p 143 ; Trottier & Lefrançois, *supra* note 505 à la p 68.

⁵⁹⁶ Trottier & Lefrançois, *supra* note 580 à la p 50.

⁵⁹⁷ *Idem* à la p 51.

⁵⁹⁸ Hamel-Roy, Dumont-Lagacé & Paganardi, *supra* note 176 aux pp 112 et 141.

⁵⁹⁹ *Idem* à la p 100.

⁶⁰⁰ Pierre-Étienne Caza, Conciliation travail-famille dans la construction, *Actualités UQAM*, 24 janvier 2022, en ligne : <https://actualites.uqam.ca/2022/conciliation-travail-famille-dans-la-construction/>.

⁶⁰¹ Hamel-Roy, Dumont-Lagacé & Paganardi, *supra* note 176 à la p 143.

⁶⁰² Trottier & Lefrançois, *supra* note 580 à la p 41.



l'industrie, les femmes sont plus nombreuses (41,2 %) que les hommes (33,0 %) à juger que la conciliation travail-famille y est difficile⁶⁰³. Un autre sondage montrait que, parmi celles qui ont quitté l'industrie, une sur cinq considérait que les difficultés à concilier le travail et les responsabilités familiales faisaient partie des raisons ayant motivé leur choix⁶⁰⁴.

Cependant, parmi les travailleuses et travailleurs ayant participé à l'étude de Lefrançois et Trottier, les hommes étaient plus nombreux à rapporter penser quitter l'industrie, ce qui pourrait s'expliquer par le fait que, d'une part, les personnes vivant les plus importantes difficultés de conciliation famille-travail ont déjà quitté et que, d'autre part, les femmes feraient preuve de davantage de détermination à se maintenir dans une industrie où elles ont dû surmonter plusieurs obstacles pour s'intégrer⁶⁰⁵.

Une étude menée aux États-Unis auprès de travailleuses de la construction constate l'impact de la difficile conciliation travail-famille sur l'abandon des femmes. Bien qu'elles soient nombreuses à se maintenir dans l'industrie tout en ayant des enfants, les difficultés de conciliation travail-famille vécues par les mères et appréhendées par les jeunes travailleuses sans enfants les mènent à considérer quitter l'industrie⁶⁰⁶. 69,1 % des répondantes ayant des enfants ont dit que les difficultés liées aux garderies faisaient partie des facteurs les ayant menées à considérer l'abandon⁶⁰⁷. À ce sujet, Trottier et LeFrançois notaient que « des politiques familiales favorisant la mise en place de services de soutien aux parents aux horaires atypiques serait aidant, avec en tête de liste, des garderies aux horaires compatibles avec ceux de la construction »⁶⁰⁸.

Dans le cadre des consultations menant à l'adoption du projet de loi n° 51 modifiant la Loi R-20, le CSF et le CIAFT ont souligné l'absence de mesures pour adresser les problématiques vécues par les femmes œuvrant dans l'industrie quant à la maternité et la parentalité qui nuisent à leur maintien dans le régime actuel⁶⁰⁹. La CCQ semble également être consciente de ces enjeux puisque, dans le cadre du PAÉF 2015-2024, la CCQ prévoyait dans le cadre de sa phase II (2019-2021) une action visant à soutenir et participer à des initiatives de conciliation famille-travail dans les milieux traditionnellement masculins. Toutefois, cette dernière n'a pas été réalisée⁶¹⁰. En 2023, elle ajoutait dans la phase III une bonification qui vise « le soutien de la mise en place d'un milieu de travail inclusif, sécuritaire et respectueux des droits de la personne » qui inclue notamment l'exploration des défis à relever quant à la « conciliation travail-famille-études »⁶¹¹.

⁶⁰³ CCQ, *supra* note 188 à la p 33.

⁶⁰⁴ Léger et CCQ, L'inclusion des femmes dans l'industrie, *supra* note 107 à la p 21.

⁶⁰⁵ Trottier & Lefrançois, *supra* note 580 à la p 41.

⁶⁰⁶ Hegewisch & O'Farrell, *supra* note 330 aux pp 21-23.

⁶⁰⁷ Hegewisch & Mefferd, *supra* note 107 à la p 21.

⁶⁰⁸ Trottier & Lefrançois, *supra* note 580 à la p 58.

⁶⁰⁹ Conseil du statut de la femme, *supra* note 317 aux pp 7 et 8.

⁶¹⁰ CCQ *supra* note 140 à la p 23.

⁶¹¹ CCQ, *supra* note 185 à la p 9.



Puisque la conciliation travail-famille dépend largement des personnes responsables de la supervision et de la qualité de la relation avec les personnes salariées, il est nécessaire de chercher à changer les mentalités en misant sur la sensibilisation. Les associations patronales et syndicales doivent collaborer en ce sens.

3.4.5 Les difficultés d'accès à l'assurance-emploi et à d'autres protections et avantages sociaux

Les différentes formes de discrimination que subissent les femmes dans l'industrie aux différents niveaux du système d'emploi ont un effet préjudiciable sur leur accès aux prestations de l'assurance-emploi ainsi qu'aux régimes d'assurance médicale et de retraite du secteur de la construction.

L'industrie de la construction représente un des secteurs d'emploi où le chômage est le plus fréquent, notamment en raison de l'instabilité du lien d'emploi, des contraintes saisonnières et des fluctuations économiques⁶¹². Les travailleuses et travailleurs de la construction peuvent vivre des périodes sans emploi pendant que les chantiers sont fermés ou ralentis en raison de l'hiver, entre deux chantiers ou encore lorsque la demande de main-d'œuvre est réduite en raison d'un ralentissement économique. Les secteurs résidentiel et commercial-institutionnel, où les femmes sont les plus présentes, sont caractérisés par une plus grande imprévisibilité dans les horaires⁶¹³.

Presque l'entièreté des travailleuses interrogées dans le cadre de l'étude d'ATF de 2023 rapporte avoir eu recours à l'assurance-emploi au moins une fois au cours de leur carrière, et, pour plus de la moitié d'entre elles, il s'agit d'une réalité chaque année⁶¹⁴. Par conséquent ces prestations jouent un rôle important dans la rétention des travailleuses et travailleurs dans la construction « puisqu'elles permettent de demeurer disponibles à l'emploi et donc de continuer à travailler dans l'industrie »⁶¹⁵.

Le fait que les femmes cumulent moins d'heures de travail que les hommes dans l'industrie de la construction impacte les montants et la durée des prestations d'assurance-emploi qu'elles peuvent recevoir⁶¹⁶. De plus, parce qu'elles vivent de la discrimination à l'embauche et qu'elles sont souvent les premières mises à pied en période de ralentissement, elles peuvent rencontrer davantage de difficulté à accéder aux prestations.

De plus, comme indiqué plus haut, les travailleuses de l'industrie de la construction qui font face à du harcèlement sexuel sont nombreuses à ne pas porter plainte et à quitter leur emploi. Bien que ce type de départ « volontaire » est couvert par la LAE et leur permet d'obtenir des prestations d'assurance-emploi, elles seraient somme toute peu nombreuses à entreprendre les démarches administratives nécessaires pour faire valoir ce droit. Cela s'explique

⁶¹² Hamel-Roy, Dumont-Lagacé & Paganardi, *supra* note 176 à la p 153.

⁶¹³ *Idem* à la p 154.

⁶¹⁴ *Idem* à la p 153.

⁶¹⁵ *Idem* à la p 153.

⁶¹⁶ *Idem* à la p 156.



notamment par un manque de conseils adéquats sur les recours disponibles et la peur que leur expérience de harcèlement ne soit pas prise au sérieux et reconnue⁶¹⁷.

Ne pas déclarer le motif de cessation d'emploi affecte aussi les prestations que les travailleuses pourront réclamer, car les heures accumulées chez cet employeur ne compteront pas dans le calcul des heures assurables donnant droit à l'assurance-emploi⁶¹⁸. Cela peut avoir un impact important sur les travailleuses qui exercent un métier ou une occupation qui est impacté par le ralentissement ou la fermeture des chantiers l'hiver et qui peuvent dépendre de ce type de prestations pour une période prolongée.

Le fait que les femmes cumulent moins d'heures sur des chantiers CCQ en raison de la discrimination à l'embauche entraîne aussi des répercussions négatives au niveau des avantages sociaux, particulièrement au niveau du régime d'assurance MÉDIC Construction et du régime de retraite de la construction, tous deux administrés par la CCQ⁶¹⁹. L'accessibilité aux deux régimes dépend du nombre d'heures CCQ accumulées durant la période de référence⁶²⁰, ce qui signifie que les femmes peuvent plus difficilement se qualifier pour bénéficier de la meilleure couverture d'assurance.

Outre l'âge, l'admissibilité d'une personne salariée au régime de retraite dépend aussi des heures CCQ travaillées⁶²¹. De plus, la valeur de la rente de retraite est également tributaire des heures CCQ travaillées. Plus une personne accumule des heures CCQ, plus ses prestations de retraite seront importantes⁶²². Les inégalités de revenus d'emploi entre les hommes et les femmes se répercutent donc sur les revenus de retraite de ces dernières.

⁶¹⁷ *Idem* à la p 156.

⁶¹⁸ *Loi sur l'assurance-emploi*, L.C. 1996, c 23, art 30(5).

⁶¹⁹ Loi R-20, r10 (*Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction*).

⁶²⁰ *Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction*, art 20. 750 heures pour le régime A, 600 heures pour le régime B, 450 heures pour le régime C et 300 heures pour le régime D.

⁶²¹ *Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction*, art 128 et s.

⁶²² CCQ, *Régime de retraite de l'industrie de la construction, début de participation du régime après 2004*, 2023, p. 11.



Conclusion

Les femmes dans l'industrie de la construction rencontrent différents obstacles qui nuisent à leur intégration, leur progression et leur rétention en emploi. Ces obstacles sont le résultat de pratiques, politiques, comportements et attitudes discriminatoires à leur endroit qui, ensemble, créent et perpétuent la discrimination systémique des travailleuses de ce secteur. Cette discrimination se manifeste par :

- La sous-représentation des femmes dans l'industrie de la construction ;
- Les stéréotypes et préjugés sexistes persistant dans la culture du milieu de la construction ;
- La discrimination à l'embauche, qu'elle soit fondée sur des préjugés et stéréotypes sexistes ou qu'elle repose sur des pratiques de recrutement par réseaux essentiellement masculins ;
- La nécessité pour les femmes de toujours devoir « faire ses preuves », soit de prouver leurs compétences dans un milieu marqué par la masculinité hégémonique ;
- De plus grandes difficultés pour les travailleuses à cumuler les heures nécessaires pour la progression en emploi ;
- Des revenus d'emplois inférieurs à ceux des hommes ;
- La prévalence et la banalisation du harcèlement sexuel sur les chantiers ;
- Une protection déficiente des droits des travailleuses enceintes et qui allaitent ;
- Des difficultés relativement plus importantes en matière de conciliation travail-famille en raison de la persistance d'inégalités genrées dans les responsabilités familiales ;
- De plus grandes difficultés pour les travailleuses à cumuler les heures nécessaires pour la qualification à l'assurance-emploi ;
- Une ségrégation professionnelle verticale et horizontale qui fait en sorte que les femmes sont surreprésentées parmi la main-d'œuvre apprentie et dans des métiers, occupations et secteurs où la rémunération est moins élevée.

Cela fait maintenant plus de deux décennies que le Québec a reconnu l'importance de favoriser l'égalité en emploi pour les femmes dans le secteur de la construction. En effet, depuis 1995, la CCQ doit élaborer des mesures visant spécifiquement les femmes. Les deux premiers PAÉF témoignent de l'engagement de la CCQ en faveur de l'inclusion des femmes. Cela a donné lieu des avancées au cours des dernières années, notamment au niveau de l'attraction des femmes dans les métiers et occupations. Cependant, force est de constater que les actions mises en œuvre par les acteurs de l'industrie se révèlent insuffisantes pour garantir aux travailleuses la reconnaissance et l'exercice, en pleine égalité, des droits conférés par la Charte.

Conformément à l'article 126.0.1 de la Loi R-20, la Commission des droits est consultée dans le cadre de cet exercice et, dans ses plus récents commentaires, elle soulignait que le PAÉF 2017-2023 ne prenait pas appui sur une analyse



intégrée des barrières à l'emploi et qu'il ne contenait pas de mesures correctrices permettant de lutter efficacement contre la discrimination systémique des femmes⁶²³.

Dans la conception du PAÉF, la CCQ doit s'assurer de respecter les étapes que requiert l'élaboration de toute mesure d'accès à l'égalité au sens de l'article 86 de la Charte. Certes, le PAÉF ne peut répondre aux paramètres classiques d'un programme d'accès à l'égalité puisque la CCQ n'occupe pas le rôle d'employeur pour les travailleuses et travailleurs de l'industrie. Elle dispose cependant de pouvoirs réglementaires et dispose d'une large influence sur la composition de la main-d'œuvre.

La Commission suivra avec intérêt les travaux menant à l'adoption du troisième PAÉF et assumera ses responsabilités en formulant des commentaires visant à ce que soient adoptées des mesures répondant adéquatement à la situation de discrimination systémique à l'endroit des femmes. L'engagement de l'ensemble des parties prenantes sera nécessaire pour lever l'ensemble des obstacles discriminatoires à l'endroit des femmes.

S'il faut reconnaître certaines évolutions au chapitre de la représentation des femmes et des conditions de travail, il reste que les femmes qui font le choix d'œuvrer dans le secteur de la construction rencontrent des obstacles discriminatoires identifiés par plusieurs, et ce, depuis maintenant des décennies. Au-delà de l'accès à l'industrie, il importe de se pencher sur les conditions d'emploi afin que toutes les femmes puissent progresser et se maintenir dans un secteur d'activité où leurs compétences sont reconnues à leur juste valeur, où le harcèlement sexuel est activement dénoncé et réprimé et où leurs réalités particulières sont prises en considération.

La Commission des droits fait le constat que, compte tenu de la persistance d'une résistance culturelle à l'inclusion des femmes et de la portée limitée des non moins nécessaires efforts de sensibilisation, il est impératif de mettre en œuvre des mesures structurantes qui ne dépendront pas de la bonne volonté des employeurs. En ce sens, la soumission du secteur de la construction au Programme d'obligation contractuelle pourrait constituer un levier majeur pour l'intégration des femmes dans l'industrie de la construction.

De façon plus globale, faciliter cette intégration est nécessaire pour favoriser l'atteinte de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. En effet, la ségrégation genrée du marché du travail demeure le principal facteur expliquant les inégalités économiques entre les femmes et les hommes. Pour le respect des droits des travailleuses de la construction et l'avancement de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la société québécoise, il est impératif que le gouvernement, les employeurs, les syndicats et les organismes de régulation s'engagent pleinement à relever le défi, non pas suivant des intérêts strictement économiques, mais bien dans une perspective de réalisation du droit à l'égalité des femmes.

⁶²³ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *supra* note 141 à la p 1.



Liste des recommandations

Recommandation 1

La Commission des droits recommande au ministère de l'Éducation, au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, à la Commission de la construction du Québec et aux centres de formations professionnelles de collaborer dans la mise en place et le renforcement d'initiatives inclusives de sensibilisation et de promotion des métiers et occupations de la construction auprès des élèves du secondaire en mettant l'accent en particulier sur les métiers où les femmes sont sous-représentées.

Recommandation 2

La Commission des droits recommande au ministère de l'Éducation, au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, à la Commission de la construction du Québec, aux centres de formation professionnelle et aux associations syndicales de collaborer à la mise en place de programmes de mentorat destinés aux femmes qui suivent une formation professionnelle menant à un métier ou une occupation de la construction.

Recommandation 3

La Commission des droits recommande à la Commission de la construction du Québec de mener une enquête auprès des employeurs et des employés masculins concernant leurs perceptions de la présence des femmes dans l'industrie.

Recommandation 4

La Commission des droits recommande à la Régie du bâtiment du Québec d'instaurer une formation obligatoire sur le droit à l'égalité et la prévention de la discrimination comme condition préalable à la délivrance et au renouvellement de toute licence pour les entrepreneurs en construction.

Recommandation 5

La Commission des droits recommande à la Commission de la construction du Québec d'exercer son pouvoir d'enquête en vertu de l'article 7 de la Loi R-20 à l'égard des employeurs qui ont recours à ses listes de références pour combler des besoins de main-d'œuvre et qui rejettent systématiquement les candidatures des femmes.



Recommandation 6

La Commission des droits recommande au gouvernement de veiller à ce que l'encadrement des entreprises de location de main-d'œuvre prévu à la *Loi sur les normes du travail* s'applique également à celles assujetties à la *Loi sur les relations du travail*, la *formation professionnelle* et la *gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*.

Recommandation 7

La Commission des droits recommande que la Commission de la construction du Québec produise des données statistiques sur les entreprises de location de main-d'œuvre, notamment en regard des heures travaillées par des femmes et des hommes à l'emploi de telles entreprises.

Recommandation 8

La Commission recommande que le gouvernement prenne les mesures nécessaires afin d'assujettir l'industrie de la construction au Programme d'obligation contractuelle, et ce, avec les adaptations nécessaires pour assurer sa pleine efficacité.

Recommandation 9

La Commission des droits recommande à la Commission de la construction du Québec d'évaluer l'efficacité pour les femmes de l'offre de mentorat du programme Fiers et compétents et, le cas échéant, la pertinence de mettre sur un pied un programme de mentorat spécifique aux femmes.

Recommandation 10

La Commission des droits recommande à la Régie du bâtiment du Québec d'instaurer une formation obligatoire sur la prévention du harcèlement sexuel comme condition préalable à la délivrance et au renouvellement de toute licence pour les entrepreneurs en construction et qu'elle soit soumise à une évaluation formelle des acquis.

Recommandation 11

La Commission des droits recommande à l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur de la construction et à la Commission de la construction du Québec d'intégrer une formation obligatoire sur la prévention du harcèlement sexuel dans le cours Santé et sécurité générale sur les chantiers de construction et qu'elle soit soumise à une évaluation formelle des acquis.



Recommandation 12

La Commission des droits recommande aux associations syndicales de veiller à ce que les représentants et conseillers syndicaux suivent une formation appropriée sur le traitement des situations de harcèlement sexuel et l'accompagnement des membres victimes de harcèlement sexuel et qu'elle soit soumise à une évaluation formelle des acquis.

Recommandation 13

La Commission des droits recommande à la Commission de la construction du Québec de collaborer avec les associations patronales et syndicales pour instaurer une formation obligatoire sur la prévention du harcèlement sexuel pour les personnes occupant un poste de supervision sur un chantier de construction et qu'elle soit soumise à une évaluation formelle des acquis.

Recommandation 14

La Commission des droits recommande à la Commission des normes, de l'équité et de la santé et sécurité au travail d'examiner les obstacles à l'accès des travailleuses de la construction au programme pour une maternité sans danger et, le cas échéant, d'apporter les adaptations nécessaires.