

MÉMOIRE

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 n° 51
Loi modernisant l'industrie de la construction

Mars 2024



Québec 

MÉMOIRE

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 n° 51
Loi modernisant l'industrie de la construction

Mars 2024

Cette publication a été produite par le Conseil du statut de la femme. Elle est disponible à l'adresse suivante : <https://www.csf.gouv.qc.ca/publications>.

Les recommandations de ce mémoire ont été approuvées par les membres du Conseil du statut de la femme le 18 mars 2024.

Membres du Conseil

M^e Louise Cordeau, C.Q., présidente

Hélène Bourdages

Lise Courteau

Eva Falk Pedersen

Andréan Gagné

Mélanie Kéroack

Rakia Laroui

Valérie Mvogo Balla

Jessica Olivier-Nault

Geneviève Paquette

Françoise Ramel

Direction de la recherche et de l'analyse

Mélanie Julien

Analyse et rédaction

Catherine Lefrançois

Marie-Claude Francoeur

Mélanie Julien

Mise en page et révision linguistique

Marie Kougioumoutzakis

Date de parution

Mars 2024

Comment citer ce document

Conseil du statut de la femme (2024). *Pour l'embauche et la rétention de femmes dans le secteur de la construction : commentaires sur le projet de loi n° 51 Loi modernisant l'industrie de la construction.*

<https://csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/memoire-projet-loi-51.pdf>

Éditeur

Conseil du statut de la femme

800, place D'Youville, 3^e étage

Québec (Québec) G1R 6E2

www.csf.gouv.qc.ca

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2024

ISBN : 978-2-550-97190-0 (version PDF)

© Conseil du statut de la femme

Ce document peut être reproduit et communiqué au public à des fins non commerciales, à condition d'en mentionner la source. Toute autre utilisation doit faire l'objet d'une autorisation du Conseil du statut de la femme; une demande d'autorisation doit être faite en ligne à partir de la page <https://www.quebec.ca/droit-auteur>.

TABLE DES MATIÈRES

Introduction.....	1
1. L'embauche et la rétention des femmes comme voie incontournable pour faire face à l'actuelle pénurie de main-d'œuvre.....	3
2. Des obligations pour obtenir des contrats publics.....	5
3. Des mesures pour assainir le climat de travail.....	7
4. Des mesures de conciliation travail-famille	9
5. La participation des femmes au comité sur les relations de travail	11
Conclusion	13
Bibliographie.....	15

LISTE DES SIGLES ET DES ACRONYMES

ACQ	Association de la construction du Québec
ADS	Analyse différenciée selon le sexe
ATF	Action travail des femmes
CCQ	Commission de la construction du Québec
CIAFT	Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail
CSD	Centrale des syndicats démocratiques
CSF	Conseil du statut de la femme
PAEE	Programme d'accès à l'égalité en emploi
PAEF	Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction
PL	Projet de loi
POC	Programme d'obligation contractuelle – Égalité en emploi

INTRODUCTION

Le Conseil du statut de la femme (CSF) est un organisme gouvernemental de consultation et d'étude. Il conseille la ministre responsable de la Condition féminine et le gouvernement du Québec sur tout sujet lié à l'égalité entre les sexes ainsi qu'au respect des droits des femmes, dans un objectif de justice sociale. De plus, il informe la population québécoise sur toute question en ces matières. Le Conseil des membres est composé de la présidente et de dix femmes issues d'associations féminines, de milieux universitaires, de groupes socioéconomiques et d'organismes syndicaux.

Dans le présent mémoire, le CSF se penche sur le projet de loi n° 51, *Loi modernisant l'industrie de la construction*, lequel vise à modifier certaines dispositions légales et réglementaires régissant cette industrie afin qu'elle puisse mieux faire face à l'actuelle pénurie de main-d'œuvre. Suivant sa mission, le CSF axe son attention sur les enjeux entourant l'embauche et la rétention des femmes (voir l'encadré ci-après). Sur la base de ses travaux antérieurs¹ et de rapports récemment produits sur le sujet par d'autres organisations², il fournit des éléments d'analyse et propose des pistes d'amélioration du projet de loi n° 51 en vue de soutenir l'évolution des pratiques et des mentalités qui ont cours dans l'industrie de la construction.

Après avoir fait valoir l'importance de soutenir la présence des femmes dans l'industrie de la construction (section 1), le CSF s'attarde aux moyens possibles pour encourager leur embauche (section 2), lutter contre le harcèlement (section 3) et favoriser la conciliation travail-famille (section 4). Enfin, il s'intéresse à la mise sur pied d'un comité sur les relations de travail, en soulignant la pertinence d'y promouvoir la parité (section 5).

1. Principalement sur son avis de 2013 intitulé *Une mixité en chantier : les femmes dans les métiers de la construction*.

2. Le CSF s'appuie principalement sur deux études : 1) celle d'Action travail des femmes (ATF) (Hamel-Roy, Dumont-Lagacé et Paganardi, 2023) qui a été menée en 2020 et 2021 auprès de 39 travailleuses de métiers ou d'occupations dans le secteur de la construction et de 20 personnes provenant des milieux communautaire, syndical ou de la santé et sécurité du travail et 2) celle de Charest *et al.* (2017) qui s'appuie sur un sondage conduit auprès de 999 personnes salariées et de 885 employeurs, sur des groupes de discussion rassemblant 11 travailleuses, 28 travailleurs et 5 employeurs ainsi que sur des entretiens avec 6 personnes œuvrant à la Commission de la construction du Québec (CCQ).

Quelques constats sur les femmes dans l'industrie de la construction

- Les femmes représentent 3,65 % de la main-d'œuvre active sur les chantiers en 2022 (CCQ, 2023). Leur présence s'accroît très lentement depuis 2012, année où elles constituaient 1,34 % de la main-d'œuvre (CCQ, 2022).
- En 2022, seulement 16 % des entreprises de la construction embauchent au moins une femme (CCQ, 2023).
- Le nombre moyen d'heures travaillées par les femmes sur les chantiers correspond à 76 % de celui des hommes (CCQ, 2023).
- Moins d'une femme sur cinq qui exerce un métier de la construction détient le statut de « compagnon » (17 %), comparativement à plus de la moitié des hommes (53 %) (CCQ, 2023).
- La moitié des travailleuses (52 %) qui sont entrées dans l'industrie entre 1997 et 2017 la quitte 5 ans après, un pourcentage supérieur de 20 points à celui observé chez les travailleurs (32 %) (CCQ, 2023). Ce taux de déperdition n'a connu qu'une modeste amélioration ces dernières années : chez les femmes et les hommes ayant fait leur entrée de 1993 à 2001, il se situait respectivement à 62 % et à 36 % (Dupuis et Delagrave, 2008).
- Le secteur de la construction pose des défis singuliers de conciliation travail-famille, notamment du fait que le travail débute souvent avant l'ouverture des services de garde en plus de se poursuivre après leur fermeture. Constatant les exigences de l'industrie, des travailleuses « font état de leurs appréhensions, voire de leurs sérieuses réserves à envisager la maternité » (Hamel-Roy, Dumont-Lagacé et Paganardi, 2023, p. 145).
- Selon un sondage³ mené par la CCQ (Campeau et Ferland, 2021, p. 25), 35 % des travailleuses ont vécu « des situations de discrimination reliées à leur sexe ou leur ethnie » et 22 % ont été victimes d'intimidation ou de harcèlement sexuel ou psychologique.

3. Le sondage a été mené en janvier 2020 par téléphone et en ligne auprès de 439 femmes et 2 428 hommes de moins de 45 ans et titulaires d'un certificat de compétence-apprenti (et qui n'ont jamais détenu de certificat de compétence-compagnon ou de certificat de compétence-occupation) qui ont travaillé principalement comme manœuvres depuis moins de 5 ans (Campeau et Ferland, 2021).

1. L'EMBAUCHE ET LA RÉTENTION DES FEMMES COMME VOIE INCONTOURNABLE POUR FAIRE FACE À L'ACTUELLE PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE

Comme énoncé dans l'analyse d'impact réglementaire du projet de loi n° 51, celui-ci a pour but « [d']agir pour favoriser l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre dans ce secteur ainsi que pour accroître sa productivité » (Ministère du Travail, 2024, p. 8). Le gouvernement mise sur trois principales voies pour faire face à la pénurie de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction.

- 1) La polyvalence de la main-d'œuvre. En introduisant la notion de polyvalence au *Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction* (article 72 du PL 51), les titulaires d'un certificat de compétence-compagnon pourraient, sous certaines conditions⁴, réaliser des tâches qui ne font pas partie de celles autorisées en vertu de leur métier.
- 2) La mobilité de la main-d'œuvre. Le gouvernement souhaite lever les barrières à la mobilité des travailleuses et des travailleurs, notamment en interdisant d'inclure aux conventions collectives des clauses limitant la mobilité de la main-d'œuvre (article 25) et en diminuant le nombre d'heures devant être travaillées pour le même employeur avant de pouvoir être mobile partout au Québec⁵ (article 69).
- 3) L'élargissement à « des personnes représentatives de la diversité de la société québécoise que sont les autochtones, les personnes faisant partie d'une minorité visible ou ethnique, les personnes immigrantes ainsi que les personnes handicapées » des mesures actuellement appliquées aux femmes⁶. Il s'agit, entre autres, de mesures préférentielles en vue du référencement (article 82), de l'obtention d'un certificat de compétence-apprenti ou de compétence occupation (articles 66 à 68) ou de l'accès à la mobilité interrégionale (article 69). De nouvelles mesures sont aussi introduites afin de faciliter l'accès aux métiers et occupations pour les femmes et les « personnes représentatives de la diversité de la société québécoise », notamment le retrait de l'obligation de fournir une garantie d'emploi de 150 heures pour obtenir un certificat de compétence-apprenti ou de compétence-occupation (article 62 et 63).

D'entrée de jeu, le CSF déplore que les dispositions prévues au projet de loi n'aient pas fait l'objet d'une analyse différenciée selon le sexe (ADS) (voir l'encadré ci-contre), de manière à s'assurer qu'elles n'accroissent pas les problèmes liés à l'embauche et à la rétention des travailleuses dans l'industrie de la construction. Par exemple, quelles répercussions sur les femmes auront les mesures vouées à favoriser la mobilité de la main-d'œuvre? Il est certes possible d'envisager que la diminution du nombre d'heures de travail requis pour être affecté dans une autre région puisse favoriser l'embauche des femmes sur l'ensemble du territoire, sachant qu'elles travaillent généralement un nombre d'heures inférieur à celui des hommes⁷. Mais il est aussi possible d'entrevoir que bon nombre de travailleuses renonceront à être

L'ADS est au cœur de l'actuelle stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle « fait partie des approches retenues par le Québec pour favoriser l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes »; de fait, elle « permet de discerner les effets différenciés des politiques, projets de loi ou autres afin de prévenir la création d'inégalités » (Gouvernement du Québec, 2022, p. 18).

4. Les tâches doivent être « reliées à celles prévues à la définition du métier de ce compagnon », « s'inscri[re] dans une même séquence de travail et permett[re] l'avancement ainsi que la continuité des travaux » et être « de courte durée et effectuées lors d'une même journée de travail » (article 72).

5. Soit de 500 à 400 pour les femmes et de 1 500 à 750 pour les hommes.

6. PL 51, *Loi modernisant l'industrie de la construction*, 1^{re} sess, 43^e lég, Québec, 2023, p. 3.

7. Voir les données présentées dans l'encadré de l'introduction.

affectées hors de leur région en raison de leurs obligations familiales. Selon le rapport de consultation de la CCQ (2014, p. 54), « [l]es femmes sont en général moins mobiles que les hommes étant donné leurs obligations familiales ». La récente étude menée par ATF (Hamel-Roy, Dumont-Lagacé et Paganardi, 2023, p. 144) met d'ailleurs bien en lumière les défis que pose la mobilité pour les mères de jeunes enfants : « la logistique qu'elles doivent mettre en place pour pouvoir travailler sur des chantiers éloignés est évocatrice de la persistance des attentes de la société à l'endroit des mères », celles-ci devant négocier auprès de leur partenaire leur absence, alors que les hommes ne sont « pas soumis à de telles négociations », et étant « aussi plusieurs à s'être senties jugées d'avoir "délaissé" leurs enfants ».

Qui plus est, le CSF envisage que les employeurs réticents à embaucher des femmes pourraient être tentés de privilégier des travailleurs de l'extérieur à des travailleuses de proximité. Force est effectivement de reconnaître que les femmes font face à une discrimination à l'embauche dans le secteur de la construction, situation qualifiée par ATF (Hamel-Roy, Dumont-Lagacé et Paganardi, 2023, p. 103) de « phénomène endémique dans l'industrie de la construction qui continue d'être banalisé et toléré et peine donc à être résolu ». Selon le récent sondage mené par la CCQ (Campeau et Ferland, 2021, p. 25), 35 % des travailleuses ont affirmé avoir vécu « des situations de discrimination reliées à leur sexe ou à leur ethnie ». Dans l'étude menée par ce groupe, c'est « [l]a forte majorité des travailleuses rencontrées [qui ont] vécu des expériences de discrimination directe et indirecte » : « [l]e refus d'embaucher une femme, explicitement mentionné ou non, est alors justifié par un scepticisme à l'égard de leurs compétences et de leur capacité à effectuer le travail ou par l'anticipation des problèmes que créeraient la présence d'une femme dans un milieu de travail masculin ». Les témoignages de travailleuses recueillis par Charest *et al.* (2017, p. 51) révèlent que « [l]es femmes seraient perçues comme des problèmes potentiels pour les employeurs en raison du risque de plaintes qu'on leur associe, du fait qu'elles "déconcentrent" les travailleurs et des autres préjugés quant à leurs capacités ». Ces constats sont malheureusement analogues à ceux relevés il y a plus de dix ans par le CSF dans son avis sur les femmes dans les métiers de la construction.

Dans cette perspective, le CSF regrette que le projet de loi n° 51 ne prévoit pas de dispositions singulières pour soutenir l'embauche et la rétention des femmes dans l'industrie de la construction, alors que celles-ci font partie de la solution à la pénurie de main-d'œuvre. Il s'attarde donc dans ce qui suit à proposer des pistes d'amélioration au projet de loi n° 51 en vue de favoriser une plus grande présence de femmes dans ce secteur d'activité.

2. DES OBLIGATIONS POUR OBTENIR DES CONTRATS PUBLICS

Le CSF reconnaît les efforts qui ont été faits dans la foulée de son avis de 2013 pour favoriser l'embauche et la rétention des femmes dans le secteur de la construction. La mise en œuvre du Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction (PAEF) 2015-2024, sous la responsabilité de la CCQ, en témoigne éloquemment.

Mais les problèmes de discrimination à l'embauche de femmes dans cette industrie sont tels, comme le montrent les plus récents travaux sur le sujet, qu'ils requièrent des mesures structurantes. Dans son avis de 2013, le CSF soutient que « sans mesures obligatoires d'embauche, la proportion de femmes dans l'industrie de la construction demeurera négligeable » (CSF, 2013, p. 85). D'ailleurs, l'analyse de Chicha et Charest (2013) démontre que les mesures volontaires visant à augmenter la présence de groupes sous-représentés dans un secteur donné ont peu d'effet. C'est dans cette optique que le CSF proposait en 2013 de soumettre les entreprises de la construction à des obligations en matière d'embauche de femmes pour pouvoir obtenir des contrats publics, une orientation qui fait écho aux revendications de plusieurs organisations syndicales et groupes de femmes⁸.

Certes, le Programme d'obligation contractuelle – Égalité en emploi (POC)⁹ oblige les entreprises composées d'au moins 100 personnes salariées qui souhaitent obtenir un contrat public ou une subvention d'une valeur de 100 000 \$ et plus à « s'engager [...] à implanter un programme d'accès à l'égalité conforme à la Charte des droits et libertés de la personne du Québec »¹⁰ (voir l'encadré ci-contre). Mais les entreprises du secteur de la construction en sont exemptées (CCQ, 2014). Il était prévu qu'elles y soient assujetties : le PAEF 2015-2024 énonce que le Secrétariat du Conseil du trésor s'engage à « [p]roposer 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 programme » (CCQ, 2015, p. 26). Or, dans son bilan 2015-2021 du PAEF, la CCQ (2022, p. 12) constate que le POC « n'est pas mis en œuvre dans l'industrie de la construction ». Aux yeux du CSF, cette situation doit impérativement être corrigée.

Un programme d'accès à l'égalité en emploi (PAEE) « a pour objet de corriger la situation de personnes faisant partie de groupes victimes de discrimination dans l'emploi », incluant les femmes. Il fixe des objectifs en matière de représentation pour chacun des groupes ciblés et énonce les mesures prévues en vue de les atteindre.

Source : *Charte des droits et des libertés de la personne*.

Le CSF est néanmoins conscient que si le POC, dans sa forme actuelle, était appliqué au secteur de la construction, peu d'entreprises s'y verraient contraintes du fait que la majorité sont de petite taille : seulement 0,4 % des entreprises de l'industrie de la construction (114 sur 27 219) sont composées de plus de 100 personnes salariées en 2022, alors que 0,9 % emploient entre 51 et 100 personnes (239 sur 27 219) et 98,7 %, 50 personnes ou moins (Ministère du Travail, 2024). C'est dans cette optique qu'il est envisagé d'étendre la portée des POC aux entreprises de la construction de plus petite taille. Par exemple, Chicha et Charest (2013, p. 98) recommandent que la législation relative aux programmes d'accès à l'égalité s'applique « à tout employeur ayant à son emploi cinquante salariés ou plus ».

8. Voir notamment les travaux du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) (Beeman, 2012) et d'ATF (Dumont-Lagacé et Hamel-Roy, 2020; Hamel-Roy, Dumont-Lagacé et Paganardi, 2023; Hamel-Roy, Atif et Dumont-Lagacé 2024).

9. Secrétariat du Conseil du trésor (s.d.a).

10. Secrétariat du Conseil du trésor (s.d.b).

Considérant :

- le contexte de pénurie de main-d'œuvre qui affecte l'industrie de la construction;
- la sous-représentation des femmes dans ce secteur d'activité;
- la discrimination des femmes à l'embauche dans les entreprises de la construction;
- la recommandation formulée par le CSF en 2013 en vue d'obliger les entreprises de la construction à embaucher des femmes pour pouvoir obtenir un contrat public;
- le fait que le Programme d'obligation contractuelle – Égalité en emploi n'est pas appliqué à l'industrie de la construction;
- la mesure prévue au PAEF 2015-2024 visant à intégrer le Programme d'obligation contractuelle – Égalité en emploi au *Règlement sur les contrats de travaux de construction des organismes publics*;
- le fait que la majorité des entreprises du secteur de la construction embauche 100 personnes salariées ou moins;

le CSF recommande à la Commission de l'économie et du travail d'ajouter au projet de loi n° 51 une disposition visant à introduire au *Règlement sur les contrats de travaux de construction des organismes publics* une section relative au « Programme d'accès à l'égalité » de manière à obliger les entreprises de 50 personnes salariées et plus à implanter un tel programme pour obtenir un contrat public de 100 000 \$ ou plus.

En cohérence avec les autres règlements découlant de la *Loi sur les contrats des organismes publics*¹¹, cette section pourrait ainsi préciser que :

« Lorsque le montant d'un contrat en matière de [construction] est de 100 000 \$ ou plus ou lorsque le montant d'un sous-contrat se rapportant à un tel contrat est de 100 000 \$ ou plus, ce contrat ou ce sous-contrat ne peut être conclu avec un fournisseur, un prestataire de services ou un sous-contractant du Québec, dont l'entreprise compte plus de [50] employés, à moins que le fournisseur, le prestataire de services ou le sous-contractant ne se soit préalablement engagé à implanter un programme d'accès à l'égalité conforme à la *Charte des droits et libertés de la personne* et qu'il ne soit titulaire d'une attestation d'engagement à cet effet délivrée par le président du Conseil du trésor ».

11. Voir, entre autres, le *Règlement sur certains contrats d'approvisionnement des organismes publics*, le *Règlement sur les contrats des organismes publics en matière de technologies de l'information* ainsi que le *Règlement sur certains contrats de services des organismes publics*.

3. DES MESURES POUR ASSAINIR LE CLIMAT DE TRAVAIL

Plusieurs études rapportent le climat hostile envers les femmes qui règne sur certains chantiers (Beeman, 2012; Charest *et al.*, 2017; CSF, 2013; Hamel-Roy, Dumont-Lagacé et Paganardi, 2023). Selon un récent sondage mené en 2020 par la CCQ (Campeau et Ferland, 2021, p. 25) auprès de 439 femmes et 2 428 hommes en début de carrière, près d'une femme sur quatre a déclaré « avoir été victime d'intimidation ou de harcèlement sexuel/psychologique ». Dans l'étude d'ATF (Hamel-Roy, Dumont-Lagacé et Paganardi, 2023), la quasi-totalité des travailleuses interrogées rapportent avoir vécu de l'intimidation, du harcèlement ou des agressions à caractère sexiste et sexuel : blagues à connotation sexiste ou sexuelle, avances sexuelles insistantes, insultes sexistes, contacts physiques non consentis, voies de fait, etc. Le harcèlement est d'ailleurs reconnu comme un des principaux facteurs qui expliquent les départs massifs de travailleuses du secteur de la construction (CSF, 2013; Hamel-Roy, Dumont-Lagacé et Paganardi, 2023).

Les employeurs ont certes des obligations pour contrer le harcèlement sur les lieux de travail, en vertu de différentes dispositions législatives, obligations qui doivent d'ailleurs être précisées et renforcées avec le projet de loi n° 42 qui est actuellement à l'étude¹². Mais peu de travailleuses dénoncent ou portent plainte pour harcèlement ou intimidation, notamment par peur de représailles ou par manque de confiance envers le processus (voir l'encadré ci-après). Plusieurs travailleuses préfèrent ainsi se taire ou quitter leur emploi (CSF, 2013; Hamel-Roy, Dumont-Lagacé et Paganardi, 2023). Le problème semble ainsi s'enraciner dans « la culture de l'industrie » qui contribue « à la banalisation du harcèlement psychologique », comme le relèvent Cox, Gesualdi-Fecteau et Laflamme (2023, p. 270).

Des raisons qui peuvent expliquer la réticence de certaines travailleuses de la construction à dénoncer une situation de harcèlement ou à porter plainte

- Manque de confiance envers la capacité et la volonté d'agir des employeurs ou des syndicats;
- Méconnaissance et complexité des recours mis à leur disposition;
- Manque d'accompagnement;
- Peur que la situation ne soit pas prise au sérieux par l'employeur ou le syndicat, qu'elle soit banalisée ou considérée comme un conflit interpersonnel;
- Peur d'être stigmatisées par les collègues;
- Peur d'être ciblées par des mises à pied prématurées;
- Peur de voir leur réputation entachée et d'avoir de la difficulté à obtenir un emploi;
- Peur de voir la situation s'aggraver.

Sources : Association de la construction du Québec (ACQ) (2024); Charest *et al.* (2017); CSF (2013); Cox, Gesualdi-Fecteau et Laflamme (2023); Hamel-Roy, Dumont-Lagacé et Paganardi (2023).

Dans cette optique, le CSF regrette que le projet de loi n° 51 ne prévoit aucune disposition pour prévenir le harcèlement dans l'industrie de la construction et soutenir le changement de culture. Le CSF avait pourtant recommandé, dans son avis de 2013, « [q]u'un volet de sensibilisation et de prévention du harcèlement et de la discrimination soit créé à l'intérieur du programme de formation obligatoire reconnu par la Régie du bâtiment du Québec sur la gestion de la santé et de la sécurité au travail, destiné aux employeurs, et qu'il constitue une condition pour l'obtention ou le renouvellement de leur licence » (CSF, 2013, p. 86). Des spécialistes et des organisations ont aussi proposé qu'une telle formation soit obligatoire pour l'ensemble des travailleuses et des travailleurs (ACQ, 2024; Centrale des syndicats démocratiques et CSD-Construction, 2024; Cox,

12. PL 42, *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*, 1^{re} sess, 43^e lég, Québec, 2023.

Gesualdi-Fecteau et Laflamme, 2023; Hamel-Roy, Dumont-Lagacé et Paganardi, 2023), particulièrement pour les personnes occupant des postes de supervision sur les chantiers (ACQ, 2024; Centrale des syndicats démocratiques et CSD-Construction, 2024; Hamel-Roy, Dumont-Lagacé et Paganardi, 2023). Le CSF estime que pareille formation sur l'ampleur et les conséquences du phénomène, les droits des travailleuses et des travailleurs, les recours possibles et les responsabilités des employeurs et des syndicats est incontournable pour faire évoluer la culture et les pratiques de l'industrie de la construction.

Considérant :

- la volonté du législateur de moderniser l'industrie de la construction et favoriser la rétention de la main-d'œuvre, de manière à mieux faire face à l'actuelle pénurie de main-d'œuvre;
- l'ampleur du harcèlement que subissent des femmes sur les chantiers;
- les départs massifs des travailleuses de l'industrie de la construction;
- l'importance de développer des climats de travail sains pour prévenir les situations de harcèlement sur les chantiers;
- la recommandation formulée par le CSF en 2013 en vue d'obliger les employeurs à suivre une formation sur le harcèlement et la discrimination pour obtenir ou renouveler leur licence;
- les recommandations formulées par plusieurs spécialistes et organisations en vue de rendre obligatoire de la formation sur le harcèlement à l'ensemble des travailleuses et travailleurs de l'industrie de la construction;

le CSF recommande à la Commission de l'économie et du travail d'ajouter au projet de loi n° 51 des dispositions en vue :

- **d'ajouter au *Règlement sur la délivrance des certificats de compétence* l'exigence pour les travailleuses et les travailleurs de l'industrie de la construction d'avoir suivi une formation sur la prévention du harcèlement psychologique et des violences à caractère sexuel aux conditions de délivrance d'un premier certificat de compétence;**
- **de modifier le *Règlement sur la qualification professionnelle des entrepreneurs et des constructeurs-propriétaires (Loi sur le bâtiment)* afin que l'obtention ou le renouvellement d'une licence de la Régie du bâtiment du Québec nécessite de suivre une formation sur la prévention du harcèlement psychologique et des violences à caractère sexuel.**

4. DES MESURES DE CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

Les responsabilités familiales, qui incombent encore aujourd’hui davantage aux mères¹³, sont particulièrement difficiles à concilier avec le travail dans l’industrie de la construction, en raison des normes qui la régissent et de ses exigences.

À cet égard, le projet de loi n° 51 prévoit, à l’article 65, ajouter le retrait préventif d’une travailleuse enceinte ou qui allaite, le congé de maternité, le congé de paternité et le congé parental aux motifs d’absence jugés valables pour qu’une personne puisse renouveler son certificat de compétence sans avoir rempli l’ensemble des conditions requises¹⁴. Le CSF salue certes cette disposition, qui a le potentiel de soutenir la rétention des travailleuses qui ont des enfants, de même que le partage des responsabilités parentales entre les mères et les pères. Sa portée demeure toutefois limitée, considérant l’ampleur des défis de conciliation travail-famille dont témoignent les travailleuses de la construction (voir l’encadré ci-contre).

Les difficultés en matière de conciliation travail-famille sont telles qu’elles constituent, selon la CCQ, l’un des principaux facteurs d’abandon du métier par les femmes (La Presse canadienne, 2024). Selon un sondage réalisé récemment par le CIAFT (2024), en collaboration avec des partenaires de l’industrie, 20 % des travailleuses qui reviennent d’un congé de maternité changeraient de type d’emploi ou abandonneraient l’industrie en raison des difficultés à concilier travail et responsabilités familiales. Le CSF se montre, comme dans son avis de 2013, vivement interpellé par de tels constats. Sachant que la conciliation travail-famille est une responsabilité collective, puisque les mesures en la matière relèvent autant des politiques et des programmes publics que des conventions collectives et des pratiques de gestion, **le CSF exhorte le gouvernement du Québec, en marge du projet de loi n° 51, à tenir compte de la réalité des travailleuses et travailleurs de l’industrie de la construction dans la mise en place de mesures de conciliation travail-famille et à encourager les entreprises de ce secteur à en implanter.**

Des défis de conciliation travail-famille rapportés par des travailleuses de la construction

- Ouverture des chantiers tôt et offre limitée de services de garde aux horaires étendus;
- Temps supplémentaire parfois exigé par les employeurs pour rattraper le retard sur les chantiers;
- Manque de flexibilité des horaires de travail;
- Difficultés à s’absenter du travail pour prendre soin d’un enfant;
- Absence ou insuffisance de mesures de conciliation travail-famille;
- Caractère discrétionnaire des accommodements pour faciliter la conciliation travail-famille;
- Culture organisationnelle pas toujours favorable à l’implantation de mesures.

Sources : CSF (2013); Hamel-Roy, Dumont-Lagacé et Paganardi (2023); Trottier et Lefrançois (2019).

13. En 2022, les mères rapportent davantage que les pères être la personne qui assume le plus souvent les responsabilités parentales (57 % contre 4 %) ainsi que les tâches ménagères et domestiques (37 % contre 21 %) (Lavoie et Auger, 2023).

14. Conditions qui figurent au *Règlement sur la délivrance des certificats de compétence*.

5. LA PARTICIPATION DES FEMMES AU COMITÉ SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL

Le projet de loi n° 51 prévoit la constitution d'un comité des relations du travail dans l'industrie de la construction au sein de la CCQ. Celui-ci aurait pour mandat « d'étudier toute question ayant trait aux relations du travail dans l'industrie de la construction et aux conditions de travail » et « d'échanger sur toute situation problématique vécue dans le cadre des relations du travail dans l'industrie de la construction ou sur toute mésentente portant sur l'un des sujets prévus à une convention collective [...] » (article 5). Il serait composé de 10 membres provenant, à parts égales, de désignation par la partie patronale et par la partie syndicale.

Le CSF constate qu'aucune mesure n'est prévue pour assurer la présence de femmes au sein de ce comité. Celles-ci font pourtant face à des enjeux singuliers dans l'industrie qui doivent être considérés dans ce lieu d'influence. Or, il est reconnu que « [l]a participation des femmes est incontournable pour une meilleure prise en compte de leurs réalités et de leurs besoins » (Gouvernement du Québec, 2022). C'est notamment pour cette raison que le CSF s'est prononcé à maintes reprises en faveur de la parité au sein des lieux de pouvoir et d'influence¹⁵. Si les conseils d'administration des sociétés d'État, comme la CCQ, sont désormais tenus d'être paritaires, en vertu de la *Loi sur la gouvernance des sociétés d'État*, les comités qui en relèvent, comme celui dont la création est prévue par le projet de loi n° 51, n'y sont pas soumis.

Considérant :

- la création d'un comité des relations du travail dans l'industrie de la construction au sein de la CCQ qui doit se pencher sur des enjeux majeurs de ce secteur;
- les réalités particulières des femmes dans l'industrie de la construction;
- l'importance de la parité au sein des lieux de pouvoir et d'influence afin de mieux tenir compte des réalités vécues par les femmes;

le CSF recommande à la Commission de l'économie et du travail de préciser à l'article 18.14.14 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*, introduit à l'article 5 du projet de loi n° 51, que le comité doit tendre à une parité entre les femmes et les hommes.

15. Voir notamment CSF 2015 et 2020.

CONCLUSION

En continuité avec ses travaux antérieurs, le CSF soutient que le projet de loi n° 51 ne pourra atteindre son objectif de moderniser l'industrie de la construction dans le contexte de pénurie de main-d'œuvre s'il ne tient pas compte des enjeux majeurs que posent toujours l'embauche et la rétention des femmes dans ce secteur. Tout en déplorant que les dispositions prévues n'aient pas fait l'objet d'une analyse différenciée selon le sexe, de manière à en évaluer les conséquences potentielles sur les femmes, le CSF cible trois amendements incontournables au projet de loi pour soutenir leur présence dans l'industrie :

- 1) obliger les employeurs qui souhaitent obtenir un contrat public à se doter d'un programme d'accès à l'égalité en emploi;
- 2) inclure une formation obligatoire sur le harcèlement psychologique et les violences à caractère sexuel comme condition pour qu'une travailleuse ou un travailleur obtienne un certificat de compétence et pour qu'un employeur obtienne ou renouvelle sa licence de la Régie du bâtiment du Québec;
- 3) assurer la présence de femmes sur le Comité des relations du travail dans l'industrie de la construction.

De plus, bien qu'il salue le fait que le projet de loi reconnaisse les absences prolongées en raison de la grossesse ou de l'arrivée d'un enfant, le CSF souligne l'importance de mettre en place de plus amples mesures de conciliation travail-famille dans le secteur de la construction, en marge dudit projet de loi.

Le CSF est certes conscient de l'ampleur des efforts qui doivent être poursuivis, par-delà l'action législative, pour lever les obstacles à l'embauche et à la rétention des femmes dans l'industrie de la construction. Le champ à couvrir est large, allant de l'accessibilité de la formation à l'information sur les recours possibles en cas de harcèlement. L'arrivée de l'échéance du Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction (PAEF) 2015-2024 constitue assurément un moment propice pour évaluer les mesures mises en place et cibler celles qui sont les plus porteuses à déployer dans les prochaines années. Le CSF souhaite que le gouvernement du Québec s'engage pleinement dans cette voie, vu l'étendue et la profondeur des problèmes rencontrés par les travailleuses de la construction.

LISTE DES RECOMMANDATIONS

1. Le CSF recommande à la Commission de l'économie et du travail d'ajouter au projet de loi n° 51 une disposition visant à introduire au *Règlement sur les contrats de travaux de construction des organismes publics* une section relative au « Programme d'accès à l'égalité » de manière à obliger les entreprises de 50 personnes salariées et plus à implanter un tel programme pour obtenir un contrat public de 100 000 \$ ou plus.
2. Le CSF recommande à la Commission de l'économie et du travail d'ajouter au projet de loi n° 51 des dispositions en vue :
 - a) d'ajouter au *Règlement sur la délivrance des certificats de compétence* l'exigence pour les travailleuses et les travailleurs de l'industrie de la construction d'avoir suivi une formation sur la prévention du harcèlement psychologique et des violences à caractère sexuel aux conditions de délivrance d'un premier certificat de compétence;
 - b) de modifier le *Règlement sur la qualification professionnelle des entrepreneurs et des constructeurs-propriétaires (Loi sur le bâtiment)* afin que l'obtention ou le renouvellement d'une licence de la Régie du bâtiment du Québec nécessite de suivre une formation sur la prévention du harcèlement psychologique et des violences à caractère sexuel.
3. Le CSF recommande à la Commission de l'économie et du travail de préciser à l'article 18.14.14 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*, introduit à l'article 5 du projet de loi n° 51, que le comité doit tendre à une parité entre les femmes et les hommes.

BIBLIOGRAPHIE

- Association de la construction du Québec (2024). *Projet de loi n° 51 : modernisation de l'industrie de la construction. Mémoire de l'Association de la construction du Québec présenté à la Commission de l'économie et du travail*. <https://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/CET/mandats/Mandat-50921/memoires-deposes.html>
- Beeman, Jennifer (2012). *Quand la détermination ne suffit pas : la situation des travailleuses de la construction au Québec. Rapport de recherche*. Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail. https://ciaft.qc.ca/wp-content/uploads/2017/01/rapport_26oct_f_const.pdf
- Campeau, Ariane et Mélanie Ferland (2021). *Les abandons dans l'industrie de la construction au Québec*. Commission de la construction du Québec. https://www.ccq.org/-/media/Project/Ccq/Ccq-Website/PDF/Recherche/DossiersSpeciaux/abandons_2021.pdf?la=fr-CA&rev=71e1503b4df44ba28aed9251c8a59668
- Centrale des syndicats démocratiques et CSD-Construction (2024). *Quand modernisation rime avec dérèglementation : réactions et commentaires de la CSD et de la CSD-Construction sur le projet de loi n° 51 : Loi modernisant l'industrie de la construction. Mémoire présenté devant la Commission de l'économie et du travail*. <https://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/CET/mandats/Mandat-50921/memoires-deposes.html>
- Charest, Éric, et al. (2017). *Intimidation et harcèlement dans le secteur de la construction : comprendre une réalité complexe afin de mieux intervenir*. <http://archives.enap.ca/bibliotheques/2019/02/032105942.pdf>
- Chicha, Marie-Thérèse et Éric Charest (2013). *Le Québec et les programmes d'accès à l'égalité : un rendez-vous manqué? Analyse critique de l'évolution des programmes d'accès à l'égalité depuis 1985*. Centre d'études ethniques des universités montréalaises. <https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/23564/PAE%20Chicha%20et%20Charest%2030%20avril%202013.pdf?sequence=1>
- Commission de la construction du Québec (2014). *Consultation élargie visant le renouvellement du Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction (PAEF) : rapport de consultation – Collecte et analyse des points de vue*. https://www.ccq.org/-/media/Project/Ccq/Ccq-Website/PDF/DossierFemmes/Rapport_Consultation_PAEF8.pdf?rev=7eb871c5a33a4ea19aae3023df283619
- Commission de la construction du Québec (2015). *Agir pour une mixité réelle en chantier : une responsabilité partagée. Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction 2015-2024*. https://www.ccq.org/-/media/Project/Ccq/Ccq-Website/PDF/DossierFemmes/PAEF_2015_2024.pdf?rev=33d0eca2f0ac40889d240a2aa29ec47b&hash=B91F2F806445C154CD98505F2FE85571
- Commission de la construction du Québec (2022). *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*. https://www.ccq.org/-/media/Project/Ccq/Ccq-Website/PDF/DossierFemmes/Bilan_PAEF_2015-2021_Phase1-2.pdf?la=fr-CA&rev=9293a8c52bd74b1d8ea4a8da3b5b5444
- Commission de la construction du Québec (2023). *Les femmes dans la construction – Portrait statistique*. https://www.ccq.org/-/media/Project/Ccq/Ccq-Website/PDF/DossierFemmes/Femmes_portrait_statistiques_2022.pdf?rev=609c31fea58b4da0aeb5121837ad3d8e&sc_lang=fr-CA
- Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (2024). *Mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail. Consultation sur le projet de Loi no #51 Loi modernisant l'industrie de la construction*. <https://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/CET/mandats/Mandat-50921/memoires-deposes.html>
- Conseil du statut de la femme (2011). *Intégrer les femmes aux grands choix économiques, sociaux et environnementaux : les défis du 2^e plan d'action de la Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes*. <https://csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis-integrer-les-femmes-aux-grands-choix-economiques-sociaux-et-environnementaux.pdf>
- Conseil du statut de la femme (2013). *Une mixité en chantier : les femmes dans les métiers de la construction*. <https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis-une-mixite-en-chantier-les-femmes-dans-les-metiers-de-la-construction.pdf>
- Conseil du statut de la femme (2015). *Les femmes en politique : en route vers la parité*. https://csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis_femmes_et_politique_web2.pdf
- Conseil du statut de la femme (2020). *Concrétisons la parité de façon pérenne : mémoire sur le projet de loi n° 39 Loi établissant un nouveau mode de scrutin*. <https://csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/Memoire-mode-scrutin.pdf>

- Cox, Rachel, Dalia Gesualdi-Fecteau et Anne-Marie Laflamme (2023). *Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agir*. Comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles au travail. https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/Harcelement_psy_sexuel/RA_final-recours-harcelement-sexuel-au-travail_MTRAV.pdf
- Dumont-Lagacé, Élise et Laurence Hamel-Roy (2020, 28 mai). Pour une participation pleine et entière des femmes aux chantiers. *La Presse*. <https://www.lapresse.ca/debats/opinions/2020-05-28/pour-une-participation-pleine-et-entiere-des-femmes-aux-chantiers>
- Dupuis, Pauline et Louis Delagrave (2008). *Les abandons dans les métiers et occupations de la construction : ampleur et causalités*. Commission de la construction du Québec. <https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/2161600?docref=08YtByLnuc17w7a63D5q5w>
- Gouvernement du Québec (2022). *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027*. Secrétariat à la condition féminine. <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/org/SCF/publications/plans-strategiques/Strategie-egalite-2022-2027.pdf>
- Hamel-Roy, Laurence, Élise Dumont-Lagacé et Sophie Coulombe (2019). *Typologie des violences à caractère sexiste et sexuel dans l'industrie de la construction et de leurs impacts sur le maintien en emploi des femmes*. Action travail des femmes. https://www.atfquebec.ca/travailleusesconstruction/wp-content/uploads/2020/09/synthese_recherche.pdf
- Hamel-Roy, Laurence, Élise Dumont-Lagacé et Sophie Paganardi (2023). *Maintien et stabilisation des travailleuses de la construction au Québec : une industrie à la croisée des chemins*. Rapport de recherche. Action travail des femmes. https://atfquebec.ca/wp-content/uploads/2023/03/Maintien-et-stabilisation-des-travailleuses-de-la-construction_ATFmars2023.pdf
- Hamel-Roy, Laurence, Katia Atif et Élise Dumont-Lagacé (2024, 24 février). Des mesures de diversité qui tombent à plat et rien de plus pour les femmes avec le PL 51. *Le Devoir*. <https://www.ledevoir.com/opinion/idees/807865/idees-mesures-diversite-tombent-plat-rien-plus-femmes-pl51>
- Lavoie, Amélie et Alexis Auger (2023). *Être parent au Québec en 2022 : un portrait à partir de l'Enquête québécoise sur la parentalité 2022*. Institut de la statistique du Québec. <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/etre-parent-quebec-2022.pdf>
- Ministère du Travail (2024). *Analyse d'impact réglementaire : projet de loi modernisant l'industrie de la construction*. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/gouvernement/MCE/dossiers-soumis-conseil-ministres/2023-0271_air.pdf
- La Presse Canadienne (2024, 8 mars). Près de 7 500 femmes dans l'industrie de la construction au Québec en 2023. *Les affaires*. <https://www.lesaffaires.com/dossier/journee-internationale-des-droits-des-femmes/pres-de-7500-femmes-dans-l-industrie-de-la-construction-au-quebec-en-2023/647955>
- Secrétariat du Conseil du trésor (s.d.a). *Programme d'accès à l'égalité*. <https://www.tresor.gouv.qc.ca/faire-affaire-avec-letat/cadre-normatif-de-la-gestion-contractuelle/autres-exigences/programme-dacces-a-egalite/>
- Secrétariat du Conseil du trésor (s.d.b). *Programme d'obligation contractuelle Égalité en emploi*. https://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/faire_affaire_avec_etat/cadre_normatif/form_prog_egalite_emploi.pdf
- Trottier, Mélanie et Mélanie Lefrançois (2019). *Recherche-action dans l'industrie de la construction en matière de conciliation travail-famille : rapport de recherche présenté au ministère de la Famille*. École des sciences de la gestion, Université du Québec à Montréal. <https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/rapport-recherche-UOAM-construction-travail-famille.pdf>

Législation et réglementation

Charte des droits et libertés de la personne, RLRQ c C-12.

Loi sur la gouvernance des sociétés d'État, RLRQ c G-1.02.

Loi sur les contrats des organismes publics, RLRQ c C-65.1.

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.

Règlement sur certains contrats d'approvisionnement des organismes publics, RLRQ c C-65.1, r. 2.

Règlement sur certains contrats de services des organismes publics, RLRQ c C-65.1, r. 4.

Règlement sur la délivrance des certificats de compétence, RLRQ c R-20, r. 5.

Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction, RLRQ c R-20, r. 8.

Règlement sur la qualification professionnelle des entrepreneurs et des constructeurs-propriétaires, RLRQ c B-1.1, r. 9.

Règlement sur les contrats de travaux de construction des organismes publics, RLRQ c C-65.1, r. 5.

Règlement sur les contrats des organismes publics en matière de technologies de l'information, RLRQ c C-65.1, r. 5.1.

PL 42, *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*, 1^{re} sess, 43^e lég, Québec, 2023.

PL 51, *Loi modernisant l'industrie de la construction*, 1^{re} sess, 43^e lég, Québec, 2024.

csf.gouv.qc.ca

*Conseil du statut
de la femme*

Québec 