

MÉMOIRE

Conseil du statut de la femme

Mémoire sur le projet de loi n° 62
Des conditions pour l'octroi de contrats publics
en vue de soutenir la présence de femmes
dans le secteur de la construction

Mai 2024



Québec 

MÉMOIRE

Conseil du statut de la femme

**Mémoire sur le projet de loi n° 62
Des conditions pour l'octroi de contrats publics
en vue de soutenir la présence de femmes
dans le secteur de la construction**

Mai 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>.

M^e Louise Cordeau, C.Q., assume la présidence du Conseil, appuyée par dix autres membres représentatives de divers milieux de la société québécoise.

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

Mai 2024

Comment citer ce document

Conseil du statut de la femme (2024). *Mémoire sur le projet de loi n^o 62 : des conditions pour l'octroi de contrats publics en vue de soutenir la présence de femmes dans le secteur de la construction.*

<https://csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/memoire-projet-loi-62.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 : 978-2-550-97720-9 (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 suivante : <https://www.quebec.ca/droit-auteur>.

Déposé le 9 mai dernier, le projet de loi n° 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*, a pour but de revoir certaines modalités relatives à l'octroi de contrats publics dans le secteur de la construction. Il prévoit à cette fin de modifier, entre autres choses, le *Règlement sur les contrats de travaux de construction des organismes publics*, règlement qui permettrait de soumettre les entreprises du secteur de la construction à certaines exigences relativement à l'embauche de femmes. C'est dans ce contexte que le Conseil du statut de la femme (CSF) dépose le présent mémoire à la Commission des finances publiques, afin que celle-ci donne suite à la recommandation qu'il a formulée à ce sujet en mars dernier, dans le cadre de l'étude du projet de loi n° 51, *Loi modernisant l'industrie de la construction* (voir l'encadré ci-contre).

« [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 » (CSF, 2024, p. 6).

Des efforts ont été faits ces dernières années pour favoriser l'embauche et la rétention de femmes dans le secteur de la construction, comme en témoigne le Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction (PAEF) 2015-2024, un plan d'action qui est sous la responsabilité de la Commission de la construction du Québec (CCQ). Or, les femmes demeurent largement sous-représentées dans ce secteur et celles qui l'investissent se butent souvent à différents obstacles (voir l'encadré ci-après). La situation est telle qu'elle commande des mesures structurantes.

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

- Les femmes représentent 3,8 % des effectifs de la construction en 2023 (CCQ, 2024d).
- Seulement 16 % des entreprises ont embauché au moins une femme en 2023 (CCQ, 2024c).
- Le nombre moyen d'heures travaillées par les femmes sur les chantiers correspond à 79 % de celui des hommes (CCQ, 2024a).
- 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).
- Selon un sondage¹ mené par la CCQ, 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 (Campeau et Ferland, 2021, p. 25).

1. Ce 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).

Une mesure structurante fait consensus pour soutenir l'embauche et la rétention de femmes dans l'industrie de la construction : elle consiste à appliquer le Programme d'obligation contractuelle (POC) à cette industrie. Instauré en 1987, le POC oblige les entreprises composées d'au moins 100 personnes salariées souhaitant 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 [PAEE] conforme à la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec* » (Secrétariat du Conseil du trésor, s.d.) (voir l'encadré ci-contre). Les entreprises visées sont ainsi tenues d'établir des objectifs quantitatifs en matière de représentation de femmes, de fixer un échéancier et de mettre en place des mesures pour atteindre ces objectifs. Or, les entreprises du secteur de la construction en sont exemptées (CCQ, 2022), alors qu'elles devaient y être assujetties (CCQ, 2015). Ainsi, contrairement aux autres règlements relatifs aux contrats octroyés par les organismes publics², le *Règlement sur les contrats de travaux de construction des organismes publics* ne contient pas de section sur les programmes d'accès à l'égalité.

Un programme d'accès à l'égalité en emploi (PAEE) a pour objectif d'« [a]ssurer la représentation équitable des personnes issues de groupes victimes de discrimination [soit les femmes, les personnes autochtones, les minorités visibles, les minorités ethniques et les personnes handicapées] dans tous les types d'emploi d'une organisation ou d'une entreprise » et de « [r]épérer et corriger les règles et les pratiques de gestion de ressources humaines qui pourraient potentiellement exclure ou désavantager les personnes issues de [ces groupes] » (CDPDJ, s.d.).

Le CSF demande d'assujettir l'industrie de la construction au POC depuis 2011³. Cette avenue a aussi été réclamée par plusieurs groupes⁴ dans le contexte de l'élaboration du PAEF 2015-2024. Elle a été remise à l'avant-scène dans le contexte du projet de loi n° 51, à commencer par le CSF (2024), mais aussi par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (2024), la FTQ-Construction (2024), Action travail des femmes (2024), le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (2024) et plusieurs autres organisations et spécialistes⁵.

Dans le cadre de la réforme en cours de l'industrie de la construction, le gouvernement a évoqué sa volonté de faciliter l'accès des femmes à cette industrie (Ministère du Travail, 2024). Il n'a toutefois pas procédé aux modifications réglementaires requises pour étendre l'application du POC au secteur de la construction. Le projet de loi n° 62, puisqu'il prévoit modifier le *Règlement sur les contrats de travaux de construction des organismes publics*, offre ainsi l'occasion de le faire.

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 d'entre elles sont de petite taille : seulement 0,4 % des entreprises de ce secteur comptent plus de 100 personnes salariées, soit 111 sur 27 606 en 2023 (voir le tableau ci-après). Dans ces circonstances, le CSF souhaite que la portée du POC soit étendue aux entreprises du secteur de la construction qui embauchent 50 personnes salariées ou plus, comme le suggèrent d'ailleurs

2. Voir, par exemple, le *Règlement sur certains contrats d'approvisionnement des organismes publics*, le *Règlement sur certains contrats de services des organismes publics* et le *Règlement sur les contrats des organismes publics en matière de technologies de l'information*.

3. Dans le contexte de la préparation du deuxième plan d'action de la politique québécoise de l'égalité entre les femmes et les hommes, le CSF (2011, p. 84) recommandait que « le ministère des Transports de même que les principaux donneurs d'ouvrage au gouvernement du Québec examinent la possibilité d'étendre aux entrepreneurs de construction l'application du programme d'obligation contractuelle ».

4. Notamment Action travail des femmes, le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail, Femmes regroupées en options non traditionnelles, la Fédération de la CSN-Construction, la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec et le Syndicat québécois de la construction (CCQ, 2014; CIAFT, s.d.).

5. Voir la lettre collective publiée dans *Le Devoir* en février 2024 (Hamel-Roy, Atif et Dumont-Lagacé, 2024).

Chicha et Charest (2013)⁶. Pareil élargissement permettrait de capter un peu plus du tiers de la masse salariale totale du secteur de la construction (voir le tableau ci-après).

Tableau
Répartition des entreprises et de la masse salariale totale du secteur de la construction, selon la taille des entreprises, Québec, 2023

Nombre de personnes à l'emploi	Répartition des entreprises		Répartition de la masse salariale totale
	Nombre	Proportion	
1 à 5 personnes	21 987	79,6 %	17 %
6 à 10 personnes	2 831	10,3 %	13 %
11 à 25 personnes	1 816	6,6 %	20 %
26 à 50 personnes	599	2,2 %	16 %
51 à 100 personnes	262	0,9 %	15 %
Plus de 100 personnes	111	0,4 %	20 %
Total	27 606	100 %	100 %

Notes :

- Les données concernent les employeurs du secteur de la construction assujettis 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* (R-20).
- Les pourcentages de la colonne sur la masse salariale ont été arrondis à l'unité près.

Source : CCQ, 2024b.

Ainsi, le CSF réitère la recommandation qu'il a formulée lors de l'étude du projet de loi n° 51, soit **d'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*, cette section du *Règlement sur les contrats de travaux de construction des organismes publics* 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 ».

6. Au terme de leur analyse des programmes d'accès à l'égalité mis en œuvre au Québec depuis 1985, Chicha et Charest (2013) recommandent notamment d'appliquer la législation relative à ces programmes à toutes les entreprises qui comptent 50 personnes salariées ou plus.

L'application du POC au secteur de la construction pourrait nécessiter d'autres adaptations de manière à mieux tenir compte des particularités de ce secteur d'activités eu égard, par exemple, à la surreprésentation des entreprises de petite taille et au recours à la sous-traitance (Atif et Hamel-Roy, 2024; CSF, 2011). Dans le PAEF 2015-2024, le Secrétariat du Conseil du trésor s'était engagé 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). Le CSF estime qu'une telle réflexion demeure pertinente, vu l'ampleur des défis que posent l'embauche et la rétention de femmes dans l'industrie de la construction.

RÉFÉRENCES

- Action travail des femmes (2024). *Avis – Le projet de loi n° 51 : des solutions mal avisées qui confondent les problématiques conjoncturelles et les inégalités systémiques rencontrées par les femmes*. Action travail des femmes. https://atfquebec.ca/wp-content/uploads/2024/03/avis-PL51_ATF.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/fr-CA/Nouvelles/2021/etude-abandons#:~:text=Globalement%2C%20le%20taux%20d'abandon,24%20%25\)%2C%20apr%C3%A8s%205%20ans](https://www.ccq.org/fr-CA/Nouvelles/2021/etude-abandons#:~:text=Globalement%2C%20le%20taux%20d'abandon,24%20%25)%2C%20apr%C3%A8s%205%20ans)
- 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&isAllowed=y>
- 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 (2024a). *Moyenne des heures travaillées par sexe et statut professionnel selon le métier et l'occupation, 2023*. Récupéré le 23 mai 2024 de https://www.ccq.org/-/media/Project/Ccq/Ccq-Website/PDF/Recherche/StatistiquesHistoriques/2023/C45.pdf?rev=20d3bf4edc214182aa5f850cc1d326e2&sc_lang=fr-CA
- Commission de la construction du Québec (2024b). *Nombre d'employeurs, heures travaillées et masse salariale selon le nombre moyen de salariés, 2023*. Récupéré le 23 mai 2024 de https://www.ccq.org/-/media/Project/Ccq/Ccq-Website/PDF/Recherche/StatistiquesHistoriques/2023/B2.pdf?rev=00329a4e8e7e4e91aa78de5123151c56&sc_lang=fr-CA
- Commission de la construction du Québec (2024c). *Nombre et part des entreprises embauchant des femmes selon le nombre moyen de salariés, 2023*. Récupéré le 23 mai 2024 de https://www.ccq.org/-/media/Project/Ccq/Ccq-Website/PDF/Recherche/StatistiquesHistoriques/2023/C47.pdf?rev=2c8dd1a77073455188f21139ddecc811&sc_lang=fr-CA
- Commission de la construction du Québec (2024d). *Part des femmes actives par statut professionnel selon le métier et l'occupation, 2023*. Récupéré le 23 mai 2024 de https://www.ccq.org/-/media/Project/Ccq/Ccq-Website/PDF/Recherche/StatistiquesHistoriques/2023/C38.pdf?rev=5ce5f7efac0f4d009bfc7ae73bd57825&sc_lang=fr-CA
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (s.d.). *En savoir plus sur les programmes d'accès à l'égalité en emploi*. <https://www.cdpcj.qc.ca/fr/nos-services/activites-et-services/en-savoir-plus-sur-les-programmes-dacces-legalite-en-emploi>
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (2024). *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*. <https://www.cdpcj.qc.ca/fr/publications/memoire-construction>
- Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (s.d.). *Coalition pour les femmes dans la construction*. <https://ciaft.qc.ca/nos-dossiers/coalition-quebecoise-pour-les-femmes-dans-la-construction/>
- 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 (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>

FTQ-Construction (2024). *Mémoire de la FTQ-Construction portant sur la modernisation de la Loi R-20*.
<https://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/CET/mandats/Mandat-50921/memoires-deposes.html>

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>

Ministère du Travail (2024, 1^{er} février). *Le ministre Jean Boulet présente le projet de loi 51 visant à moderniser l'industrie de la construction* [communiqué de presse]. <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/le-ministre-jean-boulet-presente-le-projet-de-loi-51-visant-a-moderniser-lindustrie-de-la-construction-53465>

Secrétariat du Conseil du trésor (s.d.). *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

Législation et réglementation

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

PL 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*, 1^{re} sess, 43^e lég, Québec, 2024.

csf.gouv.qc.ca

*Conseil du statut
de la femme*

Québec 