



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

Présenté en mars 2024

Table des matières :

Sommaire des recommandations	3
Qui est le CIAFT	5
Introduction, points à saluer et recommandations générales	6
Éléments de recommandation concernant les impacts sur la conciliation famille-travail-étude et le rôle de proche aidant	7
Éléments de revendication concernant le harcèlement et l'assainissement du climat de travail:	8
Point de vigilance en lien avec l'application des mesures développées pour les femmes (PAEF) à l'ensemble des communautés de la diversité :	10
Point de vigilance en lien avec l'introduction de changement au processus de reconnaissance des compétences:	11
Élément de revendication concernant un élément manquant dans ce projet de loi, le programme d'obligation contractuel	12

Sommaire des recommandations :

Recommandation générale :

Recommandation # 1

Notre première recommandation est de poursuivre le soutien aux organisations concernées par le PAEF, pour assurer sa pérennité, sa mise à jour et son application, afin de cheminer dans l'objectif de rendre l'industrie attrayante pour les femmes, mais aussi de favoriser leur maintien à long terme dans l'industrie.

Recommandation # 2

Nous recommandons que le législateur prévoie dans toute préparation de mesure en lien avec ce projet de loi, un processus d'analyse différenciée selon les sexes, comme stipulé dans le « Cadre de référence pour les projets pilotes en analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+) 2022-2027 » déposé en 2023 par le Secrétariat à la condition féminine du gouvernement du Québec.

Ce cadre permet d'évaluer les effets d'une politique publique sur les femmes et les hommes, en tenant compte de leurs diversités et de leurs réalités spécifiques. Cette démarche est essentielle pour assurer le respect des droits fondamentaux de toutes et tous, et pour favoriser l'égalité réelle entre les citoyennes et les citoyens du Québec.

Recommandations sur la conciliation famille-travail-étude et le rôle de proche aidant (CFTÉ-PA):

Recommandation # 3

Introduire des mesures formelles de CFTÉ-PA dans l'industrie en concertation avec les centrales syndicales ainsi qu'en consultation des organismes communautaires ayant développé de l'expertise sur ce sujet. Ces mesures, par exemple les aménagements d'horaires, devront être mises en place pour répondre aux besoins de la main-d'œuvre et non pas de l'entreprise, en tenant compte de la disponibilité des services publics comme les garderies.

Recommandation # 4

Nous recommandons de porter une attention particulière au mode de dispensation des programmes d'études, de formation continue et d'acquisition de compétences rapide mis en place récemment. Afin que ces programmes, dans leur logistique, tiennent compte de la CFTÉ-PA.

Recommandation # 5

Nous recommandons que l'octroi du droit pour une entreprise de « déplacer » une travailleuse ou un travailleur de région s'accompagne d'une obligation de fournir des mesures pour faciliter la CFTÉ-PA.

Recommandations sur le harcèlement

Recommandation # 6

Nous recommandons de rendre obligatoire une formation concernant le savoir-être (la prévention du harcèlement, des violences, des inconduites, de la discrimination et des comportements inappropriés) pour toute personne possédant une carte de compétence dans l'industrie. Ces formations devraient se retrouver financées et intégrées directement dans l'offre du fonds de formation de l'industrie.

Recommandation #7

Pour tout employeur et leur équipe de gestion, nous suggérons la mise en place de formation et la mise en place d'un accompagnement en gestion de la diversité, afin de les aider à préparer leur entreprise à l'arrivée d'une nouvelle main-d'œuvre. Cette mesure devrait s'accompagner d'une forme d'obligation, puisque les incitatifs n'ont pas donné les résultats escomptés lors des dernières années.

Recommandations sur le système de référencement

Recommandation # 8

Nous revendiquons que les femmes conservent leur priorité au sein du système de référencement, comme stipulé dans le PAEF. Selon nous, une continuité dans cette mesure qui consiste à mettre de l'avant les candidatures des femmes est un bon moyen de contribuer à l'atteinte de cible et de favoriser l'entrée des femmes dans l'industrie.

Recommandations sur le processus de reconnaissance des compétences

Recommandation # 9

Nous recommandons, que soit appliqué un complet processus d'analyse différenciée selon les sexes, dans toute démarche de création d'un nouveau programme de reconnaissance de diplôme ou de compétence, et ce, comme stipulé dans le « Cadre de référence pour les projets pilotes en analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+) 2022-2027 » déposé en 2023 par le Secrétariat à la condition féminine du gouvernement du Québec

Recommandations sur un programme d'obligation contractuel:

Recommandation # 10

Instauration de cible pour l'octroi de contrat public. Cibles s'appliquant aux entrepreneurs généraux, maîtres d'œuvre et donneurs d'ouvrage, mais aussi à leurs sous-traitants. Ceci pour en faire une « responsabilité partagée par tous » sur les chantiers. Les cibles devraient s'appliquer à l'ensemble des corps de métiers qui seront présents sur le chantier tout au long de la réalisation du projet.

Recommandation # 11

Nous suggérons la création d'outils d'accompagnement des entreprises pour l'embauche et l'accueil de la diversité ainsi que la mise en place de processus de surveillance pour de réelles embauches avec maintien en emploi tout au long du projet.

Et nous suggérons la création d'un système de sanction s'il y a non-respect des cibles après l'octroi des contrats. C'est-à-dire si l'entreprise ne fait pas ce qui est nécessaire pour conserver le niveau des cibles pendant toute la durée du contrat. Cela afin de favoriser le maintien en emploi des femmes.

Qui est le CIAFT :

Le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), fondé en 1982, est un organisme de défense collective des droits ayant une portée nationale au Québec. Il est constitué de groupes et de personnes qui œuvrent dans le domaine de l'accès et du maintien des femmes au travail. Ses membres proviennent principalement des milieux communautaires d'intégration au marché du travail, des comités de condition féminine, d'organisations syndicales et féministes régionales et nationales. Il compte également des représentantes de milieux institutionnels et du développement économique ainsi que de la défense des droits de la personne.

La philosophie d'intervention du CIAFT repose principalement sur le principe que l'autonomie financière des femmes dépend largement de leur accès au travail, à condition que ce travail soit rémunéré à sa juste valeur et que leurs droits soient pleinement respectés. Dans cette perspective, la mission du CIAFT est d'œuvrer à la défense, à la promotion et au développement de services, de politiques et de mesures favorisant la réponse aux besoins spécifiques des femmes en matière de travail.

Depuis de nombreuses années, le CIAFT et ses groupes membres se penchent sur la question de la ségrégation professionnelle. Des travaux de recherche et des interventions sur le terrain avec les femmes ont construit notre expertise collective. En 2007, le CIAFT a entrepris un vaste chantier de consultation et de mobilisation (projet intitulé: Pour en finir avec la division sexuelle du travail). Plusieurs documents et projets ont été produits par la suite. En ce qui concerne l'industrie de la construction, le CIAFT ainsi que plusieurs de ses membres ont participé à l'ensemble des consultations menant à l'élaboration du Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction dans sa version 2015.

Depuis toujours, notre engagement et notre écoute auprès de la main-d'œuvre féminine nous permettent de transmettre les besoins et les enjeux qu'elles rencontrent dans l'accès à l'industrie de la construction et aux métiers majoritairement masculins qui la composent.

Je vous indique ici quelques ouvrages incontournables qui ont inspiré nos commentaires d'aujourd'hui :

- Action travail des femmes, (2023), « Maintien et stabilisation des travailleuses de la construction au Québec : une industrie à la croisée des chemins »,
- 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) »,
- Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail, (2012), « Quand la détermination ne suffit pas : la situation des travailleuses de la construction au Québec »,
- Centre d'intégration au marché de l'emploi (CIME), « l'intégration des femmes dans les métiers de la construction : une responsabilité partagée »,
- Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail, (2011), « Mixité au travail, un défi d'égalité, Rapport de la stratégie nationale concertée : pour en finir avec la division sexuelle du travail ».

Introduction, points à saluer et recommandations générales :

Avant de présenter nos commentaires sur le projet de loi #51, nous voudrions exprimer notre reconnaissance pour certaines initiatives du législateur qui vont dans le sens d'une amélioration des conditions de travail dans l'industrie de la construction.

- Premièrement, nous applaudissons le courage dont fait preuve le législateur, de mettre au jeu l'ouverture d'une loi complexe comme la loi R-20, qui a une longue histoire et un impact important dans l'industrie.
- Deuxièmement, nous appuyons l'intention nommée par le législateur d'augmenter les amendes infligées aux contrevenants à la loi sur les normes du travail. Le renforcement des lois et des réglementations, par l'ajout ou l'amélioration d'incitatifs ou de sanctions, est toujours un pas dans la bonne direction pour amener des changements structurants dans les milieux de travail.
- Troisièmement, nous tenons à souligner les efforts que l'Industrie a déployés au cours des dernières années pour implanter des mesures visant à favoriser l'intégration des femmes sur les chantiers. Nous saluons la constance de la Commission de la construction du Québec (CCQ) dans ses travaux exhaustifs pour analyser les besoins, développer le Programme d'accès des femmes dans l'industrie de la construction (PAEF), et le mettre en œuvre. Nous saluons aussi la constance de la CCQ à intégrer les groupes intervenant auprès de la main-d'œuvre féminine dans les travaux d'analyse et de consultation ainsi que dans certaines actions concrètes qui ont porté fruit sur le terrain.

Cependant, au moment où l'industrie tente de se moderniser dans la gestion de ses ressources humaines, de devenir plus attrayante pour les femmes et les membres des communautés sous représentées, à l'heure aussi où l'industrie tente de contrer une pénurie de main-d'œuvre qui ralentit ses activités, nous notons que certains éléments du projet de loi #51, sont en rupture avec ce qui devrait être fait pour rendre l'industrie plus attirante et plus inclusive.

Nous sommes donc ravies d'avoir l'occasion de vous présenter notre point de vue. Nous pensons que le secteur de la construction a besoin d'une transformation profonde pour s'adapter aux besoins et aux aspirations des travailleuses et des travailleurs d'aujourd'hui, notamment des femmes et des personnes issues des communautés sous représentées.

Nous avons décidé, pour le présent exercice, de nous concentrer sur les enjeux qui touchent particulièrement les femmes, sans négliger les autres dimensions du projet de Loi que d'autres partenaires du secteur pourront vous commenter.

Depuis 2012, notre organisation ainsi que plusieurs groupes communautaires alliés, font état de problématiques pour l'accueil, l'intégration et le maintien des femmes en emploi dans l'industrie de la construction et présentent des solutions.

Nous pensons que le PAEF a permis une évolution lente, mais positive de la situation, toutefois nous regrettons que le projet de Loi #51 ne tienne pas compte de plusieurs problématiques qui persistent et qui affectent les femmes dans ce secteur.

Les femmes sont plus nombreuses à entrer dans l'industrie qu'il y a quelques années, mais leur exode ne s'est pas essoufflé.¹

Recommandation générale :

Recommandation # 1

Notre première recommandation est de poursuivre le soutien aux organisations concernées par le PAEF, pour assurer sa pérennité, sa mise à jour et son application, afin de cheminer dans l'objectif de rendre l'industrie attrayante pour les femmes, mais aussi de favoriser leur maintien à long terme dans l'industrie.

Recommandation # 2

Nous recommandons que le législateur prévoie dans toute préparation de mesure en lien avec ce projet de loi, un processus d'analyse différenciée selon les sexes, comme stipulé dans le « Cadre de référence pour les projets pilotes en analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+) 2022-2027 » déposé en 2023 par le Secrétariat à la condition féminine du gouvernement du Québec.

Ce cadre permet d'évaluer les effets d'une politique publique sur les femmes et les hommes, en tenant compte de leurs diversités et de leurs réalités spécifiques. Cette démarche est essentielle pour assurer le respect des droits fondamentaux de toutes et tous, et pour favoriser l'égalité réelle entre les citoyennes et les citoyens du Québec.

Éléments de recommandation concernant les impacts sur la conciliation famille-travail-étude et le rôle de proche aidant (CFTÉ-PA) :

Nous constatons tout d'abord que ce projet de loi est loin de s'intéresser aux difficultés qui sont présentes dans l'industrie en matière de CFTÉ-PA. Le projet de loi #51 semble être une occasion manquée de s'attaquer aux problématiques vécues autour de la maternité et de la parentalité dans l'industrie. Non seulement nous constatons qu'il n'y a pas d'ajout de mesures significatives, mais le projet semble par plusieurs égards, augmenter le risque de problématique, augmenter les impacts sur la main-d'œuvre et créer des pressions supplémentaires en termes de CTFÉ-PA.

Nous avons constaté, que nos revendications ou propositions formulées en 2012, 2014, et lors des consultations ultérieures, sont toujours d'actualité. De plus, dans un sondage récent mené par le CIAFT en collaboration avec des partenaires de l'industrie, les femmes nous ont mentionné plusieurs éléments importants ayant un impact sur leur participation à l'industrie.

- 80.7% des répondantes qui ont un enfant en service de garde mentionnent que les heures de service ne concordent pas avec leur horaire de travail en construction.

¹ LES FEMMES DANS LA CONSTRUCTION – PORTRAIT STATISTIQUE 2022, Source : CCQ, avril 2023. Plus de 9 % des entrées dans l'industrie ont été des femmes ... Le taux d'abandon des femmes demeure plus élevé que celui des hommes : après un an dans l'industrie, il s'élève à 21 % pour les femmes, alors que celui des hommes se situe à 13 %. Après cinq ans, l'écart se creuse considérablement en s'élevant à 52 % pour les femmes, comparativement à 32 % pour les hommes.

- 20 % des femmes sondées disent qu'elles ont profité du retour du congé maternité pour changer de type d'emploi dans l'industrie ou pour quitter l'industrie, et ce, en lien avec des difficultés de conciliation.
- Au moment du sondage, 21.13% des répondantes n'avaient toujours pas trouvé de service de garde.

Nous tenons à appuyer fortement sur l'importance de ce point pour les femmes, leur intégration et leur maintien en emploi. C'est un des facteurs clés qui influencent leur choix de quitter le secteur après quelques années seulement. Cependant, ce point est aussi très pertinent pour les jeunes hommes qui ont une nouvelle vision de la CFTÉ-PA et veulent aussi bénéficier de mesures.

Le projet de loi #51 introduit des dispositions sur la flexibilité des travailleurs et travailleuses entre les régions. Nous craignons que cette nouvelle façon d'opérer induise des pressions supplémentaires sur la main-d'œuvre en créant une industrie où il est impossible d'être parent et d'y travailler.

Nous notons que les nouvelles dispositions du projet de loi sont des éléments qui pourraient décourager les nouvelles ressources humaines à s'engager en construction, entre autres les femmes. Cela pourrait aussi décourager une main-d'œuvre déjà en emploi dans l'industrie. Ces travailleuses et travailleurs pourraient quitter rapidement l'industrie. La situation de pénurie de main-d'œuvre met l'industrie de la construction en compétition avec d'autres secteurs d'activité, qui sont tous occupés à mettre des efforts pour attirer la main-d'œuvre.

Recommandation # 3

Introduire des mesures formelles de CFTÉ-PA dans l'industrie en concertation avec les centrales syndicales ainsi qu'en consultation des organismes communautaires ayant développé de l'expertise sur ce sujet. Ces mesures, par exemple les aménagements d'horaires, devront être mises en place pour répondre aux besoins de la main-d'œuvre et non pas de l'entreprise, en tenant compte de la disponibilité des services publics comme les garderies.

Recommandation # 4

Nous recommandons de porter une attention particulière au mode de dispensation des programmes d'études, de formation continue et d'acquisition de compétences rapide mis en place récemment. Afin que ces programmes, dans leur logistique, tiennent compte de la CFTÉ-PA.

Recommandation # 5

Nous recommandons que l'octroi du droit pour une entreprise de « déplacer » une travailleuse ou un travailleur de région s'accompagne d'une obligation de fournir des mesures pour faciliter la CFTÉ-PA.

Éléments de revendication concernant le harcèlement et l'assainissement du climat de travail:

Un autre point de rupture pour les femmes, qui influence leurs décisions de quitter l'industrie après seulement quelques années est le climat toxique qu'elles y rencontrent. Le harcèlement, les violences, les inconduites, la discrimination et les comportements inappropriés qui ont rendu l'industrie malsaine dans le passé sont encore trop souvent présents sur les chantiers et dans les entreprises. En conséquence, les femmes quittent l'industrie après seulement quelques années en poste, épuisées et découragées de vivre ces situations dans leur quotidien.

Nous connaissons les démarches récentes du législateur pour moderniser les lois et réglementations entourant la question du harcèlement, mais les conditions spécifiques de l'industrie de la construction nécessitent une attention particulière selon nous.

Les questions du harcèlement psychologique et sexuel dans l'industrie demeurent des enjeux qui repoussent la main-d'œuvre féminine avec un taux d'abandon de 52% après 5 ans. L'industrie a tout intérêt à travailler avec les groupes communautaires ayant développé des expertises pour développer des outils et des services spécifiques à l'industrie. Ce travail pourra aussi bénéficier à toute la main-d'œuvre puisqu'un climat de travail sain est positif pour tous. Comme il est mentionné dans un article récent², 79% des ouvriers et ouvrières choisissent de ne pas faire de signalement lorsqu'ils vivent des situations difficiles. L'assainissement du climat de travail sera donc bénéfique pour l'augmentation de la rétention des travailleuses, mais aussi de leurs confrères masculins et des membres des communautés sous représentées.

La promotion du savoir-être et de la prévention du harcèlement devrait faire l'objet d'obligation de formation dans l'industrie. Toute personne qui œuvre dans l'industrie a son rôle à jouer dans la prévention. La formation est le seul moyen d'amener tout le monde à adopter des comportements appropriés et de participer au climat sain.

Aussi, toutes personnes qui entrent dans l'industrie ou qui y travaillent peuvent un jour se retrouver dans un rôle de supervision, de chef d'équipe, de surintendant ou évidemment de compagnon formateur, et ainsi avoir de l'influence directe sur la gestion de situation complexe. De plus, un climat sain est seulement possible si tous et toutes s'impliquent positivement en milieux de travail.

Recommandation # 6

Nous recommandons de rendre obligatoire une formation concernant le savoir-être (la prévention du harcèlement, des violences, des inconduites, de la discrimination et des comportements inappropriés) pour toute personne possédant une carte de compétence dans l'industrie. Ces formations devraient se retrouver financées et intégrées directement dans l'offre du fonds de formation de l'industrie.

Recommandation #7

Pour tout employeur et leur équipe de gestion, nous suggérons la mise en place de formation et la mise en place d'un accompagnement en gestion de la diversité, afin de les aider à préparer leur entreprise à l'arrivée d'une nouvelle main-d'œuvre. Cette mesure devrait s'accompagner d'une forme d'obligation, puisque les incitatifs n'ont pas donné les résultats escomptés lors des dernières années.

² Journal de Québec le 4 décembre 2023, article rédigé par Geneviève Lajoie, il y est question d'un sondage conduit par la CCQ qui n'est pas encore publié.

Points de vigilance concernant l'application des mesures développées pour les femmes à l'ensemble des communautés de la diversité :

Nous saluons l'initiative du législateur d'imbriquer plusieurs mesures du PAEF à l'intérieur même de la loi. Cela symbolise le désir de pérennité des actions pour favoriser l'accès des femmes à l'industrie. Entre autres, nous saluons l'ajout dans la section II, à l'article 8 du « Règlement sur la délivrance des certificats de compétence », de disposition pour protéger la capacité de renouvellement d'un certificat de compétence après un congé de maternité, de paternité ou parental. Ceci constitue un avancement dans le respect des droits parentaux des travailleuses et travailleurs.

Cependant, nous questionnons les impacts possibles des modifications du Règlement sur le Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction entre autres à l'article 9.

Notre premier point de vigilance concerne l'introduction d'une nouvelle définition de la « diversité » qui n'est pas celle de la loi utilisée présentement par les institutions pour mettre en place des programmes d'accès à l'égalité.³ Selon nous, ce point risque fort de créer de la confusion. L'utilisation de la description des motifs de discrimination énumérés dans la Charte des droits et libertés de la personne (art. 10)⁴ serait selon nous plus approprié. Comme cette information est déjà utilisée dans les dispositions concernant le harcèlement, il y aurait uniformité du discours.

Notre deuxième point de vigilance porte sur le maintien des acquis pour les femmes entre autres en ce qui concerne leur priorisation dans le fonctionnement du service de référencement qui met les candidatures des femmes en haut de liste. Avec les modifications proposées au projet de loi #51 les candidatures féminines seront-elles « noyées » parmi les autres « diversités »? Il est légitime de poser la question et de revendiquer un maintien de la priorisation des femmes au-delà des « autres diversités ».

Recommandation # 8

Nous revendiquons que les femmes conservent leur priorité au sein du système de référencement, comme stipulé dans le PAEF. Selon nous, une continuité dans cette mesure qui consiste à mettre de l'avant les candidatures des femmes est un bon moyen de contribuer à l'atteinte de cible et de favoriser l'entrée des femmes dans l'industrie.

³ L'article 9 de ce règlement est modifié ...1° par le remplacement, dans le premier alinéa, de « présente en premier lieu les femmes et ensuite les hommes » par « présente, en premier lieu, les femmes et les personnes représentatives de la diversité de la société québécoise et, ensuite, les autres salariés »

⁴ « 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. »

Point de vigilance en lien avec l'introduction de changement au processus de reconnaissance des compétences:

Nous voulons souligner que notre remarque ne remet pas en question la capacité de la CCQ à instaurer un tel processus, mais porte plutôt sur les impacts éventuels de cette innovation sur les femmes et leur intégration réussie dans l'Industrie.

Un élément bien établi et bien documenté est la difficulté qu'ont les femmes à faire reconnaître leurs compétences sur les chantiers. Sujettes au double standard, elles se voient trop souvent dans l'obligation de prouver leur capacité à répétition. Obtenir une certification reconnue tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'industrie, est une méthode éprouvée de contrer cette problématique de reconnaissance des compétences des femmes.

Depuis toujours le CIAFT et ses groupes membres qui aident les femmes dans leur processus d'orientation, suggère une pleine diplomation aux femmes avant de s'aventurer en chantier. Bien que des voies prioritaires aient été ouvertes pour permettre aux femmes d'entrer par les bassins plus rapidement, et que ces mesures semblent fonctionner pour l'entrée des femmes, nous constatons que cela ne constitue pas un élément favorisant le maintien des femmes dans l'industrie à long terme.

Nous exprimons donc une forte réserve sur la proposition de créer un nouveau processus de reconnaissance des compétences qui ne sera pas en lien avec une reconnaissance du milieu scolaire. Les certifications « externes » au milieu de l'éducation, n'ayant pas la même valeur sur le marché du travail, le risque est réel de créer une industrie à plusieurs vitesses; les travailleuses et travailleurs diplômés, les entrées par les bassins, ceux qui auront la formation accélérée et désormais les « reconnus étrangers ».

Les femmes qui se retrouveraient dans cette nouvelle catégorie de main-d'œuvre pourraient se retrouver dans un futur proche à vivre une double discrimination intenable (femmes + immigrantes). Cela risque aussi pour l'ensemble des personnes qui passeront par ce processus de créer une « étiquette » non conforme aux valeurs d'intégration et d'inclusion que le législateur tente lui-même d'introduire, et ainsi de créer des risques de discrimination dans le futur.

*Nous tenons à mentionner que nos collaboratrices de l'organisme Action Travail Femmes de Montréal ont développé une expertise en lien avec la reconnaissance des compétences et qu'elles ont développé un point de vue très intéressant dans leur mémoire, que nous vous invitons à lire pour compléter votre compréhension des impacts possibles pour les femmes.

Recommandation # 9

Nous recommandons, que soit appliqué un complet processus d'analyse différenciée selon les sexes, dans toute démarche de création d'un nouveau programme de reconnaissance de diplôme ou de compétence, et ce, comme stipulé dans le « Cadre de référence pour les projets pilotes en analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+) 2022-2027 » déposé en 2023 par le Secrétariat à la condition féminine du gouvernement du Québec

Élément de revendication concernant un élément manquant dans ce projet de loi, le programme d'obligation contractuel (POC) :

Depuis 2014, la recommandation de l'implantation de POC fait partie de la liste des recommandations des groupes de femmes et de plusieurs partenaires de l'industrie. Au CIAFT, nous n'avons jamais cessé d'inclure ce point dans l'ensemble de nos commentaires, au cours des différentes consultations entourant la mise en place et le renouvellement du PAEF construction.⁵

À cet effet, vous pourrez consulter les ouvrages du CIAFT, les documents de consultation de la CCQ de 2014. Cette revendication avait fait son chemin jusqu'à être intégrée dans la version 2015 du PAEF des femmes dans l'industrie de la construction (objectif 4, mesure 17).

Cette recommandation nous semble toujours pertinente et opportune, et le présent projet de loi serait l'occasion de s'engager dans cette voie audacieuse et nécessaire.

Nous croyons sincèrement que la pénurie de main-d'œuvre actuelle fournirait au législateur un contexte tout à fait approprié pour la mise en place de cette mesure. Celle-ci devrait bien entendu s'accompagner d'actions concrètes, pour rendre l'industrie attirante pour les femmes et rendre les milieux de travail adéquatement préparé à les accueillir.

Des outils législatifs sont déjà disponibles pour mettre en place ce type d'encadrement. Notons premièrement, le « Programme d'obligation contractuelle pour les entreprises privées » et deuxièmement, La « Loi visant principalement à promouvoir l'achat québécois et responsable par les organismes publics, à renforcer le régime d'intégrité des entreprises et à accroître les pouvoirs de l'Autorité des marchés publics », adoptée en 2022 (PL-12-2022). Ce sont déjà des outils que le gouvernement pourrait utiliser pour imposer des contraintes en lien avec l'intégration de la diversité pour avoir accès aux contrats publics.

Recommandation # 10

Instauration de cible pour l'octroi de contrat public. Cibles s'appliquant aux entrepreneurs généraux, maitres d'œuvre et donneurs d'ouvrage, mais aussi à leurs sous-traitants. Ceci pour en faire une « responsabilité partagée par tous » sur les chantiers. Les cibles devraient s'appliquer à l'ensemble des corps de métiers qui seront présents sur le chantier tout au long de la réalisation du projet.

Recommandation # 11

Nous suggérons la création d'outils d'accompagnement des entreprises pour l'embauche et l'accueil de la diversité ainsi que la mise en place de processus de surveillance pour de réelles embauches avec maintien en emploi tout au long du projet.

Et nous suggérons la création d'un système de sanction s'il y a non-respect des cibles après l'octroi des contrats. C'est-à-dire si l'entreprise ne fait pas ce qui est nécessaire pour conserver le niveau des cibles pendant toute la durée du contrat. Cela afin de favoriser le maintien en emploi des femmes.

⁵ Nous parlons ici d'une obligation pour les entrepreneurs généraux, maitres d'œuvre et donneurs d'ouvrage, de respecter des cibles en embauche diversifiée pour avoir le droit d'obtenir un contrat pour un projet d'envergure provenant de fonds publics.