

**COMMENTAIRES DE LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE
ET DES DROITS DE LA JEUNESSE SUR LE PROGRAMME D’ACCÈS À L’ÉGALITÉ EN EMPLOI POUR LES FEMMES DANS L’INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION**

5 décembre 2023

Le 18 mai 2023, une rencontre a eu lieu avec les personnes représentant la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) et celles de la Commission de la construction du Québec (CCQ). Durant cette rencontre, la CCQ a officiellement déposé à la CDPDJ une demande de consultation relative au document intitulé « Programme d’accès à l’égalité en emploi pour les femmes dans l’industrie de la Construction » (PAÉF), comme prévu à l’art. 126.0.1 de la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d’œuvre dans l’industrie de la construction (Loi R-20). Plus précisément, il s’agit du Projet – Plan phase 3 du PAÉF (2023-2024). La CDPDJ a accepté cette demande de consultation au cours de la rencontre du 18 mai 2023.

La CDPDJ a pris connaissance du Projet - Plan phase 3 du PAÉF soumis par la CCQ et du contenu des mesures et actions dans les axes de ce document de travail, soit l’axe 1 Accélérer la présence des femmes dans les différents métiers et occupations; l’axe 2 Accroître le nombre de femmes diplômées et d’entrées de femmes diplômées dans l’industrie; l’axe 3 Soutenir l’accès et le maintien en emploi des femmes; l’axe 4 Soutenir l’offre de climat de travail sain et inclusif pour toutes et tous; et autres documents afférents.

Lors de l’élaboration d’un Programme d’accès à l’égalité, plusieurs étapes doivent être suivies pour assurer la conformité à la législation et à la réglementation applicable. En effet, tant le Règlement sur les programmes d’accès à l’égalité, les Lignes directrices concernant la validité de programmes d’accès à l’égalité établis volontairement dans le secteur de l’emploi que la Loi sur l’accès à l’égalité en emploi dans des organismes publics requièrent un diagnostic de la situation. Cela comprend généralement une analyse d’effectifs, une analyse de la disponibilité des travailleurs et travailleuses et plus particulièrement une analyse du système d’emploi d’un employeur permettant d’identifier les règles et les politiques de dotation ou du système des ressources humaines qui sont potentiellement discriminatoires envers les membres d’un groupe visé. Lors de ce travail, les employeurs, les syndicats et la CCQ doivent identifier les causes sous-jacentes à la discrimination systémique ainsi que les biais du système d’emploi qui permettent cette discrimination à tous les niveaux, qu’ils relèvent du recrutement, de la promotion ou de la formation.

L’analyse du système d’emploi est une étape essentielle qui permet par la suite d’élaborer des mesures de redressement et des mesures d’égalité des chances porteuses de résultats.

Or, force est de constater que le programme soumis ne s’appuie pas sur une analyse intégrée de ces barrières et il ne contient pas de mesures correctives qui puissent permettre de lutter de manière significative contre la discrimination que vivent les femmes dans l’industrie de la construction au Québec.

La CCQ est un acteur central de l’industrie de la construction et elle a une large influence sur l’accès à celle-ci et sur la composition de sa main-d’œuvre. Elle dispose notamment de pouvoirs réglementaires importants afin de prévoir les normes et conditions de l’accès à l’emploi dans l’industrie et, en vertu de l’article 123.1 de la Loi R-20, elle peut prévoir des normes différentes à l’égard des femmes, des personnes autochtones, des personnes qui font partie d’une « minorité visible » et des personnes immigrantes en vue de favoriser leur accès, leur maintien et l’augmentation de leur nombre sur le marché du travail dans l’industrie. Pour ces raisons, la CDPDJ demeure d’avis que les mesures actuellement proposées au PAÉF sont insuffisantes pour favoriser une meilleure représentation des femmes en construction et contrer la discrimination systémique à leur endroit.

Nous recommandons à la CCQ de consulter des experts externes spécialisés dans les questions qui sont relatives à l'accès à l'égalité en emploi dans l'industrie de la construction, afin qu'elle puisse explorer avec ceux-ci les différentes options de mesures qui pourraient être adoptées pour lutter contre la discrimination systémique qui touche plus spécifiquement les femmes.

Enfin, selon les plus récentes données sur la situation des femmes dans l’industrie, nous nous questionnons sur la portée limitée des mesures adoptées jusqu’à aujourd’hui. Alors que le PAÉF affirme la responsabilité partagée des actrices et acteurs de l’industrie, d’après les informations reçues celui-ci s’appliquerait à plus de 27 000 employeurs de l’industrie de la construction représentés par plusieurs associations patronales et syndicales engagées dans les actions du programme. La CDPDJ insiste pour souligner l’importance d’adopter des mesures structurantes porteuses de résultats tangibles pour tous les acteurs de l’industrie de la construction. Rappelons qu’en l’absence de mesures de redressement, il devient difficile d’augmenter de manière significative la représentation des femmes dans l’industrie de la construction.

Il est important de lire les recommandations formulées par la CDPDJ à la lumière de ces paramètres et nous réitérons notre collaboration à l’amélioration de la mise en œuvre du PAÉF.