

Le Carnet référence construction

*Analyse de la **discrimination systémique** fondée sur le sexe inhérente au Service de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction.*

Juin 2016

©Action travail des femmes



Document d'analyse réalisé par Action travail des femmes.

Recherche et analyse

Katia Atif

Élise Dumont-Lagacé

Rédaction

Laurence Hamel-Roy

©Action travail des femmes

Juin 2016

Introduction

C'est avec la volonté de mettre un terme à la discrimination et l'intimidation basée sur l'allégeance syndicale dans l'industrie de la construction que la Commission de la construction du Québec (CCQ) a mis en place en 2013 le Service de référencement de main-d'œuvre, puis ce qui deviendra le Carnet référence construction. Suite à la recommandation du Rapport du groupe de travail sur le fonctionnement de l'industrie de la construction produite en 2011, la CCQ avait alors été mandatée par l'Assemblée nationale afin de mettre en place un tel système, et le Ministère du Travail à exercer la surveillance des pratiques de référencement par les associations dotées d'un permis de référencement (CCQ, 2014a).

La CCQ a ainsi mis sur pied en 2013 le Carnet de référence construction, un service informatique se voulant « fiable et convivial, permettant l'appariement de la qualification et des compétences des travailleurs avec les besoins de main-d'œuvre des entrepreneurs » (Groupe de travail sur le fonctionnement de l'industrie de la construction, 2011). En vertu 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* (Chapitre R-20), toute opération impliquant la gestion de la main d'œuvre doit désormais transiter par la CCQ, assurant à cette dernière la poursuite de ses objectifs de « transparence dans les pratiques de référence et d'embauche; [...] de responsabilisation de tous les acteurs; [et de] respect des droits de gérance et de l'équité à l'emploi » (CCQ, 2014a). En outre, si le Service de référencement avait pour objectif premier d'abolir le placement syndical et de favoriser l'exercice du droit du travail et de gérance, les modalités qui ont été mises en place dans le Carnet ont également été pensées afin de favoriser l'embauche de la main-d'œuvre féminine (CIAFT, 2013). En faisant figurer les femmes en tête de liste et hors ratio, la CCQ pouvait ainsi se positionner comme active dans sa volonté d'agir sur la discrimination à l'embauche basée sur le sexe et dans la poursuite de sa démarche vers l'égalité en emploi.

Pour autant, alors que les réglementations adoptées auraient du limiter à la fois la discrimination basée sur l'allégeance syndicale et celle basée sur le sexe, il appert que les changements adoptés n'ont, dans la pratique, que très peu influencé la répartition des nouvelles embauches par organisation syndicale (Comité de vigie sur la référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, 2014), témoignant de la subsistance des pratiques de référencement directe ou syndicale : encore aujourd'hui la majorité de la main d'œuvre embauchée est directement connue de l'employeur, ou encore provient de son réseau de contacts personnels (CCQ, 2016a). En ce qui a trait spécifiquement à la discrimination basée sur le sexe, l'expérience prolongée

d'intervention d'Action Travail des femmes (ATF) auprès des femmes travaillant dans les métiers de la construction au Québec nous a amené à conclure que le Carnet contribue pour sa part à cristalliser la situation particulière des travailleuses de sexe féminin en induisant des biais systémiques de discrimination. En effet, force est de constater que si les objectifs poursuivis lors de la mise en place du Carnet étaient tout à fait louables, les modalités prescrites par le Règlement sur le Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction (Chapitre R-20, r.4.1) ont pour effets de cimenter la situation des femmes dans l'industrie de la construction. C'est cette constatation qui nous porte à croire que l'adoption de règles législatives d'apparence neutres, voire favorables, comme celles qui prévalent dans le cas du système de référencement de la CCQ ont des effets non intentionnels, qui sont malheureusement ici de reproduire la discrimination systémique basée sur le sexe déjà existante dans le milieu. À cet égard, la définition de la discrimination systémique fournie dans le jugement du 18 septembre 2008 de Gaz Métro rendu par le Tribunal des droits de la personne offre une prise d'analyse particulièrement féconde pour appréhender le caractère systémique de la discrimination induite par le Carnet. La discrimination systémique y est décrite comme étant « la somme d'effets d'exclusion disproportionnée qui résultent de l'effet conjugué d'attitudes empreintes de préjugés et de stéréotypes, souvent inconscients, et de politiques et pratiques généralement adoptées sans tenir compte des caractéristiques des membres de groupes visés par l'interdiction de la discrimination. » (Paragr. 36) Les stéréotypes sexistes, joutés aux modalités du Carnet, constituent selon nous un engrenage complexe qui a pour effets d'entraver les possibilités d'embauche des femmes sur les chantiers et, à terme, de les exclure de l'industrie de la construction. ATF considère que la CCQ a la responsabilité d'agir en tant qu'institution publique et de réformer toute pratique ou procédure induisant de la discrimination systémique comme celle basée sur le sexe.

Il est selon nous urgent de se pencher sur le mode de fonctionnement du système de référencement afin de contrer de tels effets, dans l'optique où la CCQ semble dotée de réelles ambitions quant à l'accès à l'égalité des femmes aux emplois de l'industrie de la construction (CCQ, 2015a). L'analyse qui suit a donc pour objectif d'exposer en quoi le Carnet, tel qu'encadré par le *Règlement sur le Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction* (Chapitre R-20, r. 14.1) et administré par la CCQ, constitue dans les faits un vecteur de discrimination systémique envers les femmes et, corollairement, un obstacle à leur maintien en emploi dans le secteur de la construction. La plainte portée par ATF nous semble emblématique des problèmes qui concourent au phénomène de discrimination systémique que nous dénonçons.

Dans un premier temps, nous présenterons un état des lieux quant à la place des femmes dans l'industrie de la construction, suivi d'une brève description du fonctionnement du Carnet référence construction et de notre interprétation de ses effets. Dans un deuxième temps, nous présenterons en quatre points les aspects du dispositif de référencement qui nous apparaissent comme catalyseurs des dynamiques systémiques de discrimination des travailleuses dans l'industrie : l'anonymisation des employeurs dans le système de traitement de la CCQ; la règle spécifique des ratios; l'identification nominale des candidates référées; et, l'indication du nombre d'heures moyen travaillé au cours des deux années précédentes. Nous terminerons en présentant une réflexion sur ce que nous appelons un paradoxe visibilité/invisibilité, suivi de quelques recommandations de la part d'AFT à l'endroit de la CCQ afin de limiter la discrimination systémique basée sur le sexe.

Mise en contexte

Nous l'avons mentionné en introduction, les objectifs du Carnet concernaient d'abord les questions de la transparence et du placement syndical dans la gestion de la main-d'œuvre. Dans la foulée, deux modalités ont été établies dans le but de favoriser l'embauche des femmes sur les chantiers : le classement de celles-ci en tête des listes transmises aux employeurs et leur inscription automatique dans les listes lorsqu'elles correspondent aux caractéristiques demandées dans la déclaration de main d'œuvre déposée par les employeurs (inscription hors ratio). Une mise en contexte nous semble nécessaire dans l'objectif d'illustrer les problèmes que tentent de corriger la CCQ à travers ces deux modalités, et extensivement les effets non intentionnels, mais bien réels, de discrimination systémique à laquelle ces modalités participent. Nous dresserons dans un premier temps un bref portrait de la situation des femmes dans l'industrie de la construction. Nous exposerons ensuite le fonctionnement du Carnet, et la façon avec laquelle ces modalités s'y appliquent. Nous terminerons par une brève présentation de notre interprétation des données produites par la CCQ sur la situation des femmes dans l'industrie de la construction.

1. Les femmes dans l'industrie de la construction au Québec

L'industrie de la construction, secteur dit « traditionnellement masculin », est l'une des dernières chasses gardées masculines au Québec, puisque la main-d'œuvre dans ce secteur n'est actuellement constituée que de

1,42 % de femmes (CCQ, 2015b)¹. Bien que ce chiffre ait connu une amélioration notable — on ne comptait que 0,29 % de femmes en 1997 (Ibid.) —, il se dégage que le Québec fait figure de parent pauvre au regard des proportions plus enviables que détiennent les autres provinces canadiennes (CCQ, 2014b). De plus, il appert que depuis 2005, le taux d'augmentation de la participation des femmes dans l'industrie a progressivement diminué en importance, et en dépit des changements apportés avec le Carnet depuis 2013, la croissance de leur présence stagne. (CCQ, 2015b; 2015c) Plusieurs facteurs contribuent à cette réalité, parmi lesquels la difficulté de maintien en emploi que rencontrent les femmes. Ainsi, bien que l'entrée des femmes dans le secteur suive une certaine gradation (atteignant une proportion de 4 % des entrées dans l'industrie en 2014), en contrepartie « le taux élevé de départ de l'industrie demeure pour l'instant une entrave à un accroissement plus rapide du nombre de femmes dans l'industrie. » (CCQ, 2015b) À cet égard, les données concernant le taux de rétention sont éloquentes : « [...] près de 60 % des femmes sont entrées comme apprenties ou occupations ont quitté après cinq ans. Pour les hommes, c'est 36 % qui sont partis. C'est donc presque deux fois plus de femmes que d'hommes qui quittent l'industrie. L'écart se remarque que les femmes soient apprenties ou diplômées, non diplômées ou exerçant une occupation. » (CCQ, 2015b)

Plusieurs raisons concourent au phénomène de faible rétention des femmes dans l'industrie de la construction, parmi lesquelles notamment la subsistance d'un important écart entre le salaire annuel moyen des travailleuses de sexe féminin celui de leurs homologues masculins. Le taux horaire étant déterminé par convention collective et donc identique chez les hommes et les femmes, d'autres facteurs participent donc à cette disparité salariale. Parmi ceux-ci, trois nous apparaissent dignes de mention : les femmes font moins d'heures que les hommes en moyenne, les deux tiers d'entre elles sont encore apprenties, et la majorité des femmes se concentre dans les métiers où le salaire horaire est le plus bas (par exemple peintre en bâtiment). L'accumulation de ces variables induit donc un salaire annuel moyen moindre que celui des hommes, mais traduit surtout à notre avis la persistance des pratiques de discrimination à l'endroit des femmes. Il n'est donc pas surprenant de constater que les recherches menées par la CCQ en 2004 révélaient que « 50 % des femmes interrogées ont reconnu avoir décidé de quitter le milieu de la construction pour des motifs de discrimination [...] qui est le premier facteur invoqué par les femmes qui abandonnent ce secteur. » (CIAFT, 2013)

¹ Selon les derniers chiffres disponibles, les femmes ont atteint en 2015 une représentation de 1,5% dans l'industrie. À y regarder de plus près, c'est la diminution du nombre de travailleurs masculins passant de 157 703 à 150 772 qui explique l'augmentation de 0,08% entre 2014 et 2015.

Bien évidemment, nul ne peut passer sous silence les enjeux de harcèlement sexiste et sexuel au travail qui participent aussi à la faible représentation des femmes dans le secteur de la construction. Le secteur de la construction est en effet traversé par une ambiance sexiste et raciste, inscrivant alors les personnes visées dans un quotidien peu propice à leur maintien en emploi (CIAFT, 2013). Plus spécifiquement, les femmes doivent au quotidien jongler avec des stéréotypes négatifs à leur égard, notamment ceux qui reconduisent l'idée de « la femme fragile et l'homme fort », mythe qui sous-entend une insuffisance de force physique chez les femmes pour l'exercice des fonctions (*Ibid.*). Le « désavantage numérique » rend par ailleurs les femmes et autres groupes minorisés d'autant plus vulnérables au risque d'être victime de telles attitudes et comportements préjudiciables (CIAFT, 2013). Malheureusement, la plupart du temps « [...] les filles qui se font harceler préfèrent quitter le chantier plutôt que de porter plainte » (*Ibid.*), réduisant considérablement les probabilités de maintien en emploi.

Les problèmes qui traversent l'industrie sont bien connus de la CCQ, cette dernière se targuant d'ailleurs d'avoir « mobilisé les parties prenantes de l'industrie de la construction afin de proposer une série de mesures concrètes et rigoureuses. » (CCQ, 2015a) afin d'atteindre ses objectifs d'un seuil minimal de 3 % de travailleuses de sexe féminin sur les chantiers. C'est dans cette optique que la CCQ a déposé son dernier *Programme d'accès à l'égalité en emploi des femmes dans l'industrie de la construction 2015-2024* (PAEF).

Or, bien que la CCQ se dise « effarée » (*Ibid.*) par les chiffres susmentionnés, il n'en demeure pas moins qu'elle doit composer, dans sa volonté de mettre en place des pratiques visant à favoriser l'accès et le maintien des femmes dans l'industrie, avec des acteurs qui sont loin d'être des collaborateurs hors pair. Par exemple, lors de la consultation élargie visant le renouvellement du PAEF, les associations patronales ont estimé qu'« [...] une mesure obligatoire de redressement temporaire entraînera des réactions négatives de la part des hommes sur le terrain [...] » (CCQ, 2014c), en plus de se démontrer peu favorable à l'imposition de contraintes d'embauches (*Ibid.*). Parallèlement, si ces associations reconnaissent leur responsabilité en matière de discrimination, elles n'ont pas proposé de mesures concrètes. Ces associations considèrent « que ce qui permet vraiment aux femmes de faire leur place dans l'industrie, ce sont leurs compétences professionnelles et la qualité du travail effectué », et qu'en ce sens, « la priorité devrait être mise sur l'éveil de leur intérêt » (*Ibid.*). De telles croyances incarnent selon nous le fait que des réglementations d'apparence neutres, c'est-à-dire qui ne prennent pas en compte la spécificité des groupes exclus font reposer sur les épaules des individus la responsabilité de leur situation et entravent ainsi considérablement l'amélioration de leur condition. En clair, le

statu quo préconisé par les associations d'employeurs ne peut, à notre avis, qu'inévitablement exacerber la discrimination systémique.

Comme nous l'avons exposé, les femmes dans l'industrie de la construction font face à de nombreux obstacles qui rendent leur expérience de travail plus difficile et plus risquée pour leur santé et bien-être. Elles doivent aussi composer avec d'importantes difficultés de placement, lesquelles ne semblent pas améliorées par le Carnet, malgré les résultats avancés par la CCQ dans son dernier rapport annuel (2016a). L'analyse qui suit fera état du fonctionnement du Carnet et se penchera sur les données disponibles relatives au placement des travailleuses depuis l'entrée en vigueur du Carnet.

2. Le fonctionnement du Carnet

Le Carnet de référence est un système informatique qui a été développé par la CCQ afin de répondre au Règlement qui a été voté à l'Assemblée nationale suite à l'adoption du projet de loi 33 sur le placement syndical. Depuis le 9 septembre 2013, le Carnet constitue ainsi la plateforme par laquelle les employeurs ont l'obligation de déclarer toute opération en ce qui a trait à la gestion de la main-d'œuvre (article 10.8, Chapitre R-20). Néanmoins, les modalités qui encadrent le Carnet ont aussi été développées dans l'optique de « ne pas alourdir à outrance [les obligations administratives imposées aux parties prenantes] dans le cadre du fonctionnement du Carnet » (CCQ, 2014a) et de permettre aux employeurs d'« exercer pleinement leurs droits de gérance, et embaucher leur main-d'œuvre en faisant leurs propres choix. » (*Ibid.*)

Les employeurs, lorsqu'ils déclarent leur besoin de main-d'œuvre via le Carnet, ont trois voies pour le faire : le service de référence main d'œuvre, le service de référence en situation d'urgence et l'embauche directe. Dans le premier cas, les employeurs se voient proposer une liste générée automatiquement répondant aux critères qu'ils déterminent et déclarent (nombre de salariés requis, métier ou occupation et s'il y a lieu spécialisation, statut demandé, région où s'effectue le travail et date prévue d'embauche), en vertu de l'article 1 du *Règlement sur le Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction* (Chapitre R-20, r.14.1). La liste produite contient « un nombre de salariés au moins égal à celui demandé par l'employeur lorsque ceux-ci sont disponibles en nombre suffisant. Les femmes répondant aux critères énoncés dans la déclaration en application du premier alinéa de l'article 1 sont toutes référées, alors que les hommes sont référés selon les ratios [prescrits] » (Article 7 du Chapitre R-20, r.14.1). Le Règlement indique aussi que les

femmes doivent apparaître en tête de liste et « selon le nombre d’heures travaillées au cours des 10 années civiles précédant celle au cours de laquelle est faite la demande, en ordre décroissant » (Article 9 du Chapitre R-20, r.14.1). Simultanément, la CCQ transmet la demande aux associations titulaires de permis éligibles afin que celles-ci produisent à leur tour leurs listes de références, dans les délais prescrits. Ces associations sont pour leur part assujetties au *Règlement sur le permis de service de référence de main-d’œuvre dans l’industrie de la construction* (Chapitre R-20, r.8.1). Les balises entourant leurs pratiques de référencement sont propres à chacune de ces associations, mais celles-ci doivent « [...] se doter d’un code d’éthique et de règles de régie interne en matière de référence, notamment en ce qui concerne ses critères de référence, qu’elle publie sur son site Internet. Le code d’éthique doit minimalement comporter les éléments mentionnés aux articles 42 et 43. » (Article 45 du Chapitre R-20, r.8.1) L’article 42 indique que les associations doivent adopter « un comportement exempt de toute forme de discrimination » et l’article 43, que leurs pratiques de référencement ne doivent pas être influencées par la participation des salariés dans ses instances. Ainsi, lorsque l’employeur effectue une Déclaration de besoin de main-d’œuvre, il reçoit une liste de salariés où sont mises systématiquement de l’avant quelques travailleuses de sexe féminin, et possiblement plusieurs listes provenant d’associations dont les critères préférentiels sont variables.

Dans le deuxième cas, les situations d’urgence (tel que balisées par l’article 19 du Chapitre R-20, r.14.1) autorisent l’employeur à adresser via le Carnet une demande directement aux associations détentrices d’un permis de référencement. Aucune liste n’est alors produite par la CCQ, en vertu de l’article 20 (Chapitre R-20, r.14.1). Dans les deux cas, l’employeur dispose de 48 h pour transmettre ses avis d’embauche via le Carnet. Finalement, dans le troisième cas, l’employeur qui a déjà sélectionné sa main-d’œuvre (salarié déjà connu ou recruté à travers son réseau personnel) n’a qu’à effectuer une déclaration d’embauche via le Carnet. Cette source d’embauche correspondait en 2015 à 87% de toutes les embauches dans l’industrie. (CCQ, 2016a)

Les activités du Carnet et l’embauche des travailleuses

Nous le répétons, les femmes dans l’industrie de la construction constituent un groupe qui doit faire face à des difficultés spécifiques dues au sexisme qui traverse le secteur. Les modalités du Carnet ont ainsi pour objectif d’agir sur cette situation, en favorisant les candidatures féminines. En faisant apparaître les femmes en tête des listes de référencement et hors ratio, la CCQ espère alors inciter les employeurs à embaucher des femmes.

Cependant, si ces modalités étaient suffisantes pour neutraliser les préjugés sexistes des employeurs, ATF considère que l'implantation du Carnet aurait dû, dans les faits, mener à un nombre d'embauches supérieur à ce qu'il atteint actuellement et à une meilleure rétention de la main-d'œuvre féminine.

Nous avons mentionné précédemment que l'implantation du Carnet n'a, dans la pratique, que peu influencé les modes d'embauche privilégiés par les employeurs. À cet égard, il nous semble important de spécifier que si le réseau personnel et les salariés connus ont toujours constitué la principale source d'embauche (d'après les déclarations des employeurs), la proportion cumulative de ces sources d'embauche croît chaque année depuis l'entrée en vigueur du Carnet : « [elle est] passée de 75% en 2013 avant l'instauration du Carnet, à 85% en 2014, puis à 87% en 2015 » (CCQ, 2016a). Les références faites par les titulaires de permis mènent désormais à 2% des embauches, une proportion qui est pour sa part en baisse (CCQ 2016a). Il nous apparaît donc prudent de mettre en perspective le fait que, globalement, le taux d'embauche de la main-d'œuvre associé au référencement de la CCQ correspond à 4% de l'ensemble des embauches. Enfin, force est de constater que dans les faits, la CCQ n'est à la source d'embauche que de 10% des femmes dans l'industrie. (CCQ, 2016a)

En 2014 et 2015, ce sont respectivement quelque 5 300 et 4 800 employeurs différents qui ont déposé des demandes dans l'objectif d'embaucher plus de 54 400 et 42 900 travailleurs (CCQ, 2015d; CCQ, 2016a). Or, ce ne sont que 7,5% des employeurs qui ont embauché, pour au moins une heure, une femme au courant de l'année². Dans le cas des employeurs qui embauchent cinq travailleurs et moins, cette proportion n'atteint que 5% (*Ibid.*). C'est donc majoritairement par les entreprises de grande taille que peuvent prioritairement escompter se faire embaucher les femmes (*Ibid.*), une réalité largement antérieure à l'implantation du Carnet. Nous aimerions également attirer l'attention sur le fait que ces chiffres sont établis sur la base d'un minimum d'une heure de travail pour l'année.

Bien que la CCQ soutient que le Carnet favorise l'embauche des femmes, ATF considère que concrètement, les mesures adoptées n'influent que peu le placement des femmes dans l'industrie. En effet, il nous semble important de mentionner que du fait que la CCQ réfère systématiquement les candidatures

² Le nombre d'employeurs embauchant au moins une femme est demeuré inchangé depuis plusieurs années. En 2015, selon les dernières données divulguées par la CCQ, ils n'étaient encore que 7,5% à embaucher au moins une femme.

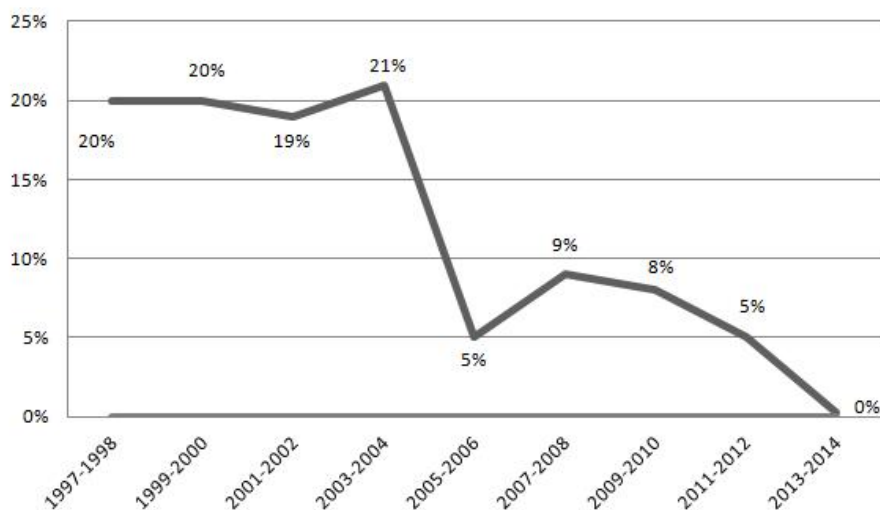
féminines, une femme est susceptible d'apparaître sur les listes de la CCQ à 44 reprises, contre 6 pour un homme (CCQ, 2016a). Cette mise en parallèle des données nous apparaît importante, puisqu'elle relativise selon nous l'effectivité du Carnet que sous-entend le taux d'embauche « supérieur » des femmes via le Carnet. À titre indicatif, alors que 54 729 candidatures féminines ont été transmises à des employeurs par la CCQ en 2015, seulement 217 candidates féminines se sont avérées embauchées, alors que le nombre atteint 6 109 chez les candidats masculins (CCQ, 2016a). En clair, pour que les femmes atteignent ce taux d'embauche prétendument avantageux en étant référées par la CCQ, elles doivent l'être en moyenne 700% plus que les hommes.

Alors que le Carnet de référence est devenu le guichet unique et que la CCQ cultive dans l'imaginaire du secteur l'image et le rôle de l'entité responsable du placement de la main-d'œuvre féminine, la situation des femmes tend à se cristalliser et même à s'aggraver selon les tendances observées. Plus encore, si le Carnet n'a pas permis d'améliorer le placement des femmes sur les chantiers, son année d'implantation coïncide avec un plafonnement du taux de présence des femmes dans l'industrie. Entre 2013 et 2015, ce sont 1 094 femmes qui ont fait leur entrée dans l'industrie. Or, le nombre d'entrée n'a, dans les faits, qu'à peine suffit à éponger les départs des femmes de l'industrie. En bout de ligne, il n'y a que 37 travailleuses de plus sur cette période de trois ans. À la lumière du ratio entre les entrées de main-d'œuvre féminine et les départs (près 60% de départ après 5 ans) nous sommes devant un constat de stagnation de la présence féminine dans l'industrie. Ce constat est d'autant plus troublante que de 1997 à 2004, la présence des femmes croissait d'environ 20% annuellement (CCQ, 2015b).

FIGURE 1: FEMMES ACTIVES DANS L'INDUSTRIE ENTRE 1997 ET 2015. (Source CCQ, 2015b; 2015c)

Année	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Nombre de femmes	243	302	412	515	627	770	1031	1303	1481	1566	1664	1730	1735	1904	2077	2191	2231	2238	2268

FIGURE 2: COURBE DE CROISSANCE ANNUELLE DE LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE ACTIVE ASSUJETTIE À LA LOI R-20 DANS SECTEUR DE LA CONSTRUCTION DEPUIS 1997. (Source CCQ 2015b, 2015c.)



Depuis la mise en place du PAEF en 1997, il est possible d'estimer le bassin de disponibilité des femmes de la construction (incluant les salariées actives) sur la base des entrées de main-d'œuvre féminine annuelle. En additionnant les femmes qui ont effectué leur entrée dans l'industrie de 1997 à 2015, le nombre de travailleuses potentielles pour le secteur s'élève à 5 948 femmes. Or, en 2015, elles ne représentent dans les faits que 2268 travailleuses actives (c'est-à-dire ayant travaillé au moins une heure dans l'année) (CCQ à venir). Cet écart est l'illustration d'un important phénomène de départ de l'industrie, lequel est évalué par la CCQ comme étant deux fois plus élevé pour les femmes que pour les hommes (CCQ, 2015b). Comme l'indique la CCQ, « si le taux d'abandon des femmes avait été similaire à celui des hommes au cours de la période 1997 à 2014, ce sont plus de 3 100 femmes qui [auraient travaillé en 2014] dans la construction, plutôt que 2238. » (Ibid.)

En clair, en appliquant le taux d'abandon moyen des travailleurs dans l'industrie, on peut évaluer de façon plus objective le bassin de disponibilité de la main-d'œuvre féminine à plus de 3100 travailleuses et ainsi constater la stagnation de la croissance de leur présence réelle dans l'industrie ces dernières années. Ainsi, la

visibilité – ou la « mise en valeur » (CCQ, 2016a) – des candidatures féminines auprès de plus de 5 000 employeurs en moyenne annuellement via le Carnet ne se transpose pas dans la présence réelle des femmes dans l'industrie. Alors que les femmes « brillent » en tête de liste, elles « brillent par leur absence » sur les chantiers. Rappelons par ailleurs que cette présence « sur papier » s'est avérée source d'irritation pour plusieurs employeurs dès les premiers mois d'entrée en vigueur du Carnet (CCQ, 2014a). En bref, nous constatons que le Carnet ne semble pas accroître la présence des femmes dans l'industrie : ni en termes d'effectifs réels de travailleuses actives dans le milieu ni en termes de leur dispersion parmi les employeurs de l'industrie.

Certes les dispositions du Carnet permettent une « mise en valeur des candidatures féminines », mais comme il en sera question subséquemment, il importe de faire l'analyse des effets et conséquences du Carnet et de ses dispositions en le plaçant dans son contexte. L'analyse qui suit s'attarde à la mécanique spécifique du fonctionnement du Carnet de référence et identifie les principaux éléments problématiques : l'anonymat des employeurs à travers le système et le déséquilibre des ratios prévus apparaissent comme des éléments clés dans la reproduction des dynamiques discriminatoires basées sur le sexe. Enfin, l'analyse laisse voir la logique sous-jacente du Carnet, laquelle pointe vers une déresponsabilisation de l'ensemble des acteurs de l'industrie quant à leurs rôles et obligations dans la situation des travailleuses dans le secteur. De façon tacite, l'entrée en vigueur du Carnet et de ses dispositions particulières aux femmes engendre un transfert de la responsabilité du placement et de l'embauche des femmes vers la CCQ, laissant les employeurs devant un système leur permettant de poursuivre leurs pratiques discriminatoires envers les travailleuses, sur la base de leur sexe. Les représentations sociales relatives au placement et à l'embauche des femmes induites par le Carnet mènent au défaut de responsabilisation des employeurs quant à leur obligation de non-discrimination. Les démarches individuelles recensées dans la plainte déposée par ATF permettent d'apprécier le niveau de transfert implicite/tacite de responsabilisation qui s'effectue des associations syndicales et surtout patronales, vers la CCQ.

Analyse

Comme indiqué dans l'introduction, notre analyse s'appuie sur la définition de la discrimination systémique adoptée lors du jugement *Gaz Métro* par le Tribunal des droits de la personne. La discrimination systémique est ainsi considérée comme l'exclusion de certains groupes de personnes en raison de la conjugaison de

stéréotypes préjudiciables et d'un appareil législatif qui, bien qu'en apparence non préférentielle, ne neutralise pas les biais non intentionnels et souvent inconscients des acteurs impliqués. Nous considérons cependant important de spécifier que selon nous la discrimination systémique peut s'opérer même si les modalités semblent agir sur la discrimination, dans la mesure où elles ne prennent pas en compte leurs effets empiriques, c'est-à-dire concrets et effectifs. À notre avis, le fait d'indiquer en tête de liste les femmes et hors du ratio prescrit pour les hommes (en vertu des Articles 7 et 9 du Règlement), n'est pas adéquat, ou du moins ne suffit pas, à l'éradication des pratiques de discrimination directe, et participe en ce sens au phénomène de discrimination systémique que nous dénonçons. D'après notre analyse, la persistance des pratiques de discrimination basée sur le sexe s'explique notamment par quatre facteurs qui se cumulent et se conjuguent : l'identification nominale des travailleuses, l'indication du nombre d'heures travaillées par chacune, la multiplication des candidatures masculines tant dans la liste de la CCQ que dans celles produites par les associations, et l'anonymisation des employeurs dans le système de la CCQ. En d'autres termes, nous considérons que le Carnet favorise la réactivation des préjugés basés sur le sexe et l'impunité face aux pratiques abusives qui en découlent. La CCQ constitue en ce sens un important acteur dans la pérennisation de la discrimination systémique à l'endroit des femmes. Le service de référencement ne peut donc pas atteindre ses objectifs d'égalité en emploi dans sa forme actuelle. **L'ordre de présentation n'a pour fonction que d'exposer la logique de notre raisonnement et les incidences des différentes modalités du Carnet qui s'autoalimentent. Au regard de notre expérience de terrain, nous considérons néanmoins que l'anonymisation des employeurs et les ratios prescrits constituent la pierre angulaire dans la reproduction du processus de discrimination systémique.** L'analyse qui suit permet de détailler les arguments que sous-tend la plainte portée par ATF, ainsi que des propositions de modifications du Carnet qui, à notre avis, permettraient de répondre aux écueils que nous identifions.

1. Le référencement nominal permet l'identification du sexe des candidates

Dans un premier temps, force est de constater que le Carnet permet la discrimination directe et volontaire de la part des employeurs qui ont l'intention de ne pas employer de femmes sur leur chantier. Dans la liste que leur envoie la CCQ suite à leur déclaration de besoin de main-d'œuvre, les employeurs se voient en effet pointer explicitement les personnes qui pourraient être visées par leurs préjugés sexistes (qu'ils soient conscients ou non) de par l'indication du prénom des salariés. Une telle pratique permet ainsi l'identification

du sexe des travailleurs, d'autant plus que les femmes sont groupées en tête de liste, en vertu de l'article 9 du Règlement (Chapitre R-20, r.14.1). Il nous semble ainsi tout à fait probant que certains employeurs éliminent délibérément les candidatures féminines dans leur choix de main-d'œuvre, privilégiant les travailleurs de sexe masculin. À cet égard, rappelons que les employeurs ne sont pas tenus ni de puiser leur main-d'œuvre parmi les références fournies par la CCQ, ni de se plier à un seuil minimal d'embauche féminine. Cette inquiétude nous semble d'autant plus saillante dans le cas des personnes dont le nom et le prénom sont à connotation « ethnique ». À la lumière du sexisme et du racisme qui traversent des milieux de travail trop homogènes tels que ceux à forte prédominance masculine, cette hypothèse nous apparaît plus que plausible et ne peut, par conséquent, être balayée du revers de la main sur la base d'une bonne volonté imaginée des différents acteurs impliqués dans le système de référencement. Qui plus est, la CCQ elle-même reconnaît que « les pratiques discriminatoires basées sur le sexe perdurent et que certains employeurs ne cachent pas leur irritation à voir le nom des travailleuses apparaître en tête des listes de la CCQ. » (CCQ, 2014a) S'il est nécessaire de le rappeler, mentionnons que dans le cas des employeurs de cinq salariés et moins - qui constituent la proportion dominante des déclarations de besoin de main-d'œuvre — seuls 5 % d'entre eux embauchent des femmes (CCQ, 2015b).

En bref, le Carnet, en fournissant aux employeurs une liste de candidats qui permet l'identification de leur sexe, favorise l'application de préjugés sexistes dans la sélection de la main-d'œuvre. Les statistiques énoncées précédemment sont des preuves manifestes de la subsistance des pratiques discriminatoires directes, lesquelles sont facilitées, voire indirectement encouragées, par le Carnet dans sa forme actuelle. À cet égard, ATF recommande de réduire les possibilités d'identification du sexe des personnes référées, par exemple en n'indiquant que le matricule plutôt que leur nom complet.

2. La mention du nombre d'heures travaillées lèse d'abord les femmes

Dans un deuxième temps, nous considérons important de souligner l'impact du classement selon le nombre d'heures travaillées dans la liste de référence fournie par la CCQ aux employeurs. En effet, le mode de fonctionnement du Carnet stipule que les candidats référés doivent être « classés selon le nombre d'heures travaillées au cours des 10 années civiles précédant celle au cours de laquelle est faite la demande, en ordre décroissant » (Article 9, Chapitre R-20, r.14.1). Un tel classement sous-entend probablement (puisque les

travailleurs ayant le plus d'heures accumulées apparaissent en premier) que le nombre d'heures travaillées est en corrélation avec les compétences des travailleurs, permettant ainsi de justifier le choix de main d'œuvre. De plus, depuis 2015, des modifications apportées au Carnet permettent désormais aux salariés d'indiquer le nombre d'heures travaillées dans les 24 derniers mois. Or, considérant la situation précaire des femmes dans l'industrie de la construction, la mention du nombre d'heures travaillées (ou son absence pouvant être vue comme « suspecte ») nous semble ici propice à la légitimation des biais sexistes défavorables à l'endroit des femmes. Encore une fois, notre intuition nous porte à croire que les effets des pratiques discriminantes basées sur le sexe peuvent être exacerbés lorsqu'elles sont croisées par des dynamiques racistes.

En effet, les femmes, nous l'avons mentionné précédemment, tendent à accumuler un nombre d'heures largement inférieur à celui des hommes. Si la moyenne d'heures accumulées doit selon la CCQ « être utilisée avec prudence [du fait qu'elle] reflète le fait que [les femmes] sont encore au stade de l'apprentissage, et, qui plus est, à la première période d'apprentissage pour la majorité » (CCQ, 2015b), il n'en demeure pas moins que son indication au Carnet, elle, ne peut faire l'économie d'une réflexion prenant en compte cette spécificité. En effet, les femmes travaillent globalement l'équivalent de 72 % de la moyenne des hommes (686 contre 951 heures), en plus de devoir compter sur une expérience de travail en moyenne plus courte en raison d'un taux d'abandon largement supérieur (*Ibid.*). En outre, les femmes tendent à se retrouver en nombre plus élevé lorsque les travaux ne sont pas assujettis à la Loi R-20, ce qui se traduit par la non-comptabilisation de nombreuses heures de travail effectuées par ces femmes par la CCQ, bien que ces heures puissent éventuellement être reconnues par la CCQ au moment de passer l'examen de qualification (CCQ, 2015b). Au regard de ces trois éléments (moyenne d'heures inférieure, ancienneté plus courte et propension au travail non assujetti), il est bien évidemment logique que le nombre d'heures travaillées au cours des dix années précédentes par les candidats de sexe masculin soit de façon quasi systématique supérieur à celui des femmes. Ce nombre d'heures pouvant être interprété comme indicateur de la motivation et de la compétence des travailleurs, son dévoilement joue donc en faveur des hommes. En d'autres termes, l'indication du nombre d'heures travaillées, une modalité d'apparence neutre, porte préjudice aux femmes et entérine l'assignation défavorable faite à leur endroit, à savoir la croyance qu'elles ne disposent pas des aptitudes nécessaires. Pourtant, au regard des biais détaillés précédemment, il nous semble évident que le nombre d'heures est davantage révélateur des pratiques de discrimination que des compétences et motivations des travailleurs. Le nombre d'heures qu'elles sont en mesure de déclarer n'est donc que l'illustration patente de la discrimination à laquelle elles font face en raison de leur sexe.

En clair, si comme nous l'avons illustré dans la section précédente le signalement du nom et du prénom des candidats peut permettre l'identification de leur sexe et favoriser l'exclusion des femmes, la mention du nombre d'heures travaillées nous semble permettre la légitimation de cette discrimination pour l'employeur, voire l'encourager. Cette situation est extrêmement problématique du fait qu'elle nous apparaît comme illustratrice d'un cercle vicieux, celui où les femmes peinent à se faire embaucher et à accumuler des heures de travail, et où ce nombre d'heures contribue en retour à entraver leur processus d'embauche. Cette réalité est d'autant plus pernicieuse du fait que le nombre d'heures comptabilisé ne tient pas compte des heures accumulées dans les chantiers non assujettis, où se trouve en fait une proportion beaucoup plus élevée de femmes. Il est également plausible de penser que cette situation confine les femmes au statut d'apprenti pendant une période plus prolongée que les hommes (CIAFT, 2013), avec les disparités salariales qui l'accompagnent, puisqu'elles ne sont prises en compte qu'au moment où elles déposeront leur demande d'examen de compétences. ATF considère que le classement et l'indication du nombre d'heures travaillées sont des modalités qui devraient être retirées, puisque le grade atteint constitue déjà un indicateur des qualifications des travailleurs.

3. La règle spécifique des ratios : les ratios favorisent les travailleurs de sexe masculin

Dans un troisième temps, nous aimerions porter à votre attention le fait qu'un nombre de candidats disproportionnellement élevé est référé aux employeurs (par rapport aux besoins mentionnés dans sa déclaration de besoin de main-d'œuvre), à la fois par la CCQ et par les associations titulaires de permis. Selon nous, cette situation a pour effet de « noyer » les candidatures féminines, justifiant par truchement les choix d'embauche de main-d'œuvre masculine des employeurs. ATF insiste sur l'importance de cette modalité dans le processus de discrimination systémique basée sur le sexe que nous dénonçons.

En vertu de l'article 7 du Règlement (Chapitre R-20, r.14.1), la CCQ, dans la liste de référence qu'elle envoie à l'employeur, transmet à ce dernier une liste comportant un nombre de salariés masculins suivant un ratio allant jusqu'à 10:1, selon le nombre de travailleurs requis. En clair, les calculs d'AFT indiquent que les hommes demeurent référés dans des proportions extrêmement élevées, à savoir de 150 à 1000 %. Ainsi, bien qu'elle indique en priorité les candidatures féminines et hors ratio, la CCQ réfère simultanément un nombre élevé de candidatures masculines, augmentant de cette façon substantiellement le bassin de travailleurs à

l'intérieur duquel les employeurs sélectionnent leur main-d'œuvre. Nous considérons que cette situation a pour effet de diluer les femmes parmi les salariés masculins qui sont d'ores et déjà avantagés sur le marché du travail de la construction. Par ailleurs, nous savons aussi que le deux tiers des déclarations de besoins de main-d'œuvre faites en 2014 et 2015 ne visaient l'embauche que d'un travailleur et que, en moyenne, les besoins se limitent à 2,1 travailleurs par demande pour ces deux années (CCQ, 2016a). Considérant que ces deux cas de figure constituent ceux où les ratios sont les plus généreux à l'égard des hommes (1:10), il est patent que ces ratios sont d'autant plus préjudiciables pour les femmes, du fait qu'ils recourent la majorité des cas. En clair, les ratios selon lesquels la CCQ réfère les candidatures nous apparaissent trop élevés et constituent des biais systémiques en ce qu'ils limitent considérablement les probabilités « mathématiques » et réelles d'embauche des femmes, bien qu'elles semblent privilégiées en apparaissant en tête de liste et hors ratio. En clair, les employeurs peuvent largement combler leur besoin de main-d'œuvre avec la proportion de travailleurs masculins qui leur est proposée.

Ensuite, le Règlement stipule aussi que la CCQ, à la réception d'une déclaration de besoin de main-d'œuvre « en avise toute association titulaire d'un permis de référence l'autorisant à recommander des salariés visés par cette déclaration [...] » (Article 4, Chapitre R-20, r.14.1). Par conséquent, l'employeur ayant déposé une demande de référence via le Carnet peut recevoir, en plus de la liste de la CCQ, les listes de référence de ces associations. Cette possibilité contribue à notre avis à minoriser les candidatures féminines, non seulement du fait qu'elles exacerbent le phénomène induit par les ratios élevés, mais aussi en raison de l'absence de balises légales quant à la visibilisation des femmes. En effet, alors que le Carnet est assujéti au Règlement (Chapitre R-20, r.14.1) et doit obligatoirement référer les candidates répondant aux caractéristiques de la déclaration de main-d'œuvre, la CCQ semble compter sur la sensibilité éthique des associations pour adopter des pratiques de référencement justes à l'égard des femmes et autres groupes minorisés : « Dans l'ensemble de ses activités relatives à la référence de main-d'œuvre, l'association doit agir selon les exigences de la bonne foi, notamment en adoptant un comportement exempt de toute forme de discrimination et d'intimidation » (Article 42, Chapitre R-20, r.8.1). Ainsi, si les associations ont pour devoir de publier sur leurs plateformes leurs orientations éthiques, il n'en demeure pas moins qu'elles n'y sont pas contraintes, favorisant une fois de plus les travailleurs de sexe masculin. Qui plus est, l'employeur peut aussi opter, comme dans la majorité des cas, pour des travailleurs connus (CCQ, 2014a). Ainsi, si les femmes veulent espérer pouvoir être recommandées par d'autres voies que la CCQ (comme l'ensemble des travailleurs du secteur), il leur faut donc entretenir et cultiver un réseau de contacts privilégiés. Or, considérant le sexisme et le racisme qui marque le

secteur, il est fort à croire que cet exercice représente un enjeu supplémentaire qui pose des difficultés moindres pour les travailleurs masculins blancs. La conciliation travail-famille, un enjeu qui touche d'abord et encore les femmes, contribue bien évidemment à accentuer les difficultés que nous pouvons imaginer. Les tendances rapportées rendent à notre avis ineffective la tentative de la CCQ de favoriser l'embauche des femmes, lésant plus spécifiquement celles qui peinent à cumuler un nombre d'heures de travail attrayant. Ainsi, la mise en compétition de nombreux travailleurs pour leur embauche, bien que d'apparence neutre, affecte plus directement les femmes.

En bref, le fonctionnement du Carnet, en autorisant l'embauche de travailleurs n'ayant pas été référés par la CCQ, maintient le pouvoir discrétionnaire des acteurs impliqués et donc la possibilité de discrimination directe, tout en légitimant de telles pratiques. En effet, si le référencement nominal annexé au nombre d'heures travaillées permet certainement l'identification d'individus « moins désirables », et la justification des choix de main-d'œuvre, la mise en compétition des femmes avec un nombre élevé de candidats rend légitime leur exclusion de la main d'œuvre active. La possibilité de discrimination selon le sexe demeure donc, de par la possibilité pour la CCQ de recommander un nombre élevé de candidats, et de par la possibilité des employeurs de requérir des références de la part d'autres groupes comme les associations dotées d'un permis de référencement ou leurs réseaux personnels. Pour le dire autrement, non seulement les femmes peuvent faire l'objet de discrimination directe en raison de stéréotypes qui deviennent confirmés et légitimés de par le nombre d'heures de travail qu'elles détiennent, mais elles ne peuvent se poser comme « essentielles » ou encore incontournables en raison du fait que la CCQ réfère systématiquement aussi un nombre élevé de candidats qui, au regard de leur expérience de travail, pourront sembler préférables. Il est donc clair que les modalités du Carnet encouragent de façon non intentionnelle mais cruciale la discrimination à l'endroit des femmes. Cette réalité nous semble bien mise de l'avant de par le fait que les femmes semblent davantage recrutées lorsque les délais sont très courts et que l'employeur se trouve devant une certaine impasse, celle de les embaucher malgré leur sexe (CIAFT, 2013). ATF soutient que le fonctionnement du Carnet devrait gagner en efficacité afin de travailler à limiter la multiplication des candidatures masculines, permettant ainsi d'atteindre plus sérieusement ses objectifs de valorisation des travailleuses de sexe féminin.

4. L'anonymisation des employeurs limite l'effectivité des mesures déployées

Dans un quatrième temps, une dernière disposition nous apparaît problématique du fait qu'elle participe à l'exclusion des femmes dans le secteur de la construction : l'impossibilité pour les travailleuses d'identifier les employeurs auprès desquels elles se sont vues référées. À notre avis, il s'agit ici de l'élément le plus problématique du fonctionnement du Carnet. Comme nous l'avons exposé précédemment dans notre analyse, la discrimination basée sur le sexe est actuellement favorisée de façon irrécusable par les modalités du système de référencement de la CCQ. Les femmes se voient pointées en tête des listes de références, favorisant certes leur visibilité, mais surtout l'application des préjugés sexistes. L'annexion du nombre d'heures et la possibilité pour les employeurs de se voir recommander simultanément un nombre élevé de candidats masculins renforcent ce processus en donnant justification et légitimité à leurs pratiques discriminantes. Ces modalités agissent certainement de façon cruciale, même dans les cas d'employeurs qui ne se perçoivent pas orientés par des préjugés négatifs à l'égard des femmes. Ainsi, que les biais sexistes soient conscients ou non, que l'exclusion des femmes soit intentionnelle ou non, les modalités rapportées précédemment participent activement à la construction d'un système qui favorise la discrimination systémique basée sur le sexe. Or, il est selon nous capital de dénoncer le fait que les modalités du Carnet favorisent aussi l'impunité de l'employeur face à ses pratiques de discriminations individuelles, tout en déresponsabilisant la CCQ face au phénomène dont nous faisons état dans cette analyse.

Le système de référencement de la CCQ, en anonymisant le nom de l'employeur dans son système de traitement, empêche l'identification des employeurs qui, de toute évidence, n'ont ni l'envie ni l'intention réelle d'embaucher des femmes. À cet égard, rappelons la violence de certains témoignages tenus à l'endroit des femmes pendant la Commission Charbonneau comme preuve manifeste du climat sexiste des chantiers de la construction (Comité de vigie sur la référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, 2014). Face au nombre vertigineux de référencements que des travailleuses ont rapporté à ATF sans pour autant avoir été embauchées, il nous semble primordial de pouvoir identifier les employeurs mis en cause. L'anonymisation de l'employeur est pour nous hautement problématique, du fait qu'elle donne un sentiment d'impunité aux employeurs, ces derniers pouvant délibérément discriminer dès l'embauche sans avoir ni à justifier la mise à l'écart de candidatures qui pourtant répondent au niveau de qualification recherché, ni à se questionner sur les répercussions éventuelles. De ce fait, les employeurs n'ont pas à s'ennuyer des conséquences de leurs actions, tant sur la vie professionnelle et personnelle des travailleuses que sur les conséquences légales associées à leur obligation de non-discrimination fondée sur les motifs visés à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne. De plus, dans le cas des employeurs qui n'ont pas connaissance ou du moins qui ne sont pas

conscients de leurs pratiques discriminatoires, il devient alors impossible de déployer des campagnes de sensibilisation et d'éducation qui leur soient spécifiquement adressées.

Ensuite, nous aimerions mentionner que c'est avec surprise que nous avons appris que la CCQ était dans l'impossibilité de partager les informations qu'elle détient sur l'identité des employeurs ayant déposé des déclarations de besoin de main-d'œuvre. En effet, une travailleuse a informé ATF que lorsqu'elle a demandé à obtenir les renseignements quant à l'identité des employeurs auprès desquels elle a été référée en vertu de la Loi sur l'accès à l'information, la CCQ lui a indiqué qu'elle ne pouvait transmettre de telles données en raison de leur « non-disponibilité » dans le système de traitement des données informatiques. Ainsi, les travailleurs peuvent être informés du nombre de fois qu'ils ont été référés, mais de toute évidence ne peuvent savoir auprès de qui. En ne rendant pas accessible de telles données, la CCQ participe passivement au maintien des pouvoirs en place : non seulement la CCQ se déresponsabilise des effets collatéraux induits par son système, mais elle sabote toute initiative pouvant démontrer explicitement la reproduction de pratiques de discrimination directe. Le rôle de la CCQ dans la reconduction de la discrimination systémique est, en ce sens, indéniable. Il n'est donc pas étonnant que cette dernière se pose comme agent moral en invoquant qu'aucune plainte ne se soit poursuivie au niveau pénal depuis la mise en place du système de référencement (CCQ, 2014a) : comment des plaintes auraient-elles pu être déposées alors qu'il est impossible d'identifier un responsable pour les plaignantes? À cet effet, les propos du Comité de vigie sur la référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction sont éloquentes : « l'absence de plainte n'est pas toujours synonyme d'absence de problème. C'est toute la question de l'efficacité des recours, du soutien et des protections accordées aux victimes et aux témoins, qui est ici posée. » (Comité de vigie sur la référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, 2014) Le refus de rendre disponibles de telles données (celles permettant d'identifier les employeurs) nous semble être l'une des raisons principales du « manque de preuve » invoqué par la CCQ. Cette situation nous apparaît d'autant plus saillante que des associations détentrices de permis (ici syndicales) ont pu impérativement fournir la liste des employeurs auprès desquels certaines de nos membres ont été référées.

Par conséquent, nous sommes perplexes devant l'affirmation de la CCQ dans son rapport de 2013 qui stipule que « [...] le Carnet de référence construction est un outil de reddition de compte qui mise sur la transparence. Avec le temps, les pratiques légales de recrutement et de référence de main-d'œuvre y seront consignées. Les enquêtes pour intimidation et discrimination liée à l'allégeance syndicale pourront se nourrir

des renseignements colligés par le Carnet afin de corroborer les faits rapportés. » (CCQ, 2014) La CCQ consigne-t-elle réellement toutes les données nécessaires à la transparence dont elle se prétend faire preuve? C'est donc en toute logique que ATF ne peut qu'encourager la CCQ à augmenter son niveau de transparence, notamment en permettant l'accès complet aux données de référencement du Carnet. Une telle modification aux modalités du Carnet est selon nous prioritaire pour permettre un suivi adéquat des pratiques d'embauche des employeurs.

5. Les femmes dans l'industrie : un paradoxe visibilité-invisibilité

Nous avons démontré dans notre analyse du fonctionnement du Carnet comment les différentes régulations qui découlent du Règlement sur le Service de référence de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (Chapitre R-20, r.14.1) ont pour effet de favoriser et d'encourager la discrimination systémique des femmes. En effet, les différents éléments de notre analyse illustrent en tout point le processus de discrimination systémique qui avait été circonscrit dans la définition du Tribunal des droits de la personne lors du jugement de Gaz Métro. De façon indéniable, l'exclusion des femmes de l'industrie de la construction – et donc les difficultés qu'elles rencontrent dans leur maintien en emploi — résulte de la conjugaison de stéréotypes individuels et de politiques publiques.

Finalement, nous aimerions ajouter que le Carnet, dans sa forme actuelle, participe aussi à alimenter l'illusion de visibilité des femmes dans le milieu de la construction. Nul n'est pas sans savoir que la CCQ a mis en place plusieurs initiatives qui ont pour objectif de visibiliser les femmes et de faire valoir leur présence dans l'industrie. Selon nous, il s'agit ici de ce que nous appelons un « paradoxe invisibilité/visibilité » : les femmes sont extrêmement visibles « sur papier », mais demeurent invisibles sur les chantiers. Des initiatives et pratiques comme celles qui figurent dans le Carnet ou encore dans le PAEF de la CCQ donnent l'illusion que les femmes occupent une place avantageuse dans l'industrie de la construction. Cette « survisibilisation » entretient alors l'idée que les femmes profitent de prérogatives injustement maintenues, alors que dans les faits, rien n'indique qu'elles bénéficient de tels privilèges, au contraire. Nous pensons que cette situation exacerbe les préjugés sexistes à leur endroit, et, par truchement, l'animosité face aux mesures dédiées à faciliter leur maintien en emploi. Ce sont alors les pratiques visant à agir sur la discrimination qui s'en voient discréditées, voire sabotées. L'embauche des femmes est alors systématiquement vue sous la loupe des

privilèges, de l'absence de mérite réel. À cet égard, les positions des associations d'employeurs rapportées précédemment nous semblent emblématiques de cette position. L'expertise prolongée de ATF auprès des femmes travaillant des les milieux à prédominance masculine nous amène à conclure que l'attention que porte la CCQ à l'endroit des femmes est dans les faits une instrumentalisation de leur condition spécifique qui ne fait qu'un écran de fumée face aux problèmes plus profonds qui traversent l'industrie de la construction.

Conclusion

L'expertise développée par ATF nous amène ainsi à considérer que le Carnet mis en place par la CCQ s'appuie sur des réglementations d'apparence neutres qui ont pour conséquences de favoriser la discrimination directe et systémique des femmes dans le secteur de la construction, et ce, pour quatre raisons : l'identification nominale des candidates référées, l'indication du nombre d'heures travaillées au cours des dix années précédant la déclaration, le nombre élevé d'hommes pouvant être référés et l'anonymisation de l'employeur dans le système de traitement de la CCQ. L'ensemble de ces réglementations concourt alors à empirer les difficultés rencontrées par les femmes dans leur maintien en emploi. Plus spécifiquement, l'anonymisation de l'employeur et le maintien des ratios nous semblent constituer les pratiques les plus pondérantes dans le phénomène de discrimination systémique basée sur le sexe que nous identifions dans le secteur de la construction.

Cependant, loin de nous l'idée de rejeter en bloc le système de référencement de la CCQ. En effet, l'idée sous-jacente à ce système nous semble porteuse d'une plus grande inclusion des femmes dans le milieu de la construction, et donc, à terme, d'une plus grande égalité homme femme dans la société québécoise. La centralisation des données au sein de la CCQ nous apparaît une avenue porteuse, du fait qu'elle permette de colliger les données nécessaires à l'obtention d'un portrait complet de la situation des femmes dans l'industrie de la construction. Cependant, l'analyse que nous exposons démontre que des dispositions réglementaires d'apparence neutres (ou même favorables) peuvent avoir des contre-effets comme celui de nuire foncièrement au maintien des femmes dans l'industrie de la construction. Que de tels biais soient intentionnels ou non n'altère en rien la portée de notre analyse, puisque ce sont les effets tangibles des dispositions qui ont un impact au quotidien chez les femmes, et non les intentions des acteurs impliqués. L'entrecroisement et la cumulation de différents mécanismes permettent ainsi la reproduction et le maintien d'une discrimination

systémique à l'endroit des femmes. Les employeurs sont, en ce sens, encouragés à maintenir des pratiques discriminatoires à l'endroit des femmes, plutôt que le contraire comme le voulaient originellement les acteurs impliqués lors de la mise en place du système de référencement de la CCQ.

Au regard de notre analyse, il apparaît clair que le système de référencement, dans sa forme actuelle, ne résout pas l'entièreté des problèmes qu'avait ciblés la CCQ dans sa volonté de favoriser l'embauche des femmes dans le milieu de la construction. Il nous apparaît aussi évident que les analyses produites par la CCQ sont partiales, du fait qu'elles voilent les mécanismes de discrimination qui se cachent derrière les chiffres que la Commission produit, ne permettant pas la prise en charge conjointe des problèmes ciblés par l'ensemble des acteurs impliqués. Le système demande à notre avis certains ajustements afin de permettre la rencontre des objectifs visés. Ainsi, afin d'exploiter le plein potentiel du système de référencement de la CCQ pour l'amélioration du maintien des femmes dans l'industrie de la construction, plusieurs modifications nous semblent importantes à apporter dans les plus brefs délais. **En ordre de priorité, il nous apparaît urgent 1) d'intégrer l'identification des employeurs dans le système de traitement de la CCQ afin de conserver une traçabilité pouvant permettre le suivi des pratiques d'embauche et de renvoi de main-d'œuvre, 2) d'équilibrer les ratios de références de manière à ce que les femmes référées constituent une proportion objectivement nécessaire du besoin d'embauche, 3) de supprimer l'identification nominale en la limitant au matricule des candidats, enfin 4) de privilégier l'indication du grade atteint plutôt que le nombre d'heures travaillées. Au regard de notre longue expérience d'intervention auprès des femmes dans l'industrie de la construction, nous considérons que les ajustements que nous proposons auraient un impact décisif sur l'avenir de ces travailleuses. Car c'est bien parce qu'elles sont des femmes que les travailleuses de l'industrie de la construction font face à la discrimination, et qu'il est nécessaire que les politiques publiques qui les concernent prennent compte de cette spécificité si elles veulent agir sur la discrimination systémique basée sur le sexe.**

En définitive, **ATF considère que l'invisibilité et l'anonymat des employeurs induits par le Carnet de même que les ratios de candidature tels qu'ils sont actuellement prévus dans le Règlement, constituent les éléments les plus problématiques dans la situation de discrimination systémique constatée.** Le retrait de l'identification nominale des candidats en faveur du matricule de même que l'indication du grade atteint en remplacement du nombre d'heures travaillées constituent pour nous d'autres leviers d'action pour enrayer la

situation de discrimination et d'améliorer le Carnet afin qu'il atteigne ses objectifs en termes de transparence et de valorisation de la main-d'œuvre féminine. L'identification des employeurs au sein du système de référence et la révision des ratios de manière à ce que les références féminines aient une réelle influence sur la nécessité pour les employeurs de recourir à ces candidatures pour combler leur besoin de main-d'œuvre nous semblent des avenues incontournables afin d'enrayer la discrimination induite par le Carnet. Nous insistons sur le caractère systémique de la discrimination inhérente au Carnet : c'est en replaçant les dispositions du Règlement sur le Service de référence (R.20, r.14.1) dans le contexte plus large de l'industrie de la construction au Québec qu'il faut appréhender les mécanismes du Carnet et leurs effets concrets sur la situation des femmes dans l'industrie. En clair, la mise en avant des candidatures féminines n'est pas en soi problématique, bien au contraire. Cependant, il serait erroné de faire l'économie d'une analyse et d'une prise en compte des effets et des conséquences induits par un tel système, même si ses dispositions réglementaires sont en apparence favorisantes pour un groupe d'individus particuliers.

Nos recommandations

- Accroître la transparence du Carnet en permettant aux candidates référées d'avoir accès aux noms des employeurs auxquels elles ont été référées.
- Équilibrer les ratios de candidats référés de manière à accroître la nécessité objective pour les employeurs de tenir compte des candidatures féminines pour combler leur besoin de main-d'œuvre.
- Limiter l'identification des salariés à leur matricule.
- Supprimer les modalités de classement et d'indication du nombre d'heures travaillées au profit de l'indication du grade atteint par les candidats.

Bibliographie

- COMITÉ DE VIGIE SUR LA RÉFÉRENCE DE MAIN-D'ŒUVRE DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION (2014). *Rapport présenté au Ministre du Travail Monsieur Sam Hamad*, rédaction : Claudette Carbonneau, Jean Cournoyer, Matthias Rioux, 37 p.
- COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC (2016a). *Rapport sur le service de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction 2015*, Montréal, CCQ, 43 p. COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC (2016
- COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC (2016b). *Les femmes dans la construction – Portrait statistique 2015*, Direction de la recherche et de la documentation de la CCQ, 19 p.
- COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC (2016c). *Bilan annuel 2015 du Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction 2015-2024*, 20 p.
- COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC (2015a). *Rapport annuel de gestion 2014*, Montréal, CCQ, 225 p.
- COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC (2015b). *Les femmes dans la construction – Portrait statistique 2014*, Direction de la recherche et de la documentation de la CCQ, 15 p.
- COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC (2015c). *Fiches statistiques par métier et occupation spécialisée dans la construction – Portrait du parcours des hommes et des femmes*, 77 p.
- COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC (2015d). *Rapport sur le service de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction 2014*, Montréal, CCQ, 57 p.
- COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC (2014a). *Rapport sur le service de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction septembre-décembre 2013*, Montréal, CCQ, 92 p.
- COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC (2014b). *Analyse de la situation des femmes dans l'industrie de la construction – Comparaison entre les provinces du Canada*, Direction de la recherche et de la documentation de la CCQ, 14 p.
- COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC (2014c). *Consultation élargie visant le renouvellement du programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction (PAEF) : Rapport de consultation*, Institut du Nouveau Monde, 97 p.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (2013). *Une mixité en chantier Les femmes dans les métiers de la construction* : Avis, recherche et rédaction Geneviève Dumont et Élise Pelletier, Québec, CSF, 94 p.

Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction. L.R.Q, c. R-20.

Règlement sur le Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction. L.R.Q., c. R-20, r.14.1

Règlement sur le permis de service de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction. L.R.Q., c. R-20, r.8.1.