



ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE

Mise en place des mesures de redressement
du Programme d'accès à l'égalité des femmes
de l'industrie de la construction

Charles Morissette
Direction de la recherche
et de la documentation
12 mai 2016

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES.....	2
SOMMAIRE EXÉCUTIF	3
1. DÉFINITION DU PROBLÈME.....	3
2. PROPOSITION DU PROJET	4
3. ANALYSE DES OPTIONS NON RÉGLEMENTAIRES	4
4. ÉVALUATION DES IMPACTS.....	5
4.1 Description des secteurs touchés.....	5
4.2 Coûts pour les entreprises	8
4.3 Avantages du projet	10
4.4 Impact sur l'emploi	11
5. ADAPTATION DES EXIGENCES AUX PME.....	11
5.1 En quoi le fardeau des exigences est-il modulé pour tenir compte de la taille des entreprises?	11
6. COMPÉTITIVITÉ DES EXIGENCES ET IMPACT SUR LE COMMERCE AVEC LES PARTENAIRES ÉCONOMIQUES DU QUÉBEC.....	11
6.1 La préservation de la compétitivité des entreprises québécoises	11
6.2 Les effets de la solution projetée sur la libre circulation des personnes, des biens, des services, des investisseurs et des investissements entre le Québec et ses partenaires économiques	11
7. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT.....	12
8. CONCLUSION.....	13
9. PERSONNE(S)-RESSOURCE(S).....	13

SOMMAIRE EXÉCUTIF

Malgré les dispositions réglementaires particulières mises en place pour les femmes, en 1997, avec le premier Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction (PAEF), le milieu de la construction demeure, aujourd'hui, un univers essentiellement masculin. La sous-représentation des femmes sur les chantiers québécois assujettis à la Loi R-20 est encore un enjeu critique dans l'industrie de la construction. De plus, dans la réglementation en vigueur, les dispositions particulières visant à favoriser la présence des femmes dans l'industrie de la construction n'ont pas évolué depuis le premier PAEF pour tenir compte des nouvelles réalités de l'industrie.

La mise en place de mesures réglementaire de redressement n'entraîne pas de coûts liés aux formalités administratives de l'employeur.

1. DÉFINITION DU PROBLÈME

Évolution récente du problème

Conformément à la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (Loi R-20) (articles 123.1 et 126.0.1), la Commission de la construction du Québec (CCQ) a le mandat d'intégrer, de maintenir et d'augmenter le nombre de femmes exerçant un métier ou une occupation de la construction, et ce, depuis le projet de loi 46 de 1995.

Le premier PAEF visait l'atteinte de 2 % de travailleuses actives dans la construction assujettie à la Loi R-20, mais cette cible n'a pas été atteinte. En 2015, il y avait seulement 1,5 % de travailleuses actives sur les chantiers assujettis à la Loi R-20.

Les femmes ont des difficultés à intégrer et à se maintenir en emploi sur les chantiers de construction du Québec. Leur taux d'abandon de l'industrie s'avère deux fois plus élevé que les hommes après 5 ans, notamment en raison de problèmes relationnels (isolement, intimidation, discrimination, harcèlement, etc.). Les femmes sont aussi peu nombreuses avec un statut de compagnon considérant leur faible ancienneté dans l'industrie. Elles sont apprenties dans une très large proportion, soit 55 %, comparativement à 29 % pour les hommes.

Conséquence dans le cas où le statu quo est maintenu

Le maintien du statu quo ne contribue pas à corriger, dans un délai raisonnable, la situation de sous-représentation que vivent les femmes dans l'industrie de la construction. Cela a pour effet de limiter l'accès, la rétention des femmes et l'augmentation de leur nombre dans les métiers et occupations de la construction et freine le développement d'un bassin de main-d'œuvre féminine compétente et qualifiée au Québec. De façon plus générale, cela limite l'égalité des chances en emploi des femmes ainsi qu'en quelque sorte l'amélioration de la situation économique des femmes dans la société québécoise.

Le statu quo ne respecte pas les orientations gouvernementales en matière d'égalité de droit et de fait entre les femmes et les hommes. Les mesures réglementaires proposées constituent les seules mesures de redressement du PAEF. Sans ces mesures de

redressement, le PAEF ne répondrait pas aux principes de la Charte des droits et libertés en matière de programme d'accès à l'égalité en emploi.

2. PROPOSITION DU PROJET

Le projet consiste à apporter des modifications au Règlement sur la délivrance des certificats de compétence (chapitre R-20, r. 5), au Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (chapitre R-20, r. 8) et au Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction (chapitre R-20, r. 6.1) afin de réaliser les mesures réglementaires de redressement favorisant l'accès, le maintien et l'augmentation du nombre de femmes sur les chantiers de construction et prévues au Programme d'accès à l'égalité des femmes de l'industrie de la construction 2015-2024 (PAEF).

Les mesures réglementaires de redressement

Essentiellement, quatre mesures réglementaires de redressement sont prévues. Ce sont les conditions de délivrance d'un certificat de compétence pour les femmes diplômées et non-diplômées, les règles relatives aux proportions d'apprentis par compagnon sur les chantiers ainsi que les règles d'affectation d'une femme titulaire d'un certificat de compétence partout au Québec qui sont allégées.

3. ANALYSE DES OPTIONS NON RÉGLEMENTAIRES

Possibilité de solutions non législatives ou réglementaires

L'activité dans l'industrie de la construction est encadrée par la Loi R-20 et les règlements afférents. Aucune solution non réglementaire ne permet de mettre en place les mesures de redressement du PAEF 2015-2024 pour contribuer à corriger la situation pour les femmes relativement à l'accès et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction. Les conditions de délivrance d'un certificat de compétence, les règles relatives aux proportions d'apprentis par compagnon sur les chantiers ainsi que les règles d'affectation d'une femme titulaire d'un certificat de compétence sont prévues par règlement.

Raisons expliquant le rejet des options non réglementaires

Aucune solution non réglementaire.

4. ÉVALUATION DES IMPACTS

4.1 Description des secteurs touchés

Secteurs touchés

Les deux premières mesures réglementaires de redressement, celles touchant l'accès aux femmes diplômées et aux femmes non diplômées, n'ont pas d'impacts administratifs sur les employeurs. Au contraire, ces mesures apportent aux entreprises davantage de flexibilité d'embauche et ouvrent la voie à plus grand choix de main-d'œuvre. Les entreprises peuvent bénéficier d'avantages concurrentiels avec les deux dernières mesures (règles relatives aux proportions d'apprentis par compagnon sur les chantiers et la possibilité pour un employeur d'affecter une femme partout au Québec si elle a travaillé 500 heures ou plus pour lui). La troisième mesure donne un avantage concurrentiel aux entreprises qui embauchent des femmes. Dans l'ensemble, les quatre mesures permettent d'accroître le droit de gérance des entreprises en leur offrant un bassin plus grand et diversifié de main-d'œuvre, notamment par la présence plus accrue d'une main-d'œuvre féminine compétente et qualifiée au Québec.

Les entreprises concernées par les deux dernières mesures sont des entrepreneurs de l'industrie de la construction (code SCIAN 23). La portion de l'industrie de la construction assujettie à la Loi R-20 est estimée à environ 60 % de l'activité totale de l'industrie.

Nombre d'entreprises touchées

Un total de 25 724 employeurs a déclaré des heures à la Commission de la construction en 2014.

- PME : 25 722 (99,9 %)
- Grandes entreprises (500 employés et plus) : 2 (moins de 1 %)
- Total : 25 724

**Nombre d'employeurs, heures travaillées et masse salariale rapportée à la CCQ
selon le nombre moyen de salariés, 2014**

Nombre de salariés ¹	Nombre d'employeurs	Heures travaillées ('000)	Masse salariale ² ('000\$)
1 à 5	21 353	32 254	1 126 157
6 à 10	2 270	20 748	757 538
11 à 25	1 449	32 272	1 221 852
26 à 50	434	23 393	928 211
51 à 100	142	16 017	675 131
101 à 200	54	11 861	507 937
201 à 500	20	10 393	486 737
501 et plus	2	2 445	119 252
Total	25 724	149 384	5 822 815

1. Selon le nombre moyen de salariés observé au cours des seuls mois durant lesquels l'employeur a embauché un ou des salariés.

2. Incluant les indemnités de congés, les primes et les heures supplémentaires.

Source : CCQ, avril 2015.

ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE

- La main-d'œuvre inclut 2 238 femmes actives dont 1 223 apprenties, 554 compagnons et 451 occupations.

Nombre de salariés actifs, selon le sexe et part des femmes, 2014

Salariés actifs	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Apprentis	1233	45 232	46 465	2,7 %
Compagnons	554	85 439	85 993	0,6 %
Occupations	451	24 794	25 245	1,8 %
Total	2238	155 465	157 703	1,4 %

Source : CCQ, Fiches statistiques par métier et occupation spécialisée dans la construction, octobre 2015.

- 294 femmes ont accédé à l'industrie en 2014 à titre d'apprenties, dont 177 avec un diplôme et 117 sans diplôme.

Nombre d'entrées dans l'industrie, selon le sexe et part des femmes, 2014

Entrées	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Apprentis	294	6 430	6 724	4,4 %
• Diplômés	177	4 530	4 707	3,8 %
• Non-diplômés	117	1 900	2 017	5,8 %
Compagnons	14	786	800	1,8 %
Occupations	52	1 436	1 488	3,5 %

Source : CCQ, Fiches statistiques par métier et occupation spécialisée dans la construction, octobre 2015.

- Le taux d'abandon de femmes de l'industrie s'avère deux fois plus élevé que les hommes après 5 ans.

Taux d'abandon de l'industrie après 5 ans, selon le sexe, 2014

Après 5 ans	Femmes	Hommes	Total
Total	57 %	35 %	36 %
Diplômés	45 %	23 %	23 %
Non-diplômés	62 %	40 %	41 %

- Les femmes sont peu nombreuses à accéder au statut de compagnon considérant leur faible ancienneté dans l'industrie.

ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE

Accès au statut de compagnon, selon le sexe et part des femmes, 2014

Passage d'apprentis à compagnon	Femmes	Hommes	% de femmes
Nombre de passages	72	5 109	1,4 %

- Les femmes ont été embauchées par 1 931 employeurs.

Caractéristiques additionnelles du secteur touché :

- Nombre d'employés : 157 703 salariés actifs en 2014 dans la construction assujettie, dont 46 465 apprentis, 85 993 compagnons et 25 245 occupations.
- Production annuelle (en \$) : Il s'est dépensé 45 G\$ en immobilisation dans la construction en 2014 au Québec. Environ 60 % de ce montant est assujetti à la Loi R-20.
- Part du secteur dans le PIB de l'économie du Québec : En matière de dépenses, les dépenses d'investissements en construction représentent 12 % du PIB, ce qui inclut toutefois les achats de matériaux de construction (ex. : équipement, machinerie, etc.) ou autres types d'achats auprès d'autres industries. Si l'on considère seulement la valeur ajoutée de l'industrie de la construction, 6,6 % du PIB québécois provient de la construction.
- Autres :

Nombre d'employeurs par secteur, 2014

	Génie civil et voirie	Industriel	Institutionnel et commercial	Résidentiel	Ensemble des secteurs ¹
Total	2 683	1 738	15 981	14 991	25 724

1. Un employeur peut apparaître dans plus d'un secteur, mais n'est considéré qu'une fois dans le total.

Source : CCQ, avril 2015.

4.2 Coûts pour les entreprises

Les changements réglementaires touchent les 25 724 employeurs de l'industrie de la construction puisqu'il est visé d'accroître le nombre de femmes travaillant sur les chantiers de construction assujettis à la Loi R-20, et plus particulièrement les 1931 employeurs qui embauchent des femmes. La mise en place de mesures réglementaires de redressement pour le PAEF n'a pas d'impacts financiers pour les entreprises ou le gouvernement.

Les employeurs sont déjà inscrits auprès de la CCQ. Ils ont déjà payé les frais d'enregistrement. Il n'y a pas de nouvel assujettissement de travaux, en conséquence pas de nouveaux employeurs à intégrer dans l'industrie assujettie à la Loi R-20. La mise en place de mesures réglementaires de redressement n'entraîne donc pas de changement de coûts liés aux formalités administratives pour les employeurs (ex. : rapport mensuel ou avis d'embauche).

La modification des proportions d'apprentis par compagnon sur les chantiers ainsi que la possibilité pour un employeur d'affecter une femme partout au Québec, si elle a travaillé 500 heures ou plus pour lui, offrent un avantage concurrentiel aux entreprises qui pratiquent la mixité dans leur équipe de travail. En effet, ces changements contribuent à diminuer les coûts de la main-d'œuvre sur certains chantiers en favorisant l'embauche d'apprenties. La CCQ ne détient cependant pas de statistiques par chantier qui permettraient de mesurer l'impact sur la masse salariale des entrepreneurs.

Il n'y a pas de nouveaux coûts pour la conformité, ni les formalités, ni pour des manques à gagner. La mise en place des mesures réglementaires de redressement vient alléger les règles favorisant l'embauche et le maintien des femmes en emploi.

Coûts directs liés à la conformité aux normes

	Période d'implantation (coûts non récurrents)	Années subséquentes (coûts récurrents)	Total
Dépenses en capital (acquisition d'un terrain, d'une machinerie, d'un système ou d'un équipement informatique, construction ou modification d'un bâtiment, etc.)			
Coûts de location d'équipement			
Coûts d'entretien et de mise à jour des équipements			
Dépenses en ressources humaines (consultants, employés et gestionnaires, etc.)			
Coûts pour les ressources spécifiques (ex. : trousse, outils, publicité, etc.)			
Autres coûts directs liés à la conformité			
Total des coûts directs liés à la conformité aux normes			Aucun

ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE

Coûts liés aux formalités administratives

	Période d'implantation (coûts non récurrents)	Années subséquentes (coûts récurrents)	Total
Coûts de production, de gestion et de transmission des rapports, des enregistrements, des registres et des formulaires d'autorisation			
Dépenses en ressources externes (ex. : consultants)			
Autres coûts liés aux formalités administratives			
Total des coûts liés aux formalités administratives			Aucun

Manques à gagner

	Période d'implantation (coûts non récurrents)	Années subséquentes (coûts récurrents)	Total
<ul style="list-style-type: none">Diminution du chiffre d'affairesAutres types de manques à gagner			
Total des manques à gagner			Aucun

Synthèse des coûts pour les entreprises

	Période d'implantation (coûts non récurrents)	Années subséquentes (coûts récurrents)	Total
<ul style="list-style-type: none">Coûts directs liés à la conformité aux normesCoûts liés aux formalités administrativesManques à gagner			
Total des coûts pour les entreprises			Aucun

4.3 Avantages du projet

La mise en place de mesures réglementaires de redressement permettra :

- de corriger la situation de sous-représentation des femmes dans le secteur de la construction en accordant aux travailleuses des assouplissements dans les normes d'accès, de supervision immédiate et d'affectation d'une personne titulaire d'un certificat de compétence partout au Québec, comme le prévoit le cadre des programmes d'accès à l'égalité en emploi.
- de réaliser un rattrapage de la présence des femmes en favorisant leur intégration, leur maintien et l'augmentation de leur nombre dans l'industrie de la construction. Notons que sans les mesures réglementaires, même si d'autres mesures de redressement sont prévues au PAEF, les cibles pour 2018 risquent de ne pas être atteintes;
- de faciliter l'entrée de davantage de femmes annuellement et leur retour sur les chantiers de construction, en fonction des différentes voies d'accès à l'industrie, qu'elles soient diplômées ou non, et ce, sans porter atteinte à l'ensemble de la main-d'œuvre;
- de diversifier la main-d'œuvre sur les chantiers de construction. Davantage de femmes sur les chantiers signifient plus de capacité de production pour les entreprises de l'industrie parce qu'elles ont accès à un plus grand bassin de main-d'œuvre compétente. Cela s'inscrit comme un facteur de croissance sociale et économique pour les entreprises de l'industrie;
- d'avoir davantage de femmes salariées préférentielles, et ce, plus rapidement ainsi qu'à plus de femmes apprenties d'obtenir des opportunités de travail en lien avec les proportions d'apprentis par compagnon à respecter.
- de respecter les orientations gouvernementales, précisément de faire progresser l'égalité de droit et de fait entre les femmes et les hommes au Québec et tirer parti du levier qu'offre la stratégie de développement du secteur minier au Québec, et le Plan Nord, dont l'objectif est de créer des emplois et de la richesse pour les communautés nordiques, en portant une attention particulière au développement d'une main-d'œuvre féminine;
- d'amener un plus grand nombre de femmes à envisager la construction comme choix professionnel, contribuant à l'autonomie économique des femmes (étant donné que la construction offre des salaires et des avantages sociaux concurrentiels).

4.4 Impact sur l'emploi

Aucun impact sur l'emploi total, mais plutôt sur la composition de la main-d'œuvre. Les modifications devraient permettre à davantage de femmes d'accéder à l'industrie de la construction et de se maintenir en emploi.

5. ADAPTATION DES EXIGENCES AUX PME

5.1 En quoi le fardeau des exigences est-il modulé pour tenir compte de la taille des entreprises?

La majorité des entreprises de construction sont des PME. Il n'y a pas de mesures particulières selon la taille de l'entreprise.

6. COMPÉTITIVITÉ DES EXIGENCES ET IMPACT SUR LE COMMERCE AVEC LES PARTENAIRES ÉCONOMIQUES DU QUÉBEC

6.1 La préservation de la compétitivité des entreprises québécoises

Sans objet. Contrairement au secteur manufacturier où le produit est fabriqué en usine, l'industrie de la construction, notamment les entreprises et la main-d'œuvre, bâtit des produits sur place (maisons, écoles, hôpitaux, routes, etc.). De façon directe, la notion de compétitivité internationale des coûts y a donc peu de signification. Les entreprises extérieures désirant travailler au Québec ont les mêmes obligations que les entreprises québécoises. Ces dernières doivent respecter les obligations des autres juridictions lorsqu'elles travaillent ailleurs. Des accords de reconnaissance mutuelle des compétences existent avec les autres provinces pour faciliter la mobilité. Toutefois, de façon plus indirecte, la diversité de la main-d'œuvre et la relève permet aux entreprises d'être plus compétitives, en étant plus pérennes, plus productives et plus innovantes.

6.2 Les effets de la solution projetée sur la libre circulation des personnes, des biens, des services, des investisseurs et des investissements entre le Québec et ses partenaires économiques

La solution réglementaire n'entraîne aucun coût additionnel et n'aura aucun impact sur la compétitivité des entreprises, qu'elles soient du Québec ou de l'extérieur, et aucun impact sur la circulation, des biens, des services, des investisseurs et des investissements entre le Québec et ses partenaires économiques.

7. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

L'information liée aux changements réglementaires sera diffusée aux groupes suivants :

- les employeurs actifs de l'industrie (environ 25 700);
- la main-d'œuvre active de l'industrie de la construction, et plus particulièrement, les femmes titulaires d'un certificat de compétence;
- les associations patronales et syndicales;
- les centres de formation professionnelle, dont les femmes diplômées;
- les centres locaux d'emplois, les groupes d'employabilité soutenant la main-d'œuvre féminine et les différents organismes concernés, dont les femmes ayant un intérêt pour la construction;
- les membres du personnel de la CCQ concernés par l'application des nouvelles dispositions réglementaires.

La CCQ s'adressera directement aux employeurs et à la main-d'œuvre de l'industrie pour leur faire connaître les modifications réglementaires avec une campagne d'information (envois personnalisés, courriels, messages sur le site Internet de la CCQ et dans différentes publications corporatives). La CCQ misera également sur la participation des associations patronales et syndicales pour rejoindre leurs membres, qui sont les entreprises et les salariés de l'industrie, ainsi que les centres de formation professionnelle, les centres locaux d'emploi, les groupes d'employabilité soutenant la main-d'œuvre féminine et les différents organismes concernés afin qu'ils agissent comme relayeurs auprès des clientèles concernées. Enfin, la CCQ s'assura de transmettre les informations au personnel de la CCQ, avant toute diffusion à l'externe, par le biais d'outils de communication interne (courriels, messages sur le site intranet, publications d'entreprises).

8. CONCLUSION

Les projets de règlement proposés respectent les orientations gouvernementales, précisément de faire progresser l'égalité de droit et de fait entre les femmes et les hommes au Québec et tirer parti du levier qu'offre la stratégie de développement du secteur minier au Québec et le Plan Nord, dont l'objectif est de créer des emplois et de la richesse pour les communautés nordiques, en portant une attention particulière au développement d'une main-d'œuvre féminine.

Cette deuxième solution détient la très forte adhésion des associations patronales et syndicales de l'industrie de la construction. Les mesures réglementaires de redressement permettent effectivement des avantages concurrentiels aux entreprises qui pratiquent la mixité dans leur équipe de travail, notamment en engageant des femmes pour travailler sur les chantiers.

Enfin, la mise en place de mesures réglementaires de redressement répond aux demandes historiques de différentes parties prenantes, notamment le Conseil du statut de la femme, les organismes de défenses des droits et du développement de l'employabilité des femmes, les syndicats et les groupes de recherche.

9. PERSONNE(S)-RESSOURCE(S)

Charles Morissette
Directeur
Direction de la recherche et de la documentation
Commission de la construction du Québec
8485, rue Christophe-Colomb
Montréal (Québec) H2M 0A7