



**TRAVAILLEUSES  
DE LA CONSTRUCTION**

Observatoire des effets de la crise et de la relance

# **BULLETIN PRINTEMPS 2022**



# À RELIRE DANS LE BULLETIN 1

## Une reprise forte et des effets de la pandémie qui persistent

La première vague de COVID-19 et la « mise sur pause » de l'industrie de la construction au printemps 2020 ont eu des effets pendant plusieurs mois : retard des travaux, intensification du travail lors de la reprise, variation du nombre d'heures travaillées, manque de prévisibilité.

## COVID-19 : des améliorations sanitaires durables sur les chantiers?

L'instauration et le resserrement des obligations relatives aux installations sanitaires sur les chantiers en raison de la COVID-19 ont redressé un problème déploré depuis longtemps par les travailleuses de l'industrie. Or, plusieurs constatent déjà un laisser-aller et un retour en arrière dans certains milieux.

## Conciliation travail-famille : des obstacles persistants

La pénurie de places en service de garde, l'inadaptation des horaires de leurs services à ceux des chantiers de construction et l'absence d'accommodements constituent toujours un obstacle à la pleine participation des travailleuses à l'industrie et à leur capacité de maintien à l'emploi.

## Harcèlement et discrimination : des obstacles historiques et systémiques

Les travailleuses demeurent sujettes à différentes formes de harcèlement sexiste et sexuel qui contribuent à leur isolement, nuit à leur intégration et, plus largement, à leur bien-être au travail.

## Santé et sécurité au travail

L'intensification des travaux pose des préoccupations importantes sur divers enjeux relatifs à la santé et la sécurité au travail : respect des règles, accès aux équipements et outils adaptés, risques accrus d'accidents et de lésions professionnelles, etc.

# POUR RELIRE LE BULLETIN 1

**Pour en savoir plus sur l'Observatoire**



**BULLETIN  
AUTOMNE  
2021**

# NOUVELLES DE L'OBSERVATOIRE

Depuis janvier 2022



Poursuite des rencontres en mode hybride selon le contexte sanitaire. Plus de 60 travailleuses de métiers et d'occupations et intervenant.es de l'industrie ont participé aux consultations.



Veille et analyse des mesures de relance et d'activation de la main-d'œuvre mises en place par le gouvernement du Québec et la Commission de la construction du Québec (CCQ).



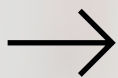
Analyse, rédaction et planification des activités de diffusion à venir en 2022-2023.



Suivi des débats et des interventions concernant la rareté de main-d'œuvre qualifiée dans l'industrie.

## Rappel des objectifs

- 1 Documenter les effets socio-économiques de la COVID-19 et ceux de la relance économique sur les parcours d'emploi et sur la rétention des travailleuses dans l'industrie;
- 2 Mieux comprendre les réalités et les défis rencontrés par les travailleuses au regard des différents métiers et occupations, secteurs et régions d'activité;
- 3 Identifier des pistes d'action et formuler des recommandations adaptées aux réalités des travailleuses et de l'industrie.



Quels seront les **impacts** de la crise de la **COVID-19** et des mesures de **relance économique** sur la **capacité de maintien** des travailleuses dans l'industrie?





# QUELQUES OBSERVATIONS ET PISTES À SUIVRE



## Mise à jour des données sur la participation des femmes

### Une reprise et une croissance du secteur au-delà des prévisions

- L'industrie de la construction a atteint en 2021 des records au chapitre des heures travaillées : tous les secteurs, à l'exception du secteur industriel, ont dépassé les niveaux de l'industrie avant la pandémie.
- Les investissements publics en matière d'infrastructures expliquent les records dans les secteurs institutionnel-commercial et génie civil.
- Plus de 190 000 salarié-e-s ont œuvré sur les chantiers en 2021 (un nouveau record!), soit 10 000 de plus que le nombre déterminé par les estimations faites l'année précédente.
- En 2021, plus de 21 600 nouveaux travailleur-euse-s ont intégré l'industrie, dont 1933 femmes.

### Le contexte actuel sera-t-il favorable à plus d'emplois dans la construction assujettie (CCQ) pour les travailleuses de la construction?

- En 2021, il y avait un total de 6220 travailleuses actives dans l'industrie (3,27 % de la main-d'œuvre). La barre du 3 %, une cible de longue date, est dépassée pour la première fois.
- Près de 3200 femmes ont fait leur entrée dans la construction en 2020 et 2021. On estime donc que 50 % des travailleuses actives sont dans le secteur depuis moins de 2 ans, et 70 % depuis moins de 3 ans.
- 64,7 % des femmes dans l'industrie travaillent dans la grande région de Montréal, comparativement à 56,5 % pour les hommes. Elles sont particulièrement sous-représentées dans les régions du Bas-Saint-Laurent-Gaspésie, du Saguenay-Lac-Saint-Jean, de la Mauricie, de la Côte-Nord et de la Baie-James.
- La très forte majorité (85 %) des nouvelles travailleuses sont entrées dans l'industrie en 2020 par les bassins en tant que non-diplômées (contre 76 % pour les hommes).
- Proportionnellement aux hommes, les femmes travaillent davantage dans les secteurs résidentiel et institutionnel-commercial, et moins dans les secteurs génie civil et industriel.







# Davantage de femmes, mais des inégalités salariales qui persistent

- Malgré la situation de plein-emploi et la croissance de l'industrie, les femmes font moins d'heures dans l'industrie assujettie à la Loi R-20 et ont un salaire annuel inférieur aux hommes.
- L'écart de salaire moyen se situe à 74 % entre les apprentis femmes et hommes; et il se situe à 88 % entre les femmes et les hommes ayant le statut de compagnon.
- Pour l'ensemble des métiers et occupations, les femmes ne gagnent en moyenne que 61% du salaire annuel des hommes.

## Quelques facteurs pour expliquer les écarts de salaire :

- Les femmes cumulent annuellement, en moyenne, moins d'heures dans la construction assujettie (CCQ) que les hommes (74 % des heures);
- Elles sont surreprésentées au statut d'apprenti (78 % des femmes sont apprenties contre 35 % des hommes);
- Elles sont surreprésentées dans les métiers et occupations les moins rémunérateurs de l'industrie;
- Elles travaillent davantage dans les secteurs où les taux salariaux sont moins élevés.

### Salaires annuels moyens, et moyennes des heures travaillées dans la construction assujettie (CCQ), en 2021

|                                       | <b>Femmes</b>               |                           | <b>Hommes</b>               |                           |
|---------------------------------------|-----------------------------|---------------------------|-----------------------------|---------------------------|
|                                       | <b>Salaire annuel moyen</b> | <b>Heures travaillées</b> | <b>Salaire annuel moyen</b> | <b>Heures travaillées</b> |
| <b>Apprentis</b>                      | 21 810 \$                   | 709 h                     | 29 436 \$                   | 859 h                     |
| <b>Compagnons</b>                     | 50 333 \$                   | 1 096 h                   | 57 348 \$                   | 1 177 h                   |
| <b>Total (métiers et occupations)</b> | 27 884 \$                   | 766 h                     | 46 084 \$                   | 1 039 h                   |

### Les 6 métiers et occupations où la proportion de femmes est la plus élevée, 2020

|                                    | <b>Part des femmes dans le métier/ occupation (%)</b> | <b>Salaire annuel moyen des femmes (CCQ)</b> | <b>Salaire annuel moyen du métier (CCQ)</b> |
|------------------------------------|-------------------------------------------------------|----------------------------------------------|---------------------------------------------|
| <b>Peintre</b>                     | 20 %                                                  | 24 126 \$                                    | 30 555 \$                                   |
| <b>Arpenteur</b>                   | 7,9 %                                                 | 41 589 \$                                    | 54 430 \$                                   |
| <b>Plâtrier</b>                    | 7,5 %                                                 | 24 948 \$                                    | 35 332 \$                                   |
| <b>Calorifugeur</b>                | 7,4 %                                                 | 35 018 \$                                    | 46 904 \$                                   |
| <b>Carreleur</b>                   | 7,2 %                                                 | 25 485 \$                                    | 30 960 \$                                   |
| <b>Poseur de revêtement souple</b> | 4 %                                                   | 21 741 \$                                    | 27 647 \$                                   |
| <b>Manoeuvre</b>                   | 3,8 %                                                 | 20 999 \$                                    | 31 034 \$                                   |

- Les femmes sont susceptibles de devoir compléter leur revenu en travaillant sur les chantiers « hors construction », voire en décrochant aussi des emplois dans d'autres secteurs.
- En 2011, seulement 39 % des emplois occupés par les femmes sur les chantiers de construction étaient assujettis à la Loi R-20, contre 85 % pour les hommes.
- Comparativement aux hommes, les femmes sont ainsi moins nombreuses à bénéficier des avantages des conventions collectives de l'industrie en matière de salaires, d'avantages sociaux et de protection syndicale.

« **Trouver LA place c'est dur aussi, hors construction. T'es jamais payée vraiment... t'es pas payée le même salaire que dans la construction. T'as pas les mêmes assurances, t'as pas le même fonds de pension, t'as pas les mêmes conditions. C'est vraiment complètement différent.** »

- Or, ce n'est pas faute d'intérêt pour les emplois CCQ que les travailleuses se tournent vers le « hors décret ». La sous-représentation et l'exclusion des femmes des chantiers assujettis constituent une atteinte à leurs droits à l'égalité en emploi, et cela les maintient dans des conditions de travail et d'emploi désavantageuses.

« **Quand c'est hors décret, c'est toi qui négocies ton salaire et quand tu ne connais pas ça, c'est pas facile de négocier un salaire. Étant une femme, c'est sûr que j'étais plus gênée de demander plus, fait que j'étais moins payée que les autres, c'est certain. Je me suis fait dire : « Ils auraient pu te donner au moins 25 \$ de l'heure. » Moi je n'avais même pas 20 \$. Avoir su, si j'avais été capable de « rentrer décret » en partant, je n'aurais pas à m'inquiéter pour ma pension plus tard** »

# COUP D'ŒIL POLITIQUE : PCU, CHÔMAGE, CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE ET FORMATION PROFESSIONNELLE



## Des garderies pour soutenir la participation des femmes sur le marché de l'emploi? Oui, mais pour quand?

- En avril 2022, le gouvernement a adopté le projet de *Loi 1<sup>1</sup>* qui prévoit la construction de nouveaux centres de la petite enfance (CPE) afin de résoudre la pénurie de places en services de garde.
- Les travailleuses de la construction seront au rendez-vous pour bâtir ces garderies, mais en attendant, les femmes qui ont des enfants en bas âge continueront d'éprouver les problèmes de conciliation travail-famille qui nuisent à leur intégration et à leur maintien dans l'industrie.
- Les employeurs doivent être davantage proactifs sur le plan des horaires de travail, en assurant leur prévisibilité et leur flexibilité.
- Des inquiétudes sur le nombre suffisant d'éducatrices en garderie sont fondées et nécessitent une amélioration de leurs conditions de travail.

<sup>1</sup> *Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance afin d'en préciser la portée, d'améliorer l'accessibilité et de compléter le développement du réseau des services de garde éducatifs à l'enfance*

## Deux chercheuses de l'UQAM se penchent sur la conciliation travail-famille dans la construction<sup>2</sup>

### Quelques constats de l'étude :

- Les travailleur-euse-s de la construction qui ont de jeunes enfants à charge rencontrent des difficultés importantes en matière de conciliation travail-famille, mais y répondent de façon différente :
  - Les hommes vont en premier lieu compter sur leur famille (souvent la conjointe), ou sur les services éducatifs;
  - Les femmes vont plutôt aménager leurs horaires de travail, réduire leurs heures de travail et concentrer tout leur temps et leur énergie à jongler avec les responsabilités familiales et professionnelles;
  - Le fardeau de la conciliation travail-famille retombe donc, dans les faits, prioritairement sur les femmes, qu'elles soient travailleuses elles-mêmes ou conjointes de travailleurs.
- L'étude réaffirme la nécessité d'une analyse genrée pour mieux intervenir sur les problèmes de conciliation travail-famille dans l'industrie de la construction.

### Des pistes de solution avancées :

- Attirer l'attention sur les défis de conciliation travail-famille rencontrés par l'ensemble des travailleur-euse-s;
- Briser le cercle vicieux de la conciliation travail-famille qui confine les pères au rôle de « mari pourvoyeur » et les femmes à celui de la mère qui s'adapte;
- Adapter les horaires des services de garde aux heures de travail de la construction.

### Remarques :

- L'étude montre que les femmes auraient davantage recours au « banquage d'heures » pour pallier les imprévus parentaux. Or cette pratique échappe, à l'exception du secteur résidentiel, aux dispositions et à la protection des conventions collectives de l'industrie : les heures supplémentaires sont censées être payées au taux majoré.
- Le nombre limité d'employeurs offrant des mesures de conciliation travail-famille et l'instabilité de l'emploi dans le secteur réduisent les possibilités d'emploi des femmes ayant des enfants ou des personnes à charge et nuisent à leur progression professionnelle.
- La nécessité pour les travailleuses de trouver un employeur « conciliant » et de « rester avec lui » les place dans un rapport de dépendance envers l'employeur.
- L'idée de travailler pour le même employeur tout au long de sa carrière est incompatible avec le fonctionnement actuel de l'industrie de la construction dans plusieurs secteurs, régions et métiers.

<sup>2</sup> Lefrançois, Mélanie et Mélanie Trottier, "Work-family balance in the construction industry: why gender analysis matters to develop sustainable interventions", *Ergonomics*, 2022.







## Les mesures de soutien du revenu : des remparts à la précarité et un soutien au parcours des travailleuses

- Comme des milliers de travailleuse-s canadien-ne-s, les travailleuses de la construction ont été nombreuses à bénéficier de l'assurance-chômage ou de la Prestation canadienne d'urgence (PCU) afin de subvenir à leurs besoins pendant la fermeture des chantiers en mars et avril 2020.
- Dès l'annonce de la pandémie de la COVID-19, les groupes de défense des droits des chômeur-euse-s ont joué un rôle crucial d'accompagnement et de défense des sans-emploi.
- Pour leur part, les travailleuses qui avaient épuisé leurs prestations d'assurance-chômage pendant le ralentissement saisonnier se sont confrontées à un « trou noir », jusqu'à l'annonce d'assouplissements à la PCU pour les travailleuse-s saisonnier-ère-s.

« **Ce qui a été stressant, ce n'était pas la fermeture des chantiers, c'était plus l'argent parce qu'ils n'avaient pas encore annoncé la PCU. J'étais chez nous, je m'en souviens, j'étais déjà en train d'appeler pour aller me faire engager comme caissière dans une épicerie parce que c'était les seuls qui n'allaient pas fermer. J'ai eu la job, mais ils ont annoncé la PCU et je me suis dit que j'allais la laisser à quelqu'un qui en avait plus besoin que moi.** »

- Les mesures transitoires de l'assurance-chômage adoptées à la fin de la PCU ont bénéficié aux travailleuses qui n'auraient normalement pas cumulé suffisamment d'heures de travail pour recevoir des prestations suffisantes. Cela leur a permis de subsister au cours du ralentissement saisonnier de l'industrie.

« **Avec la COVID, il n'y avait plus de travail. Je suis retournée travailler à la mi-septembre 2020 jusqu'en décembre. J'avais assez d'heures, parce qu'ils ont mis qu'on avait besoin juste de 120 heures pour avoir le chômage, fait que c'est ça qui m'a aidée.** »



## Des effets sexospécifiques à prendre en compte lors de la réforme de l'assurance-emploi

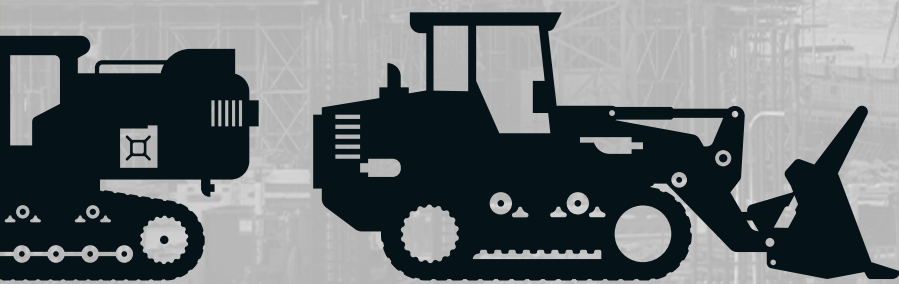
- Les groupes de défense des droits des chômeurs dénoncent depuis des années les inégalités vécues par les femmes dans l'accès au régime d'assurance-chômage et aux prestations.
- En moyenne, les femmes cumulent moins d'heures de travail par année. Elles éprouvent donc davantage de difficulté à se qualifier au régime et à percevoir des prestations suffisantes pendant leur recherche d'emploi ou pour leur permettre de passer à travers le ralentissement saisonnier. Comme ATF l'a documenté<sup>3</sup>, ceci a des impacts directs sur la stabilisation et le maintien à moyen et à long terme des travailleuses dans l'industrie.



- L'assouplissement des règles d'admissibilité à l'assurance-emploi en 2020 a permis, pour un temps, de neutraliser ces effets discriminatoires en permettant aux femmes d'être plus facilement admissibles aux prestations et de toucher un seuil de revenu minimal de 500 \$ pendant 50 semaines. En sécurisant financièrement les travailleuses de l'industrie, ces mesures temporaires ont permis de favoriser leur retour sur les chantiers au printemps 2021.

« **Ne pas avoir eu de chômage, je ne serais pas revenue sur les chantiers parce que j'aurais fait autre chose.** »

<sup>3</sup> Hamel-Roy, Laurence et Élise Dumont-Lagacé, « Garder un pied (et seulement un) sur les chantiers: l'accès aux prestations de chômage et ses effets sur les parcours d'emploi et les possibilités de maintien des travailleuses de l'industrie de la construction au Québec », dans *Diversité en milieu de travail. De l'exclusion à l'inclusion*, Catherine Beaudry et Mélanie Gagnon (dir), JFD Éditions, 2021



## Le PARAF : une mesure intéressante mais d'envergure trop limitée?

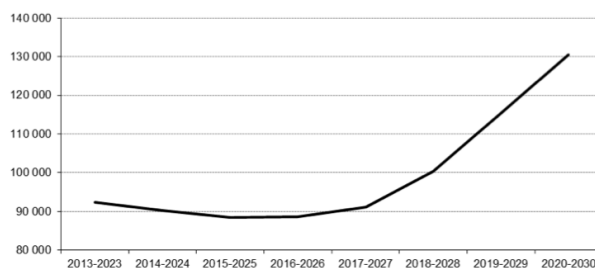
- Le Programme d'aide à la relance par la formation (PARAF) a été lancé en novembre 2020 afin de requalifier et réorienter 20 000 « chômeurs pandémiques » vers les emplois « en demande », dont la construction. Le programme prévoyait une allocation de 500 \$ par semaine pour la durée de la formation.
- Le soutien financier a favorisé la diplomation des étudiant-e-s. La construction constitue le secteur où le taux d'abandon a été le moins élevé (11,4 %) parmi les secteurs de formation couverts par le PARAF.
- Le PARAF a permis à 3374 personnes de compléter un programme de DEP menant à l'industrie de la construction, dont 366 femmes (10,9 % des participant-e-s). Par contre, le nombre de personnes ayant obtenu un diplôme grâce au PARAF demeure marginal par rapport à la cible d'attraction de l'industrie de la construction de 11 000 personnes annuellement.
- L'Opération main-d'œuvre, annoncée en décembre 2021, permettra de continuer à financer l'orientation et la formation des personnes sans emplois vers les emplois de l'industrie de la construction pour les cinq prochaines années.
- La majorité des besoins de nouvelle main-d'œuvre continueront cependant de s'appuyer sur les entrées des travailleuseuse-s non diplômé-e-s par bassin facilitées par l'adoption des *Mesures de rareté* dans l'industrie.

# DES QUESTIONS EN SUSPENS...

## Le gouvernement contribue-t-il à **amplifier la rareté de main-d'œuvre** dans l'industrie de la construction?

Frappée comme d'autres secteurs par la mise sur pause de ses activités au printemps 2020, l'industrie de la construction a vécu une reprise rapide, soutenue par le gouvernement québécois, qui a fait de la construction le moteur de son plan de relance économique post-COVID-19.

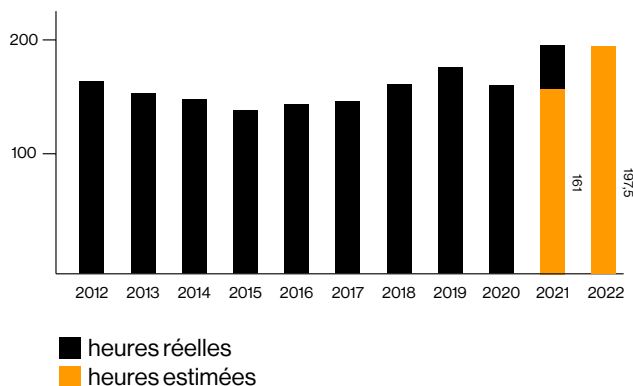
Valeur historique des investissements prévus au Plan québécois des infrastructures – 2013-2023 à 2020-2030  
(contribution du gouvernement du Québec, en millions de dollars)



Source : Plan québécois des infrastructures 2020-2030, Gouvernement du Québec.

Le gouvernement a donc accéléré et intensifié ses investissements en infrastructures, amplifiant la croissance initiée depuis 2017. Il résulte de cet essor un nombre record d'heures travaillées dans l'industrie de la construction en 2019, avant la pandémie; et ensuite, un nombre record d'heures en 2021, surpassant de 18 % (soit 35 millions d'heures) les estimations qui avaient été faites pour cette même année.

Nombre d'heures travaillées et prévues dans l'industrie (en millions d'heures)



Au printemps 2021, le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a annoncé des mesures visant « l'arrivée de plus de 11 000 nouveaux travailleurs et travailleuses par année », et à « faciliter l'intégration et la rétention de la main-d'œuvre, particulièrement pour les groupes de personnes sous-représentées ».

## Qu'en est-il de **l'introduction de mesures spécifiques** à l'intégration et au maintien des femmes dans l'industrie?

Au-delà de la volonté maintes fois annoncée du gouvernement et de la CCQ de favoriser une meilleure intégration des femmes et des travailleur-euse-s faisant partie de groupes sous-représentés dans l'industrie de la construction, quelles sont les cibles concrètes et les mesures effectives qui seront déployées pour les atteindre?





## Quelle sera la capacité de l'industrie à intégrer les nouveaux travailleur-euse-s et à **assurer le développement de leurs compétences?**

Les mesures annoncées à ce jour se limitent à faciliter l'accès des travailleur-euse-s à l'industrie et à accélérer leur apprentissage.

Les besoins en apprentis sont ainsi indirectement augmentés par l'accélération du passage au statut de compagnon, justifiant alors l'application de mesures facilitant l'entrée de nouveaux travailleur-euse-s.

Aucune mesure concrète n'est donc déployée pour répondre aux défis de maintien de ces travailleur-euse-s dans l'industrie, en dépit des problèmes historiques de rétention de la main-d'œuvre, et particulièrement des femmes.

Pendant ce temps, plus de 1900 nouvelles travailleuses (représentant à elles seules plus de 30 % des travailleuses actives) ont rejoint le secteur en 2021.

## Comment la CCQ et le gouvernement comptent-ils **soutenir le maintien** des femmes dans l'industrie?

Dans la foulée de l'adoption des *Mesures de rareté* dans l'industrie et du *Plan d'action pour le secteur de la construction* au printemps 2021, la CCQ avait été mandatée de produire un plan d'action sur la rétention au 1<sup>er</sup> août 2021. À ce jour, le plan se fait toujours attendre.

## Sources

Caza, Pierre-Etienne, « Conciliation travail-famille dans la construction », *Actualités UQAM*, 24 janvier 2022.

CCQ, *Revue de l'activité dans l'industrie de la construction*, 3e trimestre 2021, vol. 43, no 3, décembre 2021

CCQ, *Perspective 2021*, décembre 2020

CCQ, *Perspective 2022*, décembre 2021

CCQ, *Statistiques annuelles 2021*, avril 2022

CCQ, *Perspectives régionales dans l'industrie de la construction 2022-2026 - ensemble de la province*, mars 2022

CCQ, *Les abandons dans l'industrie de la construction au Québec*, janvier 2021

CCQ, *Les femmes dans l'industrie de la construction - Portrait statistiques 2019-2020*, 2021

CCQ, *Fiches statistiques par métier et occupation spécialisée dans la construction - Portrait du parcours des femmes et des hommes (2013 à 2017)*, 2018

Conseil du Trésor, *Communiqué - Dévoilement du plan d'action pour le secteur de la construction*, 21 mars 2021

*Diverses informations concernant le PARAF et pour la mesure PRTCE*, données obtenues du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, avril 2022.

Gouvernement du Québec, *Plan d'action pour le secteur de la construction*, mars 2021

Gouvernement du Québec, *Plan québécois des infrastructures 2020-2030*, mars 2020

Hamel-Roy, Laurence et Élise Dumont-Lagacé, « Garder un pied (et seulement un) sur les chantiers : l'accès aux prestations de chômage et ses effets sur les parcours d'emploi et les possibilités de maintien des travailleuses de l'industrie de la construction au Québec », dans *Diversité en milieu de travail. De l'exclusion à l'inclusion*, Catherine Beaudry et Mélanie Gagnon (dir.), JFD Éditions, 2021

Lefrançois, Mélanie et Mélanie Trotter, « Work-family balance in the construction industry: why gender analysis matters to develop sustainable interventions », *Ergonomics*, 2022.

<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/00140139.2021.2021281>

Le projet « *Travailleuses de la construction - Observatoire des effets de la crise de la COVID-19 et de la relance économique* » est réalisé par



Action travail des femmes

grâce au financement de



Femmes et Égalité  
des genres Canada

Women and Gender  
Equality Canada



