

L'assurance-emploi, les femmes et l'emploi dans le secteur de la construction au Québec

Avis déposé dans le cadre des consultations pour la réforme de l'assurance-emploi - juillet 2022

Action travail des femmes (ATF) mène depuis plusieurs années des travaux¹ visant à agir sur les obstacles au maintien des femmes dans le secteur de la construction. Ces travaux et interventions ont fait apparaître le rôle structurant des prestations de chômage dans les trajectoires d'emplois des femmes et leur possibilité de maintien dans la construction — une industrie saisonnière à forte prédominance masculine marquée par l'instabilité d'emploi.

L'analyse développée est susceptible de s'appliquer à l'ensemble des travailleuses de la construction au Canada en raison des réalités spécifiques des femmes en milieux non-traditionnels et au regard de l'organisation saisonnière et instable du secteur. Elle s'inscrit plus largement dans la suite des travaux d'analyse et de revendication entourant la réforme de l'assurance-emploi (AE) auxquels participe ATF².

Cet avis constitue une synthèse du chapitre :

Hamel-Roy, L. et É. Dumont-Lagacé (2021), « 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 », *Diversité en milieu de travail: de l'exclusion à l'inclusion*, Catherine Beaudry et Mélanie Gagnon (dir.), Éditions JFD.

1. L'industrie de la construction au Québec

Forte de son dynamisme et des investissements publics dont elle bénéficie – notamment dans le contexte actuel de relance économique – l'industrie de la construction génère plus d'un emploi sur cinq au Québec (CCQ, 2020). En 2021, la Commission de la construction du Québec (CCQ) recensait plus de 190 000 travailleur·euse·s (CCQ, 2022). Dans l'industrie de la construction, les travaux s'effectuent « à pied d'œuvre », suivant des chaînes de production où se succèdent les corps de métiers nécessaires à la réalisation des travaux.

Souvent assimilée à ses salaires avantageux et à la forte protection syndicale qu'elle offre, l'industrie de la construction est néanmoins marquée par une haute insécurité d'emploi. En dépit des avancées technologiques et des améliorations réalisées quant à la planification de travaux, la nature du travail, la fluctuation des investissements et les aléas météorologiques contribuent à maintenir l'instabilité de l'industrie. Le rythme fluctuant et intermittent des travaux impose aux travailleur·euse·s de combiner des contrats sur plusieurs chantiers et pour différents employeurs, ainsi qu'une alternance entre les périodes d'emploi et de chômage. Ceci contribue

¹ Les projets « *Maintien et droits des travailleuses dans le secteur de la construction* » (2017-2020) et « *Travailleuses de la construction : Observatoire des effets de la crise de la COVID-19 et de la relance économique* » (2021-2023) ont été réalisés par Action travail des femmes (ATF) grâce au financement de Femmes et Égalité des genres Canada (FEGC).

² Fédération des femmes du Québec (FFQ), Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), Action travail des femmes (ATF), Au bas de l'échelle, Réseau des tables de groupes de femmes, Table des groupes de femmes de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine. (2013), « Les réformes de l'assurance-emploi : les femmes en écopent », Mémoire déposé à la Commission nationale d'examen sur l'assurance-emploi.

à placer les travailleur·euse·s en compétition pour l'obtention de contrats de travail, et à renforcer la nécessité pour eux d'entretenir leur réputation et leur employabilité (Dumont, 2013; Beeman, 2012; Charest et al., 2017; Hamel-Roy et al., 2019).

- Pour 2019, la CCQ (2020a) a recensé 246 034 « mouvements de main-d'œuvre », c'est-à-dire 151 298 embauches et 94 736 fins d'emploi.
- Dans l'enquête de Charest et al. (2017), 50 % des personnes sondées avaient travaillé sur cinq chantiers ou plus dans la dernière année et 23 % qui avaient travaillé sur trois à cinq chantiers.
- En 2019, la moyenne des heures effectuées par les travailleurs de l'industrie a atteint un niveau historique de 1000 heures par salarié·e·s (équivalent à environ six mois de travail à temps plein). Or, seulement 70 % des travailleur·euse·s ont complété plus de 500 heures sur les chantiers au Québec cette même année (CCQ, 2020b).

Entre ces contrats, les travailleur·euse·s doivent composer avec des périodes de chômage plus ou moins longues. La majorité des travailleur·euse·s dépend donc d'autres sources de revenus, dont les prestations d'AE.

- Le secteur figure parmi ceux dont le ratio cotisation-prestation est parmi les plus hauts au Canada.
- En 2018-2019, plus de 20% des nouvelles demandes d'AE concernent la construction (alors que le secteur pèse pour 7,7% des emplois à l'échelle canadienne).
- En 2018, la construction est le troisième secteur le plus touché par la saisonnalité de l'emploi pour la période 2013-2017 au Québec (Rapport de la *Table nationale de concertation sur l'emploi saisonnier*).
- Pour la période 2018-2019, les travailleur·euse·s de l'industrie ont cumulé en moyenne 17 semaines de prestations, lesquelles s'élèvent en moyenne à 521\$. (Commission de l'assurance-emploi, 2020).

En raison du chômage cyclique et saisonnier qui caractérise l'industrie de la construction, le régime canadien d'AE joue un rôle décisif pour ces travailleur·euse·s qui dépendent d'autres sources de revenus entre les contrats.

2. Survol de la situation des femmes dans l'industrie de la construction au Québec

Malgré toute son importance économique et sa vivacité, l'industrie de la construction demeure l'un des secteurs d'emploi où les femmes demeurent les plus sous-représentées au pays.

- En 2016, les femmes représentaient 2,2% de la main-d'œuvre du secteur au Québec, et 3,3% dans l'ensemble du Canada. En 2021, les femmes représentaient 3,27% de la main-d'œuvre en construction au Québec (soit 6220 femmes) (CCQ, 2022).

« Dernières embauchées, premières mises à pied », les femmes subissent de manière exacerbée l'instabilité structurelle de l'industrie. N'ayant pas la « présomption de compétence à l'embauche » (Beeman, 2012) dont bénéficient les travailleurs masculins, elles ont davantage de difficultés à se placer sur les chantiers et à mener à terme leurs contrats. Les mécanismes de discrimination directe et indirecte sont masqués par l'incertitude qui entoure la planification des contrats de travail et l'informalité des processus d'embauche

et fin d'emploi et par le climat de compétition et d'omertà à l'égard des recours (Hamel-Roy et al., 2019). Les travaux de recherche portant sur les expériences des femmes dans l'industrie de la construction au Québec témoignent de la lenteur des changements de mentalités à l'égard des femmes au sein de l'industrie et de la persistance du sexisme et de sa banalisation (Beeman, 2012; Charest et al., 2017; Cloutier, 2019; Dugré, 2006; Dumont, 2013; Hamel-Roy et al., 2019; Legault, 2001). L'absence de protection concrète contre les mesures de représailles et la banalisation des violences discriminatoires à l'endroit des femmes poussent les travailleuses à « prendre sur elles » et à mettre fin à leur contrat de travail plutôt qu'à porter plainte.

- Les femmes n'effectuent en moyenne que 74% des heures travaillées par les hommes sur les chantiers dits « assujettis »³, soit une moyenne de 766h contre 1039h en 2021 (CCQ, 2022).
- Les femmes ne gagnent donc en moyenne que 61% du salaire annuel des hommes ; elles sont surreprésentées dans les métiers et les secteurs les moins rémunérateurs de l'industrie assujettie.
- La progression professionnelle étant fondée sur le cumul d'heures assujetties, les femmes sont confinées au statut d'apprenti pendant une période plus longue que les hommes et sont sous-représentées parmi les compagnons (23% des femmes sont compagnon, alors que 65% des hommes le sont) (CCQ, 2021b).
- Les femmes ont un taux de rétention beaucoup plus faible que les hommes dans l'industrie : entre 2000 et 2014, 54% des femmes ont quitté l'industrie 5 ans après leur arrivée contre 35% des hommes. (CCQ, 2021a).

Tel que l'ont démontré les multiples travaux et interventions d'ATF, la sous-représentation des femmes dans l'industrie de la construction, leur situation désavantageuse et leur haut taux de départ par rapport aux hommes relèvent d'un phénomène de discrimination systémique fondé sur le sexe. La nature systémique de ce phénomène nécessite la prise en compte d'un ensemble de variables et d'encadrements législatifs, dont celui de l'AE.

3. Argumentaire

3.1. LA NORME D'ADMISSIBILITÉ ET DE DÉTERMINATION DES MONTANTS ET DURÉE DE PRESTATION

Les travailleuses de l'industrie de la construction éprouvent de plus grandes difficultés à obtenir et à mener à terme des contrats de travail en raison de la discrimination qu'elles subissent, auxquelles s'ajoutent les impératifs liés aux responsabilités parentales et familiales qu'elles sont (comme toutes les femmes) les premières à prendre en charge. Elles sont par conséquent plus susceptibles que les hommes de recevoir des prestations pour une période plus courte, voire à ne pas se qualifier aux prestations d'AE. Le caractère saisonnier de l'emploi dans l'industrie de la construction fait qu'elles sont également plus susceptibles de se retrouver dans un « trou noir » entre la fin de leurs prestations et la reprise de leur emploi.

Également, et pour des raisons similaires au fait qu'elles sont sous-représentées dans les emplois où les conditions salariales sont plus avantageuses, les travailleuses touchent un revenu qui à

³ Au Québec, le secteur est encadré par la *Loi R-20 Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de main-d'œuvre*, laquelle définit le champ d'application de différentes réglementations, dont l'application des conventions collectives. Les chantiers dits assujettis à la Loi R-20 sont donc associés à de meilleures conditions d'emploi et à une meilleure protection sociale.

est en moyenne moindre. Leurs prestations sont par conséquent susceptibles d'être inférieures à celles des hommes de l'industrie.

Cette relation entre le nombre d'heures de travail cumulé et le revenu d'une part, et, d'autre part, le montant et la durée des prestations renforce donc les inégalités économiques entre les hommes et les femmes dans l'industrie de la construction.

3.2. LE MOTIF DE FIN D'EMPLOI

Il arrive régulièrement que les travailleuses de la construction démissionnent en raison du harcèlement sexiste et sexuel dont elles sont victimes au travail. Le caractère « volontaire » de telles fins d'emploi rend cependant l'accès aux prestations d'AE tributaire de la capacité des travailleuses à faire reconnaître la légitimité de leur motif de départ.

La complexité de cette démarche, les délais qu'elle implique et l'incertitude quant à son issue font que les victimes décident parfois de ne pas contester la validité de leur motif de départ. Le processus d'enquête est particulièrement redouté par les travailleuses qui, parce qu'elles sont facilement identifiables du fait de leur faible nombre dans l'industrie, craignent de voir leurs plaintes devenir publiques et leur réputation entachée, avec pour effet d'affecter leur capacité à se faire réembaucher. Par conséquent, les travailleuses victimes de harcèlement et d'intimidation voient leur autonomie économique réduite du fait qu'elles sont sujettes à se priver des prestations d'AE auxquelles elles ont pourtant droit.

Plus encore, ces changements d'emplois font que les heures travaillées précédemment au « départ volontaire » sont exclues du calcul déterminant l'admissibilité et la durée des prestations. Lorsque l'offre d'emploi est restreinte, particulièrement durant ou à l'approche du ralentissement saisonnier, les travailleuses sont susceptibles d'endurer plus longtemps des situations de harcèlement afin d'éviter que leur nombre d'heures de travail cumulé ne soit affecté et ne réduise leurs montants et durée de prestation.

Les modalités qui entourent les motifs de fin d'emploi admissibles renforcent donc la précarité économique des travailleuses et leur vulnérabilité au harcèlement et aux abus de pouvoir.

3.3. LE RÔLE DE L'EMPLOYEUR DANS LA DÉMARCHE D'INDEMNISATION

Plusieurs employeurs, « se voulant accommodants », vont pour leur part offrir aux travailleuses qui souhaitent quitter en raison du harcèlement qu'elles vivent de les mettre à pied pour « manque de travail ». Assimilée à une faveur permettant d'éviter les aléas bureaucratiques et de garantir l'accès des travailleuses aux prestations d'AE, cette pratique désresponsabilise les employeurs de leurs obligations relatives au harcèlement au travail, favorise l'impunité des agresseurs et cautionne le sexisme de l'industrie.

Les responsabilités administratives relatives aux relevés d'emploi confèrent aux employeurs qui sont hostiles à la mixité en emploi le pouvoir d'instrumentaliser les modalités bureaucratiques de l'AE comme mesure de représailles, que ce soit en retardant la transmission du relevé d'emploi ou en y insérant des erreurs délibérées. Ceci a pour effets d'imposer des démarches administratives complexes et des retards dans le versement des prestations de chômage qui aggravent les effets de la perte d'emploi sur la sécurité économique des femmes.

La dépendance des travailleuses envers leur employeur pour l'émission du relevé d'emploi pour l'obtention de leurs prestations d'AE renforce leur vulnérabilité aux abus de pouvoir et fragilise leur capacité de maintien dans l'industrie.

4. Les mesures transitoires à l'AE après la PCU : une inspiration pour les changements à apporter

Comme des milliers de travailleur·euse·s canadien·ne·s, les travailleuses de la construction ont été nombreuses à bénéficier de l'AE ou de la *Prestation canadienne d'urgence* (PCU) afin de subvenir à leurs besoins pendant la fermeture des chantiers au printemps 2020. Les mesures transitoires à l'AE adoptées à la fin de la PCU ont été structurantes pour les travailleuses qui n'auraient normalement pas cumulé suffisamment d'heures de travail pour recevoir des prestations suffisantes à leur subsistance pendant le ralentissement saisonnier.

En permettant aux femmes d'être plus facilement admissibles aux prestations et de toucher un seuil de revenu minimal, l'assouplissement des règles d'admissibilité a ainsi permis de neutraliser les effets de la discrimination et du harcèlement sur le nombre d'heures cumulé. En sécurisant financièrement les travailleuses de l'industrie, ces mesures temporaires ont permis de favoriser leur retour sur les chantiers au printemps 2021.

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. Ne pas avoir eu de chômage, je ne serais pas revenue sur les chantiers parce que j'aurais fait autre chose. (Nicole, calorifugeuse)

4.1. RETOUR SUR LES CHANGEMENTS RECOMMANDÉS

Tel que l'a documenté ATF, le régime d'AE fait partie intégrante de la dynamique de discrimination systémique des femmes de l'industrie de la construction.

Ainsi, le montant et la durée des prestations d'AE ne constituent pas un désincitatif à l'emploi, mais, au contraire, contribuent plutôt à maintenir les travailleuses dans la précarité économique et à les rendre vulnérables aux différentes formes de violences à caractère sexiste et sexuel. L'insuffisance des montants et de la durée des prestations, l'exclusion des heures accumulées préalablement à un départ volontaire, l'incertitude et le manque de confiance envers le processus de contestation des demandes de révision font que les travailleuses sont davantage susceptibles que les hommes d'être contraintes de conserver un emploi qui porte atteinte à leur intégrité physique et psychologique, ou à accepter, dans l'urgence, un emploi où les conditions de travail et d'emploi sont moins avantageuses. Ces biais sexistes – inhérents au fonctionnement actuel du régime – ont pour effet d'amplifier les mécanismes de discrimination systémique qui font que les femmes sont davantage susceptibles de quitter l'industrie.

Il est donc impératif que le gouvernement fédéral prenne acte des biais qui sont inhérents au régime afin de les neutraliser et de corriger leurs effets discriminatoires. L'exclusion des femmes des secteurs d'emploi dits non-traditionnels et leur refoulement vers les emplois « féminins », où les conditions d'emploi et de travail sont inférieures, contribuent directement au maintien des inégalités entre les hommes et les femmes au Canada.

Ainsi, suivant le [Mouvement autonome et solidaire des sans-emploi \(MASSE\)](#), nous demandons :

- L'établissement d'un seuil d'admissibilité de 350 heures ou de 13 semaines ;
- L'abolition des exclusions totales du régime ;

- L'établissement d'une pleine protection en cas de chômage sans égard aux prestations maternité, parentales ou paternité reçues ;
- L'établissement d'un plancher minimum de 35 semaines de prestations ;
- La fixation du taux de prestation à un 70% calculé sur les 12 meilleures semaines ;
- La protection de la caisse d'AE afin que les cotisations ne servent qu'au versement de prestations ;
- L'amélioration du mode de contestation des décisions de la Commission de l'AE.

La réforme de l'AE devrait avoir pour priorité de neutraliser les dynamiques discriminatoires qui s'expriment dans les milieux de travail non-traditionnels, saisonniers ou encore qui reposent sur une organisation du travail assimilable à celle de l'industrie de la construction.

Au regard des transformations actuelles des marchés du travail, et notamment au regard de la croissance de l'emploi intermittent, contractuel et à l'informalisation des processus d'embauche et de fin d'emploi, il apparaît d'autant plus urgent de doter les travailleuses canadiennes d'un régime de protection contre le chômage capable d'endiguer les inégalités entre les hommes et les femmes.

Fondé en 1976 grâce à une subvention d'Emploi et Immigration Canada accordée pour la réalisation d'un projet d'aide à la recherche d'emploi destiné aux femmes, Action travail des femmes (ATF) est aujourd'hui un organisme autonome à but non lucratif œuvrant à soutenir les femmes de tous âges et origines défavorisées sur le plan socioéconomique dans leurs démarches pour accéder à des emplois décents, particulièrement dans les domaines non traditionnels.



ACTION TRAVAIL DES FEMMES

404-7000 AVENUE DU PARC,
MONTRÉAL, QC H3N 1X1



CONTACT

ÉLISE DUMONT-LAGACÉ,
CHARGÉE DE PROJET
OPTIONNONTRAD@ATFQUEBEC.CA

Références :

- Beeman, J. (2012). [Quand la détermination ne suffit pas : La situation des travailleuses de la construction au Québec](#). Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT).
- Bilodeau, P.-L. (2012). [Dynamiques sectorielles et relations du travail : le cas de l'industrie québécoise de la construction](#). *Revue Interventions économiques. Papers in Political Economy*, (44).
- Charest, J. (2008). [La mobilité de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction au Québec: une double réalité](#). *Relations industrielles* 63(2), 290-316.
- Charest, É., Chatigny, C., Laberge, M., Riel, J., Chadoin, M., Chanady, T., Poirier-Saumure, A., et Sedzro, T. (2017). [Intimidation et harcèlement dans le secteur de la construction : Comprendre une réalité complexe afin de mieux intervenir](#). Commission de la construction du Québec.
- Cloutier, G. (2019). *La contribution de l'identité professionnelle à la problématique des agressions fondées sur le sexe et sur le genre dans les métiers spécialisés : Une étude dans les secteurs de la construction et manufacturier au Québec* [thèse de doctorat, École de Relations Industrielles, Université de Montréal (UdeM)].
- Commission de l'assurance emploi (2020). [Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2018-19](#).
- Commission de la construction du Québec (CCQ). (s.d.). [Analyse de la situation des femmes dans l'industrie de la construction : Comparaison entre les provinces du Canada 2016](#).
- Commission de la construction du Québec (CCQ). (2020a). *Rapport annuel de gestion 2019*.
- Commission de la construction (CCQ). (2020b). *Statistiques annuelles de l'industrie de la construction 2019*.
- Commission de la construction (CCQ). (2021a). [Les abandons dans l'industrie de la construction au Québec](#).
- Commission de la construction (CCQ). (2021b). [Les femmes dans l'industrie de la construction - Portrait statistiques 2019-2020](#)
- Commission de la construction (CCQ). (2022). [Statistiques annuelles de l'industrie de la construction 2021](#).
- Dugré, G. (2006). *Travailleuses de la construction*. Éditions du Remue-ménage.
- Dumont, G. (2013). [Une mixité en chantier : Les femmes dans les métiers de la construction](#). Conseil du statut de la femme (CSF).
- Fédération des femmes du Québec (FFQ), Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), Action travail des femmes (ATF), Au bas de l'échelle, Réseau des tables de groupes de femmes, Table des groupes de femmes de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine. (2013), « Les réformes de l'assurance-emploi : les femmes en écopent », Mémoire déposé à la Commission nationale d'examen sur l'assurance-emploi.
- Hamel-Roy, L., Dumont-Lagacé, É., et Coulombe, S. (2019). [Typologie des violences à caractère sexiste et sexuel dans l'industrie de la construction et de leurs impacts sur le maintien en emploi des femmes](#). Action travail des femmes (ATF).
- Hamel-Roy, L. et É. Dumont-Lagacé. (2021). « 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
- Leclerc, C. et Sexton, J. (1983). *La sécurité d'emploi dans l'industrie de la construction au Québec : un rêve impossible ?* Presses Université Laval.
- Legault, M.-J. (2001). [Violence auprès des femmes dans les secteurs d'emploi non traditionnellement féminins et indemnisation](#). *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 3(1).
- Mouvement autonome et solidaire des sans-emploi (MASSE). (2021). [Propositions du Mouvement autonome et solidaire des sans-emploi pour une réforme du régime d'assurance-chômage](#), janvier 2021.
- Table nationale de concertation sur l'emploi saisonnier. (2018). [Rapport sur l'emploi saisonnier de la table nationale de concertation sur l'emploi saisonnier](#). Gouvernement du Québec.