

Juin 2024



MÉMOIRE DE LA FTQ-CONSTRUCTION
PORTANT SUR LE PL 62

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	2
PLANIFICATION DES TRAVAUX PUBLICS : UN EFFORT PRIMORDIAL POUR STABILISER LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE	3
IMPACT DE LA PRÉCARITÉ.....	3
ÊTRE RESPONSABLE DE LA CONJONCTURE	5
L'EXEMPLE DU PRIVÉ.....	7
CRITIQUE DE LA RÈGLE DU PLUS BAS SOUMISSIONNAIRE.....	8
LA SOUS-TRAITANCE À OUIRANCE.....	8
TRAVAIL AU NOIR.....	10
FREIN À L'ADAPTATION AUX CHANGEMENTS CLIMATIQUES.....	11
PL62 : UN PROJET "SEXY", MAIS PAS MOINS SEXISTE.....	12
LA PLACE DES FEMMES DANS LA CONSTRUCTION	12
MAINTIEN DES FEMMES DANS L'INDUSTRIE : LE VÉRITABLE ENJEU	12
LA DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE : UN FREIN MAJEUR AU SUCCÈS DES FEMMES EN CONSTRUCTION	13
LE MANQUE D'ACCÈS AUX EMPLOIS DE QUALITÉ POUR LES FEMMES EN CONSTRUCTION	14
LE PROGRAMME D'OBLIGATION CONTRACTUELLE, PLUS QU'UNE QUESTION DE « QUOTA ».....	14
LE RESPECT DES DROITS DES FEMMES CONTRE LE LIBRE-MARCHÉ : UN FAUX DILEMME	17
RÉCAPITULATIF DES RECOMMANDATIONS	18

PRÉAMBULE

En plus d'être en pleine effervescence, l'industrie de la construction est de première importance pour assurer la relance économique annoncée par le gouvernement du Québec en 2021.

Toutefois, elle est à la croisée des chemins. Le Québec vit en même temps une pénurie de main-d'œuvre dans toutes les industries, une pénurie de logements et un retard dans l'entretien et la construction d'infrastructures publiques. À cela s'ajoute l'annonce nécessaire de construction et de rénovation d'édifices publics ainsi que de grands projets industriels. C'est pourquoi il est impératif de mettre en œuvre tous les moyens nécessaires afin de la faire évoluer vers une industrie plus compétente, inclusive, innovante, créatrice de relève et productive.

Pour que l'industrie de la construction puisse répondre efficacement à la surchauffe actuelle, elle doit d'abord combler rapidement son déficit de main-d'œuvre et s'assurer de rehausser et de maintenir la compétence. Pour cela, le gouvernement du Québec doit miser sur la rétention des salarié.e.s et une meilleure gestion de la demande de la main-d'œuvre pour la réalisation de ses projets. Selon la FTQ-Construction, toute révision de la gestion des projets d'infrastructures publics doit inclure une planification des besoins de main-d'œuvre, une révision de la règle du plus bas soumissionnaire et l'introduction de programmes d'obligation contractuelle pour les femmes (POC) dans l'industrie de la construction.

La FTQ-Construction est la plus importante association syndicale de l'industrie de la construction ayant, approximativement, 90 000 membres et 110 représentants syndicaux et représentantes syndicales œuvrant sur tous les projets publics et privés de toutes les régions et tous les secteurs d'activités économiques du Québec. Par sa structure composée de 17 syndicats affiliés (par métiers et occupations), la FTQ-Construction s'assure d'être en lien direct avec ceux et celles qui travaillent quotidiennement sur les chantiers de construction. Elle représente ainsi toute la diversité reliée aux différents projets de construction.

PLANIFICATION DES TRAVAUX PUBLICS : UN EFFORT PRIMORDIAL POUR STABILISER LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE

Par le biais du projet de loi 62, le gouvernement se retrouve avec une opportunité d'intégrer des outils essentiels pour une meilleure planification des travaux et des besoins de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction.

Il est le principal donneur d'ouvrage dans l'industrie de la construction et pourrait utiliser ce rôle pour offrir une stabilité d'emploi aux travailleurs et aux travailleuses qui y œuvrent. Les projets publics sont des ouvrages majeurs qui créent de bons emplois pour une longue période. En contrepartie, des annonces de projets de construction qui ne prennent pas en considération la disponibilité de la main-d'œuvre peuvent créer une pression sur la demande de main-d'œuvre et occasionner des pénuries.

Le Plan québécois des infrastructures (PQI) est passé de 100 G\$ en 2018-2028 à 153 G\$ en 2024-2034 soit une augmentation de 52% en 6 ans.¹ Afin d'accomplir les projets de construction neuve, de rénovation et d'entretien des bâtiments et des infrastructures publiques, les besoins de main-d'œuvre ont grandi de façon exponentielle.

La FTQ-Construction propose d'inclure dans l'étape de planification lors du cheminement d'un projet de construction par le SQI une évaluation de la courbe de main-d'œuvre pour la durée du chantier, l'évaluation des besoins par métier et occupation ainsi que l'évaluation de la main-d'œuvre disponible.

Cette planification permettra d'amoinrir les impacts de la précarité du travail sur les travailleurs et les travailleuses, d'améliorer la rétention et de réduire la surchauffe de l'industrie de la construction.

IMPACT DE LA PRÉCARITÉ

Malgré la pénurie de main-d'œuvre des dernières années, les travailleurs et les travailleuses de l'industrie de la construction accumulent annuellement approximativement 1 000 heures par année (1 055 heures en 2023) sur une disponibilité de 1 920 heures.² La faible moyenne a un impact direct sur leurs revenus et leur rétention.

Alors que le salaire horaire est avantageux pour des travailleurs et des travailleuses ayant suivi une formation (DEP), le salaire annuel moyen reste pourtant faible en se situant à 49 411\$ en 2023³. Il est plus élevé chez les métiers (50 351\$) que les occupations (44 451\$). De plus, certains métiers ou occupations connaissent un niveau d'activité supérieur que d'autres. Malheureusement, près de la moitié (42%) font moins de 39 999\$ par année. Alors que pour quelques métiers, des revenus aussi bas sont une exception, pour d'autres, des salaires annuels moyens en dessous de 39 999\$ sont la norme : les carreleurs (36 503\$), les couvreurs (35 736\$) et les poseurs de revêtements souples (37 417\$).

Lorsque l'industrie de la construction est présentée comme une opportunité de carrière avec des conditions avantageuses, il est évident que les attentes des travailleurs et des travailleuses qui

¹ <https://www.newswire.ca/fr/news-releases/plan-quebecois-des-infrastructures-2024-2034-des-investissements-sans-precedent-de-153-g-pour-les-infrastructures-publiques-du-quebec-800461770.html>

² Salaire incluant les indemnités de congés, les primes et le temps supplémentaire. Tableau C24, CCQ, <https://www.cq.org/fr-CA/Pied-de-page/statistiques/statistiques-annuelles>

³ Tableau C 34, CCQ, 2023.

obtiennent leur certificat de compétence sont d’avoir un salaire compétitif et de bons avantages sociaux. Étant donné que le salaire médian au Québec est de 64 600\$, la construction ne représente pas une industrie attrayante.⁴

Selon une étude sur les conditions viables au Québec, « un salaire viable est un salaire qui permet à un travailleur en emploi à temps complet de gagner assez d’argent pour satisfaire ses besoins de base ainsi que ceux des personnes à sa charge. Le salaire viable doit aussi permettre au travailleur de participer à la vie culturelle, politique et économique et lui laisser une certaine marge de manœuvre en vue de transformer sa situation socioéconomique.»⁵ Il serait de mise qu’une personne travaillant dans l’industrie de la construction comme principale carrière s’attend à pouvoir vivre décemment de son métier ou son occupation. Les chercheurs de l’IRIS définissent comme un travailleur ou une travailleuse pauvre quelqu’un qui ne gagne pas le salaire nécessaire pour acquitter un panier de dépenses de base (épicerie, loyer, électricité, téléphone, transport, soins personnels et familiaux). Il faut noter qu’un salaire horaire élevé n’est pas une garantie d’un revenu annuel élevé, comme nous avons pu voir précédemment avec la moyenne d’heures travaillées.

	Revenu annuel viable pour une personne seule ⁶	Revenu annuel viable pour une personne avec un enfant
Montréal	32 252\$	44 187\$
Québec	31 104\$	43 029\$
Trois-Rivières	27 358\$	39 895\$
Saguenay	27 047\$	48 706\$
Sept-Îles	37 822\$	50 067\$
Gatineau	32 358\$	46 736\$
Sherbrooke	28 767\$	41 027\$

En plus de la moyenne d’heures travaillées, les travailleurs et les travailleuses sont confronté.e.s à une hyper mobilité. Les trajectoires professionnelles des travailleurs et des travailleuses de la construction ne sont pas linéaires. Dans un mémoire sur les violences sexuelles dans la construction, Action Travail des femmes (ATF) décrit l’expérience de travail dans la construction comme une trajectoire complexe et sinueuse :

«[...] les femmes naviguent entre plusieurs contrats, dont la qualité et la stabilité sont visiblement hautement variables. Ces parcours mettent alors en scène des allers-retours, évidemment entre la situation d’emploi et de chômage, mais aussi entre les chantiers sous décret et les chantiers « chaudrons » [NDLR : qui ne respectent pas les lois] entre le travail de shop et le travail au noir, bref

⁴ Statistique Canada, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-627-m/11-627-m2024019-fra.htm>, 26 avril 2024

⁵ HURTEAU, Philippe, NGUYEN, Minh, Les conditions d’un salaire viable au Québec en 2017 : calculs pour Montréal, Québec, Trois-Rivières, Saguenay, Sept-Îles, Gatineau et Sherbrooke, Institut de recherche et d’informations socioéconomiques, avril 2017.

⁶ COUTURIER, E-L, NGUYEN, Minh, LABRIE, Vivian, *Le revenu viable 2023 : dans la spirale de l’inflation et des baisses d’impôt*, IRIS. <https://iris-recherche.gc.ca/publications/revenu-viable-2023/>

entre leur métier et les autres sources de revenus qui leur permettent de garder un pied (et seulement un) dans l'industrie. »⁷

Cette description de la trajectoire professionnelle s'applique autant aux femmes qu'aux hommes. N'ayant pas de sécurité d'emploi et avec des chantiers durant en moyenne que deux mois, ces travailleurs et ces travailleuses doivent constamment négocier leur maintien à l'emploi et se retrouvent dans des positions de constante vulnérabilité.

ÊTRE RESPONSABLE DE LA CONJONCTURE

Le gouvernement, ses ministères, les organismes publics et les municipalités sont les plus grands donneurs d'ouvrage du Québec. La construction d'ouvrages et d'édifices publics exige les meilleures pratiques en matière de planification des échéanciers et des coûts de construction. L'importance de ces enjeux a été démontrée à plusieurs reprises dans le passé. Un récent rapport de la vérificatrice générale montrait d'ailleurs que c'est dans la phase de planification des travaux du SQI qu'il y a le plus d'améliorations à faire pour éviter les dépassements de coûts.⁸

Afin de doter le Québec d'ouvrages et de bâtiments publics de qualité répondant aux besoins actuels et futurs, des compétences de pointe sont exigées. Le gouvernement doit donc contribuer en assurant une saine planification et gestion des projets pour stabiliser la demande de main-d'œuvre et mieux gérer les coûts, la qualité des travaux et la santé et sécurité sur ses chantiers. L'absence de planification des travaux des plus grands donneurs d'ouvrage impacte non seulement la main-d'œuvre et les entreprises de la construction, mais également l'ensemble de la chaîne de planification et de réalisation des travaux de l'industrie de la construction, dans les travaux publics et privés.

Selon les conclusions de l'étude de Construforce en 2018, tous les métiers de la construction étaient en équilibre à moins d'« être modifiée[sic] par de grands projets, des fermetures d'usine ou d'autres hausses de la demande à court terme »⁹. Le gouvernement a ensuite adopté en 2020 la Loi visant la relance de l'économie du Québec et l'atténuation des conséquences de l'état d'urgence sanitaire déclaré le 13 mars 2020 en raison de la pandémie de la COVID-19, accélérant la demande de main-d'œuvre et créant une surchauffe dans l'industrie. Aujourd'hui, l'industrie est débalancée et les entrées de main-d'œuvre non qualifiée dépassent notre capacité de formation.

Il est de la responsabilité du gouvernement de ne pas créer de distorsions indues dans la demande de main-d'œuvre et laisser le secteur privé dans l'impossibilité d'accomplir ses propres travaux qui sont tout aussi cruciaux. On peut penser à la pénurie de logements, entre autres, qui a tout aussi besoin de main-d'œuvre que le public.

Le bassin de main-d'œuvre disponible n'est pas infini, une planification irresponsable de travaux crée un vide dans l'offre de main-d'œuvre. Dans son *Bilan de l'emploi 2018*¹⁰, l'Institut du Québec invite le gouvernement à réfléchir autrement à ses projets. La demande de renouvellement de la main-

⁷ HAMEL-Roy, Laurence; DUMONT-LAGACÉ, Élise; COULOMBE, Sophie, 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 : Rapport Synthèse, Action Travail des Femmes (ATF), 2019

⁸ VGQ, Gestion des projets majeurs d'infrastructure: Audit de performance Société québécoise des infrastructures, Novembre 2021, Rapport du Vérificateur général du Québec à l'assemblée nationale pour l'année 2021-2022.

⁹ CONSTRUFORCE Canada, Regard prospectif Québec : points saillants 2018-2027, Janvier 2018., p. 5.

¹⁰ HOMSY, Mia, SAVARD, Simon et Sonny SCARFONE, *Bilan de l'emploi 2018*, Institut du Québec, Janvier 2019.

d'œuvre est telle, qu'il n'est plus prudent de toujours vouloir créer de l'emploi. Il faut les consolider aussi affirme le groupe d'experts.

Cette instabilité a aussi un impact sur la paix industrielle dans le milieu de la construction. Déjà, la Commission Cliche soulevait que l'absence de planification des travaux créait une pression sur les relations industrielles.

«En effet, si les travailleurs n'obtiennent pas d'emploi ou souffrent de mauvaises conditions de travail et si les employeurs n'arrivent pas à combler leur besoin de main-d'œuvre, on ne peut espérer un climat propice aux relations harmonieuses entre les parties.»¹¹

La Commission insiste alors sur le fait que le gouvernement (recommandations 101 à 106) et le secteur privé (recommandations 107-108) doivent harmoniser leurs travaux et se doter d'outils afin de planifier une saine utilisation de la main-d'œuvre. Une telle planification devait être accompagnée d'une politique sur l'utilisation qualitative de la main-d'œuvre.¹² Ces recommandations n'ont pas été appliquées, mais restent toujours pertinentes.

Les processus d'appel d'offre et les contrats de partenariat sont des moments où le gouvernement, en tant que donneur d'ouvrage, peut exiger des informations sur la courbe de main-d'œuvre projetée pour chaque projet. Il ne suffit pas de connaître la valeur d'un projet, il est important d'inclure la courbe de main-d'œuvre et les métiers et occupations exigés. Ces informations sont déjà connues par les soumissionnaires qui doivent faire ce type d'exercice pour les fournir à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) pour l'ouverture des chantiers.

Une fois ces informations colligées, nous proposons la mise en place d'une table de travail interministérielle de l'industrie de la construction qui se réunirait annuellement afin de réaliser et de mettre à jour une politique de planification biennale des travaux publics, dans le but d'estimer avec plus de précisions les besoins en main-d'œuvre et d'en assurer une meilleure stabilité. Cette table évaluerait le calendrier des ouvertures de chantier en fonction de la main-d'œuvre disponible pour assurer un arrimage entre la main-d'œuvre présente, la main-d'œuvre à venir et les besoins.

¹¹ Québec (Province). Commission d'enquête sur l'exercice de la liberté syndicale dans l'industrie de la construction, *Rapport de la Commission d'enquête sur l'exercice de la liberté syndicale dans l'industrie de la construction*, p.210.

¹² Idem, pp. 213-215.

L'EXEMPLE DU PRIVÉ

Une planification des besoins de main-d'œuvre n'est pas inusitée. Dans le secteur industriel, les plus grands donneurs d'ouvrage s'assoient avec les associations syndicales pour établir les besoins de main-d'œuvre de pointe et s'assurer la disponibilité de suffisamment d'ouvriers spécialisés aux moments clés de la réalisation des travaux. Cette planification volontaire, faite de façon paritaire, évite les retards et réduit les coûts de réalisation des projets.

La SQI possède tous les outils pour pouvoir effectuer ce genre de concertation et pourrait, de concert avec la Commission de la construction du Québec (CCQ), les associations patronales et les associations syndicales, développer une tradition de planification des besoins de main-d'œuvre, de la formation professionnelle et des échéanciers de réalisation de projet de façon à éviter une surchauffe dans l'industrie et assurer une meilleure stabilité de l'emploi dans l'industrie de la construction.

RECOMMANDATIONS

- Exiger dans les propositions lors d'appel d'offre et de contrats que l'entreprise inclut une évaluation de la courbe de main-d'œuvre et des métiers et occupations nécessaires à la réalisation du projet ;
- Mettre en place une table de travail interministérielle de l'industrie de la construction qui se réunit annuellement afin de réaliser et de mettre à jour une politique de planification biennale des travaux publics, dans le but d'estimer avec plus de précisions les besoins en main-d'œuvre et d'en assurer une meilleure stabilité. Cette table doit inclure le ministère de l'Éducation afin d'assurer la coordination de la formation professionnelle en fonction des besoins ;
- Modifier le rôle des sous-comités régionaux (SCR) en leur permettant d'assurer une vigie sur les retombées économiques régionales découlant de l'exercice de planification des travaux, et donner des avis sur les besoins de main-d'œuvre ;
- Faire des appels d'offres régionalisés ;
- Accorder une valeur ajoutée aux entreprises de la région dans les appels d'offres.

CRITIQUE DE LA RÈGLE DU PLUS BAS SOUMISSIONNAIRE

En 2024, il est temps de revoir les processus d'attribution de contrats publics et d'abolir la règle du plus bas soumissionnaire. Ce mécanisme ouvre la porte à des travaux de faible qualité, au contournement des conventions collectives et des règles de santé et sécurité, et au travail au noir sur les chantiers publics, en plus d'être un frein à l'innovation et à l'adaptation aux changements climatiques.

La présence de la règle du plus bas soumissionnaire n'est pas garante de faibles prix. La vérificatrice générale du Québec (VGQ) a constaté une hausse des budgets en cours de réalisation, notamment en raison de la surchauffe du marché de la construction :

*« Les hausses de budget sont de plus en plus attribuables à des coûts plus élevés que prévu. [...] la majorité des hausses de budget autorisées pour les projets qui étaient en cours de réalisation au 31 mars 2021 étaient associées à la surchauffe du marché de la construction ».*¹³

De plus, la littérature démontre qu'une règle stricte d'attribution de contrat au plus bas soumissionnaire engendre des pratiques de sous-estimation de coûts, de minimisation des risques. Ces pratiques créent un environnement où les décideurs publics doivent effectuer des choix avec en main des informations souvent parcellaires et fréquemment fausses.¹⁴ L'une des étapes les plus sous-estimées et minimisées par les soumissionnaires est celle de la planification de l'exécution des travaux en cours de réalisation et les études démontrent qu'une mauvaise planification mène à de plus grands écarts entre l'estimation préliminaire et le coût final.¹⁵

LA SOUS-TRAITANCE À OUTRANCE

À ce titre, un projet de construction nécessite plusieurs joueurs. En haut de l'échelle se trouvent les donneurs d'ouvrage : les gouvernements et organismes fédéraux, provinciaux et municipaux, les promoteurs privés et les propriétaires. Ce sont eux qui lancent les appels d'offres. En général, ceux qui décrochent les contrats pour réaliser les chantiers sont les entrepreneurs généraux. Ces derniers font habituellement la gestion du projet, en assurent la coordination globale, et assument souvent la responsabilité financière de leur exécution. Ils se tournent ensuite vers les sous-traitants pour effectuer divers travaux. Les sous-traitants sont des entreprises qui exécutent les travaux de construction se rapportant principalement à un seul métier. On constate maintenant qu'ils se tournent à leur tour vers d'autres sous-traitants pour effectuer diverses tâches spécialisées ou non. Il n'est pas rare de voir de 4 à 6 niveaux de sous-traitance sur un projet de construction.

L'industrie de la construction est extrêmement concurrentielle et les relations contractuelles et sous-contractuelles sont complexes. Son fonctionnement est soumis aux lois du marché par la règle du plus bas soumissionnaire, surtout lors des appels d'offres gouvernementaux.

¹³ VGQ, 2021-2022.

¹⁴ Flyvbjerg, Bent et al., *Underestimating Costs in Public Works Projects: Error or Lie?*, Journal of the American Planning Association, Volume 68, 2002.

¹⁵ Bordat, Claire, Bob G Mccullough, et Samuel Labi. "An Analysis of Cost Overruns and Time Delays of INDOT Projects." Transportation Research no. FHWA/IN/JTRP-2004/07. Joint Transportation Research Program (2004); Love, Peter E. D., Xiangyu Wang, Chun-pong Sing, et Robert L. K. Tiong. "Determining the Probability of Project Cost Overruns." Journal of Construction Engineering and Management 139, no. 3 (Mars 2013); Schexnayder, Cliff J., Sandra L. Weber, and Christine Fiori. Project Cost Estimating: A Synthesis of Highway Practice. Transportation Research Board, 2003.

Au fil du temps, les entreprises se sont adaptées à cet environnement concurrentiel, à de nouvelles techniques d'installation, en se spécialisant de plus en plus sur une tâche donnée (ex. : coffrage) ou un produit donné (ex. : coffrage Alluma). La spécialisation est devenue une façon pour les entreprises d'augmenter la productivité et de réduire les coûts. L'entreprise qui répond à l'appel d'offre cherche à établir sa marge de profit en négociant de façon serrée avec chaque sous-traitant. Souvent, cette façon de faire s'effectue au détriment des conventions collectives et de la santé et sécurité du travail.

Ainsi, la mise en concurrence des sous-traitants aux différents maillons de la chaîne de production permet aux grandes et aux moyennes entreprises de ne pas avoir à veiller elles-mêmes au recrutement de la main-d'œuvre, à leur formation, à leur spécialisation et à l'actualisation de leurs compétences. Nos observations montrent que le principal dirigeant du projet contrôle et connaît à peine les sous-traitants au-delà du deuxième niveau. De plus, on estime que les petites entreprises disparaissent sans beaucoup de formalités selon les fluctuations du marché ou suivant la satisfaction des entreprises les ayant sous-traitées.

En chiffre, on compte des dizaines de milliers d'entrepreneurs spécialisés au Québec et, suivant les données de la CCQ, 82% comptent cinq salarié.e.s ou moins.¹⁶ Voici un aperçu de l'évolution de la délivrance des licences d'entrepreneurs effectuée par la Régie du bâtiment du Québec entre 2001 et 2022. Données cumulées à partir des rapports annuels de la Régie du Bâtiment du Québec pour les années concernées.

Titulaires d'une licence d'entrepreneur ou de constructeur propriétaire	2001-2002	2008-2009	2016-2017	2018-2019	2020-2021	2021-2022
Entrepreneur général et spécialisé	6 920	15 054	18 476	19 262	19 998	20 989
Entrepreneur général	4364	512	818	820	817	821
Entrepreneur spécialisé	16 736	17 624	21 121	21 086	21 128	21 629
Constructeur-propriétaire en électricité	990	578	406	391	369	356
Autre constructeur-propriétaire	176	184	291	346	418	467
Sous-total – Titulaires d'une licence délivrée par la RBQ	28 020	33 952	41 112	41 905	42 730	44 262
Entrepreneur titulaire d'une licence délivrée par une corporation	707	5 117	5 740	5 939	6 004	6 167
Total des titulaires de licences	29 893	39 069	46 852	47 844	48 734	50 429

¹⁶ CCQ, Tableau B-1, avril 2023 (www.ccq.org)

TRAVAIL AU NOIR

L'industrie de la construction est marquée par la présence constante du travail au noir. Que ce soit des travaux entièrement réalisés « en dessous de la table », une sous-déclaration des heures travaillées ou l'échange de certains services pour d'autres types de rémunération, les entrepreneurs de la construction usent de différents stratagèmes pour contourner les conventions collectives et les règles fiscales.

Subvention du gouvernement du Québec « Lutte contre le travail au noir »¹⁷

Année	Montant de la subvention (\$)	Montant récupéré (\$)
2010	9 000 000	11 400 000
2011	8 725 000	12 500 000
2012	6 210 000	13 000 000
2013	5 000 000	10 400 000
2014	4 250 000	Donnée non disponible
2015	3 720 000	13 900 000
2016	3 507 000	10 426 168
2017	3 714 000	15 125 594
2018	4 077 000	17 763 391
2019	4 470 000	15 125 204 \$
2020	4 362 000	13 269 122 \$
2021	5 066 000	14 738 789 \$

Chaque année, le gouvernement du Québec investit des millions de dollars dans la lutte au travail au noir dans l'industrie de la construction (voir tableau). Malheureusement le phénomène est endémique et persiste. Le travail au noir a non seulement des impacts sur les revenus de l'État, mais pénalise les travailleuses et les travailleurs dans le calcul de :

- § leurs avantages sociaux ;
- § leur éligibilité à l'assurance-emploi ;
- § leur salaire pour les programmes gouvernementaux (RQAP, RRQ, etc.) ;
- § la progression de leur apprentissage.

La règle du plus bas soumissionnaire incite les sous-contractants à user de ces stratagèmes d'évitement fiscal et des conditions de travail pour se conformer au budget du projet. Les estimations

¹⁷ Ces informations apparaissent dans le rapport de gestion ou dans les états financiers de la CCQ.

de coûts minimisant souvent les besoins de main-d'œuvre, par exemple, en facturant au pied carré la pose de systèmes intérieurs, de peinture ou de tapis, plutôt qu'en temps-horaire).

FREIN À L'ADAPTATION AUX CHANGEMENTS CLIMATIQUES

Pour être en mesure d'intervenir efficacement sur les émissions de GES du secteur de la construction, il est essentiel de prendre en considération l'ensemble du cycle de vie des infrastructures et des bâtiments. En effet, au cours de sa durée de vie, l'empreinte carbone d'un bâtiment se compose du carbone intrinsèque, provenant de la fabrication et de la transformation des matériaux de construction et des processus de construction en soi, ainsi que du carbone opérationnel, provenant de leur consommation d'énergie. L'empreinte carbone totale d'un bâtiment équivaut donc à la somme du carbone opérationnel et du carbone intrinsèque, calculée sur l'ensemble du cycle de vie du bâtiment.

Pour le secteur des bâtiments, le carbone intrinsèque provient en majeure partie de l'extraction des matières premières et de la fabrication, du transport et de l'installation des matériaux. Ces émissions sont ainsi libérées dans l'atmosphère bien avant que le bâtiment ne soit opérationnel, ce qui renforce la nécessité d'agir rapidement en amont pour réduire le carbone intrinsèque¹⁸, entre autres à travers des stratégies d'économie circulaire ou d'utilisation de matériaux carboneutres.

Il est possible d'en faire davantage pour accélérer la mise en place de ces stratégies, notamment quant à l'adaptation de la réglementation pour les différents paliers de gouvernement. Tous les paliers devraient donner l'exemple pour favoriser les réductions des émissions et stimuler l'innovation québécoise par leurs politiques d'approvisionnement.

Afin de favoriser l'innovation et l'adoption de pratiques, telles que l'économie circulaire, l'écoconception et l'intégration de matériaux réutilisés, il serait essentiel d'adapter les politiques publiques au nouveau contexte d'économie circulaire, notamment par l'entremise de la fin du règlement du plus bas soumissionnaire et l'inclusion de critères d'économie circulaire dans les contrats publics. Pour connaître l'ensemble du plan de la FTQ-Construction à ce sujet, vous pouvez consulter notre document *Bâtir un Québec plus vert*.¹⁹

RECOMMANDATIONS

- Mettre fin à la règle du plus bas soumissionnaire afin d'assurer le respect des conventions collectives et règlements en matière de santé et sécurité dans l'industrie de la construction.

¹⁸ Conseil du bâtiment durable du Canada (2021). Le carbone intrinsèque: un bilan pour les bâtiments au Canada. https://www.cagbc.org/wp-content/uploads/2022/03/2022_FR_cagbc_white-paper_embodied-carbon_v2-2.pdf

¹⁹ <https://ftqconstruction.org/general/plan-de-transition-juste-batir-un-quebec-plus-vert/>

PL62 : UN PROJET “SEXY”, MAIS PAS MOINS SEXISTE

LA PLACE DES FEMMES DANS LA CONSTRUCTION

Lors de la présentation de son projet de loi, le ministre Jonatan Julien a qualifié le PL 62 de sexy, nous constatons toutefois que le projet de loi ne tient aucunement compte de la place des femmes dans l'industrie de la construction. Bien que l'intégration des femmes dans le secteur de la construction se soit améliorée au cours de la dernière décennie, les travaux à ce sujet montrent que leur maintien dans l'industrie est déficient et que leur situation reste précaire.²⁰ La littérature rapporte la spécificité et la gravité des difficultés que rencontrent les femmes lors de leur insertion et de leur intégration dans l'industrie. Si plusieurs initiatives ont été déployées pour favoriser l'accès des femmes en construction, elles se sont révélées inadéquates ou insuffisantes, et les femmes restent drastiquement sous-représentées sur les chantiers²¹. Le programme d'accès à l'égalité pour les femmes en construction (PAÉF)²², institué en 1996 puis renouvelé en 2015, fut un pas dans la bonne direction en facilitant l'accès des femmes aux métiers et occupations de la construction. Toutefois, la discrimination systémique des femmes en construction persiste et nécessite des mesures structurantes qui obligerait les employeurs à prendre action pour enrayer les nombreux obstacles auxquels font face les travailleuses. Il reste encore énormément de progrès à faire si nous souhaitons nous rapprocher d'une véritable égalité des genres dans l'industrie.

MAINTIEN DES FEMMES DANS L'INDUSTRIE : LE VÉRITABLE ENJEU

En ce qui concerne l'insertion des femmes en construction, on observe une lente mais constante augmentation du nombre de femmes qui travaillent sur les chantiers. On peut attribuer cette progression au contexte économique favorable ces dernières années et aux mesures d'accès qui facilitent l'entrée des femmes en construction, comme le fait que les femmes non diplômées puissent s'insérer dans l'industrie dès que les bassins d'apprentis présentent un taux de 30% de disponibilité. Selon la CCQ²³, plus de 7 470 femmes ont travaillé sur les chantiers en 2023, soit près de 3,8% de la main-d'œuvre totale, ce qui représente une augmentation de 0,15% par rapport à l'année 2022. Ce pourcentage doit être considéré avec prudence, puisqu'il inclut toute personne ayant travaillé au moins une heure sur les chantiers. Il ne prend pas en compte la qualité des emplois ni les raisons qui poussent les femmes à quitter la construction. En effet, selon un sondage de la CCQ²⁴, 52% des travailleuses quittent l'industrie après cinq ans, contre 32% des travailleurs. Ainsi, en 2023, 83% des nouvelles entrées de femmes en construction ne faisaient que remplacer les départs. On estime donc que plus de 70% des travailleuses présentes sur les chantiers ont trois ans ou moins d'expérience.

²⁰ Action travail des femmes (ATF) (2023). Maintien et stabilisation des travailleuses de la construction au Québec : une industrie à la croisée des chemins.

²¹ CCQ (2024). Tableau C41, *Nombre de salariées et salariés selon le sexe, 2014-2023*. https://www.ccq.org/-/media/Project/Ccq/Ccq-Website/PDF/Recherche/StatistiquesHistoriques/2023/C41.pdf?rev=90112939fb9b496fa3038359d51c440b&sc_lang=fr-CA [Consulté le 31 mai 2024]

²² CCQ (2024). *Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction (PAEF)*. <https://www.ccq.org/fr-CA/qualification-acces-industrie/femmes/PAEF> [Consulté le 31 mai 2024]

²³ CCQ, op. cit.

²⁴ CCQ (2022). *Les femmes dans la construction - Portrait statistique 2022*. https://www.ccq.org/-/media/Project/Ccq/Ccq-Website/PDF/DossierFemmes/Femmes_portrait_statistiques_2022.pdf?rev=609c31fea58b4da0aeb5121837ad3d8e&sc_lang=fr-CA [Consulté le 31 mai 2024]

La disparité entre le taux de départs des femmes et celui des hommes est à l'image d'une industrie inadaptée à la réalité des travailleuses, et dont la culture reste profondément sexiste. L'instabilité d'emploi, la précarité financière, les pratiques d'embauches discriminatoires et le harcèlement sexiste qui attendent les femmes souhaitant pratiquer un métier ou une occupation de la construction expliquent que plus de la moitié d'entre elles ne resteront pas plus de cinq ans dans l'industrie. Il est donc primordial d'adopter des mesures qui favorisent non seulement l'accès des femmes aux métiers de la construction, mais aussi un environnement et des conditions de travail qui les encouragent à y rester.

LA DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE : UN FREIN MAJEUR AU SUCCÈS DES FEMMES EN CONSTRUCTION

La discrimination systémique des femmes dans l'industrie de la construction est un phénomène dont les multiples facettes sont connues et largement documentées par Action travail des femmes (ATF) dans l'étude *Maintien et stabilisation des travailleuses de la construction au Québec : une industrie à la croisée des chemins*. D'abord, beaucoup d'employeurs sont réticents à l'idée d'engager des femmes sur leurs chantiers. En 2022, moins de 16% des entreprises avaient embauché au moins une femme, et ce taux baisse à 9,5% chez les entreprises comptant cinq salariés ou moins, qui composent près de 80% de l'industrie.²⁵ Les employeurs entretiennent des préjugés sexistes qui considèrent que la construction est un milieu d'hommes, et que les femmes ne sont ni assez fortes, ni assez compétentes pour y mériter leur place. Les femmes ont rarement accès à la « présomption de compétence » dont bénéficient les hommes sur les chantiers. Puisque de plus en plus de femmes non diplômées font leur entrée sur les chantiers, la présomption selon laquelle les femmes sont généralement moins compétentes est solidifiée. Ce préjugé alimente la culture sexiste qui règne sur les chantiers, où les femmes doivent constamment prouver qu'elles sont aptes à pratiquer leur métier.

De plus, les employeurs appréhendent les effets de la présence de femmes sur le chantier sur la productivité, et craignent les plaintes qui pourraient survenir en cas de harcèlement. Le harcèlement sexiste est un phénomène prévalent dans le secteur de la construction. Selon un sondage²⁶ de la CCQ, 35% des travailleuses de la construction ont vécu « des situations de discrimination reliées à leur sexe ou à leur ethnie », et 22% ont été victimes d'intimidation ou de harcèlement sexuel ou psychologique. L'organisation de l'industrie dans de multiples entreprises pour la réalisation de travaux à pied-d'œuvre favorise un climat de compétition qui place les travailleurs et travailleuses les un.es contre les autres pour obtenir et conserver les emplois les plus convoités. « Cette culture du travail, alimentée par un ensemble de normes de virilité et de misogynie, constitue un terreau fertile pour différentes formes de harcèlement, d'agressions et d'intimidations à caractère sexiste et sexuel. »²⁷ Ainsi, nombreuses sont les travailleuses ayant vécu des violences sexistes sur les chantiers.

²⁵ Ibid.

²⁶ Campeau et Ferland (2021). *Les abandons dans l'industrie de la construction au Québec*. https://www.ccq.org/-/media/Project/Ccq/Ccq-Website/PDF/Recherche/DossiersSpeciaux/abandons_2021.pdf?rev=71e1503b4df44ba28aed9251c8a59668&sc_lang=fr-CA [Consulté le 31 mai 2024]

²⁷ ATF, op. cit.

LE MANQUE D'ACCÈS AUX EMPLOIS DE QUALITÉ POUR LES FEMMES EN CONSTRUCTION

L'accès à des emplois de qualité pour les femmes en construction demeure difficile pour beaucoup d'entre elles. Comme il s'agit d'une industrie instable où les mises à pied sont fréquentes, un emploi de qualité est généralement associé aux gros chantiers de longue durée, qui offrent une certaine stabilité pour les travailleur.euses. Aussi, les chantiers CCQ et assujettis à la Loi R-20 sont généralement privilégiés par les personnes en recherche d'emploi, puisqu'ils sont sujets à des conventions collectives et donc assurent des avantages sociaux (accès au fonds de formation, régime d'assurances, régime de retraite) et un salaire négociés par les syndicats de la construction.²⁸ Or, les femmes sont sous-représentées dans le secteur génie civil et le secteur industriel, où les conventions collectives sont les plus avantageuses. On observe d'ailleurs une surreprésentation des femmes dans les emplois les moins rémunérateurs et protégés. Par exemple, les femmes composent 23%²⁹ de la main-d'œuvre pour le métier de peintre, qui est surreprésenté dans les secteurs résidentiel et institutionnel-commercial, où les conditions salariales sont moins avantageuses.

Cette ségrégation professionnelle est causée par plusieurs barrières qui empêchent les femmes d'accéder aux emplois de qualité dans l'industrie. L'absence de mesures de conciliation travail-famille pousse les femmes à s'orienter vers la construction résidentielle, qui offre parfois des horaires mieux adaptés à ceux des services de garde, mais qui offre des conditions d'emploi moins avantageuses. Aussi, puisque les femmes en construction font en moyenne moins d'heures que les hommes, elles restent plus longtemps au statut d'apprenties, où elles touchent un salaire moins élevé et où l'accès à des emplois de qualité est limité. Au vu de la dévalorisation de la formation professionnelle, de la baisse de diplomation, de l'accès inégal à la formation continue et de l'hétérogénéité des conditions d'apprentissage auprès des compagnons, on observe des lacunes dans l'apprentissage des métiers chez les nouvelles travailleuses.³⁰ Ces lacunes peuvent se traduire par un manquement dans les compétences nécessaires pour pratiquer le métier, ce qui complique l'accès à un emploi de qualité.

Le PL62 représente une excellente occasion de favoriser l'accès des travailleuses de la construction à des emplois de qualité. Au Québec, les grands projets d'infrastructure bénéficient présentement d'une importante croissance d'investissement. Ces projets financés par l'État sont associés à de meilleures conditions de travail, en raison de la longueur des travaux qui crée des emplois de longue durée. Ces grands chantiers sont aussi connus pour être l'objet d'une surveillance accrue en matière de respect des conventions collectives et de la sécurité au travail.³¹ En exigeant que les entreprises qui soumettent des offres à l'État soient assujetties au programme d'obligation contractuelle (POC), le législateur s'assurerait que ses contrats publics en construction respectent le droit à la non-discrimination dont sont sensés jouir tous les Québécois et toutes les Québécoises.

LE PROGRAMME D'OBLIGATION CONTRACTUELLE, PLUS QU'UNE QUESTION DE « QUOTA »

Considérant le faible taux d'embauche des femmes et leur précarité en construction, la FTQ-Construction tient à réitérer son soutien pour l'assujettissement des contrats publics en construction au Programme d'obligation contractuelle. Cette proposition a été débattue à maintes reprises et ce,

²⁸ Ibid.

²⁹ CCQ, *op. cit.*

³⁰ ATF, *op. cit.*

³¹ Ibid.

depuis l'instauration du POC en 1985³². Les contrats en construction étaient supposés y être assujettis, mais en furent exclus au départ en raison du faible nombre de femmes dans l'industrie.³³ D'ailleurs, le PAEF 2015-2024³⁴ avait prévu l'application d'un tel programme, mais aucune démarche ne semble avoir été effectuée jusqu'à maintenant à cet égard.

Or, nous ne pouvons plus attendre qu'un bassin de femmes se crée magiquement, sans mesures coercitives qui obligerait les employeurs qui obtiennent des contrats publics à privilégier l'embauche de main-d'œuvre issue de groupes discriminés. Comme le souligne Laurence Hamel-Roy dans son mémoire *Le Programme d'obligation contractuelle (POC) et l'industrie de la construction : quelques éléments de réflexion en vue du projet de loi 62*³⁵, assujettir l'industrie de la construction au POC serait une occasion, pour le gouvernement, de s'engager réellement pour l'accès à l'égalité en emploi dans le secteur.

La condition des femmes en construction a fait l'objet d'études approfondies qui ont révélé les obstacles systémiques à leur succès et les nombreuses difficultés qu'elles rencontrent sur les chantiers. Vu l'homogénéité de l'industrie, où la majorité de la main-d'œuvre est constituée d'hommes blancs sans handicap, il n'y a aucune raison de penser que la situation est meilleure pour les autres groupes marginalisés. Si elles étaient assujetties au POC, les entreprises se verraient enfin contraintes d'appliquer des mesures d'accès à l'emploi pour les personnes issues de groupes historiquement discriminés. Les grandes entreprises qui souhaitent obtenir un contrat auprès du gouvernement seraient obligées de se doter d'un Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) afin d'assurer une représentation équitable des groupes sous-représentés - soit les membres des minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées.

Il convient de noter que la vision selon laquelle le POC consiste à fixer des « quotas » inflexibles et arbitraires de personnes « représentatives de la diversité », et ce sans prendre en compte leur mérite, est erronée. En fait, les objectifs de représentativité du POC reposent avant tout sur le principe de compétence. C'est donc seulement à compétence égale que des mesures préférentielles d'embauche ou de promotion peuvent être appliquées, et non pas de façon systématique et absolue.³⁶ Le POC contraint les employeurs qui y sont assujettis à se doter d'un PAÉE, qui prévoit des mesures et objectifs spécifiques pour chacun des groupes visés. Selon le site internet³⁷ du Conseil du trésor, les objectifs du POC sont :

« - d'assurer une représentation équitable des membres des groupes victimes de discrimination dans tous ses emplois ;

- de déceler ou de connaître et d'abolir de son système d'emploi les règles et les pratiques qui pourraient être discriminatoires ».*

Il est important de considérer l'industrie de la construction comme un secteur au fonctionnement particulier, où de nombreuses petites entreprises coexistent. Le POC devrait être adapté à cette

³² ATF (2024). Le projet de loi no. 51 : des solutions mal avisées qui confondent les problématiques conjoncturelles et les inégalités systémiques rencontrées par les femmes.

³³ Charest et Chicha (2013). *Le Québec et les programmes d'accès à l'égalité : Un rendez-vous manqué?* Centre d'études ethniques des universités montréalaises.

³⁴ CCQ, *op. cit.*

³⁵ Hamel-Roy (2024). *Le Programme d'obligation contractuelle (POC) et l'industrie de la construction : quelques éléments de réflexion en vue du projet de loi 62.*

³⁶ Ibid.

³⁷ Secrétariat du Conseil du trésor (2009). *Programme d'accès à l'égalité*. <https://www.tresor.gouv.qc.ca/faire-affaire-avec-letat/cadre-normatif-de-la-gestion-contractuelle/autres-exigences/programme-dacces-a-legalite/> [Consulté le 31 mai 2024]

réalité, car limiter son application aux entreprises de plus de 100 personnes ne couvrirait que 0,4% des employeurs.³⁸ Nous appuyons donc la recommandation que le Conseil du statut de la femme (CSF) a émise dans son *Mémoire sur le projet de loi no 62 : Des conditions pour l'octroi de contrats publics en vue de soutenir la présence de femmes dans le secteur de la construction*³⁹.

RECOMMANDATIONS

- Introduire au *Règlement sur les contrats de travaux de construction des organismes publics* une section relative au « Programme d'accès à l'égalité de manière à obliger les entreprises de 50 personnes salariées et plus à implanter un tel programme pour obtenir un contrat public de 100 000\$ ou plus.

En cohérence avec les autres règlements découlants de la Loi sur les contrats des organismes publics, cette section pourrait ainsi préciser :

« Lorsque le montant d'un contrat en matière de [construction] est de 100 000\$ ou plus ou lorsque le montant d'un sous-contrat se rapportant à un tel contrat est de 100 000\$ ou plus, ce contrat ou ce sous-contrat ne peut être conclu avec un fournisseur, un prestataire de services ou un sous-contractant du Québec, dont l'entreprise compte plus de [50] employés, à moins que le fournisseur, le prestataire de services ou le sous-contractant ne se soit préalablement engagé à implanter un programme d'accès à l'égalité conforme à la Charte des droits et libertés de la personne et qu'il ne soit titulaire d'une attestation d'engagement à cet effet délivrée par le président du Conseil du trésor »

³⁸ Hamel-Roy, *op. cit.*

³⁹ CSF (2024). *Mémoire sur le projet de loi no 62 : Des conditions pour l'octroi de contrats publics en vue de soutenir la présence de femmes dans le secteur de la construction.*

LE RESPECT DES DROITS DES FEMMES CONTRE LE LIBRE-MARCHÉ : UN FAUX DILEMME

Au cours de la commission parlementaire du projet de loi 51 visant à moderniser l'industrie de la construction, le ministre Boulet a prétexté que les accords internationaux empêchaient le gouvernement du Québec d'implanter des programmes d'obligations contractuelles dans l'industrie de la construction. Dans son mémoire *Sauvegarder les mesures d'équité en emploi à l'heure des accords du commerce*, Lucie Lamarche constate que les accords de commerce international ne portent pas atteinte à la capacité des gouvernements à amplifier la portée des mesures d'équité en emploi. Au contraire, ces accords exigent de l'État une transparence et une rigueur exacerbées dans la gestion et l'application de ces programmes, mais permettent l'adoption de mesures d'équité et surtout de politiques sociales.⁴⁰ Selon l'analyse de Lamarche, des conditions contractuelles à « but social » pourraient paraître dans les contrats de marché public, tant qu'elles n'ont pas pour effet de favoriser les fournisseurs nationaux aux fournisseurs étrangers.

Après analyse des accords liant le Québec, nous remarquons qu'il n'existe dans l'AMP aucune présomption selon laquelle les exigences de nature sociale attachées aux contrats de marché public soient irrecevables. L'AMP n'exclut pas que dans l'octroi d'un contrat de marché public, des considérations autres que celles fondées sur le prix du contrat et la compétence du fournisseur puissent être prises en compte.

Dans l'ALEC, il est prévu que des programmes de promotion sociale destinés à favoriser l'accès en emploi à des groupes défavorisés puissent être instaurés. Les programmes de promotion sociale constituent des motifs de discrimination acceptables dans l'attribution des contrats de marchés publics.

Les programmes d'obligations contractuelles (POC) ont déjà été appliqués dans plusieurs autres marchés publics régis par les traités de commerce international, et il n'y a aucune raison de penser qu'un POC adapté à l'industrie de la construction serait un affront aux engagements des parties. De plus, le gouvernement du Québec demande des POC pour toutes les autres industries qui veulent appliquer à des appels d'offre publics.

Les traités internationaux ne constituent pas un obstacle au respect des droits des Québécoises et des Québécois. Prétendre le contraire correspondrait à abdiquer l'autonomie législative du Québec.

⁴⁰ LAMARCHE, Lucie, *Sauvegarder les mesures d'équité en emploi à l'heure des accords de commerce*, Condition féminine Canada, 2005

RÉCAPITULATIF DES RECOMMANDATIONS

Planification des besoins de main-d'œuvre	Exiger dans les propositions lors d'appel d'offre et de contrats que l'entreprise inclut une évaluation de la courbe de main-d'œuvre et des métiers et occupations nécessaires à la réalisation du projet
	Mettre en place une table de travail interministérielle de l'industrie de la construction qui se réunit annuellement afin de réaliser et de mettre à jour une politique de planification biennale des travaux publics, dans le but d'estimer avec plus de précisions les besoins en main-d'œuvre et d'en assurer une meilleure stabilité. Cette table doit inclure le ministère de l'Éducation afin d'assurer la coordination de la formation professionnelle en fonction des besoins ;
	Modifier le rôle des sous-comités régionaux (SCR) en leur permettant d'assurer une vigie sur les retombées économiques régionales découlant de l'exercice de planification des travaux, et donner des avis sur les besoins de main-d'œuvre ;
	Faire des appels d'offres régionalisées ;
	Accorder une valeur ajoutée aux entreprises de la région dans les appels d'offres.
Règle du plus bas soumissionnaire	Mettre fin à la règle du plus bas soumissionnaire afin d'assurer le respect des conventions collectives et règlements en matière de santé et sécurité dans l'industrie de la construction.
Inclusion des travailleuses de l'industrie de la construction	<p>Introduire au <i>Règlement sur les contrats de travaux de construction des organismes publics</i> une section relative au « Programme d'accès à l'égalité de manière à obliger les entreprises de 50 personnes salariées et plus à implanter un tel programme pour obtenir un contrat public de 100 000\$ ou plus.</p> <p>En cohérence avec les autres règlements découlants de la Loi sur les contrats des organismes publics, cette section pourrait ainsi préciser :</p> <p>« Lorsque le montant d'un contrat en matière de [construction] est de 100 000\$ ou plus ou lorsque le montant d'un sous-contrat se rapportant à un tel contrat est de 100 000\$ ou plus, ce contrat ou ce sous-contrat ne peut être conclu avec un fournisseur, un prestataire de services ou un sous-contractant du Québec, dont l'entreprise compte plus de [50] employés, à moins que le fournisseur, le prestataire de services ou le sous-contractant ne se soit préalablement engagé à implanter un programme d'accès à l'égalité conforme à la Charte des droits et libertés de la personne et qu'il ne soit titulaire d'une attestation d'engagement à cet effet délivrée par le président du Conseil du trésor »</p>