

Mai 2024

LE PROJET DE LOI 51, UN PROJET DE PRÉCARISATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES IM-MIGRANTES QUI NE DIT PAS SON NOM

ARTICLE D'ANALYSE ÉLABORÉ PAR L'OBSERVATOIRE POUR LA JUSTICE MIGRANTE (OPLJM)
EN COLLABORATION AVEC LE CENTRE DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES IMMIGRANTS (CTTI)

Auteur.ice.s

Amel Zaazaa, Rabih Jamil et Lucio Castracani

Contributions

Laurence Hamel-Roy et Manuel Salamanca Cardona

Relecture: Fella Kada

Mise en page: Yarijey Techer

Traduction vers l'anglais: Nelly Bassily

L'Observatoire pour la justice migrante

L'Observatoire pour la justice migrante est un organisme indépendant à but non lucratif fondé par plusieurs acteurs et actrices appartenant au milieu de la recherche et de la société civile au Québec. Sa mission est centrée autour de la recherche, le plaidoyer, la mobilisation et la diffusion des savoirs afin de soutenir une vision de la société plus juste envers les personnes migrantes et un meilleur accès à leurs droits.

Le Centre des travailleuses et travailleurs immigrants (CTTI)

Le CTTI est un organisme communautaire qui défend les droits des travailleurs et travailleuses immigrantes au Québec. Fondé en 2000 et basé initialement à Montréal, ses antennes se sont développées progressivement dans les régions du Bas-Saint-Laurent, autour de la Ville de Québec, au Saguenay Lac-Saint-Jean et à Gatineau. Il offre des cliniques juridiques sur les droits du travail et le droit de l'immigration et soutient les travailleurs et travailleuses dans d'autres démarches en lien avec leur intégration sociale.

TABLE DES MATIÈRES

Liste des sigles et abréviations	2
Préambule	3
1- Contexte politique	4
2- Une intention d'inclusion qui sonne davantage comme une instrumentalisation et qui risque de créer de nouveaux facteurs de discrimination	6
3- Une réforme qui favorise les intérêts des employeurs aux dépens des travailleur·ses	8
3.1 L'assouplissement des critères de délivrance du certificat de compétence apprenti	
3.2 La mobilité	
3.3 La polyvalence	
3.4 L'allègement de la supervision	
3.5 La reconnaissance des diplômes hors-Québec: une voie express pour les travail- leurs·ses étranger·es temporaires?	
4- Impact de la réforme sur la précarisation des travailleur·ses migrant·es	14
4.1 Des contraintes accrues pour les TET pour accepter des conditions de travail moins avantageuses	
4.2 Obstacles à l'accès aux droits syndicaux et à la défense de leurs droits	
4.3 La saisonnalité du secteur de la construction	
4.4 Conditions d'emploi et de vie au Québec	
Conclusion	19
Recommandations	21
Bibliographie	22

LISTE DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS

ADS+: Analyse différenciée selon les sexes. (le + permet de prendre en compte différentes discriminations)

ATF: Action travail des femmes

CAQ: Coalition Avenir Québec

CCQ: Commission de la construction du Québec

CDPDJ: Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec

CNESST: Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail

CPE: Centre de la petite enfance

CTTI: Le Centre des travailleuses et travailleurs immigrants (CTTI)

DEP: Diplôme d'Études professionnelles

EIMT: Étude d'impact sur le marché du travail

FTQ: Fédération des travailleurs du Québec

FTQ-C: Fédération des travailleurs du Québec- Construction

MIFI: Ministère de l'intégration, de la francisation et de l'intégration

ONU: Organisation des nations unies

PL51: Projet de loi 51

PTAS: Programme des travailleurs agricoles saisonniers

PTET: Programme des travailleurs étrangers temporaires.

PRDSQ: Personnes représentatives de la société québécoise

RAC: Reconnaissance des acquis et compétences

TET: Travailleur étranger temporaire

Zaazaa, A, Jamil, R, Castracani, L. 2024. Le projet de loi 51, un projet de précarisation des travailleurs et travailleuses immigrantes qui ne dit pas son nom. [Article d'analyse]. Observatoire pour la Justice Migrante (OPLJM), Centre des travailleuses et travailleurs immigrants (CTTI).

PRÉAMBULE

Le 1^{er} février 2024, dans le cadre d'un plan décennale (2023-2033) pour la création de nouvelles infrastructures, le Ministre Jean Boulet a présenté le projet de loi 51 (p.2) qui vise «une modernisation de l'industrie de la construction». Celle-ci consisterait, entre autres, à assurer une plus grande mobilité des travailleurs et des travailleuses entre les régions du Québec et à accroître leur polyvalence en permettant un partage de tâches entre certains métiers; des motifs qui, de prime abord, semblent centrés sur l'augmentation de la productivité. Par ailleurs, une autre intention est celle de favoriser l'accès à l'industrie aux personnes dites représentatives de la diversité de la société québécoise, à savoir «les [A]utochtones, les personnes faisant partie d'une minorité visible ou ethnique, les personnes immigrantes ainsi que les personnes handicapées» (ibid).

Ce projet de loi modifie principalement la loi R-20¹ qui régit les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction au Québec. Cette loi est garante d'une certaine protection des emplois et de la reconnaissance professionnelle de la main-d'œuvre, avec 25 métiers réglementés et 6 occupations spécialisées.

Bien que les intentions annoncées peuvent sembler louables, les mesures proposées pour y arriver nous laissent pour le moins sceptiques. Cet article se donne ainsi pour objectif de décortiquer les modifications prévues par le projet de loi 51 afin d'explicitier les effets contradictoires que ces mesures pourraient avoir par rapport aux intentions annoncées et de mettre en lumière les risques sur la précarisation des travailleurs et travailleuses migrantes et immigrantes.

1 La loi R-20 régit les relations du travail dans l'industrie de construction selon un [champ d'application](#) bien défini notamment en terme des travaux relatifs à la constructions des bâtiments et de génie civil réalisées sur un même chantier (l'érection, l'entretien, la rénovation, la réparation, la modification et la démolition). également, la loi encadre les travaux d'aménagement du sol et sous certaines conditions les travaux d'«installation, le montage, la réparation et l'entretien de machinerie de bâtiment» de la machinerie de bâtiment ou de production. Ainsi, la loi encadre [quatre secteurs](#): industriel, institutionnel et commercial, génie civil et voirie, résidentiel lourd (pour la construction des bâtiments neuves de plus de quatre étages ou l'entretien et la réparation des bâtiments déjà existant de plus de six étages) et résidentiel léger (pour les bâtiment quie ne relèvent pas de la construction résidentielle lourd). Pourtant, il y a un certain nombre [d'exclusions](#) qui relèvent des travaux de construction liés aux exploitations agricoles et la construction des serres, les réparations, les canalisations d'eau, d'égouts, de pavages et de trottoirs, l'exploitation forestière, parmi d'autres.

1- CONTEXTE POLITIQUE

Depuis son accession au pouvoir, la CAQ se targue de jouer le rôle de catalyseur de la modernisation du système législatif québécois, une assertion qui s'est révélée contradictoire avec ses pratiques au fil de ses deux mandats successifs. En 2022, à la veille des élections qui ont consolidé le pouvoir de François Legault en tant que premier ministre élu avec une majorité parlementaire pour un deuxième mandat, le polimètre de l'Université Laval a mis en lumière que, sur les enjeux spécifiques de l'immigration et des minorités visibles, le gouvernement caquiste a accentué son orientation vers une immigration temporaire.

Bien que le recours à la main-d'œuvre étrangère temporaire date des années 1960 avec la mise en place du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) ([Kachulis & Perez-leclerc, 2020](#)), le recrutement par le biais du *Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET)*, en place depuis 1973, ne s'est intensifié qu'à partir des années 2000, avec une multiplication de volets d'embauche et une gestion privatisée qui ne prévoit plus l'accord entre les États ([SCFP, 2013](#)).

En mars 2024, [l'Institut de la Statistique du Québec \(ISQ\) \(ISQ, 2024\)](#) a mis en évidence une croissance importante de l'immigration temporaire (+174 200), soit plus de trois fois supérieure à celle de l'immigration permanente (+52 800). Dans l'ensemble, les données de l'ISQ révèlent que les résident·es non permanent·es au Québec s'élèvent à 560 000 personnes, en 2023, dont 40 % (234 000) sont des travailleur·ses et étranger·es temporaires, tandis que le nombre de demandeur·esses et d'asile se chiffre à 177 000 et celui des étudiant·es internationaux·ales, à 124 000.

Le PTET est, à ce titre, l'emblème du virage vers la migration précaire du Québec. Et la situation ne cesse d'évoluer rapidement. En deux ans seulement, le nombre de permis² a plus que doublé pour atteindre 59 820 en décembre 2023 ([IDQ, 2024](#)). Cette augmentation exponentielle est probablement liée, entre autres, à la diversification des secteurs d'emploi, comme le secteur manufacturier ou les services.

2 Comme mentionné par le CTTI dans son mémoire: [À la recherche d'un Québec Inclusif, Mémoire déposé à la Commission des relations avec les citoyens dans le cadre de la Consultation générale sur la planification de l'immigration au Québec pour la période 2024-2027](#). Il y a une croissance importante du nombre de permis de travail fermés entre 2015 et 2022 au Québec qui est 2,7 fois plus grande que celle de l'ensemble du Canada. Cet écart peut être largement expliqué par les efforts politiques du gouvernement du Québec, de la CAQ, depuis 2018 pour consolider un modèle de migration temporaire. Le permis de travail fermé augmente considérablement la vulnérabilité et la dépendance des TET puisqu'il n'autorise la personne à travailler que pour un seul et unique employeur au Canada, clairement défini avant le départ et inscrit sur le permis de travail.

Par ailleurs, au Québec, le recrutement des travailleur·ses temporaires s'est fait principalement pour des travaux non assujettis à la loi R-20, bien qu'une tendance vers le recrutement pour les travaux régis semble se dessiner à l'horizon³. En l'occurrence, c'est dans ce contexte que la Commission de la construction du Québec (CCQ), en collaboration avec le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) organise des [missions](#) en Tunisie, au Maroc, en Colombie et en France pour le recrutement de charpentiers-menuisiers et charpentières-menuisières. D'autres initiatives de recrutement à l'international sont prévues dans d'autres pays durant les mois à venir⁴. À ce sujet, dans une [entrevue](#) réalisée avec le Journal de Québec datant du 30 septembre 2023, le ministre Jean Boulet a déclaré: «On a déjà fait un projet-pilote pour aller recruter à l'étranger. On a des missions de recrutement que nous planifions – la Commission de la construction du Québec et le ministère de l'Immigration – dans certains pays, pour aller recruter des charpentiers-menuisiers en Tunisie, des peintres en Colombie et des métiers dans lesquels on a des déficits vraiment importants.»

À la lumière de cette déclaration du ministre Boulet et de la tendance croissante de la CAQ à adopter des politiques qui organisent une immigration plus précaire dans l'objectif de combler le manque de main d'œuvre dans différents secteurs, il est évident que le projet de loi 51 ne vise pas réellement l'inclusion des personnes dites représentatives de la diversité de la société québécoise (PRDSQ). Comme l'architecte de la réforme, Jean Boulet, affirme explicitement son intention de pallier le manque de main-d'œuvre dans le secteur par un important recrutement à l'étranger et que ces missions sont en branle avant même que le projet de loi ne soit adopté, cela nous fait craindre une réforme qui favoriserait la création d'une sous-classe de travailleur·ses migrant·es à statut précaire qui ne bénéficieraient ni des mêmes protections ni des mêmes droits que leurs homologues de l'industrie qui détiennent la citoyenneté ou la résidence permanente.

3 Souvent, il s'agit d'entreprises qui peuvent employer les TÉT dans des travaux non régis par la loi, dans l'attente d'obtenir un certificat de compétence pour pouvoir travailler dans les travaux régis.

4 En consultant la [Programmation complète des Journées Québec pour les employeurs](#) on peut déjà voir que plusieurs missions de recrutement sont planifiées cette année

2-UNE INTENTION D'INCLUSION QUI SONNE DAVANTAGE COMME UNE INSTRUMENTALISATION ET QUI RISQUE DE CRÉER DE NOUVEAUX FACTEURS DE DISCRIMINATION

Les dispositions prévues dans PL51 n'ont pas fait l'objet d'une analyse différenciée selon le genre, dans une perspective intersectionnelle (ADS+). Pourtant, dans le cadre de l'adoption de politiques publiques, l'ADS+ se révèle être un outil efficace pour analyser, identifier et éliminer les facteurs de discrimination systémiques. C'est précisément dans le cadre de cette reconnaissance que le gouvernement du Québec a pris l'engagement d'appliquer l'ADS+ à plusieurs projets pilotes contenus dans sa [stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027](#).

Sans cette analyse, il nous apparaît trompeur de laisser entendre que les mesures annoncées vont permettre de favoriser l'accès à l'égalité d'un groupe aussi hétérogène que « les femmes, les [A]utochtones, les personnes faisant partie d'une minorité visible ou ethnique, les personnes immigrantes ou les personnes handicapées », surtout si les mesures prévues pour ces différents groupes sont identiques et ne tiennent donc pas compte des réalités complexes et variées de l'expérience de minorisation. C'est seulement grâce à une analyse intersectionnelle des systèmes de discrimination et marginalisation que l'on peut mettre en place des « mesures affirmatives »⁵ ou mesures d'inclusion qui vont corriger les écarts et garantir l'accès aux mêmes droits et opportunités à tous·tes. À titre d'illustration, on ne peut appliquer les mêmes mesures à une travailleuse québécoise blanche en situation de handicap, qu'à un·e travailleur·se migrant·e temporaire, originaire du Mexique et à une travailleuse autochtone sans limitations fonctionnelles, anglophone, et espérer que ces mesures aient le même impact et les mêmes effets sur tous·tes.

Considérant également que [les efforts pour une meilleure inclusion et rétention des femmes dans le secteur de la construction demeurent insuffisants et inefficaces](#), il nous semble périlleux d'appliquer ces mêmes mesures à un groupe encore plus large, qui rassemble un pêle-mêle des diversités.

5 [La discrimination positive ou action positive ou dédiscrimination ou mesures correctrices d'inégalités](#) est un ensemble cohérent de mesures prises pour éliminer la discrimination subie par un groupe de personnes et remédier aux inégalités de fait en leur accordant temporairement certains avantages préférentiels, notamment en matière de recrutement. Les principaux groupes visés par l'action positive sont les femmes, les minorités visibles et les personnes handicapées. À la fonction publique du Canada, un programme d'action positive avait été lancé en 1983. Ce dernier a été révisé et remplacé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi, qui se veut surtout une mesure préventive.

De plus, comme le souligne la Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec (CDPD) [dans son mémoire](#), ce projet de loi « mise de façon étroite sur l'entrée dans l'industrie et la disponibilité de la main-d'œuvre plutôt que de proposer des mesures qui soient d'abord guidées par l'objectif d'atteindre l'égalité réelle en emploi, lequel nécessite notamment de prendre en compte le caractère historique, systémique et intersectionnel de la discrimination vécue par chacun des groupes visés. L'accès à l'égalité en emploi pour les groupes historiquement sous-représentés requiert l'adoption de mesures correctrices favorisant leur intégration, maintien et progression » (CDPD), 2024, p.1).

Or le projet de loi 51 n'aborde pas la rétention en emploi ni n'apporte des mesures concrètes qui éliminent les facteurs de marginalisation et de discrimination que subissent certaines personnes à la croisée des oppressions. Nous déplorons également l'absence de réflexion sur le type d'emplois ou sur l'évolution des PRDSQ dans l'industrie. Sans une vision à plus long terme, il y a le risque que le problème de pénurie de main d'œuvre dans la construction devienne un problème chronique et que les personnes dont on favorise l'accès aujourd'hui soient les premières à quitter dans quelques années, comme c'est déjà le cas pour les femmes québécoises dans le secteur.

En effet, comme le souligne le [Conseil du statut de la femme](#) (2024), leur taux d'abandon sur les chantiers de construction est presque deux fois plus élevé que celui des hommes après cinq ans. Le Conseil considère qu'il faut agir rapidement sur le maintien en emploi des travailleuses puisque le taux de départ des femmes risque d'annuler les avancées obtenues sur le plan de leur entrée dans l'industrie.

Dans son rapport de recherche sur [les typologies des violences à caractère sexiste et sexuel dans l'industrie de la construction](#) (Hamel-Roy et al., 2019) et dans [celui sur l'impact de la relance économique sur le maintien des travailleuses](#) (Hamel-Roy et al., 2023), l'organisme Action travail des femmes (ATF) souligne que les principaux facteurs qui contribuent à l'exclusion des femmes de l'industrie de la construction sont la discrimination et le harcèlement et un climat de travail empreint de violences à caractère sexiste et sexuel sur des chantiers dominés par les hommes, en plus de difficultés de conciliation travail-famille. Et, lorsqu'il s'agit de femmes immigrantes et/ou racisées, tel que souligné dans les rapports, les facteurs de discrimination se croisent et se multiplient et, ces femmes risquent alors de vivre à la fois des

violences sexistes et racistes. Avec la plus grande ouverture prévue aux travailleuses temporaires, on peut imaginer que de tels abus seront causés ou aggravés par la précarité de leur statut qui donnera un pouvoir démesuré à l'employeur. À ce propos, un sondage mené par la CCQ (Campeau et Ferland, 2021, p. 25) a permis d'identifier que 35 % des travailleuses ont vécu «des situations de discrimination reliées à leur sexe ou leur ethnie» et que 22 % ont été victimes d'intimidation ou de harcèlement sexuel ou psychologique.

Ainsi, si le gouvernement n'apporte pas de réponses concrètes aux facteurs de discrimination et d'exclusion basés sur le genre et déjà dénoncés par plusieurs organisations, nous voyons mal comment il pourrait effectivement élargir l'accès au secteur de la construction à d'autres groupes marginalisés - des groupes dont la présence dans l'industrie et les difficultés n'ont même pas fait l'objet de diagnostic et d'études préalables. Nous craignons alors que ces mesures inadaptées produisent l'effet inverse en excluant davantage les groupes visés par celles-ci, ou pire, contribuent à créer un vivier favorable aux abus et aux violations des droits fondamentaux des personnes concernées.

3-UNE RÉFORME QUI FAVORISE LES INTÉRÊTS DES EMPLOYEURS AUX DÉPENS DES TRAVAILLEUR•SES

Cette réforme privilégie le patronat et n'est par conséquent pas à l'avantage des travailleur•ses. En effet, elle manque l'opportunité de renforcer le pouvoir des syndicats en matière de défense des droits et des intérêts des travailleurs•ses, en plus d'intégrer des assouplissements législatifs qui risquent d'exacerber la mise en compétition des travailleur•ses ainsi que leur vulnérabilité face aux abus ([FTQ, 2024](#)). De surcroît, la réforme apporte plusieurs modifications qui vont à l'encontre d'une réelle intégration des personnes représentatives de la diversité de la société québécoise, puisque les mesures mises en place pour faciliter leur accès ajoutent paradoxalement des contraintes supplémentaires à leur progression professionnelle.

3.1 L'assouplissement des critères de délivrance du certificat de compétence apprenti

Selon les articles 3 et 4.2 du *Règlement sur la délivrance des certificats de compétence* (r.5), la CCQ peut délivrer des certificats apprentis ou occupation à des personnes qui n'ont pas complété un diplôme d'études professionnelles (DEP) associé à la construction lorsque, selon les données de la CCQ, dans une région et métier déterminés, le nombre de personnes disponibles ayant un certificat de compétence est inférieur au 5%. Il s'agit alors des « ouvertures de bassin », et les personnes ayant une garantie d'emploi de 150 heures d'un employeur peuvent obtenir un certificat de compétence pour exercer dans l'industrie.

Depuis 2016, les femmes peuvent pour leur part obtenir un certificat de compétence apprenti sitôt qu'un employeur leur offre une promesse d'embauche de 150 heures et que le bassin de main-d'œuvre pour un métier donné dans leur région de résidence est évalué à 30% ou moins. Cette mesure a facilité l'accès des travailleuses non diplômées à l'industrie, qui a explosé⁶ dans les dernières années, en laissant cependant plusieurs angles morts. Le projet de loi 51 propose d'étendre cette disposition aux PRDSQ, mais il y a, selon nous, une grande probabilité de reproduire les mêmes erreurs.

En effet, cette politique d'accès à l'industrie suscite d'importants débats. Tout comme les hommes non-diplômés qui entrent dans l'industrie via les « ouvertures » de bassins, les travailleuses qui ne sont pas dotées d'un DEP sont davantage susceptibles de quitter l'industrie, ce qui les place perpétuellement au statut de main-d'œuvre d'appoint. Il n'y a aucune raison de penser que lesdites personnes représentatives de la diversité de la société québécoise seront différemment affectées.

Aussi, l'entrée dans l'industrie sans DEP soulève d'importants enjeux puisque la formation scolaire constitue non seulement le moment où les travailleur·ses se dotent des compétences nécessaires à l'exercice de leur métier, mais aussi celui où l'on apprend des méthodes de travail sécuritaires. Dès lors, favoriser l'entrée des PRDSQ à titre de personnes non diplômées revient à nuire directement à leur capacité à se prémunir contre les risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles qui les guettent.

6 Hamel-Roy et al. (2023, p.42) soulignent que « L'assouplissement des règles d'entrées des femmes doit se saisir à la lumière de cette dynamique. Ainsi, un total de 4449 nouvelles femmes ont intégré l'industrie de la construction entre 2019 et 2021, représentant 71% du poids total des travailleuses actives dans le secteur (6220 femmes actives en 2021). »

Autre conséquence, le système actuel qui donne encore, en partie, la priorité aux personnes détentrices d'un DEP, protégeant ainsi la qualité du travail mais aussi les travailleur·ses, sera complètement démantelé, à quelques exceptions régionales ou pendant certaines saisons. À titre d'illustration, en mai 2024, dans la région de Montréal, selon les [données de la CCQ](#), tous les bassins, à l'exception du métier de chaudronnier, sont à 30 % ou moins: des PRDSQ pourraient donc être embauché·es, sans formation, pour presque n'importe quel corps de métiers. On peut observer des résultats très similaires, par exemple, à Trois-Rivières, région d'appartenance du ministre du Travail, et dans la région de Québec où tous les bassins sont à 30 % ou moins, sauf pour le métier de chaudronnier et de mécanicien d'ascenseur.

Ainsi, à l'instar des autres provinces canadiennes, après l'adoption du projet de loi 51, il n'y aura plus le moindre obstacle à l'embauche de travailleur·ses étranger·es temporaires, un profil rendu particulièrement vulnérable par des permis de travail fermés et des obstacles considérables pour accéder à la résidence permanente. Par ailleurs, selon une étude réalisée en Alberta, les travailleur·ses embauché·es dans l'industrie de la construction sont entré·s en compétition, surtout avec les autres groupes sous-représentés (Foster et Barnetson 2017), comme par exemple les personnes immigrantes déjà présentes sur le territoire.

3.2 La mobilité

La modification apportée à l'article 38 du [Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction](#) (r. 6.1) baisse le seuil minimum d'heures travaillées à 400 heures pour les femmes et les PRDSQ (versus à 750 heures pour le reste de la main-d'œuvre) avant que l'employeur ne puisse affecter les personnes sur d'autres chantiers à travers le Québec. Cette modification s'oppose à l'intention de favoriser l'inclusion des PRDSQ, puisque dans les faits, ce traitement différencié donne surtout plus de pouvoir aux employeurs. En effet, cela leur permet notamment de contraindre les travailleur·ses plus marginalisé·es à travailler dans d'autres régions que leur lieu de résidence - avec, entre autres, tous les problèmes de conciliation travail-famille que cela peut générer. Assurément, le permis fermé des travailleur·ses temporaires risque fortement de les priver de la possibilité de refuser une telle affectation.

De surcroît, si l'on tient compte [du fait que ce sont les femmes qui continuent à assumer la majeure partie des tâches familiales](#) (Daoust-Boisvert, 2019), on peut avancer que ces dernières auront probablement moins d'aisance dans la mobilité d'une région à une autre. Alors cet allègement des règles de mobilité risque surtout de toucher, par exemple, des travailleur·ses migrant·es temporaires présent·es sur le territoire sans leur famille et donc avec moins d'im-pératifs de conciliation.

Ces dernier·es vont alors devenir une main-d'œuvre plus attrayante pour les employeurs qui ont des chantiers en région et risquent ainsi d'écopier des conditions hostiles et des situations de harcèlement ou d'intimidation qui sont le lot des travailleur·ses en provenance de l'extérieur.

Il s'agit là d'un enjeu documenté par une recherche commandée par la CCQ sur [l'intimidation et le harcèlement dans le secteur de la construction](#). Cette étude met en lumière, entre autres, le fait que les travailleur·ses provenant d'autres régions ou migrant·es ·es sont perçu·es comme « des voleurs de jobs » par les travailleur·ses locaux·ales, particulièrement lorsque l'offre d'emploi se fait plus rare.

3.3 La polyvalence

La polyvalence et la flexibilité pourraient être des mesures encourageant l'accès et la rétention pour autant que celles-ci soient une réponse à une demande des travailleur·ses et qu'elles soient accompagnées d'une formation et d'une supervision adéquates.

Or, dans le cadre de cette réforme, la notion de polyvalence est utilisée pour élargir les tâches que peut faire un compagnon·ne, sans en spécifier le spectre. Elle est, finalement, surtout à la discrétion de l'employeur et non le choix de l'employé·e. Cette dynamique risque de créer un profil de travailleur·se « à tout faire », à rechercher notamment parmi les personnes les plus précaires.

La FTQ-Construction alerte sur le fait que la polyvalence proposée par le projet de loi constitue « [une faille dangereuse](#) » qui risque d'effriter les métiers de la construction (FTQ, 2024).

3.4 L'allègement de la supervision

Selon la [FTQ-Construction](#), 57 des 216 travailleur·ses ayant perdu la vie en 2022 œuvraient dans l'industrie de la construction. Parmi ces 57 victimes, 13 ont eu un accident de travail et 44 sont mortes à la suite d'une maladie. « La construction occupe ainsi le premier rang de tous les secteurs pour les maladies et les accidents ».

En outre, la CNESST (2020), [dans son plan pluriannuel de prévention et inspection 2020-2023](#), affirme la nécessité d'accorder une attention particulière aux clientèles - dont les travailleur·ses immigrant·es - présentant un cumul de facteurs de risque et de vulnérabilité, lesquels augmentent de façon significative la probabilité de subir un accident professionnel. Ces facteurs peuvent être liés aux tâches, à l'environnement de travail ou aux caractéristiques individuelles et sociales des travailleur·ses qui réduisent leur capacité à faire valoir leurs droits en matière de santé et sécurité du travail. À cet effet, la CNESST considère que la formation et la supervision sont des gages importants de prévention de la santé et de la sécurité du travail. [Sarah Champagne \(2023\)](#), en se basant sur les chiffres de CNESST, soulignait qu'au Québec, les travailleur·ses étranger·es temporaires « sont près de cinq fois plus nombreux[·ses] à se blesser au travail et à contracter des maladies liées à leur emploi qu'il y a six ans ».

À la lumière de ces données, il nous apparaît que l'augmentation des ratios apprenti·e/compagnon·ne pour les PRDSQ, à l'instar des femmes, risque de nuire à la supervision étroite nécessaire à l'adoption de méthodes de travail sécuritaires, en plus de mettre à mal la qualité de leur apprentissage de métier. Cette mesure, combinée aux mesures facilitant l'accès des personnes non diplômées, pourrait avoir comme effet la mise en danger de la santé et de la sécurité des travailleur·ses les plus précaires et, à terme, le renforcement des mécanismes de leur exploitation.

3.5 La reconnaissance des diplômes hors-Québec : une voie express pour les travailleur·ses étranger·es temporaires ?

Actuellement, la CCQ prend en considération la formation et l'expérience de travail à travers l'analyse d'une documentation sur papier (fiches de paie notamment, et diplômes obtenus au Québec ou dans les autres provinces canadiennes) pour quantifier le nombre d'heures qui peuvent être reconnues dans l'apprentissage. Une analyse positive du dossier permet d'accéder directement à l'examen compagnon, pour les personnes très expérimentées ou, depuis 2021,

au certificat-compétence apprenti si la personne prouve⁷ avoir cumulé un nombre d'heures équivalent à 35 % de la durée d'un apprentissage dans le métier visé (hormis pour le métier de grutier).

La reconnaissance des acquis et compétences (RAC) est une procédure distincte qui revient au ministère de l'Éducation. Il s'agit d'une évaluation, en partie en milieu de travail, des compétences professionnelles et qui permet parfois, en complétant des modules de formation, d'obtenir un diplôme du Québec. Or, PL51 apporte une modification majeure qui renforcera la reconnaissance professionnelle sur la base de la simple documentation, probablement au détriment de la RAC, et donnera dans ce domaine le rôle à la CCQ, une instance responsable de l'application de la loi sur les relations de travail.

Comme le souligne le mémoire produit par la [FTQ-construction](#) (2024, p.24), la CCQ n'a ni les compétences ni les ressources pour connaître les programmes d'éducation professionnelle des autres pays. Cette même [analyse est faite du côté de l'organisme Action travail des femmes](#) (ATF, 2024, p.17) qui alerte sur le fait que l'élargissement du mandat de la CCQ risque de créer davantage de confusion, complexifier le processus d'intégration des personnes migrantes et, finalement, nuire à leur accès à des opportunités d'emplois équitables.

L'introduction de ce pouvoir réglementaire à la CCQ vise, à l'instar des ouvertures de bassin à 30 %, à réduire les délais actuels dans la délivrance des certificats de compétence, obstacle majeur à l'embauche internationale. Cependant, si nous prenons le cas des personnes migrantes déjà sur le territoire, est-il réellement avantageux de se passer d'une reconnaissance dans un milieu de travail et d'un diplôme du Québec? Ainsi, il nous semble que c'est plutôt au sein des Centres de formation professionnelle et des CEGEP que le système de la RAC devrait être renforcé. Dans l'état actuel des choses, la CCQ n'a ni l'expertise ni les moyens de rendre ce processus plus efficace et efficient. Il faut souligner, qu'au-delà de permettre l'accès à un diplôme du Québec et d'adapter les compétences aux réalités québécoises, le processus de la RAC est aussi l'occasion pour les personnes migrantes de se familiariser avec le fonctionnement de l'industrie et de commencer à se construire un réseau grâce au contact avec un personnel enseignant issu du milieu. Cet aspect se perdrait avec une évaluation qui relèverait simplement de la bureaucratie.

⁷ Dans l'industrie de la construction, le diplôme dans un métier de la construction et une garantie d'emploi sont suffisants pour avoir un certificat de compétence apprenti

Par ailleurs, dans un [rapport de recherche qui a été financé par la CCQ en collaboration avec plusieurs ministères](#) (Blain et Castracani, 2023), plusieurs recommandations étaient ressorties afin de renforcer concrètement le processus de la RAC sous l'égide du ministère de l'Éducation. Parmi ces recommandations figurent des mesures concrètes telle que la mise en place d'une RAC intensive et en groupe avec un soutien financier. L'on peut aussi y trouver la recommandation de favoriser l'accès à la RAC à des personnes à statut temporaire déjà sur le territoire, par exemple en leur proposant les modules à compléter aux mêmes frais que les personnes résidentes - ou plus largement en bonifiant le soutien financier pendant le processus. Ces préconisations expriment le point de vue intersectoriel de plusieurs acteurs de l'industrie.

4-IMPACT DE LA RÉFORME SUR LA PRÉCARISATION DES TRAVAILLEUR·SES MIGRANT·ES

Tout d'abord, notons que ce projet de loi introduit une nouvelle catégorie dans le grand pêle-mêle des personnes représentatives de la diversité québécoise qui est celle des « personnes immigrantes ». Elle est présentée comme étant composée de résident·es permanent·es et de ressortissant·es étranger·es. Alors que la première dénomination désigne un statut clair, défini par la loi sur l'immigration, la deuxième indique seulement le fait de ne pas être citoyen·ne ou résident·e permanent·e du Canada. L'on peut donc déduire de cette formulation qu'elle décrit les travailleur·ses étranger·es qui ne disposent pas de statut permanent, mais seulement d'un permis de travail temporaire.

Considérant, d'une part, l'historique de gestion du dossier de l'immigration par le gouvernement de la CAQ qui s'est caractérisé par des politiques favorisant l'immigration temporaire dans plusieurs secteurs depuis sa prise de pouvoir, et, d'autre part, les missions de recrutement international de la CCQ et du MIFI, il est légitime de s'inquiéter que cette réforme ne soit qu'un prétexte pour alléger les conditions actuelles qui permettent d'accéder à l'industrie. Cet allègement aurait pour objectif d'amener, en grand nombre, une main d'œuvre étrangère qui serait davantage contrainte à accepter de moins bonnes conditions de travail, du fait, justement, d'une précarité de statut. À ce chapitre, il faut rappeler que les modifications réglementaires proposées permettront aux PRDSQ (ce qui inclut les travailleur·ses étranger·es temporaires), comme les femmes, d'intégrer l'industrie sitôt que le bassin de main-d'œuvre pour un métier donné est de 30 % ou moins, abattant l'une des contraintes réglementaires les plus importantes qui freinait, jusque là, le recours aux programmes d'immigration temporaire au Québec, en comparaison au reste du Canada.

Pourtant, ces dernières années, il a été rendu évident que le statut migratoire est un facteur de discrimination important dans le milieu du travail, notamment pour les travailleur·ses les plus précaires qui détiennent souvent des permis de travail temporaires fermés. Comme affirmé par le [rapporteur spécial](#) de l'ONU Tomoya Obakata (HCDH, 2023) qui a souligné l'augmentation de «la vulnérabilité des travailleurs migrants à l'exploitation, au Canada, c'est la nature fermée du programme qui lie les employés à des employeurs précis». M. Obokata (ibid) a aussi expliqué que les permis fermés créent une relation de dépendance entre les employeurs et les employés, et que souvent, «cela permet à l'employeur d'exercer un contrôle strict, ce qui augmente de façon importante le risque d'exploitation et d'abus». Il est donc surprenant que le projet de réforme soit présenté comme un levier pour faciliter l'accès de ces travailleur·ses à l'industrie de la construction, alors que la nature même de leur statut crée un vivier favorable à ce que le rapporteur Obokata qualifie de «conditions d'esclavage moderne».

Les mesures qui découlent de l'introduction de cette nouvelle catégorie dans le projet de loi risquent de favoriser la venue massive de travailleur·ses qui seront utilisés comme main d'œuvre d'appoint, plus facilement exploitable et donc moins coûteuse, ce qui, finalement, ne fera qu'avantager le patronat. En plus de mettre en péril les conditions de travail des travailleur·ses étranger·es temporaires ainsi que leurs droits fondamentaux, cette dynamique risque, à terme, d'attiser un sentiment négatif à leur égard, notamment de la part des travailleur·ses résident·es et citoyen·nes canadien·nes. En effet, cela risque d'augmenter les logiques compétitives et d'exacerber un climat de xénophobie et de racisme à leur égard.

De plus, autant dans la mouture actuelle de PL51 que dans les différentes déclarations du ministre Boulet, il n'y a aucune mention du statut qui sera accordé aux personnes qui sont désignées comme «ressortissantes étrangères». À date, il ne semble pas y avoir de perspectives de rétention et de pérennisation des emplois des travailleur·ses étranger·es ni de passerelles qui leur permettraient de bénéficier d'un statut permanent. Il n'y a pas non plus de mention de l'accessibilité aux cours de francisation aux travailleurs·ses non francophones, ce qui pose évidemment de sérieuses craintes quant à leur sécurité sur les chantiers.

Il nous paraît alors important, pour être en cohérence avec l'intention de faciliter l'accès des PRDSQ, d'offrir la passerelle à la résidence permanente à l'ensemble des travailleur·ses qui souhaitent s'établir au Québec et au Canada ainsi que d'offrir un permis de travail ouvert à ceux et celles qui ne sont pas dans la perspective d'une immigration permanente. Il est également nécessaire d'offrir un accès aux cours de francisation pour les non-francophones. Il n'y a que par ce moyen que nous pourrions nous assurer d'éliminer l'une des plus grandes barrières que rencontrent les travailleur·ses étranger·es temporaires à la défense de leurs droits.

4.1 Des contraintes accrues pour les TET pour accepter des conditions de travail moins avantageuses

Considérant le pouvoir démesuré dont dispose un employeur sur un travailleur·e étranger·e temporaire, et le fait que la précarité de statut empêche les travailleur·ses d'avoir recours aux institutions qui leur permettent de préserver et de protéger leurs droits, nous pensons que ce projet de loi ouvrira une brèche qui exposera ce groupe aux pires conditions de l'industrie.

Cependant, cette disparité ne portera pas seulement atteinte aux droits des travailleur·ses étranger·es temporaires car par la création d'un levier supplémentaire de pouvoir à l'avantage des employeurs, cette réforme risque de mettre en compétition les travailleur·ses locaux·ales et les travailleur·ses étranger·es et, à terme, portera à l'évidence atteinte aux droits de l'ensemble des travailleur·ses du Québec.

En outre, dans une industrie où l'embauche et les mises à pied se font presque au bon vouloir des employeurs et des contremaîtres et chefs de chantiers, la pression qui pèse sur les travailleur·ses, notamment les plus marginalisé·es, est déjà assez grande. Comme il s'agit d'un petit milieu où les pairs se connaissent, les travailleur·ses ont souvent peur de porter plainte et ce, même en cas d'abus, par crainte de représailles. La moindre objection pourrait les exclure d'autres chantiers s'ils sont catalogués comme « fauteurs de trouble ».

4.2 Obstacles à l'accès aux droits syndicaux et à la défense de leurs droits

Toute personne employée dans l'industrie de la construction pour des tâches assujetties à la loi R-20 doit adhérer à l'une des cinq associations syndicales reconnues. On pourrait alors penser que tous·tes les travailleur·ses bénéficient également d'une instance pour défendre leurs droits et leurs intérêts. Cependant, dans les faits, la précarité du statut représente une limitation importante et peut amener les TÉT à ne demander de l'aide que dans des situations très graves. D'autre part, l'activité syndicale peut s'avérer complexe pour des personnes qui ne sont pas familières avec le système ou qui n'ont pas la maîtrise de la langue d'usage. Il faut aussi tenir compte du délai de plusieurs semaines entre le moment de la prise de fonction chez un employeur, et le moment où la CCQ transmet les informations des adhérent·es aux associations syndicales. Ce délai peut représenter un obstacle important, particulièrement pour les travailleur·ses qui pourraient être recruté·es pour des travaux saisonniers et qui ne resteraient que quelques mois sur le territoire. Il est d'ailleurs régulier que le CTTI reçoive des TET qui œuvrent dans le secteur de la construction qui ignorent leur affiliation syndicale, même si leurs cotisations sont prélevées d'office.

Il en est de même pour les plaintes auprès de la CNESST. Encore une fois, il y a une méconnaissance des instances qui sont censées protéger leurs droits ainsi que des rouages du système de plainte. Ces éléments, auxquels s'ajoute la lourdeur administrative, représentent des obstacles non négligeables, surtout pour les travailleur·ses qui se retrouvent en régions éloignées, dans un désert de services et sans réseau de soutien.

4.3 La saisonnalité du secteur de la construction

Selon des chiffres récemment publiés par la CCQ, les travailleur·ses peinent à faire un nombre d'heures suffisants à l'année et la situation est encore plus difficile pour les travailleur·ses situé·es dans des régions éloignées ([Lajoie, 2024](#)). À titre d'illustration, la moyenne d'heures travaillées est de 1026 heures, soit l'équivalent de 26,5 semaines, entre 810 heures à Baie-James et 974 heures pour les travailleur·ses de la Côte nord par exemple (*ibid*). Cette réalité s'explique d'une part par le chômage frictionnel entre deux contrats et d'autre part, par le caractère saisonnier de certains travaux qui dépendent des conditions météorologiques et sont donc en pause durant la période hivernale, pour ensuite reprendre à plein régime dès l'arrivée du printemps. Cette saisonnalité engendre des écarts importants de main d'œuvre qui peuvent aller jusqu'à [une variation qui dépasse les 52 000 travailleur·ses entre les périodes pleines et les périodes creuses](#) (Dubuc, 2019).

Tout nous laisse présager que ce projet de réforme risque de calquer les mêmes solutions hâtives qui ont été mises en place pour le secteur agricole, à savoir l'importation d'une main d'œuvre étrangère temporaire [qui ne fera que boucher les trous provisoirement pour les activités saisonnières](#) (Cliche, 2022) et qui sera prise au piège d'une temporalité restreinte même dans les activités plus stables, à travers des permis de travail d'un an renouvelables en permanence (comme c'est déjà le cas dans le travail en serre).

De plus, ajoutons à cela que dans certains métiers, comme celui de couvreur·se, l'intermittence du travail est visible même pendant les saisons les plus productives, car une grosse tempête de pluie ou encore une canicule peuvent annuler des journées de travail. Que feront les travailleur·ses ayant un permis de travail fermé si les journées de travail annulées s'étaient? Qui les soutiendra financièrement s'ils et elles n'ont pas encore accumulé les heures nécessaires à l'assurance-emploi? Sans aucune forme de soutien ni la possibilité de travailler ailleurs si leurs permis sont fermés, ces travailleur·ses étranger·es risquent de se retrouver dans une situation de grande vulnérabilité.

4.4 Conditions d'emploi et de vie au Québec

Jusque là, toutes les expériences en matière de recrutement massif de travailleur·ses étranger·es temporaires (TET), nous montrent que la mise en place de conditions d'emplois et de vie autonomisantes demeure un grand défi au Québec et plus généralement au Canada.

À titre d'exemple, dans le secteur de l'agriculture où les TET représentent près de la moitié de l'ensemble des travailleur·ses étranger·es au Québec, les conditions de vie de ces dernier·es restent largement inférieures aux conditions de vie de la moyenne des travailleur·ses québécois·es, et nous doutons du fait que les TET en construction seront soustrait·es à cette réalité. Également, l'expérience d'intégration socio-économique des infirmier·es diplômé·es hors Canada reste encore aujourd'hui marquée par de grands défis économiques, entre autres en lien avec leur accès au logement (Charland, 2023) et l'accès aux CPE pour leurs enfants (Radio-Canada, 2024). À plusieurs reprises, la littérature scientifique et les enquêtes journalistiques ont documenté des conditions pénibles dans les logements: insalubrité, espaces surpeuplés, manque d'intimité et lits superposés alors même que cela est interdit pour les saisonnier·es québécois·es (Gallié & Bourbeau, 2014). En prime, cette réalité n'est pas prête de changer, si l'on considère le taux d'inflation qui est le plus haut du Canada (Bordeleau, 2024) et la grande pénurie de logements abordables qui touche le Québec et plusieurs provinces du Canada.

Enfin, il est à souligner que les TET qui sont embauché·es à travers le volet bas salaire sont privé·es de la possibilité de faire venir leurs familles sur le territoire, à la différence des personnes embauchées dans le volet haut-salaire. Ainsi, les travailleur·ses qui sont embauché·es comme apprenti·es de premier niveau par exemple, arriveront probablement par le biais du volet bas salaire et n'auront donc pas la possibilité d'être accompagné·es par leurs familles

CONCLUSION

Afin de bien cerner la portée de la réforme apportée par PL51, nous avons tenté, à travers cet article, de le situer dans le cadre d'une analyse plus large qui porte sur l'orientation politique que le gouvernement actuel du Québec a emprunté tout au long de ses deux mandats. Cette réforme nous semble s'inscrire dans un continuum où l'orientation générale a été d'une part, de donner encore plus de pouvoir au patronat et aux ministères dans plusieurs secteurs d'activités et ce, au détriment des travailleur·sses.; et d'autre part, d'intensifier le virage de la migration précaire avec une hausse historique qui a atteint plus de 560 000 migrant·es non permanent·es au Québec en 2023 (ISQ, 2024).

Lorsque l'on intègre à notre grille d'analyse, dans un premier temps, [l'entente Québec - Ottawa conclue en août 2021](#), qui exempte les employeurs d'obtenir une évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT) pour la majorité des métiers de la construction, et, dans un deuxième temps, les missions conjointes actuellement en branle que la CCQ, en collaboration avec le MIFI, organise dans plusieurs pays tels que la Tunisie, le Maroc, la Colombie et la France pour le recrutement à l'international de travailleur·ses de la construction;

il nous apparaît assez clair que l'objectif premier de cette réforme est d'élargir la brèche qui permettra aux employeurs de combler le manque de main d'œuvre dans le secteur de la construction, surtout durant les pics de l'activité saisonniers, par un recrutement massif de travailleurs·ses étranger·es temporaires. Cette orientation est incompatible avec la perspective de mettre en place des mesures structurantes et inclusives pour le secteur, des mesures qui amélioreraient le recrutement, la rétention de travailleur·ses

plus précaires dans l'industrie ainsi que la pérennisation de leurs emplois. La réforme, dans sa mouture actuelle, nous apparaît ainsi comme une façon de combler la main d'œuvre manquante par la mise à disposition d'un vivier de travailleur·ses plus précaires qui serviront de main d'œuvre d'appoint.

Il est également important de souligner que PL51 donne davantage de pouvoir aux employeurs pour qu'ils disposent, à leur convenance, d'une main d'œuvre plus précaire à laquelle ils pourront offrir de moins bonnes conditions de travail dans un secteur de la construction qui était jusque-là relativement bien réglementé et protégé. Que ce soit par le biais de l'allègement au niveau des exigences d'entrées dans l'industrie, la modification du seuil minimum d'heures requis pour permettre la mobilité régionale des travailleur·ses, au niveau de l'élargissement de leurs tâches et de leur spectre de polyvalence, ou encore à travers l'allègement des ratios apprenti·e/compagnon·ne,

le projet de loi 51 crée plusieurs possibilités de traitements différenciés qui risquent de contraindre les travailleur·sess les plus précaires à accepter des conditions moins favorables, augmentant ainsi les risques pour leur santé et sécurité, dans une industrie qui est déjà considérée comme étant l'une des plus dangereuses.

Ainsi, l'analyse de l'ensemble de la réforme apportée par le PL 51 ne fait que confirmer que l'intention d'inclusion n'est qu'un leurre. Ce projet de loi vise plutôt à affaiblir les mécanismes qui avaient permis de protéger l'emploi dans la construction en modifiant plusieurs réglementations à l'avantage des employeurs. Ce faisant, ce seront les travailleur·ses les plus vulnérables, notamment ceux et celles qui ne disposent que d'un statut temporaire, qui écopent à la fois des conditions de travail les plus dangereuses et des conditions de vie les plus insoutenables - à l'image de ce que subissent les TET dans le secteur agricole au Québec, ou dans l'industrie de la construction dans d'autres autres provinces canadiennes.

RECOMMANDATIONS

Pour toutes les raisons étayées dans cet article, nous pensons que si l'intention est réellement celle d'amener davantage de diversité dans la construction, **il faudrait d'abord commencer par faire une analyse différenciée dans une perspective intersectionnelle, communément appelée ADS+**. Il faudrait s'intéresser à l'ensemble des obstacles rencontrés par les travailleur·sess identifié·es comme appartenant à des communautés «représentatives de la diversité de la société québécoise» . Et, à partir de cela, il s'agirait d'œuvrer à mettre en place des mesures affirmatives spécifiques aux différentes réalités des travailleur·ses marginalisé·ess. C'est seulement par cette analyse rigoureuse qu'on pourra s'assurer que cette frange de travailleur·ses aura accès aux mêmes droits et aux mêmes opportunités d'évolution et de pérennisation de leurs emplois que tous·tes.

Pour ce qui est du recrutement spécifique des TET, nous avons la conviction que le seul rempart à la perte des acquis de l'ensemble des travailleur·ses dans la construction est d'éviter de créer une sous-classe de travailleur·ses dont la vulnérabilité sera utilisée par le patronat comme moyen de négociation à la baisse des conditions de travail dans l'ensemble du secteur. **En ce sens, il nous paraît primordial d'éliminer le principal facteur de vulnérabilité des TET en leur offrant la passerelle à la résidence permanente quand ces dernier·es souhaitent s'établir au Québec et au Canada ainsi que d'offrir un permis de travail ouvert à ceux et celles qui ne sont pas dans la perspective d'une immigration permanente. Il importe également de garantir un accès aux cours de francisation pour les non-francophones.**

Enfin, nous espérons que le gouvernement du Québec s'inspirera d'initiatives comme celle du [projet pilote lancé en Ontario depuis 2019](#), **et saisira l'occasion pour inclure les personnes présentes sur le territoire sans statut travaillant déjà dans le secteur de la construction ou souhaitant l'intégrer, afin de leur offrir des passerelles à la régularisation et l'accès à des conditions de travail et de vie dignes et sécuritaires.**

BIBLIOGRAPHIE

- 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. Action travail femmes. https://atfquebec.ca/wp-content/uploads/2024/03/avis-PL51_ATF.pdf
- BDAN. (2023). En Bref : Les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires au Québec. Bibliothèque de l'assemblée nationale. https://premierelecture.bibliotheque.assnat.qc.ca/2023/11/30/en-bref-les-travailleuses-et-travailleurs-etrangers-temporaires-au-quebec/#_edn4
- Blain, M.-J., & Castracani, L. (2023). Blain, MJ et L Castracani (2023) Les obstacles et facteurs de succès à l'intégration et au maintien en emploi des personnes immigrantes dans l'industrie de la construction. Rapport de recherche, Centre de recherche InterActions, Équipe de recherche ERASME et Savoirs Partagés, Montréal, octobre 2023.
- Bordeleau, S. (2024). L'inflation passe sous la barre des 3 % en janvier au Canada. Radio Canada. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2050673/inflation-janvier-2024-canada>
- Braut, M.-S. (2024). Un peu plus de femmes sur les chantiers. Le soleil. <https://www.lesoleil.com/magazines/le-soleil-affaires/elles-batissent-le-quebec/2024/03/08/un-peu-plus-de-femmes-sur-les-chantiers-EHUGRWZSP5EC5CBZ4COZQE4LTQ/>
- CDPDJ. (2024). Mémoire à la commission de l'économie et du travail de l'assemblée nationale, Projet de loi n° 51, Loi modernisant l'industrie de la construction.
- Champagne, S. (2023). Le nombre de lésions explose chez les travailleurs étrangers temporaires. Le Devoir.
- Charest, É., Chatigny, C., Laberge, M., Riel, J., Chadoin, M., Chanady, T., Poirier-Saumure, A., & 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. <http://archives.enap.ca/bibliotheques/2019/02/032105942.pdf>
- Charland, S.-E. (2023). Plus facile à recruter qu'à loger. Le courrier de Saint-Hyacinthe. <https://lecourrier.qc.ca/plus-facile-a-recruter-qua-loger/>

BIBLIOGRAPHIE

Cliche, J.-P. (2022). Programme de travailleurs étrangers temporaires en construction. ACQ construction.

<https://www.acqconstruire.com/actualites/2699-programme-de-travailleurs-etrangers-temporaires-en-construction>

CNESST. (2020). Santé et sécurité du travail Planification pluriannuelle en prévention-inspection. Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

CSF. (2024). Pour l'embauche et la rétention de femmes dans le secteur de la construction. Conseil du statut de la femme.

<https://csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/memoire-projet-loi-51.pdf>

Daoust-Boisvert, A. (2019). La révolution inachevée du partage des tâches. Institut national de la recherche scientifique.

<https://inrs.ca/actualites/la-revolution-inachevee-du-partage-des-taches/>

Dubuc, A. (2019). Les industries saisonnières—Les nouveaux visages de la saisonnalité. HEC Montreal Gestion.

<https://www.revuegestion.ca/industries-saisonniere-nouveaux-visages-saisonnalite>

Foster, J. & Barnetson, B. (2017). Who's on Secondary? The Impact of Temporary Foreign Workers on Alberta Construction Employment Patterns. *Labour/Le Travail*, 80, 27–54

FTQ-Construction. (2024). Mémoire de la ftq-construction portant sur la modernisation de la loi r 20. FTQ-Construction.

Hamel-Roy, L., Dumont-Lagacé, É., Coulombe, S., & Roy, 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.

Hamel-Roy, L., Dumont-Lagacé, É., & Paganardi, S. (2023). Maintien et stabilisation des travailleuses de la construction au Québec : Une industrie à la croisée des chemins. Action travail des femmes (ATF).

https://atfquebec.ca/wp-content/uploads/2023/03/Maintien-et-stabilisation-des-travailleuses-de-la-construction_ATFmars2023.pdf

BIBLIOGRAPHIE

HCDH. (2023). Canada : Ancrer la lutte contre les formes contemporaines d'esclavage dans les droits de l'homme, demande un expert ONU. Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH).

<https://www.ohchr.org/fr/press-releases/2023/09/canada-anchor-fight-against-contemporary-forms-slavery-human-rights-un>

IDQ. (2024). L'impact des immigrants temporaires sur le marché de l'emploi au Québec : Mieux comprendre pour mieux agir. Institut du Québec.

<https://institutduquebec.ca/wpcontent/uploads/2024/02/IDQ-202402-TRAVAILLEURSETRANGERS.pdf>

ISQ. (2024). Croissance migratoire record de 217 600 personnes au Québec en 2023. Institut de la statistique du Québec.

<https://statistique.quebec.ca/fr/communiqu%C3%A9/croissance-migratoire-record-217-600-personnes-au-quebec-en-2023#>

Kachulis, E., & Perez-leclerc, M. (2020). Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS). <https://lop.parl.ca/staticfiles/PublicWebsite/Home/ResearchPublications/BackgroundPaers/PDF/2019-36-f.pdf>

Lajoie, G. (2023). Révolution en construction : Plus besoin de 7 métiers pour changer une porte. Le journal de Québec.

Lajoie, G. (2024). Les ouvriers sous-utilisés : La réforme de la construction au Québec pourrait nuire à l'industrie. Journal de Québec.

<https://www.journaldequebec.com/2024/03/12/lesouvriers-sous-utilises-la-reforme-de-la-construction-pourrait-nuire-a-lindustrie>

Loi modernisant l'industrie de la construction, projet de loi 51, 43 légis 1 (2024).

<https://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-51-43-1.html>

Programmation complète des Journées Québec pour les employeurs. (s. d.).

<https://www.quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/embauche-gestion-personnel/recruter/embaucher-immigrant/journees-quebec/employeurs/programmation>

BIBLIOGRAPHIE

Radio-Canada. (2024). Des infirmiers recrutés à l'étranger en renfort en Outaouais.

Radio-Canada. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1995946/recrutement-infirmier-afrique-outaouaispenurie>

SCFP. (2013). Programme des travailleurs étrangers temporaires. Syndicat Canadien de la fonction publique. <https://scfp.ca/node/351>



L' OBSERVATOIRE POUR LA JUSTICE MIGRANTE

www.opljm.org

Contactez-nous à info@opljm.org

© 2024, L'Observatoire pour la Justice Migrante. Tous droits réservés. Cet article est la propriété exclusive de l'OPLJM. Aucune partie de cet article ne peut être reproduite, distribuée ou transmise sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, y compris la photocopie, l'enregistrement ou d'autres méthodes électroniques ou mécaniques, sans l'autorisation préalable écrite de l'éditeur, sauf dans le cas de brèves citations incorporées dans des revues critiques et certains autres usages non commerciaux autorisés par la loi sur le droit d'auteur. Pour obtenir la permission d'utiliser ou de reproduire ce document, veuillez nous contacter à info@opljm.org