



BILAN 2017 DU PAEF

BILAN ANNUEL 2017 DU PROGRAMME D'ACCÈS
À L'ÉGALITÉ DES FEMMES DANS L'INDUSTRIE
DE LA CONSTRUCTION 2015-2024

BILAN 2017 DU PAEF

Le Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction (PAEF), lancé en mars 2015, est un programme d'une durée de 9 ans (2015-2024) qui rend compte d'une volonté collective et partagée par l'ensemble des parties prenantes de l'industrie de la construction de créer une industrie ouverte à la diversité et inclusive. La première phase 2015-2018 comprend 40 mesures portées par la CCQ¹, 9 ministères et organismes publics, 15 centres de formation professionnelle (CFP) et l'ASP Construction.

Ce sont 12 associations patronales et syndicales, dont les 11 associations reconnues par la Loi R-20² et 1 dont l'adhésion est volontaire, qui y ont ajouté des engagements³. L'ensemble des actions s'articule autour de 3 grandes orientations :

Soutenir le parcours des femmes

Créer un milieu favorable, inclusif et respectueux

Assurer une responsabilité partagée

La cible 2018 : atteindre au moins 3 % de travailleuses actives sur les chantiers. Des cibles modulées par métier et occupation spécialisée ont également été fixées⁴. Le PAEF comprend des mesures de redressement temporaires, des mesures d'égalité des chances ainsi que des mesures de soutien, tel que le prévoit le cadre des programmes d'accès à l'égalité.

Le Bilan 2017 du PAEF fait état du niveau de réalisation du programme et des résultats obtenus pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2017.

TABLE DES MATIÈRES

- 2 BILAN 2017 DU PAEF
- 3 FAITS SAILLANTS DE L'AN 3 DU PAEF : 2017 CONNAÎT UNE AUGMENTATION NOTABLE DE LA PRÉSENCE DES FEMMES SUR LES CHANTIERS
- 6 SUIVI DES PRINCIPAUX INDICATEURS DU PARCOURS DES FEMMES
- 9 ÉTAT DE PROGRESSION DES 40 MESURES DU PAEF
- 10 SOUTENIR LE PARCOURS DES FEMMES
- 17 CRÉER UN MILIEU FAVORABLE
- 22 ASSURER UNE RESPONSABILITÉ PARTAGÉE
- 25 RÉALISATION PAR GROUPE DE PARTIES PRENANTES IMPLIQUÉES DANS LE PAEF
- 26 ENGAGEMENTS DES ASSOCIATIONS PATRONALES ET SYNDICALES DANS LE CADRE DU PAEF
- 27 ANNEXE A – LISTE DES PARTIES PRENANTES ENGAGÉES À L'ÉGARD DU PAEF 2015-2024
- 28 ANNEXE B – TABLEAU DÉTAILLÉ DES CIBLES POUR LA PHASE 2015-2018

1 En vue d'alléger le texte, l'utilisation des abréviations, sigles et acronymes a été privilégiée. La liste complète des partenaires est disponible à l'annexe A du présent document.

2 Loi R-20 : Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, RLRQ, chap. R-20.

3 Pour obtenir plus de détails, voir l'Annexe – Bilan 2017 des engagements des associations patronales et syndicales dans le cadre du PAEF, disponible au ccq.org.

4 Pour obtenir plus de détails, voir l'Annexe B – Tableau détaillé des cibles pour la phase 2015-2018.

FAITS SAILLANTS DE L'AN 3 DU PAEF : 2017 CONNAÎT UNE AUGMENTATION NOTABLE DE LA PRÉSENCE DES FEMMES SUR LES CHANTIERS

1,49 % DE FEMMES
ACTIVES EN 2015

1,62 % DE FEMMES
ACTIVES EN 2016

1,91 % DE FEMMES
ACTIVES EN 2017

CIBLE

AU MOINS 3 % DE FEMMES
ACTIVES D'ICI 2018

- En effet, 3 002 femmes sont actives sur les chantiers, portant leur part à 1,91 % de la main-d'œuvre.
- La progression est due à un nombre record de 757 femmes amorçant une carrière dans l'industrie, portant leur part à 6,9 % des entrées.
- Après un an d'implantation, on constate que les mesures réglementaires de redressement d'accès des femmes sur les chantiers remplissent leur fonction de rattrapage :
 - Deux fois plus de certificats de compétence ont été émis aux femmes diplômées et non diplômées en 2017 par rapport à 2016.
 - Les femmes entrées en 2016 sont plus nombreuses à poursuivre leur carrière l'année suivante, comparativement à ce que l'on observait antérieurement.
- Le nombre de femmes ayant un statut de compagnon continue de progresser, pour un total de 687 femmes.
- Les femmes autochtones représentent 4,1 % de l'ensemble des salariés autochtones sur les chantiers.
- Croissance notable du nombre d'entreprises engageant des femmes en 2017 pour un total de 2 439, portant leur part à 9,5 %.
- Selon la RBQ, il y a, en 2017 :
 - 8 961 femmes qui exercent un rôle au sein d'une entreprise à titre de propriétaire, d'actionnaire ou de répondant (comparativement à 8 067 en 2016) ;
 - Et 8 340 entreprises qui comptent au moins une femme exerçant ce rôle (comparativement à 7 835 en 2016).

UN MÉTIER ATTEINT PRESQUE SA CIBLE ET DES AVANCÉES SONT CONSTATÉES DANS 10 MÉTIERS ET 3 OCCUPATIONS SPÉCIALISÉES

- La cible de 15 % est presque atteinte pour le métier⁵ de **peintre**, avec 14,44 % de femmes.
- Avec 154 **charpentières-menuisières** de plus que l'an passé, ce métier se distingue par la plus forte augmentation en nombre.

⁵ Pour obtenir plus de détails sur la présence annuelle des femmes dans chacun des métiers et occupations en fonction des cibles fixées pour la phase 2015-2018 du PAEF, consultez l'annexe B du présent document.

- Ce sont 10 métiers et 3 occupations spécialisées qui connaissent des avancées quant à la proportion de femmes, tandis qu'aucun métier n'a connu de baisse significative :
 - 5 métiers de plus que l'an passé connaissent des avancées, pour un total de 10, soit : **peintre** (14,44 %), **calorifugeuse** (5,95 %), **carreleuse** (5,41 %), **plâtrière** (4,77 %), **poseuse de revêtements souples** (2,82 %), **chaudronnière** (1,80 %), **charpentière-menuisière** (1,25 %), **opératrice d'équipement lourd** (0,96 %), **monteuse-mécanicienne (vitrière)** (0,76%) et **mécanicienne en protection-incendie** (0,41 %).
 - 3 occupations spécialisées connaissent des avancées, soit une de plus que l'an passé : **soudeuse en tuyauterie (haute pression)** (1,65 %), **boutefeu-foreuse** (0,91 %) et **monteuse de ligne** (0,49 %).

LE NIVEAU DE RÉALISATION DES 40 MESURES DU PAEF EST À 77 % EN 2017

En 2017, l'industrie de la construction et ses partenaires ont poursuivi leurs actions pour favoriser la mixité sur les chantiers de construction.

- Globalement, le niveau de réalisation des 40 mesures⁶ de la phase 2015-2018 est passé à 77 % en 2017, comparativement à 66 % en 2016 et 53 % en 2015.
- L'ensemble des 40 mesures sont démarrées : 18 sont réalisées et 10 sont à un niveau avancé.
- Parmi les 40 mesures, les 13 mesures de redressement temporaires sont démarrées : 9 sont réalisées et 1 est à un niveau avancé.

LES MENTALITÉS ÉVOLUENT, LES CHANTIERS AUSSI QUELQUES ACTIONS PHARES EN 2017

- Lancement de la deuxième phase de la **campagne *La mixité en chantier*** par la CCQ et promotion par l'ensemble des parties prenantes en partageant sur les réseaux sociaux la vidéo « Défi construction », défi qui a été relevé par des enfants, et en distribuant les affiches « Femme ou homme, c'est la compétence qui compte » et « Les mentalités évoluent, les chantiers aussi » auprès de leurs réseaux.
- Implantation de la nouvelle **Ligne relais-construction** par la CCQ, en collaboration avec les associations patronales et syndicales. Cette ligne est destinée aux personnes faisant face à des situations d'inconduite, de harcèlement et d'intimidation à caractère sexuel dans l'industrie. Coordination par la CCQ des séances d'information pour les relais. En parallèle, la CCQ continue d'offrir un **service d'information et d'accompagnement** aux femmes et aux personnes souhaitant soutenir leur intégration dans l'industrie.
- Lancement d'une **mention de reconnaissance *Certifié Mixité***, destinée aux employeurs qui embauchent des femmes, par deux associations patronales (ACQ et CMEQ).
- Développement d'outils par les associations patronales et syndicales pour outiller leurs membres, notamment dans le but de prévenir le harcèlement et la discrimination, et d'agir contre ceux-ci.
- Élaboration d'un **appel de projets destiné aux organismes d'employabilité** visant à accroître la présence des femmes sur les chantiers par Emploi-Québec, en collaboration avec le Secrétariat à la condition féminine (SCF) et la CCQ.
- Poursuite des travaux du Secrétariat du Conseil du trésor (SCT), en collaboration avec la CCQ, de modélisation d'un **Programme d'obligation contractuelle** (POC) adapté à l'industrie de la construction.

⁶ Pour obtenir plus de détails sur les 40 mesures du PAEF, consultez le *Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction 2015-2024*, disponible au ccq.org.

- Adaptation du **cours Sensibilisation à l'intégration des femmes au sein d'une équipe de travail** par la CCQ pour répondre au besoin des centres de formation voulant former leur personnel.
- Inclusion dans l'**avis des besoins triennaux de main-d'œuvre diplômée** de l'industrie, transmis au ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES) en 2017 par la CCQ, d'une recommandation de proportion de femmes à diplômer pour contribuer à l'atteinte des cibles du PAEF.
- **Modifications réglementaires pour reconnaître la formation et l'expérience de travail non régies par la Loi R-20** relativement au classement dans l'apprentissage de la main-d'œuvre, ce qui sera bénéfique entre autres pour les femmes, par la CCQ et le gouvernement.
- Poursuite des collaborations entre les parties prenantes à des projets favorisant la mixité, notamment avec des groupes de femmes.

CE QU'IL RESTE À FAIRE POUR ATTEINDRE AU MOINS 3 % DE FEMMES ACTIVES SUR LES CHANTIERS D'ICI LA FIN DE L'ANNÉE 2018

Depuis le lancement du PAEF en 2015, la CCQ et ses partenaires se sont mobilisés et mis en marche pour réaliser progressivement leurs engagements. Des gestes concrets et des effets tangibles ont été depuis constatés. **La forte hausse en 2017 du nombre d'entreprises qui embauchent des femmes ainsi que le nombre important de nouvelles femmes entrant dans l'industrie et de femmes actives tendraient à démontrer l'efficacité et un effet tangible des mesures mises en place.** Néanmoins, toutes les mesures n'ont pas encore fait sentir leur plein effet.

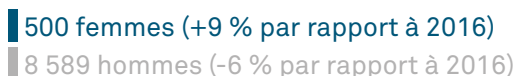
Pour arriver à atteindre la cible de 3 % (représentant approximativement 4 600 femmes), soit la moyenne canadienne, les efforts doivent se poursuivre pour soutenir le parcours des femmes et s'intensifier pour :

- **augmenter le nombre d'entreprises qui embauchent des femmes** et le nombre de femmes de métier actives sur les chantiers ;
- **améliorer le maintien en emploi des femmes**, poursuivre l'augmentation des entrées de nouvelles femmes, soutenir le retour d'une grande part des femmes qui sont parties et encourager l'intégration des travailleuses expérimentées hors *Loi R-20* ;
- **outiller les entreprises** (ex. : propriétaires, contremaîtres, chefs d'équipe et équipe de travail) pour qu'elles **offrent un climat de travail sain** sur les chantiers ;
- **intensifier les actions des associations patronales et syndicales pour soutenir les femmes, les entreprises et leur équipe de travail quant à une plus grande mixité ;**
- **mobiliser les centres de formation et le MEES afin de poursuivre l'augmentation des diplômées** menant à la construction ;
- **miser sur la contribution des contrats publics** pour favoriser la mixité sur les chantiers ;
- **poursuivre la promotion de la mixité** en chantier et des mesures du PAEF auprès de tous les acteurs.

Au terme de la phase 2015-2018, une évaluation de l'état de situation de cette première phase sera réalisée afin d'identifier les gains, les leviers et les freins de l'implantation de la première phase du PAEF en vue d'établir les bases de la deuxième phase du PAEF 2019-2021.

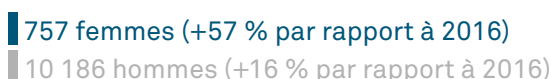
SUIVI DES PRINCIPAUX INDICATEURS⁷ DU PARCOURS DES FEMMES

■ HAUSSE DE LA PART DES FEMMES DIPLÔMÉES EN 2017 5,5 % DES DIPLÔMÉS DES PROGRAMMES D'ÉTUDES MENANT À LA CONSTRUCTION SONT DES FEMMES, SOIT UN NOMBRE RECORD DE 500 DIPLÔMÉES



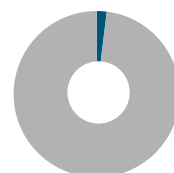
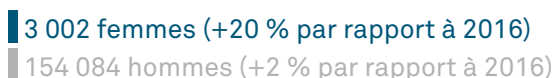
La part des femmes parmi les diplômés des programmes d'études menant à la construction a augmenté en 2017, passant de 4,7 % en 2016 à 5,5 % en 2017. Avec 500 femmes diplômées en 2017, c'est le niveau le plus élevé depuis d'implantation du premier PAEF en 1997.

■ FORTE AUGMENTATION DU NOMBRE D'ENTRÉES DE FEMMES, PORTANT LE NOMBRE À 757 ENTRÉES DE FEMMES ET LA PART À 6,9 % EN 2017



En 2017, la part des entrées de femmes a pratiquement atteint 7 % de la main-d'œuvre apparaissant pour une première année dans l'industrie. Le nombre de femmes entrant dans l'industrie n'a jamais été aussi élevé. En 2017, 757 nouvelles femmes ont accédé à l'industrie, une hausse substantielle de 57 % par rapport à l'an dernier. La hausse fut moins importante chez les hommes (+16 % par rapport à 2016), avec 10 186 entrées.

■ AUGMENTATION NOTABLE DE LA PART DES FEMMES ACTIVES À 1,91 % EN 2017, SOIT UNE PART DE FEMMES RECORD



En 2017, 3 002 femmes ont été actives, un sommet jamais atteint sur les chantiers. Cela représente 499 femmes de plus actives sur les chantiers par rapport à 2016, une hausse considérable (+20 %). Pendant ce temps, le nombre d'hommes actifs a légèrement augmenté (+2 % par rapport à 2016), avec 154 084 hommes actifs.

■ AUGMENTATION DE LA PART DE FEMMES À 3,1 % PARMI LES PERSONNES AYANT PARTICIPÉ AUX ACTIVITÉS DE PERFECTIONNEMENT EN 2016-2017

- 446 femmes (+8 % par rapport à 2015-2016)
- 13 832 hommes (-15 % par rapport à 2015-2016)

En 2016-2017, 446 femmes ont participé à des activités de perfectionnement, une hausse de 8 % par rapport à 2015-2016, alors que chez les hommes, leur nombre a baissé de 15 %, soit à 13 832. Notons que 3,1 % des personnes ayant participé aux activités de perfectionnement sont des femmes en 2016-2017, une proportion supérieure à celle de 2,5 % en 2015-2016.

⁷ Pour obtenir plus de détails, consultez les documents mis à jour annuellement : *Le portrait statistique des femmes dans la construction* ainsi que les *Fiches statistiques par métier et occupation spécialisée dans la construction – Portrait du parcours des femmes et des hommes*, disponibles au ccq.org.

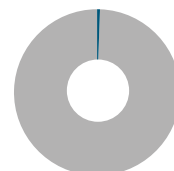
■ HAUSSE DE LA PARTICIPATION À LA FORMATION SENSIBILISATION À L'INTÉGRATION DES FEMMES AU SEIN D'UNE ÉQUIPE DE TRAVAIL EN 2016-2017

- 274 personnes (+81 % par rapport à 2015-2016) ont participé à la formation de 14 heures *Sensibilisation à l'intégration des femmes au sein d'une équipe de travail* en 2016-2017 ;
- 26 femmes (-21 % par rapport à 2015-2016) ont intégré le Programme de formation des femmes en entreprise en 2017.

Le Programme et la formation de 14 heures ont été lancés à l'automne 2014. Ce sont des travailleuses, des travailleurs et des entrepreneurs qui ont participé à la formation de 14 heures, dont la majorité l'a suivie volontairement en dehors du Programme. Notons une hausse importante de la participation à 274 personnes, une croissance de 81 % par rapport aux 151 personnes de la période précédente.

■ POURSUITE DE LA PROGRESSION DU NOMBRE DE FEMMES AYANT LE STATUT DE COMPAGNON EN 2017

■ 687 femmes (+7 % par rapport à 2016)
■ 89 692 hommes (+2 % par rapport à 2016)



- En 2017, le nombre de femmes ayant un statut de compagnon a augmenté (+7 %), soit 44 femmes de plus qu'en 2016, pour un total de 687 femmes.
- La proportion de femmes ayant un statut de compagnon est de 23 %, alors que 58 % des hommes sont compagnons.
- Pour l'ensemble de la main-d'œuvre ayant le statut de compagnon, seulement 0,76 % sont des femmes.

■ LE CARNET RÉFÉRENCE CONSTRUCTION⁸ CONTINUE D'ÊTRE UNE SOURCE D'EMBAUCHE POUR LES FEMMES

Embauche à partir des listes de référence du Carnet :

- Femmes : 10 % des embauches, dont 9 % provenant des listes de la CCQ et 1 % des titulaires de permis.
- Hommes : 6 % des embauches, dont 4 % provenant des listes de la CCQ et 2 % des titulaires de permis.

Dans les **listes des titulaires de permis**, la candidature d'une femme apparaît en moyenne 21 fois, soit plus souvent qu'un homme, qui apparaît 13 fois en moyenne.

Dans les **listes de la CCQ**, la candidature d'une femme revient en moyenne 55 fois, et 8 fois pour un homme. L'obligation d'inclure systématiquement les femmes sur les listes de la CCQ a apparemment un impact positif sur l'embauche de celles-ci. Toutefois, il demeure que les sources principales de recrutement des employeurs sont le réseau personnel ou une main-d'œuvre connue, autant pour les femmes (78 %) que pour les hommes (85 %).

■ CROISSANCE NOTABLE DU NOMBRE D'ENTREPRISES ENGAGEANT DES FEMMES EN 2017, POUR UN TOTAL DE 2 439, PORTANT LEUR PART À 9,5 %

La moitié des grandes entreprises (plus de 25 salariés) embauchent des femmes, alors que seulement 6 % des petites entreprises (5 salariés et moins) embauchent des femmes, et ce, même si celles-ci constituent 82 % de tous les employeurs. Sur les quelque 25 600 entreprises, 2 439 entreprises ont engagé au moins une femme en 2017, ce qui représente 380 entreprises de plus que l'an passé, soit une hausse importante de 19 %.

8 Le rapport détaillé du Carnet référence construction est disponible au ccq.org.

■ TRÈS LÉGÈRE AUGMENTATION DE LA MOYENNE D'HEURE DES FEMMES AYANT LE STATUT DE COMPAGNON EN 2017, ET LÉGER RECU POUR LES FEMMES APPRENTIES

Femmes : 671 heures/an (-27 heures par rapport à 2016)

Hommes : 948 heures/an (0 heure par rapport à 2016)

En 2017, la moyenne des heures travaillées par les femmes est de 671 heures, alors que celle des hommes est de 948 heures. Les femmes travaillent l'équivalent de 71 % de la moyenne des hommes. De 2014 à 2016, l'écart entre les femmes et les hommes s'était rétréci.

Notons que les apprentis (hommes ou femmes) ont une moyenne d'heures inférieure aux compagnons, et d'autant plus quand ils sont en début d'apprentissage. Il est donc normal qu'avec l'arrivée d'un nombre élevé de nouvelles femmes en début d'apprentissage en 2017, la moyenne d'heures des femmes, tous statuts confondus, connaisse une baisse. La situation variant en fonction du statut, les salariées ayant le statut de compagnon ont une moyenne d'heures beaucoup plus près des salariés masculins :

- Compagnon : Les femmes effectuent 88 % de la moyenne des heures des hommes.
- Apprenti : Les femmes effectuent 76 % de la moyenne des heures des hommes*.
- Occupation : Les femmes effectuent 67 % de la moyenne des heures des hommes*.

*Notons cependant que la moyenne des heures travaillées des :

- femmes apprenties est supérieure à celle des hommes pour 2 métiers (mécanicien d'ascenseur et opérateur de pelles) et atteint plus de 80 % dans le cas de 9 autres métiers.
- femmes exerçant 2 occupations (magasinier / commis et soudeur) est plus élevée que celle des hommes et atteint plus de 80 % dans le cas d'une occupation.

■ LE TAUX D'INACTIVITÉ APRÈS UN AN DES FEMMES EST MOINS ÉLEVÉ QUE L'AN PASSÉ, MAIS RESTE LÉGÈREMENT PLUS ÉLEVÉ QUE CELUI DES HOMMES

De façon générale, il est difficile pour la main-d'œuvre nouvellement entrée dans l'industrie de rester active la deuxième année, autant pour les hommes que pour les femmes, mais le taux d'inactivité reste légèrement plus élevé chez les femmes. En effet, 25 % des femmes entrées dans l'industrie en 2016 n'ont pas été actives en 2017, tandis que c'est le cas pour 22 % des hommes. L'écart entre les femmes et les hommes s'est très légèrement réduit, passant de 4 % en 2016 à 3 % en 2017.

Note : Il est encore trop tôt pour voir l'impact des mesures PAEF implantées depuis 2015 sur le taux d'abandon des femmes. Ce n'est qu'à compter de 2021 que l'on pourra commencer à en voir l'effet.

ÉTAT DE PROGRESSION DES 40 MESURES DU PAEF

Le PAEF s'articule autour de 3 grandes orientations : **soutenir le parcours des femmes, offrir un milieu favorable et assurer une responsabilité partagée**. Cette section rend compte de l'état de réalisation global des mesures au 31 décembre 2017. Pour chacune de ces orientations, cette section présente d'abord les mesures de redressement, ensuite les mesures d'égalité des chances et de soutien. Elle s'appuie sur une reddition de compte effectuée par l'ensemble des partenaires du PAEF qui étaient invités à déterminer le niveau de réalisation selon l'échelle suivante : Mesure réalisée (100 %) ; Mesure avancée (75 %) ; Mesure en cours (50 %) ; Mesure initiée (planification réalisée et actions initiées) (25 %) et Mesure à venir (0 %).

Globalement, **le niveau de réalisation des 40 mesures de la phase 2015-2018 du PAEF est passé à 77 % en 2017**, comparativement à 66 % en 2016 et à 53 % en 2015. Ainsi, l'ensemble de 40 mesures sont maintenant démarrées en 2017, dont 18 sont même réalisées, comparativement à 13 en 2016. Les autres mesures entamées⁹ sont principalement au niveau avancé (10) et en cours (9).

Parmi les 40 mesures, les 13 mesures de redressement temporaires sont démarrées : 9 sont réalisées et 1 est à un niveau élevé de réalisation, tel que le montre le tableau suivant :

TABLEAU – NIVEAU DE RÉALISATION EN 2017 DES 40 MESURES DU PAEF

NIVEAU DE RÉALISATION	NOMBRE TOTAL DE MESURES	<i>Nombre de mesures de redressement incluses</i>
Mesures réalisées	18	9
Mesures avancées	10	1
Mesures en cours	9	2
Mesures initiées	3	1
Mesures à venir	0	0
TOTAL	40 mesures du PAEF	<i>dont 13 mesures de redressement</i>

9 L'expression « Mesures entamées » inclut les mesures établies comme étant initiées, en cours et avancées.

SOUTENIR LE PARCOURS DES FEMMES

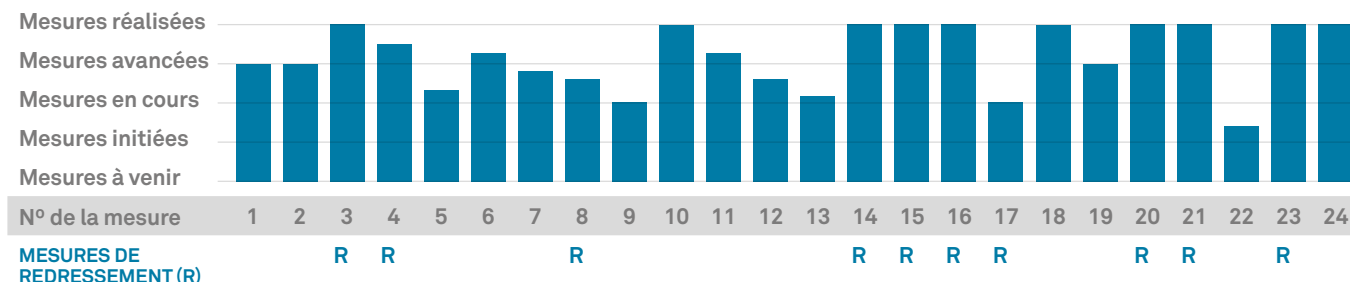
Les 24 mesures pour soutenir le parcours des femmes permettent de soulever l'intérêt des filles et des femmes pour les métiers et les occupations de la construction, de simplifier leur accès aux programmes de formation et à l'industrie. Ces mesures permettent aussi de favoriser leur intégration, leur rétention et leur avancement en emploi. Elles visent à ce que le parcours des femmes soit comparable à celui des hommes.

En 2017, les 24 mesures pour soutenir le parcours des femmes sont démarrées : parmi celles-ci, 10 mesures sont réalisées. Les autres mesures entamées se situent au niveau avancé (7), en cours (6) et initiées (1), tel que le montrent le tableau et le graphique suivants :

TABLEAU – NIVEAU DE RÉALISATION EN 2017 DES 24 MESURES DU PAEF POUR SOUTENIR LE PARCOURS DES FEMMES

NIVEAU DE RÉALISATION	NOMBRE TOTAL DE MESURES	Nombre de mesures de redressement incluses
Mesures réalisées	10	7
Mesures avancées	7	1
Mesures en cours	6	2
Mesures initiées	1	0
Mesures à venir	0	0
TOTAL	24 mesures pour soutenir le parcours des femmes	dont 10 mesures de redressement

GRAPHIQUE – NIVEAU DE RÉALISATION EN 2017 DES 24 MESURES DU PAEF POUR SOUTENIR LE PARCOURS DES FEMMES



RÉALISATION DES MESURES DE REDRESSEMENT TEMPORAIRES : FAITS SAILLANTS

Les 10 mesures de redressement (identifiées par un « R » sur le graphique) du PAEF pour soutenir le parcours des femmes sont démarrées en 2017 : parmi celles-ci, 7 sont réalisées et 3 autres sont entamées. Les principales actions menées en 2017 sont les suivantes :

- Inclusion par la CCQ d'une recommandation de proportion de femmes à diplômées pour contribuer à l'atteinte des cibles du PAEF, dans l'avis des besoins triennaux de main-d'œuvre diplômée de l'industrie transmis au MEES en 2017.
Responsabilité de la mesure 3 : CCQ
- Poursuite de diverses actions donnant priorité aux femmes dans le cadre des inscriptions aux programmes d'études menant aux métiers et occupations de l'industrie de la construction dans près d'une douzaine de CFP (A.-W. Gagné, Baie-James, CFMA, CNCEC, EMCM, EMOICQ, CFPO, Jonquière, Le Chantier, Qualitech, Vision 20 20). Le CFPO a plus que doublé sa présence féminine, passant de 7 étudiantes en 2016 à 17 en 2017.
Responsabilité de la mesure 4 : CFP
- Poursuite de l'adhésion de la plupart des CFP au principe d'égalité des chances en emploi en favorisant l'embauche de femmes enseignantes dans des programmes d'études menant aux métiers et occupations de la construction. Au moins une dizaine de femmes enseignent dans 3 CFP, dont 8 enseignantes exercent à l'EMOICQ. Certains CFP indiquent néanmoins l'absence de candidatures féminines lors d'affichages de postes.
Responsabilité de la mesure 8 : CFP
- Poursuite de la priorisation des femmes inscrites à l'exercice annuel du *Cours de connaissance générale de l'industrie de la construction* (CCGIC) permettant l'entrée dans l'industrie aux personnes diplômées dans une occupation spécialisée.
Responsabilité de la mesure 15 : CCQ
- Poursuite de la promotion des quatre nouvelles mesures réglementaires de redressement favorisant l'accès des femmes à l'industrie de la construction et leur maintien en emploi. Ces changements misent sur la compétence des femmes.

Effets des mesures réglementaires d'accès et de maintien des femmes

Après un an d'implantation, les **deux mesures réglementaires de redressement d'accès des femmes à l'industrie** de la construction remplissent leur fonction de rattrapage relativement à leur présence sur les chantiers :

- Le nombre de certificats de compétence émis (1 040) aux femmes diplômées et non diplômées en 2017 a doublé par rapport à 2016.
- L'assouplissement des mesures pour les femmes leur permet de réussir les conditions de renouvellement de leur certificat dans les mêmes proportions que les hommes.

Avec les **deux mesures d'intégration et de maintien des femmes en chantier**, ce sont :

- 1 709 femmes apprenties qui peuvent bénéficier de la mesure relative au ratio en chantier (au-dessus des projections) et ;
- 1 456 femmes qui peuvent bénéficier de la mesure d'employeur préférentiel (en ligne avec les projections).

Responsabilité des mesures 14, 16 et 20 : CCQ

- Poursuite des travaux de modélisation d'un programme d'obligation contractuelle (POC) adapté aux caractéristiques de l'industrie de la construction et exploration de la mise en œuvre de projets-pilotes avec des donneurs d'ouvrage publics en construction.
Responsabilité de la mesure 17 : SCT
- Évaluation et reconduction du Programme de formation des femmes en entreprise par le Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction (CFPIC) jusqu'en 2020. Poursuite de la promotion du Programme auprès des travailleuses et des entreprises admissibles.
Responsabilité de la mesure 21 : CCQ
- Poursuite de la priorisation de 10 % des places pour les femmes inscrites aux activités de perfectionnement et de la promotion de la mesure.
Responsabilité de la mesure 23 : CCQ

RÉALISATION DES MESURES D'ÉGALITÉ DES CHANCES ET DE SOUTIEN : FAITS SAILLANTS

- Poursuite de la promotion de la diversification des choix professionnels, de la valorisation des métiers de la construction et de la mixité en chantier par les différentes parties prenantes, notamment en diffusant des articles de modèles d'employeurs, de travailleuses, d'étudiantes et de pratiques exemplaires favorisant la mixité, et en participant à divers événements ou en en organisant.

À travers ces actions, différents acteurs ont été sensibilisés : le monde de l'éducation ; le personnel de la CCQ et celui d'organismes publics ; les associations patronales et syndicales ; les communautés autochtones ; les groupes d'employabilité, dont ceux dédiés à la main-d'œuvre féminine ou autochtone ; les services d'intégration des personnes immigrantes et des minorités visibles ; les professionnels de l'orientation ; la relève ; le grand public ; etc.

Quelques exemples de réalisations :

- Sensibilisation de l'ensemble des centres locaux d'emploi (CLE) et des directions régionales du MTESS (Emploi-Québec) au PAEF pour soutenir la diversification des choix de carrière auprès des femmes, notamment en leur fournissant la revue *Carrières construction* et en diffusant des perspectives d'emploi par profession ;
- Séances d'information de la CCQ sur le PAEF et l'industrie de la construction, les outils d'information sur le marché du travail ainsi que promotion de la campagne *La mixité en chantier* :
 - auprès des répondants régionaux d'Emploi-Québec pour la main-d'œuvre féminine,
 - auprès des membres de l'Association québécoise d'information scolaire et professionnelle (AQISEP),
 - auprès des membres de la Table des responsables de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle des commissions scolaires du Québec (TRÉAQFP),
 - au congrès de l'Association francophone pour le savoir (ACFAS),
 - à l'Expo-Bitume, organisée par l'ACRGTQ,
 - aux salons de l'emploi,
 - auprès des étudiants, des entreprises, de la main-d'œuvre, des organisations autochtones ainsi que lors d'événements autochtones,

- auprès du personnel de la Commission scolaire de la Seigneurie-des-Mille-Îles,
- auprès du groupe d'employabilité La porte de l'emploi et à leur clientèle ;
- Financement de 21 Projets novateurs par le MEES ;
- Toutes les commissions scolaires sont formées et soutenues, en présence et à distance, pour que les élèves fassent les nouveaux apprentissages obligatoires en orientation scolaire et professionnelle ;
- Poursuite du concours *Chapeau, les filles!*, organisé par le MEES, en collaboration avec plusieurs parties prenantes.
 - Ajout par la CCQ de la remise du nouveau prix Mentorat aux CFP en plus des 2 prix aux étudiantes lauréates de programmes menant à la construction ;
- Réalisation de diverses activités par les CFP pour intéresser les jeunes et les adultes à se former :
 - Activités d'expérimentation et d'exploration professionnelle, « élève d'un jour », portes ouvertes, salons, carrefour des professions, foire des métiers, dîners-causeries, Défi des recrues de la formation professionnelle rassemblant les élèves des écoles secondaires ;
 - Visite des CFP par des groupes d'employabilité et leur clientèle féminine, les écoles secondaires, le grand public, etc. ;
 - Diffusion de vidéos, d'affiches, d'entrevues et de capsules radiophoniques dans les médias traditionnels (radio, journaux, télévision, etc.) et sur les réseaux sociaux pour promouvoir la mixité dans les CFP ;
 - Sensibilisation du personnel des CFP et des conseillers en orientation aux engagements pris dans le PAEF ;
 - Sensibilisation des conseillers pédagogiques des commissions scolaires pour promouvoir la mixité auprès des élèves du secondaire ;
 - Remise de bourses aux élèves féminines évoluant dans des programmes liés aux métiers traditionnellement masculins ;
 - Présence d'enseignantes à titre de mentores sur le site Academos (EMOICQ) et présence mixte lors d'activités promotionnelles ;
 - Etc.

Responsabilité de la mesure 1 : CCQ, CFP, MEES, MIDI, MTESS (Emploi-Québec), SAA

- Maintien de la capacité de l'offre de service régulière du MTESS (Emploi-Québec) à répondre aux besoins des femmes qui souhaitent intégrer un secteur traditionnellement masculin ou se maintenir en emploi. Travaux en collaboration avec le SCF et la CCQ pour réaliser un appel de projets visant à accroître la présence des femmes dans l'industrie de la construction destiné aux organismes spécialisés en développement de l'employabilité.

Responsabilité de la mesure 2 : MTESS (Emploi-Québec)

- Sensibilisation dans plusieurs CFP du personnel, des étudiantes et étudiants aux notions de mixité et de droits de la personne. Exemples d'actions : présentation du code de civilité et du code de vie à tous les élèves ; formations sur le civisme ; pratiques pédagogiques intégrant le principe d'égalité des sexes ; encouragement des femmes à s'impliquer dans des comités durant leur formation, tels que le comité en santé et sécurité du travail (SST), et à le faire aussi dès leur arrivée sur le marché du travail (ex. : comités syndicaux, sociaux ou autres) ; création de comités de femmes dans les CFP ; production de capsules concernant la mixité, le respect et la violence faite aux femmes ; partenariats avec des groupes d'employabilité pour sensibiliser la population à la mixité ; etc.
Responsabilité de la mesure 5 : CFP
- Promotion d'une politique de prévention du harcèlement et de la discrimination dans tous les CFP, notamment à travers : le code de vie de l'école, le code de civilité, le guide de l'élève et le code d'éthique du personnel ; des formations du personnel sur le harcèlement psychologique et l'instauration d'un plan de lutte contre l'intimidation et la violence en formation ; la diffusion par la direction d'un message clair de tolérance zéro auprès des enseignants et des nouvelles cohortes en les invitant à signaler les comportements indésirables et en les informant des mesures disciplinaires s'appliquant s'il y a un non-respect ; par la signature d'un formulaire par les élèves confirmant avoir pris connaissance des règles de l'établissement ; par l'exigence d'un décorum vestimentaire respectueux ; par le sondage de leurs élèves relativement à leur offre d'un milieu sécuritaire ; etc.
Responsabilité de la mesure 6 : CFP
- Identification d'au moins une personne-ressource PAEF dans la plupart des CFP pour soutenir, informer, sensibiliser, outiller et accompagner les étudiantes, les étudiants et le personnel encadrant sur la mixité. Différentes activités ont été organisées pour soutenir les étudiantes, tels des dîners-causeries, des événements de réseautage entre les nouvelles élèves et les anciennes élèves, l'instauration de comités d'accompagnement des services éducatifs et complémentaires où tous les professionnels siègent afin de venir en aide aux élèves ; etc.
Responsabilité de la mesure 7 : CFP
- Préparation d'une communication du MEES en vue d'encourager en 2018 les commissions scolaires et les centres de formation professionnelle offrant des programmes d'études menant à la construction à adhérer au PAEF.
Responsabilité de la mesure 9 : MEES
- Vérification par les CFP que les tests d'admission sont exempts de biais pouvant discriminer les femmes, notamment auprès des firmes qui administrent les tests, ou que les documents rédigés par les CFP sont exempts de biais discriminatoires.
Responsabilité de la mesure 10 : CFP
- Réalisation d'activités favorisant la connaissance des réalités des chantiers dans la plupart des CFP, notamment par : des témoignages d'enseignants, de travailleuses, de représentants patronaux et syndicaux, de personnel de la CCQ et de conférences en entrepreneuriat ; des rencontres avec des conseillers d'orientation ou des groupes d'employabilité ; des visites de chantiers ; les réalités des métiers abordées dans le cadre du développement de compétences prévu au programme d'études ; etc.
Responsabilité de la mesure 11 : CFP
- Considération et poursuite de la vigie des enjeux relatifs à la morphologie féminine dans la plupart des CFP, notamment en sondant les étudiantes, en recherchant des équipements adaptés et en mandatant leurs départements de trouver des solutions. Déjà, des CFP ont rendu disponibles des harnais adaptés ainsi que des tables ajustables, et ont sensibilisé les enseignants à la diversification des modes d'enseignement. Un CFP participe à la recherche de l'IRSST¹⁰ sur le confort des harnais qui visera aussi l'adaptation du harnais à la morphologie des femmes et, même si les méthodes d'apprentissage sont les mêmes pour les hommes et les femmes, ils tiennent compte des capacités physiques des personnes pour les respecter. Un CFP a installé une toilette pour les femmes dans le secteur plomberie-chauffage de son établissement étant donné qu'il n'y avait que des toilettes pour hommes dans ce secteur.
Responsabilité de la mesure 12 : CFP

¹⁰ IRSST : Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail.

- Soutien des femmes avant, pendant et après leur formation dans plusieurs CFP, notamment par : des activités de réseautage ; des ateliers sur les CV et les techniques d'entrevue ; des simulations d'entrevue avec la complicité d'employeurs ; le démarchage auprès d'entreprises de la région ; l'offre d'une aide à la recherche d'emploi ainsi que le soutien d'agents de liaison en entreprise et l'assistance de groupes d'employabilité.
Responsabilité de la mesure 13 : CFP
- Poursuite de la collaboration entre la CCQ et les parties prenantes, notamment par l'implication de la CCQ à titre de rôle-conseil relativement à son expertise sur l'industrie de la construction et le PAEF, par des séances d'information, par le soutien de projets-pilotes en collaboration avec le SCF et le MTESS (Emploi-Québec) ainsi que le projet de recherche du ministère de la Famille sur la conciliation travail-famille ; par la participation à différents événements et projets des groupes d'employabilité et de soutien des femmes (ex. : projets et événements des Elles de la construction ; comité de suivi du programme de mentorat de l'APECQ en partenariat avec les Elles de la construction ; comité de suivi du projet de développement d'un guide d'accompagnement pour entreprises afin de favoriser le maintien en emploi des femmes dans les métiers traditionnellement masculins du Regroupement des groupes de femmes de la région de la Capitale-Nationale (RGF-CN) ; etc.).
Responsabilité de la mesure 18 : CCQ
- Prise en compte du domaine de la construction dans la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021* favorisant la concertation des efforts des organismes publics pour une plus grande mixité. Poursuite de la prise en compte du domaine de la construction par le Comité interministériel pour l'accès et le maintien des femmes dans les métiers traditionnellement masculins¹¹ dans le cadre de ses travaux en lien avec l'élaboration de la *Stratégie gouvernementale*. Attention particulière apportée au métier de peintre lors des campagnes réalisées par Jeunes Explorateurs d'un jour (JEUJ) et Academos. Poursuite du projet-pilote visant à accroître la présence des femmes dans la région de la Côte-Nord, avec la collaboration du MTESS (Emploi-Québec) et la CCQ.
Responsabilité de la mesure 19 : SCF
- Poursuite des travaux pour créer des carnets d'apprentissage qualitatifs afin de soutenir les apprentissages en chantier pour tous les métiers. Déjà, des plans d'apprentissage de compétence sont produits et accessibles pour chacun des métiers et occupations dans le cadre du Programme de formation des femmes en entreprise.
Responsabilité de la mesure 22 : CCQ
- Modification et implantation des règles permettant de reconnaître la formation et l'expérience de travail non régies par la *Loi R-20* relativement au classement dans l'apprentissage de la main-d'œuvre dans le classement dans l'apprentissage, à la suite de l'approbation du conseil d'administration de la CCQ et du gouvernement.
Responsabilité de la mesure 24 : CCQ

ACTIONS PHARES EN COURS ET À VENIR

Le PAEF mise sur la complémentarité des efforts des parties prenantes engagées pour soutenir le parcours des femmes, de l'intérêt pour les métiers de la construction jusqu'au maintien en emploi sur les chantiers du Québec.

Voici quelques actions phares qui pourront être porteuses en 2018 :

- La distribution d'une note d'information sur le PAEF au réseau de répondants régionaux du dossier de la main-d'œuvre féminine du MTESS (Emploi-Québec) permettra de poursuivre la sensibilisation du personnel d'Emploi-Québec à la promotion de la diversification des choix professionnels auprès des femmes (mesure 1).

¹¹ Le Comité interministériel pour l'accès et le maintien des femmes dans les métiers traditionnellement masculins est formé de représentantes du Secrétariat à la condition féminine ; du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ; du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur ; du ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation ; du Secrétariat à la jeunesse et du ministère de la Famille.

- La poursuite par le MEES des Projets novateurs, du concours *Chapeau, les filles!*, du financement des Olympiades des métiers et des technologies ainsi que l'initiation aux voies qualifiantes intégrée en 2018-2019 aux nouveaux apprentissages obligatoires en orientation scolaire et professionnelle pour les élèves du 1^{er} cycle du secondaire contribueront à diversifier les choix de carrière (mesure 1).
- Le démarrage des projets-pilotes régionaux permettra de contribuer à réduire les obstacles à l'intégration et au maintien en emploi des femmes sur les chantiers, particulièrement en soutenant le choix de carrière, le pont avec le premier emploi, et en outillant les entreprises (mesures 2, 18 et 19).
- La poursuite de la prise en compte des enjeux des femmes dans l'offre de service du MTESS (Emploi-Québec) ainsi que la diffusion et la promotion par le MTESS (Emploi-Québec) d'un outil Web visant à évaluer les pratiques de gestion des ressources humaines des entreprises et d'un guide de gestion d'une main-d'œuvre diversifiée en entreprise comprenant une section spécifique sur les enjeux de la main-d'œuvre féminine seront utiles aux entreprises (mesure 2).
- L'invitation du MEES aux commissions scolaires à adhérer au PAEF par voie officielle pourra certes accélérer la sensibilisation et la participation de davantage de centres de formation à agir pour une plus grande mixité en formation (mesure 9).
- L'intensification des gestes que les centres de formation professionnelle pourront poser pour attirer et diplômer plus de femmes contribuera à augmenter la présence des femmes sur les chantiers (ensemble des 14 mesures sous la responsabilité des CFP).
- La formation sur la mixité et les droits de la personne au sein des CFP, notamment en utilisant le devis de la CCQ qui a été adapté pour les besoins des agents multiplicateurs pouvant agir en faveur de la mixité, constitue un geste contribuant au changement de culture (mesure 5). Cette formation pourrait également être profitable aux représentants associatifs afin de les outiller pour qu'ils agissent pour une plus grande mixité sur les chantiers. Déjà un centre de formation (CNCEC) et un syndicat (SQC) ont suivi cette formation au début 2018.
- La présence de davantage de modèles de femmes, notamment à titre d'enseignantes (mesure 8), ainsi que l'adaptation des méthodes de travail à la morphologie féminine (mesure 12) représentent également des vecteurs de changement de mentalité pour l'ouverture à la mixité en emploi.
- L'émergence de nouvelles initiatives de collaboration entre les CFP et les associations patronales, notamment en créant des journées d'activités de présentation des compétences des candidates aux différents entrepreneurs participants, pourra certainement faciliter le lien avec le premier emploi pour les femmes (mesure 13).
- L'intensification de la promotion du Programme de formation des femmes en entreprise auprès des travailleuses et des entreprises admissibles par l'ensemble des parties prenantes de l'industrie permettra de contribuer au maintien des femmes en emploi et à soutenir l'ouverture à la mixité des entreprises et leur équipe de travail (mesure 21).
- La réalisation de projets-pilotes « POC-Construction » pour tester le modèle de programme d'obligation contractuelle (POC) adapté à la réalité de l'industrie de la construction ainsi que la modification de la réglementation pour inclure le secteur de la construction constitueront des gestes porteurs pour une plus grande mixité sur les chantiers publics (mesure 17).
- La poursuite de la collaboration de la CCQ avec les organismes d'employabilité ainsi qu'avec les différentes parties prenantes contribuera à l'atteinte des objectifs du PAEF (mesure 18).

CRÉER UN MILIEU FAVORABLE

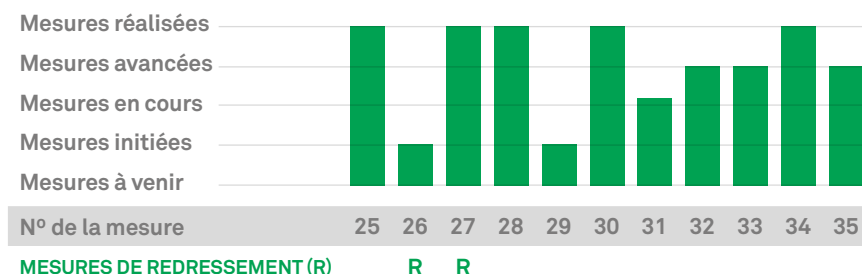
Les 11 mesures établies pour créer un milieu favorable de formation et de travail plus inclusif et respectueux des droits de la personne permettent aux différents acteurs, par la prévention et la mise en œuvre de moyens ciblés, de lutter plus efficacement contre la discrimination et le harcèlement.

En 2017, les 11 mesures sont démarrées, dont 5 mesures sont réalisées, 3 mesures sont avancées, 1 est en cours et 2 sont initiées, tel que le montrent le tableau et le graphique suivants :

TABLEAU – NIVEAU DE RÉALISATION EN 2017 DES 11 MESURES DU PAEF POUR CRÉER UN MILIEU FAVORABLE

NIVEAU DE RÉALISATION	NOMBRE TOTAL DE MESURES	Nombre de mesures de redressement incluses
Mesures réalisées	5	1
Mesures avancées	3	0
Mesures en cours	1	0
Mesures initiées	2	1
Mesures à venir	0	0
TOTAL	11 mesures pour créer un milieu favorable	dont 2 mesures de redressement

GRAPHIQUE – NIVEAU DE RÉALISATION EN 2017 DES 11 MESURES DU PAEF POUR CRÉER UN MILIEU FAVORABLE



RÉALISATION DES MESURES DE REDRESSEMENT TEMPORAIRES : FAITS SAILLANTS

Les 2 mesures de redressement (identifiées par un « R » sur le graphique) du PAEF visant à créer un milieu favorable sont démarrées en 2017, dont 1 est réalisée :

- Exploration de partenariats en vue d'expérimenter des modèles de mentorat adaptés aux besoins de femmes exerçant un métier ou une occupation de la construction, considérant également les besoins des femmes autochtones, immigrantes et issues des minorités visibles. Poursuite de la collaboration de la CCQ à des projets de partenaires, notamment avec l'APECQ et les Elles de la construction.
Responsabilité de la mesure 26 : CCQ
- Poursuite et finalisation du soutien de la CCQ aux travaux des associations patronales visant le lancement de la mention de reconnaissance *Certifié Mixité* destinée aux entreprises qui embauchent des femmes. Poursuite de la promotion du répertoire d'informations et de ressources pour soutenir l'employabilité des femmes. Poursuite de la promotion de la priorisation de la référence des femmes dans le Carnet référence construction pour soutenir les entreprises à rejoindre les femmes. La CCQ a également participé à des initiatives favorisant le jumelage des femmes et des entreprises, par exemple avec les Elles de la construction.
Responsabilité de la mesure 27 : CCQ

RÉALISATION DES MESURES D'ÉGALITÉ DES CHANCES ET DE SOUTIEN : FAITS SAILLANTS

- Lancement de la Ligne relais-construction par la CCQ en collaboration avec les associations patronales et syndicales. Cette ligne est destinée aux travailleuses, aux travailleurs et aux employeurs qui font face à des situations d'inconduite, de harcèlement et d'intimidation à caractère sexuel dans l'industrie.

Poursuite de l'offre par la CCQ du Service d'accompagnement pour l'intégration des femmes dans l'industrie de la construction à l'intention des femmes et de toute autre personne qui souhaiterait soutenir une femme dans son intégration sur les chantiers du Québec. Ce service personnalisé vise l'accompagnement d'une femme qui souhaite accéder à l'industrie, s'y maintenir en emploi, ou qui vit des difficultés dans son milieu de travail, et permet de guider un employeur vers les ressources disponibles et les programmes offerts.

Faits saillants 2017 du Service d'accompagnement pour l'intégration des femmes

- La CCQ a répondu à 180 demandes auprès d'au moins 65 personnes différentes provenant principalement de femmes qui souhaitaient obtenir des conseils pour travailler dans l'industrie de la construction.
 - Les employeurs qui ont sollicité le Service d'accompagnement s'intéressaient principalement à intégrer des travailleuses dans leurs équipes de travail et à participer au Programme de formation des femmes en entreprise.
 - Le Service a offert un accompagnement personnalisé à 15 personnes signalant de la discrimination, du harcèlement et une situation d'agression. Ces personnes désiraient surtout témoigner leurs vécus et connaître les recours qu'elles pouvaient envisager.
 - Notons que, très souvent, les situations vécues par les femmes peuvent comporter plus d'un enjeu.
Responsabilité de la mesure 25 : CCQ

- Poursuite de la promotion du programme Construire en santé pour l'offre des services en santé physique et psychologique, de la publication annuelle du rapport d'activités du programme, incluant des données spécifiques aux travailleuses de l'industrie, et de la tenue régulière des rencontres du Comité de promotion des avantages sociaux où siègent les associations patronales et syndicales.
Responsabilité de la mesure 28 : CCQ
- Échange de collaboration entre la CCQ et la CNESST dans la foulée du lancement de la Ligne relais-construction à l'automne 2017, notamment en vue que la CNESST offre une séance d'information sur le harcèlement psychologique aux relais associatifs patronaux et syndicaux de la Ligne.
Responsabilité de la mesure 29 : CCQ, CNESST
- Différentes actions ont été réalisées en 2017 afin d'inclure des notions de mixité et de respect des droits de la personne dans des formations :
 - Adaptation par la CCQ du devis du cours de 14 heures *Sensibilisation à l'intégration des femmes au sein d'une équipe de travail*, offert dans le cadre des activités de perfectionnement du Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction (FFSIC), en version 7 heures pour répondre initialement aux besoins des centres de formation.
 - Poursuite de l'intégration de notions de mixité et de respect des droits de la personne dans la documentation et la formation offertes par la CCQ, notamment dans le cadre de la Ligne relais-construction : coordination par la CCQ de séances d'information pour le personnel CCQ relais et les relais des associations patronales et syndicales pour soutenir les cas d'inconduite, de harcèlement et d'intimidation à caractère sexuel.
 - Poursuite des séances d'information de la CCQ sur la mixité et le PAEF auprès du personnel de la CCQ et des partenaires externes.
 - Poursuite de la transmission de notions sur le harcèlement psychologique et le stress au travail dans deux cours offerts par l'ASP Construction :
 - Le cours *Santé et sécurité générale sur les chantiers de construction* a été donné à 78 898 personnes entre 2015 et 2017 (ce cours est obligatoire pour obtenir un certificat de compétence) ;
 - Le cours *Gestion de la prévention sur les chantiers de construction* a été donné à 246 personnes entre 2015 et 2017.
 - Poursuite des travaux de la RBQ visant à préciser les modalités d'application d'une future réglementation en formation continue en matière d'amélioration des compétences professionnelles des entrepreneurs en élargissant les sujets de formation admissibles aux notions de mixité et de respect des droits de la personne à l'ensemble de la province.
 - Élaboration par la RBQ d'une formation sur les rôles et responsabilités du répondant d'une entreprise en construction et de travaux pour inclure des images et des animations qui présenteront des situations de mixité pour rappeler et valoriser l'importance des femmes dans la construction.
Responsabilité de la mesure 30 : CCQ, ASP Construction, CNESST, RBQ
- Diffusion de la boîte à outils SansStéréotypes sur le site Web du SCF, incluant plus de 120 outils pour renforcer les rapports égalitaires, déconstruire les stéréotypes sexuels et sexistes, ainsi que favoriser l'élimination des stéréotypes et des préjugés à l'égard des métiers traditionnellement masculins. Ces outils visent à soutenir les agents de socialisation auprès des jeunes et des enfants, tels que le personnel des services de garde éducatifs à l'enfance, des écoles primaires et secondaires, ainsi que les parents. Poursuite des travaux du MEES, notamment en consultant des partenaires externes ayant pour mission d'améliorer les conditions socioéconomiques des femmes, quant à l'actualisation de la formation *Stratégies pour l'accueil des femmes dans une classe à prédominance masculine*.

Cette formation a pour objectif d'habiliter le personnel scolaire à intervenir dans des situations de harcèlement ou d'autres problématiques pouvant être vécues par les femmes dans un milieu majoritairement masculin.

Responsabilité de la mesure 31 : SCF, MEES

- Poursuite par la RBQ de l'intégration de notions de droits et de responsabilités en matière de harcèlement psychologique et de discrimination en milieu de travail dans le processus de validation des compétences menant à l'obtention d'une licence RBQ.
Responsabilité de la mesure 32 : RBQ
- Finalisation par le STRAV de l'analyse de l'effectivité des recours disponibles aux travailleuses et aux travailleurs dans l'industrie de la construction, notamment en matière d'intimidation, de harcèlement et de discrimination. Poursuite de l'analyse des recours et rédaction du rapport en voie d'être achevée.
Responsabilité de la mesure 33 : STRAV
- Identification par l'ASP Construction de certains problèmes en santé et sécurité du travail ainsi que des bonnes pratiques pour assurer la sécurité et préserver la santé et l'intégrité physique des femmes. Diffusion par l'ASP Construction de résultats et de solutions, qui pourront également s'appliquer à la main-d'œuvre masculine, sur leurs différentes plateformes d'information et de formation. Poursuite de la présence de 2 inspecteurs en santé et sécurité au travail formés par région pour intervenir lors de plaintes de santé psychologique. Cette pratique a été intégrée de façon formelle aux opérations courantes des inspecteurs¹². Poursuite de l'application de la nouvelle réglementation¹³ améliorant la salubrité sur les chantiers : des toilettes à chasse avec lavabos sont obligatoires sur tous les chantiers de 25 travailleurs et plus. Pour les chantiers de moins de 25 travailleurs, l'employeur a le choix entre la toilette chimique et celle à chasse.
Responsabilité de la mesure 34 : ASP Construction : CNESST
- Finalisation de l'évaluation des impacts du Carnet référence construction (CRC) sur l'égalité des chances en emploi et rédaction du rapport en voie d'être achevée.
Responsabilité de la mesure 35 : STRAV

12 Comme prévu au *Manuel des opérations en prévention-inspection*, l'inspecteur de la CNESST, lors d'une visite de chantier, évalue les besoins en SST et voit aux mesures mises en place pour les combler. En effet, les obligations générales de l'employeur (décrites à l'article 51 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*) visant à protéger la santé et assurer la sécurité du travailleur comprennent aussi la santé psychologique ou mentale, de même que la sécurité personnelle du travailleur. Le harcèlement et ses manifestations constituent un risque à la santé psychologique et physique. L'employeur a l'obligation de contrer le harcèlement psychologiquement en milieu de travail et il doit prendre les mesures nécessaires pour prévenir cette atteinte à la santé mentale des travailleurs.

13 Des modifications réglementaires au Code de sécurité pour les travaux de construction (CSTC) portant sur les installations sanitaires ont été promulguées le 18 juin 2015. Depuis le 18 juin 2016, les modalités transitoires pour la mise en place des modifications réglementaires au CSTC sont terminées.

ACTIONS PHARES EN COURS ET À VENIR

Le PAEF contribue à mettre à l'agenda de l'industrie des travaux de réflexion entourant l'assainissement du climat de travail sur les chantiers de construction.

L'année 2018 sera l'occasion de mettre en œuvre ces exemples de gestes bénéfiques permettant de rendre les chantiers plus accueillants pour tous :

- L'implantation de projets-pilotes de mentorat destinés aux travailleuses de la construction, incluant notamment les femmes immigrantes et issues des minorités visibles, ainsi que l'identification de projets-pilotes de mentorat spécifiques aux travailleuses autochtones, notamment en collaboration avec le SAA, permettront de développer des modèles de mentorat adaptés à l'industrie de la construction et ainsi de contribuer au maintien en emploi des femmes (mesure 26).
- La promotion de la mention de reconnaissance *Certifié Mixité* permettra de rendre visibles les entreprises ouvertes à la mixité et ainsi de favoriser le jumelage avec les travailleuses (mesure 27).
- L'identification et la mise en œuvre de solutions adaptées à l'industrie pour assainir les climats de travail sur les chantiers permettront de prévenir et d'agir pour contrer les préjugés, les stéréotypes sexuels, le harcèlement et la discrimination (mesures 29, 30, 31 et 34).
- La conception et la diffusion d'outils, notamment la cartographie des recours, contribueront à sensibiliser et à soutenir les acteurs clés, tels que les associations patronales et syndicales, les entreprises et leurs équipes de travail, le personnel formateur, les personnes intervenant en employabilité (mesures 29 et 30).
- La connaissance issue des sondages et de l'étude plus approfondie sur l'intimidation, la discrimination et le harcèlement menés par la CCQ (mesure 37) permettra de soutenir les travaux de la CNESST et de la CCQ en vue d'un transfert d'expertise pour outiller l'industrie en matière de harcèlement psychologique (mesure 29). La CNESST a d'ailleurs réalisé une séance d'information sur le harcèlement psychologique aux relais associatifs patronaux et syndicaux de la Ligne relais-construction au printemps 2018.
- L'accompagnement par les associations patronales et syndicales de leurs membres en matière de mixité en emploi, de notions de droits et de responsabilités relatives au harcèlement et à la discrimination (mesure 30 et engagements des associations) contribuera à l'assainissement des climats de travail sur les chantiers.
- L'intensification des activités de sensibilisation auprès des corporations mandataires (CMMTQ et CMEQ) et auprès des organisations offrant des programmes de formation reconnus par la RBQ afin qu'elles intègrent des notions de droits et de responsabilités en matière de harcèlement psychologique et de discrimination en milieu de travail dans le processus de validation des compétences menant à l'obtention d'une licence RBQ sera également un geste porteur pour sensibiliser les entreprises (mesure 32).
- La diffusion, notamment par l'ASP Construction (mesure 34), de références utiles en matière de harcèlement pour mettre en place un programme de prévention sera utile pour outiller les entreprises.
- Les résultats des travaux du STRAV pour évaluer, d'une part, l'effectivité des mesures et des recours répertoriés (mesure 33) et, d'autre part, les impacts du Carnet référence construction sur l'égalité des chances en emploi (mesure 35) contribueront à identifier des actions porteuses pour assainir les milieux de travail dans la construction.

ASSURER UNE RESPONSABILITÉ PARTAGÉE

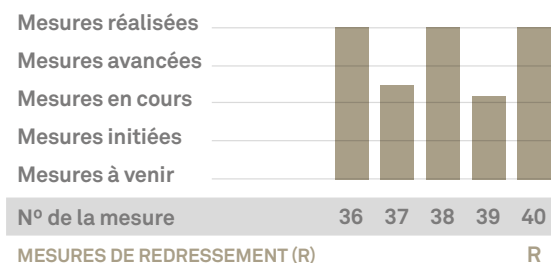
La réussite du PAEF est basée sur la responsabilité de toutes les parties prenantes : la CCQ et ses partenaires syndicaux et patronaux, les entreprises, les travailleuses et les travailleurs, les organismes publics et de recherche, les centres de formation professionnelle et les groupes de développement de la main-d'œuvre féminine. Chacun des gestes contribue à mettre en œuvre une plus grande mixité sur les chantiers et à en faire la promotion. C'est la complémentarité des engagements de tous qui permet de maximiser les retombées de chacun des gestes.

En 2017, les 5 mesures sont démarrées, dont 3 mesures sont réalisées et 2 sont en cours, tel que le montrent le tableau et le graphique suivants :

TABLEAU – NIVEAU DE RÉALISATION EN 2017 DES 5 MESURES DU PAEF POUR ASSURER UNE RESPONSABILITÉ PARTAGÉE

NIVEAU DE RÉALISATION	NOMBRE TOTAL DE MESURES	Nombre de mesures de redressement incluses
Mesures réalisées	3	1
Mesures avancées	0	0
Mesures en cours	2	0
Mesures initiées	0	0
Mesures à venir	0	0
TOTAL	5 mesures pour assurer une responsabilité partagée	dont 1 mesure de redressement

GRAPHIQUE – NIVEAU DE RÉALISATION EN 2017 DES 5 MESURES DU PAEF POUR ASSURER UNE RESPONSABILITÉ PARTAGÉE



RÉALISATION DES MESURES DE REDRESSEMENT TEMPORAIRES : FAITS SAILLANTS

La mesure de redressement (identifiée par un « R » sur le graphique) qui assure une responsabilité partagée est réalisée :

- Poursuite de la collaboration de la CCQ, que ce soit par soutien financier, contribution en nature ou en expertise à des initiatives contribuant à l'atteinte des objectifs du PAEF, tels que : le développement de l'appel de projets destiné aux organismes d'employabilité porté par le MTESS en collaboration avec le SCF et la CCQ ; le projet du Regroupement des groupes de femmes de la région de la Capitale-Nationale (Portneuf-Québec-Charlevoix) ; le projet du Centre Émersion (Côte-Nord) ; le vernissage au siège social de la CCQ du Programme de mentorat de l'APECCQ et des Elles de la construction à l'occasion de la Journée internationale des femmes.

Responsabilité de la mesure 40 : CCQ

RÉALISATION DES MESURES D'ÉGALITÉ DES CHANCES ET DE SOUTIEN : FAITS SAILLANTS

- Poursuite de la coordination de la mise en œuvre et du suivi des mesures par la CCQ auprès des organismes impliqués dans le PAEF. L'exercice de reddition des réalisations de l'année 2017 fut l'occasion de faire le point sur l'avancement des actions prévues à la phase 2015-2018, de planifier l'année 2018 et de réaffirmer la désignation de la personne-ressource PAEF dans chacune des organisations impliquées tout en sensibilisant les autorités.
Responsabilité de la mesure 36 : CCQ, tous les organismes concernés
- Mise à jour par la CCQ des indicateurs de suivi du parcours des femmes dans la construction et des cibles de présence de femmes dans le Bilan 2017 du PAEF ; de l'outil statistique utilisant l'analyse différenciée selon les sexes (ADS), soit les *Fiches statistiques sur le parcours des femmes et des hommes par métier et occupation spécialisée*, et du portrait statistique annuel des femmes dans la construction. Finalisation d'une étude par la CCQ pour identifier les enjeux liés à l'intimidation sur les chantiers et relance d'un sondage pour une troisième année auprès de la main-d'œuvre et des entreprises. Poursuite de la production d'un portrait statistique du parcours des femmes en formation (candidatures, inscriptions et diplomation) variable d'un centre à l'autre : près d'une dizaine de CFP comptabilisent des données, et certains partagent ce portrait avec leur comité de gestion et l'ensemble du personnel. Diffusion annuelle par le MEES des données différenciées selon les sexes des inscriptions et des diplômes dans les programmes d'études. Le système informatique de la RBQ permet d'identifier en 2017, qu'il y avait 8 961 femmes qui exerçaient un rôle au sein d'une entreprise (propriétaire, actionnaire ou répondant) comparativement à 8 067 l'année précédente et que le nombre d'entreprises comptant au moins une femme s'élevait à 8 340 entreprises en 2017 comparativement à 7 835 en 2016.
Responsabilité de la mesure 37 : CCQ, tous les organismes concernés
- Intensification de la campagne *La mixité en chantier* par la CCQ et ses partenaires. Avec le déploiement de la deuxième phase, la CCQ a offert des outils pour sensibiliser l'ensemble des parties prenantes, notamment en partageant sur les réseaux sociaux trois vidéos « Défi construction », défis relevés par des enfants, et en distribuant les affiches « Femme ou homme, c'est la compétence qui compte » et « Les mentalités évoluent, les chantiers aussi » auprès de leurs réseaux.
Responsabilité de la mesure 38 : CCQ
- Poursuite de l'utilisation d'une communication épïcène dans certaines publications de la CCQ, dont la féminisation des métiers dans la revue *Carrières construction* depuis 2013, et la sensibilisation de directions de la CCQ. Préoccupation de la communication épïcène par la plupart des CFP, dont certains l'adoptent déjà, tandis que d'autres ont profité de l'occasion pour bonifier leurs pratiques et sensibiliser leur corps professoral.
Responsabilité de la mesure 39 : CCQ, CFP

ACTIONS PHARES EN COURS ET À VENIR

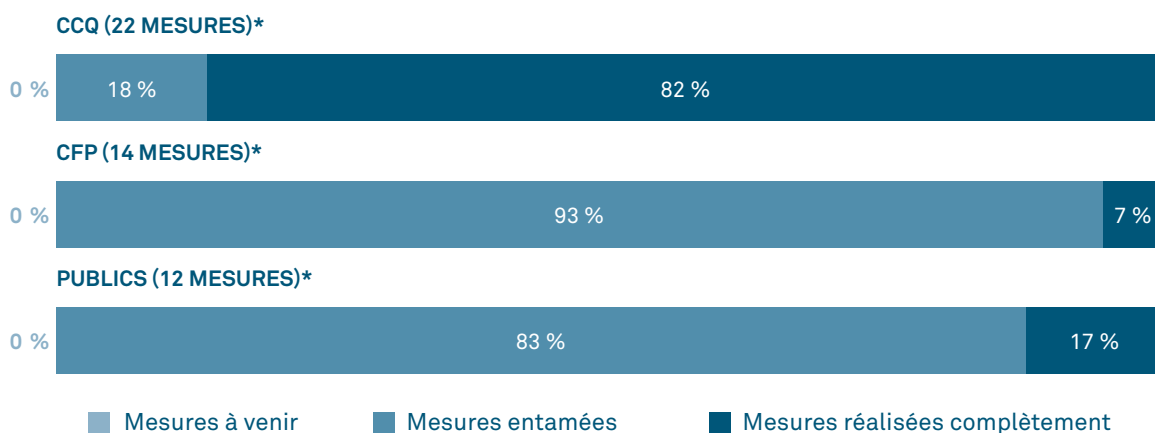
Le renouvellement du PAEF permet d'unir les efforts des parties prenantes vers un objectif commun : accroître la présence des femmes dans l'industrie de la construction. Voici quelques réalisations qui pourront contribuer en 2018 à une plus grande mixité sur les chantiers :

- Le développement par le MEES et les CFP d'un portrait plus précis du parcours des femmes en structurant la production de statistiques ADS des candidatures, des inscriptions et de la diplomation (mesures 9 et 37) pourra permettre de raffiner la documentation des enjeux que rencontrent les femmes.
- La définition et la mise en œuvre d'un plan d'action à la suite de l'étude menée par la CCQ relativement aux enjeux de harcèlement, d'intimidation et de discrimination sur les chantiers seront l'occasion de préciser les besoins sur le plan des données statistiques pour lesquels la CNESST peut être interpellée pour contribuer à documenter les enjeux rencontrés par les femmes sur les chantiers de construction (mesure 37).
- Le démarrage d'un diagnostic par la CCQ sur les facteurs de rétention de la main-d'œuvre autochtone ainsi que sur les leviers et les freins à leur intégration, qui inclut un volet particulier pour les femmes autochtones, permettra de soutenir des actions spécifiques pour soutenir les femmes autochtones (mesure 37).
- Le déploiement de la troisième phase de la campagne *La mixité en chantier* et la mise à disposition d'outils promotionnels, visant notamment à sensibiliser les entreprises à embaucher des femmes, contribueront à une plus grande mixité sur les chantiers (mesure 38).
- La conception d'une politique pour l'application d'une communication épiciène par la CCQ permettra de la rendre disponible aux organismes qui souhaitent l'appliquer (mesure 39).
- La poursuite du soutien financier, en partenariat avec d'autres organismes publics, permettra de maximiser le soutien d'initiatives favorisant l'atteinte des objectifs du PAEF (mesure 40).

RÉALISATION PAR GROUPE DE PARTIES PRENANTES IMPLIQUÉES DANS LE PAEF

Globalement, l'ensemble des parties prenantes ont entamé les mesures les concernant. Certaines mesures du PAEF demandent des travaux de longue haleine, notamment en matière de modification réglementaire, d'analyse des enjeux, de changement de culture et lorsque la collaboration de plusieurs joueurs est nécessaire, tandis que d'autres mesures dépendent d'événements qui se produisent à des moments précis. Malgré cela, la troisième année du PAEF aura permis, d'une part, de poursuivre la mise en place des mesures nécessitant des travaux d'envergure, d'en amener d'autres à un niveau avancé de réalisation et, d'autre part, de poursuivre les mesures déjà implantées depuis 2015.

NIVEAU DE RÉALISATION EN 2017 DES MESURES PAR GROUPE DE PARTIES PRENANTES IMPLIQUÉES DANS LE PAEF



Note : Les données ont été arrondies, la somme peut donc excéder 100 %.

En 2017, la CCQ a augmenté le nombre de mesures réalisées sur les 22 mesures sous sa responsabilité, portant le compte à 18 mesures réalisées ou qui se réalisent en continu (représentant 82 % des mesures de la CCQ). De plus, les 4 autres mesures de la CCQ sont entamées (représentant 18 % des mesures de la CCQ).

Ce sont 15 CFP qui se sont manifestés pour contribuer au PAEF en fonction de leurs réalités et des moyens propres à chacun. Sur les 14 mesures impliquant les CFP, 13 mesures sont entamées (représentant 93 % des mesures des CFP) et 1 mesure est réalisée par l'ensemble des CFP. Au-delà de ce portrait global, notons que certains CFP se montrent déjà proactifs pour l'ensemble des 14 mesures, et ont même complété plus d'une mesure.

Ce sont 9 ministères et organismes publics ainsi que l'ASP Construction qui sont impliqués dans la réalisation de 12 mesures du PAEF, dont 2 sont réalisées complètement ou se réalisent en continu (représentant 17 % des mesures publiques) et 10 sont entamées (représentant 83 % des mesures publiques).

* Certaines mesures sont réalisées par plus d'une partie prenante, ce qui explique que la somme des mesures par groupe de parties prenantes (22 + 14 + 12 = 48) dépasse les 40 mesures du PAEF.

ENGAGEMENTS DES ASSOCIATIONS PATRONALES ET SYNDICALES DANS LE CADRE DU PAEF

Dans le contexte du PAEF 2015-2024, ce sont 12 associations patronales et syndicales, dont les 11 associations reconnues par la *Loi R-20* et 1 dont l'adhésion est volontaire, qui se sont engagées à mettre en œuvre leur propre plan d'action pour accroître la présence des femmes sur les chantiers de construction. Par ailleurs, les associations ont souhaité rendre visibles certaines de ces actions dans le cadre du PAEF.

Les réalisations 2017 ainsi que les actions à venir en 2018 des associations peuvent être consultées dans l'*Annexe – Bilan 2017 des engagements des associations patronales et syndicales dans le cadre du PAEF*¹⁴. Ce document reprend intégralement les éléments communiqués à la CCQ par chacune de ces associations dans le cadre de la reddition de compte du *Bilan 2017 du PAEF*.

¹⁴ Annexe – Bilan 2017 des engagements des associations patronales et syndicales dans le cadre du PAEF est disponible au ccq.org.

ANNEXE A – LISTE DES PARTIES PRENANTES ENGAGÉES À L'ÉGARD DU PAEF 2015-2024

PARTIES PRENANTES ENGAGÉES À L'ÉGARD DU PAEF	ABRÉVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES
Association de la construction du Québec	ACQ
Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec	ACRGTQ
Association des entrepreneurs en construction du Québec	AECQ
Association des professionnels de la construction et de l'habitation du Québec	APCHQ
Association patronale des entreprises en construction du Québec	APECQ
Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur de la construction	ASP Construction
Centrale des syndicats démocratiques (Construction)	CSD Construction
Centre de développement de la formation et de la main-d'œuvre huron-wendat	CDFM
Centre de formation des métiers de l'acier	CFMA
Centre de formation professionnelle A.-W.-Gagné	A.-W.-Gagné
Centre de formation professionnelle Jonquière	Jonquière
Centre de formation professionnelle de l'Outaouais	CFPO
Centre de formation professionnelle de la Baie-James	Baie-James
Centre de formation Le chantier (Laval)	Le Chantier
Centre de formation professionnelle Paul-Rousseau	Paul-Rousseau
Centre de formation professionnelle Pavillon-de-l'Avenir	Pavillon-de-l'Avenir
Centre de formation professionnelle Qualitech (Trois-Rivières)	Qualitech
Centre de formation professionnelle Vision 20 20	Vision 20 20
Centre national de conduite d'engins de chantier	CNCEC
Commission de la construction du Québec	CCQ
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail	CNESST
Confédération des syndicats nationaux (Construction)	CSN-Construction
Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International)	CPQMC-I
Corporation des maîtres électriciens du Québec	CMEQ
Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec	CMMTQ
École des métiers de la construction de Montréal	EMCM
École des métiers et occupations de l'industrie de la construction de Québec	EMOICQ
École professionnelle de Saint-Hyacinthe	EPSH
Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (Construction)	FTQ-Construction
Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur	MEES
Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion	MIDI
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale	MTESS (Emploi-Québec)
Secrétariat du travail	STRAV
Régie du bâtiment du Québec	RBQ
Secrétariat à la condition féminine	SCF
Secrétariat aux affaires autochtones	SAA
Secrétariat du Conseil du trésor	SCT
Syndicat québécois de la construction	SQC

ANNEXE B – TABLEAU DÉTAILLÉ DES CIBLES POUR LA PHASE 2015-2018

MÉTIER / OCCUPATION	SITUATION EN 2013		
	Nombre de femmes	Main-d'œuvre totale	Part des femmes
CIBLE GLOBALE			
Total de la main-d'œuvre	2 231	161 901	1,38 %
CIBLES PAR MÉTIER ET OCCUPATION SPÉCIALISÉE			
Sous-total – Métiers	1 751	135 531	1,29 %
Peintre	603	5 687	10,60 %
Calorifugeur / Calorifugeuse	50	1 069	4,68 %
Plâtrier / Plâtrière	131	3 245	4,04 %
Carreleur / Carreleuse	79	2 409	3,28 %
Poseur / Poseuse de revêtements souples	23	1 201	1,92 %
Chaudronnier / Chaudronnière	14	914	1,53 %
Ferblantier / Ferblantière	53	4 666	1,14 %
Électricien / Électricienne	189	17 506	1,08 %
Poseur / Poseuse de systèmes intérieurs	32	2 833	1,13 %
Mécanicien / Mécanicienne d'ascenseur	10	1 037	0,96 %
Cimentier-applicateur / Cimentière-applicatrice	27	2 926	0,92 %
Grutier / Grutière	12	1 758	0,68 %
Opérateur / Opératrice d'équipement lourd	46	6 809	0,68 %
Charpentier-menuisier / Charpentière-menuisière	298	42 579	0,70 %
Monteur-assembleur / Monteuse-assembleuse	22	3 469	0,63 %
Ferrailleur / Ferrailleuse	11	1 723	0,64 %
Couvreur / Couvreuse	25	5 334	0,47 %
Tuyauteur / Tuyauteuse	49	9 217	0,53 %
Opérateur / Opératrice de pelles	30	7 099	0,42 %
Briqueur-maçon / Briqueuse-maçonne	23	5 249	0,44 %
Frigoriste	11	3 395	0,32 %
Mécanicien / Mécanicienne en protection-incendie	4	1 173	0,34 %
Monteur-mécanicien (vitrier) / Monteuse-mécanicienne (vitrière)	7	2 447	0,29 %
Mécanicien industriel / Mécanicienne industrielle de chantier	2	1 328	0,15 %
Mécanicien / Mécanicienne de machines lourdes	0	458	0,00 %
Sous-total – Occupations	480	26 370	1,82 %
Occupations spécialisées :	120	4 159	2,89 %
• Arpenteur / Arpenteuse	93	1 205	7,72 %
• Scaphandrier (plongeur professionnel) / Scaphandrière (plongeuse professionnelle)	5	143	3,50 %
• Soudeur / Soudeuse	4	283	1,41 %
• Soudeur / Soudeuse en tuyauterie (haute pression)	8	614	1,30 %
• Boutefeu-foreur / Boutefeu-foreuse	7	702	1,00 %
• Monteur / Monteuse de lignes	3	1 212	0,25 %
Autres occupations	360	22 211	1,62 %

LÉGENDE

EN FONCTION DE LA SITUATION PRÉVALANT EN 2013 (SITUATION DE DÉPART POUR L'ÉTABLISSEMENT DES CIBLES DE LA PHASE 2015-2018 DU PAEF), CHACUN DES MÉTIERS ET OCCUPATIONS SPÉCIALISÉES ONT ÉTÉ CLASSÉ SELON LES TROIS GRANDES CATÉGORIES SUIVANTES :

- **CATÉGORIE VERTE** - Regroupement des métiers et occupations spécialisées avec 3 % et plus de femmes en 2013
- **CATÉGORIE JAUNE** - Regroupement des métiers et occupations spécialisées avec de 1 % à 3 % de femmes en 2013
- **CATÉGORIE ROUGE** - Regroupement des métiers et occupations spécialisées avec moins de 1 % de femmes en 2013

Les signes « ↑ » ; « ↓ » et « • » dans le tableau indiquent si la situation des femmes dans les métiers et occupations est « en progression », « stable » ou « en régression » par rapport à l'année précédente.

« ↑ » : Lorsque la part des femmes de l'année est supérieure ou égale à 0,2 % à la part de l'année précédente, la situation est considérée « en progression ».

« ↓ » : Lorsque la part décline de plus de 0,2 %, la situation est considérée « en régression ».

« • » : Entre les deux, la situation des femmes est considérée comme « stable ».

SITUATION EN 2014				SITUATION EN 2015			CIBLES 2018
Nombre de femmes	Main-d'œuvre totale	Part des femmes		Nombre de femmes	Main-d'œuvre totale	Part des femmes	Part des femmes

2 256	158 085	1,43 %	•	2 289	153 587	1,49 %	•	3 %
-------	---------	--------	---	-------	---------	--------	---	-----

1 800	132 745	1,36 %	•	1 837	129 952	1,41 %	•	3 %
626	5 587	11,20 %	↑	650	5 478	11,87 %	↑	15 %
51	1 081	4,72 %	•	50	1 054	4,74 %	•	10 %
129	3 137	4,11 %	•	135	3 020	4,47 %	↑	10 %
85	2 401	3,54 %	↑	100	2 451	4,08 %	↑	10 %
22	1 202	1,83 %	•	19	1 199	1,58 %	↓	3 %
14	864	1,62 %	•	10	697	1,43 %	•	3 %
50	4 559	1,10 %	•	43	4 474	0,96 %	•	3 %
195	17 285	1,13 %	•	193	17 176	1,12 %	•	3 %
29	2 681	1,08 %	•	32	2 652	1,21 %	•	3 %
12	1 059	1,13 %	•	14	1 082	1,29 %	•	3 %
24	2 894	0,83 %	•	22	2 879	0,76 %	•	3 %
12	1 759	0,68 %	•	12	1 648	0,73 %	•	2 %
49	6 356	0,77 %	•	45	5 978	0,75 %	•	3 %
313	41 606	0,75 %	•	325	40 753	0,80 %	•	2 %
22	3 339	0,66 %	•	19	3 050	0,62 %	•	3 %
8	1 577	0,51 %	•	8	1 494	0,54 %	•	3 %
27	5 460	0,49 %	•	31	5 569	0,56 %	•	2 %
49	9 260	0,53 %	•	46	9 105	0,51 %	•	2 %
31	6 877	0,45 %	•	30	6 795	0,44 %	•	3 %
23	5 068	0,45 %	•	23	4 930	0,47 %	•	2 %
9	3 445	0,26 %	•	13	3 510	0,37 %	•	1 %
5	1 171	0,43 %	•	5	1 160	0,43 %	•	2 %
10	2 483	0,40 %	•	9	2 412	0,37 %	•	2 %
4	1 160	0,34 %	•	3	1 018	0,29 %	•	1 %
1	434	0,23 %	↑	0	368	0,00 %	↓	1 %
456	25 340	1,80 %	•	452	23 635	1,91 %	•	3 %
117	4 034	2,90 %	•	102	3 736	2,73 %	•	6 %
91	1 101	8,27 %	↑	80	1 070	7,48 %	↓	15 %
6	155	3,87 %	↑	5	138	3,62 %	↓	10 %
3	261	1,15 %	↓	2	266	0,75 %	↓	3 %
8	626	1,28 %	•	9	549	1,64 %	↑	3 %
5	638	0,78 %	↓	3	550	0,55 %	↓	3 %
4	1 253	0,32 %	•	3	1 163	0,26 %	•	1 %
339	21 306	1,59 %	•	350	19 899	1,76 %	•	3 %

ANNEXE B – TABLEAU DÉTAILLÉ DES CIBLES POUR LA PHASE 2015-2018

ÉTAT DE SITUATION ANNUELLE - SUITE

MÉTIER / OCCUPATION	SITUATION EN 2016			
	Nombre de femmes	Main-d'œuvre totale	Part des femmes	
CIBLE GLOBALE				
Total de la main-d'œuvre	2 503	154 118	1,62 %	•
CIBLES PAR MÉTIER ET OCCUPATION SPÉCIALISÉE				
Sous-total – Métiers	1 991	130 232	1,53 %	•
Peintre	729	5 625	12,96 %	↑
Calorifugeur / Calorifugeuse	57	1 029	5,54 %	↑
Plâtrier / Plâtrière	131	3 016	4,34 %	•
Carreleur / Carreleuse	99	2 406	4,11 %	•
Poseur / Poseuse de revêtements souples	24	1 243	1,93 %	↑
Chaudronnier / Chaudronnière	11	746	1,47 %	•
Ferblantier / Ferblantière	42	4 272	0,98 %	•
Électricien / Électricienne	208	17 383	1,20 %	•
Poseur / Poseuse de systèmes intérieurs	29	2 595	1,12 %	↑
Mécanicien / Mécanicienne d'ascenseur	18	1 102	1,63 %	↑
Cimentier-applicateur / Cimentière-applicatrice	31	2 994	1,04 %	•
Grutier / Grutière	12	1 687	0,71 %	•
Opérateur / Opératrice d'équipement lourd	43	5 886	0,73 %	•
Charpentier-menuisier / Charpentière-menuisière	360	40 580	0,89 %	•
Monteur-assembleur / Monteuse-assembleuse	22	3 114	0,71 %	•
Ferrailleur / Ferrailleuse	7	1 431	0,49 %	•
Couvreur / Couvreuse	33	5 485	0,60 %	•
Tuyauteur / Tuyauteuse	50	9 295	0,54 %	•
Opérateur / Opératrice de pelles	38	6 848	0,55 %	•
Briqueteur-maçon / Briqueteuse-maçonne	19	4 952	0,38 %	•
Frigoriste	11	3 512	0,31 %	•
Mécanicien / Mécanicienne en protection-incendie	2	1 151	0,17 %	↓
Monteur-mécanicien (vitrier) / Monteuse-mécanicienne (vitrière)	12	2 476	0,48 %	•
Mécanicien industriel / Mécanicienne industrielle de chantier	3	1 023	0,29 %	•
Mécanicien / Mécanicienne de machines lourdes	0	381	0,00 %	•
Sous-total – Occupations	512	23 886	2,14 %	↑
Occupations spécialisées :	107	3 685	2,90 %	•
• Arpenteur / Arpenteuse	86	1 066	8,07 %	↑
• Scaphandrier (plongeur professionnel) / Scaphandrière (plongeuse professionnelle)	5	135	3,70 %	•
• Soudeur / Soudeuse	3	256	1,17 %	↑
• Soudeur / Soudeuse en tuyauterie (haute pression)	8	570	1,40 %	↓
• Boutefeu-foreur / Boutefeu-foreuse	2	518	0,39 %	•
• Monteur / Monteuse de lignes	3	1 140	0,26 %	•
Autres occupations	405	20 201	2,00 %	↑

LÉGENDE

EN FONCTION DE LA SITUATION PRÉVALANT EN 2013 (SITUATION DE DÉPART POUR L'ÉTABLISSEMENT DES CIBLES DE LA PHASE 2015-2018 DU PAEF), CHACUN DES MÉTIERS ET OCCUPATIONS SPÉCIALISÉES ONT ÉTÉ CLASSÉ SELON LES TROIS GRANDES CATÉGORIES SUIVANTES :

- **CATÉGORIE VERTE** - Regroupement des métiers et occupations spécialisées avec 3 % et plus de femmes en 2013
- **CATÉGORIE JAUNE** - Regroupement des métiers et occupations spécialisées avec de 1 % à 3 % de femmes en 2013
- **CATÉGORIE ROUGE** - Regroupement des métiers et occupations spécialisées avec moins de 1 % de femmes en 2013

Les signes « ↑ » ; « ↓ » et « • » dans le tableau indiquent si la situation des femmes dans les métiers et occupations est « en progression », « stable » ou « en régression » par rapport à l'année précédente.

- « ↑ » : Lorsque la part des femmes de l'année est supérieure ou égale à 0,2 % à la part de l'année précédente, la situation est considérée « en progression ».
- « ↓ » : Lorsque la part décline de plus de 0,2 %, la situation est considérée « en régression ».
- « • » : Entre les deux, la situation des femmes est considérée comme « stable ».

SITUATION EN 2017				CIBLES 2018
Nombre de femmes	Main-d'œuvre totale	Part des femmes		Part des femmes

3 002	157 086	1,91 %	↑	3 %
-------	---------	--------	---	-----

2 396	132 356	1,81 %	↑	3 %
820	5 680	14,44 %	↑	15 %
61	1 026	5,95 %	↑	10 %
148	3 104	4,77 %	↑	10 %
131	2 420	5,41 %	↑	10 %
34	1 204	2,82 %	↑	3 %
13	724	1,80 %	↑	3 %
48	4 332	1,11 %	•	3 %
245	17 758	1,38 %	•	3 %
28	2 612	1,07 %	•	3 %
18	1 135	1,59 %	•	3 %
31	3 033	1,02 %	•	3 %
14	1 723	0,81 %	↑	2 %
58	6 036	0,96 %	↑	3 %
514	41 140	1,25 %	•	2 %
25	3 210	0,78 %	•	3 %
7	1 425	0,49 %	•	3 %
43	5 700	0,75 %	•	2 %
59	9 362	0,63 %	•	2 %
34	7 109	0,48 %	•	3 %
27	4 915	0,55 %	•	2 %
11	3 647	0,30 %	•	1 %
5	1 230	0,41 %	↑	2 %
19	2 486	0,76 %	↑	2 %
3	972	0,31 %	•	1 %
0	373	0,00 %	•	1 %
606	24 730	2,45 %	↑	3 %
112	3 839	2,92 %	•	6 %
86	1 136	7,57 %	↓	15 %
4	126	3,17 %	↓	10 %
2	245	0,82 %	↓	3 %
9	546	1,65 %	↑	3 %
5	550	0,91 %	↑	3 %
6	1 236	0,49 %	↑	1 %
469	20 891	2,36 %	↑	3 %



La mise en œuvre du Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction (PAEF) 2015-2024 est le fruit d'un travail collectif. La Commission de la construction du Québec (CCQ) remercie les associations patronales et syndicales, les ministères et organismes publics, les centres de formation professionnelle et l'association paritaire en santé et sécurité qui s'y sont engagés et qui contribuent à la réalisation du PAEF.

Rédaction épiciène : Ce document a été rédigé selon les principes de la rédaction épiciène, notamment le recours à la formulation neutre et aux appellations au féminin et au masculin coordonnées.

Coordination et rédaction : Vice-présidence du service à la clientèle et du développement

Révision linguistique : Féminin pluriel

Conception graphique : Karine Verville

Édition : Direction des communications,
Commission de la construction du Québec