

# ANNEXE

## BILAN 2016 DES ENGAGEMENTS DES ASSOCIATIONS PATRONALES ET SYNDICALES DANS LE CADRE DU PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ DES FEMMES DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION (PAEF)

**Dans le contexte du Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction (PAEF) 2015-2024, les 11 associations patronales et syndicales reconnues par la Loi R-20<sup>1</sup> 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<sup>2</sup>. Pour l'exercice 2016, l'Association patronale des entreprises en construction du Québec (APECQ) s'est jointe aux partenaires engagés dans le PAEF pour une plus grande mixité en chantier.**

**Cette annexe présente les réalisations 2016 ainsi que les actions à venir en 2017 des associations. Elle reprend intégralement les éléments communiqués à la Commission de la construction du Québec (CCQ) par chacune de ces associations dans le cadre de la reddition de comptes du Bilan 2016 du PAEF<sup>3</sup>.**

1 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, RLRO, chap. R-20.

2 Pour obtenir la description complète des engagements des associations patronales et syndicales ainsi que des 40 mesures, consultez le document du PAEF, disponible au [ccq.org](http://ccq.org).

3 Le Bilan 2016 du PAEF est disponible au [ccq.org](http://ccq.org).

# ASSOCIATION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC (ACQ)

---

## RÉALISATIONS 2016

- Élaboration d'une boîte à outils ayant pour but d'accompagner les employeurs dans leurs efforts d'intégration des femmes dans l'industrie de la construction. Ce projet verra le jour en 2017.
- Refonte de notre section sur le dossier des femmes sur notre site Internet [acq.org/integrationfemmes](http://acq.org/integrationfemmes).
- Création d'un programme visant à reconnaître les employeurs qui soutiennent l'embauche des femmes dans l'industrie de la construction.
- Interventions en faveur de l'adoption des mesures de redressement temporaires pour faciliter l'accès des femmes dans l'industrie de la construction.
- Obtention de la mention « Association de l'année » dans le cadre de la soirée *Elles reconnaissent*, organisée par les Elles de la construction.
- Transmission de recommandations dans le cadre de l'élaboration par la CCQ d'un argumentaire concernant les préjugés envers les femmes.
- Mise sur pied du colloque *Construire se conjugue au féminin* : sensibiliser les employeurs, renforcer des liens avec des partenaires et offrir une opportunité de réseautage entre des femmes et des employeurs.
- Poursuite des travaux du Comité pour l'accès et le maintien des femmes dans l'industrie de la construction – Résultats obtenus : cerner les pistes d'action pour favoriser la présence et le maintien des femmes dans l'industrie.
- Remise du prix Construire se conjugue au féminin : ce prix est remis à un entrepreneur qui a démontré un leadership proactif et un souci d'intégrer des femmes au sein de son entreprise. Cette année, nous avons remis le trophée à Jimmy Racine, de l'entreprise Peinture Jimmy Racine.
- Partenariat avec l'organisme Option Femmes Emploi (Outaouais) pour élaborer un projet visant à réduire les situations hostiles envers les femmes. Ce projet verra le jour en 2017. Nous avons également collaboré avec cet organisme afin de l'aider dans son mandat visant à faire découvrir aux femmes les métiers reliés à la construction et à les encourager à se diriger vers ces métiers.
- Diffusion de capsules réalisées par l'ACQ et l'organisme FRONT visant à promouvoir le respect et la conciliation travail-famille sur les chantiers de construction.
- Collaboration avec les ACQ affiliées – Résultats obtenus : mieux coordonner les efforts pour favoriser la présence des femmes dans l'industrie.
- Publication d'articles dans notre magazine *Construire* – Résultats obtenus : nous avons réalisé des articles visant à promouvoir les avantages des mesures de redressement temporaires. De plus, les articles dans la chronique « Portraits de femmes » ont permis de faire connaître des femmes qui ont du succès dans l'industrie et qui démontrent qu'elles ont leur place sur les chantiers.
- Promotion du Programme pour la formation des femmes en entreprise (PFFE) – Résultats obtenus : des articles ont été publiés pour faire la promotion de ce programme. De plus, nos agents de promotion de la formation ont fait connaître le PFFE aux employeurs de nos secteurs et les ont encouragés à participer à ce programme.

## ACTIONS À VENIR EN 2017

- Poursuite des travaux afin de publier une boîte à outils pour les employeurs souhaitant embaucher des femmes.
- Poursuite du partenariat avec l'organisme Option Femmes Emploi (Outaouais).
- Lancement du programme visant à reconnaître les employeurs qui soutiennent l'embauche des femmes dans l'industrie de la construction.
- Colloque *Construire se conjugue au féminin* : sensibiliser les employeurs, renforcer des liens avec des partenaires et offrir une opportunité de réseautage entre des femmes et des employeurs.
- Poursuite de la chronique « Portraits de femmes » de notre magazine *Construire*.
- Publication d'articles sur le site Web [ACQConstruire.com](http://ACQConstruire.com) sur les mesures particulières mises en place pour que les femmes intègrent l'industrie, afin de déconstruire certains mythes sur la présence des femmes en chantier et partager les ressources disponibles.
- Diffusion de nos capsules vidéo.
- Remise du prix Construire se conjugue au féminin : ce prix est remis à une entreprise qui a démontré un leadership proactif et un souci d'intégrer des femmes au sein de son entreprise.

# ASSOCIATION DES CONSTRUCTEURS DE ROUTES ET GRANDS TRAVAUX DU QUÉBEC (ACRGTQ)

---

## RÉALISATIONS 2016

- Invitation aux entrepreneurs, par le président du conseil d'administration, à l'embauche de femmes lors de son discours au 72<sup>e</sup> congrès de l'ACRGTQ.
- Tenue d'un atelier intitulé *Le programme pour la formation des femmes en entreprise : un choix payant*, offert par Mme Isabelle Leclair, conseillère en formation de la CCQ au 72<sup>e</sup> congrès de l'ACRGTQ.
- Mention par le président du conseil d'administration, lors de la présentation du rapport annuel, des démarches faites par l'ACRGTQ concernant l'intégration des femmes dans l'industrie de la construction.
- Segments consacrés aux femmes dans les visuels des outils de communication de l'ACRGTQ démontrant qu'elles sont parties prenantes de l'industrie de la construction.
- Présence de femmes dans l'ensemble des contenus vidéo créés par l'ACRGTQ et diffusés sur les médias sociaux, notamment par leur témoignage sur leur expérience en chantier au Québec ainsi que par la présentation de données concernant les femmes dans l'industrie de la construction.
- Réaction positive de l'ACRGTQ par voie de communiqué diffusé dans les médias et les différents outils de communication, à la suite de l'annonce de la mise en place des nouvelles mesures par la CCQ en matière de mixité en chantier et diffusion auprès de ses membres.
- Affichage concernant le PAEF sur le terrain de golf lors du tournoi annuel de l'ACRGTQ.
- Le message téléphonique d'attente de l'ACRGTQ rappelle l'importance d'embaucher des femmes et de soutenir le PAEF.
- Publicité du PAEF dans le *Répertoire des membres 2015-2016*, distribué à l'ensemble de ces derniers.
- Mise en place d'une formation en partenariat avec la CCQ sur la sensibilisation à l'intégration des femmes au sein d'une équipe de travail. (non tenue)

## ACTIONS À VENIR EN 2017

- Invitation aux entrepreneurs, par le président du conseil d'administration, à l'embauche de femmes lors de son discours au 73<sup>e</sup> congrès de l'ACRGTQ en saluant particulièrement les efforts de Mme Diane Lemieux à promouvoir l'égalité hommes-femmes dans l'industrie de la construction et en rappelant l'engagement de l'ACRGTQ à poursuivre ses efforts.
- Mention spéciale par le président du conseil d'administration, lors de la présentation du rapport annuel, des démarches faites par l'ACRGTQ concernant l'intégration des femmes dans l'industrie de la construction.
- Poursuite des efforts dans la production de contenu dédié aux médias sociaux de l'ACRGTQ.
- Poursuite des efforts dans la publication de contenu concernant les femmes dans l'industrie de la construction.
- Publicité du PAEF dans le *Répertoire des membres 2017-2018*, distribué à l'ensemble de ces derniers.
- Segments consacrés aux femmes dans les prochains visuels et outils de communication de l'ACRGTQ démontrant qu'elles sont parties prenantes de l'industrie de la construction.
- Affichage concernant le PAEF sur le terrain de golf lors du tournoi annuel de l'ACRGTQ.
- Maintien du message téléphonique d'attente de l'ACRGTQ rappelant l'importance d'embaucher des femmes et de soutenir le PAEF.
- Poursuite des discussions visant à établir de nouvelles idées afin de promouvoir le PAEF auprès de nos membres.

# ASSOCIATION DES ENTREPRENEURS EN CONSTRUCTION DU QUÉBEC (AECQ)

---

## RÉALISATIONS 2016

- Action 1 (100%) : Les notions relatives à la discrimination et au harcèlement qui pourraient être faits aux femmes sont maintenues dans le programme de formation d'agent sur les chantiers de construction.
- Action 2 (100%) : Sur la page d'accueil du site Internet de l'AECQ, le Programme pour la formation des femmes en entreprise est mis en évidence et un lien dirige les intéressés vers le programme.
- Action 3 (25%) : L'AECQ poursuit la promotion pour l'accès des femmes à l'industrie de la construction et leur maintien en emploi auprès de son conseil d'administration, auquel siègent des employeurs.
- Action 4 (100%) : L'AECQ a proposé que des rencontres formelles aient lieu avec les étudiantes qui s'inscrivent à l'EMCM, de manière à mieux documenter leur parcours, leurs intérêts et leur motivation. Une meilleure connaissance à l'égard de ces éléments pourrait permettre de mieux répondre aux attentes des étudiantes et favoriser leur accès à l'industrie de la construction et leur maintien en emploi.
- Action 5 (100%) : L'AECQ a coordonné une rencontre des associations patronales le 17 février 2016 en vue d'établir une position commune concernant les mesures réglementaires de redressement du PAEF. Des discussions ont également été tenues au sein de son conseil d'administration, composé de représentants des associations patronales reconnues dans la *Loi R-20* concernant ce dossier.

## ACTIONS À VENIR EN 2017

- Poursuivre les actions entreprises en 2015 et maintenues en 2016 pour assurer la visibilité du PAEF.
- Sur le plan de la promotion pour l'accès des femmes à l'industrie de la construction et leur maintien en emploi auprès des entreprises lors des communications de l'AECQ avec les employeurs, des réflexions sont en cours sur de nouvelles initiatives qui pourraient être mises de l'avant.

# ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE LA CONSTRUCTION ET DE L'HABITATION DU QUÉBEC (APCHQ)

---

## RÉALISATIONS 2016

- Sept formations réalisées pour le cours *Sensibilisation à l'intégration des femmes au sein d'une équipe de travail* avec plus de 121 participants.
- Distribution de 6 000 exemplaires du dépliant *Devenir entrepreneur* avec une publicité du cours *Sensibilisation à l'intégration des femmes au sein d'une équipe de travail*.
- Distribution de 4 000 clés USB contenant la publicité du cours *Sensibilisation à l'intégration des femmes au sein d'une équipe de travail* lors de divers événements régionaux, du congrès provincial et de la tournée provinciale 2016.
- Sept envois massifs auprès des membres de l'APCHQ par télécopieur des dates de formation pour le cours *Sensibilisation à l'intégration des femmes au sein d'une équipe de travail*.
- Lettre ouverte « Trop peu de femmes dans la construction », publiée en versions Web et imprimée dans les journaux suivants : *Journal de Montréal*, *Journal de Québec*, *Le Soleil*, *Le droit*.
- Publication d'un statut Facebook + Twitter de la lettre ouverte « Trop peu de femmes dans la construction ».
- Publication d'un communiqué de presse qui mentionne l'accueil favorable de l'APCHQ à l'égard des nouvelles mesures réglementaires pour accroître la présence des femmes dans l'industrie de la construction.
- Lors de la réunion annuelle de tous les employés du bureau provincial, présentation de la représentante de la condition féminine et du rôle de l'équipe des relations du travail dans le cadre des engagements de l'APCHQ concernant le PAEF.

- Publication d'une page complète à l'intérieur de la revue *Québec Habitation* des mois d'août et septembre-octobre faisant la promotion des femmes dans l'industrie avec un lien vers le site de la CCQ.
- Publication d'un statut Facebook + Twitter d'un article de *La Presse+* intitulé « Industrie de la construction : "La machine est partie" ».
- Réalisation de la capsule vidéo « La construction, c'est aussi une affaire de femmes ! », mise en ligne sur YouTube et Facebook et présentée lors du Sommet Construction de l'APCHQ, mettant en évidence l'expérience heureuse d'un employeur qui a des femmes à son emploi.
- Publication sur la page Facebook de l'APCHQ d'un article concernant l'expérience positive d'une entreprise qui a des femmes à son emploi.
- Espace prioritaire de choix dans la section Internet des Relations du travail de l'APCHQ pour expliquer les engagements de l'APCHQ dans le cadre du PAEF ainsi qu'un lien cliquable pour avoir accès à toutes les dates du cours *Sensibilisation à l'intégration des femmes au sein d'une équipe de travail*.
- Remise du prix Femme de métier lors du gala annuel des Elles de la construction.
- Publication d'un statut Facebook soulignant la remise du prix Femme de métier par l'ACPHQ à Mme Sylvie Deraspe lors de la soirée *Elles reconnaissent* des Elles de la construction.
- Publication d'un statut Facebook + Twitter soulignant l'appui de l'APCHQ à la campagne *La mixité en chantier*.

## ACTIONS À VENIR EN 2017

- Publication d'un article d'une expérience positive d'une entreprise qui a des femmes à son emploi dans *l'Information construction*.
- Publication d'un article d'une expérience positive d'une entreprise où les femmes sont à l'honneur dans la revue *Québec Habitation*.
- Effectuer le suivi nécessaire pour que toutes les actions amorcées depuis 2015 puissent continuer dans le sens désiré.
- Publication de statuts sur nos réseaux sociaux de manière continue concernant les femmes dans l'industrie.
- Publication d'une lettre ouverte concernant les femmes dans l'industrie.

## ASSOCIATION PATRONALE DES ENTREPRISES EN CONSTRUCTION DU QUÉBEC (APECQ)

---

### AVEC L'AJOUT DE L'APECQ PARMIS LES PARTENAIRES DU PAEF DANS LE CADRE DE L'EXERCICE 2016, VOICI LES CINQ ACTIONS PORTEUSES QUE CETTE ASSOCIATION A SOUHAITÉ RENDRE PUBLIQUES ET S'ENGAGE À METTRE EN ŒUVRE DANS LE CADRE DE LA PHASE 2015-2018 :

1. Consolidation du partenariat établi depuis 2013 avec Elles de la construction (OBNL) pour promouvoir les intérêts et les droits des femmes dans le domaine de la construction en favorisant leur intégration au marché du travail, notamment sur les chantiers de construction, et en leur permettant de se regrouper pour briser leur isolement.
2. Création d'un programme de mentorat pour favoriser la progression des femmes à des postes de plus hautes responsabilités et contribuer ainsi à un changement de culture dans les entreprises pour une plus grande mixité dans leur équipe de travail.
3. Augmentation du nombre de femmes au sein du conseil d'administration de l'APECQ dans le but d'atteindre la parité pour influencer notamment l'ouverture à la mixité et au changement de culture des entreprises afin d'offrir des milieux de travail favorables, inclusifs et respectueux des droits de la personne.
4. Promotion de la place des femmes dans le domaine de la construction et du PAEF.
5. Nomination d'une personne-ressource pour le PAEF.

## RÉALISATIONS 2016

- Appui financier aux Elles de la construction pour promouvoir les intérêts et les droits des femmes dans le domaine de la construction en favorisant leur intégration au marché du travail, notamment sur les chantiers de construction, et en leur permettant de se regrouper pour briser l'isolement.
- Augmentation du nombre de femmes qui ont accédé à des postes au sein du conseil d'administration de l'APECQ pour influencer notamment l'ouverture à la mixité et au changement de culture des entreprises afin d'offrir des milieux de travail favorables, inclusifs et respectueux des droits de la personne.

- Poursuite du programme de mentorat pour favoriser la progression des femmes à des postes de plus hautes responsabilités, dans le cadre d'une subvention du Programme de promotion de la femme de Condition féminine Canada en 2015-2018. Création d'une première cohorte de mentors ou mentores et de mentorées dans le but de créer des leaders et des modèles pour augmenter le nombre de femmes sur les chantiers de construction.
- Appui aux Elles de la construction pour l'organisation du gala Elles reconnaissent, visant à récompenser des femmes qui se distinguent, dont des femmes de métier, des hommes, des entreprises et des organisations qui intègrent de façon exceptionnelle les femmes dans leurs équipes.
- Participation et promotion du documentaire *Casques roses* témoignant des difficultés rencontrées dans le milieu de la construction.
- Représentation aux rencontres intersectorielles de la Concertation montréalaise femmes et emplois majoritairement masculins (CMFEMM).
- Promotion de l'avancement et d'une meilleure intégration des femmes dans le domaine de la construction (programme de mentorat et ses actions, Elles de la construction) dans le rapport annuel 2016 et sur le site Web de l'APECQ.

## ACTIONS À VENIR EN 2017

- Nomination d'une première femme présidente au conseil d'administration de l'APECQ en 120 ans et parité atteinte au sein du conseil d'administration pour influencer notamment l'ouverture à la mixité et au changement de culture des entreprises afin d'offrir des milieux de travail favorables, inclusifs et respectueux des droits de la personne.
- Appui financier aux Elles de la construction pour promouvoir les intérêts et les droits des femmes dans le domaine de la construction en favorisant leur intégration au marché du travail, notamment sur les chantiers de construction, et en leur permettant de se regrouper pour briser l'isolement.
- Mise en place d'une stratégie pour assurer la pérennité du programme de mentorat visant à favoriser la progression des femmes à des postes de plus hautes responsabilités afin de contribuer à un changement de culture dans les entreprises pour une plus grande mixité dans leur équipe de travail.
- Création d'une deuxième cohorte de mentors ou mentores et de mentorées dans le but de créer des leaders et des modèles pour augmenter le nombre de femmes sur les chantiers de construction.
- Restructuration du poste de la chargée de projet pour assurer la pérennité du programme de mentorat et pour nommer une personne-ressource pour le PAEF.
- Mise sur pied d'une boîte à outils pour assurer la pérennité du programme de mentorat.
- Promotion des Elles de la construction, du programme de mentorat et du PAEF auprès de centres de formation professionnelle.
- Vernissage de l'exposition *Bâtisseuses, femmes d'une industrie en changement* au siège social de la CCQ et exposition à la bibliothèque de la Polytechnique.
- Poursuite des partenariats avec des entreprises en construction, des groupes communautaires, des coalitions ainsi qu'avec la CCQ afin de contribuer aux objectifs du PAEF.

## CORPORATION DES MAÎTRES ÉLECTRICIENS DU QUÉBEC (CMEQ)

---

### RÉALISATIONS 2016

- Des témoignages de femmes électriciennes ou maîtres électriciennes ou d'entrepreneurs ayant des femmes électriciennes à leur emploi ont été publiés dans *L'informel* et *ÉQ*.
- La CMEQ, en collaboration avec la CMMTQ, a organisé deux sessions de formation PAEF. Au total, 36,5 personnes ont participé à l'une ou l'autre des formations.
- Le kiosque dédié aux électriciennes en chantier a eu du succès. La jeune femme était accompagnée d'un collègue de travail. Ensemble, ils ont témoigné de la présence opportune d'électriciennes sur les chantiers. Plusieurs congressistes, des employeurs, se sont présentés au kiosque pour avoir des informations ou échanger sur leur expérience.
- Production d'un bulletin électronique entièrement dédié à la mixité en chantier; 2 872 entreprises en électricité l'ont reçu, le bulletin a été ouvert 1 179 fois et 123 clics ont été comptabilisés.
- Une publicité présentant un modèle féminin et masculin représentant les futurs professionnels du métier a été développée dans le cadre des Olympiades de la formation professionnelle et technique 2016.

- La présence des femmes est visible auprès des professionnels de l'industrie de l'électricité. En effet, la CMEQ a fait la promotion de la mixité de façon soutenue : 48 parutions, dont 29 textes sur la mixité ou sur des témoignages d'électriciennes en chantier ou d'entrepreneurs ayant une électricienne à leur emploi.
- Trois objectifs sur cinq ont été atteints à 100 % en 2016, un autre l'a été à 50 % alors qu'un seul demeure à réaliser.

## ACTIONS À VENIR EN 2017

- Intégrer dans une publicité générique corporative l'image d'une femme.
- Partager avec des entrepreneurs le logo *Pour la mixité*.
- Augmenter la promotion de la mixité.
- Intégrer au rapport annuel de la CMEQ un énoncé spécifique sur l'intégration des femmes dans le métier et les actions réalisées par la CMEQ.
- Mettre en place des mécanismes de collectes de données sur l'intégration des femmes et la participation des entrepreneurs électriciens en collaboration avec la CCQ.
- Œuvrer, en collaboration avec la CMMTQ et la CCQ, de manière à maintenir les sessions de formation PAEF.

## CORPORATION DES MAÎTRES MÉCANICIENS EN TUYAUTERIE DU QUÉBEC (CMMTQ)

---

### RÉALISATIONS 2016

- Le congrès de la CMMTQ a été une occasion de sensibiliser nos membres au Programme et une portion de notre gala Maestria a spécifiquement mis en valeur la participation des entrepreneures dans notre industrie. Madame Audrey Murray, de la CCQ, a profité de la tribune qui lui était offerte lors de la remise du prix « Développement et formation professionnelle » pour souligner l'importance d'accorder une place aux femmes sur les chantiers.
- Le site Web de la CMMTQ comprend une section consacrée au PAEF et bénéficie d'une mise à jour régulière.
- Nos médias traditionnels sont mis à profit pour informer nos membres des programmes disponibles visant à favoriser l'accès des femmes aux chantiers de construction et leur maintien sur ceux-ci. De plus, LinkedIn est aussi utilisé pour mettre en valeur non seulement les actions de la CMMTQ, mais aussi celles de nos partenaires.
- Le conseil d'administration a adopté une résolution, créant la bourse Jocelyne Meunier-Desjardins, d'une valeur de 1000 \$, qui vise à soutenir une femme qui étudie dans le programme de plomberie-chauffage.
- Nous avons accordé de la visibilité aux nouvelles mesures réglementaires, favorisant l'accès des femmes à l'industrie de la construction et leur maintien en emploi ainsi qu'à la campagne *La mixité en chantier*.
- Nous offrons toujours le cours *Sensibilisation à l'intégration des femmes au sein d'une équipe de travail* en collaboration avec la CMEQ, ce qui nous permet de former des groupes plus facilement. Notre service de formation est impliqué dans la promotion du cours et du programme.
- Nous avons communiqué avec les écoles afin d'avoir un portrait de la population féminine inscrite au programme d'études en plomberie-chauffage au Québec.
- Nous avons interviewé des employeurs qui embauchent ou qui ont déjà embauché des femmes pour qu'ils nous parlent de leur expérience. Leurs témoignages feront l'objet d'articles en 2017.
- Nous tentons de développer une concertation patronale dans le but d'optimiser nos interventions pour nos clientèles communes.

### ACTIONS À VENIR EN 2017

- Adaptation de notre plan d'action et implication plus grande du Service des communications.
- Utilisation accrue des outils de communication pour mettre de l'avant les initiatives de l'industrie et celles développées par la CMMTQ.
- Visibilité accordée au PAEF dans notre kiosque au salon MCEE, qui attend plus de 7 000 visiteurs liés à l'industrie de la mécanique du bâtiment et de l'électricité, dont des employeurs, des travailleurs, des enseignants et des élèves.

- Visibilité accordée aussi lors de nos rencontres avec les membres (souper-conférence et journée des membres).
- Développement d'échanges accrus avec les écoles offrant les programmes liés à la mécanique du bâtiment.
- Adoption d'un code de conduite des membres de la CMMTQ (découlant du refus des autres associations patronales de faire un code commun pour tous les employeurs).

## CONSEIL PROVINCIAL DU QUÉBEC DES MÉTIERS DE LA CONSTRUCTION (INTERNATIONAL) (CPQMC-I)

---

### RÉALISATIONS 2016

- Informer et expliquer à l'ensemble des syndicats affiliés les principales mesures du PAEF et les modifications réglementaires visant l'accès des femmes à l'industrie de la construction et leur maintien en emploi.
- Informer et expliquer à l'ensemble des syndicats affiliés les engagements du CPQMC-I dans le PAEF.
- Mobilisation des syndicats affiliés à établir des communications avec les travailleuses afin de les informer sur les mesures du PAEF, de leur offrir nos services de représentation et afin de les consulter sur des questions diverses concernant leur accès à l'industrie de la construction et leur maintien en emploi.
- Implication dans l'élaboration et la réalisation du projet *Femmes et métiers de la construction* du groupe Option Femmes Emploi.
- Participation au programme de bourse pour les femmes aux études d'un métier en collaboration avec Option Femmes Emploi.
- Mobiliser les affiliés pour la participation au programme de bourse Women in Trades Awards & Bursary Program 2017.
- Implication auprès des centres de formation professionnelle pour favoriser l'accès des femmes aux DEP dédiés à l'industrie de la construction.
- Participation au Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT).
- Donner appui au groupe Action travail des femmes dans le cadre d'une recherche sur le développement d'outils pour les représentants syndicaux dans la lutte au harcèlement et à l'intimidation sur les chantiers de construction.

### ACTIONS À VENIR EN 2017

- Élaboration d'une procédure adaptée pour le traitement des plaintes.
- Participation au programme dédié aux femmes Bâtir ensemble (Build Together) du Building Trade.
- Mettre en place des activités (sociales, professionnelles ou informatives) pour les femmes.
- Intégration de contenu sur le dossier des femmes dans nos formations dédiées aux représentants syndicaux.
- Effectuer des représentations afin d'obtenir une obligation contractuelle sur les contrats publics et parapublics.
- Mise en ligne de différents dossiers sur les femmes dans l'industrie.

# CENTRALE DES SYNDICATS DÉMOCRATIQUES (CSD CONSTRUCTION)

---

## RÉALISATIONS 2016

- Diffusion d'informations sur le PAEF lors de nos assemblées générales à travers le Québec.
- Inscription de nos revendications pour l'accès aux femmes dans l'industrie sur notre site Internet.
- Diffusion de la campagne *La mixité en chantier* de la CCQ.

## ACTIONS À VENIR EN 2017

- Sensibiliser les salariés et les employeurs aux avantages d'une plus large proportion de femmes dans notre industrie et des impacts positifs dans différents domaines (santé et sécurité au travail, relations de travail, intégration des minorités).

# CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX (CSN-CONSTRUCTION)

---

## RÉALISATIONS 2016

- Postes réservés dans nos exécutifs régionaux pour les représentantes en condition féminine et augmentation de leur présence dans les postes de décisions et dans les instances officielles : obtenu lors du congrès tenu du 8 au 12 février 2016.
- Demande au congrès afin de rendre épicènes les statuts et règlements de la CSN-Construction : obtenu lors du congrès.
- Informer les membres, l'équipe, les élu-es et les femmes du bien-fondé d'un PAEF : réalisé lors du forum des femmes et du congrès grâce à la présentation d'Éric Charest, spécialiste en PAE.
- La CSN-Construction, lors des premières rencontres avec l'Alliance, a réclamé, dans son cahier de demandes, en vue des prochaines négociations, la relance de la demande de conciliation travail-famille et de la définition du harcèlement dans le secteur du génie civil et de la voirie, la sécurité d'emploi pour toutes et tous ainsi que la protection à la suite d'un retour de congé de maternité ou parental.
- Poursuivre le travail amorcé avec le ministère de la Famille : des relances ont été faites à la personne responsable (toujours en attente d'une réponse).
- Cours de gestion au sein d'une équipe mixte (président et équipe) : des demandes ont été faites à ce niveau, mais le cours ne semble pas être offert aux associations syndicales.
- Faire un dépliant avec un argumentaire pour les travailleuses afin de leur donner des éléments de réponse sur le terrain : ce dépliant a été produit à la suite du forum des femmes et envoyé à toutes les travailleuses de la CSN-Construction.
- Collaborer dans divers projets concernant les femmes de la construction : participer à une recherche ainsi que continuer à collaborer avec la Coalition québécoise pour les femmes de la construction.
- Continuer à réclamer l'obligation d'embauche des femmes pour les contrats gouvernementaux : La CSN-Construction réclame cela depuis des années et continue de le faire partout où c'est possible.

## ACTIONS À VENIR EN 2017

- Continuer à réclamer l'obligation d'embauche des femmes pour les contrats gouvernementaux.
- Revendiquer un retour au travail adéquat à la suite d'un congé parental lors des négociations, s'il est accepté par l'Alliance syndicale dans les demandes officielles.
- Revendiquer la sécurité d'emploi lors des négociations si elle est acceptée par l'Alliance syndicale dans les demandes officielles.
- Revendiquer les clauses non acceptées par le secteur du génie civil et de la voirie (conciliation travail-famille et définition du harcèlement) lors des négociations si elles sont acceptées par l'Alliance dans les demandes officielles.
- Amener les revendications des femmes aux tables de négociation, lors des négociations, si elles sont acceptées par l'Alliance syndicale dans les demandes officielles.
- Poursuivre le travail amorcé avec le ministère de la Famille.
- Continuer l'éducation pour obtenir un changement de mentalité.
- Continuer de mettre en place la structure Condition féminine CSN-Construction.
- Collaborer dans divers projets concernant les femmes dans la construction.

## FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC (FTQ-CONSTRUCTION)

---

### RÉALISATIONS 2016

- La FTQ-Construction n'a pas fourni d'état de réalisation pour 2016.

## SYNDICAT QUÉBÉCOIS DE LA CONSTRUCTION (SQC)

---

### RÉALISATIONS 2016

- Participation aux travaux et à la promotion du PAEF de l'industrie de la construction.
- Présence accrue des femmes dans les différents médias d'information et de promotion du SQC.
- Présentation de travailleuses dans divers médias comme des modèles d'intégration dans leur métier de la construction.
- Implication dans plusieurs comités internes et externes dont la mission est de promouvoir la place des femmes dans l'industrie de la construction.
- Maintien d'une pratique exemplaire en tant qu'association en donnant des mandats de représentation du SQC aux femmes dans différents comités de travail dans l'industrie de la construction.

## ACTIONS À VENIR EN 2017

- Poursuite et maintien des actions réalisées régulièrement afin de promouvoir la place des femmes dans l'industrie de la construction.
- Promotion constante du PAEF.
- Bonification du plan d'action et mise en place d'activités favorisant l'accès des femmes à l'industrie de la construction et leur maintien en emploi.
- Tenue de formations et création d'outils pour les représentants ayant pour objectif de les amener à mieux soutenir nos membres en cas de problématique liée à l'accès des femmes à l'industrie de la construction et leur maintien en emploi.
- Représentation encore plus grande du SQC par des femmes à différents comités paritaires.
- Maintien de l'implication dans plusieurs comités internes et externes dont la mission est de promouvoir la place des femmes dans l'industrie de la construction.

