

ANNEXE

BILAN 2018 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)



COMMISSION
DE LA CONSTRUCTION
DU QUÉBEC

ASSOCIATIONS PATRONALES

ASSOCIATION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC (ACQ)

Dans le contexte du Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction (PAEF) 2015-2024, 12 associations patronales et syndicales, dont les 11 associations reconnues par la Loi R-20¹⁹ et une dont l'adhésion est volontaire, se sont engagées à mettre en œuvre leur propre plan d'action pour accroître la présence des femmes sur les chantiers de construction. Les associations ont souhaité rendre visibles certaines de ces actions²⁰.

Cette annexe présente les réalisations 2018 ainsi que les actions à venir des associations dans le cadre du PAEF. Elle rapporte 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 2018 du PAEF²¹.

Sensibiliser les employeurs des secteurs institutionnel, commercial et industriel (ICI) à la problématique de l'accès des femmes et leur maintien sur les chantiers ; les informer de l'existence et du contenu du PAEF ; et les outiller pour favoriser l'intégration des femmes :

- Prix Construire se conjugue au féminin remis pour une 3^e année lors du colloque annuel de l'ACQ à une entreprise qui a démontré un leadership proactif et un souci d'intégrer.
- Publications « Portraits de femmes » dans notre magazine *Construire*, distribué à plus de 25 000 exemplaires, et sur le portail Web ACQ *Construire* afin de faire connaître des femmes qui ont du succès dans l'industrie.
- Promotion du Programme pour la formation des femmes en entreprise (PFFE) par nos deux agents de promotion de la formation.
- Diffusion d'un guide dans le but d'accompagner les employeurs dans l'intégration des femmes.
- Diffusion de la mention « Certifié Mixité » : plus de 1638 mentions remises aux employeurs ayant déclaré plus de 150 heures pour une femme au rapport mensuel de la CCQ.
- Diffusion de nouvelles mesures de redressement temporaires pour faciliter l'accès des femmes à l'industrie de la construction.
- Participation au suivi de la Ligne relais-construction et transmission des informations reçues auprès de nos équipes de travail.
- Programme de prévention du harcèlement psychologique et sexuel adapté aux chantiers.
- Publications sur les médias sociaux, certaines ayant rejoint plus de 2500 personnes.
- Matériel publicitaire dans le magazine *Construire* afin de faire connaître le PFFE aux employeurs et de les encourager à participer à ce programme.

- Communiqués de presse sur les initiatives relatives aux femmes et nouvelles sur notre site Web (plus de 6 000 visites chaque mois).
- Promotion de la 3^e édition du colloque via notre plateforme Web et nos médias sociaux.
- Diffusion d'information via nos infolettres.
- Collaboration avec la CCQ afin d'offrir la formation « Sensibilisation à l'intégration des femmes sur les chantiers de construction ».
- Participation à des événements (salon Contech, foires dans les écoles, événements de l'ACQ) avec bannière.
- Rencontre sur la pénurie de main-d'œuvre avec les CA des ACQ affiliées pour la promotion de l'embauche des femmes dans l'industrie.

Mettre en place une structure significative dédiée à l'entrée et au maintien des femmes sur les chantiers : poursuite des travaux du comité pour l'accès des femmes à l'industrie de la construction et leur maintien en emploi dans celle-ci.

Partenariats avec des organisations qui favorisent l'entrée et le maintien des femmes en chantier (réalisation avancée) :

- Corporation des maîtres électriciens du Québec (CMEQ) pour élaborer la mention de reconnaissance « Certifié Mixité » ;
- Centre étape de Québec pour favoriser les femmes dans l'industrie ;
- Intégration jeunesse Québec (IGQ) pour l'intégration des finissantes de l'EMCQ ;
- CCQ afin d'offrir « Sensibilisation à l'intégration des femmes sur les chantiers de construction ».

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

20 Pour obtenir la description complète des engagements des associations patronales et syndicales ainsi que des 40 mesures, consultez le plan du PAEF 2015-2024, disponible au ccq.org.

21 Le Bilan 2018 du PAEF est disponible au ccq.org.

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

- Au moins 17 actions médiatiques réalisées pour promouvoir le PAEF auprès de nos membres.
- Plan d'action adopté et rendu visible sur le site Web.
- Deux responsables de la condition féminine assignées en 2018 pour répondre aux besoins de nos membres et les outiller au besoin.
- Réalisation d'actions de sensibilisation, d'information et de formation pour soutenir nos membres lors de l'intégration de femmes :
 - Ateliers mis en place ;
 - Prix Reconnaissance-mixité créé et promu (1^{ère} remise au congrès de janvier 2019).
- Sensibilisation d'organisations déléguées en qualification pour la licence RBQ afin qu'elles intègrent des notions de gestion d'équipes mixtes à leurs examens ou leurs cours (rencontres de responsables prévues pour 2019).
- Dans les contenus visuels et outils destinés aux médias sociaux ou autres, mise de l'avant des femmes pour démontrer qu'elles sont parties prenantes de l'industrie (ex. : publicité pour le FFSIC ; publicité du PAEF dans le répertoire des membres ; affichage sur le PAEF sur le terrain de golf du tournoi 2018 de l'ACRGTQ ; publications Facebook ; message téléphonique d'attente rappelant l'importance d'embaucher des femmes et de soutenir le PAEF).
- Dans le magazine de l'ACRGTQ de janvier 2018, entretien avec Diane Lemieux, présidente-directrice générale de la Commission de la construction du Québec.
- Réactions publiques et positives aux annonces de la CCQ et du gouvernement en matière de mixité et reprise dans les médias et outils de communication de l'ACRGTQ.
- Partage sur Facebook de la publicité de la CCQ visant à promouvoir la mixité en chantier.
- Finaliste pour le prix Elles reconnaissent des Elles de la construction.
- Première femme présidente du CA : nomination soulignée dans un communiqué de presse ; couverture médiatique.
- Au 74^e congrès annuel :
 - La présidente mentionne l'importance de s'impliquer dans la promotion des femmes dans l'industrie ; que la hausse de la part des femmes témoigne d'un changement de culture qui se propage tranquillement ; que l'ACRGTQ poursuivra ses efforts pour sensibiliser à la mixité et encourager des initiatives positives comme la Ligne relais-construction ;
 - Diane Lemieux rappelle les enjeux importants liés à la présence des femmes dans l'industrie ;
 - Atelier sur le harcèlement (participation de nombreux membres et employés) pour fournir des moyens et outils concrets de gestion ainsi que de prévention des situations de harcèlement sexuel ou psychologique.

ASSOCIATION DES ENTREPRENEURS EN CONSTRUCTION DU QUÉBEC (AECQ)

- Inclusion dans le programme de formation des agents de sécurité, dont l'AECQ assure la maîtrise d'œuvre, des notions relatives à la discrimination et au harcèlement qui pourraient être faits aux femmes.
- Visibilité assurée sur le site Web du Programme pour la formation des femmes en entreprise (PFFE).
- Promotion de l'accès et du maintien des femmes dans l'industrie auprès des entreprises lors des communications avec les employeurs en faisant état de cas exemplaires (mesure avancée).
- Collaboration et concrétisation des engagements à l'égard du PAEF des organismes, des centres de formation et autres dans lesquels l'AECQ est impliquée.
- Coordination au besoin des actions des associations patronales visant à stimuler et à soutenir l'accès des femmes et leur maintien dans l'industrie.

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

- Pour promouvoir le PAEF auprès des membres et offrir le cours « Sensibilisation à l'intégration des femmes au sein d'équipes mixtes » :
 - 2000 dépliant « Devenir entrepreneur » et 2000 clés USB avec la publicité du cours distribués lors d'événements régionaux, du congrès provincial et d'une tournée provinciale ;
 - Réalisation de 6 formations pour ce cours (124 participants) par le service de formation ;
 - Publicité permanente du cours sur le site Web et le « Portail formation » de l'APCHQ.
- Plusieurs publications sur le blogue du *Huffington Post*, dans le *Journal de Montréal*, sur *Québec Habitation*, dans l'infolettre et le IC Spécial Paie de l'APCHQ, sur Facebook, sur Twitter et sur LinkedIn au sujet des « comportements de monoclés », des « femmes de l'ombre » dans la construction, d'une directrice d'entreprise, du harcèlement, des obligations légales associées et de la disponibilité d'une politique sur le harcèlement et la discrimination.
- Présentation, lors de la rencontre annuelle des employés de l'APCHQ, du PAEF, du rôle de la responsable de la condition féminine, du plan d'identification des situations problématiques et des obligations légales pour l'ensemble des employés de l'APCHQ. Cette action a permis une prise en charge plus rapide des employeurs.
- Publicité de la campagne « La mixité en chantier » dans les publications de l'APCHQ.
- Production d'un guide destiné aux entrepreneurs pour expliquer le programme, apaiser les craintes et déboulonner les mythes et préjugés ; offre de solutions et de pistes d'actions pour amorcer le changement de culture.
- Politique contre le harcèlement et la discrimination :
 - Rappel de l'obligation des entreprises d'avoir une telle politique ;
 - Rédaction d'un modèle de politique et traduction en anglais ;
 - Diffusion en libre-accès sur le site Web pour sensibiliser les employeurs et les aider à respecter leurs obligations ;
 - Soutien aux entrepreneurs dans l'implantation et le respect de leur politique de façon à minimiser les impacts négatifs lors d'une problématique ;
 - Rappel qu'un milieu de travail sain, équilibré et sensibilisé peut être positif pour l'embauche dans un cadre de pénurie de main-d'œuvre.

ASSOCIATION PATRONALE DES ENTREPRISES EN CONSTRUCTION DU QUÉBEC (APECQ)

- Soutien financier substantiel aux Elles de la construction pour consolider le partenariat établi depuis 2013 et 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.
- Personne-ressource PAEF désignée à l'interne.
- Création d'un programme de mentorat pour favoriser la progression des femmes à des postes de responsabilité et contribuer ainsi à un changement de culture pour une plus grande mixité : première cohorte terminée en mars 2018 (13 mentorées) avec subvention de Condition féminine Canada. Deuxième cohorte lancée en mars 2018 pour soutenir des entrepreneur(e)s dans le démarrage et la croissance d'entreprises pour une plus grande mixité sur les chantiers.
- Parité au CA atteinte pour influencer l'ouverture à la mixité et au changement de culture afin d'offrir des milieux de travail favorables, inclusifs et respectueux des droits de la personne.

CORPORATION DES MAÎTRES ÉLECTRICIENS DU QUÉBEC (CMEQ)

- Deux femmes siègent au CA et 2 autres siègent au comité exécutif pour une première fois.
- Promouvoir l'égalité des femmes et des modèles d'intégration auprès de nos membres :
 - Une maître électricienne à l'enregistrement d'une émission de télévision ;
 - La page couverture du programme des formations 2018 met à l'avant-scène une formatrice et on retrouve à l'intérieur des images de mixité au travail ;
 - Reportages dans *Électricité Québec* (mars-avril) et dans le bulletin *L'informel* (janvier et mars).
- Mention « Certifié mixité » :
 - Octroi à 196 entreprises ayant ou ayant eu à leur emploi au moins une femme détenant une carte de compétence, une augmentation de 18 % par rapport à 2017. Depuis 2017, 259 entreprises l'ont reçue, ce qui équivaut à 7,38 % du membership au 18 février 2019 ;
 - Octroi aux 174 premiers récipiendaires rapporté dans le rapport annuel.
- Quatre formations « Gestion et travail au sein d'équipes mixtes » ont été offertes pour doter les membres d'outils facilitant l'intégration des femmes dans leur milieu.

CORPORATION DES MAÎTRES MÉCANICIENS EN TUYAUTERIE DU QUÉBEC (CMMTQ)

- Promotion de l'accès des femmes et leur maintien dans l'industrie :
 - Bourse Jocelyne Meunier-Desjardins de 1000 \$ à une finissante. La boursière a également participé à notre Gala Maestria lors duquel elle a pu échanger avec des maîtres mécaniciens en tuyauterie ;
 - Document sur les obligations de l'employeur publié et information relayée à nos membres ;
 - Étudiants sensibilisés au PAEF lors de nos visites dans les écoles professionnelles ;
 - Bonification de l'information concernant le PAEF sur notre site Web.
- Le CA s'est engagé dans la promotion du programme, mais constate que le manque de travailleuses disponibles empêche d'aller plus loin pour l'instant dans la prise en charge du dossier par la direction générale ainsi que l'adoption, la mise en œuvre et le suivi d'un plan d'action par le CA.
- Politique contre le harcèlement psychologique et sexuel remplaçant le code d'éthique et abordant le civisme comme outil de prévention du harcèlement.
- Formation « Sensibilisation à l'intégration des femmes au sein d'une équipe de travail » donnée à 3 reprises (69 participants). Peu de nos membres étaient présents en raison du peu de femmes salariées dans nos métiers.
- Prévu pour 2019 : identification et promotion de modèles et de pratiques exemplaires d'intégration et de maintien des femmes auprès de nos membres (mesure à venir).

ASSOCIATIONS SYNDICALES CENTRALE DES SYNDICATS DÉMOCRATIQUES (CSD CONSTRUCTION)

- Promotion du PAEF lors des assemblées générales.
- Dans les cours « Santé et sécurité générale sur les chantiers de construction », inclusion de notions de mixité et de droits et responsabilités en lien avec un milieu de travail inclusif, sécuritaire et respectueux des droits de la personne (mesure en cours).
- Actions de sensibilisation pour faciliter les visites de chantiers dans le cadre des programmes d'études professionnelles menant aux métiers et occupations de la construction (mesure en cours).
- Actions initiées pour promouvoir l'imposition de mesures d'embauche obligatoire de femmes lors d'octroi de contrats gouvernementaux (mesure initiée).

CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX (CSN CONSTRUCTION)

- Réserve d'un poste à des femmes au sein du comité exécutif de la Fédération de la CSN Construction pour encourager la participation des femmes aux instances syndicales et dans les postes décisionnels (mesure avancée).
- Recherche de représentantes en condition féminine se poursuivant (mesure en cours).
- Formation de l'équipe pour se donner les moyens de faire de la prévention partout où cela est nécessaire et de faire changer les mentalités à moyen et long terme (mesure avancée).
- Conception d'un guide pour les représentants régionaux et directeurs de métiers dans le but d'informer de l'implantation et de la mise en application, de façon continue, du PAEF et du Programme pour la formation des femmes en entreprise (PFFE) (mesure avancée).
- Pour faire pression sur les organismes liés à la santé-sécurité dans la construction afin d'avoir des installations sanitaires adéquates et du matériel de santé-sécurité adapté aux femmes ; une définition claire du harcèlement psychologique et sexuel incluant des mesures de prévention et de retour au travail ; une recherche sur la santé-sécurité différenciée selon les sexes (ADS) dans le but d'avoir du matériel et des méthodes de manutention adaptées aux réalités des femmes (mesure avancée):
 - Démarches continuant avec la CNESST ;
 - Travaux avec ATF Montréal concernant un guide de procédure et fonctionnement en cas de harcèlement psychologique et sexuel.
- Aucun portrait statistique de signalements de harcèlement, de discrimination, de violence ou d'intimidation envers les travailleuses n'a pu être établi, car aucun cas n'a été signalé par des femmes membres de la CSN Construction, des représentants régionaux, des directeurs de métiers ou par la Ligne relais-construction.

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

- Pour améliorer le suivi des plaintes et des signalements déposés par des femmes et exiger une meilleure reddition de comptes des différents intervenants :
 - Participation à la Ligne relais-construction ;
 - Développement d'une formation destinée à nos représentants syndicaux : « Les différents recours qu'un salarié ou une salariée peut exercer en cas de harcèlement sexuel, psychologique et d'agressions sexuelles ». Cette formation est actuellement offerte à l'ensemble des locaux affiliés.
- Participation aux travaux du groupe Action travail des femmes pour l'élaboration d'outils pour le traitement des plaintes et signalements et pour poursuivre les travaux du groupe de femmes du CPQMC-I dans le but d'élaborer un plan d'action pour améliorer l'intégration et la rétention des femmes dans l'industrie.
- Représentation et production d'une vidéo pour la mise en place d'un système de retrait préventif non dépendant du lien d'emploi, en lien avec l'objectif d'une obligation contractuelle sur les contrats publics et parapublics.
- Mettre en valeur et promouvoir les travailleuses compétentes, qualifiées et productives :
 - Implication auprès des CFP pour favoriser l'accès des femmes aux programmes de formation (DEP) dédiés à l'industrie ;
 - Collaboration au programme de bourse pour les femmes aux études d'un métier avec Option Femmes Emploi.
- Mobilisation des syndicats affiliés pour informer les travailleuses des mesures du PAEF, leur offrir nos services de représentation et les consulter sur leur accès au milieu de la construction et leur maintien dans l'industrie ; lier l'opposition aux mesures incitatives spécifiques aux femmes qui peuvent entraîner des abus de la part des employeurs et isoler les participantes.

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC (FTQ CONSTRUCTION)

La FTQ Construction va continuer, comme par le passé, à promouvoir l'accès des femmes à l'industrie de la construction et à favoriser la création de lieux de travail propices aux travailleurs et travailleuses dans l'industrie. La mise en place et l'avancement du projet visant ce but sont commencés depuis plusieurs années à la FTQ Construction et s'améliorent annuellement grâce à une participation active des femmes dans nos structures syndicales. Nous allons continuer à intervenir auprès de tous les acteurs de l'industrie de la construction pour assurer leur adhésion à ces valeurs d'équité entre tous les travailleurs et travailleuses.

SYNDICAT QUÉBÉCOIS DE LA CONSTRUCTION (SQC)

- Promotion continue et régulière des actions du PAEF afin de favoriser la présence des femmes dans l'industrie de la construction.
- Reconnaissance d'un département lié à la condition féminine au sein du SQC afin de répondre aux besoins des membres et d'assurer la mise en œuvre et le suivi du PAEF.
- Présence régulière et de plus en plus nombreuse de travailleuses sur les photos et vidéos du SQC pour identifier et promouvoir des modèles et des pratiques exemplaires d'intégration et de maintien des femmes dans le milieu de la construction.
- Mise en place et suivi du plan d'action favorisant une présence accrue des femmes dans l'industrie.
- Pour former des représentants SQC en matière de droits de la personne, de mixité et de complémentarité des équipes :
 - Représentants SQC outillés pour mieux soutenir nos membres en cas de problématique liée à l'intégration et au maintien des femmes dans l'industrie ;
 - Service personnalisé et adapté aux travailleuses membres du SQC.

