



## BILAN 2015 DU PAEF

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

# BILAN 2015 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 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 et inclusive à la diversité. La première phase 2015-2018 comprend 40 mesures portées par la CCQ, 9 ministères et organismes publics, 15 centres de formation professionnelle et l'ASP Construction. Les 11 associations patronales et syndicales reconnues dans la Loi R-20 y ont ajouté des engagements<sup>1</sup>. L'ensemble de ces 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 fixées<sup>2</sup>. 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 2015 du PAEF fait état du niveau de réalisation du programme et des résultats obtenus pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2015.*

NOTE : La liste complète des partenaires et des acronymes est disponible à l'annexe A du présent document.

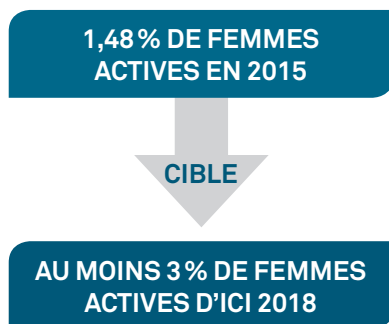
<sup>1</sup> Pour plus de détails, voir l'Annexe - Bilan 2015 des engagements des associations patronales et syndicales dans le cadre du PAEF disponible au ccq.org.

<sup>2</sup> Pour obtenir plus de détails, voir l'annexe B – Tableau détaillé des cibles pour la phase 2015-2018.

## TABLE DES MATIÈRES

- 2 BILAN 2015 DU PAEF
- 3 LA PREMIÈRE ANNÉE DE MISE EN ŒUVRE EN BREF
- 4 PRINCIPAUX INDICATEURS DU PARCOURS DES FEMMES
- 6 ÉTAT DE PROGRESSION DES 40 MESURES DU PAEF
- 6 SOUTENIR LE PARCOURS DES FEMMES
- 10 CRÉER UN MILIEU FAVORABLE
- 13 ASSURER UNE RESPONSABILITÉ PARTAGÉE
- 15 RÉALISATION PAR GROUPE DE PARTIES PRENANTES IMPLIQUÉES DANS LE PAEF
- 16 ENGAGEMENTS DES ASSOCIATIONS PATRONALES ET SYNDICALES DANS LE CADRE DU PAEF
- 17 ANNEXE A – LISTE DES PARTIES PRENANTES ENGAGÉES À L'ÉGARD DU PAEF 2015-2024
- 18 ANNEXE B – TABLEAU DÉTAILLÉ DES CIBLES POUR LA PHASE 2015-2018

# LA PREMIÈRE ANNÉE DE MISE EN ŒUVRE EN BREF



La présence des femmes sur les chantiers a légèrement progressé à 1,48 %, avec 2 268 femmes actives, et ce, malgré le ralentissement de l'activité dans l'industrie de la construction. La part des femmes dans les entrées dans l'industrie s'est maintenue à 4,5 %, malgré la baisse générale du nombre des entrées. Le nombre de femmes ayant un statut de compagnon est également en progression, elles sont 583. La présence des femmes a légèrement progressé pour les métiers de peintre, de plâtrière et de carreleuse, ainsi que pour l'occupation spécialisée de soudeuse en tuyauterie (haute pression).

En 2015, l'industrie de la construction et ses partenaires se sont mis en marche pour favoriser la mixité sur les chantiers de construction. Globalement, **le niveau de réalisation des 40 mesures<sup>3</sup> de la phase 2015-2018 se situe à 53 % pour l'année 2015**. Ainsi, 37 des 40 mesures sont démarrées en 2015, dont la quasi-totalité des 13 mesures de redressement temporaires. Des 37 mesures, 8 sont déjà réalisées.

Déjà, des effets tangibles sont constatés. Des modèles de travailleuses, de pratiques exemplaires et d'entreprises favorables à l'intégration des femmes sont visibles dans divers médiums des parties prenantes. Du côté de la formation initiale, des places sont priorisées pour les femmes dans 8 centres de formation professionnelle (CFP). La part des femmes diplômées des programmes d'études menant à la construction est en constante progression depuis 3 ans. Concernant l'accès à l'industrie, les femmes diplômées d'une occupation spécialisée continuent d'être priorisées dans le cadre de l'exercice annuel du *Cours de connaissance générale de l'industrie de la construction* (CCGIC).

Pour favoriser l'intégration et le maintien des femmes, le nouveau Programme de formation des femmes en entreprise a été bonifié, tandis que les femmes inscrites aux activités de perfectionnement de l'industrie de la construction sont priorisées. En matière de création de milieux favorables, des questions sur les droits et responsabilités en harcèlement et en discrimination ont été ajoutées aux examens d'obtention de la licence RBQ pour les entreprises.

Une nouvelle réglementation est venue encadrer la présence d'installations sanitaires adéquates sur les grands chantiers. Deux inspecteurs en santé et sécurité au travail (CNESST) sont formés par région pour intervenir lors de plaintes de santé psychologique. Des notions sur le harcèlement et le stress au travail ont été ajoutées à deux cours offerts par l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur de la construction (ASP Construction), dont au cours obligatoire pour obtenir un certificat de compétence. La CCQ a sondé l'industrie en matière d'intimidation sur les chantiers. Les associations patronales et syndicales se sont mobilisées à travers différentes actions, notamment en faisant la promotion de la mixité en chantier auprès de leur propre structure et de leurs membres, en valorisant des modèles exemplaires ainsi qu'en nommant des personnes-ressources PAEF.

**Il s'agit d'un premier pas, il reste toutefois du chemin à parcourir pour atteindre au moins 3 % de femmes actives dans l'industrie de la construction.** L'année 2016 sera déterminante pour la mise en place des mesures qui auront un effet sur l'augmentation de la présence des femmes dans les prochaines années. Le succès du PAEF repose sur une responsabilité partagée de tous les partenaires pour soutenir le parcours des femmes et créer un milieu favorable.

**Chaque geste compte !** L'année 2016 sera l'occasion de poser des gestes concrets pour :

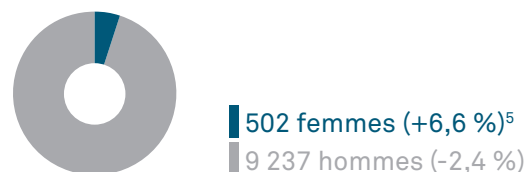
- soutenir les femmes avant, pendant et après leur formation. D'une part, pour soutenir l'intérêt et le choix de carrière vers la construction et favoriser l'accès à l'industrie et le lien avec le premier emploi. D'autre part, pour outiller les femmes, les entreprises, leurs équipes de travail et les syndicats afin de démystifier les enjeux et de faire tomber les barrières et les préjugés pour bien vivre la mixité en chantier;
- prévenir et contrer le harcèlement et la discrimination en milieu de formation et de travail en sensibilisant, en outillant et en formant les différentes parties prenantes dans leurs rôles et responsabilités en la matière.

Agir pour la mixité en chantier contribuera à transformer l'image de l'industrie et à la rendre plus accueillante pour tous, tant pour les femmes que pour les hommes.

3 La liste complète des 40 mesures est disponible dans le document du PAEF 2015-2024 disponible au ccq.org.

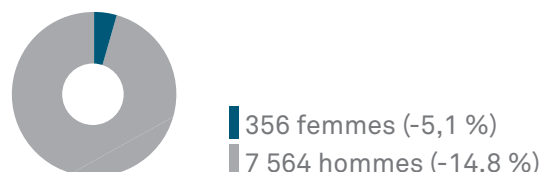
# PRINCIPAUX INDICATEURS<sup>4</sup> DU PARCOURS DES FEMMES

- **AUGMENTATION DE LA PART DES FEMMES DIPLÔMÉES EN 2015  
5,1 % DES DIPLÔMÉS DES PROGRAMMES D'ÉTUDES MENANT  
À LA CONSTRUCTION SONT DES FEMMES**



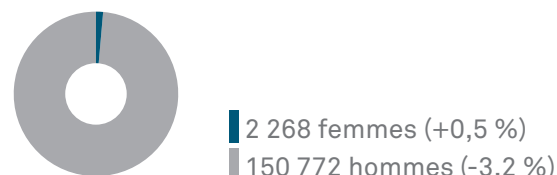
La part des femmes parmi les diplômés des programmes d'études menant à la construction est en constante progression depuis 3 ans. En 2015, la part des femmes a atteint son plus haut niveau depuis 10 ans. Le nombre de femmes diplômées n'a jamais été aussi élevé.

- **MAINTIEN DE LA PART DES ENTRÉES DE FEMMES DANS L'INDUSTRIE  
EN 2015, MALGRÉ LA BAISSÉ DU NOMBRE DES ENTRÉES  
4,5 % DES ENTRÉES SONT DES FEMMES**



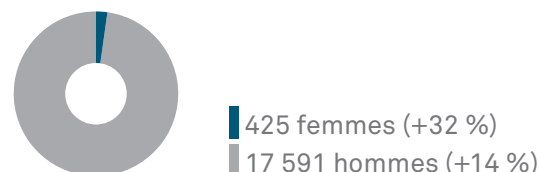
En 2015, la part des entrées de femmes dépasse à nouveau la barre des 4 %, atteignant 4,5 % de la main-d'œuvre apparaissant pour une première année dans l'industrie. Notons que le nombre d'entrées d'hommes et de femmes dans l'industrie a diminué par rapport à 2014. En 2015, 356 femmes ont accédé à l'industrie, une baisse de 5,1 % par rapport à l'an dernier. Toutefois, la baisse de 14,8 % chez les hommes fut nettement plus importante, pour un total de 7 564 entrées.

- **LÉGÈRE PROGRESSION DE LA PART DES FEMMES ACTIVES EN 2015,  
MALGRÉ LA BAISSÉ DE L'ACTIVITÉ DANS LA CONSTRUCTION  
1,48 % DE FEMMES ACTIVES**



En 2015, 2 268 femmes ont été actives sur les chantiers, en légère hausse (+0,5 %) par rapport à 2014. Pendant ce temps, la baisse d'activité s'est surtout fait sentir chez les hommes, alors que le nombre d'hommes actifs a diminué (-3,2 %).

- **AUGMENTATION DE LA PARTICIPATION FÉMININE AUX ACTIVITÉS  
DE PERFECTIONNEMENT EN 2014-2015  
2,4 % DES PERSONNES AYANT PARTICIPÉ AUX ACTIVITÉS DE  
PERFECTIONNEMENT SONT DES FEMMES POUR L'ANNÉE 2014-2015**



En 2014-2015, 425 femmes ont participé à des activités de perfectionnement, en forte hausse (+32 %) par rapport à 2013-2014 alors que chez les hommes, leur nombre a augmenté de 14 % à 17 591. Ainsi 2,4 % des personnes ayant participé aux activités de perfectionnement sont des femmes en 2014-2015 comparativement à 2,0 % en 2013-2014.

- **DÉVELOPPEMENT D'UN INTÉRÊT POUR LA NOUVELLE FORMATION À LA MIXITÉ EN CHANTIER EN 2015**
  - 44 FEMMES ONT PARTICIPÉ AU PROGRAMME DE FORMATION DES FEMMES EN ENTREPRISE
  - 300 PERSONNES ONT PARTICIPÉ À LA FORMATION DE 14 HEURES À LA SENSIBILISATION À L'INTÉGRATION DES FEMMES AU SEIN D'UNE ÉQUIPE DE TRAVAIL EN 2015

Le Programme et la formation de 14 heures ont été lancés à la fin 2014. Une participation diversifiée est constatée pour la première année complète de mise en œuvre. En 2015, ce sont des entreprises de diverses tailles,

<sup>4</sup> 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](http://ccq.org).

<sup>5</sup> Dans le présent document, toutes les variations se situent entre les années 2014 et 2015.

de différents métiers et de régions variées qui ont participé au Programme, tandis que des femmes et des hommes, tant travailleurs ou entrepreneurs que représentants associatifs, ont participé à la formation de 14 heures. Notons que sur les 300 participations, c'est plus de 75 % qui l'ont fait volontairement en dehors du Programme.

#### ■ LÉGÈRE PROGRESSION DU NOMBRE DE FEMMES AYANT LE STATUT DE COMPAGNON EN 2015

583 femmes compagnon (+4,7 %)
85 944 hommes compagnon (+0,4 %)

En raison de l'arrivée relativement récente des femmes dans l'industrie, et du temps nécessaire pour compléter l'apprentissage en chantier, peu d'entre elles ont actuellement le statut de compagnon. Cependant, la situation change progressivement. En 2015, le nombre de femmes ayant un statut de compagnon a augmenté de 4,7 %, soit 26 femmes de plus, pour un total de 583. La proportion de femmes ayant un statut de compagnon passe à près de 26 %, alors que 57 % des hommes sont compagnons.

#### ■ LE CARNET RÉFÉRENCE CONSTRUCTION<sup>6</sup> CONTINUE D'ÊTRE UNE SOURCE D'EMBAUCHE POUR LES FEMMES

Embauche à partir des listes de référence du Carnet :

- Femmes : 10 % des embauches (0 %), dont 8 % provenant des listes de la CCQ et 2 % des titulaires de permis
- Hommes : 5 % des embauches (-2 %) dont 3 % 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 12 fois, une situation comparable à un homme, dont la candidature apparaît 11 fois en moyenne. Dans les listes de la CCQ, la candidature d'une femme revient en moyenne 44 fois et 6 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 un salarié connu, autant pour les femmes (81 %) que pour les hommes (87 %).

#### ■ LA PROPORTION DES EMPLOYEURS QUI ENGAGENT DES FEMMES N'A PAS CHANGÉE EN 2015, 7,5 % DES EMPLOYEURS EMBAUCHENT DES FEMMES EN 2015, COMME EN 2014

Près de la moitié (47 %) des grandes entreprises (plus de 25 salariés) embauchent des femmes, alors que seulement 5 % des petites entreprises (5 salariés et moins), qui constituent 83 % de tous les employeurs, embauchent des femmes.

#### ■ LA MOYENNE D'HEURES DES FEMMES CONTINUE D'ÊTRE INFÉRIEURE À CELLE DES HOMMES, MAIS L'ÉCART SE RÉTRÉCIT POUR LES APPRENTIES

Femmes : 665 heures par année (-20 heures)
Hommes : 921 heures par année (-29 heures)

En 2015, la moyenne des heures travaillées par les femmes est de 665 heures alors que celle des hommes est de 921 heures. Les femmes travaillent l'équivalent de 72 % de la moyenne des hommes. Toutefois, la situation varie en fonction du statut, les salariés ayant le plus d'expérience ont une moyenne d'heures beaucoup plus près des salariés masculins :

- Compagnon : Les femmes effectuent 86 % de la moyenne d'heures des hommes
- Apprenti : Les femmes effectuent 78 % de la moyenne d'heures des hommes
- Occupation : Les femmes effectuent 66 % de la moyenne d'heures des hommes

#### ■ LE TAUX D'INACTIVITÉ APRÈS UN AN DES FEMMES RESTE 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, avec une difficulté plus marquée pour les femmes. En effet, 34 % des femmes entrées dans l'industrie en 2014 n'ont pas été actives en 2015, tandis c'est le cas pour 25 % des hommes. L'écart entre les femmes et les hommes n'a pas changé depuis les dernières années.

<sup>6</sup> Le rapport détaillé du Carnet référence construction est disponible au [ccq.org](http://ccq.org).

# ÉTAT DE PROGRESSION DES 40 MESURES DU PAEF

Le PAEF s'articule autour de 3 grandes orientations : soutenir le parcours des femmes, offrir un parcours favorable et assurer une responsabilité partagée. Cette section rend compte de l'état de réalisation global des mesures au 31 décembre 2015 et pour chacune de ces orientations, en présentant d'abord les mesures de redressement et ensuite les mesures d'égalité des chances et de soutien. Elle s'appuie sur une reddition de comptes effectuée par l'ensemble des partenaires du PAEF qui étaient invités à identifier le niveau de réalisation selon l'échelle suivante : Mesure réalisée (100 %) ; Mesure avancées (75 %) ; Mesure en cours (50 %) ; Mesure initiée (planification réalisée et actions initiées (25 %) et Mesure à venir (0 %).

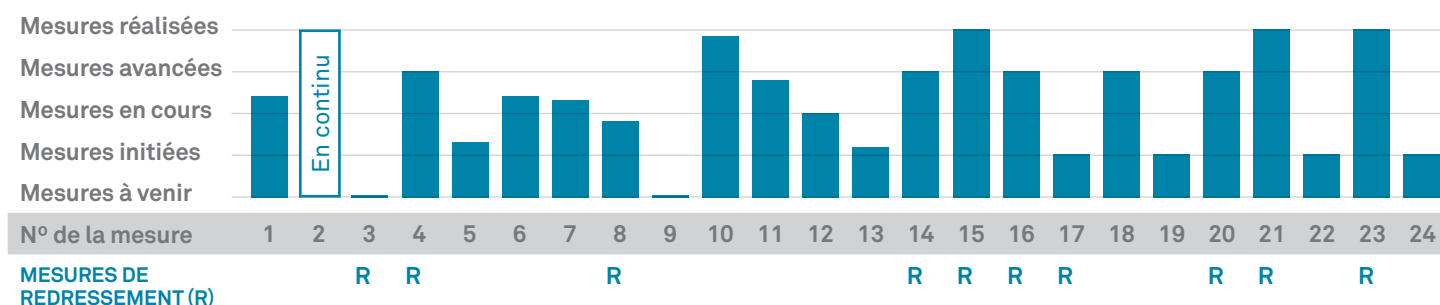
Globalement, le niveau de réalisation des 40 mesures de la phase 2015-2018 se situe à 53 % pour l'année 2015. Ainsi, 37 des 40 mesures de la phase 2015-2018 du PAEF sont démarrées en 2015, dont la quasi-totalité des 13 mesures de redressement temporaires. Déjà, 8 mesures sont réalisées.

NIVEAU DE RÉALISATION EN 2015 DES 40 MESURES DU PAEF		
NIVEAU DE RÉALISATION	NOMBRE TOTAL DE MESURES	Nombre de mesures de redressement incluses
Mesures réalisées	8	3/8
Mesures avancées	7	4/7
Mesures en cours	10	2/10
Mesures initiées	12	3/12
Mesures à venir	3	1/3
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>13/40</b>

## 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, ainsi que 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 2015, 22 des 24 mesures ont démarré; parmi celles-ci, 5 mesures sont avancées et 5 autres ont été réalisées.

### NIVEAU DE RÉALISATION EN 2015 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	5	3/5
Mesures avancées	5	4/5
Mesures en cours	6	1/6
Mesures initiées	6	1/6
Mesures à venir	2	1/2
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>10/24</b>

## RÉALISATION DES MESURES DE REDRESSEMENT TEMPORAIRES : FAITS SAILLANTS

Ce sont 9 des 10 mesures de redressement (identifiées par un « R » sur le graphique) du PAEF pour soutenir le parcours des femmes qui ont démarré en 2015; parmi celles-ci, 4 ont avancé et 3 autres ont été réalisées. Les principales actions menées en 2015 sont les suivantes :

- Mise en place de diverses actions visant à prioriser les femmes dans le cadre des inscriptions aux programmes d'études menant aux métiers et occupations de l'industrie de la construction dans 8 CFP (A.-W. Gagné, CNCEC, EMCM, EMOICQ, CFPO, Jonquière, Le Chantier, Qualitech).  
Responsabilité de la mesure 4 : CFP
- Présence de femmes enseignantes favorisée dans des programmes d'études menant aux métiers et occupations de la construction en souscrivant à un programme d'égalité des chances en emploi dans 4 CFP. On retrouve au moins une femme enseignante dans 4 CFP, dont l'EMOICQ qui se démarque avec 7 enseignantes. L'exercice aura permis à 2 CFP de planifier une mise à jour de leur politique. Certains CFP précisent que malgré l'affichage, peu de femmes postulent aux appels de candidatures.  
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), leur permet l'entrée dans l'industrie aux diplômés dans une occupation spécialisée.  
Responsabilité de la mesure 15 : CCQ
- Analyse des impacts et consultations menées auprès des associations patronales et syndicales visant à modifier les règles d'accès et de gestion de la main-d'œuvre pour soutenir l'accès des femmes dans l'industrie de la construction.  
Responsabilité des mesures 14, 16 et 20 : CCQ
- Initiation des travaux de modélisation d'un Programme d'obligation contractuelle (POC) adapté aux caractéristiques de l'industrie de la construction.  
Responsabilité de la mesure 17 : SCT
- Bonification du Programme de formation des femmes en entreprise afin que les entreprises puissent bénéficier plus d'une fois du programme en fonction de leur nombre de salariés.  
Responsabilité de la mesure 21 : CCQ
- Initiation 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 pour chacun des métiers et occupations dans le cadre du Programme de formation des femmes en entreprise.  
Responsabilité de la mesure 22 : CCQ

- Priorisation de 10 % des places pour les femmes inscrites aux activités de perfectionnement.  
Responsabilité de la mesure 23 : CCQ
- Initiation des travaux pour modifier les règles permettant de reconnaître, pour le classement dans l'apprentissage, les heures travaillées dans un secteur non assujéti à la Loi R-20<sup>7</sup>.  
Responsabilité de la mesure 24 : CCQ

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

- Promotion de la diversification des choix professionnels et de la mixité en chantier par les différentes parties prenantes, notamment en diffusant des articles de modèles d'employeurs, de travailleuses et de pratiques exemplaires favorisant la mixité, ainsi qu'en créant, en participant ou en organisant divers événements (salon de l'emploi, élève d'un jour, présentations du PAEF aux parties prenantes, concours *Chapeau, les filles!*, etc.).  
Responsabilité de la mesure 1 : CCQ, Emploi-Québec, MIDI, SAA, CFP, MEES
- Maintien de la capacité de l'offre de service régulière d'Emploi-Québec à répondre aux besoins des femmes qui souhaitent intégrer ou se maintenir en emploi dans un secteur traditionnellement masculin.  
Responsabilité de la mesure 2 : Emploi-Québec
- Promotion de la politique de prévention du harcèlement et de la discrimination dans la plupart des CFP, notamment à travers le code de vie de l'école, la diffusion par la direction d'un message clair de tolérance zéro auprès des enseignants et des nouvelles cohortes, et par la présence de professionnels formés en intervention. Certains centres font signer un formulaire confirmant la prise de connaissance du code de vie de l'établissement. D'autres ont sondé leurs élèves et les membres de leur personnel afin d'obtenir un portrait de la situation en lien avec la violence et l'intimidation. Un seul CFP a pris conscience de l'absence de disposition en la matière dans son code de vie et a ainsi identifié des actions pour remédier à la situation.  
Responsabilité de la mesure 6 : CFP
- Identification d'une personne-ressource PAEF dans 9 CFP pour soutenir, informer, sensibiliser, outiller et accompagner les étudiantes, les étudiants et le personnel encadrant.  
Responsabilité de la mesure 7 : CFP
- 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. Deux CFP précisent ne pas avoir de test de sélection (EMCM et EMOICQ).  
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 ainsi que des visites de travailleuses, de syndicats, de personnel de la CCQ, d'entreprises, de gestionnaires de la construction, ou encore par des rencontres avec des conseillers d'orientation. Les réalités des métiers sont d'ailleurs abordées dans le cadre du développement de compétences prévu au programme d'études. Un autre centre fait des visites industrielles et de chantiers 1 ou 2 fois par année.  
Responsabilité de la mesure 11 : CFP
- Considération des enjeux relatifs à la morphologie féminine et écoute des besoins évoqués par les femmes dans la plupart des CFP. Déjà, des CFP ont rendu disponibles des harnais adaptés et ont sensibilisé les enseignants à la diversification des modes d'enseignement. Un centre précise même avoir offert une option de remplacement des masses usuellement utilisées pour le plantage des piquets, en mettant à la disposition un manchon de percussion. D'autres misent sur l'enseignement, à tous, de techniques et de méthodes sécuritaires pour éviter d'avoir à lever une surcharge.  
Responsabilité de la mesure 12 : CFP

<sup>7</sup> 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.



- Soutien des femmes avant, pendant et après leur formation dans plusieurs CFP, par exemple par des activités de réseautage, des ateliers sur les CV et les techniques d'entrevue, des simulations d'entrevue avec la complicité d'employeurs ainsi que l'offre d'une aide à la recherche d'emploi. Cinq CFP offrent des services d'accompagnement aux étudiantes et aux finissantes, soit à même leurs ressources ou en collaboration avec des groupes communautaires. Soulignons également que le CDFM a réalisé des actions pour soutenir les besoins spécifiques des femmes autochtones, notamment en rédigeant un guide de ressources (éducation, santé, emploi, droits, etc.) et en signant des protocoles d'entente avec les CFP partenaires afin de préciser les démarches de conciliation études-famille applicables aux étudiantes.  
Responsabilité de la mesure 13 : CFP
- Poursuite de la collaboration entre la CCQ et les parties prenantes, notamment par des séances d'information sur l'industrie de la construction et le PAEF et par la participation au comité de suivi du projet de plan d'action régional en Outaouais d'Option Femmes Emploi (OFE).  
Responsabilité de la mesure 18 : CCQ
- Prise en compte du domaine de la construction par le Comité interministériel pour l'accès et le maintien des femmes dans les métiers traditionnellement masculins<sup>8</sup> dans le cadre de ses travaux en lien avec l'actualisation de la politique Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait et du nouveau plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes.  
Responsabilité de la mesure 19 : SCF

## ACTIONS PHARES EN COURS ET À VENIR

La mise en œuvre de la phase 2015-2018 du PAEF permet de catalyser les efforts des parties prenantes engagées pour soutenir le parcours des femmes, de l'intérêt jusqu'au maintien dans l'industrie de la construction. La formation sur la mixité et les droits de la personne au sein des CFP, notamment en utilisant le devis de la CCQ, constitue un geste contribuant au changement de culture de la relève (mesure 5). La poursuite de la prise en compte des enjeux des femmes dans l'offre de service d'Emploi-Québec ainsi que la mise en œuvre de projets-pilotes, particulièrement pour soutenir le choix de carrière et pour faire le pont avec le premier emploi, sont des actions phares pour augmenter la présence des femmes dans les métiers de la construction (mesures 2 et 13). L'augmentation de modèles de femmes, notamment à titre d'enseignantes, ainsi que l'adaptation des méthodes de travail à la morphologie féminine (mesure 12) sont également des vecteurs de changement de mentalité pour l'ouverture à la mixité en emploi (mesure 8).

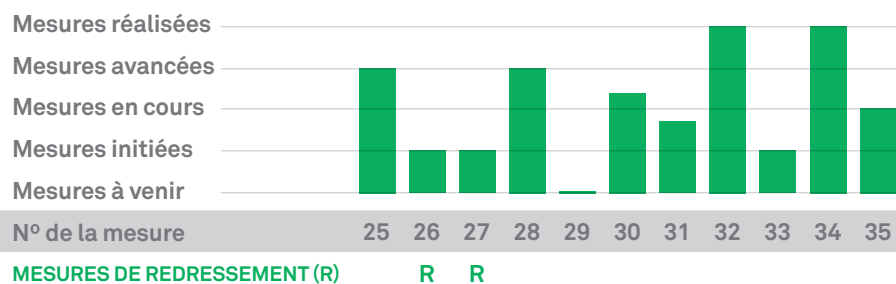
L'entrée en vigueur des mesures réglementaires d'accès et de gestion de la main-d'œuvre (mesures 14, 16 et 20) est prévue pour 2016. De plus, la CCQ poursuit ses travaux pour modifier les règles permettant de reconnaître, pour le classement dans l'apprentissage, les heures travaillées (mesure 24). Par ailleurs, la CCQ continue de collaborer avec les organismes d'employabilité (mesure 18) ainsi qu'avec les différentes parties prenantes qui contribuent à l'atteinte des objectifs du PAEF. Enfin la réalisation d'un projet-pilote POC-Construction pour tester le modèle de programme d'obligation contractuelle (POC) adapté à la réalité de l'industrie de la construction contribuera à l'atteinte des objectifs du PAEF.

<sup>8</sup> Le Comité interministériel pour l'accès et le maintien des femmes dans les métiers traditionnellement masculins est formé de représentants 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, ministère de l'Économie, de l'Innovation et des Exportations, du Secrétariat à la jeunesse et du ministère de la Famille.

# CRÉER UN MILIEU FAVORABLE

Les 11 mesures identifiées 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 2015, 10 des 11 mesures ont démarré ; parmi celles-ci, 2 mesures sont avancées et 2 autres ont été réalisées.

## NIVEAU DE RÉALISATION EN 2015 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	2	0/2
Mesures avancées	2	0/2
Mesures en cours	2	0/2
Mesures initiées	4	2/4
Mesures à venir	1	0/1
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>2/11</b>

## RÉALISATION DES MESURES DE REDRESSEMENT TEMPORAIRES : FAITS SAILLANTS

Les 2 mesures de redressement (identifiées par un « R » sur le graphique) du PAEF pour créer un milieu favorable ont été initiées en 2015 :

- Exploration des moyens d'offrir un service de mentorat et collaboration de la CCQ à des projets de partenaires, notamment avec l'APECQ.  
Responsabilité de la mesure 26 : CCQ
- Initiation des travaux en vue d'offrir un lieu permettant de jumeler les femmes et les entreprises. Un répertoire d'informations et de ressources est constitué pour soutenir, d'une part, l'employabilité des femmes et, d'autre part, pour aider 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

- Élaboration par la CCQ d'un service d'accompagnement pour l'intégration des femmes dans l'industrie de la construction.  
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, et sondage des assurés en vue de bonifier sa promotion.  
Responsabilité de la mesure 28 : CCQ
- Intégration de notions de mixité et de respect des droits de la personne dans la documentation et la formation offertes par la CCQ. Ajout de notions sur le harcèlement et le stress au travail à 2 cours offerts par l'ASP Construction, dont le cours *Santé et sécurité générale sur les chantiers de construction*, qui est obligatoire pour obtenir un certificat de compétence. Des références en matière de harcèlement psychologique ont été ajoutées au cours *Gestion de la prévention sur les chantiers de construction* pour aider les employeurs à la mise en place d'un programme de prévention et d'une politique visant à régler toute situation de harcèlement. La CNESST a demandé aux associations patronales et syndicales d'intégrer dans leur offre de formation des notions de mixité et de santé au travail, et les a avisées que la CNESST souscrivait au PAEF. Des consultations ont été menées, dans le cadre d'une démarche de révision des programmes de la RBQ, sur différentes pistes d'amélioration de la qualité de la construction et de la sécurité du public dans les bâtiments.  
Responsabilité de la mesure 30 : CCQ, ASP Construction, CNESST, RBQ
- Élaboration d'outils pour renforcer les rapports égalitaires, déconstruire les stéréotypes sexuels et sexistes, ainsi que pour favoriser l'élimination des stéréotypes et des préjugés à l'égard des métiers traditionnellement masculins afin de soutenir le personnel des services de garde éducatifs à l'enfance, des écoles primaires et secondaires ainsi que les parents.  
Responsabilité de la mesure 31 : SCF
- Ajout de questions portant sur des notions de droits et de responsabilités en matière de harcèlement psychologique et de discrimination en milieu de travail aux examens menant à l'obtention d'une licence sur la gestion de la sécurité sur les chantiers de construction. Les questions ont été développées en collaboration avec la CNESST.  
Responsabilité de la mesure 32 : RBQ
- Inventaire des interdictions et des obligations en matière d'intimidation, de discrimination et de harcèlement, de même que des recours afférents.  
Responsabilité de la mesure 33 : STRAV
- Nouvelle réglementation pour encadrer la présence d'installations sanitaires adéquates sur les grands chantiers et présence de 2 inspecteurs en santé et sécurité au travail formés par région pour intervenir lors de plaintes de santé psychologique.  
Responsabilité de la mesure 34 : CNESST
- Démarrage d'un inventaire des mesures favorisant l'égalité des chances en emploi mises en place par le Carnet référence construction (CRC) et analyse des recommandations au comité de vigie concernant les impacts du CRC sur l'égalité des chances en emploi.  
Responsabilité de la mesure 35 : STRAV

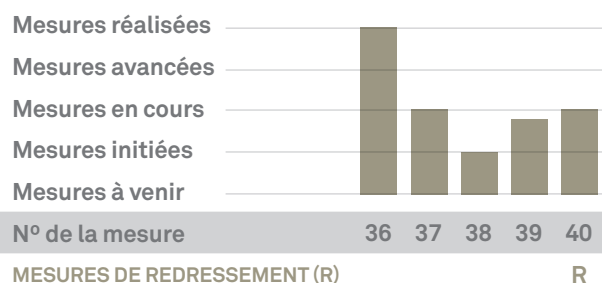
## ACTIONS PHARES EN COURS ET À VENIR

La venue du nouveau PAEF contribue à sensibiliser les parties prenantes de l'industrie de la construction aux enjeux relatifs à l'offre d'un milieu de travail exempt de harcèlement et de discrimination. L'année 2016 sera l'occasion de rendre disponibles des outils pour sensibiliser et soutenir les parties prenantes afin de contrer les stéréotypes sexuels et de diversifier les choix scolaires, ainsi que pour prévenir et agir dans le but de contrer le harcèlement et la discrimination. Afin de profiter de la mobilisation des parties prenantes sur la question, les travaux de la CNESST et de la CCQ sur un transfert d'expertise pour les outiller en matière de harcèlement psychologiques seront à propos. Une action porteuse pour rendre les chantiers plus accueillants sera certes 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. Par ailleurs, les travaux du STRAV se poursuivront pour évaluer, d'une part, l'effectivité des mesures et des recours répertoriés et, d'autre part, les impacts du Carnet référence construction sur l'égalité des chances en emploi. Le service d'accompagnement pour l'intégration des femmes dans l'industrie de la construction sera lancé en 2016 par la CCQ. Enfin, en prenant en compte le domaine de la construction, la prochaine stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes contribuera à concerter les efforts des organismes publics.

# ASSURER UNE RESPONSABILITÉ PARTAGÉE

Le succès du PAEF repose sur les épaules de tous les acteurs concernés : la CCQ et ses partenaires syndicaux et patronaux, les entreprises, les travailleuses et les travailleurs, ainsi que les organismes publics et de recherche, les centres de formation professionnelle et les groupes de développement de la main-d'œuvre féminine. Toutes les parties prenantes unissent leurs efforts afin de réaliser les mesures du PAEF 2015-2018, de les faire connaître et de maximiser leurs retombées. En 2015, les 5 mesures ont démarré; parmi celles-ci, 2 mesures sont en cours et 1 autre a été réalisée.

## NIVEAU DE RÉALISATION EN 2015 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	1	0/1
Mesures avancées	0	0/0
Mesures en cours	2	1/2
Mesures initiées	2	0/2
Mesures à venir	0	0/0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>1/5</b>

## RÉALISATION DE LA MESURE DE REDRESSEMENT TEMPORAIRE : FAITS SAILLANTS

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

- Soutien financier accordé par la CCQ à des initiatives des groupes communautaires et aux organismes de recherche contribuant à l'atteinte des objectifs du PAEF, tels que le projet de plan d'action régional en Outaouais d'Option Femmes Emploi (OFE) et la coordination de la Coalition québécoise pour les femmes dans la construction. Responsabilité de la mesure 40 : CCQ

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

- Instauration d'un système de mise en œuvre et de suivi des mesures par la CCQ en lançant la reddition de comptes de l'année 2015 auprès des organismes impliqués dans le PAEF. Ce fut l'occasion de faire le point sur la première année de mise en œuvre et de planifier les années subséquentes tout en sensibilisant les autorités et en désignant une personne-ressource PAEF dans chacune des organisations impliquées.  
Responsabilité de la mesure 36 : CCQ, tous les organismes concernés
- Création d'un nouvel outil statistique utilisant l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) par la CCQ, soit les *Fiches statistiques sur le parcours des femmes et des hommes par métier et occupation spécialisée*, et production annuelle d'un portrait statistique des femmes dans la construction. Démarrage d'une étude par la CCQ pour identifier plus en détail les enjeux liés à l'intimidation sur les chantiers, notamment en sondant pour une deuxième année la main-d'œuvre et les entreprises. Production d'un portrait statistique du parcours des femmes en formation (candidatures, inscriptions et diplomation) variable d'un centre à l'autre : 7 CFP comptabilisent des données en 2015, et certains partagent ce portrait avec leur comité de gestion et l'ensemble du personnel. Diffusion annuelle par le ministère de l'Éducation des données différenciées selon les sexes des inscriptions et des diplomations dans les programmes d'études. Analyse interne du nombre de plaintes reçues par la CNT<sup>9</sup> en matière de harcèlement psychologique pour les entreprises liées au domaine de la construction. Documentation par la CSST de 2 problématiques : la disponibilité de harnais adaptés à la morphologie des femmes et l'existence de normes au regard de la manutention des charges par les femmes.  
Responsabilité de la mesure 37 : CCQ, tous les organismes concernés
- Initiation d'une communication épïcène de certaines publications de la CCQ, dont la féminisation des métiers dans la revue *Carrières construction* depuis 2013, et sensibilisation de certaines directions. 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.  
Responsabilité de la mesure 39 : CCQ, CFP

## ACTIONS PHARES EN COURS ET À VENIR

Le renouvellement du PAEF permet la mobilisation des parties prenantes vers un objectif commun : accroître la présence des femmes dans l'industrie de la construction. Les CFP ainsi que le ministère de l'Éducation participeront à l'élaboration 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). La poursuite de l'étude relative aux enjeux de harcèlement, d'intimidation et de discrimination sur les chantiers par la CCQ sera également l'occasion de préciser les besoins sur le plan des données statistiques pour lesquels la CNESTT peut être interpellée pour contribuer à documenter les enjeux rencontrés par les femmes sur les chantiers de construction (mesure 37). Le soutien financier des initiatives favorisera l'atteinte des objectifs du PAEF (mesure 40). Enfin, le développement d'une campagne de promotion et la mise à disposition d'outils promotionnels contribueront à la visibilité du PAEF (mesure 38).

<sup>9</sup> Il est à noter que depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, la Commission des normes du travail (CNT), la Commission de l'équité salariale (CES) et la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) ont été regroupées sous l'organisation de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESTT).

# RÉALISATION PAR GROUPE DE PARTIES PRENANTES IMPLIQUÉES DANS LE PAEF

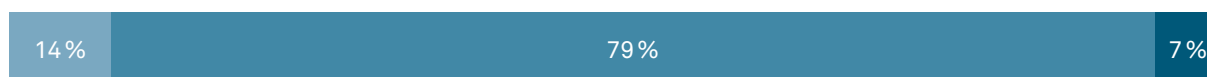
Globalement, l'ensemble des parties prenantes a démarré la majorité des mesures les concernant. Certaines mesures du PAEF demandent des travaux de longue haleine, notamment en matière de modification réglementaire et de changement de culture, tandis que d'autres mesures dépendent d'événements qui se produisent à des moments précis. Malgré cela, l'an 1 du PAEF aura permis, d'une part, d'initier ces mesures, voire de les amener à un niveau avancé de réalisation et, d'autre part, de réaliser les mesures pouvant avoir un gain rapide.

## NIVEAU DE RÉALISATION EN 2015 DES MESURES PAR GROUPE DE PARTIES PRENANTES IMPLIQUÉES DANS LE PAEF

### CCQ (22 MESURES)\*



### CFP (14 MESURES)\*



### PUBLIQUES (12 MESURES)\*



■ Mesures à venir    ■ Mesures entamées<sup>10</sup>    ■ Mesures réalisées complètement

La CCQ est impliquée dans 22 mesures du PAEF, dont 73 % sont entamées en 2015 et 18 % ont été réalisées. La CCQ a concentré ses efforts à réaliser les mesures pouvant être mises en œuvre dès l'an 1 en matière d'accès et d'intégration dans l'industrie, à avancer les mesures nécessitant des changements réglementaires, à concevoir des outils pour documenter le parcours des femmes ainsi qu'à mobiliser les parties prenantes du PAEF et à collaborer avec elles. Ce sont 15 CFP qui se sont manifestés pour contribuer au PAEF en fonction de leurs réalités et des moyens propres à chacun. En 2015, un centre de formation s'est ajouté à la liste initiale, soit le Centre de développement de la formation et de la main-d'œuvre huron-wendat (CDFM). Sur les 14 mesures impliquant les CFP, 79 % sont au moins en cours, avec 1 mesure 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 58 % sont au moins en cours avec 25 % des mesures réalisées.

\* 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.  
10 L'expression «Mesures entamées» inclue les mesures identifiées comme initiées, en cours et avancées.

# ENGAGEMENTS DES ASSOCIATIONS PATRONALES ET SYNDICALES DANS LE CADRE DU PAEF

Dans le contexte du PAEF 2015-2024, les 11 associations patronales et syndicales reconnues dans la Loi R-20 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 2015 ainsi que les actions à venir en 2016 des associations peuvent être consultées dans *l'Annexe – Bilan 2015 des engagements des associations patronales et syndicales dans le cadre du PAEF*<sup>11</sup>. Ce document reprend intégralement les éléments communiqués à la CCQ par chacune de ces associations dans le cadre de la reddition de comptes du Bilan 2015 du PAEF.

<sup>11</sup> L'Annexe – Bilan 2015 des engagements des associations patronales et syndicales dans le cadre du PAEF est disponible au [ccq.org](http://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	ACRGTO
Association des entrepreneurs en construction du Québec	AECQ
Association des professionnels de la construction et de l'habitation du Québec	APCHQ
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
Emploi-Québec	EQ
Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (Construction)	FTQ-Construction
Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion	MIDI
Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur	MEES
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

## ÉTAT DE SITUATION ANNUELLE

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

**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	1,4 %	•	2 268	153 040	1,5 %	•	3 %
1 800	132 745	1,4 %	•	1 820	129 573	1,4 %	•	3 %
626	5 587	11,2 %	↑	647	5 446	11,9 %	↑	15 %
51	1 081	4,7 %	•	50	1 053	4,7 %	•	10 %
129	3 137	4,1 %	•	134	3 017	4,4 %	↑	10 %
85	2 401	3,5 %	↑	97	2 439	4,0 %	↑	10 %
22	1 202	1,8 %	•	17	1 193	1,4 %	↓	3 %
14	864	1,6 %	•	10	697	1,4 %	•	3 %
50	4 559	1,1 %	•	43	4 470	1,0 %	•	3 %
195	17 285	1,1 %	•	192	17 146	1,1 %	•	3 %
29	2 681	1,1 %	•	32	2 650	1,2 %	•	3 %
12	1 059	1,1 %	•	14	1 081	1,3 %	•	3 %
24	2 894	0,8 %	•	22	2 873	0,8 %	•	3 %
12	1 759	0,7 %	•	12	1 647	0,7 %	•	2 %
49	6 356	0,8 %	•	44	5 967	0,7 %	•	3 %
313	41 606	0,8 %	•	322	40 587	0,8 %	•	2 %
22	3 339	0,7 %	•	18	3 050	0,6 %	•	3 %
8	1 577	0,5 %	•	8	1 494	0,5 %	•	3 %
27	5 460	0,5 %	•	30	5 539	0,5 %	•	2 %
49	9 260	0,5 %	•	47	9 086	0,5 %	•	2 %
31	6 877	0,5 %	•	29	6 772	0,4 %	•	3 %
23	5 068	0,5 %	•	22	4 914	0,4 %	•	2 %
9	3 445	0,3 %	•	13	3 502	0,4 %	•	1 %
5	1 171	0,4 %	•	5	1 160	0,4 %	•	2 %
10	2 483	0,4 %	•	9	2 408	0,4 %	•	2 %
4	1 160	0,3 %	•	3	1 018	0,3 %	•	1 %
1	434	0,2 %	↑	0	364	0,0 %	↓	1 %
456	25 340	1,8 %	•	448	23 467	1,9 %	•	3 %
117	4 034	2,9 %	•	101	3 717	2,7 %	•	6 %
91	1 101	8,3 %	↑	79	1 068	7,4 %	↓	15 %
6	155	3,9 %	↑	5	138	3,6 %	↓	10 %
3	261	1,1 %	↓	2	262	0,8 %	↓	3 %
8	626	1,3 %	•	9	549	1,6 %	↑	3 %
5	638	0,8 %	↓	3	546	0,5 %	↓	3 %
4	1 253	0,3 %	•	3	1 154	0,3 %	•	1 %
339	21 306	1,6 %	•	347	19 750	1,8 %	•	3 %



COMMISSION  
DE LA CONSTRUCTION  
DU QUÉBEC



La mise en oeuvre 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 épïcène: Ce document a été rédigé selon les principes de la rédaction épïcène, 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