



BILAN 2016 DU PAEF

BILAN ANNUEL 2016 DU PROGRAMME D'ACCÈS
À L'ÉGALITÉ DES FEMMES DANS L'INDUSTRIE
DE LA CONSTRUCTION 2015-2024

BILAN 2016 DU PAEF

Le Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction (PAEF), lancé en mars 2015, est un programme d'une durée de 9 ans (2015-2024) qui rend compte d'une volonté collective et partagée par l'ensemble des parties prenantes de l'industrie de la construction de créer une industrie ouverte et inclusive à la diversité. La première phase 2015-2018 comprend 40 mesures portées par la CCQ¹, 9 ministères et organismes publics, 15 centres de formation professionnelle et l'ASP Construction. Ce sont 12 associations patronales et syndicales, dont les 11 associations reconnues par la Loi R-20² et 1 dont l'adhésion est volontaire, qui y ont ajouté des engagements³. L'ensemble des actions s'articule autour de 3 grandes orientations :

Soutenir le parcours des femmes

Créer un milieu favorable, inclusif et respectueux

Assurer une responsabilité partagée

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

Le Bilan 2016 du PAEF fait état du niveau de réalisation du programme et des résultats obtenus pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2016.

TABLE DES MATIÈRES

- 2 BILAN 2016 DU PAEF
- 3 L'AN 2 DU PAEF : L'IMPULSION DE NOUVELLES ACTIONS POUR UNE PLUS GRANDE MIXITÉ EN CHANTIER
- 4 SUIVI DES PRINCIPAUX INDICATEURS DU PARCOURS DES FEMMES
- 6 ÉTAT DE PROGRESSION DES 40 MESURES DU PAEF
- 7 SOUTENIR LE PARCOURS DES FEMMES
- 12 CRÉER UN MILIEU FAVORABLE
- 16 ASSURER UNE RESPONSABILITÉ PARTAGÉE
- 18 RÉALISATION PAR GROUPE DE PARTIES PRENANTES IMPLIQUÉES DANS LE PAEF
- 19 ENGAGEMENTS DES ASSOCIATIONS PATRONALES ET SYNDICALES DANS LE CADRE DU PAEF
- 20 ANNEXE A – LISTE DES PARTIES PRENANTES ENGAGÉES À L'ÉGARD DU PAEF 2015-2024
- 21 ANNEXE B – TABLEAU DÉTAILLÉ DES CIBLES POUR LA PHASE 2015-2018

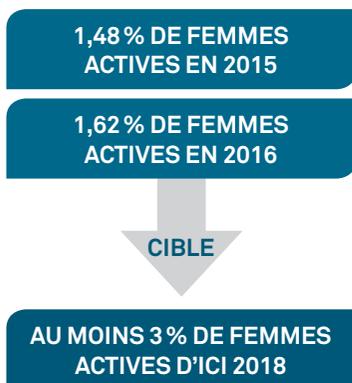
1 En vue d'alléger le texte, l'utilisation des abréviations, sigles et acronymes a été privilégiée. La liste complète des partenaires est disponible à l'annexe A du présent document.

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

3 Pour obtenir plus de détails, voir l'Annexe – Bilan 2016 des engagements des associations patronales et syndicales dans le cadre du PAEF, disponible au ccq.org.

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

L'AN 2 DU PAEF : L'IMPULSION DE NOUVELLES ACTIONS POUR UNE PLUS GRANDE MIXITÉ EN CHANTIER



L'année 2016 a connu une forte hausse du nombre de femmes dans l'industrie de la construction, avec l'ajout de 208 femmes actives sur les chantiers.

Elles sont ainsi 2 494 femmes travaillant sur les chantiers, représentant 1,62 % de la main-d'œuvre. Le nombre de femmes entrées dans l'industrie n'a jamais été aussi élevé, avec 478 femmes, tandis que le nombre de femmes ayant un statut de compagnon est également en constante progression, soit 639 femmes.

La proportion de femmes connaît des avancées dans 5 métiers : peintre (12,9 %), calorifugeuse (5,5 %), poseuse de revêtements souples (1,9 %), poseuse de systèmes intérieurs (1,6 %) et mécanicienne d'ascenseur (1,0 %) ainsi que pour 2 occupations spécialisées : arpenteuse (8,1 %) et soudeuse (1,2 %). Le regroupement des autres occupations non spécialisées connaît également une progression, avec une présence de 2,0 % de femmes.

En 2016, l'industrie de la construction et ses partenaires ont poursuivi leurs actions pour favoriser la mixité sur les chantiers de construction. Globalement, **le niveau de réalisation des 40 mesures⁵ de la phase 2015-2018 est passé à 66 % en 2016, comparativement à 53 % en 2015.** Ainsi, 38 des 40 mesures sont maintenant démarrées en 2016, dont 13 sont même réalisées. Des 13 mesures de redressement temporaires, 6 sont réalisées, 3 sont à un niveau élevé tandis que les autres sont démarrées.

De nouvelles actions phares du PAEF ont vu le jour en 2016. La CCQ a lancé en 2016 des initiatives majeures lui permettant de réaliser plusieurs mesures sous sa responsabilité. La réglementation a été changée afin d'accélérer l'accès des femmes à l'industrie et de favoriser leur maintien en emploi. Ces changements réglementaires stimulent d'ailleurs l'intérêt des entreprises à embaucher des femmes, et les femmes répondent à l'appel. En date de juin 2017, ce sont plus de 500 femmes qui ont déjà pu bénéficier des mesures d'accès pour les femmes après seulement 6 mois d'implantation. La CCQ a mis sur pied le Service d'accompagnement pour l'intégration des femmes dans l'industrie de la construction à l'intention des femmes et de toute autre personne souhaitant les soutenir. La campagne *La mixité en chantier*, dont le message principal est « Femme ou homme, c'est la compétence qui compte », a été déployée pour sensibiliser les femmes, les entreprises et les partenaires de l'industrie, de même que le grand public. Dans le cadre de l'entrée en vigueur de ces nouvelles mesures, une tournée d'information sur le PAEF auprès du personnel de la CCQ a été réalisée.

Un projet-pilote novateur dans la région de la Côte-Nord a vu le jour à l'automne 2016 en partenariat avec le SCF, le MTESS (Emploi-Québec) et la CCQ, afin de soutenir le choix de carrière des femmes, dont les femmes autochtones, et leur maintien en emploi, ainsi que d'outiller les entreprises pour arriver à une plus grande mixité. Par ailleurs, pour contribuer au changement, des outils de reconnaissance des acteurs ouverts à la mixité en chantier et des outils fournissant des éléments de réponse aux préjugés et aux stéréotypes véhiculés ont été conçus. De nouvelles collaborations entre les parties prenantes à des projets favorisant la mixité ont vu le jour, notamment avec des groupes de femmes.

Le constat de mi-parcours du plan d'action 2015-2018 du PAEF : le défi demeure grand pour atteindre la cible d'au moins 3 % de femmes actives sur les chantiers d'ici la fin de l'année 2018. Les mesures du PAEF, qui doivent aider à atteindre cette cible, sont mises en place progressivement depuis le lancement du programme en 2015. Toutes les mesures n'ont donc pas encore fait sentir leur plein effet. La situation de la main-d'œuvre féminine continue de progresser, bien que lentement. La forte hausse du nombre de femmes actives en 2016 tendrait à démontrer l'efficacité et un effet tangible des mesures mises en place : il n'en demeure pas moins que l'effort à fournir pour atteindre les cibles en 2018 doit être encore plus soutenu.

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

Accélérer la présence des femmes et leur maintien en emploi dans l'industrie au cours des prochaines années réclame que nous agissions ensemble pour soutenir :

- le choix de carrière des filles et des femmes vers la construction et leur diplomation :
- l'embauche des femmes et l'occasion d'effectuer suffisamment d'heures de travail pour gagner leur vie dans l'industrie :
- la sensibilisation pour faire tomber les préjugés et les stéréotypes auprès de tous :
- la création de milieux de travail sains permettant de diminuer le taux d'abandon, notamment en misant sur la prévention et en outillant les différentes parties prenantes dans leurs rôles et responsabilités pour agir de manière à contrer le harcèlement et la discrimination.

C'est la somme des gestes de chacun qui fera la différence : La CCQ et ses partenaires ont l'occasion d'agir en tant que leaders pour la réalisation du PAEF, un plan d'action novateur conçu pour une industrie. L'année 2017 est l'occasion de mettre en place d'autres mesures du PAEF et de poursuivre les efforts soutenus et constants dans leur application. L'industrie a tout intérêt à miser sur une main-d'œuvre compétente et diversifiée pour rendre les chantiers plus accueillants, et ce, au bénéfice de tous. **La compétence n'a pas de sexe !**

SUIVI DES PRINCIPAUX INDICATEURS⁶ DU PARCOURS DES FEMMES

■ MAINTIEN DE LA PART DES FEMMES AVEC 4,7 % DES PERSONNES DIPLÔMÉES DES PROGRAMMES D'ÉTUDES MENANT À LA CONSTRUCTION EN 2016

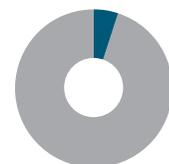
■ 457 femmes (-8,2 %)⁷
■ 9 175 hommes (-1,5 %)



La part des femmes parmi les personnes diplômées des programmes d'études menant à la construction est de 4,7 % en 2016, un niveau élevé malgré une légère baisse comparativement à la part de 5,1 % en 2015. Notons que la baisse du nombre de femmes diplômées suit une année exceptionnelle.

■ FORTE AUGMENTATION DE LA PART DES ENTRÉES DE FEMMES À 5,2 % EN 2016, OÙ LEUR NOMBRE N'A JAMAIS ÉTÉ AUSSI ÉLEVÉ, AVEC 478 FEMMES

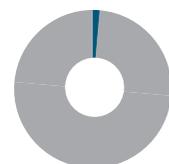
■ 478 femmes (+33 %)
■ 8 647 hommes (+11 %)



En 2016, la part des entrées de femmes dépasse pour la première fois la barre des 5 %, atteignant 5,2 % de la main-d'œuvre apparaissant pour une première année dans l'industrie. Le nombre de femmes entrant dans l'industrie n'a jamais été aussi élevé. En 2016, 478 femmes ont accédé à l'industrie, une hausse de 33 % par rapport à l'an dernier. Notons que la hausse fut moins importante chez les hommes (+11 %), avec 8 647 hommes.

■ PROGRESSION NOTABLE DE LA PART DES FEMMES, AVEC 1,62 % DE FEMMES ACTIVES EN 2016

■ 2 494 femmes (+9 %)
■ 151 206 hommes (0 %)



En 2016, 2 494 femmes ont été actives, une hausse importante (+9 %) par rapport à 2015. Cela représente 208 femmes de plus actives sur les chantiers, un sommet depuis 10 ans. Pendant ce temps, malgré la hausse d'activité, le nombre d'hommes actifs est resté stable (0 %).

⁶ 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.

⁷ Dans le présent document, toutes les variations se situent entre les années 2015 et 2016.

■ MAINTIEN À 2,5 % DE LA PROPORTION DE FEMMES PARMIS LES PERSONNES AYANT PARTICIPÉ AUX ACTIVITÉS DE PERFECTIONNEMENT EN 2015-2016

■ 414 femmes (-3 %)
■ 16 204 hommes (-8 %)



En 2015-2016, 414 femmes ont participé à des activités de perfectionnement, une légère baisse (-3 %) par rapport à 2014-2015, alors que chez les hommes, leur nombre a baissé de 8 % à 16 204. Néanmoins, 2,5 % des personnes ayant participé aux activités de perfectionnement sont des femmes en 2015-2016, une proportion similaire à celle de 2,4 % en 2014-2015.

■ DIMINUTION DE LA PARTICIPATION À LA FORMATION SENSIBILISATION À L'INTÉGRATION DES FEMMES AU SEIN D'UNE ÉQUIPE DE TRAVAIL EN 2015-2016

- 151 personnes (-34 %) ont participé à la formation de 14 heures sur la sensibilisation à l'intégration des femmes au sein d'une équipe de travail en 2015-2016 :
- 33 femmes (-25 %) ont intégré le programme de formation des femmes en entreprise en 2016.

Le Programme et la formation de 14 heures ont été lancés à l'automne 2014. Ce sont des travailleuses, des travailleurs et des entrepreneurs qui ont participé à la formation de 14 heures, dont près de 52 % l'ont suivie volontairement en dehors du Programme. Notons une diminution du nombre de participations à 151 personnes, une baisse de 34 % par rapport aux 228 personnes de la période précédente. Pour le Programme, on constate que 70 % des entreprises y participant ont plus de 10 salariés.

■ CONSTANTE PROGRESSION DU NOMBRE DE FEMMES AYANT LE STATUT DE COMPAGNON EN 2016

■ 639 femmes compagnon (+8 %)
■ 87 974 hommes compagnon (+2 %)



En 2016, le nombre de femmes ayant un statut de compagnon a augmenté (+8 %), soit 45 femmes de plus, pour un total de 639 femmes. Il est à noter qu'il y a une progression constante de leur nombre depuis 10 ans. La proportion de femmes ayant un statut de compagnon passe à 31 %, alors que 64 % des hommes sont compagnons. Il est important de souligner qu'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. En effet, seulement 0,72 % des compagnons sont des femmes.

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

Embauche à partir des listes de référence du Carnet :

- Femmes : 11 % des embauches (+1 %), dont 9 % provenant des listes de la CCQ et 2 % des titulaires de permis ;
- Hommes : 6 % des embauches (+1 %), dont 4 % provenant des listes de la CCQ et 2 % des titulaires de permis.

Dans les listes des titulaires de permis, la candidature d'une femme apparaît en moyenne 14 fois, soit un peu plus souvent qu'un homme, qui apparaît 10 fois en moyenne. Dans les listes de la CCQ, la candidature d'une femme revient en moyenne 46 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 la connaissance de la main-d'œuvre, autant pour les femmes (78 %) que pour les hommes (87 %).

■ TRÈS LÉGÈRE AUGMENTATION DE LA PROPORTION DES EMPLOYEURS QUI ENGAGENT DES FEMMES À 8,0 % EN 2016

La moitié des grandes entreprises (plus de 25 salariés) embauchent des femmes, alors que seulement 5 % des petites entreprises (5 salariés et moins) embauchent des femmes, et ce, même si celles-ci constituent 83 % de tous les employeurs. Sur les quelque 25 600 entreprises, 2 050 ont engagé au moins une femme en 2016, ce qui représente 102 entreprises de plus que l'an passé, soit une hausse de 5 %.

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

■ LA MOYENNE D'HEURES DES FEMMES CONTINUE D'ÊTRE INFÉRIEURE À CELLE DES HOMMES, MAIS L'ÉCART SE RÉTRÉCIT EN GÉNÉRAL

Femmes: 699 heures par année (+35 heures)

Hommes: 949 heures par année (+29 heures)

En 2016, la moyenne des heures travaillées par les femmes est de 699 heures, alors que celle des hommes est de 949 heures. Les femmes travaillent l'équivalent de 74 % de la moyenne des hommes (+2 %). Toutefois, la situation varie en fonction du statut; les salariées ayant le plus d'expérience ont une moyenne d'heures beaucoup plus près des salariés masculins.

- Compagnon : Les femmes effectuent 88 % (+2 %) de la moyenne des heures des hommes :
- Apprenti : Les femmes effectuent 78 % (+0 %) de la moyenne des heures des hommes :
- Occupation : Les femmes effectuent 71 % (+5 %) de la moyenne des heures des hommes.

■ TAUX D'INACTIVITÉ APRÈS UN AN DES FEMMES RESTE PLUS ÉLEVÉ QUE CELUI DES HOMMES, MAIS L'ÉCART S'AMENUISE

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, 30 % (-4 points de pourcentage) des femmes entrées dans l'industrie en 2015 n'ont pas été actives en 2016, tandis que c'est le cas pour 26 % (+1 point de pourcentage) des hommes. L'écart entre les femmes et les hommes s'amenuise, passant de 9 points de pourcentage en 2015 à 4 points de pourcentage en 2016.

ÉTAT DE PROGRESSION DES 40 MESURES DU PAEF

Le PAEF s'articule autour de 3 grandes orientations : soutenir le parcours des femmes, offrir un milieu favorable et assurer une responsabilité partagée. Cette section rend compte de l'état de réalisation global des mesures au 31 décembre 2016 et, pour chacune de ces orientations, présente d'abord les mesures de redressement, 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 déterminer le niveau de réalisation selon l'échelle suivante : Mesure réalisée (100 %) : Mesure avancée (75 %) : Mesure en cours (50 %) : Mesure initiée (planification réalisée et actions initiées) (25 %) et Mesure à venir (0 %).

Globalement, le niveau de réalisation des 40 mesures de la phase 2015-2018 du PAEF est passé à 66 % en 2016, comparativement à 53 % en 2015. Ainsi, 38 des 40 mesures sont maintenant démarrées en 2016, dont 13 sont même réalisées, comparativement à 8 en 2015. Les autres mesures entamées⁹ sont principalement au niveau avancé (10) et en cours (9).

Des 13 mesures de redressement temporaires, 6 sont réalisées, 3 sont à un niveau élevé de réalisation, tandis que les autres sont démarrées, tel que le montre le tableau suivant :

NIVEAU DE RÉALISATION EN 2016 DES 40 MESURES DU PAEF		
NIVEAU DE RÉALISATION	NOMBRE TOTAL DE MESURES	Nombre de mesures de redressement incluses
Mesures réalisées	13	6
Mesures avancées	10	3
Mesures en cours	9	1
Mesures initiées	6	3
Mesures à venir	2	0
TOTAL	40 mesures	dont 13 mesures de redressement

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

SOUTENIR LE PARCOURS DES FEMMES

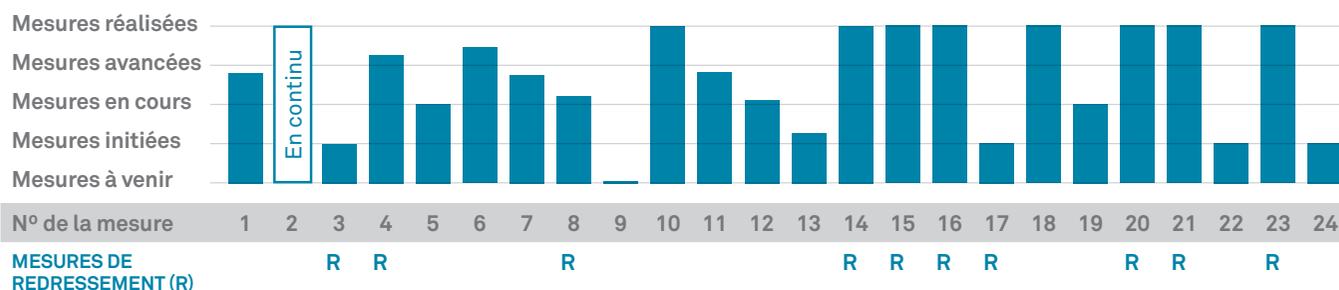
Les 24 mesures pour soutenir le parcours des femmes permettent de soulever l'intérêt des filles et des femmes pour les métiers et les occupations de la construction, de simplifier leur accès aux programmes de formation et à l'industrie. Ces mesures permettent aussi de favoriser leur intégration, leur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

En 2016, 23 des 24 mesures sont démarrées : parmi celles-ci, 9 mesures sont réalisées. Les autres mesures entamées se situent au niveau avancé (5), en cours (4) et initiées (5), tel que le montre le tableau suivant :

**TABLEAU – NIVEAU DE RÉALISATION EN 2016
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	9	6
Mesures avancées	5	1
Mesures en cours	4	1
Mesures initiées	5	2
Mesures à venir	1	0
TOTAL	24 mesures pour soutenir le parcours des femmes	dont 10 mesures de redressement

**GRAPHIQUE – NIVEAU DE RÉALISATION EN 2016
DES 24 MESURES DU PAEF POUR SOUTENIR LE PARCOURS DES FEMMES**



RÉALISATION DES MESURES DE REDRESSEMENT TEMPORAIRES : FAITS SAILLANTS

Les 10 mesures de redressement (identifiées par un « R » sur le graphique) du PAEF pour soutenir le parcours des femmes sont démarrées en 2016 : parmi celles-ci, 6 sont réalisées et 4 autres sont entamées. Les principales actions menées en 2016 sont les suivantes :

- Réalisation des travaux afin de présenter des estimations de diplômés qui considèrent l'atteinte des cibles du PAEF dans le prochain avis triennal qui sera transmis en 2017 par la CCQ au MEES.
Responsabilité de la mesure 3 : CCQ

- Poursuite de diverses actions donnant priorité aux femmes dans le cadre des inscriptions aux programmes d'études menant aux métiers et occupations de l'industrie de la construction dans une dizaine de CFP (A.-W. Gagné, Baie-James, CNCEC, EMCM, EMOICQ, CFPO, Jonquière, Le Chantier, Qualitech, Vision 20 20). L'EMCM, qui priorise 4 places par cohorte aux femmes, constate une augmentation de 50 % de la présence féminine, passant de 80 étudiantes en 2015 à 120 étudiantes en 2016.
Responsabilité de la mesure 4 : CFP
- Poursuite de l'adhésion de la plupart des CFP au principe d'égalité des chances en emploi en favorisant l'embauche de femmes enseignantes dans des programmes d'études menant aux métiers et occupations de la construction. Près d'une quinzaine de femmes enseignent dans 4 CFP, dont 8 enseignantes exercent à l'EMOICQ. Certains CFP indiquent néanmoins l'absence de candidatures féminines lors d'affichages de postes.
Responsabilité de la mesure 8 : CFP
- Poursuite de la priorisation des femmes inscrites à l'exercice annuel du *Cours de connaissance générale de l'industrie de la construction* (CCGIC) permettant l'entrée dans l'industrie aux personnes diplômées dans une occupation spécialisée.
Responsabilité de la mesure 15 : CCQ
- Quatre changements réglementaires ont été approuvés par le conseil d'administration de la CCQ et le gouvernement ainsi qu'implantés afin de favoriser l'arrivée de plus de femmes sur les chantiers et de faciliter le maintien en emploi de celles qui s'y trouvent déjà. Engagements phares de la CCQ, ces changements misent sur la compétence des femmes :
 - L'obtention d'un certificat de compétence est accélérée pour les femmes diplômées d'un programme de formation reconnu :
 - Les critères d'accès à l'industrie sont élargis par l'entremise des bassins de main-d'œuvre :
 - L'apprentissage en chantier est facilité pour les femmes apprenties :
 - Les femmes peuvent obtenir le statut de salariées préférentielles plus rapidement.

Bref, les changements réglementaires stimulent l'intérêt des entreprises à embaucher des femmes.
Responsabilité des mesures 14, 16 et 20 : CCQ

- Poursuite des travaux de modélisation d'un Programme d'obligation contractuelle (POC) adapté aux caractéristiques de l'industrie de la construction.
Responsabilité de la mesure 17 : SCT
- Poursuite du Programme de formation des femmes en entreprise.
Responsabilité de la mesure 21 : CCQ
- Poursuite de la priorisation de 10 % des places pour les femmes inscrites aux activités de perfectionnement.
Responsabilité de la mesure 23 : CCQ

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

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

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

Quelques exemples de réalisation :

- Financement de 18 Projets novateurs par le MEES ;
- Activités d'apprentissage en orientation scolaire dans 200 écoles primaires et secondaires volontaires pour initier les jeunes aux différentes voies qualifiantes, dont la formation professionnelle ;
- Concours *Chapeau, les filles !* ;
- Réalisation de diverses activités par les CFP pour intéresser les jeunes et les adultes à se former ;
- Visite des CFP par des groupes d'employabilité et leur clientèle féminine ;
- Diffusion de vidéos et utilisation des médias traditionnels ainsi que des médias sociaux pour promouvoir la mixité dans les CFP ;
- Sensibilisation du personnel des CFP aux engagements pris dans le PAEF ;
- Note d'information envoyée par le MIDI aux organismes partenaires offrant des services d'intégration les informant de l'existence du PAEF et leur demandant d'en informer les clientes intéressées aux métiers de la construction ;
- Présentation de l'accès à l'industrie et des mesures du PAEF aux événements de l'Association québécoise d'information scolaire et professionnelle (AQISEP) ;
- Conférence conjointe MTESS (Emploi-Québec) et CCQ sur le PAEF et l'enjeu de la progression des femmes dans l'industrie de la construction au colloque de l'Ordre professionnel des conseillers et conseillères en orientation du Québec (OCCOQ) ;
- Salons de l'emploi ;
- Ateliers de la CCQ au Sommet des femmes dans le cadre de la Journée internationale des femmes.

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

- Maintien de la capacité de l'offre de service régulière du MTESS (Emploi-Québec) à répondre aux besoins des femmes qui souhaitent intégrer un secteur traditionnellement masculin ou se maintenir en emploi. Travaux en collaboration avec le SCF et la CCQ pour la mise en œuvre de projets concertés visant la réduction des obstacles à la progression des femmes en formation et en emploi dans l'industrie de la construction.
Responsabilité de la mesure 2 : MTESS (Emploi-Québec)
- Sensibilisation dans plusieurs CFP du personnel, des étudiants et étudiantes aux notions de mixité et de droits de la personne. Exemples d'actions : implantation d'un code de civilité ; formations sur le civisme ; pratiques pédagogiques intégrant le principe d'égalité des sexes et la notion d'équité tant à l'école que sur le marché du travail ; encouragement des femmes à s'impliquer dans des comités durant leur formation, tels que le comité en santé et sécurité du travail (SST), et à le faire aussi dès leur arrivée sur le marché du travail (ex. : comités syndicaux, sociaux ou autres) ; etc.
Responsabilité de la mesure 5 : CFP
- Promotion d'une politique de prévention du harcèlement et de la discrimination dans tous les CFP, notamment à travers le code de vie de l'école, le code de civilité et le code d'éthique du personnel. Des professionnels sont formés en prévention et en intervention, et la direction diffuse un message clair de tolérance zéro auprès des enseignants et des nouvelles cohortes en les invitant à signaler les comportements indésirables et en les informant des mesures disciplinaires s'appliquant s'il y a non-respect. Certains CFP sondent leurs étudiants relativement à l'offre d'un milieu sécuritaire.
Responsabilité de la mesure 6 : CFP

- Identification d'au moins une personne-ressource PAEF dans la plupart des CFP pour soutenir, informer, sensibiliser, outiller et accompagner les étudiantes, les étudiants et le personnel encadrant sur la mixité.
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.
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 centre réalise des visites industrielles et de chantiers 1 ou 2 fois par année. Un centre fait également la tournée des finissantes pour la promotion du Programme de formation des femmes en entreprise.
Responsabilité de la mesure 11 : CFP

- Considération et poursuite de la vigie des enjeux relatifs à la morphologie féminine dans la plupart des CFP, notamment en sondant le personnel et les étudiantes. Déjà, des CFP ont rendu disponibles des harnais adaptés ainsi que des tables ajustables, et ont sensibilisé les enseignants à la diversification des modes d'enseignement. Un 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. Un centre évalue avec son équipe du programme Installation et fabrication de produits verriers la possibilité d'acheter des échafaudages plus petits ou plus légers. 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

- 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, l'offre d'une aide à la recherche d'emploi et le soutien d'un agent de liaison en entreprise. Cinq CFP offrent des services d'accompagnement aux étudiantes et aux finissantes, soit à même leurs ressources ou en collaboration avec des groupes communautaires.
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, par des lettres de soutien à différents projets, par le soutien de projets-pilotes en collaboration avec le SCF et le MTESS (Emploi-Québec) ainsi que par la participation à différents événements et projets des groupes d'employabilité et de soutien des femmes (ex. : échanges avec la Coalition ; événements des Elles de la construction ; événement de la Concertation montréalaise femmes et emplois majoritairement masculins (CMFEMM) ; comité de suivi du projet de plan d'action régional en Outaouais d'Option Femmes Emploi (OFE) ; comité de suivi du programme de mentorat de l'APECQ en partenariat avec les Elles de la construction ; comité de suivi du projet de développement d'une stratégie d'accompagnement pour entreprises afin de favoriser le maintien des femmes dans les métiers traditionnellement masculins du Regroupement des groupes de femmes de la région de la Capitale-Nationale (RGF-CN) ; comité de suivi du projet-pilote Femmes et construction en Côte-Nord ; etc.).
Responsabilité de la mesure 18 : CCQ

- Poursuite de la prise en compte du domaine de la construction par le Comité interministériel pour l'accès et le maintien des femmes dans les métiers traditionnellement masculins¹⁰ dans le cadre de ses travaux en lien avec l'élaboration de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Soutien financier d'un projet-pilote visant à accroître la présence des femmes, dont notamment les femmes autochtones, dans la région de la Côte-Nord, avec la collaboration du MTESS (Emploi-Québec) et la CCQ.
Responsabilité de la mesure 19 : SCF

¹⁰ Le Comité interministériel pour l'accès et le maintien des femmes dans les métiers traditionnellement masculins est formé de représentantes du Secrétariat à la condition féminine ; du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ; du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur ; du ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation ; du Secrétariat à la jeunesse et du ministère de la Famille.

- Poursuite des travaux pour créer des carnets d'apprentissage qualitatifs afin de soutenir les apprentissages en chantier pour tous les métiers. Déjà, des plans d'apprentissage de compétence sont produits et accessibles pour chacun des métiers et occupations dans le cadre du Programme de formation des femmes en entreprise.
Responsabilité de la mesure 22 : CCQ
- Poursuite des travaux pour modifier les règles permettant de reconnaître, pour le classement dans l'apprentissage, les heures travaillées dans un secteur non assujetti à la *Loi R-20*.
Responsabilité de la mesure 24 : CCQ

ACTIONS PHARES EN COURS ET À VENIR

Le PAEF mise sur la complémentarité des efforts des parties prenantes engagées pour soutenir le parcours des femmes, de l'intérêt pour les métiers de la construction jusqu'au maintien en emploi sur les chantiers du Québec. La sensibilisation de l'ensemble des centres locaux d'emploi (CLE) et des directions régionales du MTESS (Emploi-Québec) au PAEF, notamment en les outillant pour faire la promotion des métiers de la construction en leur fournissant la revue *Carrières construction*, constituera un geste concret pour soutenir la diversification des choix de carrière auprès des femmes (mesure 1).

Par ailleurs, la transmission, prévue en 2017, par la CCQ de l'avis au MEES quant aux besoins de personnes nouvellement diplômées dans les différents métiers et occupations de la construction pour la période 2018-2021 sera l'occasion de considérer pour la première fois les cibles PAEF (mesure 3). Cet avis permettra de sensibiliser les acteurs de l'éducation en vue de prendre les moyens pour augmenter la présence d'étudiantes. L'invitation du MEES aux commissions scolaires à adhérer au PAEF par voie officielle pourra certes accélérer la sensibilisation et la participation de davantage de centres de formation à agir pour une plus grande mixité en formation (mesure 9).

La formation sur la mixité et les droits de la personne au sein des CFP, notamment en utilisant le devis de la CCQ qui a été adapté pour les besoins des agents multiplicateurs pouvant agir en faveur de la mixité, constitue un geste contribuant au changement de culture (mesure 5). Cette formation pourrait également être profitable aux représentants associatifs afin de les outiller pour qu'ils agissent pour une plus grande mixité sur les chantiers. La poursuite de la prise en compte des enjeux des femmes dans l'offre de service du MTESS (Emploi-Québec) ainsi que la mise en œuvre de projets-pilotes régionaux, particulièrement pour soutenir le choix de carrière, pour faire le pont avec le premier emploi et outiller les entreprises, pourront également contribuer à augmenter la présence des femmes dans les métiers de la construction (mesures 2 et 19). La présence de davantage de modèles de femmes, notamment à titre d'enseignantes (mesure 8), ainsi que l'adaptation des méthodes de travail à la morphologie féminine (mesure 12) représentent également des vecteurs de changement de mentalité pour l'ouverture à la mixité en emploi. L'émergence de nouvelles initiatives de collaboration entre les CFP et les associations patronales, notamment en créant des journées d'activités de présentation des compétences des candidates aux différents entrepreneurs participants, pourra certainement faciliter le lien avec le premier emploi pour les femmes (mesure 13).

Par ailleurs, la réalisation de projets-pilotes POC-Construction (mesure 17) pour tester le modèle de programme d'obligation contractuelle (POC) adapté à la réalité de l'industrie de la construction constituera un geste porteur pour une plus grande mixité sur les chantiers publics. En outre, la poursuite de la collaboration de la CCQ avec les organismes d'employabilité (mesure 18) ainsi qu'avec les différentes parties prenantes contribue à l'atteinte des objectifs du PAEF.

Le Programme de formation des femmes en entreprise (mesure 21), qui avait une durée de 3 ans, arrive à échéance le 30 septembre 2017. Après évaluation, sa reconduction par le Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction (CFPIC) pour 3 années supplémentaires contribuera certainement au maintien des femmes dans l'industrie de la construction. La mise en place de carnets qualitatifs (mesure 22) afin de soutenir les apprentissages en chantier pour tous les métiers accessibles pour l'ensemble de la main-d'œuvre, autant pour les femmes que les hommes, contribuera à généraliser le suivi des apprentissages en chantier, pratique qui d'ailleurs été à l'initiative dans le Programme de formation des femmes en entreprise. Enfin, l'entrée en vigueur des mesures réglementaires pour modifier les règles permettant de reconnaître, pour le classement dans l'apprentissage, les heures travaillées dans un secteur non assujetti à la *Loi R-20* (mesure 24) s'ajoutera aux mesures favorisant une plus grande présence de femmes.

CRÉER UN MILIEU FAVORABLE

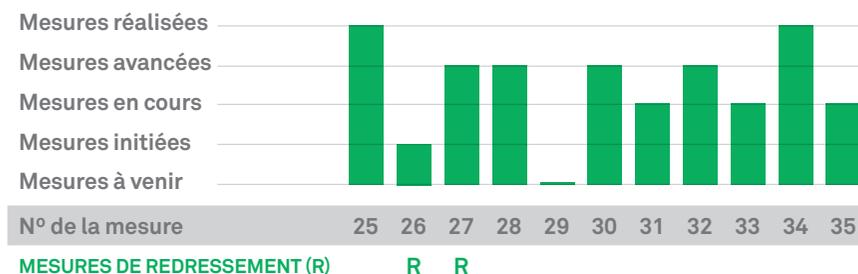
Les 11 mesures établies pour créer un milieu favorable de formation et de travail plus inclusif et respectueux des droits de la personne permettent aux différents acteurs, par la prévention et la mise en œuvre de moyens ciblés, de lutter plus efficacement contre la discrimination et le harcèlement.

En 2016, 10 des 11 mesures sont démarrées : parmi celles-ci, seulement 2 mesures sont réalisées, toutefois 4 mesures sont avancées et 3 sont en cours, tel que le montre le tableau suivant :

**TABLEAU – NIVEAU DE RÉALISATION EN 2016
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
Mesures avancées	4	1
Mesures en cours	3	0
Mesures initiées	1	1
Mesures à venir	1	0
TOTAL	11 mesures pour créer un milieu favorable	dont 2 mesures de redressement

**GRAPHIQUE – NIVEAU DE RÉALISATION EN 2016
DES 11 MESURES DU PAEF POUR CRÉER UN MILIEU FAVORABLE**



RÉALISATION DES MESURES DE REDRESSEMENT TEMPORAIRES : FAITS SAILLANTS

Les 2 mesures de redressement (identifiées par un « R » sur le graphique) du PAEF visant à créer un milieu favorable sont entamées en 2016 :

- Poursuite de l'exploration des moyens pour offrir un service de mentorat ainsi que la collaboration de la CCQ à des projets de partenaires, notamment avec l'APECQ et les Elles de la construction.
Responsabilité de la mesure 26 : CCQ
- Poursuite des travaux en vue d'offrir un lieu permettant de jumeler les femmes et les entreprises. La CCQ a soutenu des travaux avec les associations patronales en vue de créer une mention de reconnaissance des entreprises agissant pour la mixité en chantier. Dans le cadre de la mise à jour du site Web de la CCQ, un répertoire d'informations et de ressources a été rendu disponible, d'une part, pour soutenir l'employabilité des femmes et, d'autre part, pour aider les entreprises à rejoindre les femmes, notamment en faisant la promotion de la priorisation de la référence des femmes dans le Carnet référence construction. 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

- La CCQ a mis sur pied le Service d'accompagnement pour l'intégration des femmes dans l'industrie de la construction à l'intention des femmes et de toute autre personne qui souhaiterait soutenir une femme dans son intégration sur les chantiers du Québec. Ce service personnalisé peut aussi bien viser l'accompagnement d'une femme qui souhaite accéder à l'industrie, s'y maintenir, ou qui vit des difficultés dans son milieu de travail que guider un employeur vers les ressources disponibles et les programmes offerts. En 2016, la CCQ a répondu à 250 demandes provenant principalement de femmes, mais aussi d'employeurs qui désiraient connaître les mesures pour intégrer des femmes dans leur entreprise. Le Service a offert un accompagnement personnalisé à 21 personnes signalant de l'intimidation, du harcèlement, de la discrimination, des agressions sexuelles, des enjeux d'accès à des installations sanitaires ainsi que de l'essoufflement vécu dans leur recherche d'emploi. Notons que très souvent les situations vécues par les femmes peuvent comporter plus d'un enjeu.
Responsabilité de la mesure 25 : CCQ
- Poursuite de la promotion du programme Construire en santé pour l'offre des services en santé physique et psychologique. Intégration d'un visuel femme-homme dans la refonte des documents promotionnels et publication d'un rapport d'activité avec des données différenciées selon le sexe.
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, dont la mise à jour du site Web de la CCQ et de la section PAEF dans le cours Situation au regard des organismes, offert dans les programmes d'études menant à la construction et obligatoire pour les occupations qui accèdent à l'industrie. La CCQ a également réalisé des séances d'information sur la mixité et le PAEF auprès du personnel, dont celui offrant des prestations à la clientèle. Poursuite de la transmission de notions sur le harcèlement et le stress au travail dans deux cours offerts par l'ASP Construction : le cours *Santé et sécurité générale sur les chantiers de construction* a été donné à 52 418 personnes en 2015 et 2016 (ce cours est obligatoire pour obtenir un certificat de compétence) : le cours *Gestion de la prévention sur les chantiers de construction* a été donné à 172 personnes en 2015 et 2016 (des références y ont aussi été transmises pour aider les employeurs à mettre en place un programme de prévention et une politique visant à régler toute situation de harcèlement). La RBQ a poursuivi sa démarche de révision des programmes. Des pistes de solution en matière d'amélioration des compétences professionnelles des entrepreneurs, dont la formation reliée à la mixité, ont été soumises au milieu de la construction.
Responsabilité de la mesure 30 : CCQ, ASP Construction, CNESST, RBQ

- Finalisation du projet Sans Stéréotypes, par le SCF, incluant plus de 120 outils pour renforcer les rapports égalitaires, déconstruire les stéréotypes sexuels et sexistes, ainsi que favoriser l'élimination des stéréotypes et des préjugés à l'égard des métiers traditionnellement masculins. Ces outils visent à soutenir les agents de socialisation auprès des jeunes et des enfants, tels que le personnel des services de garde éducatifs à l'enfance, des écoles primaires et secondaires, ainsi que les parents. Poursuite de la réflexion du MEES quant à l'actualisation de la forme que devrait prendre la formation *Stratégies pour l'accueil des femmes dans une classe à prédominance masculine* pour habiliter le personnel scolaire à intervenir dans des situations de harcèlement ou d'autres problématiques pouvant être vécues par les femmes dans un milieu majoritairement masculin.
Responsabilité de la mesure 31 : SCF, MEES
- Poursuite de l'intégration de notions de droits et de responsabilités en matière de harcèlement psychologique et de discrimination en milieu de travail dans le processus de validation des compétences menant à l'obtention d'une licence RBQ.
Responsabilité de la mesure 32 : RBQ
- Détermination des indicateurs pour analyser l'effectivité des recours disponibles aux travailleuses et aux travailleurs dans l'industrie de la construction, notamment en matière d'intimidation, de harcèlement et de discrimination, et poursuite de l'analyse des recours.
Responsabilité de la mesure 33 : STRAV
- Identification de certains problèmes en santé et sécurité du travail ainsi que des bonnes pratiques pour assurer la sécurité et préserver la santé et l'intégrité physique des femmes, et diffusion de résultats et de solutions, qui pourront également s'appliquer à la main-d'œuvre masculine, sur les différentes plateformes d'information et de formation de l'ASP Construction.
- Implantation de la nouvelle réglementation complétée¹¹ pour améliorer la salubrité sur les chantiers : des toilettes à chasse avec lavabos sont obligatoires sur tous les chantiers de 25 travailleurs et plus. Pour les chantiers de moins de 25 travailleurs, l'employeur a le choix entre la toilette chimique et celle à chasse. Poursuite de la présence de 2 inspecteurs en santé et sécurité au travail formés par région pour intervenir lors de plaintes de santé psychologique. Cette pratique a été intégrée de façon formelle aux opérations courantes des inspecteurs¹².
Responsabilité de la mesure 34 : ASP Construction : CNESSST
- Prise de connaissance des premières données de la mise en place du Carnet référence construction (CRC) dans le cadre de l'évaluation des impacts du CRC sur l'égalité des chances en emploi.
Responsabilité de la mesure 35 : STRAV

¹¹ Depuis le 18 juin 2016, les modalités transitoires pour la mise en place des modifications réglementaires au Code de sécurité pour les travaux de construction (CSTC) sont terminées.

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

ACTIONS PHARES EN COURS ET À VENIR

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

Les années 2017 et 2018 seront l'occasion de dresser un portrait des enjeux sur les chantiers en vue d'identifier des solutions adaptées à l'industrie. De plus, la conception et la diffusion d'outils contribuera à sensibiliser et à soutenir les acteurs clés, tels que les agents de socialisation, le personnel formateur, les associations patronales et syndicales, les entreprises et leurs équipes de travail, afin de prévenir et d'agir pour contrer les préjugés et stéréotypes sexuels, le harcèlement et la discrimination. D'ailleurs, la connaissance issue des sondages et de l'étude plus approfondie sur l'intimidation, la discrimination et le harcèlement menés par la CCQ (mesure 37) permettront de soutenir les travaux de la CNESST et de la CCQ en vue d'un transfert d'expertise pour outiller l'industrie en matière de harcèlement psychologique (mesure 29). Une action porteuse pour rendre les chantiers plus accueillants sera 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. En outre, la sensibilisation des corporations mandataires (CMMTQ et CMEQ) afin qu'elles intègrent des notions de droits et de responsabilités en matière de harcèlement psychologique et de discrimination en milieu de travail dans le processus de validation des compétences menant à l'obtention d'une licence RBQ sera également un geste porteur pour sensibiliser les entreprises (mesure 32). La diffusion, notamment par l'ASP Construction (mesure 34), de différents exemples de politiques de prévention du harcèlement et des références utiles en matière de harcèlement pour mettre en place un programme de prévention sera utile pour outiller les entreprises.

Par ailleurs, les résultats des travaux du STRAV pour évaluer, d'une part, l'effectivité des mesures et des recours répertoriés (mesure 33) et, d'autre part, les impacts du Carnet référence construction sur l'égalité des chances en emploi (mesure 35) contribueront à identifier des actions porteuses pour assainir les milieux de travail dans la construction. 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 pour une plus grande mixité (mesure 19). Enfin, la mise sur pied d'une mention de reconnaissance des entreprises agissant pour la mixité en chantier par des associations patronales, en collaboration avec la CCQ, constituera un geste porteur permettant de rendre visibles les entreprises ouvertes à la mixité (mesure 26).

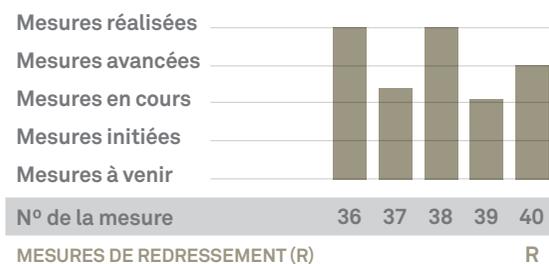
ASSURER UNE RESPONSABILITÉ PARTAGÉE

La réussite du PAEF est basée sur la responsabilité de toutes les parties prenantes : la CCQ et ses partenaires syndicaux et patronaux, les entreprises, les travailleuses et les travailleurs, les organismes publics et de recherche, les centres de formation professionnelle et les groupes de développement de la main-d'œuvre féminine. Chacun des gestes contribue à mettre en œuvre une plus grande mixité sur les chantiers et à en faire la promotion. C'est la complémentarité des engagements de tous qui permet de maximiser les retombées de chacun des gestes. En 2016, les 5 mesures sont démarrées : parmi celles-ci, 2 mesures sont réalisées, 1 est avancée et 2 sont en cours, tel que le montre le tableau suivant :

TABLEAU – NIVEAU DE RÉALISATION EN 2016 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	2	0
Mesures avancées	1	1
Mesures en cours	2	0
Mesures initiées	0	0
Mesures à venir	0	0
TOTAL	5 mesures pour assurer une responsabilité partagée	dont 1 mesure de redressement

GRAPHIQUE – NIVEAU DE RÉALISATION EN 2016 DES 5 MESURES DU PAEF POUR ASSURER UNE RESPONSABILITÉ PARTAGÉE



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 avancée :

- Poursuite du 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), la coordination de la Coalition québécoise pour les femmes dans la construction et l'accueil au siège social de la CCQ du vernissage du Programme de mentorat de l'APECQ et des Elles de la construction à l'occasion de la journée internationale des femmes.
Responsabilité de la mesure 40 : CCQ

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

- Poursuite de la coordination de la mise en œuvre et du suivi des mesures par la CCQ auprès des organismes impliqués dans le PAEF. L'exercice de reddition des réalisations de l'année 2016 fut l'occasion de faire le point à mi-chemin du plan d'action 2015-2018, de planifier les années subséquentes et de réaffirmer la désignation de la personne-ressource PAEF dans chacune des organisations impliquées tout en sensibilisant les autorités.
Responsabilité de la mesure 36 : CCQ, tous les organismes concernés
- Mise à jour par la CCQ des indicateurs de suivi du parcours des femmes dans la construction et des cibles de présence de femmes dans le bilan du PAEF ; de l'outil statistique utilisant l'analyse différenciée selon les sexes (ADS), soit les *Fiches statistiques sur le parcours des femmes et des hommes par métier et occupation spécialisée* et du portrait statistique annuel des femmes dans la construction. Réalisation d'une étude par la CCQ pour identifier plus en détail les enjeux liés à l'intimidation sur les chantiers et relance d'un sondage pour une deuxième année auprès de la main-d'œuvre et des entreprises. Poursuite de la production d'un portrait statistique du parcours des femmes en formation (candidatures, inscriptions et diplomation) variable d'un centre à l'autre : 10 CFP comptabilisent des données, et certains partagent ce portrait avec leur comité de gestion et l'ensemble du personnel. Diffusion annuelle par le MEES des données différenciées selon les sexes des inscriptions et des diplomations dans les programmes d'études. Production par la CNESST d'un rapport d'analyse décrivant le profil sociodémographique (ex. : sexe, âge, région) du plaignant en matière de harcèlement psychologique.
Responsabilité de la mesure 37 : CCQ, tous les organismes concernés
- Déploiement de la campagne *La mixité en chantier* par la CCQ et ses partenaires, dont le message principal est « Femme ou homme, c'est la compétence qui compte » dans la foulée de l'implantation de mesures réglementaires d'accès et de maintien des femmes. De plus, la page d'atterrissage mixite.ccq.org de la campagne a été créée pour rassembler les informations concernant les femmes et la construction.
Responsabilité de la mesure 38 : CCQ
- Poursuite de l'utilisation d'une communication épïcène dans certaines publications de la CCQ, dont la féminisation des métiers dans la revue *Carrières construction* depuis 2013, et la sensibilisation de directions de la CCQ. Préoccupation de la communication épïcène par la plupart des CFP, dont certains l'adoptent déjà, tandis que d'autres ont profité de l'occasion pour bonifier leurs pratiques.
Responsabilité de la mesure 39 : CCQ, CFP

ACTIONS PHARES EN COURS ET À VENIR

Le renouvellement du PAEF permet d'unir les efforts des parties prenantes vers un objectif commun : accroître la présence des femmes dans l'industrie de la construction. Le développement par le MEES et les CFP d'un portrait plus précis du parcours des femmes en structurant la production de statistiques ADS des candidatures, des inscriptions et de la diplomation (mesures 9 et 37) pourra permettre de raffiner la documentation des enjeux que rencontrent les femmes. La 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 CNESST peut être interpellée pour contribuer à documenter les enjeux rencontrés par les femmes sur les chantiers de construction (mesure 37). Le soutien financier en partenariat avec d'autres organismes publics permettra de maximiser le soutien d'initiatives favorisant l'atteinte des objectifs du PAEF (mesure 40). Enfin, l'évolution de la campagne *La mixité en chantier* et la mise à disposition d'outils promotionnels contribueront à la visibilité du PAEF (mesure 38).

RÉALISATION PAR GROUPE DE PARTIES PRENANTES IMPLIQUÉES DANS LE PAEF

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

NIVEAU DE RÉALISATION EN 2016 DES MESURES PAR GROUPE DE PARTIES PRENANTES IMPLIQUÉES DANS LE PAEF

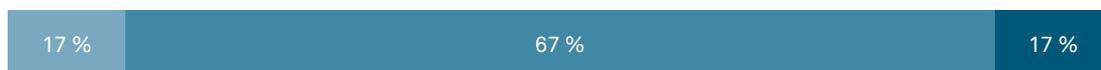
CCQ (22 MESURES)*



CFP (14 MESURES)*



PUBLICS (12 MESURES)*



■ Mesures à venir ■ Mesures entamées ■ Mesures réalisées complètement

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

En 2016, la CCQ a augmenté le nombre de mesures réalisées sur les 22 mesures sous sa responsabilité, portant le compte à 13 mesures réalisées ou qui se réalisent en continu (représentant 59 % des mesures CCQ). De plus, 8 mesures CCQ sont entamées (représentant 36 % des mesures CCQ) et 1 mesure est à venir (représentant 5 % des mesures CCQ).

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

Ce sont 9 ministères et organismes publics ainsi que l'ASP Construction qui sont impliqués dans la réalisation de 12 mesures du PAEF, dont 2 sont réalisées complètement ou se réalisent en continu (représentant 17 % des mesures publiques), 8 sont entamées (représentant 67 % des mesures publiques) et 2 sont à venir.

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

ENGAGEMENTS DES ASSOCIATIONS PATRONALES ET SYNDICALES DANS LE CADRE DU PAEF

Dans le contexte du PAEF 2015-2024, 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. Pour l'exercice 2016, l'APECQ s'est jointe aux partenaires engagés dans le PAEF pour une plus grande mixité en chantier.

Les réalisations 2016 ainsi que les actions à venir en 2017 des associations peuvent être consultées dans l'*Annexe – Bilan 2016 des engagements des associations patronales et syndicales dans le cadre du PAEF*¹³. 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 2016 du PAEF*.

¹³ L'*Annexe – Bilan 2016 des engagements des associations patronales et syndicales dans le cadre du PAEF* est disponible au ccq.org.

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

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

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

ÉTAT DE SITUATION ANNUELLE

MÉTIER / OCCUPATION	SITUATION EN 2013		
	Nombre de femmes	Main-d'œuvre totale	Part des femmes
CIBLE GLOBALE			
Total de la main-d'œuvre	2 231	161 901	1,4 %
CIBLES PAR MÉTIER ET OCCUPATION SPÉCIALISÉE			
Sous-total – Métiers	1 751	135 531	1,3 %
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 %
Sous-total – Occupations	480	26 370	1,8 %
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 %
• Boutefeu-foreur / Boutefeu-foreuse	7	702	1,0 %
• Monteur / Monteuse de lignes	3	1 212	0,2 %
Autres occupations	360	22 211	1,6 %

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

ÉTAT DE SITUATION ANNUELLE - SUITE

MÉTIER / OCCUPATION	SITUATION EN 2014			
	Nombre de femmes	Main-d'œuvre totale	Part des femmes	
CIBLE GLOBALE				
Total de la main-d'œuvre	2 256	158 085	1,4 %	•
CIBLES PAR MÉTIER ET OCCUPATION SPÉCIALISÉE				
Sous-total – Métiers	1 800	132 745	1,4 %	•
Peintre	626	5 587	11,2 %	↑
Calorifugeur / Calorifugeuse	51	1 081	4,7 %	•
Plâtrier / Plâtrière	129	3 137	4,1 %	•
Carreleur / Carreleuse	85	2 401	3,5 %	↑
Poseur / Poseuse de revêtements souples	22	1 202	1,8 %	•
Chaudronnier / Chaudronnière	14	864	1,6 %	•
Ferblantier / Ferblantière	50	4 559	1,1 %	•
Électricien / Électricienne	195	17 285	1,1 %	•
Poseur / Poseuse de systèmes intérieurs	29	2 681	1,1 %	•
Mécanicien / Mécanicienne d'ascenseur	12	1 059	1,1 %	•
Cimentier-applicateur / Cimentière-applicatrice	24	2 894	0,8 %	•
Grutier / Grutière	12	1 759	0,7 %	•
Opérateur / Opératrice d'équipement lourd	49	6 356	0,8 %	•
Charpentier-menuisier / Charpentière-menuisière	313	41 606	0,8 %	•
Monteur-assembleur / Monteuse-assembleuse	22	3 339	0,7 %	•
Ferrailleur / Ferrailleuse	8	1 577	0,5 %	•
Couvreur / Couvreuse	27	5 460	0,5 %	•
Tuyauteur / Tuyauteuse	49	9 260	0,5 %	•
Opérateur / Opératrice de pelles	31	6 877	0,5 %	•
Briqueur-maçon / Briqueuse-maçonne	23	5 068	0,5 %	•
Frigoriste	9	3 445	0,3 %	•
Mécanicien / Mécanicienne en protection-incendie	5	1 171	0,4 %	•
Monteur-mécanicien (vitrier) / Monteuse-mécanicienne (vitrière)	10	2 483	0,4 %	•
Mécanicien industriel / Mécanicienne industrielle de chantier	4	1 160	0,3 %	•
Mécanicien / Mécanicienne de machines lourdes	1	434	0,2 %	↑
Sous-total – Occupations	456	25 340	1,8 %	•
Occupations spécialisées :	117	4 034	2,9 %	•
• Arpenteur / Arpenteuse	91	1 101	8,3 %	↑
• Scaphandrier (plongeur professionnel) / Scaphandrière (plongeuse professionnelle)	6	155	3,9 %	↑
• Soudeur / Soudeuse	3	261	1,1 %	↓
• Soudeur / Soudeuse en tuyauterie (haute pression)	8	626	1,3 %	•
• Boutefeux-foreur / Boutefeux-foreuse	5	638	0,8 %	↓
• Monteur / Monteuse de lignes	4	1 253	0,3 %	•
Autres occupations	339	21 306	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 2015				SITUATION EN 2016				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
2 268	153 555	1,5 %	•	2 494	153 700	1,6 %	•	3 %
1 834	129 884	1,4 %	•	1 984	129 927	1,5 %	•	3 %
648	5 460	11,9 %	↑	723	5 587	12,9 %	↑	15 %
50	1 053	4,7 %	•	57	1 029	5,5 %	↑	10 %
137	3 033	4,5 %	↑	130	3 009	4,3 %	•	10 %
97	2 444	4,0 %	↑	98	2 402	4,1 %	•	10 %
19	1 205	1,6 %	↓	24	1 242	1,9 %	↑	3 %
10	695	1,4 %	•	11	745	1,5 %	•	3 %
44	4 467	1,0 %	•	42	4 260	1,0 %	•	3 %
193	17 174	1,1 %	•	207	17 365	1,2 %	•	3 %
32	2 658	1,2 %	•	29	2 594	1,1 %	•	3 %
14	1 076	1,3 %	•	18	1 100	1,6 %	↑	3 %
22	2 870	0,8 %	•	31	2 991	1,0 %	↑	3 %
12	1 645	0,7 %	•	12	1 647	0,7 %	•	2 %
45	6 047	0,7 %	•	43	5 875	0,7 %	•	3 %
324	40 711	0,8 %	•	362	40 461	0,9 %	•	2 %
19	3 050	0,6 %	•	22	3 110	0,7 %	•	3 %
8	1 496	0,5 %	•	7	1 430	0,5 %	•	3 %
30	5 581	0,5 %	•	33	5 468	0,6 %	•	2 %
47	9 089	0,5 %	•	50	9 278	0,5 %	•	2 %
30	6 715	0,4 %	•	38	6 825	0,6 %	•	3 %
23	4 944	0,5 %	•	19	4 943	0,4 %	•	2 %
13	3 509	0,4 %	•	11	3 503	0,3 %	•	1 %
5	1 162	0,4 %	•	2	1,151	0,2 %	↓	2 %
9	2 408	0,4 %	•	12	2 471	0,5 %	•	2 %
3	1 022	0,3 %	•	3	1 022	0,3 %	•	1 %
0	370	0,0 %	↓	0	379	0,0 %	↓	1 %
452	23 671	1,9 %	•	510	23 773	2,1 %	↑	3 %
102	3 741	2,7 %	•	107	3 680	2,9 %	•	6 %
80	1 070	7,5 %	↓	86	1 066	8,1 %	↑	15 %
5	138	3,6 %	↓	5	135	3,7 %	•	10 %
2	266	0,8 %	↓	3	256	1,2 %	↑	3 %
9	553	1,6 %	↑	8	569	1,4 %	↓	3 %
3	551	0,5 %	↓	2	517	0,4 %	↓	3 %
3	1 163	0,3 %	•	3	1 137	0,3 %	↓	1 %
350	19 930	1,8 %	•	403	20 093	2,0 %	↑	3 %



COMMISSION
DE LA CONSTRUCTION
DU QUÉBEC



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

Rédaction 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