



BILAN 2018 DU PAEF

BILAN ANNUEL 2018 DU PROGRAMME D'ACCÈS
À L'ÉGALITÉ DES FEMMES DANS L'INDUSTRIE
DE LA CONSTRUCTION 2015-2024



COMMISSION
DE LA CONSTRUCTION
DU QUÉBEC

BILAN 2018 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 inclusive et ouverte 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 (CFP) et l'ASP Construction.

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

Soutenir le parcours des femmes

Créer un milieu favorable, inclusif et respectueux

Assurer une responsabilité partagée

La cible 2018 : atteindre 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 2018 du PAEF fait état du niveau de réalisation du programme et des résultats obtenus du 1^{er} janvier au 31 décembre 2018⁵. Un aperçu général des avancées est d'abord présenté. Quelques détails suivent avec des indicateurs d'inclusion des femmes en formation et en emploi. L'état de progression est ensuite donné pour les 40 mesures, d'abord par groupe de parties prenantes responsables et ensuite pour chacune des orientations. Une première annexe énumère les parties prenantes. Une seconde annexe expose les cibles et l'évolution annuelle par métier et occupation de la part des femmes. Les actions des associations patronales et syndicales sont détaillées dans l'annexe C.

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 de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, RLRQ, chap. R-20.

3 Pour obtenir plus de détails, voir Annexe C – Bilan 2018 des engagements des associations patronales et syndicales dans le cadre du PAEF.

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

5 Pour une vue d'ensemble de la première phase, voir Bilan de la phase I (2015-2018) du Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction (PAEF) 2015-2024, disponible au ccq.org.

FAITS SAILLANTS DE L'AN 4 DU PAEF : LA PROGRESSION VERS UNE PLUS GRANDE PRÉSENCE DES FEMMES DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION SE POURSUIT EN 2018

Durant l'année 2018, le nombre de femmes dans l'industrie de la construction a continué à augmenter. Près de 904 femmes ont débuté une carrière dans l'industrie, représentant 6,2 % des 14 513 nouvelles entrées aux chantiers, soit une augmentation de 17,6 % par rapport aux femmes entrées l'année précédente (769). Elles sont ainsi 3 520 femmes actives dans l'industrie, représentant 2,13 % de la totalité de la main-d'œuvre (165 321 travailleurs et travailleuses).

2015 : 1,49 % DE LA MAIN-D'ŒUVRE ACTIVE EST COMPOSÉE DE FEMMES

Concernant leur statut, 57 % sont des apprenties (2019 femmes), 22 % sont en occupations (759) et 21 % sont des compagnonnes (742). Malgré ces entrées records, le taux élevé de départs des femmes (55 % après 5 ans, relativement à 35 % pour les hommes) ralentit la croissance et empêche l'atteinte de la cible du PAEF prévue à 3 % de femmes sur les chantiers.

2016 : 1,62 % DE LA MAIN-D'ŒUVRE ACTIVE EST COMPOSÉE DE FEMMES

La part d'entreprises embauchant au moins une femme est en croissance, passant de 9,5 % en 2017 à 10,4 % en 2018, pour un total de 2 672 entreprises. Selon les données de la RBQ, les femmes propriétaires, actionnaires ou répondantes sont aussi significativement plus nombreuses, passant de 8 961 à 10 053 (+21 %). Le nombre d'entreprises ou de constructeurs-propriétaires comptant au moins une femme occupant l'un de ces rôles passe de 8 340 à 9 349⁶, une hausse notable (+12 %).

2017 : 1,92 % DE LA MAIN-D'ŒUVRE ACTIVE EST COMPOSÉE DE FEMMES

2018 : 2,13 % DE LA MAIN-D'ŒUVRE ACTIVE EST COMPOSÉE DE FEMMES

Les femmes continuent à monter les échelons dans l'industrie, à augmenter leurs heures de travail et elles utilisent davantage les portes d'entrée créées pour favoriser leur accès sur les chantiers.

EN 2018, LES MESURES DE REDRESSEMENT ONT ÉTÉ AMPLEMENT UTILISÉES PAR LES FEMMES :

- 782 certificats de compétence remis à des femmes non diplômées en 2018 l'ont été au moyen de la mesure réglementaire spéciale leur permettant d'accéder aux chantiers lorsque l'état du bassin de main-d'œuvre est à 30 % et moins.
- 230 certificats de compétence remis à des femmes diplômées dans un métier reconnu ont été octroyés sans garantie d'emploi ni lettre d'engagement d'un employeur au moyen de la mesure spéciale le permettant.

6 Le nombre d'entreprises ayant au moins une femme propriétaire, actionnaire ou répondante est sous-estimé ici, car il n'inclut que les entreprises dont la licence a été émise à partir de 2011. [RBQ (2018), RdC]

TABLE DES MATIÈRES

2 BILAN 2018 DU PAEF

3 FAITS SAILLANTS DE L'AN 4 DU PAEF : LA PROGRESSION VERS UNE PLUS GRANDE PRÉSENCE DES FEMMES DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION SE POURSUIT EN 2018

5 PRINCIPAUX INDICATEURS DU PARCOURS DES FEMMES

8 ÉTAT DE PROGRESSION DES 40 MESURES DU PAEF

9 RÉALISATION PAR GROUPE DE PARTIES PRENANTES IMPLIQUÉES DANS LE PAEF

11 RÉALISATION PAR ORIENTATION DES 40 MESURES DU PAEF

11 SOUTENIR LE PARCOURS DES FEMMES

16 CRÉER UN MILIEU FAVORABLE, INCLUSIF ET RESPECTUEUX

18 ASSURER UNE RESPONSABILITÉ PARTAGÉE

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

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

DEUX MÉTIERS ATTEIGNENT LEURS CIBLES ET DES AVANCÉES SONT CONSTATÉES DANS 7 MÉTIERS ET 2 OCCUPATIONS SPÉCIALISÉES

- À 2,13 %, la proportion de femmes composant la main-d'œuvre active pour l'ensemble des métiers et occupations de l'industrie en 2018 ne rencontre pas la cible de 3 % que les partenaires du PAEF se sont donnés en 2014. Seulement deux métiers ont atteint les cibles spécifiques leur étant assignées. Les femmes ont représenté 15,4 % de la main-d'œuvre active de **peintres**, dépassant la cible de 15 %, et le taux de 3,1 % de la main-d'œuvre active de **poseur et poseuse de revêtements souples** dépassant la cible de 3 %.
- Toutefois, sans réussir à atteindre leur cible, 7 métiers et 2 occupations ont montré des avancées intéressantes dans la proportion des femmes⁷ : **calorifugeuse** (6,4 %), **plâtrière** (5,5 %), **charpentière-menuisière** (1,5 %), **ferblantière** (1,3 %), **cimentière-applicatrice** (1,2 %), **monteuse-assembleuse** (1,0 %) et **mécanicienne de machineries lourdes** (0,3 %), ainsi que les occupations **d'arpenteuse** (8,3 %) et de **soudeuse en tuyauterie (haute pression)** (2,2 %). Avec 128 **charpentières-menuisières** de plus que l'an passé, ce métier se distingue par la plus forte augmentation en nombre, passant de 517 à 645, atteignant 1,5 % de femmes.

PRINCIPAUX INDICATEURS DU PARCOURS DES FEMMES

■ 5,6 % DES DIPLÔMÉES DE PROGRAMMES D'ÉTUDES MENANT À LA CONSTRUCTION SONT DES FEMMES⁹

■ 454 femmes (-9,2 %)
■ 7 622 hommes (-11 %)



Malgré le fait que la proportion des femmes relativement aux hommes montre une légère augmentation par rapport à 2017 (passant de 5,5 % à 5,6 %), le nombre global des diplômés a diminué, et cela pour les deux sexes.

■ 904 : LE NOMBRE DE FEMMES ENTRANT DANS L'INDUSTRIE N'A JAMAIS ÉTÉ AUSSI ÉLEVÉ

■ 904 femmes (+18 %)
■ 13 609 hommes (+31 %)



En 2018, 904 femmes ont accédé à l'industrie, ce qui représente une hausse marquée de 18 %. La hausse fut plus importante chez les hommes (+31 %), avec 13 609 entrées. La part des femmes par rapport aux hommes dans les entrées montre une légère diminution, passant de 6,9 % en 2017 à 6,2 % en 2018.

■ AUGMENTATION DE LA PART DES FEMMES ACTIVES À 2,13 %

■ 3 520 femmes (+16 %)
■ 161 801 hommes (+5 %)



En 2018, 3 520 femmes ont été actives sur les chantiers, un sommet qui n'avait encore jamais été atteint.

Cela représente 498 femmes de plus qui sont actives sur les chantiers, une hausse considérable par rapport à 2017 (+16 %) et comparée à celle des hommes (+5 %), avec un total de 161 801 travailleurs actifs sur les chantiers.

■ HAUSSE DE LA PARTICIPATION DES FEMMES AUX ACTIVITÉS DE PERFECTIONNEMENT

En 2017-2018, 529 femmes ont participé à des activités de perfectionnement, une hausse de 19 % par rapport à 2016-2017, tandis que le nombre d'hommes a baissé de 10 % pour atteindre 12 397 participants. Notons que 4,1 % des personnes ayant participé aux activités de perfectionnement sont des femmes, une proportion supérieure à celle de 3,1 % lors de la période précédente.

⁷ Pour obtenir plus de détails sur la présence des femmes dans chacun des métiers et occupations en fonction des cibles fixées pour la phase 2015-2018 du PAEF, consultez l'annexe B du présent document.

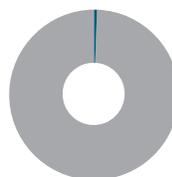
⁸ Pour obtenir plus de détails sur la présence des femmes dans chacun des métiers et occupations en fonction des cibles fixées pour la phase 2015-2018 du PAEF, consultez l'annexe B du présent document.

⁹ Dans le présent document, à moins d'une indication contraire, toutes les variations sont entre les années 2017 et 2018.

Pour obtenir plus de détails, consultez le *Portrait statistique des femmes dans la construction* disponible au ccq.org. La dernière année rapportée contient des données provisoires qui sont révisées l'année suivante et deviennent alors finales. Ceci explique quelques divergences légères entre le bilan précédent et le bilan courant au niveau des données de l'année précédente.

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

■ 742 femmes (+7%)
■ 91 668 hommes (+2%)



742 femmes sont compagnonnes (+7 % par rapport à 2017) alors que 91 668 hommes sont compagnons (+2 % par rapport à 2017).

En 2018, 49 compagnonnes de plus ont été actives dans l'industrie ; la proportion de femmes ayant un statut de compagnon est de 21 % alors que 57 % des hommes ont ce statut. Les femmes représentent seulement 0,8 % de l'ensemble de la main-d'œuvre avec le statut de compagnon.

■ HAUSSE DE LA PARTICIPATION AU PROGRAMME DE FORMATION DES FEMMES EN ENTREPRISE (PFFE)

En 2018, 46 femmes ont intégré le Programme de formation des femmes en entreprise (PFFE) comparativement à 26 l'année précédente.

■ DIMINUTION DE LA PARTICIPATION À L'ACTIVITÉ DE SENSIBILISATION SUR LA MIXITÉ

La participation à la formation de 14 heures sur la sensibilisation à l'intégration des femmes au sein d'une équipe de travail pour la période 2017-2018 a diminué à 214 personnes (80 % des élèves étant des hommes), une baisse de 22 % par rapport à la période précédente (274).

■ LE CARNET RÉFÉRENCE CONSTRUCTION CONTINUE D'ÊTRE UNE SOURCE D'EMBAUCHE POUR LES FEMMES¹⁰

L'embauche à partir des listes de référence du *Carnet* représente :

- 9 % des embauches de femmes, dont 8 % des listes de la CCQ et 1 % des titulaires de permis ;
- 5 % des embauches d'hommes, dont 3 % des listes de la CCQ et 2 % des titulaires de permis.

Dans les listes des titulaires de permis, la candidature d'une femme apparaît plus souvent que celle d'un homme (en moyenne 21 fois plutôt que 16 fois pour les hommes).

Dans les listes de la CCQ, la candidature d'une femme revient en moyenne 60 fois et 10 fois pour un homme. L'obligation d'inclure systématiquement les femmes sur les listes de la CCQ contribue vraisemblablement à leur embauche.

Les principales sources des employeurs pour le recrutement sont le réseau personnel ou une main-d'œuvre connue, et ce, autant pour les femmes (78 %) que pour les hommes (85 %).

■ CROISSANCE NOTABLE DU NOMBRE D'ENTREPRISES ENGAGEANT DES FEMMES, POUR UN TOTAL DE 2 672, PORTANT LEUR PART À 10,4 % DES ENTREPRISES

Plus de la moitié des grandes entreprises (plus de 25 salariés) embauchent des femmes, ce que font seulement 7 % des petites entreprises (5 salariés et moins), lesquelles constituent 82 % des employeurs de l'industrie. Sur 25 800 entreprises, 2 672 ont embauché au moins une femme, ce qui représente 219 entreprises de plus que l'an passé, et une hausse de 9,5 % à 10,4 % des entreprises de l'industrie.

■ AUGMENTATION DE LA MOYENNE D'HEURE DES FEMMES POUR TOUS LES STATUTS (COMPAGNONS, APPRENTIES ET OCCUPATIONS)

Femmes : 710 heures/an (+39 heures)

Hommes : 992 heures/an (+45 heures)

La moyenne des heures travaillées par les femmes passe de 670 à 710 heures/an (+6 %), alors que celle des hommes passe de 947 à 992 heures par an (+5 %). La situation varie en fonction du statut, et les salariées ayant le statut de compagnon ont une moyenne d'heures beaucoup plus près de celle des salariés masculins :

- Les femmes apprenties ont travaillé en moyenne 649 heures en 2018, soit 50 heures de plus qu'en 2017 (599), et 22 % de moins que leurs collègues masculins (826).
- Les femmes en occupation ont travaillé en moyenne 635 heures, soit 32 heures de plus que l'année précédente (603) et 32 % de moins que leurs collègues masculins (927).
- Les compagnonnes ont reporté 951 heures travaillées, soit 5 % de plus qu'en 2017 (907) et 13 % de moins que les hommes (1090).

■ LE MAINTIEN DANS L'INDUSTRIE RESTE PROBLÉMATIQUE

Une portion significative de la main-d'œuvre totale ne reste pas en emploi les années suivant l'entrée dans l'industrie¹¹. L'indicateur sur 5 ans montre un départ de 55 % des femmes et 35 % des hommes. Il est encore trop tôt pour voir l'impact des mesures du PAEF implantées depuis 2015 sur le taux d'abandon des femmes. Ce n'est qu'à compter de 2021 que l'on pourra commencer à en voir l'effet.

¹⁰ Le rapport détaillé du *Carnet référence construction* est disponible au ccq.org.

¹¹ L'entrée dans l'industrie se fait lorsqu'une heure de travail est rapportée pour la première fois à la CCQ dans un métier ou une occupation régie par la Loi R-20. L'analyse se fait par cohorte de personnes entrées dans l'industrie une même année.

ÉTAT DE PROGRESSION DES 40 MESURES DU PAEF

Cette section rend compte de l'état de réalisation global au 31 décembre 2018 des mesures planifiées pour la phase 1 du PAEF (2015-2018). 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 à 82 % au 31 décembre 2018, comparativement à une évaluation à 77 % en 2017, 66 % en 2016 et 53 % en 2015¹². Il faut noter une légère révision du niveau de réalisation de certaines mesures, mais 80 % (32) ont été réalisées ou sont avancées (16), soit une progression par rapport à 2017 (28). Les autres sont en cours (7) et 1 reste à venir. Parmi les 13 mesures de redressement temporaire, 9 sont réalisées, 3 sont avancées et 1 est en cours.

MESURES DE REDRESSEMENT TEMPORAIRE :

Ces mesures de type compensatoire accordent des avantages préférentiels aux membres des groupes sous-représentés, en tenant compte des compétences requises par l'emploi. Autrement dit, à compétence égale, on privilégie les personnes issues des groupes ciblés, en l'occurrence les femmes dans le cas du présent PAEF. Temporaires, ces mesures s'appliquent tant que le problème de discrimination existe.

MESURES DE SOUTIEN :

Les mesures de soutien ont pour but de résoudre certains problèmes précis vécus par les membres des groupes sous-représentés. Elles sont permanentes et accessibles à l'ensemble de la main-d'œuvre.

MESURES D'ÉGALITÉ DES CHANCES :

Ces mesures visent à assurer que toutes les personnes puissent exercer leurs droits de façon égale. Elles veillent ainsi à éliminer les règles et les pratiques discriminatoires. Elles résultent d'une analyse des politiques et des pratiques de gestion des ressources humaines, sont permanentes et s'appliquent à tous.

RÉALISATION PAR GROUPE DE PARTIES PRENANTES IMPLIQUÉES DANS LE PAEF

Globalement, l'ensemble des parties prenantes a 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 ou 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 quatrième année du PAEF aura permis de poursuivre la mise en place de mesures nécessitant des travaux d'envergure, d'en amener d'autres à un niveau avancé de réalisation et de poursuivre des mesures déjà implantées, parfois depuis 2015.

NIVEAU DE RÉALISATION DES MESURES EN 2018 PAR GROUPE DE PARTIES PRENANTES IMPLIQUÉES DANS LE PAEF¹³

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 2018, la CCQ a complété la majeure partie de ses engagements relatifs aux 22 mesures du PAEF sous sa responsabilité. Il faut noter que l'état d'avancement d'une mesure a été révisé légèrement à la baisse mais que les mesures sont bien entamées, étant réalisées (14), avancées (4) ou en cours (4).

Les 15 CFP ont contribué au PAEF en fonction de leurs réalités et des moyens propres à chacun. Un seizième s'est joint au programme en fin d'année. Toutes les mesures impliquant les CFP sont en cours (5), avancées (8) ou réalisées complètement (1). Au-delà de ce portrait global, notons que certains CFP sont proactifs pour l'ensemble des 14 mesures et ont complété plus d'une mesure.

Neuf ministères et organismes publics ainsi que l'ASP Construction sont également impliqués. Des 12 mesures du PAEF qui les concernent directement, 2 sont réalisées ou se réalisent en continu et 9 sont à un niveau avancé ou en cours et 1 reste à venir.

¹² Le niveau de réalisation de chacune des mesures est évalué selon les rapports d'exécution des partenaires et en tenant compte des chiffres disponibles à la CCQ. Pour certaines mesures, il n'a pas été possible d'obtenir une auto-évaluation de certains partenaires pour chacune des années depuis 2015. Le niveau de réalisation doit être compris comme une estimation générale de l'avancement des mesures du programme. Par ailleurs, quelques mesures pertinentes ont été préparées ou mises en œuvre sans avoir été planifiées dans le PAEF 2015-2024.

¹³ 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. Quelques redditions de comptes n'ont pu être reçues avant la production du présent bilan et ne sont donc pas incluses dans les statistiques, dont celles du SAA et celles de 4 CFP (CFPPA, CFPO, CNCEC, EMOICQ).

ENGAGEMENTS DES ASSOCIATIONS PATRONALES ET SYNDICALES DANS LE CADRE DU PAEF

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

Leurs réalisations en 2018 peuvent être consultées dans l'Annexe C – *Bilan 2018 des engagements des associations patronales et syndicales dans le cadre du PAEF*¹⁴. Ce document rapporte les éléments communiqués à la CCQ par ces associations dans le cadre du Bilan 2018 du PAEF.

Ces réalisations contribuent à l'avancement des objectifs du PAEF 2015-2024. La plupart de ces actions sont alignées avec les mesures planifiées bien qu'elles étaient laissées à la discrétion des associations patronales et syndicales plutôt que planifiées formellement. Elles ne font pas partie des statistiques rapportées dans les bilans annuels. Leurs contributions s'ajoutent donc au niveau de réalisation des mesures du PAEF tel qu'il est rapporté dans les bilans annuels.

RÉALISATION PAR ORIENTATION DES 40 MESURES DU PAEF

Le PAEF s'articule autour de 3 grandes orientations : **soutenir le parcours des femmes, créer un milieu favorable, inclusif et respectueux et assurer une responsabilité partagée.**

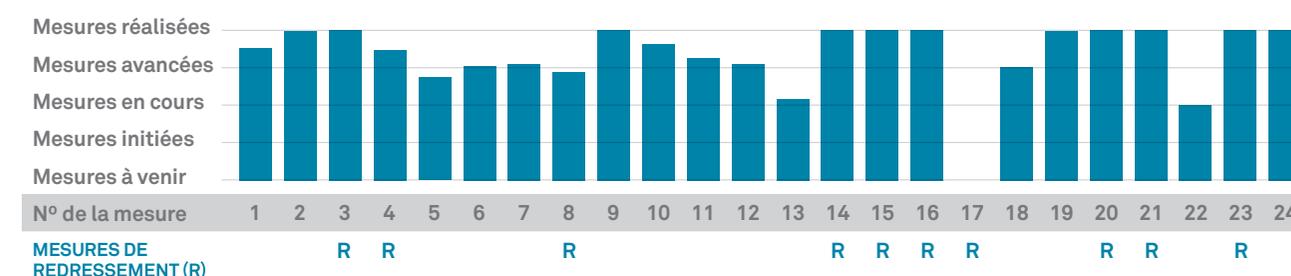
Pour chacune de ces orientations, une section présente les mesures de redressement temporaires en commençant par celles qui sont pleinement réalisées par toutes les parties responsables et en continuant avec celles qui impliquent des actions continues, puis celles qui sont en cours ou à initier par certains partenaires. Les mesures d'égalité des chances et de soutien sont ensuite présentées dans le même ordre. La section se termine avec les mesures à venir.

SOUTENIR LE PARCOURS DES FEMMES

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

En 2018, les 24 mesures pour soutenir le parcours des femmes sont désignées comme réalisées (11), avancées (9) ou en cours (3). Les 10 mesures de redressement sont réalisées (7) ou avancées (2), sauf une qui a été réévaluée comme étant à venir, tel que le démontre le tableau suivant :

GRAPHIQUE – NIVEAU DE RÉALISATION EN 2018 DES 24 MESURES DU PAEF VISANT À SOUTENIR LE PARCOURS DES FEMMES



RÉALISATION DES MESURES DE REDRESSEMENT TEMPORAIRES

Les 10 mesures de redressement temporaires (identifiées par un « R » sur le graphique) sont réalisées pour la plupart (7), sinon avancées (2), sauf pour une mesure. La mesure 17 attend la détermination des modalités du Programme d'obligation contractuelle (POC), puisqu'elle consiste à proposer des modifications correspondant au *Règlement sur les contrats de travaux de construction des organismes publics*. Les principales actions menées en 2018 suivent.

Mesures réalisées

- Prise en compte des cibles du PAEF dans l'estimation du besoin de diplômés des différents métiers et occupations transmises tous les trois ans au MEES pour 2018-2021 (en 2017).

¹⁴ L'Annexe – *Bilan 2018 des engagements des associations patronales et syndicales dans le cadre du PAEF* est disponible en fin de ce document.

Mesures continues

- Adhésion de la plupart des CFP au principe d'égalité des chances en emploi en favorisant l'embauche de femmes enseignantes pour les programmes d'études menant aux métiers et occupations de la construction. Quelques-uns rapportent appliquer une politique de leur commission scolaire, parfois en indiquant un travail de sensibilisation. Plusieurs CFP signalent l'absence de postes à combler ou de candidatures féminines lors des affichages de postes (*mesure 8 : CFP*).
- Promotion des modifications aux règles d'accès et de gestion de la main-d'œuvre : 4 mesures adoptées par le CA de la CCQ et le gouvernement visant un redressement temporaire pour compenser les obstacles discriminatoires à l'accès de femmes compétentes à l'industrie de la construction et à leur maintien en emploi (*mesures 14, 16 et 20 : CCQ*) :
 - obtention accélérée d'un certificat de compétence pour les diplômées ;
 - ouverture des bassins aux femmes suivant des critères élargis ;
 - apprentissage en chantier facilité pour les apprenties ;
 - statut préférentiel de salariées pouvant être obtenu plus rapidement pour les femmes.
- Priorisation des femmes pour l'accès au *Cours de connaissance générale de l'industrie de la construction* (CCGIC) : admission d'une diplômée d'une des 6 occupations spécialisées qui n'a pas été tirée au sort. Le Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction (CFPIC) a été consulté et le CA a adopté les besoins pour 2018 ; la promotion a été poursuivie auprès de la clientèle et des parties prenantes ; des outils de la CCQ abordant l'accès à l'industrie ou développés pour le PAEF (brochure, présentation du SALC aux CFP, etc.) ont été mis à jour (*mesure 15 : CCQ*).
- Poursuite du Programme de formation des femmes en entreprise (PFFE), renouvelé pour 3 ans en 2017 après une première mise en œuvre : 46 femmes ont intégré le programme en 2018, la gestion du programme a été assurée et des actions de promotion ont été revues et continuées (*mesure 21 : CCQ*).
- Promotion de la priorisation de l'inscription et de la participation des femmes aux activités de perfectionnement du Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction (FFSIC) et mise en place d'une procédure d'inscription et de convocation pour appliquer la priorisation (*mesure 23 : CCQ*).

Mesures en cours

- Priorisation des femmes pour l'accès aux programmes d'études menant aux métiers et occupations spécialisées de l'industrie de la construction dans 11 des 15 CFP impliqués toute l'année 2018 dans le PAEF (A.-W. Gagné, CFMA, CFPO, Le Chantier, CNCEC, EMCM, EMOICQ, Jonquière, Qualitech, Trécaré et Vision 2020)¹⁵. Plusieurs autres rapportent admettre toutes les candidatures rencontrant les prérequis, ce qui inclut celle des femmes (Baie-James et Paul-Rousseau). Un autre (EPSH) signale que la mesure ne s'applique pas à son établissement et les données manquent pour le dernier (CFPPA). (*mesure 4 : CFP*).

Mesure à initier

- La modification du *Règlement sur les contrats de travaux de construction des organismes publics* en vue d'y inclure des obligations contractuelles liées à l'inclusion des femmes dans l'industrie de la construction est en phase de conception. La prochaine étape consiste à développer un gabarit commun à la CCQ et au SCT (*mesure 17 : SCT*).

RÉALISATION DES MESURES D'ÉGALITÉ DES CHANCES ET DE SOUTIEN

Mesures réalisées¹⁶

- Encouragement des commissions scolaires et des CFP à adhérer au PAEF (*mesure 9 : MEES*).
- Prise en compte de l'industrie de la construction dans la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021* pour favoriser la concertation, notamment à travers le Comité interministériel pour la mixité en emploi¹⁷. Ce comité collabore sur des projets liés à la construction, notamment ceux financés par le SCF, le MTESS et la CCQ (ex. : projet des Elles de la construction, Centre étape) et a été invité au rendez-vous national « Bâtissons l'avenir avec elles » financé par le SCF et présidé par Diane Lemieux de la CCQ (*mesure 19 : SCF*).

Mesures continues

- Mise en vigueur de la reconnaissance des heures travaillées dans un secteur non assujéti à la Loi R-20 pour l'apprentissage et promotion de la mesure (*mesure 24 : CCQ*).

Mesures en cours

- Promotion de la diversification des choix professionnels, de la valorisation des métiers de la construction et de la mixité en chantier, notamment en diffusant des modèles d'employeurs, de travailleuses, d'étudiantes et de pratiques favorisant la mixité ou en participant à des événements ou en les organisant. Par exemple, plusieurs CFP ont :
 - fait la promotion des métiers et des modèles féminins en collaborant au concours « Chapeau, les filles ! » ; en organisant des conférences ou des ateliers ; en participant à des salons carrières, notamment d'écoles primaires ou secondaires ; en soutenant des enseignants et des conseillers d'orientation via les médias sociaux ou la radio, notamment avec des capsules vidéo ou en installant des affiches promotionnelles comme celles de « La mixité en chantier » ;
 - développé des activités d'expérimentation et d'exploration professionnelle : « Élève d'un jour », portes ouvertes, salons, carrefours des professions, foires des métiers, dîners-causeries ;
 - offert un accompagnement aux candidates et diffusé un guide à leur intention ; remis des bourses à leurs élèves féminines ; collaboré avec des organisations de promotion de l'inclusion des femmes.

On peut aussi mentionner la remise par la CCQ d'un prix Mentorat destiné aux CFP et aux étudiantes ainsi que le financement de projets novateurs par le MEES.

Ces actions contribuent à sensibiliser le monde de l'éducation ; le personnel de la CCQ et celui d'organismes publics ; les associations patronales et syndicales ; 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. (*mesure 1 : CCQ, CFP, Emploi-Québec, MEES, MIDI, SAA*).

¹⁶ Puisque presque toutes les mesures étaient déjà mentionnées, les quelques mesures qui ne l'étaient pas ont été ajoutées.

¹⁷ Le « Comité interministériel pour l'accès et le maintien des femmes dans les métiers traditionnellement masculins » a été renommé « Comité interministériel pour la mixité en emploi » en 2017. Il est formé de représentants du SCF, du MTESS, du MEES, du MESI, du Secrétariat à la jeunesse et du ministère de la Famille.

¹⁵ Pour le CFPO, le CNCEC et l'EMOICQ la priorisation était rapportée dans la reddition de comptes de 2017. Malgré l'absence de reddition de comptes en 2018 au moment de la production du présent bilan, il est présumé qu'ils poursuivent la priorisation en 2018.

- Poursuite de 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 faisant la promotion de la mixité. Par ailleurs, cette formation a déjà été offerte à des représentants associatifs avec pour objectif de les outiller afin qu'ils facilitent la mixité sur les chantiers. La sensibilisation du personnel, des étudiantes et étudiants des CFP aux notions de mixité et de droits de la personne est également réalisée :
 - par le code de vie ou un autre document d'accueil remis, parfois présenté aux étudiants et aux enseignants, mais aussi par le personnel lors des cours ;
 - par un ou une intervenante sociale ;
 - par des formations spécifiques, comme un atelier offert par le CIME ;
 - par un soutien aux enseignants ;
 - par des publications Facebook ;
 - par l'encouragement des étudiantes à participer à des comités et à parler si elles subissent des comportements inadéquats.

(Mesure 5 : CFP)

- Promotion d'une politique de prévention du harcèlement et de la discrimination dans presque tous les CFP, notamment à travers la lecture du code de vie et l'application de consignes gardées à jour, l'implication d'intervenants, la collaboration avec un groupe de promotion de l'inclusion des femmes, et par le sondage des élèves relativement à la sécurité du milieu. Quelques-uns signalent qu'un manque financier, le roulement de personnel ou l'absence de cas rapportés expliquent que la mesure n'ait pas été réalisée. D'autres évoquent une politique de leur commission scolaire qu'ils appliquaient déjà avant le PAEF *(mesure 6 : CFP)*.
- Identification d'au moins une personne-ressource pour l'application du PAEF ou d'un partenaire offrant ce service dans la plupart des CFP afin d'offrir du soutien, de l'information, des outils et de l'accompagnement dans le cadre d'un effort de sensibilisation à la mixité ; organisation activités pour soutenir les étudiantes ; réseautage entre les nouvelles et les anciennes élèves, etc. Certains expliquent que les interventions sont faites de façon plutôt informelle par leur personnel *(mesure 7 : CFP)*.
- Vérification des tests d'admission afin de s'assurer qu'ils sont exempts de biais discriminatoires. Cette mesure est considérée comme réalisée depuis 2015 dans la plupart des CFP. Bien que la majorité des CFP confirme ne plus faire passer de tests d'admission, des activités d'évaluation sont encore rapportées par un CFP *(mesure 10 : CFP)*.
- Réalisation d'activités favorisant la connaissance des réalités de chantiers dans la plupart des CFP : témoignages d'enseignants, de travailleuses, de représentants patronaux et syndicaux, de membres du personnel de la CCQ ; foires de métiers ; rencontres avec des conseillers d'orientation ou des groupes d'employabilité ; visites industrielles et de chantiers, et inclusion des réalités des métiers dans les programmes d'études. Un CFP déplore l'interdiction de stages. Deux CFP ne semblent pas considérer comme nécessaire d'améliorer la connaissance de la réalité des chantiers : ils expliquent qu'il n'y a aucune dissonance entre la réalité en milieu de formation et celle du milieu de travail ou qu'il y a peu d'accidents *(mesure 11 : CFP)*.
- Considération des enjeux relatifs à la morphologie féminine dans la plupart des CFP, notamment par la disponibilité d'équipements adaptés, la sensibilisation et la collaboration à des recherches sur le sujet, l'adaptation des méthodes d'apprentissage pour respecter les capacités physiques des personnes et l'enseignement de techniques et de méthodes sécuritaires pour éviter d'avoir à lever une surcharge *(mesure 12 : CFP)*.

- Soutien à l'employabilité des femmes avant, pendant et après leur formation dans plusieurs CFP, notamment par des activités de réseautage, des ateliers sur les CV et les techniques d'entrevue, et l'accompagnement des étudiantes et des finissantes, soit à même leurs ressources ou en collaboration avec des groupes d'employabilité *(mesure 13 : CFP)*.
- Poursuite de la collaboration entre la CCQ et les parties prenantes, notamment par l'implication de la CCQ dans un rôle-conseil relativement à l'industrie et la construction, au PAEF et à la participation à des événements (ex. : ceux des Elles de la construction, du comité de suivi du mentorat de l'APECQ en collaboration avec les Elles de la construction, du comité de suivi d'un guide d'accompagnement pour entreprises afin de favoriser le maintien en emploi des femmes du Regroupement des groupes de femmes de la région de la Capitale-Nationale) *(mesure 18 : CCQ)*.
- Développement en cours d'une solution alternative aux carnets qualitatifs dans le cadre de l'acquisition d'une solution informatique à venir pour la gestion des données de la CCQ *(mesure 22 : CCQ)*.

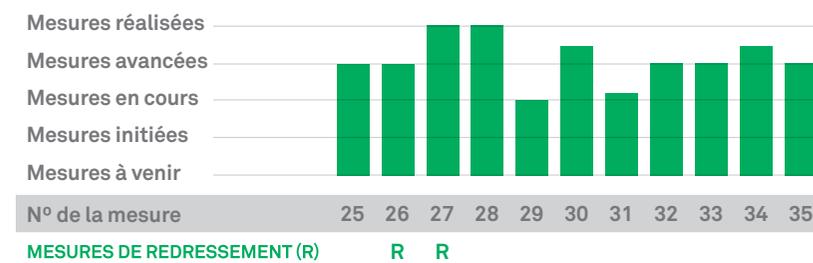
Toutes les mesures dont l'avancement est évalué dans ce bilan feront l'objet d'une analyse dans le cadre d'un bilan de la phase 1 du PAEF (de 2015 à 2018) afin d'identifier celles qui seront à reconduire et à poursuivre.

CRÉER UN MILIEU FAVORABLE, INCLUSIF ET RESPECTUEUX

Les 11 mesures établies pour créer un milieu de formation et de travail plus inclusif et respectueux des droits de la personne visent à permettre aux acteurs de lutter plus efficacement contre la discrimination et le harcèlement en soutenant la prévention et la mise en œuvre de moyens ciblés.

En 2018, toutes ces mesures sont non seulement entamées¹⁸, mais elles sont en cours (2), avancées (7) ou réalisées (2). Les mesures de redressement temporaires sont aussi réalisées (1) ou en voie de l'être (1), tel que le montrent le tableau et le graphique suivants :

GRAPHIQUE – NIVEAU DE RÉALISATION EN 2018 DES 11 MESURES DU PAEF VISANT À CRÉER UN MILIEU FAVORABLE, INCLUSIF ET RESPECTUEUX



RÉALISATION DES MESURES DE REDRESSEMENT TEMPORAIRES

Les 2 mesures de redressement (identifiées par un « R » sur le graphique) du PAEF visant à créer un milieu favorable sont réalisées (1) ou à un niveau de réalisation avancé (1).

Mesures continues

- Soutien d'initiatives contribuant à jumeler les femmes avec des employeurs, notamment la mise en évidence des entreprises ouvertes à la mixité par la mention de reconnaissance « Certifié Mixité » un répertoire d'informations et de ressources pour soutenir l'employabilité des femmes ; la promotion de la priorisation de la référence des femmes par le *Carnet référence construction* (mesure 27 : CCQ).

Mesures en cours

- Collaboration à des projets de partenaires comme les Elles de la construction et le Centre étape, visant notamment le développement de modèles de mentorat considérant les réalités des femmes (mesure 26 : CCQ).

¹⁸ L'expression « mesures entamées » inclut les mesures établies comme étant initiées, en cours et avancées.

RÉALISATION DES MESURES D'ÉGALITÉ DES CHANCES ET DE SOUTIEN

Mesures continues

- Poursuite de la promotion des services en santé physique et psychologique du programme *CONSTRUIRE en santé* auprès des travailleuses de l'industrie en 2018 ; 98 femmes ont contacté le programme, générant 112 demandes de services. Le rapport annuel et les rencontres du Comité de promotion des avantages sociaux où siègent les associations patronales et syndicales ont été les moyens de communication privilégiés pour en faire la promotion (mesure 28 : CCQ).

Mesures en cours

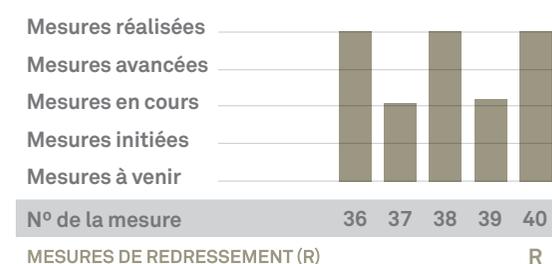
- Poursuite de l'offre par la CCQ du service d'information et d'accompagnement pour l'intégration des femmes dans l'industrie de la construction, incluant l'accès à l'industrie, le maintien en emploi et le soutien face aux difficultés vécues en milieu de travail, de même qu'un accompagnement pour les employeurs. Au cours de l'année 2018, 848 demandes d'information et d'accompagnement ont été reçues de la part des employeurs, des salariés ou des femmes intéressées à intégrer l'industrie (mesure 25 : CCQ).
- Offre continue du service d'information et d'accompagnement des femmes ainsi que de la Ligne relais-construction. La Ligne relais-construction a été lancée à l'automne 2017 par la CCQ en collaboration avec les associations patronales et syndicales pour aider les travailleuses, les travailleurs et les employeurs face à des inconduites, du harcèlement et de l'intimidation à caractère sexuel dans l'industrie (mesure 29 : CCQ, CNESST).
- Offre de formation aux personnes qui influencent le parcours des femmes. La RBQ a conclu les modalités d'une réglementation dans le cadre de la formation continue des entrepreneurs. Celles-ci permettent que les notions de mixité et de respect des droits de la personne soient admissibles comme sujet de formation continue. La CNESST signale aussi avoir réalisé cette mesure depuis 2016. Les autres partenaires ne jugent pas avoir pleinement réalisé la mesure et planifient des actions, en particulier pour la conception et la diffusion d'outils de sensibilisation et de soutien d'acteurs-clés (mesure 30 : ASP Construction, CCQ, CNESST, RBQ).
- Travail pour l'élimination des stéréotypes à l'égard des métiers traditionnellement masculins. Le SCF a mis en place une section complète intitulée « Sans Stéréotypes » sur son site Web, mettant des outils à la disposition des parents et du personnel des écoles et des services de garde pour lutter contre les stéréotypes sexuels, notamment pour les choix scolaires et professionnels. Le document « Stratégies pour l'accueil des femmes dans un groupe à prédominance masculine », qui vise à outiller le personnel scolaire en vue d'interventions dans des situations de harcèlement ou pour faire face à d'autres problématiques pouvant être vécues par les femmes dans un milieu majoritairement masculin, a été diffusé sur le site du MEES à l'automne 2018. Des infographies sont également diffusées sur Facebook pour toucher un plus vaste public avec son contenu. Celui-ci devrait être périodiquement remis à jour. La mise à jour en cours implique la consultation de partenaires externes voués à l'amélioration des conditions socioéconomiques des femmes (mesure 31 : Emploi-Québec, MEES, SCF).
- Poursuite de l'intégration par la RBQ 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 (mesure 32 : RBQ).
- Approbation en cours de l'inventaire des interdictions et des obligations en matière d'intimidation, de discrimination, de harcèlement de même que les recours afférents par le secteur du Secrétariat du travail du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (mesure 33 : STRAV).
- Poursuite du soutien à la mise en place d'un milieu de travail inclusif. Plus de 20 000 personnes ont été formées en 2018 par l'ASP Construction, en promouvant des méthodes de travail et des outils adéquats pour les travailleuses et travailleurs de la construction (mesure 34 : ASP Construction ; CNESST).

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. La complémentarité des engagements de chacun permet de maximiser les retombées de leurs gestes.

En 2018, les 5 mesures sont en cours (2) ou réalisées (3), incluant la mesure de redressement, tel que le montre le graphique suivant :

GRAPHIQUE – NIVEAU DE RÉALISATION EN 2018 DES 5 MESURES DU PAEF POUR ASSURER UNE RESPONSABILITÉ PARTAGÉE



RÉALISATION DES MESURES DE REDRESSEMENT TEMPORAIRES

La mesure de redressement temporaire (identifiée par un « R » sur le graphique) visant à assurer une responsabilité partagée est réalisée depuis 2015.

Mesures continues

- Soutien financier, en nature ou en expertise à des initiatives de groupes communautaires contribuant à l'atteinte des objectifs du PAEF : les Elles de la construction, le Centre étape et Intervention Jeunesse Emploi (*mesure 40 : CCQ*).

RÉALISATION DES MESURES D'ÉGALITÉ DES CHANCES ET DE SOUTIEN

Mesures continues

- Coordination et suivi des partenaires du PAEF, avec une personne-ressource dans chacune des organisations et un gabarit simplifiant la reddition de comptes. Les données concernant les engagements du PAEF sont de plus en plus présentes dans les rapports d'activités et les publications des partenaires. Par exemple, les CFP font une présentation annuelle de leurs engagements et réalisations liés au PAEF à leur comité de gestion, à leur commission scolaire et/ou au public. Il est à noter que la grande majorité des parties prenantes du PAEF ont fourni des informations pour la reddition de comptes. Néanmoins, des efforts restent à faire en ce qui concerne la documentation systématique des actions menées (*mesure 36 : CCQ ; tous les organismes concernés*).
- Poursuite de la stratégie de communication et de promotion du PAEF développée depuis 2016 par la CCQ, notamment, à travers la campagne « La mixité en chantier ». Des actions complémentaires sont rapportées par les partenaires comme le MIDI, qui mentionne une stratégie de communication réalisée (hyperliens sur son site Web vers le PAEF et soutien à la CCQ en communication d'information aux femmes immigrantes). Les CFP rapportent diverses actions et intentions de communication. Plusieurs CFP présentent annuellement le PAEF à leurs élèves, à leurs enseignants et/ou à leur comité de gestion ou prévoient le faire. Plusieurs font la promotion du PAEF dans divers événements (*mesure 38 : CCQ ; tous les organismes concernés*).

Mesures en cours

- Réalisation d'un portrait statistique du parcours des femmes en formation (candidatures, inscriptions et diplomation). Ce portrait est produit et partagé de façon variable par les CFP. Le MEES a réalisé un sondage auprès des CFP par une enquête *Relance*. Les données ont été recueillies à l'hiver 2017-2018 et leur analyse doit se faire au printemps 2019 pour produire un portrait statistique différencié selon le sexe, et examiner des stratégies de priorisation de places pour les femmes de manière à guider les CFP. Un document d'information sera produit par le MEES. La RBQ fournit des statistiques distinguant le sexe des propriétaires, actionnaires et répondants des entreprises et des constructeurs-propriétaires pour ceux dont la licence a été émise à partir de 2011. La majorité des partenaires associés à cette mesure n'ont pas démontré de réalisations (*mesure 37 : CCQ ; MEES ; RBQ ; CNESST ; CFP*).
- Communication épïcène dans les publications de la CCQ, notamment dans la revue *Carrières construction* et sensibilisation des directions à la rédaction épïcène. La plupart des CFP signalent leur adoption d'une communication épïcène, la sensibilité de leur corps professoral à cet enjeu ou leur volonté d'adopter la rédaction épïcène dans leurs communications (*mesure 39 : CCQ ; CFP*).

ACTIONS À VENIR

À la conclusion de la première phase (2015-2018) du Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction (PAEF) 2015-2024, un bilan des mesures s'avère nécessaire. L'année 2019 sera l'occasion de faire une analyse des mesures et pratiques porteuses et structurantes ainsi que des actions à reconduire pour la Phase 2 (2019-2021).

Pendant l'année se poursuivront de façon continue les efforts des parties prenantes engagées pour soutenir le parcours des femmes et accroître leur présence dans l'industrie. Les mesures de redressement continueront également à être mises en œuvre, ainsi que les efforts en accompagnement, formation et soutien des femmes en l'industrie.

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

PARTIES PRENANTES ENGAGÉES À L'ÉGARD DU PAEF	ABRÉVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES
Association de la construction du Québec	ACQ
Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec	ACRGTQ
Association des entrepreneurs en construction du Québec	AECQ
Association des professionnels de la construction et de l'habitation du Québec	APCHQ
Association patronale des entreprises en construction du Québec	APECQ
Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur de la construction	ASP Construction
Commission de la construction du Québec	CCQ
Centrale des syndicats démocratiques (Construction)	CSD Construction
Confédération des syndicats nationaux (Construction)	CSN Construction
Corporation des maîtres électriciens du Québec	CMEQ
Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec	CMMTQ
Commission des normes du travail	CNT
Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International)	CPQMC-I
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail	CNESST
Emploi-Québec	EQ
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	MTRAV
Régie du bâtiment du Québec	RBQ
Secrétariat aux affaires autochtones	SAA
Secrétariat à la condition féminine	SCF
Secrétariat du Conseil du trésor	SCT
Syndicat québécois de la construction	SQC

Voici la liste des centres de formation professionnelle (CFP) qui ont pris des engagements dans le cadre du PAEF 2015-2024. Ces CFP envoient un message collectif. La mise en œuvre des mesures sous leur responsabilité tiendra compte de la réalité et des moyens propres à chacun des centres. D'autres centres de formation pourront éventuellement joindre leurs efforts à la mise en œuvre du PAEF.

PARTIES PRENANTES ENGAGÉES À L'ÉGARD DU PAEF	ABRÉVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES
Centre de formation professionnelle A.-W.-Gagné	A.-W.-Gagné
Centre de formation professionnelle de la Baie-James	Baie-James
Centre de formation des métiers de l'acier	CFMA
Centre national de conduite d'engins de chantier	CNCEC
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
Centre de formation professionnelle Compétences Outaouais	CFPCO
Centre de formation professionnelle de Jonquière	Jonquière
Centre de formation professionnelle Le Chantier de 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

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

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

LÉGENDE

EN FONCTION DE LA SITUATION PRÉVALANT EN 2013 (SITUATION DE DÉPART POUR L'ÉTABLISSEMENT DES CIBLES DE LA PHASE 2015-2018 DU PAEF), CHACUN DES MÉTIERS ET OCCUPATIONS SPÉCIALISÉES ONT ÉTÉ CLASSÉS 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 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 comme « en progression ».
- « - » : Lorsque la part décline de plus de 0,2 %, la situation est considérée comme « en régression ».
- « = » : Entre les deux, la situation des femmes est considérée comme « stable ».

SITUATION EN 2014			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	Nombre de femmes	Main-d'œuvre totale	Part des femmes	Part des femmes
2 256	158 085	1,43 %	2 289	153 587	1,49 %	2 503	154 118	1,62 %	3 %
1 800	132 745	1,36 %	1 837	129 952	1,41 %	1 991	130 232	1,53 %	3 %
626	5 587	11,20 %	650	5 478	11,87 %	729	5 625	12,96 %	15 %
51	1 081	4,72 %	50	1 054	4,74 %	57	1 029	5,54 %	10 %
129	3 137	4,11 %	135	3 020	4,47 %	131	3 016	4,34 %	10 %
85	2 401	3,54 %	100	2 451	4,08 %	99	2 406	4,11 %	10 %
22	1 202	1,83 %	19	1 199	1,58 %	24	1 243	1,93 %	3 %
14	864	1,62 %	10	697	1,43 %	11	746	1,47 %	3 %
50	4 559	1,10 %	43	4 474	0,96 %	42	4 272	0,98 %	3 %
195	17 285	1,13 %	193	17 176	1,12 %	208	17 383	1,20 %	3 %
29	2 681	1,08 %	32	2 652	1,21 %	29	2 595	1,12 %	3 %
12	1 059	1,13 %	14	1 082	1,29 %	18	1 102	1,63 %	3 %
24	2 894	0,83 %	22	2 879	0,76 %	31	2 994	1,04 %	3 %
12	1 759	0,68 %	12	1 648	0,73 %	12	1 687	0,71 %	2 %
49	6 356	0,77 %	45	5 978	0,75 %	43	5 886	0,73 %	3 %
313	41 606	0,75 %	325	40 753	0,80 %	360	40 580	0,89 %	2 %
22	3 339	0,66 %	19	3 050	0,62 %	22	3 114	0,71 %	3 %
8	1 577	0,51 %	8	1 494	0,54 %	7	1 431	0,49 %	3 %
27	5 460	0,49 %	31	5 569	0,56 %	33	5 485	0,60 %	2 %
49	9 260	0,53 %	46	9 105	0,51 %	50	9 295	0,54 %	2 %
31	6 877	0,45 %	30	6 795	0,44 %	38	6 848	0,55 %	3 %
23	5 068	0,45 %	23	4 930	0,47 %	19	4 952	0,38 %	2 %
9	3 445	0,26 %	13	3 510	0,37 %	11	3 512	0,31 %	1 %
5	1 171	0,43 %	5	1 160	0,43 %	2	1 151	0,17 %	2 %
10	2 483	0,40 %	9	2 412	0,37 %	12	2 476	0,48 %	2 %
4	1 160	0,34 %	3	1 018	0,29 %	3	1 023	0,29 %	1 %
1	434	0,23 %	0	368	0,00 %	0	381	0,00 %	1 %
456	25 340	1,80 %	452	23 635	1,91 %	512	23 886	2,14 %	3 %
117	4 034	2,90 %	102	3 736	2,73 %	107	3 685	2,90 %	6 %
91	1 101	8,27 %	80	1 070	7,48 %	86	1 066	8,07 %	15 %
6	155	3,87 %	5	138	3,62 %	5	135	3,70 %	10 %
3	261	1,15 %	2	266	0,75 %	3	256	1,17 %	3 %
8	626	1,28 %	9	549	1,64 %	8	570	1,40 %	3 %
5	638	0,78 %	3	550	0,55 %	2	518	0,39 %	3 %
4	1 253	0,32 %	3	1 163	0,26 %	3	1 140	0,26 %	1 %
339	21 306	1,59 %	350	19 899	1,76 %	405	20 201	2,00 %	3 %

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

MÉTIER / OCCUPATION	SITUATION EN 2017		
	Nombre de femmes	Main-d'œuvre totale	Part des femmes
CIBLE GLOBALE			
Total de la main-d'œuvre	3 022	157 560	1,92 % +
CIBLES PAR MÉTIER ET OCCUPATION SPÉCIALISÉE			
Sous-total – Métiers	2 407	132 696	1,81 % +
Peintre	825	5 707	14,46 % +
Calorifugeur / Calorifugeuse	61	1 028	5,93 % +
Plâtrier / Plâtrière	149	3 109	4,79 % +
Carreleur / Carreleuse	131	2 425	5,40 % +
Poseur / Poseuse de revêtements souples	34	1 207	2,82 % +
Chaudronnier / Chaudronnière	13	724	1,80 % +
Ferblantier / Ferblantière	48	4 332	1,11 % =
Électricien / Électricienne	246	17 790	1,38 % =
Poseur / Poseuse de systèmes intérieurs	28	2 617	1,07 % =
Mécanicien / Mécanicienne d'ascenseur	17	1 135	1,50 % =
Cimentier-applicateur / Cimentière-applicatrice	31	3 036	1,02 % =
Grutier / Grutière	14	1 726	0,81 % =
Opérateur / Opératrice d'équipement lourd	58	6 047	0,96 % +
Charpentier-menuisier / Charpentière-menuisière	517	41 295	1,25 % +
Monteur-assembleur / Monteuse-assembleuse	25	3 202	0,78 % =
Ferrailleur / Ferrailleuse	7	1 427	0,49 % =
Couvreur / Couvreuse	45	5 735	0,78 % =
Tuyauteur / Tuyauteuse	59	9 371	0,63 % =
Opérateur / Opératrice de pelles	34	7 129	0,48 % =
Briqueteur-maçon / Briqueteuse-maçonne	27	4 928	0,55 % =
Frigoriste	11	3 655	0,30 % =
Mécanicien / Mécanicienne en protection-incendie	5	1 233	0,41 % +
Monteur-mécanicien (vitrier) / Monteuse-mécanicienne (vitrière)	19	2 493	0,76 % +
Mécanicien industriel / Mécanicienne industrielle de chantier	3	972	0,31 % =
Mécanicien / Mécanicienne de machines lourdes	0	373	0,00 % =
Sous-total – Occupations	615	24 864	2,47 % +
Occupations spécialisées :	112	3 838	2,92 % =
• Arpenteur / Arpenteuse	86	1 134	7,58 % -
• Scaphandrier (plongeur professionnel) / Scaphandrière (plongeuse professionnelle)	4	126	3,17 % -
• Soudeur / Soudeuse	2	244	0,82 % -
• Soudeur / Soudeuse en tuyauterie (haute pression)	9	547	1,65 % +
• Boutefeu-foreur / Boutefeu-foreuse	5	551	0,91 % +
• Monteur / Monteuse de lignes	6	1 236	0,49 % +
Autres occupations	503	21 026	2,39 % +

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 CLASSÉS 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 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 comme « en progression ».
- « - » : Lorsque la part décline de plus de 0,2 %, la situation est considérée comme « en régression ».
- « = » : Entre les deux, la situation des femmes est considérée comme « stable ».

SITUATION EN 2018				CIBLES 2018
Nombre de femmes	Main-d'œuvre totale	Part des femmes		Part des femmes
3 520	165 321	2,13 % +		3 %
2 761	138 433	1,99 % =		3 %
903	5 882	15,35 % +		15 %
67	1 047	6,40 % +		10 %
179	3 244	5,52 % +		10 %
134	2 487	5,39 % =		10 %
38	1 220	3,11 % +		3 %
14	732	1,91 % =		3 %
60	4 572	1,31 % +		3 %
271	18 255	1,48 % =		3 %
28	2 725	1,03 % =		3 %
16	1 127	1,42 % =		3 %
39	3 152	1,24 % +		3 %
14	1 735	0,81 % =		2 %
68	6 215	1,09 % =		3 %
645	44 242	1,46 % +		2 %
34	3 407	1,00 % +		3 %
8	1 578	0,51 % =		3 %
51	5 700	0,89 % =		2 %
78	9 687	0,81 % =		2 %
50	7 513	0,67 % =		3 %
24	5 017	0,48 % =		2 %
14	3 787	0,37 % =		1 %
7	1 343	0,52 % =		2 %
18	2 513	0,72 % =		2 %
0	873	0,00 % -		1 %
1	380	0,26 % +		1 %
759	26 888	2,82 % +		3 %
127	4 137	3,07 % =		6 %
101	1 213	8,33 % +		15 %
2	127	1,57 % -		10 %
1	285	0,35 % -		3 %
12	557	2,15 % +		3 %
4	604	0,66 % =		3 %
7	1 351	0,52 % =		1 %
632	22 751	2,78 % +		3 %



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

Coordination et rédaction : Vice-présidence du Soutien à la gouvernance

Correction d'épreuves : La Lanterne, services éditoriaux

Mise en page : Toucan Services Marketing

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