

ÉNAP

ÉCOLE NATIONALE
D'ADMINISTRATION
PUBLIQUE

enap.ca

Évaluation du PAEF 2015-2024

Direction des services-conseils de l'ENAP

RAPPORT PRÉSENTÉ à la Commission de la construction du Québec

16 juin 2025

© Tous droits réservés 2025 École nationale d'administration publique

NOTE

Les opinions exprimées dans ce texte n'engagent que la ou les personnes qui l'ont rédigé et ne sauraient refléter la position de l'École nationale d'administration publique.

L'ENAP autorise la reproduction, l'utilisation et la diffusion partielle ou intégrale de ce texte à condition que sa source soit citée, à savoir le nom de l'auteur ou de l'autrice, l'École nationale d'administration publique, écrit au long, le titre du document ainsi que l'année de sa parution.

Cette autorisation est accordée à des fins non commerciales, gratuitement sans limites de temps et sans limite territoriale.

© École nationale d'administration publique (ENAP) 2025

MANDANT

Commission de la construction du Québec

Madame Audrey Murray
Présidente-directrice générale
8485, avenue Christophe-Colomb
Montréal (Québec) H2M 0A7

MANDATAIRE

École nationale d'administration publique

Monsieur Jean-François Gascon
Directeur des services-conseils
555, boulevard Charest Est, 6^e étage
Québec (Québec) G1K 9E5

Leader du mandat, design et coordination de la démarche, conception des outils, triangulation des données pertinentes pour répondre aux questions d'évaluation, rédaction du rapport: Vénétia Sauvain

Porteur opérationnelle (logistique des collectes, mise en page) : Djamila Douadi

Analyse documentaire : Holiarifanja Randriamiarina Domoina

Appui à la conception du guide d'entrevues et de discussion : Holiarifanja Randriamiarina Domoina

Réalisation d'entrevues et animation de groupes de discussion : Holiarifanja Randriamiarina Domoina, Vénétia Sauvain

Transcriptions des entrevues et des discussions: Rachel Bourque, Sarah-Anne Delage-Vallières, Marianne Martineau, Karine Tremblay

Analyses qualitatives des entrevues et des discussions : Holiarifanja Randriamiarina Domoina

Appui à la conception des questionnaires Web : Beatriz Bernardes Ribeiro

Administration des questionnaires Web : Alain Dubois

Stratégie d'échantillonnage du questionnaire Entreprises : Beatriz Bernardes Ribeiro,

Analyses des données (questionnaire Web Entreprises) : Beatriz Bernardes Ribeiro

Analyse des données (questionnaire Web Partie prenantes) : Alain Dubois

Analyse des données transmis par la CCQ : Beatriz Bernardes Ribeiro, Alain Dubois, Venetia Sauvain

Révisseuse linguistique : Corinne Sarian

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES TABLEAUX ET FIGURES	IV
LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES	VIII
SOMMAIRE	I
MISE EN CONTEXTE DE L'ÉVALUATION	1
DESCRIPTION ET LOGIQUE D'INTERVENTION	1
STRATÉGIE D'ÉVALUATION.....	5
Limites de l'évaluation	12
GOUVERNANCE DE L'ÉVALUATION	13
RÉSULTATS	15
PERTINENCE DU PAEF	15
Soutenir le parcours des femmes.....	16
Offre d'un milieu favorable, inclusif et respectueux.....	28
Perception de la pertinence du PAEF.....	31
Responsabilité partagée.....	33
Évolution plus globale du contexte pendant la mise en œuvre du PAEF	34
Synthèse de la pertinence de l'intervention	36
PERTINENCE DE LA NATURE DE L'INTERVENTION	41
Synthèse de la pertinence de la nature de l'intervention	42
COHÉRENCE INTERNE	44
Synthèse de la cohérence interne du PAEF	49
EFFICACITÉ DE LA GOUVERNANCE	50
Structure de la gouvernance	51
Engagement mutuel et vision commune du PAEF	54
Rôles et responsabilités.....	56
Communication.....	60
Ressources mobilisées	61
Score global de gouvernance	62
Score global de leadership organisationnel en contexte de gouvernance	63

Scores globaux des questions d'évaluation	64
Synthèse de l'efficacité de la gouvernance du PAEF	64
EFFICACITÉ OPÉRATIONNELLE	67
Connaissance de la problématique de l'inclusion des femmes	67
Promotion, sensibilisation et connaissance de mesures favorisant l'inclusion des femmes	68
Offre des services d'information, d'accompagnement et de soutien	72
Mise en œuvre de la mesure 4 (CFP)	75
Non-mise en œuvre de la mesure 17	75
Utilisation des mesures réglementaires	76
Offre d'un milieu favorable, inclusif et respectueux : mesures 30, 32, 33, 34, 35	81
Synthèse de l'efficacité opérationnelle	85
EFFETS	87
Responsabilité partagée et effet d'entraînement	87
Diminution des barrières à l'entrée des femmes	88
Soutien au parcours des femmes et offre d'un milieu favorable, inclusif et respectueux	93
Effets non intentionnels	105
Synthèse des effets	106
ANNEXE I MATRICE D'ÉVALUATION	109
ANNEXE II MÉTHODOLOGIE D'ÉCHANTILLONNAGE DU QUESTIONNAIRE WEB ENTREPRISES	119
ANNEXE III PROFIL DES ENTREPRISES AYANT RÉPONDU AU QUESTIONNAIRE WEB	123
ANNEXE IV THÉMATIQUES D'ENTREVUE	131
ANNEXE VI QUESTIONNAIRE WEB ENTREPRISES	135
ANNEXE VII QUESTIONNAIRE WEB PARTIES PRENANTES	154
ANNEXE VIII PISTES D'AMÉLIORATION DU PAEF	180

TABLE DES TABLEAUX ET FIGURES

Tableau 1 Modèle logique.....	2
Tableau 2 Enjeux évaluatifs.....	5
Tableau 3 Sélection des mesures structurantes.....	7
Tableau 4 Nature des collectes de données.....	9
Tableau 5 Comparaison de la part des entreprises qui embauchent des femmes selon le nombre moyen de salariés entre 2015 et 2023.....	22
Tableau 6 Comparaison de la répartition du nombre de femmes par employeur embauchant au moins une femme entre 2015 et 2023.....	23
Tableau 7 Comparaison de la répartition des entreprises selon le nombre d'heures moyennes travaillées des femmes par entreprise entre 2015 et 2023.....	26
Tableau 8 Évolution des médianes des heures travaillées en fonction du sexe entre 2015 et 2023..	26
Tableau 9 Niveaux d'accord avec les énoncés concernant le climat de travail et la diversité sur les chantiers.....	30
Tableau 10 Niveau d'accord avec les énoncés concernant la pertinence du PAEF et ses mesures....	31
Tableau 11 Niveaux d'accord avec l'énoncé concernant la responsabilité partagée.....	34
Tableau 12 Niveaux d'accord avec les énoncés concernant l'impact de l'évolution du contexte économique de l'industrie sur les travailleuses.....	35
Tableau 13 Évolution des données concernant les enjeux de l'inclusion des femmes.....	38
Tableau 14 Catégorisation des mesures du PAEF.....	46
Tableau 15 Moyennes des notes concernant les énoncés liés à la structure de gouvernance.....	51
Tableau 16 Fréquences des notes concernant les énoncés liés à la structure de gouvernance.....	52
Tableau 17 Type de rencontres des parties prenantes avec la CCQ.....	53
Tableau 18 Moyennes des notes concernant les énoncés liés à l'engagement mutuel et à la vision commune du PAEF.....	55

Tableau 19 Fréquences des notes concernant les énoncés liés à l'engagement mutuel et à la vision commune du PAEF	55
Tableau 20 Moyennes des notes concernant les énoncés liés aux rôles et responsabilités.....	57
Tableau 21 Fréquences des notes concernant les énoncés liés aux rôles et responsabilités.....	58
Tableau 22 Moyennes des notes concernant les énoncés liés à la communication	60
Tableau 23 Fréquences des notes concernant les énoncés liés à la communication.....	61
Tableau 24 Moyennes des notes concernant les énoncés liés aux ressources financières	62
Tableau 25 Fréquences des notes concernant les énoncés liés aux ressources financières	62
Tableau 26 Moyenne des notes concernant les énoncés associés au leadership organisationnel en contexte de gouvernance	63
Tableau 27 Synthèse des scores de gouvernance.....	65
Tableau 28 Visionnement des outils de sensibilisation liés au PAEF par les entreprises	69
Tableau 29 Autres sources d'information et d'outils pour l'inclusion des femmes.....	73
Tableau 30 Suivi des formations par les entreprises	74
Tableau 31 Niveaux d'accord avec l'énoncé concernant l'effet des formations sur leur perception de l'inclusion des femmes.....	75
Tableau 32 Degré d'utilisation des mesures réglementaires par les femmes et les entreprises.....	76
Tableau 33 Comparaison 2015 et 2023 de la mobilité des travailleuses par rapport au fait d'avoir un employeur préférentiel	81
Tableau 34 Évaluation des objectifs des sous-actions de bonification des mesures de l'axe 4 du PAEF lors de la phase 3 (2023-2024).....	83
Tableau 35 Mesures ayant incité des entreprises à embaucher ou maintenir en emploi des femmes	89
Tableau 36 Mesures pouvant inciter des entreprises à embaucher des femmes	91
Tableau 37 Raisons pour lesquelles les entreprises n'ont pas embauché de femmes.....	92

Tableau 38 Raisons pour lesquelles une entreprise ne maintient pas en emploi une travailleuse dans son entreprise	93
Tableau 39 Actions prises par les entreprises pour favoriser la gestion d'équipes mixtes	96
Tableau 40 Écart entre la perception des entreprises et les raisons avancées par les travailleuses concernant leur départ définitif de l'industrie	97
Tableau 41 Associations patronales et syndicales comportant des femmes élues au sein de leurs instances dirigeantes	99
Tableau 42 Perception de l'inclusion des femmes dans l'industrie par les entreprises	101
Tableau 43 Perception des mythes par les entreprises	102
Tableau 44 Perception des mythes par les femmes (groupe de discussion)	103
Tableau 45 Niveaux d'accord avec l'énoncé concernant les effets négatifs des mesures du PAEF	106
Figure 1 Évolution du nombre et de la part des femmes inscrites à un programme d'études menant à un métier ou une occupation de la construction entre 2008 et 2023	17
Figure 2 Évolution du nombre et de la part des femmes diplômées dans les programmes d'études menant à un métier ou une occupation de la construction entre 2005 et 2023	19
Figure 3 Évolution du nombre et de la part des entrées des femmes dans l'industrie entre 1997 et 2023.....	21
Figure 4 Évolution du nombre et de la part des femmes actives sur les chantiers entre 1997 et 2023	21
Figure 5 Évolution du nombre et de la part des entreprises embauchant des femmes entre 1997 et 2023	22
Figure 6 Évolution de la répartition du nombre d'entrées des femmes dans l'industrie en fonction de leur statut de diplomation entre 2010 et 2023.....	24
Figure 7 Comparaison de la répartition des entrées dans l'industrie en fonction du sexe et du statut de diplomation en 2013 et 2023.....	25
Figure 8 Évolution du nombre de femmes devenues compagnons entre 2000 et 2023	27

Figure 9 Logique d'intervention et théorie du changement du PAEF	48
Figure 10 Fréquence des rencontres des parties prenantes, sans la CCQ, pour des mesures du PAEF	54
Figure 11 Connaissance de mesures favorisant l'inclusion des femmes	70
Figure 12 Source d'information initiale des mesures du PAEF	70
Figure 13 Promotion de l'inclusion des femmes par les associations patronales	71
Figure 14 Information et outils d'inclusion fournis par les associations patronales.....	73
Figure 15 Utilisation de la mesure facilitant l'accès à un certificat de compétence pour les femmes diplômées.....	78
Figure 16 Utilisation de la mesure facilitant l'accès à un certificat de compétence pour les femmes non diplômées	79
Figure 17 Évolution de la répartition des femmes ayant un employeur préférentiel ou non	80
Figure 18 Évolution du taux d'abandon global par cohorte annuelle entre 2010 et 2018	94
Figure 19 Évolution du taux d'abandon global par cohorte annuelle selon la diplomation	95

LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES

ACQ	Association de la construction du Québec
ACRGTO	Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec
AECQ	Association des entrepreneurs en construction du Québec (maintenant fusionnée avec l'ACQ, selon certains contextes récents)
APCHQ	Association des professionnels de la construction et de l'habitation du Québec
APECQ	Association patronale des entreprises en construction du Québec
ASP	Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur de la construction
ATF	Action travail des femmes
CC	Certificat de compétence
CCQ	Commission de la construction du Québec
CDPDJ	Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
CEGQ	Corporation des entrepreneurs généraux du Québec
CFP	Centre de formation professionnelle
CIAFT	Comité d'intégration et d'accompagnement des femmes sur le marché du travail
CIME-EMPLOI	Centre d'intégration au marché de l'emploi (Estrie)
CMEQ	Corporation des maîtres électriciens du Québec
CMMTQ	Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec
CNESST	Commission des normes, de l'équité, de la santé et la sécurité du travail
COFFRE	Centre d'Orientation et de Formation pour Femmes en Recherche d'Emploi (Montérégie)
CPQMCI	Comité paritaire de l'industrie de la plomberie et de la mécanique du bâtiment
CSD	Centrale des syndicats démocratiques

CSN	Confédération des syndicats nationaux
ENAP	École nationale d'administration publique
Étape-Emploi	Étape-Emploi (Capitale-Nationale)
FAQ-QNW	Femmes autochtones du Québec – Quebec Native Women
FTQ	Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
Le PONT	Le PONT – Service d'accueil et d'intégration pour immigrants
MTRAV	Ministère du Travail (anciennement ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale)
OSDMOF	Organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine
PAEE	Programme d'accès à l'égalité en emploi
PAEF	Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie
PFFE	Programme pour la formation des femmes en entreprise
POC	Programme d'obligation contractuelle
RBQ	Régie du bâtiment du Québec
SCF	Secrétariat à la condition féminine
SCT	Secrétariat du Conseil du trésor
SQC	Syndicat québécois de la construction
TCRI	Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes

SOMMAIRE

La pertinence du Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction (PAEF) 2015-2024, la pertinence de la nature de l'intervention, la cohérence interne, l'efficacité de la gouvernance ainsi que l'efficacité opérationnelle et les effets sont les critères évaluatifs sélectionnés pour l'évaluation du PAEF. En complément de l'analyse de la documentation existante et du traitement de données fournies par la Commission de la construction du Québec (CCQ), des données ont été collectées auprès des parties prenantes clés du PAEF (entrevues, groupes de discussion et questionnaire Web), auprès de travailleuses (groupes de discussion) et d'entreprises (questionnaire Web).

La problématique concerne l'inclusion des femmes exerçant un métier ou une occupation de la construction sur les chantiers assujettis à la Loi R-20.

PRINCIPAUX CONSTATS SELON LES CRITÈRES D'ÉVALUATION SÉLECTIONNÉS

CRITÈRES ÉVALUATIFS	PRINCIPAUX CONSTATS
<p>Pertinence du PAEF</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le PAEF demeure pertinent et cohérent avec la mission, les mandats et les responsabilités de la CCQ : il a catalysé des avancées notables depuis 2015, mais des défis d'accès à l'industrie, de rétention et de climat de travail persistent. ▪ Les parties prenantes s'entendent globalement sur l'utilité des mesures, même si leur portée et leur applicabilité soulèvent encore des interrogations, révélant un besoin de communication plus claire sur la problématique de l'inclusion des femmes dans l'industrie. ▪ Les progrès post-pandémie montrent que la présence des femmes peut croître rapidement, mais leur stabilité d'emploi reste perçue comme fragile, surtout chez les travailleuses marginalisées. ▪ Le maintien dans l'industrie est le nœud critique : l'expérience concrète varie selon le statut, l'origine ou l'identité de genre, et le climat de travail sur les chantiers demeurent inégalement inclusifs. ▪ L'idée d'une responsabilité collective gagne du terrain, mais reste moins partagée par les entreprises qui n'emploient pas de femmes.

CRITÈRES ÉVALUATIFS	PRINCIPAUX CONSTATS
<p>Pertinence de la nature de l'intervention</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le PAEF intègre une analyse différenciée selon le sexe et déploie des mesures structurantes qui ont le potentiel de soutenir le parcours des femmes, de favoriser des milieux inclusifs et de promouvoir une responsabilité partagée, mais il ne dispose pas encore de données ni de mécanismes suffisants pour suivre et cibler les femmes issues de la diversité. ▪ Son effet structurant reste par ailleurs limité, faute d'une obligation réglementaire imposant aux grandes entreprises de la construction d'adopter un programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) au sein de leur organisation pour leur propre personnel sur les chantiers; la mobilisation repose donc surtout sur la bonne volonté des entreprises.
<p>Cohérence interne</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La logique d'intervention du PAEF est jugée cohérente : ses diverses mesures peuvent effectivement produire les effets visés, même si leur impact reste conditionné par le contexte de l'industrie de la construction qui échappe partiellement au Programme. ▪ Plusieurs parties prenantes estiment toutefois qu'il faudrait aller plus loin en adoptant des mesures plus structurantes pour ancrer durablement la présence des femmes dans l'industrie de la construction. ▪ La structure du Programme est cohérente, mais certains libellés de mesures sont perçus comme complexes et reflètent des niveaux d'action variés. La durée initiale de dix ans, adaptée au contexte de conception, n'est plus jugée pertinente par les parties prenantes aujourd'hui.
<p>Efficacité de la gouvernance</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La gouvernance du PAEF est globalement solide : rôles clairs, leadership reconnu de la CCQ et engagement partagé. ▪ Néanmoins, la communication et la coordination – notamment avec les centres de formation professionnelle, les ministères et organismes – manquent de fluidité, les ressources mobilisées sont mal documentées et la reddition de comptes sur les actions et résultats demeure insuffisante. ▪ Des parties prenantes importantes ne sont pas suffisamment présentes (groupes d'employabilité, ministères).
<p>Efficacité opérationnelle</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les objectifs opérationnels du PAEF sont atteints : les règles d'accès aux chantiers ont été assouplies, des outils et services existent, une stratégie de communication et un soutien financier ont été mis en place, et la problématique est maintenant mieux comprise par les parties prenantes clés. ▪ Cependant, l'usage réel des mesures et des services reste concentré dans les entreprises qui emploient déjà des femmes.

CRITÈRES ÉVALUATIFS	PRINCIPAUX CONSTATS
Effets (efficacité globale)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le PAEF a accompagné les progrès observés concernant l'inclusion des femmes dans l'industrie de la construction, mais d'autres facteurs externes rendent son effet exact impossible à isoler. ▪ Le PAEF a mobilisé les parties prenantes autour d'une compréhension partagée de l'enjeu, normalisant l'inclusion des femmes jusque dans les instances dirigeantes des associations patronales et syndicales. ▪ Les mesures réglementaires ont contribué à la diminution des barrières d'entrée, tandis que le Programme pour la formation des femmes en entreprise (PFFE) (mesure 21 du PAEF) a favorisé le maintien des femmes en emploi, même si l'impact précis sur les embauches se mêle à celui d'autres mesures incitatives. ▪ Les actions pour instaurer un milieu sain restent en deçà des attentes. Les enjeux liés à la discrimination, à l'intimidation et au harcèlement demeurent un enjeu au sein de l'industrie. ▪ Les mesures de promotion et de sensibilisation touchent surtout les entreprises déjà ouvertes aux femmes. ▪ Les changements généraux de comportement observés par les acteurs et actrices sur le terrain ne peuvent pas être exclusivement attribués au PAEF. ▪ Enfin, une partie des entreprises et de la main-d'œuvre voit les mesures favorables aux femmes comme défavorisant les hommes, résultant d'une mauvaise compréhension de la notion de discrimination en vertu de la <i>Charte des droits et libertés de la personne</i>, et peut contribuer à accroître la stigmatisation des femmes sur les chantiers hostiles.

Les conclusions tirées de ces constats ont conduit à élaborer des recommandations pour l'amélioration continue du PAEF, présenté dans un document séparé. Ces suggestions portent sur :

- une meilleure communication des mesures du PAEF et de la question de l'inclusion des femmes et des mesures du PAEF;
- une meilleure coordination et communication entre les parties prenantes;
- une amélioration de la formule du PAEF et sa reddition de comptes;
- une priorisation des thématiques portées par les parties prenantes vis-à-vis des enjeux persistants de l'inclusion des femmes dans l'industrie de la construction.

MISE EN CONTEXTE DE L'ÉVALUATION

La Commission de la construction du Québec (CCQ) a mandaté l'École nationale d'administration publique (ENAP) pour évaluer la pertinence du Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction (PAEF) 2015-2024, la pertinence de sa nature d'intervention, sa cohérence interne, l'efficacité de sa gouvernance ainsi que son efficacité opérationnelle et ses effets.

Cette évaluation vise également à combler les besoins d'information de la CCQ et de ses partenaires quant aux leçons tirées de la mise en œuvre de ce programme dans le contexte spécifique de l'industrie de la construction au Québec, et ce, afin de préparer une nouvelle mouture du PAEF.

Les travaux de l'évaluation portent sur les trois phases du PAEF du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2024.

DESCRIPTION ET LOGIQUE D'INTERVENTION

Le PAEF est l'aboutissement d'une première mobilisation de l'industrie de la construction autour de la question de la présence des femmes dans l'industrie dans les années 1990-2010. Une résolution adoptée à l'unanimité par les représentants de l'industrie pour traiter de l'intégration des femmes dans l'industrie lors du Sommet de la construction au Québec en 1993, l'octroi à la CCQ du mandat d'élaborer des mesures pour intégrer, maintenir et augmenter le nombre de femmes dans l'industrie de la construction (art. 123.1 et 126.0.1) en 1995 ainsi que la mise en œuvre du premier programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction, entre 1997 et 2012, constitue les éléments clés de cette première mobilisation.

La deuxième mouture du PAEF (2015-2024) est structurée selon trois orientations, 40 mesures (phase 1 sur la période 2015-2018), 6 actions (phase 2 sur la période 2019-2021) et 22 bonifications (phase 3 sur la période 2023-2024) pour viser une première cible globale d'au moins 3 % de femmes actives dans l'industrie d'ici 2018 qui exercent un métier ou une occupation de la construction sur les chantiers assujettis à la Loi R-20. Cette cible a été atteinte en 2021 et actualisée pour atteindre au moins 4,5 % d'ici 2024.

La logique d'intervention de l'évaluation du PAEF 2015-2024 est présentée dans le modèle logique (**Tableau 1**). Il est issu de l'examen de la documentation disponible, notamment :

- CCQ (2015). *Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction (PAEF) 2015-2024*.
- CCQ (2022). *Bilan 2015-2021 du PAEF*.
- CCQ (2022). *Phase 3 du PAEF 2023-2024* [document de travail confidentiel].

Tableau 1 Modèle logique

<p>Raison d'être</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cadre légal de la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (Loi R-20) depuis 1995 : <ul style="list-style-type: none"> ○ L'article 126.0.1¹ : « La CCQ doit élaborer, après consultation de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, des mesures visant à favoriser l'accès, le maintien et l'augmentation du nombre des femmes sur le marché du travail dans l'industrie de la construction ». ○ L'article 123.1 indiquant que pour les pouvoirs réglementaires habilitant la CCQ : « Ces règlements peuvent aussi prévoir des normes différentes à l'égard des femmes et des personnes représentatives de la diversité de la société québécoise en vue de favoriser leur accès, leur maintien et leur rétention ainsi que l'augmentation de leur nombre sur le marché du travail dans l'industrie de la construction ». ▪ Le PAEF est inspiré des paramètres des programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) qui visent un employeur et l'embauche de son personnel. Le PAEF est adapté pour en faire un plan d'action d'industrie en tenant compte de ses spécificités structurelles (27 000 entreprises, dont la plupart comptent 5 salariés ou moins, ainsi qu'une main-d'œuvre et des entreprises mobiles d'un chantier à l'autre). ▪ État de situation à la fin du premier PAEF 1997-2012 : 1,34 % (2 191 femmes) sont actives dans l'industrie de la construction en 2012 alors qu'elles représentaient 0,29 % (243 femmes) en 1997 : <ul style="list-style-type: none"> ○ Très lente progression sur une longue période (15 ans). ▪ 50 organisations consultées pour élaborer le PAEF 2015-2024. ▪ Obstacles et enjeux à l'inclusion des femmes dans l'industrie, dont les climats de travail sur les chantiers.
<p>Orientations</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Soutenir le parcours des femmes. ▪ Créer un milieu favorable, inclusif et respectueux. ▪ Assurer une responsabilité partagée.
<p>Objectifs spécifiques</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Susciter l'intérêt et l'ouverture à la présence des femmes sur les chantiers. ▪ Favoriser la diplomation des femmes. ▪ Favoriser l'embauche des femmes.

¹ À compter du 1^{er} janvier 2025, la Loi modernisant l'industrie de la construction est venue bonifier l'article 126.0.1 de la Loi R-20 pour « La Commission doit élaborer, après consultation de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, des mesures visant à favoriser l'accès, le maintien, la rétention et l'augmentation du nombre de femmes et de personnes représentatives de la diversité de la société québécoise sur le marché du travail dans l'industrie de la construction ».

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Soutenir la rétention. ▪ Rendre efficaces le respect des droits fondamentaux et l'exercice des recours.
Objectifs opérationnels	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Évaluer l'opportunité de modifier les règles de gestion de la main-d'œuvre pour l'accès aux chantiers. ▪ Agir et évaluer l'opportunité de modifier les règles de gestion de main-d'œuvre. ▪ Outiller les employeurs. ▪ Soutenir l'apprentissage, le perfectionnement et l'avancement en emploi. ▪ Offrir des services d'information, d'accompagnement et de soutien. ▪ Assurer la gouvernance du PAEF. ▪ Développer une stratégie de communication et de promotion du PAEF. ▪ Créer un programme de soutien financier.
Nature de l'intervention	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Programme d'industrie issu d'une démarche de concertation, mesures mises en œuvre sur une base volontaire par les partenaires à partir d'une inspiration des paramètres des PAÉE. ▪ Partenaires : 9 organismes publics, 15 centres de formation professionnelle (CFP), l'ASP Construction, les associations patronales et syndicales. ▪ Population cible (bénéficiaires) : les femmes et les filles, femmes en emploi dans l'industrie, femmes en formation dans l'industrie ainsi que les entreprises et la main-d'œuvre de l'industrie. ▪ Portée : Ensemble du Québec.
Intrants	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fonds propres des partenaires et ressources humaines dédiées.
Activités	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Coordination et gouvernance : <ul style="list-style-type: none"> ○ Mesure 36 – partenaires engagés ○ CCQ coordonne le PAEF ○ Tables de concertation syndicales et patronales ▪ Activités de mise en œuvre des mesures, actions et bonifications par les partenaires, qui sont regroupées selon ces six types pour les fins de l'évaluation : <ul style="list-style-type: none"> ○ Mesures réglementaires ○ Mesures d'amélioration des connaissances ○ Mesures de formation et d'accompagnement des femmes ○ Mesures favorisant l'exercice des droits ○ Mesures de formation et d'accompagnement des milieux de travail ○ Mesures organisationnelles ▪ Activités de suivi et de reddition de comptes de la CCQ.
Extrants	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Modification de règles de gestion de la main-d'œuvre et de la formation professionnelle. ▪ Promotion, sensibilisation et formations diffusées auprès des femmes et des filles, des entreprises, des partenaires et de la société québécoise en général.

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Outils diffusés auprès des femmes et des entreprises, et d'actrices et acteurs relayeurs (entre autres : groupes d'employabilité, conseillers et conseillères en orientation, associations, ministères et organismes). ▪ Services d'information d'accompagnement et de soutien offerts aux femmes, aux entreprises et aux actrices et acteurs relayeurs. ▪ Stratégie de communication et de promotion du PAEF diffusée. ▪ Connaissances des droits fondamentaux par les entreprises et la main-d'œuvre. ▪ Accompagnement de la main-d'œuvre pour les recours en matière d'intimidation, de discrimination et de harcèlement en milieu de travail.
<p>Effets directs</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Connaissance du PAEF par l'industrie. ▪ Meilleure connaissance de la question de l'inclusion des femmes dans l'industrie de la construction. ▪ Diminution des barrières à l'entrée des femmes dans l'industrie. ▪ Augmentation de l'intérêt des femmes pour l'industrie. ▪ Changement de perception des parties prenantes clés (associations patronales et syndicales, ministères et organismes, CFP, groupe d'employabilité), vis-à-vis de l'inclusion des femmes dans l'industrie, ainsi que sur l'offre de climat sain et inclusif. ▪ Changement de perception des entreprises et des personnes sur les chantiers (hommes et femmes : clients, fournisseurs, donneurs d'ouvrage, main-d'œuvre, etc.) sur l'inclusion des femmes dans l'industrie de la construction, ainsi que sur l'offre de climat sain et inclusif.
<p>Effets intermédiaires</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Développement d'une vision commune de la question. ▪ Développement d'une action concertée (responsabilité partagée) par les acteurs de l'industrie concernant la problématique. ▪ Changement de comportement des employeurs et des employé-es, des établissements d'enseignement et des associations vis-à-vis de l'inclusion des femmes dans l'industrie de la construction. ▪ Offre d'un milieu favorable, inclusif et respectueux : <ul style="list-style-type: none"> ○ Changement de comportement des entreprises et des travailleurs vis-à-vis des travailleuses.
<p>Impacts (effets ultimes)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Augmentation de la présence des femmes exerçant un métier ou une occupation dans l'industrie de la construction : <ul style="list-style-type: none"> ○ Croissance des diplômées de l'industrie. ○ Augmentation de l'entrée des femmes dans l'industrie. ○ Rétention en emploi des femmes dans l'industrie.

STRATÉGIE D'ÉVALUATION

L'*Outil d'évaluation des programmes* (2023) et le *Guide d'accompagnement pour l'évaluation des interventions interministérielles* élaborés par le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT, 2023)² ont servi de fil conducteur pour évaluer le PAEF. Étant donné la complexité du PAEF, résultat de la concertation d'une multitude d'acteurs aux structures et aux règles de fonctionnement variables et en l'absence de fonds publics consacrés au PAEF, une évaluation globale du PAEF était préconisée. L'approche de la théorie du changement a été retenue afin de pouvoir lier la contribution des mesures du PAEF aux macroévolutions relatives à la présence des femmes dans l'industrie.

Les enjeux évaluatifs retenus pour l'évaluation du PAEF concernent la pertinence de l'intervention, la pertinence de la nature de l'intervention, la cohérence interne, l'efficacité de la gouvernance, l'efficacité opérationnelle et les effets du PAEF. Ces enjeux sont présentés dans le **Tableau 2**.

Tableau 2 Enjeux évaluatifs

Enjeux	Questions évaluatives
Pertinence du PAEF	<p>Le PAEF est-il cohérent avec la mission, les mandats et les responsabilités de la CCQ et avec les orientations gouvernementales?</p> <p>Le contexte justifie-t-il que l'industrie de la construction poursuive ses efforts en faveur de l'inclusion des femmes?</p>
Pertinence de la nature de l'intervention	<p>L'analyse différenciée selon les sexes ou une perspective intersectionnelle a-t-elle été prise en compte dans le PAEF?</p> <p>Dans quelle mesure le PAEF, tel qu'il a été conçu, est-il le véhicule le plus approprié pour atteindre les trois orientations : 1) Soutenir le parcours des femmes; 2) Créer un milieu favorable, inclusif et respectueux; et 3) Assurer une responsabilité partagée?</p>
Cohérence interne	<p>Le lien logique entre les extrants (mesures) du PAEF et les effets souhaités fonctionne-t-il (logique d'intervention)? Quelles sont les hypothèses de réussite du PAEF (théorie du changement)?</p>

² Secrétariat du Conseil du trésor (2023). *Outil d'évaluation des programmes*.
 Secrétariat du Conseil du trésor (2023). *Évaluation des interventions interministérielles : guide d'accompagnement*.

Enjeux	Questions évaluatives
<p>Efficacité de la gouvernance</p>	<p>Les rôles et les responsabilités des parties prenantes aux processus de planification, de coordination et de déploiement du PAEF sont-ils définis adéquatement?</p> <p>La CCQ exerce-t-elle son rôle de leader conformément aux attentes dans la planification, la coordination et le déploiement de l'intervention?</p>
<p>Efficacité opérationnelle</p>	<p>Les objectifs opérationnels du PAEF ont-ils été atteints?</p> <p>Les mesures d'amélioration des connaissances ont-elles contribué à une meilleure connaissance de la question de l'inclusion des femmes dans l'industrie?</p>
<p>Effets (efficacité globale)</p>	<p>Dans quelle mesure le PAEF a-t-il abouti à une action concertée des parties prenantes pour favoriser l'inclusion des femmes dans l'industrie?</p> <p>Dans quelle mesure les mesures, actions et bonifications proposées dans le PAEF ont-elles contribué à l'atteinte des effets souhaités?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Les mesures réglementaires et les mesures de renforcement des capacités ont-elles contribué à diminuer les barrières à l'entrée des femmes dans l'industrie? ▪ Les mesures réglementaires, de renforcement des capacités et de promotion/sensibilisation ont-elles contribué à des changements de perception et de comportements des entreprises et des parties prenantes clés concernant le recrutement et la rétention des femmes dans l'industrie ainsi que la mise en œuvre d'un climat de travail sain et inclusif pour toutes et tous? <p>Des effets non intentionnels ont-ils été constatés?</p>

Par ailleurs, certaines mesures structurantes ont fait l'objet d'une évaluation plus spécifique de leur efficacité opérationnelle et globale (**Tableau 3**). Le SCT qualifie de mesure structurante toute « mesure ou action ayant une grande portée, cohérente avec les principes et les grands objectifs qui sous-tendent l'intervention interministérielle et dont les résultats auront des effets tangibles et durables dans le temps sur la population ciblée, l'environnement ou le développement culturel, social ou économique de la société » (2023 : 40). Les critères habituellement retenus pour juger du

caractère structurant d'une mesure sont : leur contribution à l'atteinte de l'objectif général (sa cohérence), leur portée potentielle (sa capacité à toucher une large population) et leur capacité à influencer le changement. L'innovation, l'investissement et leur importance stratégique sont également des critères déterminants. La sélection des mesures a fait l'objet d'un atelier de travail et d'une rencontre de validation avec les associations patronales et syndicales :

- La plupart des mesures qui visent à changer des règles sont également retenues en raison de leurs effets potentiels structurants sur la problématique de l'inclusion et de rétention des femmes dans l'industrie.
- L'ensemble des mesures classées « milieu favorable, inclusif et respectueux », qui agissent toutes en faveur du même objectif avec des effets potentiels déterminants sur le climat de travail et pour lesquelles les parties prenantes responsables des mesures sont les mêmes, ont également été retenues.

Tableau 3 Sélection des mesures structurantes

Thématiques	Mesures structurantes retenues
Formation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mesure 4 : Accorder une priorité d'accès aux femmes pour les programmes d'études menant à des métiers ou occupations de la construction, notamment en revoyant les règles d'admission et en réservant un nombre minimum de places par cohorte (CFP).
Mesures réglementaires	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mesure 14 : Évaluer l'opportunité de modifier les règles permettant de délivrer un certificat de compétence aux diplômées d'un programme d'études sans qu'un employeur confirme par écrit à la CCQ qu'il s'engage à l'embaucher, et ce, avec l'appui d'une analyse d'impact (CCQ). ▪ Mesure 16 : Évaluer l'opportunité de modifier les règles permettant de délivrer un certificat de compétence pour toutes les femmes non diplômées ayant une garantie d'emploi de 150 heures pendant deux ans, qu'il y ait ou non ouverture de bassin, et ce, avec l'appui d'une analyse d'impact (CCQ). ▪ Mesure 17 : Proposer des modifications au Règlement sur les contrats de travaux de construction des organismes publics pour y inclure une section relative au Programme d'obligation contractuelle (POC) à venir et assister la CCQ et ses collaborateurs dans la détermination des modalités d'un tel programme (SCT). ▪ Mesure 20 : Évaluer l'opportunité de modifier les règles, avec l'appui d'une analyse d'impact, permettant de soutenir l'intégration et la rétention des femmes sur les chantiers, notamment sur ces éléments : a) Les règles de calcul des ratios compagnons-apprentis lorsqu'il s'agit d'embaucher une femme; b) Accorder la mobilité provinciale pour toutes les femmes avec un

Thématiques

Mesures structurantes retenues

certificat de compétence valide ou favoriser l'accès à un employeur préférentiel pour les travailleuses.

**Milieu favorable,
inclusif et
respectueux**

- **Mesure 30** : Offrir des formations aux personnes qui influencent le parcours des femmes, en incluant des notions de mixité et de respect des droits de la personne [...]³ (CCQ, ASP, RBQ, CNESST).
- **Mesure 32** : Intégrer 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 des candidats qui souhaitent obtenir une licence RBQ. Sensibiliser les deux corporations mandataires (CMMTQ et CMEQ) afin qu'elles intègrent également ces notions dans le processus de validation des compétences des candidats. Sensibiliser aussi les organisations offrant des programmes de formation reconnus par la RBQ (ACQ, APCHQ, APECQ et MELS).
- **Mesure 33** : Évaluer les moyens de renforcer l'effectivité des droits et responsabilités, notamment en matière d'intimidation, de harcèlement et de discrimination. (MTRAV).
- **Mesure 34** : Soutenir la mise en place d'un milieu de travail inclusif, sécuritaire et respectueux des droits de la personne, notamment à travers ces actions :
 - a) Identifier certains problèmes en santé et sécurité du travail ainsi que les bonnes pratiques déjà en place ou à mettre en place pour assurer la sécurité et préserver la santé et l'intégrité physique des femmes. Diffuser les résultats et les 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 (ASP Construction).
 - b) Assurer la vérification, lors de plaintes, des enjeux touchant la santé psychologique (CNESST).
 - c) Rendre efficient l'accès à des installations sanitaires adéquates sur les chantiers (CNESST).
- **Mesure 35** : Évaluer les impacts du Carnet référence construction sur l'égalité des chances en emploi (Ministère du Travail).

Afin de répondre aux questions d'évaluation, une vaste collecte de données a été réalisée (**Tableau 4**).

³ Pour lire le libellé complet de la mesure, consulter la page 30 du [Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction \(PAEF\) 2015-2024](#).

Tableau 4 Nature des collectes de données

Sources	Période de collecte et d'analyse	Type d'analyses	Enjeux évaluatifs
Documentation sur le PAEF (documents officiels et documents de travail du programme, bilan 2019-2021, bilans annuels 2015-2022, études réalisées dans le cadre du PAEF, évaluations du PFFE)	Automne 2024	Analyses qualitatives	Pertinence, pertinence de la nature de l'intervention, cohérence interne, efficacité opérationnelle
Sondage Léger auprès des travailleuses (2024)	Automne 2024	S.O. (données quantitatives)	Effets
21 entrevues auprès de parties prenantes engagées au PAEF (ACRGTO, ACQ, AECQ, APECQ, APCHQ, ASP, CEGQ, CMEQ, CMMTO, CNESST, CPQMCI, CSN, CSD, CCQ (3), FTQ, MTRAV, RBQ, SCT, SQC.)	Septembre 2024 à janvier 2025	Analyses qualitatives	Pertinence, pertinence de la nature de l'intervention, cohérence interne, efficacité de la gouvernance, efficacité opérationnelle, effets (perception)
1 groupe de discussion (CFP)	Décembre 2024	Analyses qualitatives	Pertinence, cohérence interne, efficacité de la gouvernance, efficacité opérationnelle, effets (perception)
1 groupe de discussion (SCF, FAQ-QNW, TCRI, CIAFT, OSDMOF [Étape-Emploi, Le PONT, CIME, COFFRE]) 2 entrevues : ATF, CDPDJ	Janvier 2025	Analyses qualitatives	Pertinence, pertinence de la nature de l'intervention, effets (perception)
2 groupes de discussion (travailleuses de l'industrie)	Octobre 2024 et janvier 2025	Analyses qualitatives	Pertinence, efficacité opérationnelle, effets (perception)
Questionnaire Web Entreprises	Accessible du 10 décembre 2024 au 22 janvier 2025	Population : 36 726 entreprises « en affaires »	Pertinence, efficacité opérationnelle, effets

	Analyse : janvier et février 2025	Échantillonnage initial avec environ 20 475 entreprises (courriels valides). Taux de réponse 6 %, n=1164. Marge d'erreur moyenne : 6 % ⁴ Méthode de calage ou calibration (pondération du groupe cible et post-stratification selon la région, le secteur et la présence de femmes entre 2015 et 2024) Analyses quantitatives descriptives et de statistiques avancées (notamment, méthode d'estimation par domaine).	
Questionnaire Web Parties prenantes (n=32, 6 associations patronales, 5 associations syndicales, 7 MO, 11 CFP, 1 CCQ, et 2 organismes d'employabilité)	Accessible du 12 février au 10 mars 2025 Analyse en mars 2025	Analyses quantitatives descriptives	Efficacité de la gouvernance, effets (perception)
Données de la CCQ	Fournies : Janvier-février 2025 Analyse en janvier, février, mars 2025	Analyses quantitatives descriptives et statistiques avancées.	Efficacité opérationnelle, effets

Outre les enjeux évaluatif cités dans le **Tableau 4**, les personnes ayant répondu aux questionnaires ont été interpellées sur des pistes d'amélioration du PAEF (en annexe du présent rapport). La première étape de l'évaluation a consisté en l'examen de la documentation disponible concernant le PAEF, notamment les bilans annuels du PAEF de 2015 à 2022, qui faisaient état de l'avancement

⁴ La marge d'erreur varie en fonction de la variabilité des réponses aux différentes options de réponse de chaque question.

de la mise en œuvre des mesures, ainsi que des activités portées par les parties prenantes (intitulées « Réalisations »). Cette documentation a permis d'identifier les différentes catégories de mesures ou actions inscrites au PAEF et de confirmer la logique d'intervention du PAEF, ainsi que sa théorie du changement. Elle a également servi à l'établissement des réalisations des organisations engagées dans le PAEF pour alimenter la conduite des entrevues.

La collecte et l'analyse des données se sont déroulées en parallèle, en fonction des étapes de validation des outils de collecte avec la CCQ ainsi que de la disponibilité des répondant-es.

Les outils de collecte de données suivants ont été élaborés :

- Un guide d'entrevue et de discussion a été élaboré pour les entrevues avec les parties prenantes, les groupes de discussion auprès des centres de formation professionnelle (CFP), les groupes d'intérêts concernant les femmes et les groupes de discussion auprès des femmes de l'industrie.
- Un questionnaire Web adressé aux entreprises de l'industrie de la construction selon une stratégie d'échantillonnage détaillée en annexe.
- Un questionnaire Web adressé aux parties prenantes.

Les questions de ces outils découlent des questions d'évaluation (enjeux évaluatif) selon les thématiques convenues dans la matrice d'évaluation. Les questions et thématiques de la matrice ont été transposées en énoncés et intégrées aux guides en fonction du type d'information recherché et des parties prenantes interrogées. Lors des entrevues et des discussions, les répondant-es avaient la possibilité de détailler certains sujets qui leur semblent plus importants, tandis que les questionnaires Web étaient principalement composés de questions fermées et quelques questions ouvertes.

L'information recueillie durant les entrevues et les discussions a fait l'objet de synthèses et a été codée en différentes catégories d'analyse selon les enjeux évaluatifs. Pour la présentation et la synthèse des données collectées, les informations obtenues ont été regroupées par question, puis par thème et enfin par catégorie. Les résultats de cette analyse ont été validés en triangulant les données avec d'autres sources d'information, notamment la documentation recensée durant la première phase de l'évaluation. Ces analyses ont notamment servi à bonifier le questionnaire Web adressé aux parties prenantes.

Les données collectées par le questionnaire Web Entreprises ont fait l'objet d'une analyse descriptive, de tests d'indépendance du Khi carré⁵ selon les catégories « Entreprises qui embauchent des femmes » et « Entreprises qui n'embauchent pas de femmes », ainsi que d'analyse de corrélations⁶.

Le premier objectif du questionnaire Web Parties prenantes était de collecter les données nécessaires à l'évaluation de l'efficacité de la gouvernance selon le questionnaire et la méthodologie de calcul de scores fourni par le SCT (2023a : 48-52). Le questionnaire a été adapté et les scores ont été calculés conformément aux instructions fournies dans le guide d'accompagnement intitulé *Évaluation des interventions interministérielles* (SCT, 2023a : 53-54). Les parties prenantes concernées par ces questions étaient celles engagées au PAEF.

La dernière étape de l'évaluation consistait en la triangulation des constats issus des analyses quantitative et qualitative à la suite des collectes de données afin d'élaborer des conclusions générales, de renforcer leur validité et de formuler des recommandations dans une logique d'amélioration continue. Les résultats des analyses et les constats triangulés pour répondre aux questions d'évaluation fait l'objet du présent rapport. Des recommandations sont également proposées.

Limites de l'évaluation

Comme toute évaluation de programme, l'évaluation du PAEF comprend certaines limites.

- Les extrants potentiels du PAEF n'ont pas fait l'objet d'indicateurs de suivi. Le bilan 2015-2021 du PAEF et les bilans annuels du PAEF font état des réalisations, sous la forme d'activités portées par les parties prenantes. Des indicateurs de suivi des extrants auraient permis de juger l'efficacité opérationnelle du PAEF, notamment par rapport à sa portée. Des indicateurs de portée sont notamment des indicateurs en nombre de personnes rejointes par les différentes activités, actions et mesures du PAEF.
- De manière générale, les personnes ayant pris part aux entrevues, aux groupes de discussion et ayant répondu au questionnaire Web Parties prenantes n'étaient pas nécessairement les personnes présentes lors des consultations initiales (2013-2014) pour l'élaboration du PAEF et pour la phase 1 (2015-2018) ou lors des consultations en 2019-2020 pour la phase 2 (2019-

⁵ Il s'agit d'une analyse permettant d'étudier si deux groupes de répondant-es donnent des réponses différentes pour une même variable. On détermine le résultat de ces tests en étudiant si la signification asymptotique (p) est inférieure à 0,1.

⁶ Il s'agit d'une analyse qui quantifie la force de la liaison entre deux variables. Plus le coefficient de corrélation (r) est élevé en valeur absolue, plus les deux variables sont liées.

2021). La majorité des parties prenantes consultées sont surtout celles qui ont participé aux consultations en 2022-2023 pour la phase 3 (2023-2024).

- Un grand nombre de répondant-es, parmi les parties prenantes issues des ministères et organismes ainsi que des CFP, n'étaient pas en mesure de parler de manière générale du PAEF, notamment sur la pertinence de la nature de l'intervention, de sa cohérence interne ou de sa gouvernance. Les perspectives de ces parties prenantes étaient limitées à la mise en œuvre de leur mesure et à leur interaction avec la CCQ.
- Malgré la stratégie d'échantillonnage mise en œuvre, les résultats du questionnaire Web Entreprises ne peuvent pas être généralisés à l'ensemble des entreprises de l'industrie de la construction. Cela n'empêche pas d'établir des constats valables et pertinents, qui servent d'intrants de réflexion pour mieux cibler les actions portées par le PAEF qui s'adressent aux entreprises.

GOUVERNANCE DE L'ÉVALUATION

Ce mandat est réalisé sous la supervision de la CCQ. L'évaluation a nécessité une collaboration rigoureuse, une documentation approfondie, le développement d'outils, la réalisation de collectes de données, l'analyse et la rédaction d'un rapport et de recommandations afin de juger de la pertinence du PAEF, de la pertinence de sa nature de l'intervention, de sa cohérence interne, de l'efficacité de sa gouvernance, de son efficacité opérationnelle et de ses effets.

Pour mener à bien cette évaluation, l'ENAP avait pour mission de :

- collecter, analyser et recenser les données relatives au PAEF au moyen d'outils créés spécialement pour le mandat;
- communiquer les constats des analyses relatives au PAEF;
- présenter des recommandations à la suite des constatations tirées des activités d'analyse;
- respecter les échéances et les coûts autorisés par la CCQ.

La CCQ devait assumer les responsabilités suivantes :

- Transmettre à l'ENAP toute documentation pertinente sur le PAEF en temps opportun;
- Fournir la liste des personnes (noms, adresses courriel) qui participeront aux entrevues, aux groupes de discussion et aux questionnaires Web en temps opportun;
- Prévoir une stratégie de communication pour la collecte des données auprès des personnes ciblées (entrevues, groupes de discussion et questionnaires);
- Valider et bonifier les livrables remis par l'ENAP en temps opportun.

Le respect des délais initiaux prévus à l'évaluation dépendait fortement de la transmission des données nécessaires pour la réalisation des collectes et des analyses (documentation,

coordonnées des répondant-es, données quantitatives), ainsi que de la validation des outils de collecte en temps opportun. Ceux-ci ont fait l'objet de plusieurs étapes itératives de validation. La table de concertation du PAEF, composée de représentant-es des associations syndicales et patronales de l'industrie, a été consultée pour l'élaboration du cadre d'évaluation et du questionnaire Web Entreprises.

Un grand nombre d'ateliers de travail entre la CCQ et l'ENAP ont eu lieu en janvier et février 2025 pour la production des données quantitatives concernant l'industrie de la construction.

Une synthèse préliminaire de l'analyse des données disponibles, sous la forme d'un document Word et d'une présentation Genially, a été produite en amont du rapport d'évaluation, pour répondre aux exigences de calendrier de la CCQ concernant la diffusion des constats préliminaires auprès des parties prenantes ciblées. Une présentation des constats préliminaires de l'évaluation a été réalisée dans ce contexte.

RÉSULTATS

Cette section du rapport expose les résultats de l'évaluation du PAEF pour chacun des enjeux évaluatifs ciblés.

PERTINENCE DU PAEF

L'évaluation de la pertinence du PAEF 2015-2024 repose sur l'analyse de plusieurs aspects visant à comparer le contexte initial du Programme (2013-2015) avec la situation actuelle afin d'identifier les écarts entre la réalité observée et celle souhaitée au terme du PAEF. Elle permet de déterminer si le Programme répond à un besoin réel dans la société, si une intervention publique est nécessaire ou, dans le cas d'un programme bien implanté, si sa poursuite reste justifiée. Enfin, elle évalue également l'alignement du Programme avec les priorités gouvernementales. L'évaluation de la pertinence repose sur les questions suivantes :

- Le PAEF est-il cohérent avec la mission, les mandats et les responsabilités de la CCQ et avec les orientations gouvernementales?
- Le contexte justifie-t-il que l'industrie de la construction poursuive ses efforts en faveur de l'inclusion des femmes?

La démonstration se fonde sur l'ensemble des données collectées.

La pertinence du PAEF repose d'abord sur les obligations légales de la CCQ, qui « doit élaborer, après consultation de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), des mesures visant à favoriser l'accès, le maintien et l'augmentation du nombre des femmes sur le marché du travail dans l'industrie de la construction » (Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (Loi R-20, art. 126.0.1). Ces obligations légales ont été adoptées par le gouvernement en 1995 et bonifiées le 1^{er} janvier 2025⁷.

Le PAEF 2015-2024 est également une réponse au résultat mitigé de la première mobilisation de l'industrie de la construction autour de la question de la présence des femmes dans l'industrie dans les années 1990-2010 et de la faible présence de femmes exerçant un métier ou une occupation sur les chantiers assujettis à la Loi R-20. Selon une analyse des données provenant de l'Enquête nationale auprès des ménages de Statistique Canada de 2011, le Québec présentait une proportion

⁷ À compter du 1^{er} janvier 2025, la Loi modernisant l'industrie de la construction est venue bonifier l'article 126.0.1 de la Loi R-20 pour « La Commission doit élaborer, après consultation de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, des mesures visant à favoriser l'accès, le maintien, la rétention et l'augmentation du nombre de femmes et de personnes représentatives de la diversité de la société québécoise sur le marché du travail dans l'industrie de la construction ».

de 2,1 % de femmes pour les professions assimilables aux métiers ou occupations définis par le *Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction* ou par les conventions collectives québécoises, comparativement à une moyenne nationale canadienne de 3,1 % ([CCQ, 2014](#)).

Le PAEF s'aligne sur la *Charte des droits et libertés de la personne*, dont il est une réponse. Le PAEF est cohérent avec les orientations gouvernementales, en particulier avec les *Stratégies gouvernementales pour l'égalité entre les femmes et les hommes*.

La pertinence du PAEF 2015-2024 s'évalue sur la base de l'évolution des enjeux de l'industrie de la construction concernant les trois orientations du Programme :

1. Soutenir le parcours des femmes
 - a. Intérêts des femmes pour l'industrie
 - b. Accès à la formation
 - c. Accès à l'industrie (règles de gestion de la main-d'œuvre pour l'accès au chantier et embauche)
 - d. Progression et maintien en emploi
2. Créer un milieu favorable, inclusif et respectueux
3. Assurer une responsabilité partagée

Soutenir le parcours des femmes

Le parcours des femmes dans l'industrie ne se réduit pas une série d'étapes linéaires et la diversité des trajectoires individuelles est reconnue par les parties prenantes. En effet, l'industrie de la construction se distingue par une grande mobilité de la main-d'œuvre, avec des déplacements fréquents entre chantiers, régions et entreprises. De plus, le travail est caractérisé par un statut d'emploi temporaire, avec des contrats de courte durée variant de quelques jours à plusieurs mois, influencés par la mise en œuvre des projets et les conditions climatiques. Les chantiers sont caractérisés par une succession d'entreprises et de main-d'œuvre qui se relaient en fonction de leurs spécialités. L'industrie repose sur un tissu d'entreprises majoritairement de petite taille, plutôt familiales. Par ailleurs, bien que le pluralisme syndical soit une caractéristique de l'industrie, les régimes d'avantages sociaux, les fonds de formation et les conventions collectives demeurent harmonisés à l'échelle du Québec.

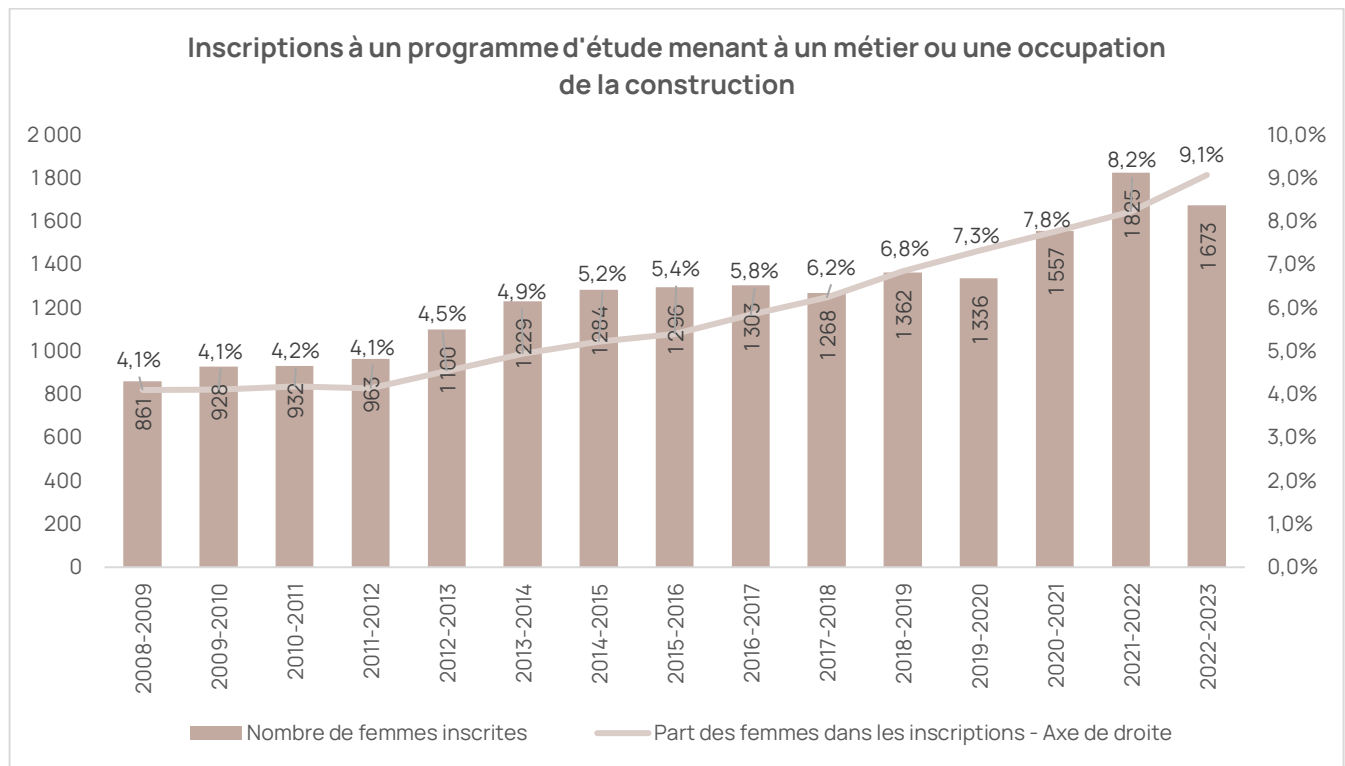
Ainsi, la réalité du parcours des femmes dans ce domaine est bien plus dynamique et fragmentée que ne le laisserait entendre une approche linéaire, nécessitant une prise en compte des spécificités structurelles de l'industrie. Toutefois, le parcours des femmes dans le PAEF a été historiquement découpé selon une série d'étapes pour identifier des mesures pertinentes à chacune de celles-ci : intérêt pour l'industrie, accès à la formation, puis accès à l'industrie et intégration, rétention et avancement en emploi.

Ainsi, il est pertinent d'examiner dans quelle mesure ces caractéristiques particulières de l'industrie sont vécues différemment par les travailleuses comparativement aux travailleurs, ainsi que par les femmes diplômées par rapport à celles qui ne le sont pas. À cet égard, les femmes font face à des défis à chaque étape de leur parcours, ce qui justifie le recours à une présentation linéaire à des fins d'analyse.

Intérêts des femmes pour l'industrie

L'intérêt des femmes pour l'industrie de la construction est un sujet crucial, touchant à l'attractivité des métiers et occupations régis par la Loi R-20, tant pour les jeunes filles démarrant leur vie active que pour les femmes envisageant une réorientation professionnelle.

Les données retenues pour indiquer en partie l'intérêt des femmes pour l'industrie de la construction correspondent surtout à l'évolution des inscriptions à un programme d'étude menant à un métier ou une occupation dans l'industrie de la construction (**Figure 1**).



Source : Ministère de l'Éducation (2024), données transmises par la CCQ le 4 décembre 2024.

Figure 1 Évolution du nombre et de la part des femmes inscrites à un programme d'études menant à un métier ou une occupation de la construction entre 2008 et 2023

D'après la **Figure 1**, la part des femmes dans les inscriptions⁸ aux programmes menant à un métier ou une occupation de la construction a progressé au cours des dix dernières années. En 2012-2013, elles représentaient 4,5 % des inscriptions, un chiffre qui a plus que doublé pour atteindre 9,1 % en 2022-2023. Cette augmentation s'est faite dans un contexte où le nombre total d'inscriptions a connu une diminution progressive entre 2015-2016 et 2019-2020. Pendant cette période, les inscriptions des femmes ont stagné autour d'une moyenne de 1 308 par année. Après une reprise post-pandémie en 2020-2021 et 2021-2022, le nombre total d'inscriptions en 2022-2023 est resté légèrement supérieur à celui de 2019-2020, avec une différence d'environ 200 inscriptions. Les inscriptions féminines ont suivi cette tendance, atteignant un pic en 2021-2022 avec 1 825 inscrites.

Ces données confirment la perception des personnes ayant participé au **groupe de discussion CFP** qui estiment qu'après avoir augmenté, le nombre de femmes inscrites dans leur programme d'études a tendance à stagner dans un contexte où le nombre total des personnes inscrites diminue. Les participant-es estiment que susciter l'intérêt des femmes pour l'industrie de la construction reste un enjeu majeur. Cependant, ces personnes expriment une incertitude quant aux actions supplémentaires à entreprendre et considèrent que ce défi dépasse leur champ de responsabilité.

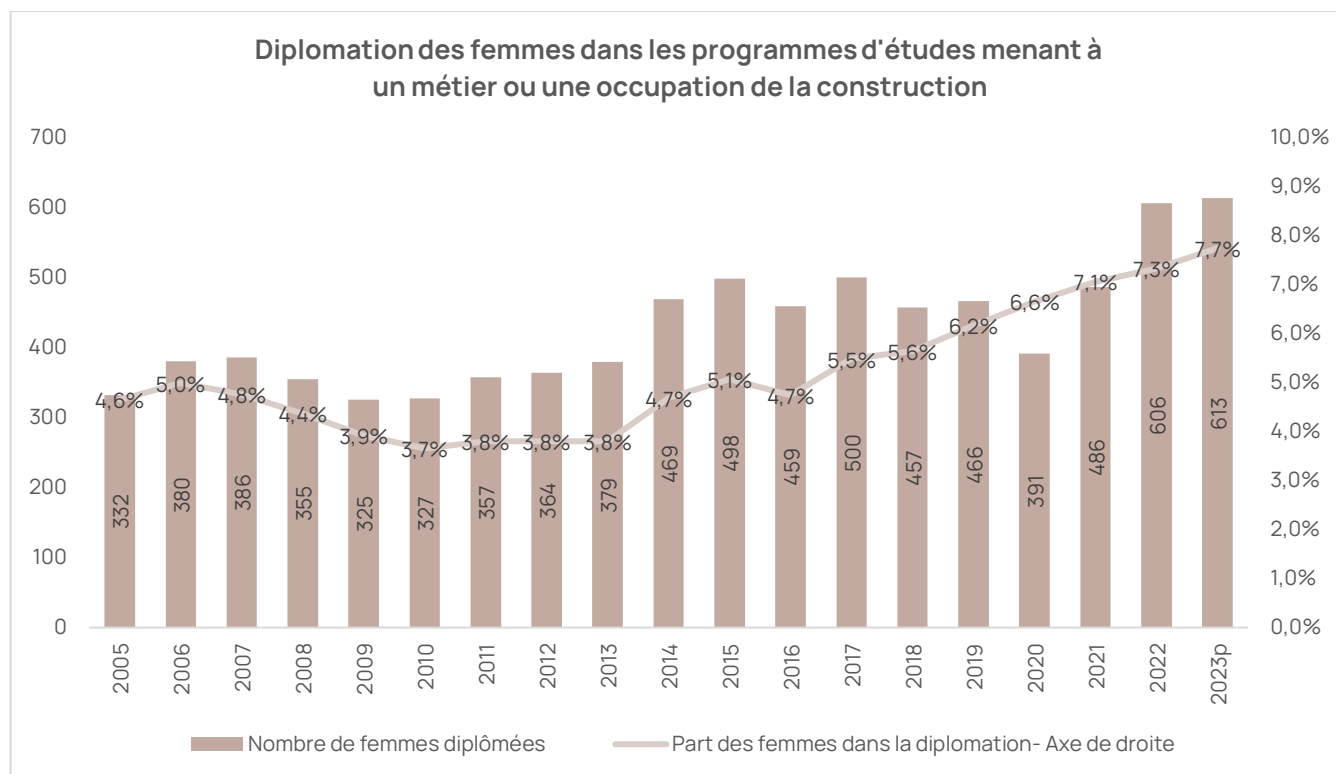
Il est donc essentiel d'examiner les facteurs qui motivent les femmes à choisir une carrière dans la construction. Selon le sondage **Léger** réalisé pour CCQ en 2024 **auprès des travailleuses**, les principales raisons évoquées par les répondantes sont l'intérêt, la passion ou l'aptitude pour le travail manuel (68 %), une rémunération intéressante (36 %), l'influence familiale ou la présence d'un membre de la famille actif dans la construction (34 %), et la disponibilité d'emplois ou les besoins de main-d'œuvre (20 %). Notamment, l'intérêt, la passion ou l'aptitude pour le travail manuel est particulièrement prononcé chez les 18-34 ans, avec 72 % des répondantes citant cette motivation.

En conclusion, bien que l'industrie de la construction soit perçue favorablement par une partie de la population, des efforts concertés sont encore pertinents pour renforcer son attractivité auprès des femmes. Cela est d'autant plus pertinent que, la progression constante de la part des femmes, alors que le nombre total d'inscriptions stagne ou diminue, souligne leur rôle croissant dans l'industrie. Cela suggère que le bassin féminin représente une ressource stratégique pour renforcer l'attractivité de l'industrie et compenser la baisse globale des inscriptions.

⁸ À noter qu'une personne est comptabilisée pour chacune des années scolaires que dure son programme d'études, ce qui explique la différence entre le nombre d'inscriptions et le nombre de diplômes émis. La plupart des programmes d'études menant à la construction s'étale sur plus de 12 mois.

Accès à la formation

L'accès à la formation fait ici référence à l'accès aux programmes d'études menant à un métier ou une occupation dans l'industrie de la construction. Pour évaluer cet accès, le nombre de femmes diplômées de ces programmes est présenté (**Figure 2**).



Source : Ministère de l'Éducation (2024), données transmises par la CCQ le 4 décembre 2024.

Figure 2 Évolution du nombre et de la part des femmes diplômées dans les programmes d'études menant à un métier ou une occupation de la construction entre 2005 et 2023

Le nombre total de diplômés, toutes catégories confondues, a progressé entre 2005 et 2013, atteignant un pic de 10 015 diplômés. Toutefois, depuis 2015, une baisse constante a été observée, atteignant son niveau le plus bas en 2020, avant de repartir à la hausse entre 2021 et 2023 sous l'effet des pics d'inscription liés à la reprise post-pandémie.

En ce qui concerne les femmes, après une période de stagnation relative entre 2009 et 2013, avec une moyenne annuelle d'environ 350 diplômées, leur nombre a suivi une progression constante plus

marquée à partir de 2014⁹ (**Figure 2**). Plus précisément, le nombre de femmes diplômées a connu une augmentation au cours des dix dernières années, passant de 379 diplômées en 2013 à 606 en 2022.

Ainsi, le nombre de femmes diplômées a suivi une dynamique de progression inverse à la tendance générale. En conséquence, la part des femmes diplômées a doublé en près d'une décennie, passant de 3,8 % en 2013 à 7,3 % en 2022.

Des données supplémentaires seraient nécessaires pour déterminer si le taux d'abandon des femmes inscrites à des programmes d'études est plus élevé, égal ou inférieur à celui des hommes, afin d'évaluer la pertinence de l'accès à la formation comme enjeu. Lors de l'examen des enjeux, la question de la diplomation des femmes n'a pas été soulevée par les CFP participant au groupe de discussion.

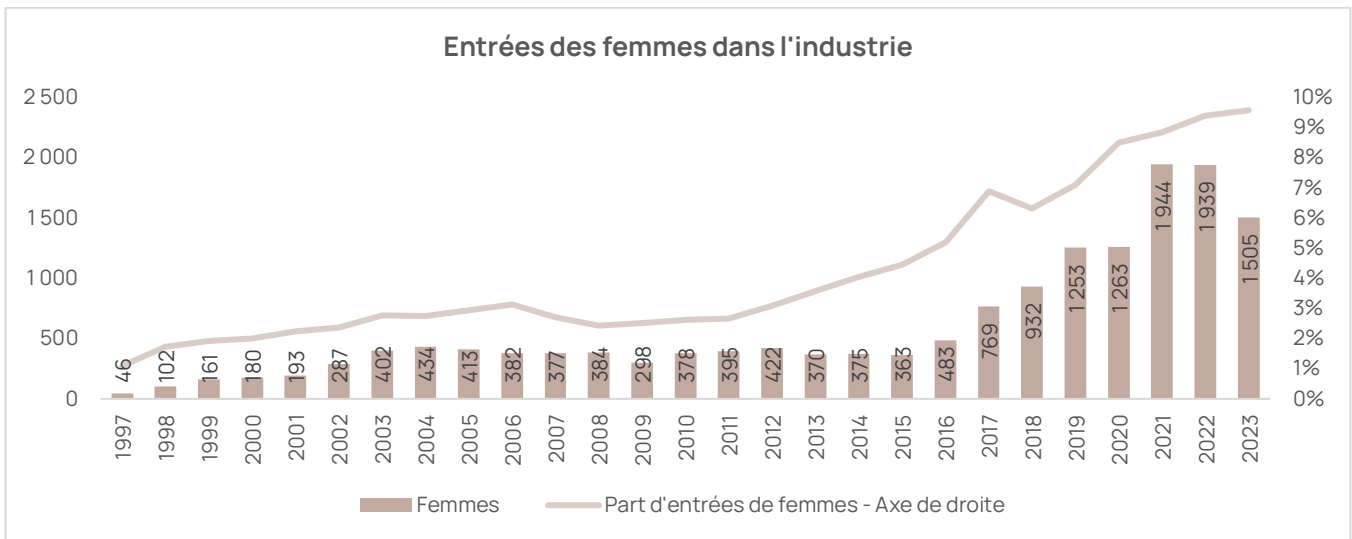
Pour l'instant, au vu des données disponibles, et mis à part le fait que le nombre de femmes diplômées est structurellement plus faible que celui des hommes en raison du déséquilibre initial des inscriptions, rien ne permet de considérer la diplomation comme un enjeu majeur.

Accès à l'industrie

L'accès à l'industrie repose en premier lieu sur l'obtention d'un certificat de compétence, un document essentiel permettant à la main-d'œuvre d'exercer sur les chantiers régis par la Loi R-20.

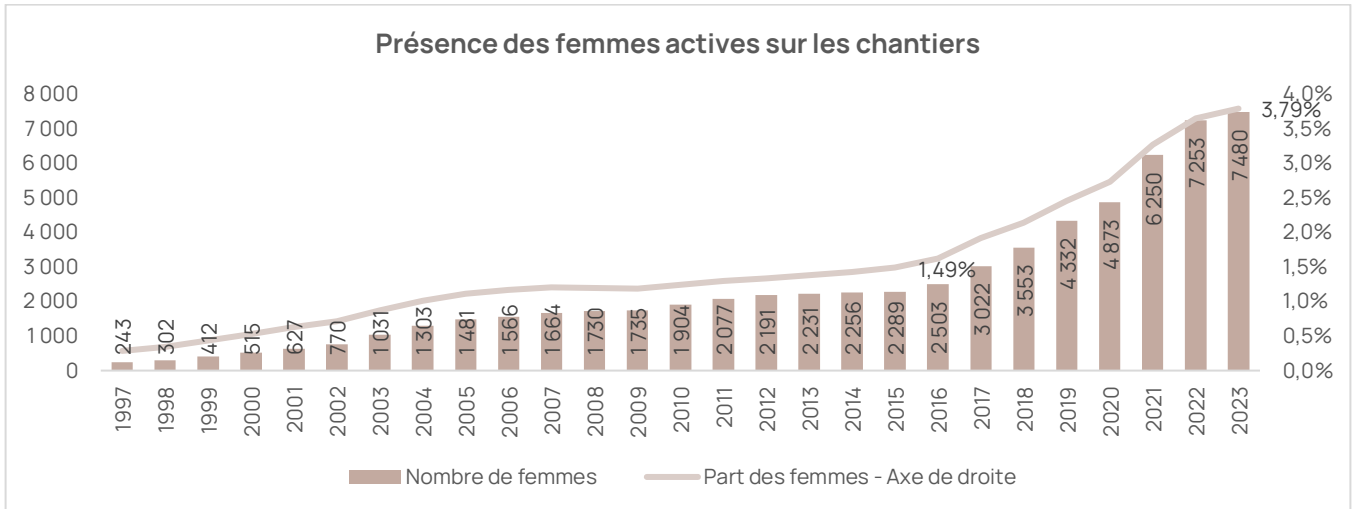
L'[entrée dans l'industrie](#) (**Figure 3**) considère la déclaration d'au moins une heure de travail pour la première fois. L'intégration de la présence active des femmes est évaluée par les heures de travail sur les chantiers (**Figure 4**), le nombre et la part des entreprises embauchant des femmes (**Figure 5**), la part des entreprises qui embauchent des femmes selon le nombre moyen de salariés (**Tableau 5**) et la répartition du nombre de femmes par employeur embauchant au moins une femme (**Tableau 6**).

⁹ Une baisse d'environ 16,1 % du nombre de femmes diplômées a été enregistrée en 2020 par rapport à 2019, mais cette donnée n'influence pas la tendance générale. Cette baisse est attribuable aux perturbations causées par la pandémie de COVID-19 sur la tenue des cours et des examens. Comparativement, la baisse du nombre d'hommes diplômés entre 2019 et 2020 a été plus forte (baisse d'environ 22,6 %) et le nombre d'hommes diplômés en 2021 est resté bas comparé à 2019 (-9,7 %) alors que les femmes diplômées ont connu une légère augmentation de 4,3 % sur la même période.



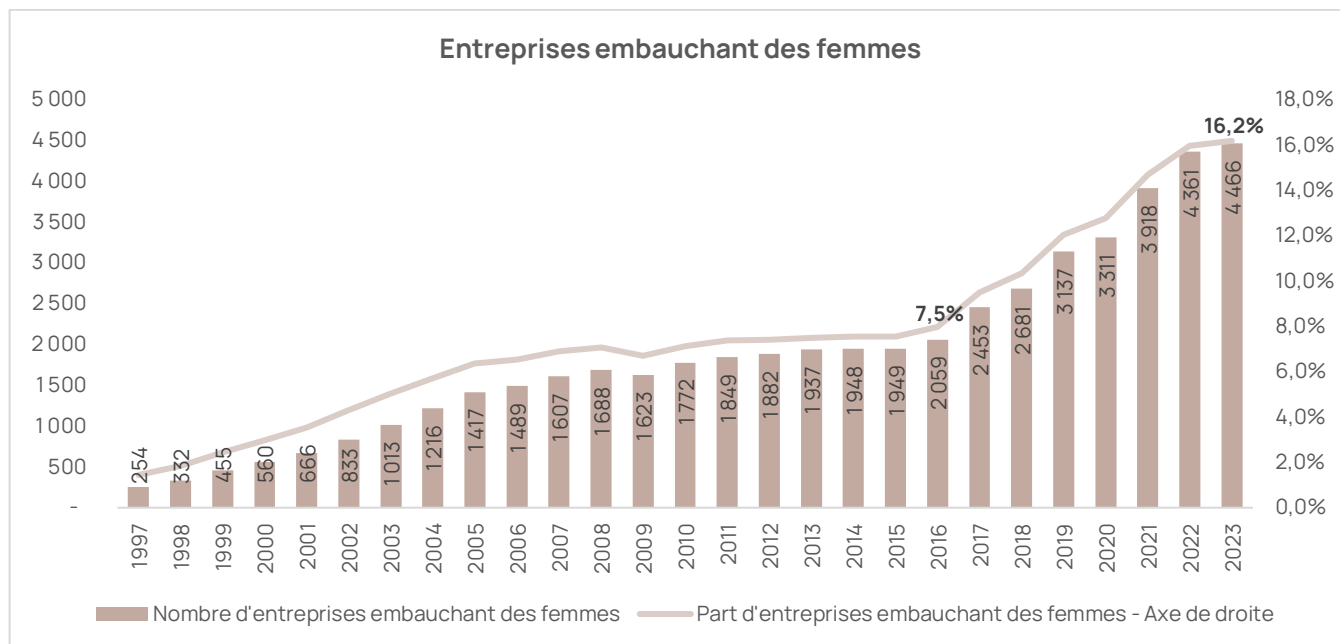
Source : CCQ (2024), Les femmes dans la construction – Portrait statistique 2023. Une entrée correspond à la première apparition dans l'industrie, c'est-à-dire la première heure déclarée dans l'industrie.

Figure 3 Évolution du nombre et de la part des entrées des femmes dans l'industrie entre 1997 et 2023



Source : CCQ (2024), Les femmes dans la construction – Portrait statistique 2023. Une personne est considérée active si elle déclare au moins une heure travaillée pendant l'année.

Figure 4 Évolution du nombre et de la part des femmes actives sur les chantiers entre 1997 et 2023



Source : CCQ (2024), Les femmes dans la construction – Portrait statistique 2023.

Figure 5 Évolution du nombre et de la part des entreprises embauchant des femmes entre 1997 et 2023

Tableau 5 Comparaison de la part des entreprises qui embauchent des femmes selon le nombre moyen de salariés entre 2015 et 2023

Nombre moyen de salariés	Part des entreprises qui embauchent des femmes	
	2015	2023
5 salariés et moins	5 %	9 %
6 à 10 salariés	12 %	30 %
11 à 25 salariés	25 %	45 %
26 à 50 salariés	34 %	67 %
Plus de 50 salariés	71 %	86 %
Total	8 %	16 %

Source : CCQ (2024), Les femmes dans la construction – Portrait statistique 2023.

Tableau 6 Comparaison de la répartition du nombre de femmes par employeur embauchant au moins une femme entre 2015 et 2023

Nombre de femmes embauchées	Nombre d'entreprises		Part (%)	
	2015	2023	2015	2023
1	1 461	2 897	75,0 %	64,9 %
2	263	733	13,5 %	16,4 %
3	99	320	5,1 %	7,2 %
4	38	128	1,9 %	2,9 %
5	27	85	1,4 %	1,9 %
6 à 10	51	186	2,6 %	4,2 %
11 à 25	8	97	0,4 %	2,2 %
26 à 50	2	17	0,1 %	0,4 %
Plus de 50	0	3	0,0 %	0,1 %
Total	1 949	4 466	100 %	100 %

Source : CCQ (2024), Les femmes dans la construction – Portrait statistique 2023.

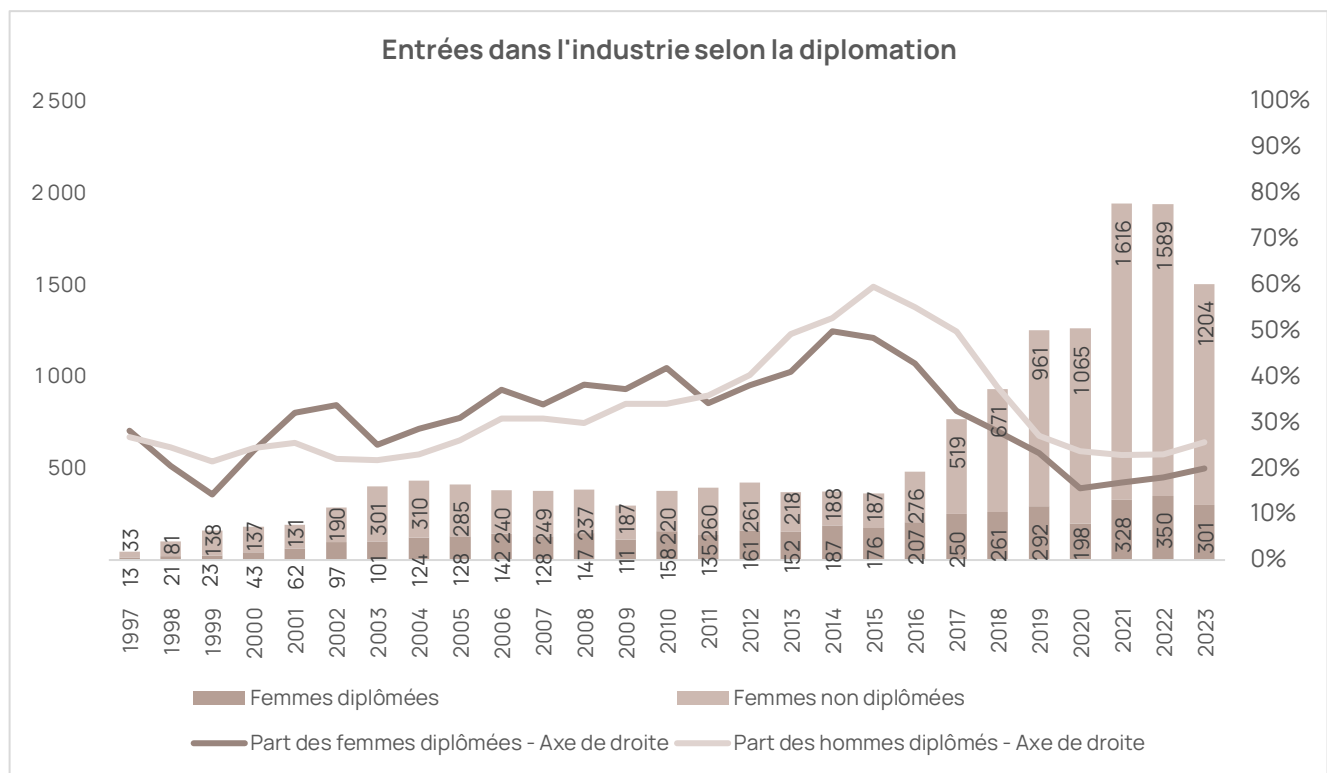
Le nombre d'entrées de femmes a connu une forte hausse à partir de 2017 (**Figure 3**). Avec 1 505 entrées en 2023, la part des femmes actives a plus que doublé depuis 2013, passant de 3,58 % à 9,58 % des nouvelles entrées dans l'industrie. En parallèle, le nombre de femmes actives a triplé entre 2013 et 2023, passant de 2 231 (1,38 %) à 7 480 en 2023 (3,79 %) (**Figure 4**).

Cette tendance se reflète également dans la forte augmentation du nombre d'entreprises embauchant des femmes, qui a plus que doublé entre 2016 et 2023, passant de 1 937 entreprises en 2013 (7,5 %) à 4 466 en 2023 (16,2 %) (**Figure 5**). Les entreprises comptant un nombre moyen de salariés plus élevé ont une plus grande propension à embaucher des femmes. Bien que cette tendance se soit maintenue entre 2015 et 2023, la proportion d'entreprises embauchant des femmes a également doublé dans toutes les catégories, quel que soit leur effectif moyen (**Tableau 5**). Enfin, la part des entreprises embauchant plus de deux femmes a également progressé entre 2015 et 2023 (**Tableau 6**).

Toutefois, malgré ces progrès notables, l'accès des femmes à l'industrie de la construction reste un enjeu pertinent. Les femmes représentent encore une proportion minoritaire de la main-d'œuvre, et des efforts soutenus sont nécessaires pour assurer une intégration durable et équitable. Cela est particulièrement vrai en l'absence de données croisées concernant les femmes appartenant à d'autres groupes sous-représentés et d'une analyse intersectionnelle des enjeux d'accessibilité.

Par ailleurs, durant les entrevues et les groupes de discussion, notamment la **discussion avec les CFP**, l'importance du passage de la diplomation vers le premier emploi a été soulignée comme étant déterminante pour l'intégration, la progression et le maintien des femmes en emploi.

Au-delà de ces données globales, des disparités sont constatées entre les femmes diplômées et les femmes non diplômées.

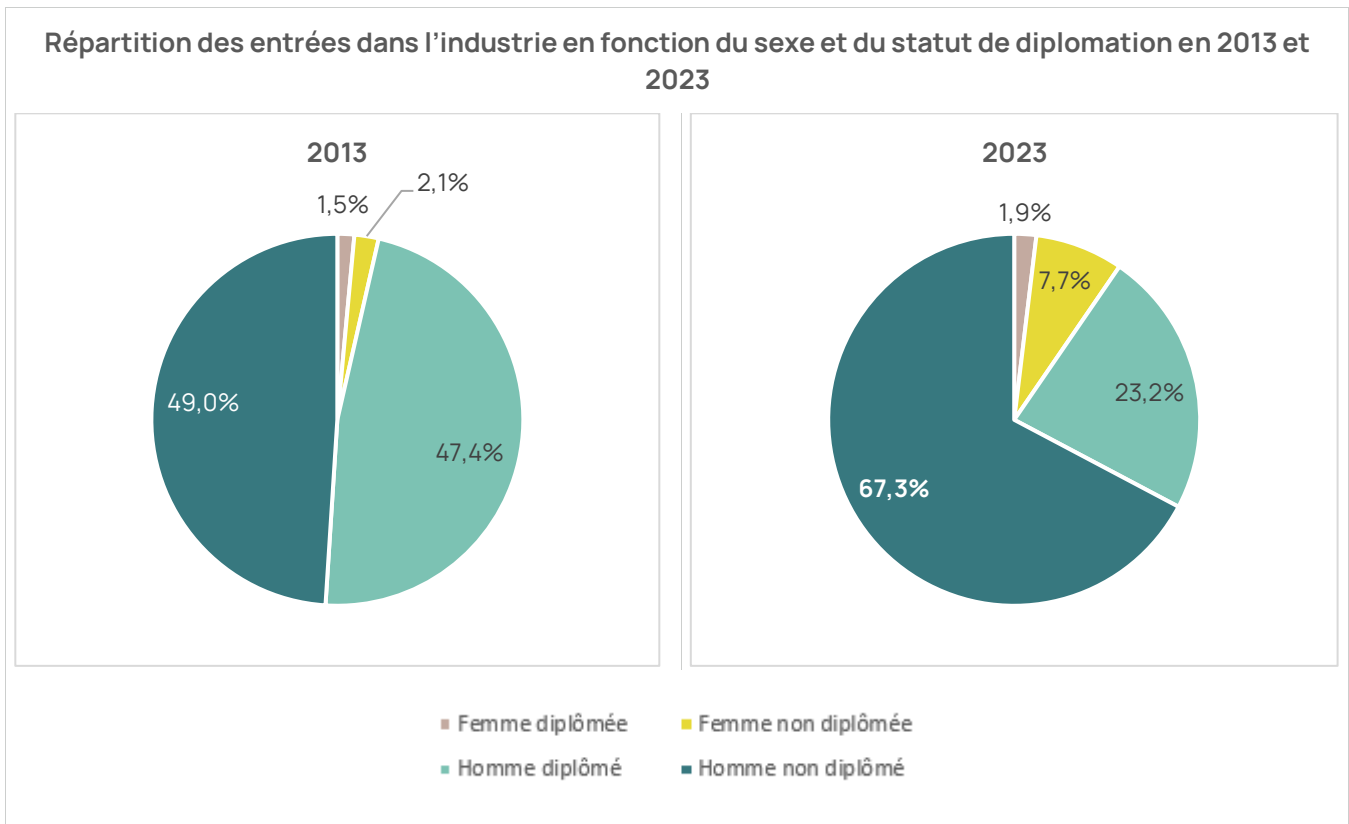


Source : CCQ (2024), Les femmes dans la construction – Portrait statistique 2023.

Figure 6 Évolution de la répartition du nombre d'entrées des femmes dans l'industrie en fonction de leur statut de diplomation entre 2010 et 2023

La **Figure 6** montre que la part des entrées des femmes diplômées a augmenté entre 2011 et 2014, avant de diminuer progressivement jusqu'à atteindre un plateau à partir de 2020. Cette tendance est exactement la même que celle observée chez les hommes et fluctue en fonction de l'activité économique et des périodes de pénurie de main-d'œuvre.

La **Figure 7** illustre une forte augmentation de la part des entrées d'hommes non diplômés par rapport aux hommes diplômés au cours des dix dernières années, leur nombre ayant plus que doublé. En revanche, la part des entrées des femmes diplômées est restée pratiquement stable.



Source : Données transmises par la CCQ le 27 janvier 2025, traitées par l'ENAP.

Figure 7 Comparaison de la répartition des entrées dans l'industrie en fonction du sexe et du statut de diplomation en 2013 et 2023

On peut conclure que la problématique de l'entrée des personnes diplômées par rapport aux personnes non diplômées n'est pas spécifique aux femmes. Les entrevues avec les parties prenantes indiquent qu'il n'y a pas de consensus sur cet enjeu.

Rétention ou maintien en emploi

L'enjeu de la rétention des femmes dans l'industrie de la construction est celui qui préoccupe le plus l'ensemble des parties prenantes aux entrevues et aux discussions. Les heures travaillées dans l'industrie sont un bon indicateur de la rétention ou du maintien en emploi des femmes.

Tableau 7 Comparaison de la répartition des entreprises selon le nombre d'heures moyennes travaillées des femmes par entreprise entre 2015 et 2023

Moyenne d'heures	Nombre d'entreprises	
	2015	2023
< 150	681	1 074
150-499	603	1 352
500-999	409	1 198
1 000-1 499	168	578
1 500-1 999	79	252
2 000 et +	9	12
Total	1 949	4 466

Source : Données transmises par la CCQ le 4 décembre 2024.

Bien que leur nombre absolu ait augmenté, la part des entreprises employant des femmes moins de 150 heures en moyenne a quant à elle diminué, passant 35 % (681) en 2015 à 24 % (1 074) en 2023. La part des entreprises faisant travailler les femmes en moyenne 1 000 heures et plus est passée de 13 % (256) en 2015 à 19 % (842) en 2023 (**Tableau 7**).

Tableau 8 Évolution des médianes des heures travaillées en fonction du sexe entre 2015 et 2023

Années	Médianes des heures travaillées par année	
	Femmes	Hommes
2015	528	929
2016	571	964
2017	531	980
2018	593	1 040
2019	636	1 077
2020	576	991
2021	651	1 131
2022	736	1 172
2023	795	1 171

Source : Données transmises par la CCQ le 27 janvier 2025.

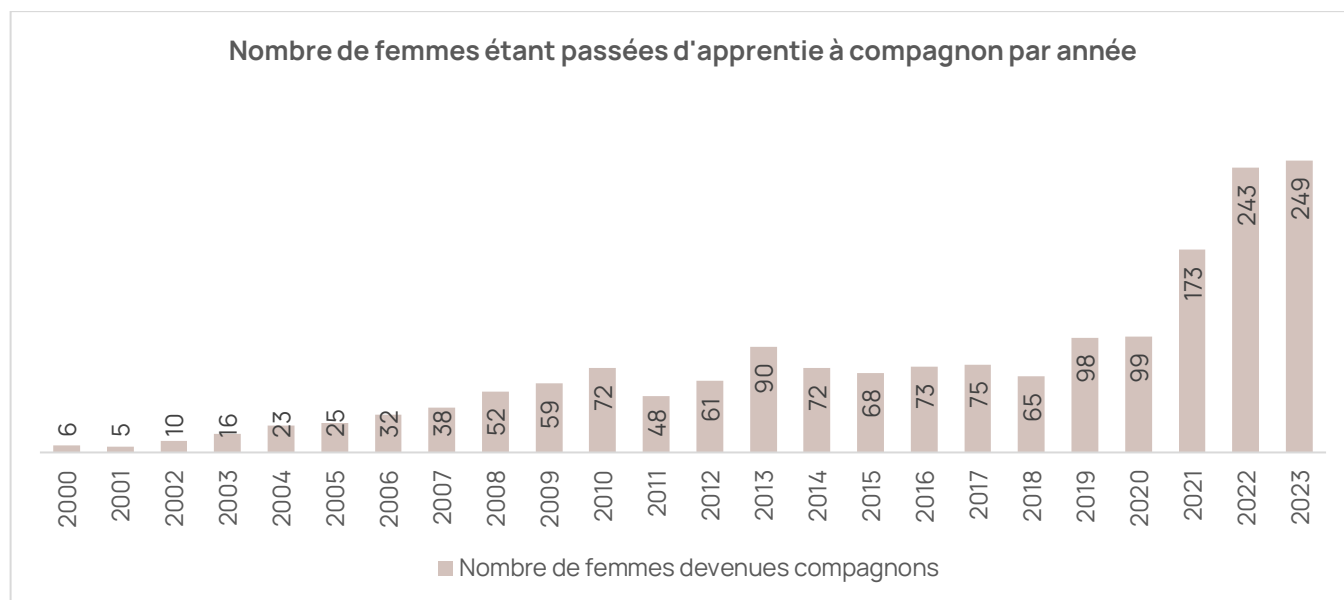
Le **Tableau 8** montre que les hommes travaillent systématiquement plus d'heures que les femmes sur toute la période (2015-2023). Les femmes ont connu une augmentation constante de leurs heures travaillées, avec une hausse de 50,6 %. Les hommes ont également vu leurs heures travaillées augmenter, mais de manière plus modérée, avec une hausse de 26,05 %. Cependant, l'écart absolu entre les nombres d'heures médianes travaillées par les femmes et les hommes demeurent globalement le même (401 heures en 2015 et 376 heures en 2023). Les femmes ont tout de même réduit l'écart avec les hommes en matière de proportion (43,2 % en 2015 et 32,1 % en 2023).

Pour certains métiers, les femmes font même 100 % ou plus de la moyenne des heures travaillées par les hommes en 2023 :

- Femmes apprenties : ferrailleuses (149 %) et peintres (112 %);
- Femmes compagnon : calorifugeuses (101 %), carreleuses (110 %), électriciennes (100 %), peintre (109 %), plâtrières (110 %), poseuses de revêtements souples (125 %) et poseuses de systèmes intérieurs (107 %).

Avancement en emploi

Pour les métiers de la construction, la progression en emploi se traduit par le passage du statut d'apprenti à compagnon. L'apprentissage d'un métier dans l'industrie de la construction se calcule en heures travaillées dans le métier et en heures de formation et de perfectionnement. La durée de l'apprentissage se divise en périodes d'apprentissage de 2 000 heures chacune. Le nombre de périodes varie selon le métier.



Source : CCQ (2024).

Figure 8 Évolution du nombre de femmes devenues compagnons entre 2000 et 2023

La **Figure 8** montre que le nombre de femmes devenues compagnons est resté relativement stable entre **2013 et 2020**, avant de connaître une augmentation importante entre **2021 et 2023**, attribuable au fait qu'un plus grand nombre de femmes sont entrées dans l'industrie à partir de 2016 et qu'elles ont eu le temps nécessaire pour terminer leur apprentissage.

L'ensemble de ces données indiquent que l'enjeu de l'avancement en emploi demeure pertinent.

Offre d'un milieu favorable, inclusif et respectueux¹⁰

D'après des entrevues avec des parties prenantes, des travaux menés en amont du PAEF 2014-2025 indiquaient que la main-d'œuvre de l'industrie de la construction recourait rarement aux mécanismes existants pour défendre leurs droits en cas de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement alors que plusieurs témoignages suggéraient que l'industrie était marquée par de nombreuses situations problématiques, touchant particulièrement les femmes. Ces travaux mettaient également en évidence que les situations de discrimination et les relations tendues avec les collègues de travail pouvaient jouer un rôle important dans le choix des femmes de quitter l'industrie de la construction. Aucun grief pour discrimination, intimidation ou harcèlement n'avait été déposé auprès des associations syndicales par des travailleuses ou travailleurs, donnant l'impression d'une forme d'omerta dans le milieu vis-à-vis des situations de discrimination, d'intimidation et de harcèlement. Dans le cadre de la mise en œuvre de la mesure 33 du PAEF, qui portait sur l'évaluation des moyens de renforcer l'effectivité des droits et responsabilités en matière de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement, le ministère du Travail¹¹ (2020) avait formulé des hypothèses, fondées sur une revue de littérature et de presse entre 2012 et 2015, pour expliquer le faible nombre de plaintes formelles liées à ces situations. Parmi les facteurs identifiés figuraient la méconnaissance des recours, le manque d'information et de formation sur ces sujets, ainsi que la faible confiance de la main-d'œuvre envers les mécanismes existants, en raison des potentielles répercussions d'un signalement dans un milieu où la réputation joue un rôle clé. Une étude menée en 2012 par Jennifer Beeman pour le Comité d'intégration et d'accompagnement des femmes sur le marché du travail soulignait également que la culture de l'industrie pouvait dissuader les victimes de porter plainte par crainte d'être perçues comme des « faiseuses de trouble », de perdre leur emploi, de rencontrer des difficultés à en retrouver un ou encore de voir les comportements de harcèlement et de discrimination s'intensifier. Cette recherche mettait également en lumière des réactions de scepticisme, une tendance à minimiser les enjeux de harcèlement et de violence subis par les femmes sur les chantiers. À l'époque, le manque de clarté dans la répartition des rôles et responsabilités des parties prenantes impliquées dans l'application des recours en matière de

¹⁰ L'expression « offre d'un milieu favorable, inclusif et respectueux » provient du libellé initial du PAEF. L'expression « climat sain et inclusif » est également utilisée dans le rapport.

¹¹ Le ministère du Travail était appelé ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

respect des droits¹² était souligné. Cette ambiguïté allongeait le processus de plainte, le rendant plus laborieux, et compliquait l'établissement de l'imputabilité.

Cette situation générale a contribué à la conception de mesures dans le PAEF pour favoriser l'offre d'un milieu favorable, inclusif et respectueux.

Un [sondage Léger](#), mandaté par la CCQ, réalisé en 2023 auprès de la main-d'œuvre et des entreprises indiquait que 25 % des répondant-es (n=13 155) avaient entendu parler de cas de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement dans l'industrie de la construction au Québec, 16 % en avaient été témoins et 9 % victimes. La majorité des répondant-es ne font pas de signalement (79 %). La peur de représailles ou de perdre son emploi est la principale raison invoquée. La moitié des travailleurs se tourneraient vers l'employeur pour faire un signalement de cas de discrimination, d'intimidation et de harcèlement. Paradoxalement, 32 % des entreprises ne disposent pas de politique et pratique claires en gestion de cas de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement, alors que 75 % des employeurs disent se sentir bien outillés pour gérer correctement ces cas.

Cela dit, la majorité des répondantes du sondage **Léger 2024**, mandaté par la CCQ et mené auprès des travailleuses, indique qu'elles sont satisfaites du climat de travail sur les lieux où elles travaillent (84 %). Toutefois, des différences importantes sont relevées en fonction de la nationalité des répondantes. Ainsi, près de 35 % des répondantes ayant une nationalité autre que canadienne sont insatisfaites. Il s'agit également de 23 % des membres de la communauté LGBTQ+. Les deux principales causes d'insatisfaction sont « la discrimination, l'intimidation et le harcèlement » (68 % des répondantes insatisfaites) ainsi que « le climat de travail hostile sur les chantiers » (54 % des répondantes insatisfaites). Par ailleurs, 82 % des répondantes indiquent qu'elles se sentaient incluses sur les chantiers en tant que femmes. Toutefois, la proportion des répondantes qui sentaient peu ou pas incluses est supérieure pour les femmes seules sur les chantiers (19 %), les membres de la communauté LGBTQ+ (25 %), les femmes qui font partie d'une minorité visible (30 %), celles qui ont commencé dans l'industrie depuis un an ou moins (28 %), celles qui travaillent dans le secteur du génie civil et de la voirie (25 %), celles qui sont insatisfaites du climat de travail (51 %), ainsi que celles qui ont une nationalité autre que canadienne (32 %). Les femmes compagnons sont celles qui ont le sentiment d'inclusion le plus fort sur les chantiers (91 %, dont 49 % ont répondu se sentir totalement incluses). La majorité des répondantes déclarent se sentir plutôt bien accueillies par l'ensemble des travailleurs sur les chantiers. Toutefois, une partie des répondantes rapportent une expérience plus mitigée, avec des variations selon les catégories de personnes concernées. Ainsi, 8 % des répondantes indiquent se sentir plutôt mal accueillies par les employeurs, 9 % par les chefs d'équipe et les surintendants, 10 % par les compagnons et 11 % par les collègues masculins, les autres équipes de travail, les employeurs présents sur le chantier et les contremaîtres. Chez les

¹² Les divers recours existants relèvent à la fois des lois fédérales ou provinciales et ne sont pas propres à l'industrie de la construction.

femmes inactives, ces proportions sont significativement plus élevées, avec 16 % se sentant mal accueillies par leurs collègues masculins, 15 % par les contremaîtres, 17 % par les compagnons, 14 % par les chefs d'équipe et 14 % par les employeurs. Ces données montrent que, bien que l'accueil soit généralement perçu comme positif, les femmes inactives ont ressenti davantage de difficultés d'intégration sur les chantiers.

Tableau 9 Niveaux d'accord avec les énoncés concernant le climat de travail et la diversité sur les chantiers

Sur une échelle de 1 à 10, quel est votre niveau d'accord avec les énoncés suivants? (n=1122)	Moyenne	Totallement en désaccord									Totallement en accord	NSPR
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Les chantiers sont des milieux inclusifs et respectueux des droits de la personne.	6,3	5 %	2 %	4 %	7 %	16 %	12 %	11 %	9 %	4 %	16 %	12 %
Une plus grande diversité au sein de mon équipe de travail et des équipes que je côtoie contribuerait à augmenter la présence des femmes dans la construction.	6,3	10 %	3 %	3 %	3 %	13 %	7 %	8 %	7 %	1 %	21 %	25 %

Source : Questionnaire Web Entreprises.

Dans le questionnaire Web **Entreprises**, la moyenne des notes attribuées à l'affirmation selon laquelle **les chantiers sont des milieux inclusifs et respectueux des droits de la personne** est de **6,3 (Tableau 9)**. La distribution des réponses montre une concentration autour du milieu de l'échelle, avec une tendance vers un niveau d'accord plus élevé (16 % des répondant-es ont attribué la note maximale de 10). Ces résultats indiquent qu'une part importante des répondant-es demeure indécise quant au caractère réellement inclusif des chantiers. Dans le questionnaire Web **Parties prenantes**, la moyenne des notes est de **4,52**, avec les associations patronales plus proches de la moyenne des notes du questionnaire Web **Entreprises** que les autres parties prenantes (5,5). Cela indique que les parties prenantes sont conscientes du chemin qui reste à parcourir pour que les chantiers soient des milieux plus inclusifs et respectueux des droits de la personne.

Dans le questionnaire Web **Entreprises**, la moyenne des notes attribuées à l'affirmation selon laquelle **une plus grande diversité au sein de leur équipe de travail et des équipes côtoyées favoriserait la présence des femmes dans la construction** est de **6,3 (Tableau 9)**. De plus, la répartition des réponses montre une concentration marquée aux extrêmes et au milieu. Enfin, 25 %

des répondant-es ont refusé de répondre. Ces données suggèrent un manque de consensus des employeurs sur cette idée. D'un autre côté, la majorité des répondantes du sondage **Léger mené auprès des travailleuses** sont en accord avec cette affirmation (63%). Une proportion significativement plus importante de répondantes inactives (72%), apprenties (67%) ou issues d'une minorité visible (74%) sont d'accord avec cet énoncé. Ces résultats mettent en lumière une divergence de perception entre les entreprises et les travailleuses de l'industrie. Dans le questionnaire Web **Parties prenantes**, la moyenne des notes est de **8,23**, avec peu de variation entre les données, ce qui démontre un large consensus sur cette affirmation.

L'ensemble de ces données indique que des enjeux persistent relativement à l'offre d'un milieu de travail favorable, inclusif et respectueux des droits de la personne dans l'industrie de la construction, ce qui justifie de continuer à travailler sur cette thématique, notamment en lien avec les problématiques de discrimination, d'intimidation et de harcèlement.

Perception de la pertinence du PAEF

Le sondage **Léger mené auprès des travailleuses** indique que les travailleuses perçoivent favorablement l'évolution de la présence des femmes dans l'industrie de la construction au cours des cinq dernières années (42% sont d'avis que les choses se sont améliorées, tandis que 37% n'ont observé aucun changement au cours des cinq dernières années) et se montrent optimistes quant aux perspectives des cinq années à venir (48% croient que les choses vont s'améliorer d'ici cinq ans tandis que 38% pensent qu'elles demeureront en l'état).

Tableau 10 Niveau d'accord avec les énoncés concernant la pertinence du PAEF et ses mesures

Sur une échelle de 1 à 10, quel est votre niveau d'accord avec les énoncés suivants? (n=1122)	Moyenne	Totalemment en désaccord									Totalemment en accord	NSPR
		1	2	3	4	5	6	7	8	9		
Les mesures d'un PAEF sont essentielles.	6,9	6%	2%	2%	2%	13%	8%	7%	9%	2%	23%	27%
Un PAEF était une bonne chose par le passé, mais n'est plus utile aujourd'hui.	3,8	26%	2%	5%	4%	14%	6%	4%	2%	1%	4%	34%
Les mesures d'un PAEF ne sont pas pour mon entreprise, mais sont bonnes pour d'autres entreprises.	5,0	22%	2%	3%	3%	12%	5%	6%	4%	2%	13%	29%

Source : Questionnaire Web Entreprises.

Dans le questionnaire Web **Entreprises**, la moyenne des notes attribuées à l'affirmation selon laquelle **les mesures d'un PAEF sont essentielles** est de **6,9 (Tableau 10)**. La répartition des réponses montre une concentration aux extrémités et au centre de l'échelle, avec une tendance vers un niveau d'accord plutôt élevé (**23 %** des répondant-es ont attribué la note maximale de **10**, **13 %** la note de **5**, et **6 %** la note minimale de **1**). Toutefois, **27 %** des répondant-es ont choisi de ne pas répondre. Il est important de noter qu'au moins la moitié de ces personnes ignorait l'existence de mesures d'inclusion des femmes sous la forme d'un **PAEF**. Ces résultats mettent en évidence un **consensus fragile** quant à la pertinence du Programme. En revanche, dans le sondage **Léger mené auprès des travailleuses**, **66 %** des répondantes se sont déclarées en accord avec cette affirmation, indiquant une adhésion plus marquée de la part des travailleuses. Dans le questionnaire Web **Parties prenantes**, la moyenne des notes attribuées à cette affirmation est de **8**, ce qui démontre un consensus sur le sujet.

Dans le questionnaire Web **Entreprises**, la moyenne des notes attribuées à l'affirmation selon laquelle **un PAEF était une bonne chose par le passé, mais n'est plus utile aujourd'hui** est de **3,8**. La note minimale de **1** a recueilli le plus de réponses (**26 %**). Cependant, une part importante des répondant-es (**34 %**) a choisi de ne pas répondre à la question. Notons que près de la moitié de ces personnes (**47 %**) n'avait pas entendu parler de mesures favorisant l'inclusion des femmes dans l'industrie provenant du PAEF avant de répondre au questionnaire, ce qui peut expliquer pourquoi elles ne sont pas prononcées. Ces deux éléments indiquent que la majorité des répondant-es ayant pris position tendent à rejeter cet énoncé. Il convient toutefois d'interpréter ce résultat avec prudence, car une personne ayant répondu être en désaccord pourrait l'être soit parce qu'elle considère que le **PAEF** demeure pertinent, soit parce qu'elle estime que cela n'a jamais été un programme bénéfique. Du côté du sondage **Léger mené auprès des travailleuses**, près de la moitié des répondantes (**44 %**) s'est prononcée en désaccord avec l'affirmation, tandis qu'un pourcentage important (**28 %**) a préféré ne pas se prononcer. Dans le questionnaire Web **Parties prenantes**, la moyenne des notes attribuées à cette affirmation est de **2,5**, et les entrevues avec celles-ci indiquent que le PAEF est encore utile aujourd'hui.

Dans le questionnaire Web **Entreprises**, la moyenne des notes attribuées à l'affirmation selon laquelle **les mesures d'un PAEF ne sont pas pour leur entreprise, mais sont bonnes pour d'autres entreprises** est de **5**. La note minimale de **1** a recueilli le plus de réponses (**22 %**), mais il faut surtout souligner que **29 %** des répondant-es ont refusé de répondre. Notons que près de la moitié d'entre eux (**48 %**) n'avait pas entendu parler de mesures favorisant l'inclusion des femmes dans l'industrie provenant du PAEF avant de répondre au questionnaire, ce qui peut expliquer pourquoi ces personnes ne sont pas prononcées. Il faut noter que près de la moitié des répondantes au sondage **Léger mené auprès des travailleuses** a indiqué être en accord avec l'équivalent de cet énoncé pour

elles¹³ (49 %). Elles sont toutefois 26 % à ne pas savoir ou avoir refusé de répondre. Dans le questionnaire Web **Parties prenantes**, l'affirmation équivalente « **Les mesures d'un PAEF sont bonnes en principe, mais ne sont pas bonnes pour tout le monde** » a recueilli la note de **6,3**, ce qui indique un consensus fragile, avec un nombre important de parties prenantes qui ne sont ni en accord, ni en désaccord (note de 5). De manière générale, cet énoncé peut être interprété de plusieurs façons, ce qui complique son analyse. Les personnes ayant répondu peuvent être en accord avec l'énoncé parce qu'elles considèrent que les mesures n'étaient pas pour elles, sans pour autant remettre en cause leur pertinence pour d'autres personnes ou entreprises. À l'inverse, leur désaccord peut traduire deux perceptions différentes : soit ces personnes estiment que les mesures du PAEF ne sont bénéfiques ni pour elles ni pour les autres, soit elles considèrent au contraire qu'elles ont également été profitables pour elles. Le taux important de personnes qui ne se prononcent pas peut s'expliquer par un refus de se prononcer, une difficulté à comprendre l'énoncé ou une méconnaissance du PAEF et de ses mesures, rendant ainsi l'interprétation des données plus complexe.

Responsabilité partagée

Le PAEF 2015-2024 est le fruit d'une démarche collaborative impliquant l'ensemble des parties prenantes, c'est-à-dire les associations patronales et syndicales, les CFP, des ministères et organismes, des groupes d'employabilité et d'autres parties prenantes clés concernant leur expertise ou leur influence pour favoriser l'inclusion des femmes dans l'industrie. Les trois grandes orientations de ce programme, ainsi que les mesures associées, ont été élaborées dans la foulée des consultations de 2013-2014. L'ensemble des parties prenantes ont été consultées, et leur engagement au PAEF s'effectuait sur une base volontaire.

D'après les entrevues avec les parties prenantes, à l'époque, le projet suscitait de nombreuses appréhensions : les groupes d'employabilité craignaient une concurrence directe avec la CCQ, tandis que les employeurs, déjà déstabilisés, subissaient la pression des ajustements nécessaires pour se conformer aux nouveaux règlements adoptés à la suite de la commission Charbonneau. Les partenaires adoptaient des approches variées quant à leur rôle dans l'intégration de la main-d'œuvre dans l'industrie. Plutôt que de favoriser un accès élargi, ils privilégiaient une posture axée sur la protection, la restriction et le filtrage des candidatures. Malgré ces résistances, la mobilisation et le leadership de certaines personnes dirigeantes ont été déterminants. Aujourd'hui, l'ensemble des parties prenantes aux entrevues considère que l'inclusion des femmes est une responsabilité partagée.

¹³ « Les mesures d'un programme d'accès à l'égalité pour les femmes dans l'industrie de la construction (PAEF) ne sont pas pour moi, mais sont bonnes pour d'autres femmes. »

Tableau 11 Niveaux d'accord avec l'énoncé concernant la responsabilité partagée

Sur une échelle de 1 à 10, quel est votre niveau d'accord avec les énoncés suivants? (n=1122)	Moyenne	Totalemment en désaccord									Totalemment en accord	NSPR
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Inclure plus de femmes exerçant un métier ou une occupation de la construction dans l'industrie est l'affaire de tous et toutes.	8,0	5%	1%	1%	1%	9%	5%	6%	8%	5%	47%	12%

Source : Questionnaire Web Entreprises.

Dans le questionnaire Web **Entreprises**, la moyenne des notes attribuées à l'affirmation selon laquelle **inclure plus de femmes exerçant un métier ou une occupation de la construction dans l'industrie est l'affaire de tous et toutes** est de **8** (

Tableau 11). Une majorité de répondant-es (47 %) a attribué la note maximale de **10**, témoignant ainsi d'un large consensus sur l'idée d'une responsabilité partagée. Les entreprises qui embauchent des femmes sont significativement plus nombreuses à avoir donné une note élevée à cette affirmation, ce qui suggère que le sentiment d'une responsabilité collective est renforcé par l'expérience concrète d'intégration des travailleuses. Dans le questionnaire Web **Parties prenantes**, cette affirmation fait largement consensus, en ayant recueilli la note de **9,3**.

Évolution plus globale du contexte pendant la mise en œuvre du PAEF

De 2013 à 2024, l'industrie de la construction au Québec a connu une croissance notable, marquée par une augmentation importante des heures travaillées et une contribution accrue au produit intérieur brut (PIB) de la province. Cette expansion s'est accompagnée d'une pénurie persistante de main-d'œuvre dans l'industrie, ce qui a pu favoriser la croissance du nombre de travailleuses dans l'industrie. Plusieurs facteurs expliquent la persistance de cette pénurie : le vieillissement de la population active, la concurrence entre les secteurs de l'industrie dans un contexte de pénurie, le désintérêt des jeunes pour ces métiers et des conditions de travail jugées difficiles.

À cet égard, la triangulation des données, issues des questionnaires Web **Entreprises** et **Parties prenantes** et du sondage **Léger mené auprès des travailleuses**, révèle des divergences de perception quant aux effets de l'évolution du contexte économique de l'industrie sur l'inclusion des femmes.

Tableau 12 Niveaux d'accord avec les énoncés concernant l'impact de l'évolution du contexte économique de l'industrie sur les travailleuses

Sur une échelle de 1 à 10, quel est votre niveau d'accord avec les énoncés suivants? (n=1122)	Moyenne	Totalemment en désaccord								Totalemment en accord	NSPR	
			1	2	3	4	5	6	7			8
Quand il n'y aura plus de pénurie de main-d'œuvre, la place des femmes sur les chantiers va diminuer.	3,5	39%	3%	6%	5%	12%	7%	5%	3%	1%	5%	14%
S'il y a un ralentissement économique, les femmes auront de la difficulté à avoir du travail dans la construction.	4,4	32%	2%	4%	4%	13%	8%	9%	5%	2%	9%	13%

Source : Questionnaire Web Entreprises.

Dans le questionnaire Web **Entreprises**, la moyenne des notes attribuées à l'affirmation selon laquelle **une fois la pénurie de main-d'œuvre résorbée, la place des femmes sur les chantiers diminuera** est de **3,5** (Tableau 12). Une majorité de répondant-es (39 %) ont attribué la note minimale de 1, exprimant ainsi un rejet largement partagé de cette idée. Les répondantes du sondage **Léger mené auprès des travailleuses** se montrent plus partagées : 46 % adhèrent à cette affirmation, tandis que 43 % sont en désaccord. Toutefois, la proportion de répondantes en accord avec cette affirmation est nettement plus élevée parmi celles issues des minorités visibles (55 %) et les femmes inactives (56 %). Elle est significativement plus faible chez les compagnons (39 %), chez les femmes actives (41 %) et chez les répondantes ne faisant pas partie d'une minorité visible (44 %). La note recueillie pour cette affirmation dans le questionnaire Web **Parties prenantes** est de **5,38** : la plupart de celles-ci ont de la difficulté à se prononcer (la majorité des notes attribuées se situent autour de 5). Les associations syndicales sont les plus pessimistes avec une note moyenne de **7,40**, tandis que les ministères et organismes sont les plus optimistes avec une note moyenne de **3,20**.

Dans le questionnaire Web **Entreprises**, la moyenne des notes attribuées à l'affirmation selon laquelle **les femmes auront de la difficulté à trouver du travail dans la construction en cas de ralentissement économique** est de **4,4** (Tableau 12). Une majorité de répondant-es (32 %) ont attribué la note minimale de 1, exprimant ainsi un rejet largement partagé de cette idée. À l'inverse, la majorité des répondantes du sondage **Léger mené auprès des travailleuses** (59 %) sont en accord avec cette affirmation. La proportion de répondantes en accord avec cette affirmation est nettement plus élevée parmi celles issues des minorités visibles (70 %), des femmes inactives (70 %) ainsi que des femmes apprenties (63 %). Elle est significativement plus faible chez les compagnons (47 %), chez les femmes actives (53 %) et chez les répondantes ne faisant pas partie d'une minorité visible (57 %). La moyenne des notes attribuées à cette affirmation dans le questionnaire Web **Parties**

Prenantes est de **6,2**, avec un fort extrême entre les associations patronales (4,83) plutôt optimistes, par rapport à la moyenne des associations syndicales et organismes d'employabilité (8,14) plutôt pessimistes.

L'ensemble de ces résultats indique que l'industrie doit demeurer vigilante sur la place des femmes dans celle-ci en lien avec l'évolution du contexte économique.

Le contexte de mise en œuvre du PAEF a été marqué par le mouvement #MoiAussi (#MeToo en anglais), devenu viral en 2017 sur les médias sociaux. Ce mouvement a influencé non seulement la couverture médiatique de la violence sexuelle, mais aussi le nombre de signalements d'agressions sexuelles à la police, les politiques publiques québécoises et le système judiciaire. D'après les entrevues avec les parties prenantes, ce contexte a renforcé la pertinence du PAEF en inscrivant les parties prenantes dans une dynamique de conscientisation autour du respect des droits fondamentaux en milieu de travail, notamment en ce qui concerne l'intimidation, le harcèlement, la discrimination et l'exercice des recours liés à ces situations.

Certaines lois ont été adoptées pendant les dix ans de mise en œuvre du PAEF. C'est le cas de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* adoptée le 16 février 2021. Plus récemment, l'adoption de la *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail* le 27 mars 2024, ainsi que la modernisation de la Loi R-20 à travers l'adoption de la *Loi modernisant l'industrie de la construction* le 23 mai 2024 renforcent la pertinence des enjeux soulevés. Ainsi, les employeurs ont désormais l'obligation de mettre en place et de rendre facilement accessible, pour qu'elle soit connue du personnel, une politique de prévention et de prise en charge du harcèlement psychologique.

Synthèse de la pertinence de l'intervention

- **Le PAEF est-il cohérent avec la mission, les mandats et les responsabilités de la CCQ et avec les orientations gouvernementales?**

Le PAEF est cohérent avec la mission, les mandats et les responsabilités de la CCQ et a été reconnu comme tel par les parties prenantes.

- **Le contexte justifie-t-il que l'industrie de la construction poursuive ses efforts en faveur de l'inclusion des femmes?**

La majorité des parties prenantes aux entrevues et discussions reconnaît la pertinence des enjeux soulevés lors des consultations de 2013-2014, ainsi que les avancées et l'évolution positive de l'industrie de la construction au cours des dix dernières années. Cependant, certains défis persistent ou ont émergé, justifiant la nécessité de poursuivre les efforts du PAEF pour favoriser l'inclusion des femmes dans l'industrie.

Une majorité des répondant-es au questionnaire Web **Entreprises** et au sondage **Léger mené auprès des travailleuses** considère que les mesures du PAEF sont essentielles. Cela démontre un consensus global sur la pertinence et l'utilité du Programme dans l'industrie de la construction. Il existe toutefois des divergences sur la perception de l'utilité et de l'applicabilité des mesures pour tout le monde, mais l'interprétation de ces données doit demeurer prudente en raison du nombre important de répondant-es qui ne se sont pas prononcés. De plus, la présence d'un nombre important de réponses neutres ou de refus de réponse souligne la nécessité de mieux communiquer sur le Programme et d'en clarifier les enjeux pour l'ensemble des parties prenantes.

De manière générale, la question du parcours des femmes reste un enjeu d'actualité. Leur intérêt pour l'industrie de la construction, leur accès à l'industrie et avancement dans l'industrie demeurent des sujets pertinents, bien qu'ils aient connu les avancées les plus significatives ces dernières années. La progression des femmes dans le secteur semble avoir particulièrement bénéficié de la reprise des chantiers post-pandémie, marquée par un nombre inédit de femmes accédant au statut de compagnon. Toutefois, ces progrès restent fragiles et nécessitent des actions durables pour s'inscrire dans le temps.

Les résultats du sondage **Léger menés auprès des travailleuses** et du questionnaire Web **Entreprises** révèlent une divergence notable entre la perception des employeurs et celle des travailleuses quant au maintien des femmes dans l'industrie de la construction en tenant compte de l'évolution du contexte économique. Tandis que les répondant-es du questionnaire Web **Entreprises** rejettent majoritairement l'idée que la présence des femmes diminuera après la pénurie de main-d'œuvre ou en cas de ralentissement économique, les répondantes du sondage **Léger**, en particulier celles issues de minorités visibles, les femmes inactives et les apprenties, expriment davantage d'inquiétudes à cet égard. Cette disparité révèle des craintes plus particulièrement chez certaines catégories de travailleuses, qui perçoivent leur place dans l'industrie comme étant plus vulnérable aux fluctuations du marché. À cet égard, la majorité des parties prenantes se montrent réservées, tandis que certaines expriment des points de vue divergents.

Une lecture de ces données sous l'angle de l'intersectionnalité met en évidence les écarts de perception en analysant les rapports de pouvoir et les dynamiques d'exclusion. Les travailleuses les plus marginalisées – en raison de leur statut d'emploi, de leur origine ethnoculturelle ou de leur identité de genre – considèrent leur intégration comme plus précaire. À l'inverse, celles ayant le statut de compagnon et les femmes actives ayant déjà consolidé leur place dans l'industrie se montrent plus optimistes quant à la pérennité de leur emploi.

L'enjeu qui soulève le plus de réflexions et de débats est celui du maintien ou de la rétention des femmes dans l'industrie, notamment par la problématique des climats sains. À cet égard, les résultats des deux sondages **Léger menés auprès des travailleuses** et du questionnaire Web **Entreprises** mettent en lumière un contraste entre une perception globalement positive du climat de travail et des expériences plus nuancées selon le profil des personnes interrogées. Si une majorité de femmes

déclarent se sentir incluses et bien accueillies sur les chantiers, des écarts notables subsistent, notamment pour les femmes issues de minorités visibles, les personnes LGBTQ+, les travailleuses de nationalité autre que canadienne et celles qui travaillent seules sur un chantier. Ces groupes font face à des défis d'intégration plus marqués, souvent liés à des formes de discrimination, d'intimidation ou à un climat de travail perçu comme hostile. Du côté des employeurs, les résultats du questionnaire Web **Entreprises** traduisent également une perception mitigée de l'inclusivité sur les chantiers. Bien que certaines entreprises considèrent ces milieux comme respectueux des droits de la personne, une proportion significative demeure hésitante à les qualifier ainsi, soulignant un manque de consensus sur les conditions d'accueil et d'intégration dans l'industrie. C'est également le cas des parties prenantes, qui sont plutôt mitigées sur le sujet.

Les résultats du sondage **Léger mené auprès des travailleuses** et du questionnaire Web **Entreprises** concernant l'idée de diversité au sein des équipes de travail mettent en lumière une divergence de perception entre les employeurs et les travailleuses de l'industrie. Tandis que les personnes ayant répondu au questionnaire Web **Entreprises** présentent un manque de consensus sur l'impact de la diversité dans les équipes de travail sur l'inclusion des femmes, les femmes interrogées dans le sondage **Léger** expriment un accord majoritaire avec cette idée, particulièrement parmi les répondantes inactives, apprenties et issues d'une minorité visible. Les parties prenantes adhèrent clairement à l'idée que la diversité au sein des équipes de travail contribue à augmenter la présence des femmes dans la construction.

En ce qui concerne l'enjeu d'une responsabilité partagée, bien que le PAEF ait initialement suscité des résistances, la perception selon laquelle l'inclusion des femmes dans l'industrie de la construction est l'affaire de tous et toutes a progressivement gagné du terrain parmi les parties prenantes et les entreprises ayant intégré des travailleuses. Toutefois, ce consensus semble un peu moins marqué parmi les entreprises qui n'embauchent pas de femmes.

À la lumière de l'évolution des données sur les enjeux ainsi que des perceptions des parties prenantes, des entreprises et des travailleuses, il apparaît que le PAEF était un programme pertinent en 2015 et qu'il continue de l'être aujourd'hui.

Le **Tableau 13** synthétise les différents enjeux de l'inclusion des femmes dans l'industrie de la construction.

Tableau 13 Évolution des données concernant les enjeux de l'inclusion des femmes

Enjeu	État de situation en 2013	État de situation en 2023
Parcours des femmes	2 223 femmes actives (243 en 1997), soit 1,4 % (0,3 % en 1997).	7 489 femmes actives, soit 3,79 %.

Enjeux	État de situation en 2013	État de situation en 2023
Intérêt des femmes pour l'industrie	1 100 de femmes inscrites à un programme d'études menant à un métier ou une occupation (4,5 % des inscriptions) pour l'année 2012-2013.	1 673 de femmes inscrites à un programme d'études menant à un métier ou une occupation (9,1 % des inscriptions).
Accès à la formation	379 de femmes diplômées d'un programme d'études menant à un métier ou une occupation (3,8 %).	606 (donnée 2022) de femmes diplômées d'un programme d'études menant à un métier ou une occupation (7,3 %).
Accès à l'industrie	<p>370 entrées dans l'industrie sont des femmes (46 en 1997), soit 3,58 % (1,09 % en 1997).</p> <p>1 937 entreprises embauchent des femmes (254 en 1997), soit 7,5 % (1,4 % en 1997).</p> <p>48 % des employeurs de plus de 25 salariés embauchent des femmes et 5 % des employeurs comptant 5 salariés ou moins embauchent des femmes (83 % de tous les employeurs ont 5 salariés ou moins).</p> <p>Les femmes représentent 3 % et plus dans 4 métiers et 2 occupations spécialisées, mais 0,9 % et moins de femmes dans 15 métiers et 1 occupation spécialisée.</p>	<p>1 505 entrées dans l'industrie sont des femmes (9,58 %).</p> <p>4 466 entreprises embauchent des femmes, soit 16,1 %.</p> <p>67 % des employeurs de plus de 25 salariés embauchent des femmes et 9 % des employeurs comptant cinq salariés ou moins embauchent des femmes.</p> <p>Les femmes représentent 3 % et plus dans 6 métiers et 3 occupations spécialisées, mais 0,9 % et moins de femmes dans 2 métiers et 1 occupation spécialisée.</p>
Intégration, rétention/maintien et progression (avancement en emploi)	<p>Les femmes travaillent en moyenne 694 heures par année (958 heures pour les hommes).</p> <p>23 % des femmes détiennent le statut de compagnon (53% des hommes)</p> <p>Les femmes cumulent en moyenne 6 années d'expérience (12 pour les hommes).</p>	<p>Les femmes travaillent en moyenne 844 heures par année (1064 heures pour les hommes).</p> <p>19 % des femmes détiennent le statut de compagnon (54% des hommes).</p>
Milieu favorable, inclusif et respectueux (climat sain et inclusif)	Problématique observée dès le départ, mais prise en compte surtout dans la phase 2 en lien avec la problématique de la rétention.	Les parties prenantes sont conscientes que les chantiers ne sont pas nécessairement des milieux inclusifs et respectueux des droits de la personne. Elles sont très mobilisées sur la rétention des travailleuses et reconnaissent que

Enjeux	État de situation en 2013	État de situation en 2023
		<p>des climats sains et inclusifs jouent un rôle essentiel dans la rétention.</p> <p>Un grand nombre d'entreprises ne se prononce pas sur le sujet.</p> <p>Divergence de perception en fonction des réalités des travailleuses.</p> <p>Problématique persistante concernant les rôles et les responsabilités en matière de processus de gestion des plaintes, malgré des améliorations.</p> <p>Changements réglementaires dans différents cadres normatifs au Québec au cours des deux dernières années impliquant un renforcement des efforts.</p>
<p>Responsabilité partagée</p>	<p>Difficultés à reconnaître la problématique de l'inclusion des femmes selon une perspective de responsabilité partagée.</p>	<p>Reconnaissance claire d'une responsabilité partagée par toutes les parties prenantes.</p> <p>Proportion plus importante d'entreprises n'embauchant pas de femmes, qui ne considèrent pas qu'il s'agisse de l'affaire de tous et toutes.</p>

PERTINENCE DE LA NATURE DE L'INTERVENTION

L'examen de la pertinence de la nature de l'intervention repose sur l'évaluation de l'adéquation du type de mesures mises en place pour répondre aux enjeux ciblés. L'évaluation de la pertinence de la nature de l'intervention repose sur les questions suivantes :

- L'analyse différenciée selon les sexes ou une perspective intersectionnelle a-t-elle été prise en compte dans le PAEF?
- Dans quelle mesure le PAEF, tel qu'il a été conçu, est-il le véhicule le plus approprié pour atteindre les trois orientations : 1) Soutenir le parcours des femmes, 2) Créer un milieu favorable, inclusif et respectueux et 3) Assurer une responsabilité partagée?

Ces analyses s'appuient sur la documentation, la littérature et les perceptions des parties prenantes.

L'analyse différenciée selon les sexes (ADS), définie par le gouvernement du Québec, vise à intégrer les réalités distinctes des femmes et des hommes dans les politiques publiques pour atteindre l'égalité de fait. Elle permet d'éviter la reproduction des inégalités en évaluant l'impact différencié des initiatives sur leurs bénéficiaires. De fait, le PAEF est un programme conçu et mis en œuvre pour corriger des inégalités entre les femmes et les hommes concernant leur parcours professionnel au sein de l'industrie de la construction au Québec en identifiant les obstacles à l'accès à la formation, à l'industrie, à l'emploi et à l'intégration, la rétention et l'avancement des femmes.

La conception du PAEF s'inspire des PAÉE. Un PAÉE vise à assurer une représentation équitable des groupes discriminés en corrigeant les pratiques en gestion des ressources humaines. Contrairement aux PAÉE, mis en œuvre dans une organisation, le PAEF agit à l'échelle de toute l'industrie de la construction et vise à 1) Accroître le nombre et la proportion de femmes qui exercent un métier ou une occupation dans l'industrie de la construction; 2) Éliminer les obstacles relatifs à la sous-représentation des femmes; et 3) Corriger les situations discriminatoires et inéquitables en matière de formation et d'emploi.

Des mesures réglementaires, sexospécifiques, inspirées des mesures de redressement temporaire des PAÉE, ont été mises en œuvre par la CCQ pour augmenter le nombre de femmes dans l'industrie de la construction. Ces mesures compensatoires, appliquées tant que la discrimination persiste, accordent une priorité aux femmes à compétence égale, sans nuire aux autres groupes. Reconnues par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, elles sont considérées comme non discriminatoires dans ce cadre.

D'autres mesures réglementaires, inspirées des mesures d'égalité des chances des PAÉE, ont été mises en place pour corriger des situations discriminatoires, notamment en rendant obligatoire l'accès à des installations sanitaires et en rendant accessible du matériel adapté à la morphologie des femmes pouvant être accessible à tous. Ces mesures garantissent à chaque personne l'exercice égal de ses droits en éliminant les règles et pratiques discriminatoires.

D'autres mesures visent à corriger des problématiques structurelles touchant l'ensemble de la main-d'œuvre. Elles partagent les finalités d'une mesure de soutien telles que définies dans les PAÉE, car bien qu'elles aient 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. Il s'agit notamment des mesures qui visent à instaurer des climats de travail sains et inclusifs. Un climat de travail sain et inclusif bénéficie à tous, en concordance avec l'évolution de la société et avec les besoins de la relève. C'est parce que des groupes sous-représentés, comme les femmes, ont vécu du harcèlement sur les chantiers que ces problématiques, autrefois considérées comme « normales », peuvent être exposées, mises en lumière et corrigées.

Le gouvernement du Québec intègre désormais une perspective intersectionnelle dans l'analyse différenciée selon les sexes (ADS+), notamment à travers la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité 2022-2027* et le *Cadre de référence ADS+ 2022-2027*.

L'ADS+ vise à rendre les initiatives publiques plus inclusives en tenant compte des différences au sein même des catégories « hommes » et « femmes ». Elle reconnaît que la position sociale d'un individu est influencée par divers facteurs identitaires et sociaux (âge, origine, handicap, orientation sexuelle, statut socioéconomique, etc.). En identifiant les effets différenciés des interventions sur les populations concernées, l'ADS+ permet de prévenir la reproduction des inégalités, non seulement entre les femmes et les hommes, mais aussi entre les femmes elles-mêmes.

L'identification volontaire des groupes sous-représentés pour la main-d'œuvre dans l'industrie a été implantée en septembre 2024 par la CCQ dans la foulée de l'application de la *Loi modernisant l'industrie de la construction*. Il s'agit d'un premier pas pour appliquer l'ADS+, incluant les femmes issues de minorités visibles ou ethniques, autochtones, handicapées et immigrantes. Toutefois, le PAEF 2015-2024 ne permet pas encore de mesurer leur accès réel aux mesures, aucune n'étant spécifiquement ciblée.

Synthèse de la pertinence de la nature de l'intervention

Le choix de véhicule du PAEF (nature de l'intervention) est pertinent. Le raisonnement qui est à l'origine du PAEF fait sens pour le contexte de la construction, tout en se basant sur une analyse différenciée selon les sexes conforme à ce que le gouvernement du Québec préconisait en 2015.

- **L'analyse différenciée selon les sexes ou une perspective intersectionnelle a-t-elle été prise en compte dans le PAEF?**

L'ADS a été intégrée dans la conception du PAEF, celui-ci visant à corriger les inégalités entre les femmes et les hommes dans l'industrie de la construction au Québec. Il comprend des mesures sexospécifiques et structurelles inspirées des PAÉE, conçues pour répondre aux obstacles que rencontrent les femmes en matière d'accès, de formation, d'emploi et de rétention. Toutefois, bien que le gouvernement du Québec ait adopté une approche ADS+ plus inclusive à partir de 2022, intégrant des dimensions intersectionnelles (origine, orientation sexuelle, handicap, etc.), les données du PAEF 2015-2024 ne permettent pas de mesurer concrètement l'accès aux mesures par les femmes issues de ces groupes. Ainsi, si la perspective intersectionnelle commence à être prise en compte (avec l'identification volontaire des groupes sous-représentés qui a été implantée en 2024, par exemple), elle n'est pas encore pleinement intégrée au Programme.

- **Dans quelle mesure le PAEF, tel qu'il a été conçu, est-il le véhicule le plus approprié pour atteindre les trois orientations : 1) Soutenir le parcours des femmes, 2) Créer un milieu favorable, inclusif et respectueux et 3) Assurer une responsabilité partagée?**

Le PAEF, tel qu'il a été conçu, est un véhicule approprié pour atteindre les trois orientations visées. Premièrement, il soutient le parcours des femmes en introduisant des mesures de redressement temporaires favorisant leur accès à l'industrie. Deuxièmement, il inclut des mesures structurelles permanentes, comme l'accès à des installations sanitaires adaptées et la promotion de climats de travail sains, qui contribuent à la création d'un milieu favorable, inclusif et respectueux. Troisièmement, il propose une approche de responsabilité partagée à l'échelle de toute l'industrie, et non d'une seule organisation, renforçant l'engagement collectif à lutter contre la sous-représentation des femmes. Toutefois, l'absence de ciblage clair des femmes issues de la diversité limite encore sa capacité à atteindre pleinement ces objectifs de manière équitable.

Cela dit, le PAEF demeure limité dans sa capacité à mobiliser pleinement les employeurs autour de ces orientations, en raison de l'absence d'une obligation formelle d'adopter un PAÉE pour les entreprises de 100 employés et plus de l'industrie de la construction, qui soumissionnent pour un contrat de biens et de services d'une valeur de 100 000 \$ et plus ou qui obtiennent une subvention de 100 000 \$ et plus, contrairement à ce qui est exigé dans d'autres industries au Québec ([CDPDJ, 2025](#)). Cette absence de contrainte réglementaire freine l'engagement systématique des entreprises et réduit l'effet structurant que pourrait avoir une telle exigence sur les pratiques de gestion des ressources humaines. En l'état, l'adhésion repose principalement sur la volonté individuelle des entreprises, ce qui crée une mise en œuvre inégale et compromet l'atteinte à grande échelle des objectifs d'égalité, d'inclusion et de responsabilité partagée.

COHÉRENCE INTERNE

L'examen de la cohérence interne vérifie si ces mesures peuvent, en théorie, produire les résultats attendus. La forme du PAEF (nombre de mesures, établissement des cibles, etc.) est également examinée dans cette partie. L'évaluation de la cohérence interne repose sur la question suivante :

- Le lien logique entre les extrants (mesures) du PAEF et les effets souhaités fonctionne-t-il (logique d'intervention)? Quelles sont les hypothèses de réussite du PAEF (théorie du changement)?

La théorie du changement est une façon de représenter une intervention en décrivant sa logique d'action. Elle est essentielle pour évaluer une intervention, car elle permet de comprendre les liens entre les activités menées et les résultats attendus. Elle repose sur des enchaînements logiques du type : si une action est réalisée, alors un effet est attendu. Cette modélisation aide à poser les bonnes questions d'évaluation. La représentation de la logique d'intervention et la théorie du changement du PAEF identifient les extrants (livrables des mesures), les effets directs (changements immédiats), les effets intermédiaires (changements de comportements) et les effets ultimes (changements à long terme dans l'industrie).

Par exemple, dans une campagne de sensibilisation pour favoriser l'embauche des femmes, on peut imaginer la chaîne suivante : si une activité de sensibilisation est menée auprès d'un nombre important d'individus (exrant lié à la portée de l'activité), alors les employeurs seront mieux informés (effet direct), ce qui pourrait les amener à modifier leur comportement en embauchant plus de femmes (effet intermédiaire) et ainsi, à long terme, augmenter la présence des femmes dans l'industrie (effet ultime).

Cependant, cette logique ne suffit pas à elle seule. Elle doit tenir compte du contexte dans lequel se déroule l'intervention, car celui-ci influence grandement les résultats. C'est pourquoi il est important d'établir les hypothèses de réussite : ce sont les conditions qui doivent être réunies pour que chaque étape de la chaîne fonctionne. Par exemple, pour que l'activité de sensibilisation ait un effet, il faut qu'elle soit de qualité et qu'elle touche un large public. Pour que les employeurs embauchent des femmes, il faut aussi qu'il y ait peu d'obstacles réglementaires, des femmes qualifiées disponibles, un environnement de travail favorable, etc.

Plus on progresse dans la chaîne des résultats, moins l'intervention a de contrôle sur les effets attendus. Dans des interventions complexes, comme le PAEF, plusieurs logiques interconnectées coexistent, ce qui rend l'évaluation encore plus délicate. Certaines hypothèses peuvent cependant être prises en compte et faire l'objet d'actions concrètes pour améliorer les chances de réussite.

Le PAEF comporte sept grandes catégories de mesures/actions/bonifications : des mesures d'amélioration des connaissances, des mesures organisationnelles, des mesures réglementaires, des mesures qui touchent la formation et l'accompagnement des femmes, des mesures de

promotion/sensibilisation, des mesures de formation et d'accompagnement des milieux de travail ainsi que des mesures favorisant l'exercice des droits. Une catégorisation de ces mesures est représentée au **Tableau 14**.

Ces mesures doivent contribuer à ce que l'ensemble des acteurs considèrent la problématique de l'inclusion des femmes comme une responsabilité partagée. Elles doivent aussi contribuer à la diminution des barrières à l'entrée et au maintien des femmes, ainsi qu'à changer les perceptions et comportements de tous en faveur de l'inclusion. La logique d'intervention et la théorie du changement du PAEF sont représentées à la **Figure 9**.

D'après les entrevues avec les parties prenantes, le PAEF adopte une formule cohérente selon trois orientations et des objectifs bien définis. Les libellés des mesures sont toutefois jugés complexes et longs avec des niveaux d'action différents. Cette structuration résulte d'une volonté de mobilisation initiale. Cela dit, en ce qui a trait au choix des mesures, des divergences existent entre les parties prenantes sur la capacité de ces mesures à avoir des effets plus structurants sur l'industrie. Ainsi, la moyenne des notes portant sur l'affirmation « **de nombreuses mesures du PAEF ne s'attaquent pas au cœur du problème** » est de **6,18**, avec un écart-type de 2,28, considéré comme modéré à élevé (Questionnaire Web **Parties prenantes**). Ainsi, les répondant-es ne sont pas tous d'accord concernant cette affirmation.

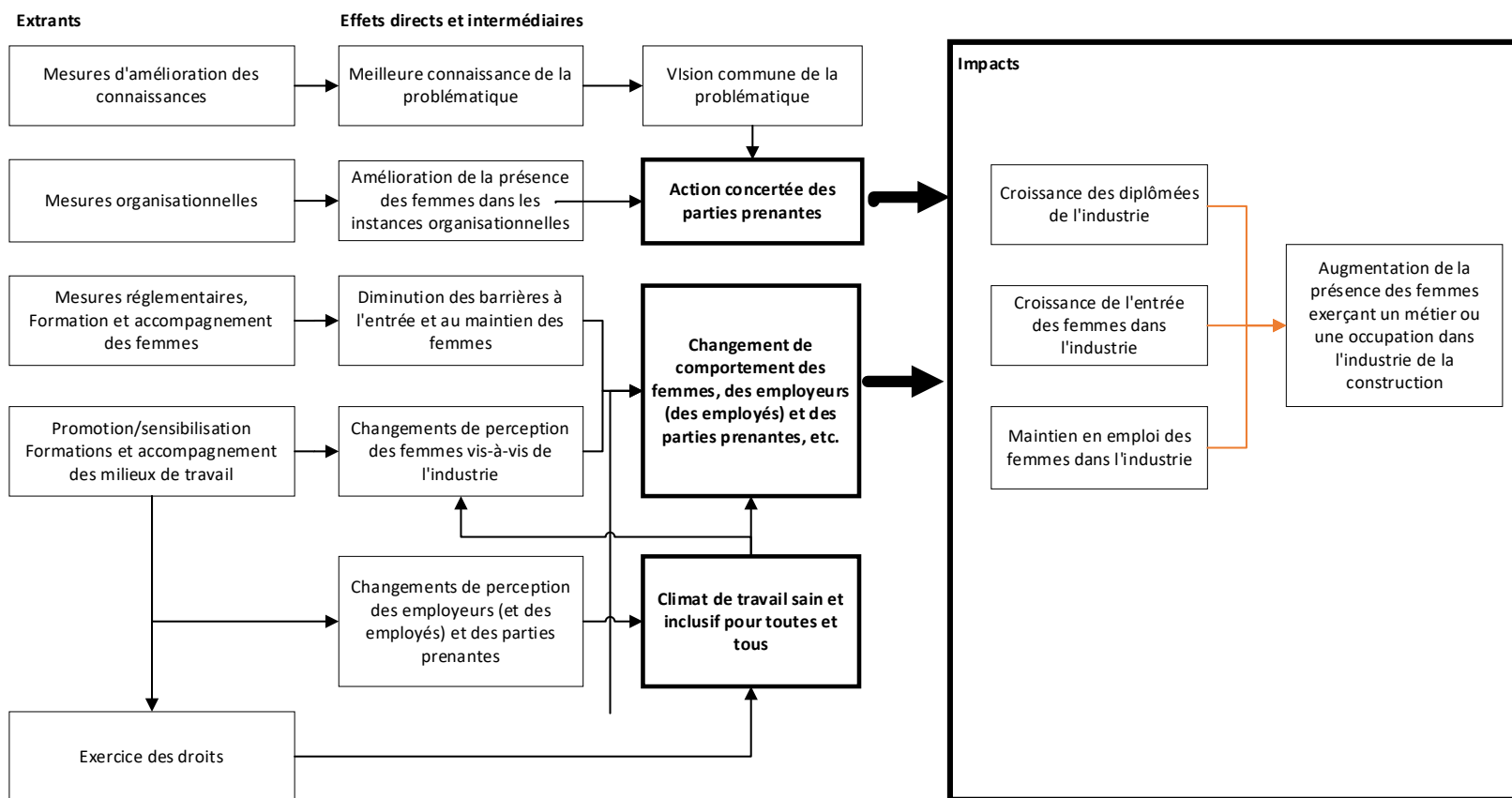
En ce qui concerne la durée de dix ans du PAEF, elle était justifiée par l'ampleur du défi : « un changement de culture et de mentalité ne pourrait se faire en un court laps de temps. La réalisation des objectives se fait graduellement en continu » (Répondant en entrevue). Les phasages en 3 étapes permettaient de faire une évaluation en cours de route et de procéder à un ajustement au Programme selon les contextes. Toutefois, désormais, les parties prenantes demandent que la durée du PAEF soit moins longue et fasse l'objet d'ajustement en continu.

Tableau 14 Catégorisation des mesures du PAEF

Type de mesures/actions et exemples	Phase 1	Bilan Phases 1 et 2 2019-2021	Phase 3
Formation et accompagnement des femmes			
Toutes mesures facilitant l'accès à la formation, l'accompagnement ou le mentorat des femmes. Ex. : mentorat, jumelage, priorité en formation, bourses, outils, accompagnement dédié, formation spécifique.	29 % des mesures du PAEF	Associations patronales : 10 % des mesures/actions documentées Associations syndicales : 4 %	31 % des nouvelles actions/bonifications
Mesures de promotion/Sensibilisation			
Mesures visant à sensibiliser l'industrie à l'inclusion des femmes, attirer leur intérêt, et informer sur les droits et responsabilités face à l'intimidation, au harcèlement et à la discrimination. Ex. : colloques, congrès, interviews, valorisation des femmes, Mention mixité, prix, vidéos, affiches, campagnes sur les réseaux sociaux.	10 %	Associations patronales : 50 % Associations syndicales : 32 %	21 %
Exercice des droits			
Mesures renforçant la légitimité et l'application des recours contre l'intimidation, le harcèlement et la discrimination. Ex. : soutien au traitement des plaintes pour harcèlement (sexuel et psychologique) et discrimination à l'embauche ou au travail.	20 %	Associations syndicales : 8 %	13 %
Mesures réglementaires			
Modifications des règlements de l'industrie, mises en œuvre par la CCQ. Ex. : Mesures pour faciliter l'accès à un certificat de compétence pour les femmes diplômées et non diplômées, entrées des femmes lorsque le bassin est à 30 %, ratio apprenti/c compagnon, mesure de mobilité provinciale, obligation de la mise à disposition d'installations sanitaires adaptées sur les chantiers, obligation d'offrir du matériel adapté à la morphologie des femmes	12 %	(s. o.)	3 %
Formations et accompagnement des milieux de travail			

Type de mesures/actions et exemples	Phase 1	Bilan Phases 1 et 2 2019-2021	Phase 3
<p>Formations, services et outils offerts aux entrepreneurs, aux travailleurs de la construction, aux représentants syndicaux, etc.; non spécifiquement adressés aux femmes.</p> <p>Ex. : Formations sur la gestion des équipes mixtes, les climats sain et inclusif, les droits et responsabilité en matière de discrimination, intimidation, harcèlement psychologique et sexuel, etc. Formation d'ASP Construction <i>Santé et sécurité générale sur les chantiers de la construction</i></p>	10 %	<p>Associations patronales : 27 %</p> <p>Associations syndicales : 20 %</p>	5 %
Amélioration des connaissances (et plaidoyers)			
<p>Mesures visant à approfondir la compréhension des enjeux et à plaider pour leur prise en compte.</p> <p>Ex. : études, recherches, diagnostics, communautés de pratiques, partenariats et collaborations.</p>	10 %	<p>Associations patronales : 3 %</p> <p>Associations syndicales : 24 %</p>	5 %
Mesures organisationnelles			
<p>Mesures qui visent à augmenter la présence de femmes dans les structures des parties prenantes.</p> <p>Ex. : Désignation de femmes pour les postes de direction, dans les conseils d'administration, présentation de candidature de femmes pour les postes électifs.</p>	7 %	<p>Associations patronales : 10 %</p> <p>Associations syndicales : 8 %</p>	13 %

Source : Analyse documentaire réalisée par l'ENAP.



Hypothèses de réussite:

- Éviter la dispersion et présenter des messages cohérents (exercice des droits, formations, sensibilisation et promotion)
- Connaissances des mesures réglementaires, de formation et d'accompagnement, des droits et des mécanismes existants
- Portée des mesures de sensibilisations, de promotion, de formation et d'accompagnement
- Utilisation des mesures réglementaires, de formation et d'accompagnement, des mécanismes existants pour l'exercice des droits
- Accompagnement adéquat (satisfaction de l'utilisateur)
- Montrer l'exemple

Figure 9 Logique d'intervention et théorie du changement du PAEF

Synthèse de la cohérence interne du PAEF

La logique d'intervention du PAEF est cohérente.

- **Le lien logique entre les extrants (mesures) du PAEF et les effets souhaités fonctionne-t-il (logique d'intervention)? Quelles sont les hypothèses de réussite du PAEF (théorie du changement)?**

Les mesures/actions/bonifications du PAEF sont : des mesures d'amélioration des connaissances, des mesures organisationnelles, des mesures réglementaires, des mesures qui touchent la formation et l'accompagnement des femmes, des mesures de promotion/sensibilisation, des mesures de formations et d'accompagnement des milieux de travail ainsi que des mesures favorisant l'exercice des droits.

Ces mesures peuvent contribuer aux effets souhaités.

Les parties prenantes sont conscientes de cette logique d'intervention, mais également du contexte qui peut limiter la contribution du PAEF aux changements observés dans l'industrie de la construction concernant la présence des femmes. Certaines parties prenantes considèrent que le PAEF pourrait être porteur de mesures plus structurantes étant donné les effets recherchés.

La structure du Programme est cohérente, mais certains libellés de mesures sont perçus comme complexes et reflètent des niveaux d'action variés. La durée initiale de dix ans, adaptée au contexte de conception, n'est plus jugée pertinente par les parties prenantes aujourd'hui.

EFFICACITÉ DE LA GOUVERNANCE

L'objectif principal de cette sous-section est d'apprécier l'efficacité de la gouvernance du PAEF autour de deux questions fondamentales :

- Les rôles et les responsabilités des parties prenantes aux processus de planification, de coordination et de déploiement du PAEF sont-ils définis adéquatement?
- La CCQ exerce-t-elle son rôle de leader conformément aux attentes dans la planification, la coordination et le déploiement de l'intervention?

Ce type d'évaluation est présentée de cette manière par le SCT :

« L'évaluation de la gouvernance cherche à faire l'examen des processus de planification, de coordination et de déploiement ainsi que de suivi des actions prévues, incluant l'évaluation de ces éléments par les parties prenantes. La gouvernance suggère donc l'implication d'une multitude d'acteurs et, conséquemment, son évaluation devrait recenser l'avis de tous. Il y a donc dans le concept de gouvernance l'idée du travail collaboratif entre différents acteurs comme ingrédient essentiel d'une bonne gouvernance ou d'une gouvernance optimale. L'évaluation de la gouvernance s'abreuve de ce fait aux nombreux écrits sur la collaboration interorganisationnelle et les dimensions qui la composent » (SCT, 2023a : 13).

L'évaluation de l'efficacité de la gouvernance vise une appréciation globale du PAEF sans distinction des parties prenantes, des axes ou des mesures. L'efficacité de la gouvernance a été mesurée selon cinq dimensions, à savoir : la structure de la gouvernance, l'engagement mutuel et la vision commune du PAEF, les rôles et les responsabilités, la communication, et la gestion des ressources. Le questionnaire Web **Parties prenantes** est adapté du questionnaire présenté dans le *Guide d'accompagnement pour l'évaluation des interventions interministérielles* (SCT, 2023a : 50-51). Le calcul des scores des énoncés, la mesure de la moyenne des scores pour les différentes dimensions de la gouvernance et du leadership ainsi que la mesure de la moyenne des scores moyens des cinq dimensions pour établir un score global de gouvernance ont été réalisés conformément aux instructions contenues dans le Guide d'accompagnement (SCT, 2023a : 53-54). Le score est établi en fonction du point de vue des parties prenantes engagées au PAEF. Des données qualitatives issues des entrevues avec les parties prenantes complètent l'interprétation des scores. Les énoncés ayant obtenu une note égale ou inférieure à 6,5/10 sont considérés comme nécessitant une attention particulière dans une perspective d'amélioration continue.

Il faut noter que la stabilité du personnel peut être un facteur qui influence l'efficacité de la gouvernance. Contrairement à la CCQ, la stabilité du personnel était moins présente pour les associations patronales, les associations syndicales, les CFP et les ministères et organismes. L'ancienneté des personnes comme ressources ou répondantes du PAEF varie de 2011 à 2025, avec des changements importants en 2015, 2022 et 2024.

Structure de la gouvernance

La structure de la gouvernance est la première dimension d'analyse de la gouvernance. À l'origine, il s'agit d'examiner la fonctionnalité des comités instaurés pour planifier, coordonner, déployer, surveiller et évaluer une intervention. Elle repose également sur la description des partenaires impliqués dans cette démarche (SCT, 2023a : 14). Toutefois, le PAEF n'a pas fait l'objet d'un comité formel de mise en œuvre. Des rencontres de travail, de suivi et d'ajustements ont pu avoir lieu avec les parties prenantes. Initialement, la CCQ rencontrait les associations syndicales, les associations patronales, les ministères et organismes et les CFP séparément, puis organisait des rencontres de mise en commun des perspectives. À la suite de la troisième phase de consultation, les associations patronales et syndicales ont été rencontrées ensemble dans le cadre des tables de concertation implantées depuis la phase 2. Avant, il existait une table pour les associations patronales et une table pour les associations syndicales. Il faut noter que près des trois quarts des personnes ayant répondu au questionnaire Web **Parties prenantes** (84,4 %, n=32) ont indiqué que leur organisation a participé à des rencontres avec la CCQ sur le PAEF. Sept questions de ce questionnaire portaient sur cette dimension.

La moyenne du score obtenu pour la structure de la gouvernance est de **6,85** et la médiane est de **7,4** sur une échelle de notation allant de 1 (tout à fait en désaccord) à 10 (tout à fait en accord).

Ce score suggère que, dans l'ensemble, les parties prenantes de la mise en œuvre du PAEF sont plutôt en accord avec les énoncés associés à la structure de la gouvernance (**Tableau 15**).

Tableau 15 Moyennes des notes concernant les énoncés liés à la structure de gouvernance

Structure de gouvernance	Moyenne
Les parties prenantes comprennent que le PAEF est proposé dans le cadre de l'application de l'article 126.0.1 de la Loi R-20.	7,90
L'autonomie des parties prenantes, dans le déploiement des mesures sous leur responsabilité, est globalement constatée.	7,48
L'autonomie des parties prenantes, dans le suivi et l'évaluation des mesures sous leur responsabilité, est globalement constatée.	7,14
Les rencontres du PAEF sont fonctionnelles.	6,75
La taille et la composition des rencontres du PAEF sont optimales et ne constituent pas un enjeu.	6,65
Les mécanismes de coordination et de collaboration mis en place facilitent l'atteinte des objectifs du PAEF.	6,45
Des parties prenantes importantes ne sont pas engagées actuellement dans le PAEF [<i>énoncé inversé pour le calcul du score</i>].	5,43

Source : Questionnaire Web Parties prenantes.

Les mécanismes de coordination et de collaboration, ainsi que la mobilisation de parties prenantes qui ne sont pas encore engagées dans le PAEF sont les éléments qui devraient faire l'objet d'une attention particulière. Selon les entrevues, les groupes d'employabilité des femmes devraient être engagés dans le PAEF, tandis que le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et le ministère de l'Éducation devraient être sollicités davantage sur la problématique du placement des femmes sur le marché de l'emploi. De plus, l'examen des fréquences montre une relative dispersion des notes ce qui suggère que des efforts d'amélioration globaux doivent être entrepris sur la structure de gouvernance (Tableau 16).

Tableau 16 Fréquences des notes concernant les énoncés liés à la structure de gouvernance

Structure de gouvernance (n=26)	Tout à fait en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait en accord	NVPR
Les parties prenantes comprennent que le PAEF est proposé dans le cadre de l'application de l'article 126.0.1 de la Loi R-20.	3,8%	0%	0%	0%	3,8%	11,5%	3,8%	26,9%	3,8%	26,9%	19,2%
L'autonomie des parties prenantes, dans le déploiement des mesures sous leur responsabilité, est globalement constatée.	0%	3,8%	0%	0%	7,7%	3,8%	26,9%	19,2%	0%	19,2%	19,2%
L'autonomie des parties prenantes, dans le suivi et l'évaluation des mesures sous leur responsabilité, est globalement constatée.	0%	0%	3,8%	7,7%	7,7%	3,8%	23,1%	15,4%	3,8%	15,4%	19,2%
Les rencontres du PAEF sont fonctionnelles.	3,8%	0%	7,7%	0%	11,5%	3,8%	11,5%	23,1%	7,7%	7,7%	23,1%
La taille et la composition des rencontres du PAEF sont optimales et ne constituent pas un enjeu.	3,8%	0%	11,5%	3,8%	0%	3,8%	26,9%	11,5%	0%	15,4%	23,1%
Les mécanismes de coordination et de collaboration mis en place facilitent l'atteinte des objectifs du PAEF.	3,8%	0%	3,8%	7,7%	7,7%	15,4%	19,2%	15,4%	3,8%	7,7%	15,4%
Des parties prenantes importantes ne sont pas engagées actuellement dans le PAEF.	7,7%	7,7%	7,7%	0,0%	26,9%	3,8%	3,8%	11,5%	0%	11,5%	19,2%

Source : Questionnaire Web Parties prenantes.

La majorité des parties prenantes ont déjà eu des rencontres individuelles avec la CCQ (74,1 %, n=27) et un peu plus de la moitié (55,6 %, n=27) ont participé à des ateliers de consultation avec diverses parties prenantes (**Tableau 17**)¹⁴.

Tableau 17 Type de rencontres des parties prenantes avec la CCQ

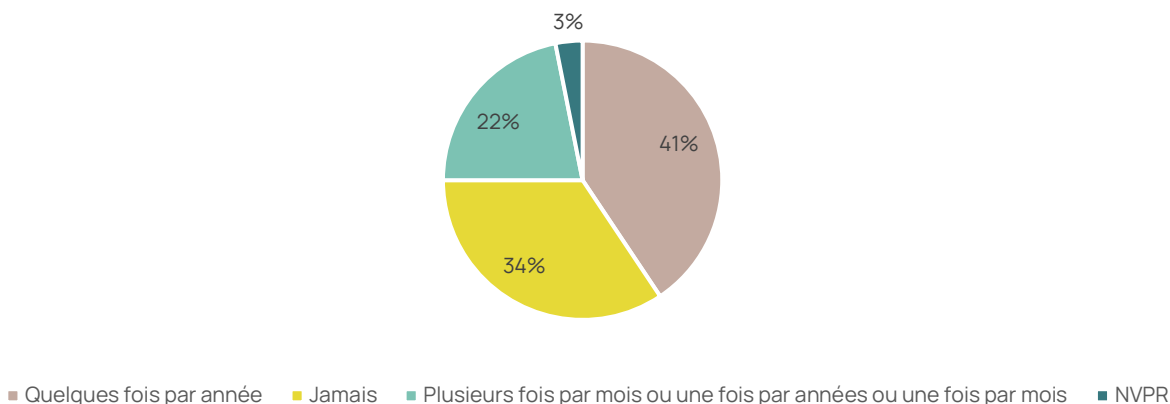
À quel type de rencontres votre organisation a-t-elle participé, avec la CCQ? (n=27)	Fréquence
Rencontres individuelles avec la CCQ	74,1 %
Ateliers de consultation avec diverses parties prenantes	55,6 %
Rencontre avec des expertises universitaires	44,4 %
Table de concertation des associations patronales et syndicales	40,7 %
Rencontres avec des ministères et organismes publics	40,7 %
Rencontres avec des centres de formation professionnelle	37,0 %
Rencontres avec des associations syndicales	33,3 %
Rencontres avec des organismes d'employabilité et/ou de défense des droits des femmes	33,3 %
Rencontres avec des associations patronales	29,6 %

Source : Questionnaire Web Parties prenantes.

Le fait que plusieurs parties prenantes (41 %) se soient rencontrées quelques fois par année pour se réunir avec d'autres organisations pour contribuer au déploiement de mesures du PAEF (en excluant les rencontres avec la CCQ) est un élément positif de mobilisation (**Figure 10**).

¹⁴ L'ensemble des résultats concernant les rencontres doivent être interprétés avec prudence, car seulement 12 personnes (n=32) indiquent avoir participé à la majorité des rencontres entre 2015 et 2024.

En excluant les rencontres avec la CCQ, à quelle fréquence vous réunissez-vous avec d'autres organisations pour contribuer au déploiement de mesures du PAEF?
(n=32)



Source : Questionnaire Web Parties prenantes.

Figure 10 Fréquence des rencontres des parties prenantes, sans la CCQ, pour des mesures du PAEF

À cet égard, les associations patronales et les associations syndicales se rencontrent respectivement entre elles. Des rencontres entre les groupes d'employabilité ou de défense des droits des femmes peuvent également avoir eu lieu avec ces parties prenantes. Les ministères et organismes, de même que les CFP, semblent peu se rencontrer entre eux, et peu échanger avec les associations patronales et syndicales. Ainsi, bien que les associations patronales et syndicales engagées dans le PAEF fassent preuve d'un certain dynamisme, des efforts restent nécessaires pour multiplier les occasions d'échanges entre les CFP et les ministères et organismes concernant le PAEF.

Engagement mutuel et vision commune du PAEF

L'engagement mutuel et vision commune du PAEF constitue la deuxième dimension analysée. Elle se centre sur la conception du PAEF telle qu'imaginée par les parties prenantes et leur engagement réciproque. Elle englobe les détails concernant la mobilisation des diverses parties en vue d'atteindre les objectifs fixés et de leur compréhension (SCT, 2023a : 14). Six questions du questionnaire Web **Parties prenantes** portaient sur cette dimension.

La moyenne du score obtenu pour la dimension engagement mutuel et vision est de **7,30** et la médiane est de **7** sur une échelle de notation allant de 1 (tout à fait en désaccord) à 10 (tout à fait en accord).

Ce score suggère que, dans l'ensemble, les parties prenantes de la mise en œuvre du PAEF sont plutôt en accord avec les énoncés associés à l'engagement mutuel et à la vision commune du PAEF (**Tableau 18**).

Tableau 18 Moyennes des notes concernant les énoncés liés à l'engagement mutuel et à la vision commune du PAEF

Engagement mutuel et vision commune du PAEF	Moyenne
La pertinence (sociale, économique, etc.) du PAEF fait consensus.	8,33
L'évaluation du PAEF (de ses effets et des résultats visés) constitue une préoccupation commune.	7,83
La volonté de chacune des parties prenantes de contribuer au projet commun du PAEF est constatée.	7,76
L'interdépendance de chacune des parties prenantes envers les autres pour la mise en œuvre des mesures du PAEF est constatée.	7,14
Les parties prenantes ont tendance à se concentrer sur leur propre perspective, plutôt que de partager une vision commune [<i>énoncé inversé pour le calcul du score</i>].	6,00
La pertinence (sociale, économique, etc.) de certaines mesures du PAEF ne fait pas consensus [<i>énoncé inversé pour le calcul du score</i>].	4,95

Source : Questionnaire Web Parties prenantes

Les pistes d'amélioration relatives à l'engagement mutuel mettent en lumière le besoin d'une plus grande mise en commun des perspectives des parties prenantes et d'une recherche de consensus élargi sur certaines mesures du PAEF (**Tableau 18** et **Tableau 19**). Il convient toutefois de souligner que les parties prenantes avaient la liberté de s'engager ou non à l'égard de certaines mesures, ce qui pouvait naturellement entraîner des degrés de consensus variables.

Tableau 19 Fréquences des notes concernant les énoncés liés à l'engagement mutuel et à la vision commune du PAEF

Engagement mutuel et vision commune du PAEF (n=26)	Tout à fait en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait en accord	NVPR
La pertinence (sociale, économique, etc.) du PAEF fait consensus.	0%	0%	3,8%	0%	0%	3,8%	15,4%	23,1%	19,2%	26,9%	7,7%
L'évaluation du PAEF (de ses effets et des résultats visés) constitue une préoccupation commune.	0%	0%	3,8%	3,8%	3,8%	3,8%	19,2%	23,1%	3,8%	26,9%	11,5%
La volonté de chacune des parties prenantes de contribuer au projet commun du PAEF est constatée.	3,8%	0%	3,8%	0%	0%	3,8%	15,4%	26,9%	3,8%	23,1%	19,2%

Engagement mutuel et vision commune du PAEF (n=26)	Tout à fait en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait en accord	NVPR
L'interdépendance de chacune des parties prenantes envers les autres pour la mise en œuvre des mesures du PAEF est constatée.	0%	3,8%	0%	0%	7,7%	3,8%	38,5%	19,2%	3,8%	7,7%	15,4%
Les parties prenantes ont tendance à se concentrer sur leur propre perspective, plutôt que de partager une vision commune.	7,7%	0%	11,5%	3,8%	7,7%	11,5%	15,4%	23,1%	3,8%	3,8%	11,5%
La pertinence (sociale, économique, etc.) de certaines mesures du PAEF ne fait pas consensus.	15,4%	3,8%	15,4%	0%	7,7%	19,2%	7,7%	3,8%	3,8%	7,7%	15,4%

Source : Questionnaire Web Parties prenantes

La totalité des parties prenantes aux entrevues a indiqué avoir constaté une réelle volonté des parties prenantes de s'impliquer dans le PAEF à la mesure de leur possibilité. Un certain nombre reconnaît qu'il serait important d'en faire plus ou de mieux mettre en commun les mesures similaires, notamment pour assurer une meilleure cohérence et mutualiser les efforts de mise en œuvre.

Le leadership de la CCQ pour mobiliser une diversité de parties prenantes a été reconnu durant le groupe de discussion avec les groupes d'intérêt. Les consultations de ces organisations ont évolué vers une concertation plus étroite, permettant des échanges constructifs entre les associations syndicales, les associations patronales et les organismes communautaires. Les consultations ont également permis de créer des alliances de travail entre la CCQ et les organismes spécialisés en main-d'œuvre féminine, facilitant le développement de mécanismes d'échange et de soutien pour le maintien des femmes dans les métiers non traditionnels. Ces éléments ont contribué à forger cet engagement mutuel et une vision commune du PAEF.

Rôles et responsabilités

La troisième dimension analysée porte sur les rôles et responsabilités. Cette dimension « constitue le cœur du processus de gouvernance » (SCT, 2023a : 14). Elle concerne les rôles et les responsabilités attribués aux parties prenantes dans la planification, la coordination, le déploiement, le suivi et l'évaluation du PAEF. Cela inclut notamment le rôle de leader que doit assumer la CCQ pour coordonner les actions en soutien à sa réussite, ainsi que le degré d'autonomie accordé aux autres parties prenantes pour la mise en œuvre de mesures sous leur responsabilité. De plus, elle examine la manière dont les décisions liées au PAEF sont prises, ainsi que le climat entourant le processus décisionnel (SCT, 2023a : 14). Quatorze questions du questionnaire Web **Parties prenantes** concernaient cette dimension. Le succès perçu des consultations menées par la CCQ auprès des parties prenantes est également présenté dans cette sous-section.

La moyenne du score obtenu pour les rôles et responsabilités est de **6,90** et la médiane est de **6,5** sur une échelle de notation allant de 1 (tout à fait en désaccord) à 10 (tout à fait en accord).

Ce score suggère que, dans l'ensemble, les parties prenantes de la mise en œuvre du PAEF sont plutôt en accord avec les énoncés associés aux rôles et responsabilités (**Tableau 20**).

Tableau 20 Moyennes des notes concernant les énoncés liés aux rôles et responsabilités

Rôles et responsabilités	Moyenne
La CCQ bénéficie de l'autorité nécessaire pour coordonner les travaux du PAEF.	8,14
Les parties prenantes ont participé au déploiement du PAEF.	7,57
Les différents points de vue sont pris en compte dans les rencontres concernant le PAEF.	7,55
La CCQ assume pleinement son rôle de leader relativement au PAEF.	7,27
Les parties prenantes ont participé au suivi et à l'évaluation du PAEF.	7,26
Les parties prenantes ont participé à la démarche de planification (consultations) du PAEF.	7,24
Les rôles et les responsabilités que la CCQ doit assumer dans le PAEF sont acceptés de toutes les parties prenantes.	7,14
Les rôles et les responsabilités que les parties prenantes responsables de mesures du PAEF doivent assumer sont acceptés de toutes les parties prenantes.	7,14
Le processus de prise de décision du PAEF est transparent.	7,05
Les rôles et les responsabilités que les parties prenantes responsables de mesures du PAEF doivent assumer sont clairs.	6,87
Les rôles et les responsabilités que la CCQ doit assumer dans le PAEF sont en adéquation avec les mandats de départ.	6,76
Les rôles et les responsabilités que les parties prenantes responsables de mesures du PAEF doivent assumer sont en adéquation avec les mandats de départ.	6,76
La CCQ est proactive (donne l'impulsion, le dynamisme) dans le cadre du PAEF.	6,73
Les rôles et les responsabilités que la CCQ doit assumer dans le PAEF sont clairs.	6,36
Le processus de prise de décision du PAEF est agile et engageant.	5,86

Source : Questionnaire Web Parties prenantes.

La clarté des rôles et des responsabilités des parties prenantes et de la CCQ ainsi que leur adéquation avec les mandats de départ sont des éléments qui pourraient faire l'objet d'amélioration. C'est aussi le cas de la proactivité de la CCQ dans le cadre du PAEF, ainsi que de l'agilité et du degré d'engagement que suscite le processus de prise de décision du PAEF.

L'examen des fréquences indique que les moyennes proches de 6 s'expliquent par une plus grande dispersion des notes (**Tableau 21**).

Tableau 21 Fréquences des notes concernant les énoncés liés aux rôles et responsabilités

Rôles et responsabilités (n=26)	Tout à fait en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait en accord	NVPR
La CCQ bénéficie de l'autorité nécessaire pour coordonner les travaux du PAEF.	0%	0%	0%	0%	11,5%	0%	19,2%	15,4%	11,5%	26,9%	15,4%
Les parties prenantes ont participé au déploiement du PAEF.	0%	3,8%	0%	0%	11,5%	11,5%	11,5%	19,2%	7,7%	23,1%	11,5%
Les différents points de vue sont pris en compte dans les rencontres concernant le PAEF.	0%	3,8%	7,7%	3,8%	0%	3,8%	3,8%	19,2%	15,4%	19,2%	23,1%
La CCQ assume pleinement son rôle de leader relativement au PAEF.	0%	0	11,5%	3,8%	3,8%	3,8%	15,4%	23,1%	0%	23,1%	15,4%
Les parties prenantes ont participé au suivi et à l'évaluation du PAEF.	0%	3,8%	3,8%	0%	7,7%	23,1%	7,7%	11,5%	7,7%	23,1%	11,5%
Les parties prenantes ont participé à la démarche de planification (consultations) du PAEF.	0%	7,7%	0%	0%	11,5%	19,2%	11,5%	15,4%	3,8%	26,9%	3,8%
Les rôles et responsabilités que la CCQ doit assumer dans le PAEF sont acceptés de toutes les parties prenantes.	0%	3,8%	3,8%	3,8%	0%	15,4%	15,4%	19,2%	3,8%	15,4%	19,2%
Les rôles et responsabilités que les parties prenantes responsables de mesures du PAEF doivent assumer sont acceptés de toutes les parties prenantes.	0%	0%	0%	0%	23,1%	7,7%	19,2%	19,2%	0%	15,4%	15,4%
Le processus de prise de décision du PAEF est transparent.	0%	0%	7,7%	3,8%	19,2%	0%	11,5%	11,5%	7,7%	19,2%	19,2%
Les rôles et responsabilités que les parties prenantes responsables de mesures du PAEF doivent assumer sont clairs.	0%	0%	3,8%	3,8%	11,5%	23,1%	15,4%	15,4%	0%	15,4%	11,5%
Les rôles et responsabilités que la CCQ doit assumer dans le PAEF sont en adéquation avec les mandats de départ.	3,8%	3,8%	0%	7,7%	3,8%	15,4%	7,7%	19,2%	7,7%	11,5%	19,2%
Les rôles et responsabilités que les parties prenantes responsables de mesures du PAEF doivent assumer	0%	0%	0%	3,8%	23,1%	11,5%	15,4%	15,4%	0%	11,5%	19,2%

Rôles et responsabilités (n=26)	Tout à fait en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait en accord	NVPR
sont en adéquation avec les mandats de départ.											
La CCQ est proactive (donne l'impulsion, le dynamisme) dans le cadre du PAEF.	7,7%	3,8%	3,8%	3,8%	3,8%	3,8%	15,4%	19,2%	7,7%	15,4%	15,4%
Les rôles et responsabilités que la CCQ doit assumer dans le PAEF sont clairs.	3,8%	3,8%	7,7%	3,8%	11,5%	3,8%	19,2%	15,4%	3,8%	11,5%	15,4%
Le processus de prise de décision du PAEF est agile et engageant.	0%	11,5%	3,8%	3,8%	26,9%	3,8%	11,5%	11,5%	0%	11,5%	15,4%

Source : Questionnaire Web Parties prenantes.

L'ensemble des associations syndicales et patronales rencontrées en entrevue comprennent bien les rôles et les responsabilités de leurs associations respectives et de la CCQ. Ces parties prenantes connaissent relativement bien ce qu'elles font, mais ne savent pas nécessairement à quel point ou de quelle manière les ministères et organismes ou les CFP sont engagés dans le PAEF, et donc les rôles et responsabilités qui en découlent.

L'analyse des moyennes de notes par catégorie de parties prenantes indique que les CFP exprimeraient un besoin accru de clarification quant aux rôles et responsabilités de la CCQ et des parties prenantes, ainsi qu'en ce qui concerne le degré de proactivité attendu de la CCQ.

La moyenne des notes attribuées à la nature « agile » et « engageante » du processus de prise de décision présente la plus grande dispersion entre les différentes catégories de parties prenantes, ce qui en fait un élément clé d'amélioration continue.

En ce qui concerne le succès perçu des consultations engagées par la CCQ, d'après les entrevues auprès des parties prenantes, la CCQ a réussi à interpeller et à mobiliser plusieurs parties prenantes pour mettre en œuvre le PAEF. Le phasage du PAEF 2.0 en trois séquences (2013-2018, 2019-2021, 2022-2024) illustre une progression stratégique adaptée aux enjeux de l'industrie. La phase 1 a été essentielle pour lancer un vaste chantier de sensibilisation et de mobilisation en faveur de l'inclusion des femmes dans l'industrie. La phase 2 s'est imposée comme une nécessité face à la pénurie de main-d'œuvre générée par la pandémie de COVID-19, garantissant ainsi le respect des délais contractuels. Enfin, la phase 3 visait à ajuster les orientations du Programme pour accompagner la reprise post-pandémie. Du point de vue des ministères et organismes rencontrés, la CCQ a pu assurer une mobilisation effective des parties prenantes dans l'élaboration de chaque phase du PAEF : les ministères et organismes confirment qu'ils ont pris part à une grande consultation officielle et élargie menée par la CCQ lors de l'élaboration de la première phase, et étaient consultés de manière plus professionnelle lors de l'élaboration de la phase 2 et de manière plus rapprochée lors de la phase 3.

Communication

La quatrième dimension analysée est la communication. Cette dimension se concentre sur l'approche de communication adoptée au profit de l'ensemble des parties prenantes. Elle englobe la circulation de l'information et la pertinence du moment où elle est accessible, favorisant ainsi la rétroaction. Cette dimension soutient la transparence et la pertinence des informations échangées (SCT, 2023a : 14). Quatre questions du questionnaire Web **Parties prenantes** portaient sur cette dimension.

La moyenne du score obtenu pour la communication est de **6,19** et la médiane est de **6,5** sur une échelle de notation allant de 1 (tout à fait en désaccord) à 10 (tout à fait en accord).

Ce score suggère que, dans l'ensemble, les parties prenantes de la mise en œuvre du PAEF sont plutôt en accord avec les énoncés liés à la communication. Toutefois, aucun énoncé n'obtient une moyenne de plus de 6 sur 10 (**Tableau 22**). De plus, les moyennes de notes par catégorie de parties prenantes ont tendance à beaucoup diverger (entre 5,3 et 8).

Tableau 22 Moyennes des notes concernant les énoncés liés à la communication

Communication	Moyenne
Les parties prenantes ont l'occasion d'offrir une rétroaction sur l'avancement des travaux du PAEF.	6,86
Les parties prenantes sont au courant de l'avancement des travaux et des progrès réalisés par le PAEF en temps opportun.	6,82
L'information est accessible en temps opportun (accès aux comptes rendus et aux autres documents pertinents).	6,55
La communication est fluide entre les parties prenantes du PAEF.	6,26
La communication est constante entre les parties prenantes du PAEF.	5,13

Source : Questionnaire Web Parties prenantes.

L'ensemble de ces énoncés fait l'objet d'une relative dispersion des réponses. La fréquence de la communication entre les parties prenantes est l'élément qui doit le plus être amélioré (**Tableau 23**).

Tableau 23 Fréquences des notes concernant les énoncés liés à la communication

Communication (n=26)	Tout à fait en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait en accord	NVPR
Les parties prenantes ont l'occasion d'offrir une rétroaction sur l'avancement des travaux du PAEF.	0%	0%	7,7%	0,0%	11,5%	11,5%	15,4%	23,1%	3,8%	7,7%	19,2%
Les parties prenantes sont au courant de l'avancement des travaux et des progrès réalisés par le PAEF en temps opportun.	3,8%	0%	3,8%	3,8%	7,7%	7,7%	23,1%	23,1%	0%	11,5%	15,4%
L'information est accessible en temps opportun (accès aux comptes rendus et aux autres documents pertinents).	3,8%	3,8%	3,8%	7,7%	11,5%	3,8%	11,5%	19,2%	7,7%	11,5%	15,4%
La communication est fluide entre les parties prenantes du PAEF.	3,8%	3,8%	11,5%	0%	11,5%	11,5%	15,4%	15,4%	3,8%	11,5%	11,5%
La communication est constante entre les parties prenantes du PAEF.	7,7%	3,8%	19,2%	3,8%	15,4%	7,7%	11,5%	15,4%	0%	3,8%	11,5%

Source : Questionnaire Web Parties prenantes.

L'ensemble de ces données indiquent que la dimension de la communication est celle qui doit faire l'objet d'une attention particulière pour l'amélioration de l'efficacité de la gouvernance du PAEF. De plus, il s'agit d'une dimension qui a habituellement un effet sur l'amélioration des autres dimensions. Il faut noter qu'en entrevue, la majorité des parties prenantes ont indiqué ne pas nécessairement être au courant des autres résultats de la mise en œuvre des mesures portées par d'autres. Le processus de reddition de comptes est relativement léger puisqu'il consiste à demander une fois par année aux parties prenantes l'état d'avancement de leurs mesures/actions sans exiger d'indicateurs d'extrants.

Ressources mobilisées

Les ressources mobilisées pour la mise en œuvre du PAEF (ressources financières, humaines, informationnelles et matérielles) correspondent à la cinquième dimension analysée. Cette dimension analyse les modalités de financement, l'accès et l'utilisation des ressources. Elle vise à garantir la transparence dans la gestion des ressources, notamment en ce qui concerne les ressources financières (SCT, 2023a : 14). Deux questions du questionnaire Web **Parties prenantes** portaient sur cette dimension.

La moyenne du score obtenu pour les ressources financières est de **5,38** et la médiane est de **5** sur une échelle de notation allant de 1 (tout à fait en désaccord) à 10 (tout à fait en accord).

Ce score suggère que, dans l'ensemble, les parties prenantes de la mise en œuvre du PAEF ne se sont pas vraiment en mesure de se prononcer sur les énoncés liés aux ressources financières (**Tableau 24**).

Tableau 24 Moyennes des notes concernant les énoncés liés aux ressources financières

Ressources financières	Moyenne
La gestion des ressources (financières, humaines, informationnelles, matérielles) pour la mise en œuvre des mesures du PAEF est optimale.	5,74
La gestion des ressources (financières, humaines, informationnelles, matérielles) pour la mise en œuvre des mesures du PAEF est transparente.	5,45

Source : Questionnaire Web Parties prenantes.

Ce résultat est confirmé par l'examen des fréquences où la note de 5 ou la réponse « ne veux pas répondre » a été le plus fréquemment choisie (**Tableau 25**).

Tableau 25 Fréquences des notes concernant les énoncés liés aux ressources financières

Ressources financières (n=26)	Tout à fait en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait en accord	NVPR
La gestion des ressources (financières, humaines, informationnelles, matérielles) pour la mise en œuvre des mesures du PAEF est optimale.	3,8%	0%	3,8%	0%	34,6%	7,7%	11,5%	3,8%	3,8%	3,8%	26,9%
La gestion des ressources (financières, humaines, informationnelles, matérielles) pour la mise en œuvre des mesures du PAEF est transparente.	7,7%	3,8%	7,7%	3,8%	26,9%	3,8%	11,5%	11,5%	0%	7,7%	15,4%

Source : Questionnaire Web Parties prenantes.

Une meilleure transparence sur l'utilisation des ressources impliquées au PAEF fait partie des bonnes pratiques de gouvernance. Par ailleurs, en entrevue et dans les groupes de discussion, les parties prenantes ont indiqué que le niveau d'engagement au PAEF de leurs organisations peut dépendre de leurs capacités à consacrer des ressources et du temps à la mise en œuvre des mesures. Il faut rappeler que l'engagement de ressources au PAEF ne fait pas l'objet de cette évaluation.

Score global de gouvernance

La moyenne des scores moyens des cinq dimensions a été mesurée afin d'établir un score global de gouvernance. Le score global de gouvernance se situe à **7** sur une échelle de notation allant de 1 à 10.

Selon les moyennes observées, c'est surtout sur les dimensions de la communication et des ressources financières que la gouvernance globale doit être améliorée.

Score global de leadership organisationnel en contexte de gouvernance

Le score global de leadership organisationnel en contexte de gouvernance est calculé en prenant en compte la moyenne des notes attribuées aux énoncés associés aux rôles et responsabilités des parties prenantes, ainsi qu'à celle des notes attribuées aux énoncés liés au rôle de leader de l'organisation responsable d'une mesure. Le score global de leadership organisationnel en contexte de gouvernance est de **6,77** sur une échelle de notation allant de 1 à 10. Il indique que les parties prenantes sont plutôt d'accord avec les énoncés associés (**Tableau 26**).

Tableau 26 Moyenne des notes concernant les énoncés associés au leadership organisationnel en contexte de gouvernance

Rôles et responsabilités des parties prenantes	Moyenne
Les parties prenantes ont participé au déploiement du PAEF.	7,57
Les différents points de vue sont pris en compte dans les rencontres concernant le PAEF.	7,55
Les parties prenantes ont participé au suivi et à l'évaluation du PAEF.	7,26
Les parties prenantes ont participé à la démarche de planification (consultations) du PAEF.	7,24
Le processus de prise de décision du PAEF est transparent.	7,05
Les rencontres du PAEF sont fonctionnelles.	6,75
Les mécanismes de coordination et de collaboration mis en place facilitent l'atteinte des objectifs du PAEF.	6,45
Le processus de prise de décision du PAEF est agile et engageant.	5,86
Leadership	Moyenne
La pertinence (sociale, économique, etc.) du PAEF fait consensus.	8,33
Les parties prenantes ont l'occasion d'offrir une rétroaction sur l'avancement des travaux du PAEF.	6,86
Les parties prenantes sont au courant de l'avancement des travaux et des progrès réalisés par le PAEF en temps opportun.	6,82
L'information est accessible en temps opportun (accès aux comptes rendus et aux autres documents pertinents).	6,55
Les parties prenantes ont tendance à se concentrer sur leur propre perspective, plutôt que de partager une vision commune [<i>énoncé inversé pour le calcul du score</i>].	6,00
La pertinence (sociale, économique, etc.) de certaines mesures du PAEF ne fait pas consensus [<i>énoncé inversé pour le calcul du score</i>].	4,95

Source : Questionnaire Web Parties prenantes.

Les mécanismes de coordination et de collaboration pourraient être optimisés afin de mieux soutenir l'atteinte des objectifs du Programme. Par ailleurs, le processus de prise de décision gagnerait à être davantage agile et engageant, en plus d'offrir aux parties prenantes des occasions renforcées de formuler une rétroaction sur l'avancement des travaux. Il apparaît également nécessaire d'améliorer la communication, autant en ce qui concerne la diffusion en temps opportun de l'information relative aux progrès réalisés que l'accès rapide aux comptes rendus et autres documents pertinents. De plus, les résultats suggèrent un besoin de favoriser une vision plus collective entre les parties prenantes au-delà de leurs propres perspectives et de renforcer le consensus autour de la pertinence sociale et économique de certaines mesures du PAEF.

Scores globaux des questions d'évaluation

Le score global associé à la question d'évaluation « Les rôles et les responsabilités des parties prenantes aux processus de planification, de coordination et de déploiement de l'intervention interministérielle sont-ils définis adéquatement? » est mesuré par la moyenne des scores moyens des dimensions « structure de gouvernance », « rôles et responsabilités », « ressources financières » (SCT, 2023 : 53). Le score global à cette question d'évaluation est de **6,44** sur une échelle de notation de 1 à 10, ce qui tend à une réponse positive à la question d'évaluation posée, avec des améliorations possibles.

Le score global associé à la question d'évaluation « La CCQ exerce-t-elle son rôle de leader conformément aux attentes dans la planification, la coordination et le déploiement de l'intervention? » est mesuré par la moyenne des scores moyens des dimensions « engagement mutuel et vision de l'intervention », « communication et leadership » (SCT, 2023 :53). Le score global à cette question d'évaluation est de **6,88** sur une échelle de notation de 1 à 10.

Synthèse de l'efficacité de la gouvernance du PAEF

L'efficacité de la gouvernance du PAEF est globalement bonne. Les parties prenantes témoignent d'un engagement mutuel et d'une vision commune autour du PAEF. La structure de gouvernance ainsi que les rôles et responsabilités de la CCQ et des parties prenantes sont globalement bons. Toutefois, la communication de la CCQ auprès des parties prenantes et celle des parties prenantes entre elles devrait être améliorée. Le **Tableau 27** présente la synthèse des scores de gouvernance.

Tableau 27 Synthèse des scores de gouvernance

	Tout à fait en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait en accord	
Score global (5 dimensions)							7				
Structure de gouvernance							6,85				
Engagement mutuel et vision							7,30				
Rôles et responsabilités							6,90				
Communication							6,19				
Ressources financières							5,38				
Leadership organisationnel (2 dimensions)							6,77				
Les rôles et les responsabilités des parties prenantes impliquées dans les processus de planification, de coordination et de déploiement d'une mesure sont-ils adéquatement définis?							6,44				
La CCQ joue-t-elle efficacement son rôle de leader conformément aux attentes dans la planification, la coordination et le déploiement du PAEF?							6,88				

Source : Questionnaire Web Parties prenantes.

- **Les rôles et les responsabilités des parties prenantes aux processus de planification, de coordination et de déploiement du PAEF sont-ils définis adéquatement?**

D'après les entrevues et le questionnaire Web **Parties prenantes**, les rôles et responsabilités des parties prenantes aux processus de planification, de coordination et de déploiement du PAEF sont adéquatement définis. Toutefois, les rôles et responsabilités de la CCQ par rapport au PAEF pour les CFP devraient faire l'objet de plus de clarification. L'agilité et le caractère engageant du processus de prise de décision seraient des éléments importants à considérer.

La structure de gouvernance est globalement satisfaisante, même si les mécanismes de coordination et de collaboration mis en place devraient être optimisés pour faciliter l'atteinte des objectifs du PAEF. La formule de mobilisation des CFP et des ministères et organismes devrait être améliorée pour mieux mettre en valeur leur contribution au PAEF. Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ainsi que le ministère de l'Éducation devraient être davantage mobilisés pour soutenir l'intégration des femmes sur le marché de l'emploi. La mobilisation des groupes œuvrant en employabilité des femmes serait souhaitable.

Actuellement, la nature des ressources (financières, matérielles, humaines, etc.) engagées au PAEF est inconnue alors que celles-ci influencent le degré d'engagement des organisations au PAEF.

- **La CCQ exerce-t-elle son rôle de leader conformément aux attentes dans la planification, la coordination et le déploiement de l'intervention?**

Le leadership de la CCQ est globalement reconnu et a contribué à faire de l'engagement mutuel et de la vision commune du Programme une réalité. Cela dit, une plus grande mise en commun des perspectives des parties prenantes et une recherche accrue de consensus sur certaines mesures seraient bénéfiques. Bien que la volonté d'engagement des parties prenantes soit manifeste, plusieurs reconnaissent l'importance d'accroître les efforts de mutualisation des initiatives similaires pour renforcer la cohérence et l'efficacité des actions. Cela contribuerait également à réduire le nombre de mesures et faciliterait la reddition de comptes.

Globalement, les parties prenantes apprécient la relation entretenue avec l'équipe de la CCQ ainsi que la stabilité de celle-ci. La continuité des personnes responsables auprès de la CCQ a permis de maintenir une direction cohérente et d'éviter de recommencer les travaux déjà effectués. Cela dit, l'ensemble des communications entre les parties prenantes gagnerait à être fluidifié et régularisé, notamment par une rétroaction plus fréquente, une transmission de l'information en temps opportun et une meilleure circulation des informations sur les travaux en cours. Enfin, le PAEF pâtit toutefois d'une reddition de comptes limitée en matière de suivi des résultats de la mise en œuvre des mesures portées par la CCQ, les CFP et les ministères et organismes ainsi que des actions portées par les associations patronales et syndicales. Par exemple, aucune donnée n'était disponible sur le nombre de formations, leur portée (nombre de participant.es), ou encore sur les services de promotion, de sensibilisation et d'accompagnement. Il s'agit d'un constat qui peut se révéler problématique pour être en mesure de bien raconter l'histoire et les effets du PAEF.

EFFICACITÉ OPÉRATIONNELLE

L'évaluation de l'efficacité opérationnelle du PAEF 2015-2024 s'appuie sur l'évaluation de la mise en œuvre du PAEF. En plus de la CCQ, plusieurs parties prenantes – la totalité des associations patronales et syndicales, certains CFP et certains ministères et organismes – se sont engagées à mettre en œuvre une série d'actions pour atteindre les objectifs du PAEF.

L'objectif principal de cette sous-section est donc de répondre à la question : « Les objectifs opérationnels du PAEF ont-ils été atteints? ». Les objectifs opérationnels identifiés dans la documentation du PAEF sont les suivants :

- Évaluer l'opportunité de modifier les règles de gestion de la main-d'œuvre pour l'accès au chantier.
- Agir et évaluer l'opportunité de modifier les règles de gestion de main-d'œuvre.
- Outiller les employeurs.
- Soutenir l'apprentissage, le perfectionnement et l'avancement en emploi.
- Offrir des services d'information, d'accompagnement et de soutien.
- Développer une stratégie de communication et de promotion du PAEF.
- Créer un programme de soutien financier.

Outre la mise en œuvre effective de mesures ou d'actions qui portent sur ces objectifs, l'analyse de la connaissance de la question de l'inclusion des femmes, de la connaissance de mesures d'inclusion des femmes, de l'utilisation de l'offre de services d'information, d'accompagnement et de sensibilisation proposée par les parties prenantes, ainsi que sur la satisfaction des utilisateurs et l'utilisation des mesures réglementaires permettent de répondre à ces questions.

Par ailleurs, l'évaluation de l'efficacité opérationnelle du PAEF nécessite habituellement de mesurer la portée des différentes catégories de mesures. Pour cela, il est essentiel d'examiner des indicateurs tels que le nombre et le profil des personnes touchées par les actions de promotion, de sensibilisation, de formation et d'accompagnement. Toutefois, en l'absence de ces données, l'évaluation repose sur la perception des parties prenantes, sur la perspective des personnes ayant répondu au questionnaire Web **Entreprises** et du sondage **Léger mené auprès des travailleuses**, ainsi que sur les données de la CCQ pour les mesures réglementaires.

Connaissance de la problématique de l'inclusion des femmes

L'un des objectifs opérationnels du PAEF considéré était d'avoir une meilleure connaissance de la problématique de l'inclusion des femmes dans l'industrie. En effet, il s'agit d'un préalable au développement d'une vision commune du PAEF pour une responsabilité partagée.

La majorité des personnes ayant répondu au questionnaire Web **Parties prenantes** considèrent que le PAEF a généré un plus grand nombre d'études ou d'analyses sur la question de l'inclusion des femmes (75 %) et que les sujets d'étude étaient pertinents (78 %). La diffusion des études aux parties prenantes ne fait pas consensus : 31,3 % des répondant-es sont tout à fait en accord avec l'affirmation qu'elles ont été partagées à l'ensemble des parties prenantes du PAEF, 18,6 % sont plutôt en accord, 15,6 % sont plutôt en désaccord, alors que 31 % ne le savent pas (n=32). Il s'agit de répondant-es de ministères et organismes et de CFP, pour lesquels le roulement de personnel et les liens avec les autres parties prenantes, excepté la CCQ, étaient plus ténus. Bien que 43,8 % des répondant-es estiment que les constats de ces études ou analyses font consensus auprès des parties prenantes du PAEF, un peu plus d'un tiers des parties prenantes (34,4 %) déclarent ne pas le savoir (n=32).

Cela dit, d'après les entrevues, l'ensemble des parties prenantes connaissent la question de l'inclusion des femmes dans l'industrie, mais à des degrés variables. Les notions de discrimination selon la *Charte des droits et libertés de la personne* et des PAÉE peuvent être plus ou moins maîtrisées, résultant en des visions différentes du soutien à des mesures spécifiques aux femmes du PAEF. Globalement, les parties prenantes partagent les données sur les enjeux liés à l'inclusion des femmes. Les associations syndicales se sont fortement associées aux groupes d'employabilité et de défense des droits concernant les analyses et les études sur le sujet, ce qui est positif pour favoriser la convergence de la compréhension de la problématique et des arguments.

Promotion, sensibilisation et connaissance de mesures favorisant l'inclusion des femmes

La stratégie de communication et de promotion du PAEF (mesure 38) a été développée dès les premières années de mise en œuvre du PAEF. Une série d'outils de sensibilisation ont été créés par la CCQ, avec la collaboration de plusieurs acteurs, et diffusés entre 2019 et 2023. De plus, au moins 10 associations patronales et syndicales ont fait d'importants efforts de promotion et de sensibilisation de leurs membres sur la question de l'inclusion des femmes auprès de leurs membres (questionnaire Web **Parties prenantes**) entre 2015 et 2024. Le questionnaire Web **Entreprises** est la principale source d'information concernant la portée des mesures de promotion, de sensibilisation et la connaissance de mesures favorisant l'inclusion des femmes.

Visionnement d'outil de sensibilisation et effet sur la perception

La majorité des personnes ayant répondu au questionnaire Web **Entreprises** n'ont pas vu les outils de sensibilisation liés au PAEF ou ne savent pas si elles les ont vus. Les outils qui ont été les plus visionnés sont le Programme de formation des femmes en entreprise (31 %) ainsi que les affiches sur la mixité en chantier (31 %). Les pages Internet de la CCQ, consacrées au PAEF ou aux femmes, ont été consultées par 21 % des répondant-es (**Tableau 28**). Les entreprises qui ont embauché des femmes sont celles qui ont significativement le plus déclaré avoir vu ces outils.

Tableau 28 Visionnement des outils de sensibilisation liés au PAEF par les entreprises

Avant aujourd'hui, aviez-vous les outils de sensibilisation suivants? (n=1122)	Oui	Non	Ne sais pas
Programme pour la formation des femmes en entreprise (via Fiers et compétents) depuis 2014.	31%	50%	19%
Affiches « Femme ou Homme, c'est la compétence qui compte. Faisons une plus grande place aux femmes dans la construction » ou « Les mentalités évoluent. Les chantiers aussi. Faisons une plus grande place aux femmes dans la construction »,	31%	54%	15%
Page Internet « Mixite.ccq.org » ou section « Femmes » de la CCQ.	21%	62%	17%
Vidéo « Ouvrons les chantiers aux femmes, tout le monde y gagne! » Cette vidéo présente des travailleurs et des travailleuses de la construction abordant l'inclusion des femmes sur les chantiers.	19%	65%	15%
Vidéo « Chantiers inclusifs pour la diversité, tout le monde y gagne! » Cette vidéo présente des travailleurs et des travailleuses de la construction abordant l'inclusion de la diversité sur les chantiers.	19%	65%	16%
Campagne « La mixité en chantier - défi construction ». Cette vidéo présente quatre enfants, deux filles, deux garçons, qui assemblent des cabanes à oiseau.	16%	67%	17%
Tableau des 10 mythes à déconstruire ou les vidéos associées.	10%	70%	20%

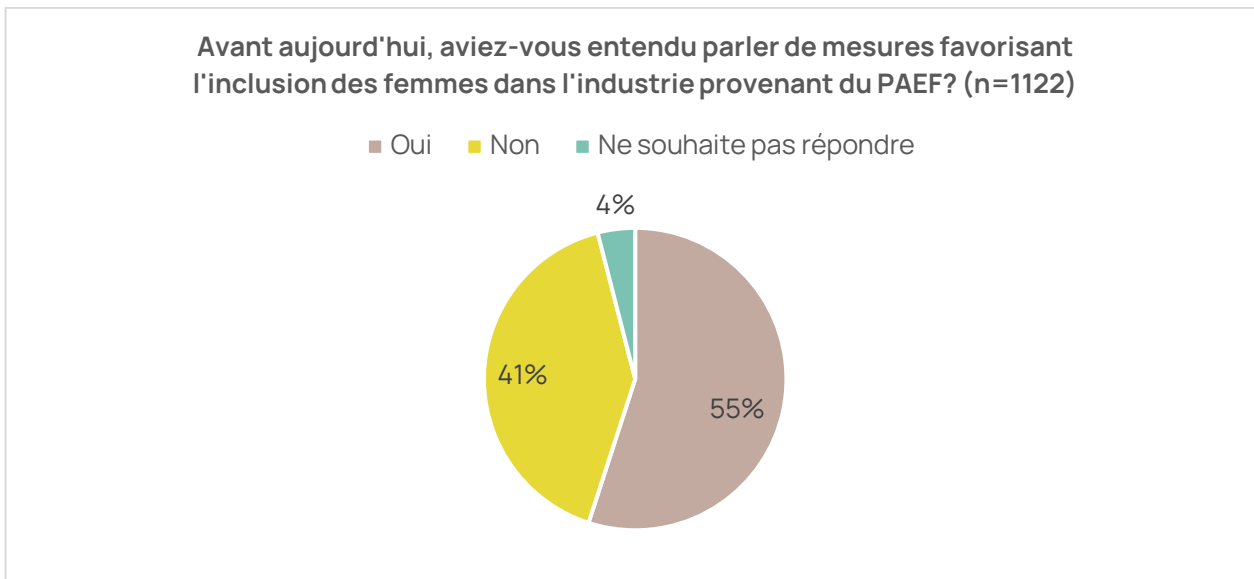
Source : Questionnaire Web Entreprises.

Pour les personnes ayant visionné au moins un de ces outils (n=618), 40 % ont vu leur point de vue sur l'inclusion des femmes changer favorablement, tandis que 50 % n'ont pas constaté de changement. Toutefois, seulement 23 % des personnes ayant visionné au moins un de ces outils l'ont utilisé pour sensibiliser leur personnel, tandis que 64 % ne l'ont pas fait.

Portée de la promotion de l'inclusion des femmes

Huit associations considèrent que leurs membres connaissent les mesures du PAEF qui les concernent, tandis que deux ne savent pas.

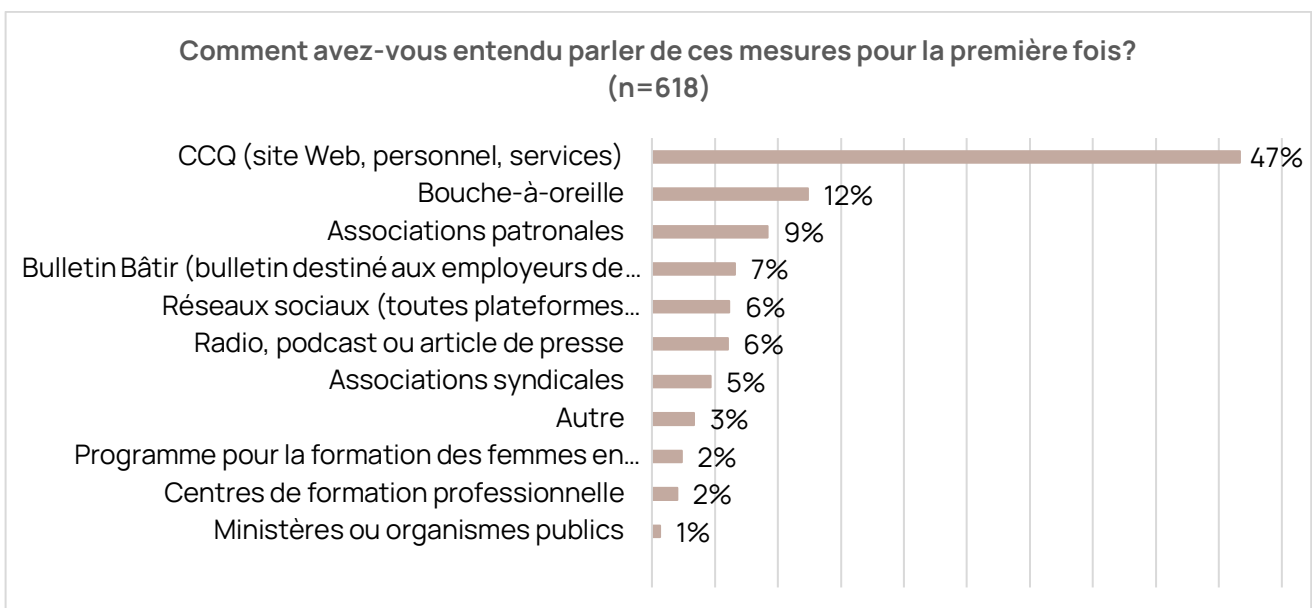
Un peu plus de la moitié des personnes ayant répondu au questionnaire Web **Entreprises** (55 %) ont entendu parler de mesures favorisant l'inclusion des femmes dans l'industrie. Une proportion importante de répondant-es n'en a pas entendu parler (41 %) (**Figure 11**).



Source : Questionnaire Web Entreprises.

Figure 11 Connaissance de mesures favorisant l'inclusion des femmes

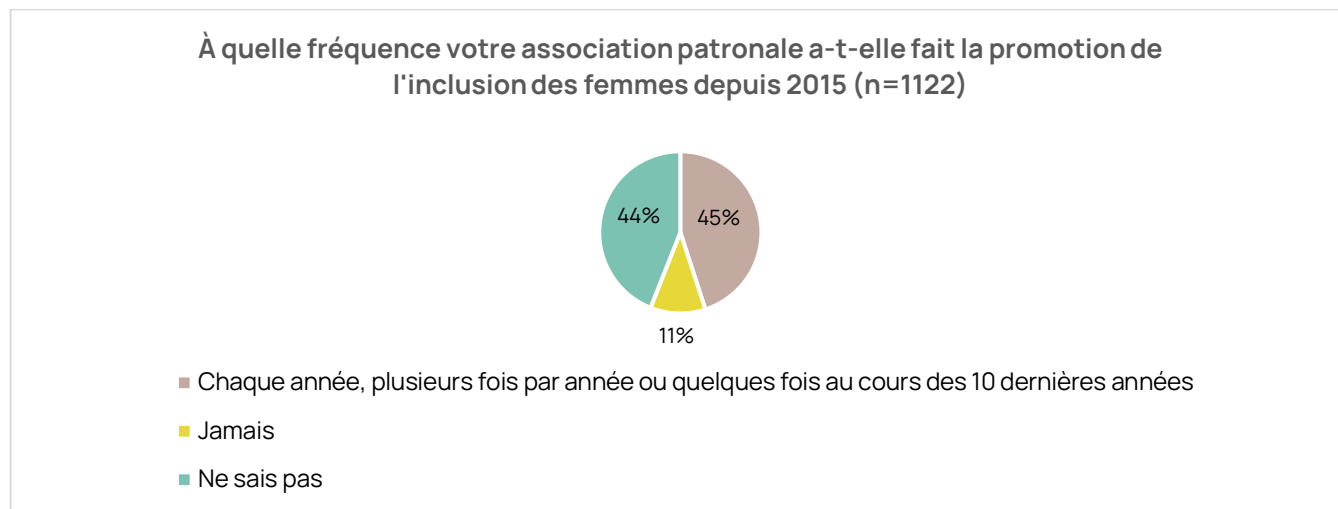
La principale source d'information sur ces mesures pour les répondant-es au questionnaire Web **Entreprises** est la CCQ (47 %), suivie de loin par le bouche-à-oreille (12 %), les associations patronales (9 %) et le bulletin *Bâtir* (7 %) (**Figure 12**).



Source : Questionnaire Web Entreprises.

Figure 12 Source d'information initiale des mesures du PAEF

Près de la moitié des répondant-es (45 %) du questionnaire Web **Entreprises** reconnaissent que leur association patronale a fait la promotion de l'inclusion des femmes depuis 2015, que ce soit chaque année, à quelques reprises au cours des dix dernières années ou plusieurs fois par an. Cependant, une proportion quasi équivalente des répondant-es (44 %) déclare ne pas savoir si cette promotion a eu lieu. Une proportion un peu plus importante d'entreprises embauchant des femmes a déclaré que leur association patronale avait fait la promotion de l'inclusion des femmes depuis 2015 (57 % contre 45 %) (**Figure 13**).



Source : Questionnaire Web Entreprises.

Figure 13 Promotion de l'inclusion des femmes par les associations patronales

Par ailleurs, la majorité des entreprises (63 %) connaissaient quelques-unes ou la majorité des mesures qui leur a été adressée ou qui bénéficiaient aux femmes, tandis qu'un tiers (31 %) n'en connaissait aucune¹⁵. La proportion d'entreprises qui ont embauché des femmes et qui connaissaient ces mesures est plus importante que celles qui n'en embauchent pas (76 % contre 55 %).

La majorité des répondantes au sondage **Léger mené auprès des travailleuses** connaissaient plutôt mal ou très mal les mesures du PAEF (61 %). Cela a également été constaté lors des discussions avec les travailleuses.

¹⁵ La question posée était « Avant aujourd'hui, connaissiez-vous ces mesures? », avec les choix de réponses : « Oui, je connaissais la majorité des mesures », « Oui, j'en connaissais quelques-unes », « Non, je n'en connaissais aucune », « Ne souhaite pas répondre ». Elle faisait suite à une question où toutes les mesures spécifiques aux femmes étaient listées.

Offre des services d'information, d'accompagnement et de soutien

À des degrés divers, l'ensemble des parties prenantes a mis en place des actions pour outiller les employeurs, soutenir l'apprentissage, le perfectionnement et l'avancement en emploi (des femmes), ainsi que pour offrir des services d'information, d'accompagnement et de soutien aux travailleuses et aux entreprises qui souhaitent embaucher des femmes. Bien que l'ensemble de ces actions ne fassent pas l'objet d'une évaluation spécifique, des données globales ont été collectées par le questionnaire Web **Entreprises** et auprès des **travailleuses participant aux groupes de discussion**.

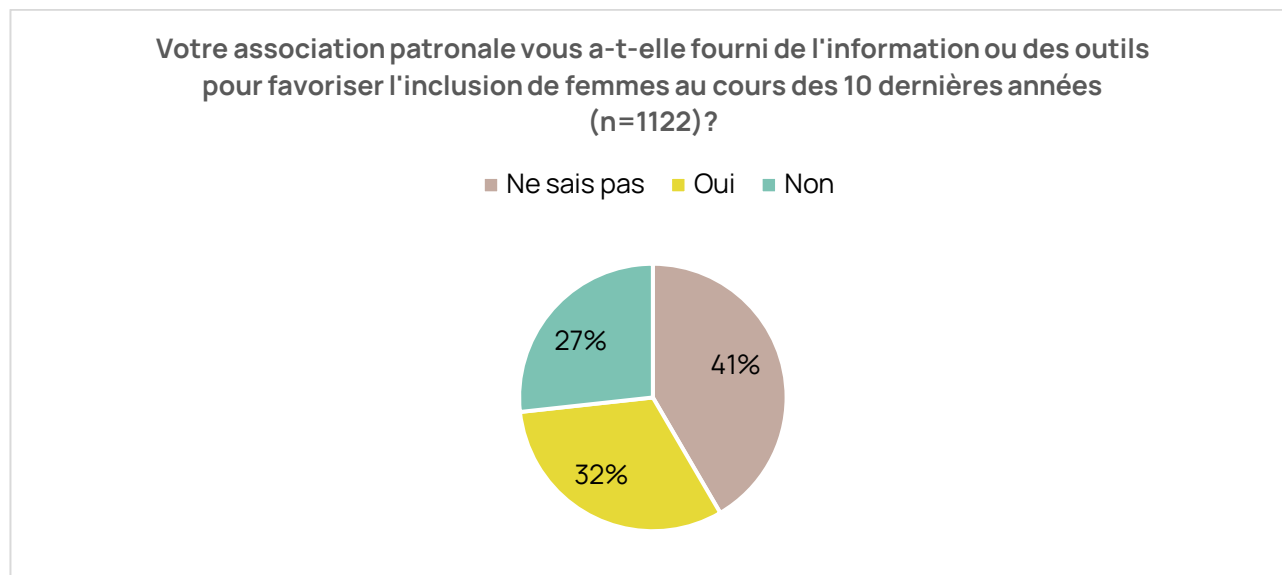
Le soutien à l'apprentissage, le perfectionnement et l'avancement en emploi des femmes sont notamment incarnés par le **Programme pour la formation des femmes en entreprises (PFFE)**. Ce programme fait l'objet d'une évaluation spécifique par la CCQ. Quelques données d'efficacité opérationnelle seront présentées.

Services de la CCQ

Seulement 7 % des personnes ayant répondu au questionnaire Web **Entreprises** (n=1122) indiquent avoir déjà eu un contact avec la CCQ pour obtenir de l'information et/ou de l'accompagnement concernant l'inclusion des femmes. Ces répondant-es ont attribué une note de **8** sur 10 pour exprimer leur satisfaction à l'égard de ce service. Ainsi la majorité des personnes ayant répondu au questionnaire Web **Entreprises** sont satisfaites du service reçu. Les raisons invoquées par les entreprises pour expliquer leur insatisfaction à l'égard du service sont les suivantes : le manque de partage d'information sur les programmes, perçu négativement par des réponses jugées vagues et obligeant les entreprises à solliciter une seconde personne pour obtenir des éclaircissements (34,6 % des réponses), ainsi que la lourdeur administrative lorsqu'elles tentent de se conformer aux mesures (23,1 % des réponses). Par ailleurs, 7 % de ces répondant-es estiment que le service de référence de main-d'œuvre est obsolète, car les personnes contactées ne sont plus disponibles. Il faut toutefois indiquer que ce service a été utilisé par 25 % (n=634) des répondant-es du questionnaire Web **Entreprises** pour l'embauche de femmes.

Services des associations patronales

Quatre associations patronales, qui ont répondu au questionnaire Web **Parties prenantes**, ont indiqué avoir offert un soutien spécifique aux membres qui souhaitaient embaucher des femmes au cours de la période 2015-2024. Cela indique que le PAEF a eu un effet relativement mobilisateur pour l'offre de services d'information, d'accompagnement et soutien aux entreprises désirant embaucher des femmes.



Source : Questionnaire Web Entreprises.

Figure 14 Information et outils d'inclusion fournis par les associations patronales

Près d'un tiers des répondant-es du questionnaire Web **Entreprises** (32 %) indiquent que leur association patronale leur a fourni de l'information ou des outils pour favoriser l'inclusion des femmes au cours des dix dernières années, tandis que 42 % déclarent ne pas le savoir (**Figure 14**). Une proportion un peu plus importante d'entreprises embauchant des femmes a déclaré que leur association patronale leur avait fourni ces informations (42 % contre 32 %). Les principales autres sources d'information ou d'outils pour les entreprises sont : CCQ (42 %), Bulletin Bâtir (20 %), Associations syndicales (14 %), PFFE (8 %) (**Tableau 29**).

Tableau 29 Autres sources d'information et d'outils pour l'inclusion des femmes

Après de quelles autres sources avez-vous trouvé de l'information ou des outils pour favoriser l'inclusion de femmes au cours des 10 dernières années? (Choix multiples)	Nombre (%) de répondant-es ayant sélectionné l'option proposée
CCQ (site Web, personnel, services)	492 (42 %)
Bulletin Bâtir (bulletin destiné aux employeurs de l'industrie de la construction)	235 (20 %)
Associations syndicales	178 (14 %)
Programme pour la formation des femmes en entreprise	114 (8 %)
Centres de formation professionnelle	67 (6 %)
Organismes d'employabilité	59 (4 %)
Ministères ou organismes publics	24 (1 %)
Aucune	319 (32 %)

Source : Questionnaire Web Entreprises.

Services des associations syndicales

Les cinq associations syndicales ont indiqué avoir offert un soutien spécifique aux femmes au cours de la période 2015-2024. Parmi elles, deux offraient déjà ce service avant cette période. Cela indique que le PAEF a eu un effet mobilisateur pour l'offre de services d'information, d'accompagnement et de soutien aux travailleuses.

Aucune donnée n'est disponible sur la portée de ce soutien pour les travailleuses. Cependant, il est pertinent de souligner que les associations syndicales sont une source d'information pour les entreprises (**Tableau 29**).

Participation à des formations

La majorité des répondant-es au questionnaire Web **Entreprises** n'ont pas suivi de formation en lien avec le PAEF entre 2015 et 2024 (**Tableau 30**).

Tableau 30 Suivi des formations par les entreprises

Entre 2015, et 2024, avez-vous suivi au moins une formation qui abordait les sujets suivants (peu importe l'organisation offrant cette formation) (n=1122)?	Oui	Non	NSP	NSPR
Droits et responsabilités en matière de discrimination, intimidation, harcèlement psychologique et sexuel et/ou violence en milieu de travail	18 %	72 %	5 %	6 %
Climat sain et inclusif	13 %	76 %	5 %	6 %
Gestion des équipes mixtes/Sensibilisation à l'intégration des femmes au sein d'une équipe de travail	8 %	82 %	4 %	6 %
Accès des femmes aux chantiers	7 %	84 %	4 %	5 %
Accueil des femmes dans un milieu à prédominance masculine	7 %	82 %	5 %	6 %
Préjugés, mythes, stéréotypes, biais inconscients et/ou microagressions à l'égard des femmes dans les métiers traditionnellement masculins	6 %	82 %	6 %	6 %

Source : Questionnaire Web Entreprises

La majorité des répondant-es au questionnaire Web **Entreprises** qui ont suivi au moins une formation en lien avec le PAEF n'ont pas noté de changement concernant leur perception de l'inclusion des femmes (**Tableau 31**). On peut émettre l'hypothèse que les personnes qui ont suivi des formations étaient globalement des personnes favorables à l'inclusion des femmes. Il est toutefois notable qu'un effet a été perçu par 16 % des répondant-es.

Tableau 31 Niveaux d'accord avec l'énoncé concernant l'effet des formations sur leur perception de l'inclusion des femmes

	Moyenne	Aucun changement									Changement majeur
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Sur une échelle de 1 à 10, dans quelle mesure ces formations ont-elles changé favorablement votre perception de l'inclusion des femmes? (n=296)	4,0	41%	4%	4%	4%	10%	8%	16%	6%	1%	5%

Source : Questionnaire Web Entreprises.

L'évaluation du **PFFE** indique que celui-ci a contribué à la progression des compétences des apprenantes.

Mise en œuvre de la mesure 4 (CFP)

La mesure 4 consistait à accorder une priorité d'accès aux femmes pour les programmes d'études menant à des métiers ou occupations de la construction, notamment en revoyant les règles d'admission et en réservant un nombre minimum de places par cohorte.

Les CFP engagés dans le PAEF ont démontré un engagement fort pour créer un environnement plus inclusif et favorable à la réussite des femmes dans les métiers non traditionnels. Une priorité des femmes lors des inscriptions a effectivement été accordée, en appliquant notamment le ratio d'un minimum de 10 % de femmes dans les cohortes. Dans certains CFP, une personne-ressource est chargée de l'intégration et de la rétention des filles ou femmes étudiantes. Elle participe à diverses activités et partenariats pour promouvoir les métiers auprès des femmes et les soutenir dans leur parcours. Les CFP veillent également à une plus grande représentativité des femmes dans leurs publicités et leur promotion des formations sur les métiers de la construction. Diverses activités ont été développées pour promouvoir des programmes en lien avec la construction auprès des filles et femmes : outre les communications sur le Web, des journées d'exploration des métiers, soit des journées carrières et des conférences annuelles avec des femmes exerçant des métiers non traditionnels sont organisées pour encourager les femmes à s'engager dans ces domaines.

Il convient toutefois de noter que les inscriptions aux diplômes d'études professionnelles (DEP) sont en recul depuis le début de la pénurie de main-d'œuvre; lorsque la demande tombe en deçà de l'offre, le dispositif de priorité d'accès perd donc une partie de sa pertinence.

Non-mise en œuvre de la mesure 17

Au cours de la première phase du PAEF, le Sous-secrétariat aux marchés publics (SSPM) du SCT s'est engagé à « proposer des modifications au Règlement sur les contrats de travaux de construction des

organismes publics afin d'y inclure une section relative au POC à venir et assister la CCQ et ses collaborateurs dans la détermination des modalités d'un tel programme ».

Plusieurs séances de travail ont effectivement eu lieu et des projets pilotes ont été élaborés (non mis en œuvre) pour tester, dans l'industrie de la construction, un POC inspiré d'un cadre déjà existant. Les modalités des mécanismes de suivi ont constitué un enjeu important – qu'il s'agisse de la vérification du nombre de femmes présentes sur les chantiers ou des sanctions en cas de non-conformité. La solution initiale d'une vérification par un organisme externe a cédé la place à la proposition, formulée par la CCQ, de confier cette tâche aux donneurs d'ouvrage, option qui ne faisait pas consensus auprès des parties prenantes.

En définitive, les travaux ont été suspendus au début de l'année 2018, après qu'une analyse juridique a indiqué que l'ajout de critères sociaux, tels que l'embauche de femmes, dans les contrats publics est restreint par les nouveaux accords commerciaux internationaux, lesquels interdisent toute clause susceptible d'avantager certaines entreprises¹⁶.

Utilisation des mesures réglementaires

Les règles de gestion de main-d'œuvre ont été évaluées et modifiées pour favoriser l'accès aux chantiers. Pour pouvoir évaluer l'efficacité des mesures réglementaires, il est important de déterminer leur degré d'utilisation direct ou indirect par les entreprises et par les femmes (**Tableau 32**).

Tableau 32 Degré d'utilisation des mesures réglementaires par les femmes et les entreprises

Mesures	Entreprises	Femmes
Allègement de la délivrance de certificat de compétence pour les non-diplômées ¹⁷	43 %	22 %
Allègement de la délivrance de certificat de compétence pour les diplômées	34 % (avec lettre d'engagement), 21 % (sans lettre d'engagement ni garantie d'emploi)	13 %

¹⁶ Les POC en vigueur bénéficient d'une clause grand-père.

¹⁷ Embaucher une femme non diplômée pour qu'elle obtienne un certificat de compétence lorsque les bassins de main-d'œuvre sont à 30 % et moins avec une garantie d'emploi.

Mesures	Entreprises	Femmes
Allègement du ratio de femmes apprenties versus compagnons sur les chantiers ¹⁸	28 %	20 %
Soutien financier aux femmes	Non mesuré	19 %
Priorisation de places pour les femmes dans la formation initiale	s. o.	17% (29 % des femmes immigrées)
Priorisation de la référence des femmes sur les listes de la CCQ par le service de référence de main-d'œuvre ¹⁹	25 %	17 % (29 % des femmes dont la langue maternelle est autre que le français)
Priorisation de places pour les femmes dans les activités de perfectionnement	s. o.	14 %
Programme de formation pour les femmes en entreprise ²⁰	10 %	11 %
Allègement des règles de mobilité pour les femmes ²¹	9 %	9 %
Source	Questionnaire Web Entreprises, n=634, « À quelle fréquence avez-vous utilisé les mesures suivantes? » Le pourcentage correspond à « Plusieurs fois par année/une fois par année/quelques fois au cours des 10 dernières années », par rapport à « Jamais » et « Ne sais pas ».	Sondage Léger auprès des travailleuses, n=1176, « Dans votre parcours au sein de l'industrie de la construction, avez-vous fait usage des mesures suivantes? »

Les mesures les plus utilisées par les répondant-es du questionnaire Web **Entreprises** sont l'allègement de la délivrance de certificat de compétence (mesures 14 et 16), en particulier pour les

¹⁸ Faire travailler au moins une personne apprentie de plus que la proportion apprentis/compagnons prévue sur un chantier pour chaque femme apprentie que l'entreprise fait travailler sur un chantier.

¹⁹ Embaucher une femme par l'entremise des listes de la CCQ fournies par le service de référence de main-d'œuvre « Carnet référence construction ».

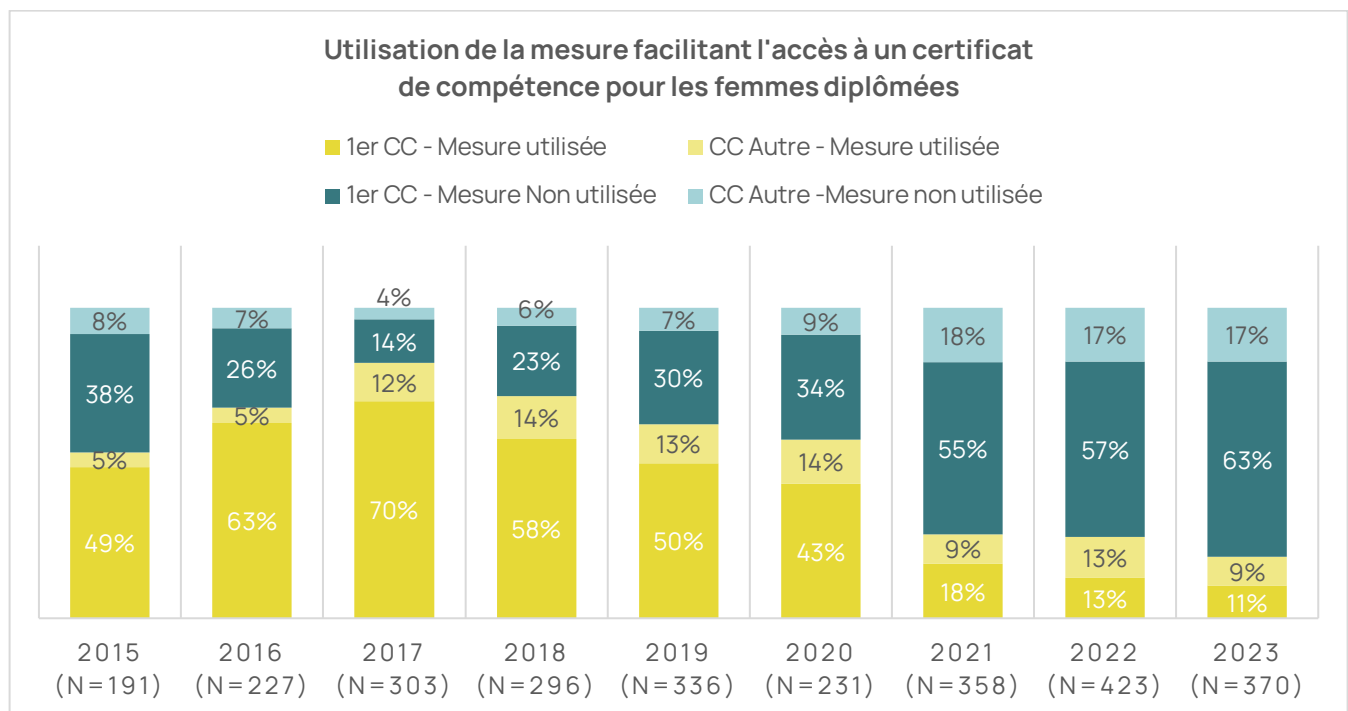
²⁰ Inscrire votre entreprise au PFFE.

²¹ Faire travailler une femme partout au Québec (mobilité provinciale), car elle avait travaillé un minimum de 500 heures pour l'entreprise sur une période deux ans (au lieu des 1 500 heures réglementaires). Cet allègement réglementaire propre aux femmes a été implanté en décembre 2016. À noter que la Loi modernisant l'industrie de la construction est venue abaisser ce seuil à 400 heures pour les femmes depuis le 30 novembre 2024.

femmes non diplômées (mesure 16), ainsi que l'allègement du ratio de femmes apprenties versus compagnons sur les chantiers (mesure 20).

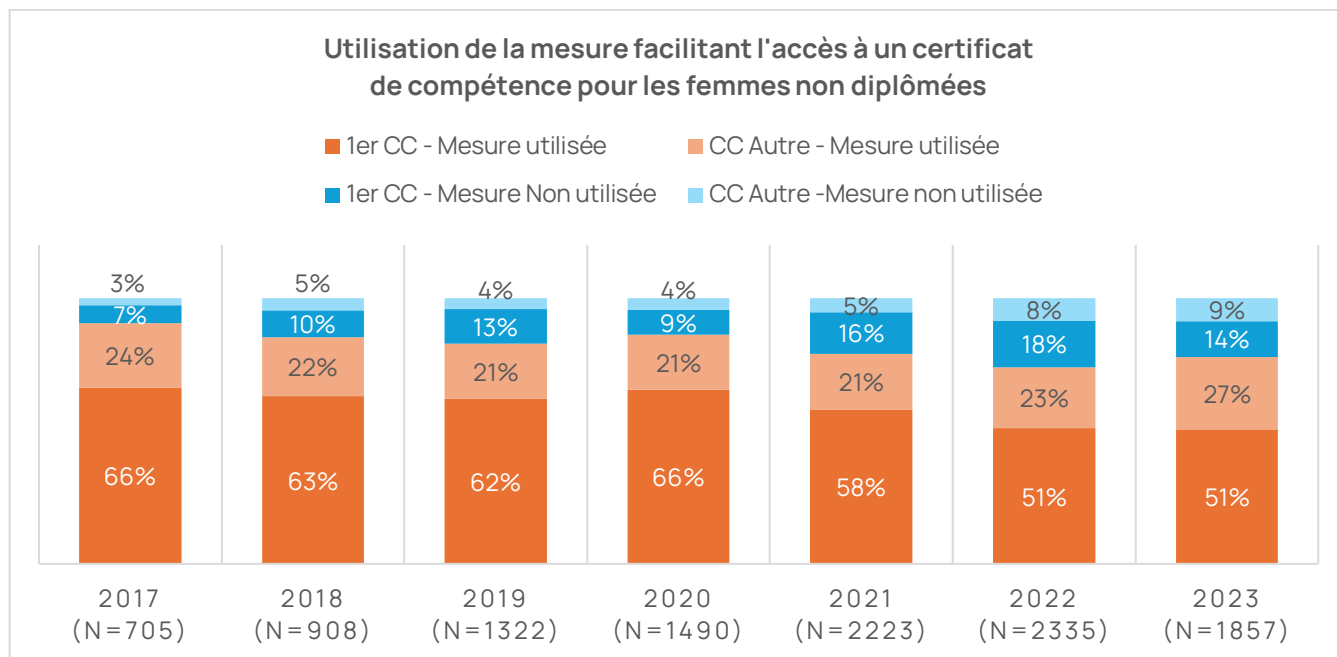
Ces données sont cohérentes avec l'analyse des données de la CCQ concernant la délivrance d'un certificat de compétence (CC) (**Figure 15** et **Figure 16**). Ces données montrent que les mesures visant à alléger la délivrance d'un CC pour les femmes diplômées et non diplômées sont très utilisées pour la délivrance d'un premier CC, ce qui montre son efficacité comme mesure de redressement temporaire.

Il faut toutefois noter qu'après la pandémie, ces mesures ont été moins utilisées, en particulier par les femmes diplômées, ce qui est cohérent avec l'avantage d'être une main-d'œuvre diplômée dans un contexte de pénurie. Toutefois, pour les femmes non diplômées, la moitié des certificats émis en 2022 et 2023 sont des certificats émis pour la première fois avec des règles de délivrance allégées, ce qui montre qu'il s'agit d'une mesure toujours pertinente pour entrer dans l'industrie.



Source : Traitement des données fournies par la CCQ le 13 février 2025, réalisé par l'ENAP.

Figure 15 Utilisation de la mesure facilitant l'accès à un certificat de compétence pour les femmes diplômées



Source : Traitement des données fournies par la CCQ le 13 février 2025, réalisé par l'ENAP.

Figure 16 Utilisation de la mesure facilitant l'accès à un certificat de compétence pour les femmes non diplômées

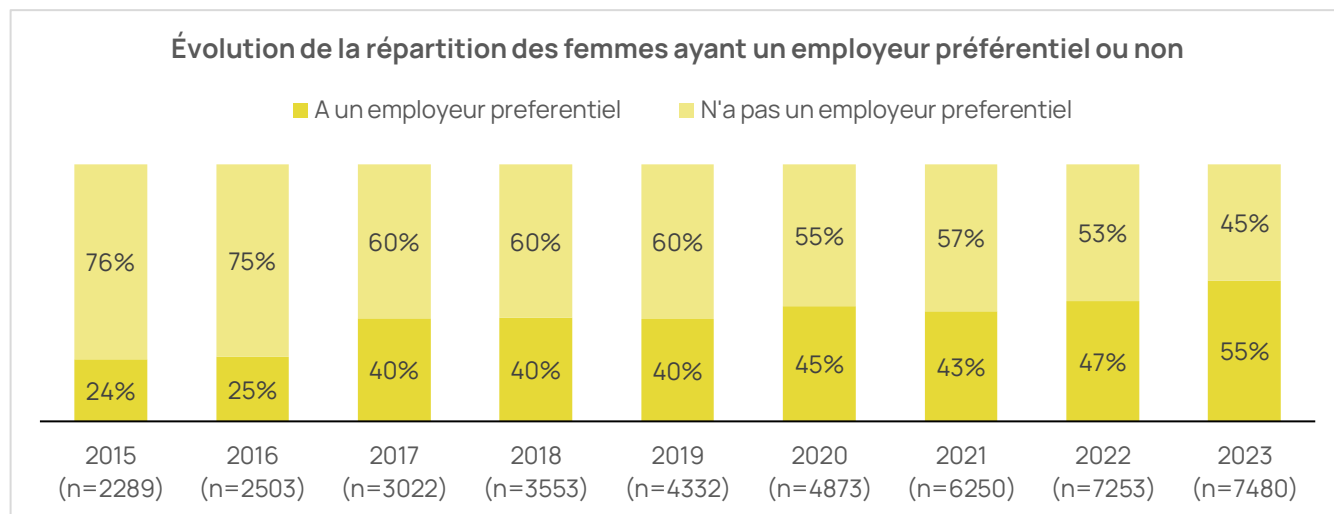
Par ailleurs, l'analyse des données indique que la majorité des femmes qui utilisent les mesures d'allègement de délivrance de CC pour les diplômées et les non-diplômées font affaire habituellement avec un seul employeur et réussissent à terminer la réalisation de leur garantie d'emploi de 150 heures dans les six premiers mois suivant l'obtention de la CC.

Il faut aussi noter que la majorité des répondantes du sondage **Léger mené auprès des travailleuses**, soit 73 % (n=136), considèrent que les mesures du PAEF qu'elles ont utilisées ont été utiles. Parmi celles qui les ont jugées inutiles, une proportion importante de travailleuses sont dans le secteur résidentiel (36 %), et très inutiles sont des femmes ayant le statut de compagnon (13 %), ce qui indique des disparités entre les femmes elles-mêmes lorsqu'on examine d'autres variables. Cela indique que la dimension intersectionnelle est essentielle pour bien mettre en œuvre les mesures.

La mesure de mobilité provinciale (mesure 20 du PAEF) est la moins utilisée par les personnes ayant répondu au questionnaire Web **Entreprises**. Cette information est cohérente avec les données de la CCQ en lien avec cette mesure.

Afin de savoir dans quelle mesure une femme aurait pu se prévaloir de la mesure de mobilité provinciale, la CCQ a défini la notion « d'employeur préférentiel » pour les travailleurs et travailleuses.

Il s'agit des femmes qui ont travaillé au moins 500 heures²² avec le même employeur pour un travail réalisé au cours des 24 premiers mois sur les 26 précédant la délivrance ou le renouvellement d'un CC. Cela permet théoriquement à leur employeur de leur proposer un chantier à l'extérieur de leur région de domicile. La **Figure 17** montre l'évolution de la répartition des femmes ayant un employeur préférentiel ou non.



Source : Traitement des données fournies par la CCQ le 24 février 2025, réalisé par l'ENAP.

Figure 17 Évolution de la répartition des femmes ayant un employeur préférentiel ou non

Alors qu'en 2015, la majorité des femmes (76 %) n'avait pas d'employeur préférentiel comparativement à 52 % des hommes, elles sont 45 % en 2023 comparativement à 46 % des hommes. Ainsi, les femmes ont progressivement pu se prévaloir de la mention d'un employeur préférentiel au cours de la période de mise en œuvre du PAEF. Le Bas-Saint-Laurent-Gaspésie est la région²³ qui a connu la plus forte progression à hauteur de 28,95 %. En 2023, parmi les femmes qui peuvent se prévaloir d'un employeur préférentiel, deux tiers sont des femmes diplômées (66 %), avec une hausse de 29,41 % entre 2015 et 2023, alors que le taux de femmes non diplômées entre 2015 et 2023 ayant un employeur préférentiel est demeuré stable (47 % en 2023 contre 46 % en 2015²⁴). Cependant, le traitement des données de la CCQ indique que la proportion des femmes ayant travaillé dans une région autre que la région de leur domicile n'a pas augmenté entre 2015 et 2023. Les hommes ne travaillent pas davantage à l'extérieur de leur région de domicile lorsqu'ils ont

²² 1 500 heures pour les hommes. Noter que la mesure initiale correspondait à 500 heures pour les femmes depuis décembre 2016. Elle est passée à 400 heures le 30 novembre 2024.

²³ La classification des régions de la CCQ suit une nomenclature qui lui est propre.

²⁴ Ce taux a même diminué entre 2018 et 2022 à hauteur de 42/43 %, ce qui peut s'expliquer mathématiquement par la plus grande proportion de femmes non diplômées qui sont entrées dans l'industrie à cette période et qui n'avaient donc pas encore fait 500 heures pour bénéficier de la mention d'employeur préférentiel sur le CC.

un employeur préférentiel. En revanche, la majorité des femmes qui travaillent dans une région autre que celle de leur domicile ont un employeur préférentiel en 2023, alors que la proportion était plus faible en 2015 (**Tableau 33**). Il s'agit d'une tendance similaire pour les hommes. Ainsi, on peut conclure que la mesure est utilisée par les personnes qui travaillent déjà dans une région autre que celle de leur domicile.

Tableau 33 Comparaison 2015 et 2023 de la mobilité des travailleuses par rapport au fait d'avoir un employeur préférentiel

2015	2023
31 % des femmes qui travaillent à la fois dans leur région de domicile et dans une autre région ont un employeur préférentiel.	67 % des femmes qui travaillent à la fois dans leur région de domicile et dans une autre région ont un employeur préférentiel.
21 % des femmes qui travaillent seulement dans une autre région que celle de leur domicile ont un employeur préférentiel.	50 % des femmes qui travaillent seulement dans une autre région que celle de leur domicile ont un employeur préférentiel.
87 % des femmes qui ont un employeur préférentiel travaillent dans leur région de domicile seulement, 9 % dans leur région de domicile et dans une autre région, et 3 % dans une autre région seulement.	88 % des femmes qui ont un employeur préférentiel travaillent dans leur région de domicile seulement, 9 % dans leur région de domicile et dans une autre région, et 3 % dans une autre région seulement.

Source : Traitement des données fournies par la CCQ le 24 février 2025, réalisé par l'ENAP.

Offre d'un milieu favorable, inclusif et respectueux : mesures 30, 32, 33, 34, 35

L'offre d'un milieu favorable, inclusif et respectueux est portée notamment par les mesures 30, 32, 33, 34 et 35.

Mise en œuvre de la mesure 30

Initialement (phase 1), la mesure 30 ciblait la formation des personnes qui influencent le parcours des femmes, en y intégrant les notions de mixité et de respect des droits. Depuis la phase 3 (bonification 19), elle mobilise également les associations patronales et syndicales pour mettre à jour les contenus destinés aux employeurs et aux membres, et pour que l'ASP, la RBQ, la CNESST et les comités paritaires intègrent systématiquement le climat de travail inclusif ainsi que les risques psychosociaux dans leurs formations obligatoires ou continues.

Sur le terrain :

- L'**ASP Construction** a ajouté des modules sur le harcèlement psychologique et la santé mentale dans les 6^e, 7^e et 8^e éditions du cours *Santé et sécurité générale*, formation obligatoire de 30 heures pour l'obtention du certificat de compétence, tout en diffusant des outils de sensibilisation dédiés. Ce cours a été suivi en moyenne par 29 842 personnes par année

de 2015 à 2023, ce qui en fait un bon véhicule pour sensibiliser les travailleurs et travailleuses de l'industrie.

- La **RBQ** reconnaît, depuis 2022, des formations continues sur la gestion de la diversité et de l'inclusion.
- La **CNESST** accompagne les associations patronales et syndicales pour intégrer les notions de mixité et de santé au travail dans leur propre offre.

Fin 2024, les associations patronales rapportent avoir renforcé la sensibilisation au climat sain, avoir soutenu leurs membres dans l'élaboration de politiques d'embauche et d'intégration des femmes et mis en valeur les employeurs exemplaires (p. ex. Prix Mixité). Les organisations syndicales, quant à elles, diffusent activement le PAEF, produisent outils et campagnes, forment et encadrent leurs membres, gèrent les plaintes et transmettent, le cas échéant, les revendications à la CCQ.

Mise en œuvre de la mesure 32

Depuis la phase initiale du PAEF, pour pouvoir octroyer une licence, la RBQ évalue les entrepreneurs selon quatre profils de compétence, dont un portant sur la gestion de la santé et la sécurité sur les chantiers et incluant les notions de droit et de responsabilité en matière de harcèlement. Ce cours est obligatoire en vertu du Code de sécurité pour les travaux de construction. Les questions relatives aux discriminations en milieu de travail et au harcèlement psychologique ont été introduites dans l'examen pour deux sous-catégories spécifiques, celle des maîtres électriciens et celle des maîtres tuyauteurs.

D'un autre côté, depuis 2022, des cours sur l'équité, la diversité et l'inclusion sont reconnus dans l'offre de formation proposée aux employeurs pour compléter leurs heures de formation continue obligatoire sur deux ans. Le non-respect du nombre d'heures de formation continue obligatoire par les entrepreneurs peut entraîner le retrait de leur licence par la RBQ. Cependant, le choix de modules spécifiquement consacrés à l'équité demeure facultatif et n'est pas encore contrôlé. La RBQ ne développe pas directement les formations, mais elle reconnaît celles développées par ses partenaires. Par exemple, les organisations déléguées en qualification (ACQ, APCHQ, APECQ et MELS) et deux corporations (CMMTQ et CMEQ) offrent de manière récurrente le cours *Sensibilisation à l'intégration des femmes au sein d'une équipe de travail* depuis 2016. Des milliers de supports de communication ont été développés et diffusés depuis 2015 par ces partenaires pour une promotion massive de ce cours.

La RBQ continue sa réflexion pour améliorer ses programmes et cherche à étendre les exigences de formation continue à un plus grand nombre d'entrepreneurs, en ciblant spécifiquement les sous-catégories d'une licence. Toute proposition nécessite des ajustements aux règlements qui encadrent ces formations.

Mise en œuvre de la mesure 33

Le ministère du Travail²⁵ s'était engagé à évaluer les moyens de renforcer l'effectivité des droits et des responsabilités des acteurs de l'industrie de la construction en lien avec les situations d'intimidation, de harcèlement et de discrimination (mesure 33). L'analyse du ministère du Travail a été complétée en 2020. Elle a permis d'identifier trois critères essentiels pour évaluer l'efficacité d'une mesure destinée à renforcer le respect des droits des travailleurs et travailleuses, en lien avec les situations d'intimidation, de harcèlement et de discrimination, et à encourager les partenaires à assumer leurs responsabilités. Pour être efficace, une mesure doit répondre à au moins un des trois critères suivants.

- Elle doit contribuer à la **connaissance des droits et des responsabilités par les acteurs**.
- Elle doit améliorer la **légitimité des recours**.
- Elle doit améliorer la **mise en œuvre des recours**.

L'évaluation de l'efficacité opérationnelle de cette étude se base sur l'intégration de ses constats et recommandations dans les actions menées par les parties prenantes du Programme (**Tableau 34**). L'analyse des 27 sous-actions des bonifications de la phase 3 du PAEF (2023-2024), spécifiquement pour l'axe 4, révèle que leur principal objectif est de renforcer la connaissance des droits et des responsabilités par les acteurs. Un nombre important d'actions ont pour objectif de renforcer la légitimité ou la mise en œuvre des recours.

Tableau 34 Évaluation des objectifs des sous-actions de bonification des mesures de l'axe 4 du PAEF lors de la phase 3 (2023-2024)²⁶

Connaissance des droits et des responsabilités	Légitimité des recours	Mise en œuvre des recours	Autre (touche davantage la notion d'inclusivité ou la connaissance sur la problématique)
9 sous-actions (33 %)	5 sous-actions (19 %)	6 sous-actions (22 %)	7 sous-actions (26 %)

Source : Analyse documentaire réalisée par l'ENAP.

Mise en œuvre de la mesure 34

La mesure 34 visait à soutenir la mise en place d'un milieu de travail inclusif, sécuritaire et respectueux des droits de la personne en mobilisant l'ASP Construction pour identifier les problèmes

²⁵ À l'époque, il s'agissait du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS).

²⁶ Certaines actions pouvaient répondre aux trois objectifs, mais nous avons retenu celui auquel elles contribuent le plus directement.

en santé-sécurité et les bonnes pratiques assurant la sécurité et préserver la santé/l'intégrité physique des femmes en milieu du travail ainsi que la CNESST pour assurer la vérification, lors de plaintes, des enjeux touchant la santé psychologique et rendre effectif l'accès à des installations sanitaires adéquates sur les chantiers.

ASP Construction a effectivement assuré une vigie des enjeux et pratiques porteuses en santé et sécurité du travail, ainsi que sur la prévention des risques psychosociaux en participant au comité de l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST). Les résultats et les solutions qui s'appliquent à la main-d'œuvre féminine et masculine issus de ces actions de vigie ont été diffusés sur différentes plateformes d'information et de formation d'ASP construction. ASP Construction réalise effectivement des actions d'accompagnement de ses membres dans l'élaboration des politiques qui favorisent un milieu de travail inclusif, sécuritaire et respectueux des droits de la personne à la demande.

La CNESST s'emploie à sensibiliser les employeurs à l'élaboration de politiques de prévention et de gestion du harcèlement, puis en contrôle l'existence afin de garantir des milieux de travail sains. Elle a le pouvoir de vérifier si les entreprises disposent d'une politique de prévention et de prise en charge du harcèlement psychologique. Pour soutenir ce processus, la Commission fournit aux associations patronales et syndicales divers outils – capsules vidéo, webinaires, guides – détaillant les normes à appliquer. Depuis 2022, elle offre des ressources dédiées à l'accompagnement des syndicats, travailleurs et travailleuses et entreprises : orientation vers des partenaires comme l'ASP Construction, encadrement de la rédaction des politiques et de la mise en place des structures requises. Des conseillers et conseillères en santé psychologique offrent également des services de prévention et des formations, en groupe ou individualisées, selon les besoins formulés. Enfin, les efforts de la CNESST pour instaurer un climat de travail sain ont été consolidés par l'entrée en vigueur, en 2024, de la *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*.

Il faut également noter que la CCQ dispose d'une [page Internet](#) dédiée et d'une [ligne Info-ressources discrimination, intimidation, harcèlement \(service confidentiel\)](#) destinées aux personnes victimes ou témoins de discrimination, d'intimidation, de harcèlement, de violence ou d'autres situations impliquant un climat de travail malsain. Ces outils visent à fournir de l'information sur les recours possibles et à diriger ces personnes vers les ressources selon leurs besoins. La CDPDJ dispose d'une page Internet et de ressources dédiées sur le sujet.

Les personnes qui sont victimes d'une situation de discrimination, d'intimidation et de harcèlement doivent normalement aviser leur employeur, ou à défaut leurs associations syndicales qui peuvent déposer un grief dans le cadre des travaux assujettis.

Toutefois, d'après les entrevues et les groupes de discussion avec les travailleuses, les différents rôles de ces parties prenantes ne sont pas toujours bien compris.

Mise en œuvre de la mesure 35

La mesure 35 porte sur l'engagement du ministère du Travail qui a évalué les impacts du *Carnet référence construction* sur l'égalité des chances en emploi.

Ce carnet est un service de référencement de main-d'œuvre mis en œuvre en 2013 par la CCQ à la suite d'une recommandation du [Rapport du groupe de travail sur le fonctionnement de l'industrie de la construction](#) (2011) et le projet de loi n° 33, *Loi éliminant le placement syndical et visant l'amélioration du fonctionnement de l'industrie de la construction*.

Cette évaluation a été complétée en 2020 et porte sur l'utilisation du Carnet entre 2015 et 2017. À cet égard, elle indique que : « Bien que la majorité des femmes embauchées soient recrutées dans le réseau personnel de l'employeur, on observe entre 2015 et 2017 une augmentation du nombre de femmes embauchées à l'aide des listes fournies par la CCQ, soit de 210 en 2015 à 303 en 2017 ». Le document souligne également que le Carnet représente une façon parmi d'autres pour les employeurs de recruter des femmes, et qu'il est impossible d'isoler uniquement l'impact du Carnet sur l'égalité des chances en emploi.

En 2016, ATF avait déposé une plainte auprès de la CDPDJ alléguant que les modalités de fonctionnement du Carnet renforçaient, de manière non intentionnelle, des effets discriminatoires sur l'embauche des femmes. Quatre enjeux étaient soulignés : le référencement nominal, la mention du nombre d'heures travaillées, les ratios ainsi que l'anonymat des employeurs. Elle a réitéré ses arguments dans un avis sur le projet de loi n° 51, *Loi modernisant l'industrie de la construction*.

Cette évaluation n'a pas pour objectif de départager les points de vue sur l'usage du Carnet ni de trancher sur ses effets. De plus, de manière générale, d'après les entrevues, les positions des parties prenantes concernant les pistes de solution pour remédier à la discrimination en vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne* dans la construction divergent lorsqu'il s'agit de mesures structurantes de redressement temporaire.

Synthèse de l'efficacité opérationnelle

▪ Les objectifs opérationnels du PAEF ont-ils été atteints?

Globalement, les objectifs opérationnels du PAEF sont atteints :

- Évaluer l'opportunité de modifier les règles de gestion de la main-d'œuvre pour l'accès au chantier.
- Agir et évaluer l'opportunité de modifier les règles de gestion de la main-d'œuvre.
- Outiller les employeurs.
- Soutenir l'apprentissage, le perfectionnement et l'avancement en emploi.
- Offrir des services d'information, d'accompagnement et de soutien.
- Développer une stratégie de communication et de promotion du PAEF.

- Créer un programme de soutien financier.

Les règles de gestion de main-d'œuvre ont été évaluées et modifiées pour favoriser l'accès aux chantiers. D'après les données collectées, ces mesures sont plutôt connues par les entreprises et par une partie des femmes. Ces mesures ont globalement été utilisées par les femmes et les entreprises à des degrés variables. La mesure d'allègement de la délivrance d'un certificat de compétence pour les femmes non diplômées est celle qui a été le plus utilisée. La mesure d'allègement de la délivrance de certificat pour les diplômées, l'allègement du ratio de femmes apprenties versus compagnons sur les chantiers et le service de référence de main-d'œuvre (priorisation de la référence des femmes sur les listes de la CCQ) ont été utilisés par une importante partie des femmes et des entreprises.

La portée des actions de promotion et de sensibilisation à l'inclusion des femmes demeure contrastée : les outils sont surtout repérés par les entreprises qui embauchent des femmes. On ne peut pas conclure que l'exposition à ces outils a entraîné ces embauches; il est plutôt vraisemblable que la présence de femmes incite ces entreprises à s'informer davantage sur l'inclusion.

À des degrés divers, l'ensemble des parties prenantes a mis en place des actions pour outiller les employeurs, soutenir l'apprentissage, le perfectionnement et l'avancement en emploi des femmes et offrir des services d'information, d'accompagnement et de soutien. Le soutien à l'apprentissage, le perfectionnement et l'avancement en emploi sont surtout utilisés par les entreprises qui embauchent des femmes. De même, ce sont surtout les entreprises qui embauchent des femmes qui utilisent les services offerts, ou du moins savent qu'ils existent.

- **Les mesures d'amélioration des connaissances ont-elles contribué à une meilleure connaissance de la question de l'inclusion des femmes dans l'industrie?**

La question de l'inclusion des femmes dans l'industrie est désormais bien comprise par la plupart des parties prenantes. Les études menées ces dernières années ont permis de consolider un socle commun de références et de nourrir un langage partagé entre la CCQ, les associations patronales et syndicales, les groupes d'employabilité, les ministères et organismes, et les CFP. Cette convergence favorise une vision plus nuancée des obstacles et des leviers, même si la diffusion systématique des résultats à l'ensemble des acteurs reste inégale, notamment dans les réseaux où le roulement de personnel est élevé.

En conclusion, le programme a renforcé la compréhension collective des enjeux et posé les bases d'une culture commune autour de l'inclusion des femmes, bien que la maîtrise variable des notions de discrimination selon la Charte des droits et libertés de la personne et des PAÉE engendre des perceptions divergentes quant à l'appui aux mesures spécifiques aux femmes prévues dans le PAEF. Enfin, l'appropriation concrète des mesures et le recours aux services proposés restent limités; les priorités d'amélioration consistent désormais à simplifier l'accès à l'information, à intensifier la communication auprès des entreprises et des travailleuses, et à soutenir de façon plus soutenue les intermédiaires qui jouent le rôle de passerelle sur le terrain.

EFFETS

L'examen des effets du PAEF vise à identifier les changements de mentalités et de comportements des acteurs et actrices dans l'industrie de la construction, ainsi qu'à déterminer la contribution du PAEF à ces changements. Le jugement évaluatif sur les effets repose sur les questions suivantes :

- Dans quelle mesure le PAEF a-t-il abouti à une action concertée des parties prenantes pour favoriser l'inclusion des femmes dans l'industrie?
- Dans quelle mesure les mesures, actions et bonifications proposées dans le PAEF ont-elles contribué à l'atteinte des effets souhaités?
 - Les mesures réglementaires et les mesures de renforcement des capacités ont-elles contribué à diminuer les barrières à l'entrée des femmes dans l'industrie?
 - Les mesures réglementaires, de renforcement des capacités et de promotion/sensibilisation ont-elles contribué à des changements de perception et de comportements des entreprises et des parties prenantes clés concernant le recrutement et la rétention des femmes dans l'industrie ainsi que la mise en œuvre d'un climat de travail sain et inclusif pour toutes et tous?
- Des effets non intentionnels ont-ils été constatés?

Responsabilité partagée et effet d'entraînement

Les parties prenantes reconnaissent et partagent une responsabilité collective sur la question de l'inclusion des femmes. Leurs connaissances des enjeux débouchent sur une volonté de proposer des actions concrètes et structurantes. Plusieurs parties prenantes ont souligné que les actualisations du PAEF ont vraiment pris en compte les données disponibles et les enjeux portés par des parties prenantes. Par exemple, les groupes d'employabilité ont particulièrement été consultés lors de l'élaboration de la phase 2 en raison des effets induits par la pandémie, tandis que la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI) a été particulièrement consultée lors de la phase 3 pour intégrer les notions d'intersectionnalité. Il y a eu une prise de conscience des problèmes de harcèlement et de discrimination et l'expression d'une volonté d'agir pour les résoudre. Les associations patronales et syndicales discutent désormais ouvertement de ces sujets pour mettre en place des actions concrètes.

La quasi-totalité des personnes ayant répondu au questionnaire Web **Parties prenantes** qui ont engagé des discussions avec d'autres organisations sur l'inclusion des femmes indiquent qu'elles l'auraient fait même en l'absence du PAEF (14/17).

Plusieurs parties prenantes attribuent le succès du PAEF à la proposition de plans d'industrie pour inclure davantage des groupes sous-représentés (Autochtones, personnes issues des minorités visibles et ethniques, etc.). Toutefois, elles indiquent que la mise en œuvre de ces programmes doit

être réalisée avec prudence. Des mesures propres au contexte de chacun de ces groupes devraient être adoptées. Elles indiquent également qu'il faut adopter une lunette intersectionnelle pour favoriser les femmes appartenant à ces groupes (Autochtones, issues de minorités visibles ou ethniques, immigrantes ou handicapées).

Diminution des barrières à l'entrée des femmes

La diminution des barrières à l'entrée des femmes concerne autant leur accès à des programmes de formation que leur accès à l'industrie.

Concernant les effets de la mesure 4 du PAEF, les personnes ayant répondu au questionnaire Web **Parties prenantes** considèrent plutôt efficace la priorisation des places pour les femmes aux programmes d'études menant aux métiers et occupations de la construction (formation initiale) pour favoriser l'accès à la formation, puisqu'elles ont donné la note de **7,11** sur une échelle de 1 (pas du tout efficace) à 10 (tout à fait efficace). Il faut toutefois noter que les CFP attribuent la note de **6**, ce qui montre qu'ils considèrent que cette mesure, à elle seule, a des limites. Plus précisément, les CFP du groupe de discussion considèrent que cette mesure a pu avoir son effet hors contexte de pénurie de main-d'œuvre, mais qu'actuellement leur difficulté est plutôt de démarrer des cohortes, peu importe le sexe. Ils s'entendent toutefois pour reconnaître les progrès substantiels réalisés dans l'intégration des filles et des femmes aux programmes de formation liés à l'industrie de la construction. À leur avis, cette évolution résulte à la fois des actions menées dans le cadre du PAEF et d'un contexte sociétal plus large, marqué par une promotion accrue de l'inclusivité. Ces CFP indiquent que la mise en œuvre des mesures a entraîné des changements tangibles dans les CFP engagés dans le PAEF :

- Désormais, toute initiative ou réflexion portant sur les métiers non traditionnels intègre systématiquement une dimension féminine.
- Le personnel enseignant de la nouvelle génération se montre nettement plus ouvert à l'accueil de femmes dans leurs cohortes, mais quelques résistances isolées subsistent parmi leurs homologues plus expérimentés.
- Une fois sur les chantiers, toutefois, le suivi des diplômées s'estompe et le climat de travail reste parfois tributaire d'attitudes plus anciennes.
- L'évolution générale des mentalités vers une plus grande inclusion laisse néanmoins présager une amélioration graduelle de ces conditions.

Comme cela est indiqué dans la section **Efficacité opérationnelle**, les mesures réglementaires ont été globalement utilisées, ce qui permet de conclure qu'elles ont contribué à la diminution des barrières à l'entrée des femmes dans l'industrie de la construction. Cependant, la majorité des personnes ayant répondu au questionnaire Web **Entreprises** (82 %) indiquent qu'elles auraient embauché une femme exerçant un métier ou une occupation de la construction sans l'aide d'une mesure réglementaire. De même, près de la moitié (45 %) considèrent qu'aucune mesure ou action

du PAEF ne les a convaincues d'embaucher une femme. Toutefois, un certain nombre d'entreprises ont été convaincues d'embaucher des femmes en raison des mesures suivantes : allègement de la délivrance du certificat de compétence pour les femmes diplômées et non diplômées; allègement du ratio apprentis/compagnons à la suite de l'embauche d'une femme apprentie sur les chantiers; soutien financier aux entreprises qui engagent des femmes. Bien qu'elles se trouvent plutôt en troisième position, les campagnes de sensibilisation sur les femmes dans l'industrie de la construction ont pu jouer un rôle dans l'embauche des femmes par des entreprises (**Tableau 35**).

Tableau 35 Mesures ayant incité des entreprises à embaucher ou maintenir en emploi des femmes

Veuillez choisir et classer par ordre d'importance pour vous les mesures qui vous ont convaincu d'embaucher des femmes ou de les maintenir dans votre équipe de travail entre 2015 et 2024*	Pourcentage d'entreprises ayant classé ces mesures en 1 ^{re} position (n=508)	Pourcentage d'entreprises ayant classé ces mesures en 2 ^e position (n=386)	Pourcentage d'entreprises ayant classé ces mesures en 3 ^e position (n=347)
Allègement de la délivrance du certificat de compétence pour les femmes diplômées	19 %	15 %	11 %
Allègement du ratio apprenti/compagnon à la suite de l'embauche d'une femme apprentie sur les chantiers	16 %	15 %	13 %
Allègement de la délivrance du certificat de compétence pour les femmes non diplômées	15 %	14 %	9 %
Soutien financier aux entreprises qui engagent des femmes	13 %	5 %	10 %
Programme pour la formation des femmes en entreprise	9 %	6 %	9 %
Outils pour favoriser un climat sain et inclusif sur les chantiers	7 %	8 %	8 %
Campagne de sensibilisation sur les femmes dans l'industrie de la construction	6 %	7 %	12 %
Discussion avec une personne favorable à l'inclusion des femmes	5 %	8 %	7 %
Référencement de femmes en priorité dans le Carnet référence construction	3 %	4 %	6 %
Allègement des règles de mobilité provinciale pour les femmes	2 %	2 %	7 %
Une autre action ou mesure du PAEF m'a convaincu.	2 %	6 %	2 %

Activités de formation continue pour vous et votre personnel sur les climats sains et inclusifs et la gestion d'équipes mixtes	2 %	5 %	4 %
Amélioration des processus de dépôt des plaintes	1 %	3 %	1 %

* Seuls les répondant-es ayant ordonné des mesures apparaissent ici. Source : Questionnaire Web Entreprises.

Les autres raisons invoquées par les répondant-es qui ont embauché des femmes sont les suivantes (n=276) :

- 42 % ont recruté des femmes pour leurs compétences et en raison de préjugés positifs (patience, concentration, minutie, détermination, assiduité, rigueur, honnêteté et fiabilité) « Leurs expertises différentes, leurs approches et leur façon de communiquer envers leur collègue et le client », précise une entreprise répondante.
- 30 % des entreprises affirment ne pas souhaiter faire de distinction entre hommes et femmes (perception d'une discrimination dans le fait de préférer embaucher une femme). « Quand nous avons besoin de travailleurs, que ce soit un homme ou une femme, cela n'a pas d'importance. Tant que la personne est compétente, le sexe ne change rien », mentionne une entreprise répondante.
- 14 % des entreprises intègrent les principes d'égalité, de diversité et d'inclusion dans la composition de leurs équipes, certaines recrutant des femmes grâce à des programmes comme le PAEF et le Sceau rouge. « Promouvoir l'emploi des femmes dans le domaine de la construction n'est pas seulement une question de justice sociale, mais aussi un choix stratégique pour améliorer la compétitivité, l'innovation et la performance des entreprises. Il est essentiel d'offrir des opportunités équitables et de mettre en place des conditions de travail propices à leur succès. En investissant dans une main-d'œuvre plus inclusive, l'industrie de la construction se positionne pour un avenir plus prospère et durable » indique une entreprise répondante.
- 9 % des entreprises emploient des femmes parce qu'elles sont des membres de la famille, des proches ou ont été recommandées par des connaissances. « Ma fille, ma relève! » évoque une entreprise répondante.

Les répondant-es qui n'ont pas embauché de femmes ont également été invités à se prononcer sur les mesures les plus susceptibles de les inciter à embaucher des femmes (**Tableau 36**). Les résultats concordent avec ceux des répondant-es qui embauchent des femmes (**Tableau 35**). Une mesure de soutien financier aux entreprises qui engagent des femmes et le **PFFE** sont deux mesures parmi les plus susceptibles de pousser certaines entreprises à franchir le pas.

Tableau 36 Mesures pouvant inciter des entreprises à embaucher des femmes

Veuillez choisir et classer par ordre d'importance pour vous les mesures qui sont les plus susceptibles de vous convaincre d'embaucher des femmes exerçant un métier ou une occupation de la construction entre 2015 et 2024*	Pourcentage d'entreprises ayant classé ces mesures en 1 ^{re} position (n=270)	Pourcentage d'entreprises ayant classé ces mesures en 2 ^e position (n=253)	Pourcentage d'entreprises ayant classé ces mesures en 3 ^e position (n=243)
Soutien financier aux entreprises qui engagent des femmes	16 %	5 %	7 %
Programme pour la formation des femmes en entreprise	15 %	8 %	5 %
Allègement du ratio apprenti/compagnon à la suite de l'embauche d'une femme apprentie sur les chantiers	14 %	6 %	3 %
Allègement de la délivrance du certificat de compétence pour les femmes non diplômées	13 %	6 %	8 %
Allègement de la délivrance du certificat de compétence pour les femmes diplômées	12 %	9 %	2 %
Campagne de sensibilisation sur les femmes dans l'industrie de la construction	9 %	11 %	11 %
Référencement de femmes en priorité dans le Carnet référence construction	5 %	8 %	9 %
Outils pour favoriser un climat sain et inclusif sur les chantiers	4 %	11 %	13 %
Discussion avec une personne favorable à l'inclusion des femmes	4 %	8 %	9 %
Activités de formation continue pour vous et votre personnel sur les climats sains et inclusifs et la gestion d'équipes mixtes	4 %	12 %	8 %
Amélioration des processus de dépôt des plaintes	2 %	10 %	14 %
Allègement des règles de mobilité provinciale pour les femmes	1 %	5 %	12 %

* Seuls les répondant-es ayant ordonné des mesures apparaissent ici. Source : Questionnaire Web Entreprises.

Selon les répondant-es du questionnaire Web **Entreprises**, les deux principales raisons pour lesquelles aucune femme n'a été embauchée sont l'absence de postes à pourvoir et le manque de candidatures féminines (**Tableau 37**).

Tableau 37 Raisons pour lesquelles les entreprises n'ont pas embauché de femmes

Pour quelles raisons n'avez-vous pas embauché de femmes exerçant un métier ou une occupation de la construction entre 2015 et 2024? (Choix multiples, n=488)	Nombre (%) de répondant-es ayant sélectionné l'option proposée
Il n'y avait pas de postes à combler.	53 %
Je n'ai reçu aucune candidature de femme.	40 %
Les candidatures de femmes que j'ai reçues ne correspondaient pas au besoin.	5 %
Je ne souhaitais pas embaucher de femmes.	5 %
C'était trop compliqué de gérer mes travailleurs sur les chantiers concernant la présence des femmes.	3 %
C'était trop compliqué de gérer la conciliation travail-famille.	1 %
C'était trop compliqué d'adapter les chantiers à des équipes mixtes (toilettes, matériel de chantier, matériel de protection).	1 %
C'était trop compliqué de gérer la perception ou les comportements des autres entreprises de construction et de leurs équipes sur les chantiers à l'égard de la présence des femmes.	0 %
C'était trop compliqué de gérer la perception ou les comportements de mes clients à l'égard de la présence des femmes.	0 %
C'était trop compliqué de gérer la perception ou les comportements de mes fournisseurs à l'égard de la présence des femmes.	0 %
C'était trop compliqué de gérer la perception ou les comportements des donneurs d'ouvrage à l'égard de la présence des femmes.	0 %
Ne souhaite pas répondre	6 %

Source : Questionnaire Web Entreprises.

Un peu plus des deux tiers des répondant-es du questionnaire Web **Entreprises** (69 %) indiquent avoir maintenu en emploi la ou les femmes embauchées dans leur équipe entre 2015 et 2024 tandis qu'un peu moins d'un tiers (27 %) ne les avaient pas maintenues en emploi pendant cette période. Les principales raisons pour lesquelles une entreprise ne maintient pas en emploi une travailleuse dans son entreprise sont les suivantes : manque de travail/fermeture de l'entreprise, la personne a trouvé un autre poste ailleurs, compétences insuffisantes, aucun poste à combler (**Tableau 38**).

Tableau 38 Raisons pour lesquelles une entreprise ne maintient pas en emploi une travailleuse dans son entreprise

Quelles sont les principales raisons pour lesquelles vous n'avez pas maintenu en emploi la ou les femmes que vous aviez embauchées dans votre équipe initialement? (Choix multiples, n=154)	% de répondant-es ayant sélectionné l'option proposée
Manque de travail/fermeture de l'entreprise.	29 %
La personne a trouvé un autre poste ailleurs.	23 %
Compétences insuffisantes.	21 %
Aucun poste à combler.	20 %
La personne a quitté ou refusé le poste pour une raison que j'ignore.	8 %
La personne a quitté ou refusé le poste en raison d'une conciliation travail-famille difficile.	5 %
C'était compliqué de gérer mon personnel sur l'inclusion des femmes.	4 %
Congé de maternité	3 %
Retour aux études	2 %
C'était compliqué de gérer mon entourage de travail (clients, fournisseurs, donneurs d'ouvrage, autres entreprises en construction) sur l'inclusion des femmes.	0 %
La personne a quitté ou refusé le poste en raison de l'ambiance de travail difficile sur les chantiers.	0 %
Ne souhaite pas répondre	1 %

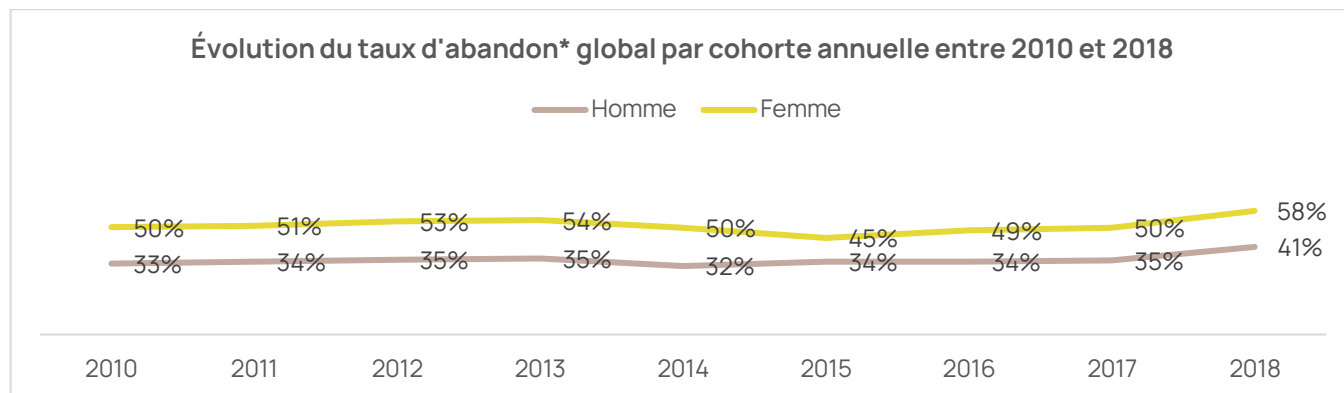
Source : Questionnaire Web Entreprises.

Soutien au parcours des femmes et offre d'un milieu favorable, inclusif et respectueux

Globalement, les répondant-es du questionnaire Web **Parties prenantes** évaluent l'efficacité des mesures et actions du PAEF avec des notes comprises entre **6** et **7**.

Le PAEF a permis de dépasser le seuil de 3 % de femmes dans certains métiers de la construction, mais leur présence reste inégale selon les métiers. Plusieurs parties prenantes attribuent l'accroissement du nombre de femmes au PAEF, mais comme mentionné précédemment, la majorité des personnes ayant répondu au questionnaire Web **Entreprises**, qui ont embauché une femme au moins une fois au cours des dix dernières années, disent qu'elles l'auraient fait même sans ces mesures. Rappelons, à l'inverse, que la majorité des travailleuses ayant utilisé des mesures du PAEF les ont trouvées utiles.

En ce qui concerne la rétention, les constats sont mitigés. Chaque année, des départs de main-d'œuvre surviennent, de façon temporaire ou définitive. Une personne salariée supprimée des données après un an peut réapparaître plus tard, ayant peut-être temporairement travaillé sur des chantiers non assujettis ou encore pour d'autres motifs. La CCQ estime qu'un délai d'environ cinq ans est nécessaire pour broser un portrait fiable de la situation de la main-d'œuvre, notamment pour identifier sa réintégration dans l'industrie assujettie. Au-delà de cette période, les taux se stabilisent.



Source : Traitement des données fournies par la CCQ le 18 février 2025, réalisé par l'ENAP.

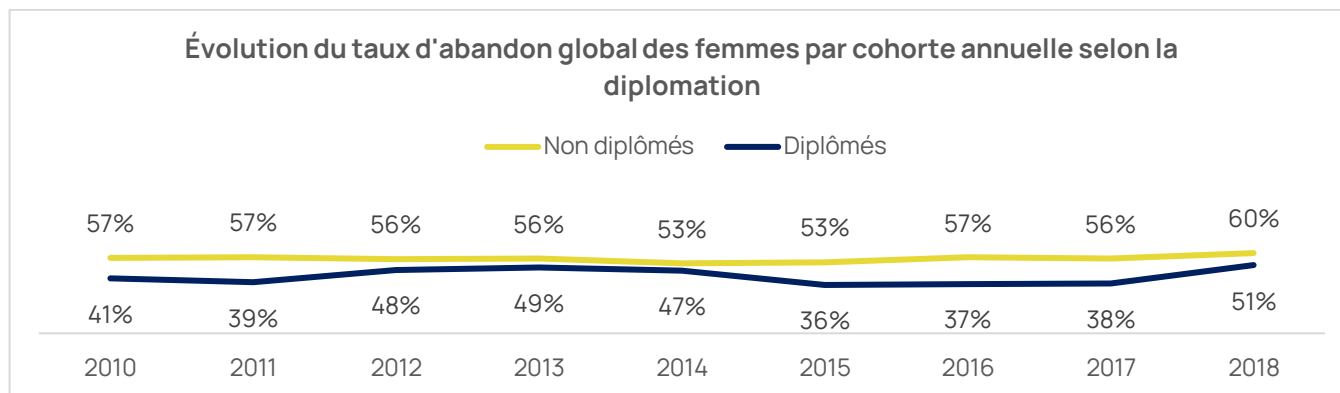
Figure 18 Évolution du taux d'abandon global par cohorte annuelle²⁷ entre 2010 et 2018

Ainsi, d'après la **Figure 18**, près de 50 % des femmes sont considérées comme ayant quitté l'industrie en 2017 par rapport à 35 % des hommes²⁸. Le taux d'abandon dans l'industrie est élevé, quel que soit le sexe, et est resté stable depuis 2010. Il est structurellement plus élevé chez les femmes.

En entrevue, plusieurs parties prenantes ont mentionné s'inquiéter de l'entrée d'un grand nombre de femmes non diplômées dans l'industrie lorsque les bassins de main-d'œuvre sont à 30 %, en raison de la stigmatisation de ces femmes et d'un ressentiment des travailleurs. La **Figure 19** présente le taux d'abandon global par cohorte annuelle selon la diplomation.

²⁷ Les années présentées sont celles de l'entrée dans l'industrie pour chaque cohorte de travailleuses. Par exemple, 57 % des femmes non diplômées entrées en 2010 ont abandonné dans les cinq ans suivants leur entrée, contre 41 % pour les femmes diplômées.

²⁸ Il faut noter que les chiffres de 2018 sont mathématiquement plus élevés en raison des méthodes de calcul du taux d'abandon. Ce chiffre devrait se stabiliser et rentrer dans la moyenne générale des autres années avec le temps. Une personne qui a abandonné peut toujours revenir dans l'industrie après cinq ans, les données d'abandon seront alors ajustées en conséquence.



Source : Traitement des données fournies par la CCQ le 18 février 2025, réalisé par l'ENAP.

Figure 19 Évolution du taux d'abandon global par cohorte annuelle²⁹ selon la diplomation

Le taux d'abandon des femmes diplômées est structurellement plus faible que celui des femmes non diplômées. Cette tendance est la même pour les hommes diplômés et non diplômés (taux d'abandon de 41 % pour les hommes non diplômés, contre 28 % pour les hommes diplômés).

Le taux d'abandon des femmes diplômées a diminué depuis 2014, avec une baisse relative entre 2014 et 2015 d'environ 23,4 %. Le taux d'abandon des femmes diplômées est plus proche de celui des hommes (toutes catégories confondues) en 2016. Il faut noter que le taux d'abandon des hommes diplômés a plutôt augmenté entre 2010 (21 %) et 2017 (28 %), alors que le taux d'abandon des hommes non diplômés est resté stable durant la même période (39 % et 41 %). De même, le taux d'abandon des femmes non diplômées est également stable (57 % et 56 %).

Ainsi, le taux d'abandon des femmes, en particulier des femmes non diplômées, ne peut pas être attribué au PAEF; il s'agirait plutôt d'une donnée structurelle.

Par ailleurs, l'évaluation du **PFFE** indique qu'il contribue au maintien des femmes dans l'industrie : 78 % des femmes ayant terminé le PFFE depuis son lancement en 2014 possèdent encore leur certificat, contre moins de 50 % chez celles qui n'ont jamais suivi ce programme. De plus, durant leurs 24 premiers mois d'activité, 91 % des apprenantes du PFFE ont travaillé pour une ou deux entreprises; cette proportion n'est que de 74 % parmi les travailleuses qui n'y ont pas participé.

On peut considérer la gestion d'équipes mixtes comme un moyen pour soutenir le parcours des femmes et leur offrir un milieu favorable, inclusif et respectueux. Le **Tableau 39** présente des actions prises par les entreprises pour favoriser la gestion d'équipes mixtes. On pose l'hypothèse que les

²⁹ Les années présentées sont celles de l'entrée dans l'industrie de la travailleuse pour chaque cohorte de travailleuses. Par exemple, 57 % des femmes non diplômées entrées en 2010 ont abandonné cinq ans plus tard, contre 41 % pour les femmes diplômées.

actions de sensibilisation et de promotion sur l'inclusion des femmes auprès des entreprises pourraient avoir comme effet de mobiliser les entreprises en ce sens.

Tableau 39 Actions prises par les entreprises pour favoriser la gestion d'équipes mixtes

Quelles actions votre entreprise a-t-elle mises en place pour favoriser la gestion d'équipes mixtes? (Choix multiples, n=1122)	% de répondant-es ayant sélectionné l'option proposée.
Mesures de conciliation travail-famille	21 %
Communication auprès du personnel sur l'inclusion des femmes sur les chantiers et la gestion des équipes mixtes	19 %
Communication auprès du personnel sur un climat sain et inclusif sur les chantiers	18 %
Adoption d'une politique contre le harcèlement et la discrimination envers le personnel	14 %
Offre d'installations sanitaires adéquates sur les chantiers pour les femmes	5 %
Promotion des femmes à des postes décisionnels	5 %
Communication inclusive	5 %
Offre de matériel de santé et sécurité au travail adapté aux femmes	4 %
Politique de reconnaissance et de promotion du personnel	3 %
Ne souhaite pas répondre	48 %

Source : Questionnaire Web Entreprises.

Globalement, une minorité d'entreprises a entrepris des actions pour favoriser la gestion d'équipes mixtes. Les actions les plus mises en œuvre sont des mesures de conciliation travail-famille, une communication auprès du personnel sur l'inclusion des femmes dans les chantiers et la gestion des équipes mixtes, une communication auprès du personnel sur un climat sain et inclusif sur les chantiers, l'adoption d'une politique contre le harcèlement et la discrimination envers le personnel. Il faut noter que cette dernière action est désormais obligatoire au regard de la Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail.

Pourquoi les femmes quittent-elles l'industrie?

Le questionnaire Web Entreprises incluait une question sur les raisons pour lesquelles une travailleuse quitte l'industrie. Les raisons proposées étaient inspirées du sondage **Léger mené auprès des travailleuses** afin de pouvoir comparer la perception des entreprises avec les raisons avancées par les travailleuses.

Tableau 40 Écart entre la perception des entreprises et les raisons avancées par les travailleuses concernant leur départ définitif de l'industrie

Raisons proposées dans les questionnaires	Femmes	Entreprises
Discrimination / intimidation / harcèlement	34 %	32 %
Problèmes de santé / accident de travail	28 % (37 % des résidentes du Grand Montréal).	10 %
Conciliation travail-famille difficile	20 %	45 %
Non-reconnaissance de mes compétences parce que je suis une femme	17 %	s. o. (compétences insuffisantes : 5 %)
Attentes plus élevées envers les femmes qu'envers les hommes	16 %	4 %
Enjeu de force physique	15 %	34 %
Horaires de travail	15 % (39 % des 18-34 ans)	22 %
Manque de travail / fermeture de l'entreprise qui l'embauchait	12 %	8 %
Respect des conditions de travail / des conventions collectives	12 %	3 %
Retour aux études	10 % (25 % des 18-34 ans)	4 %
Congé de maternité	2 %	24 %
Climat de travail hostile sur les chantiers	s. o.	18 %
Source	<p>Sondage Léger auprès des travailleuses. « Pour quelle(s) raison(s) avez-vous quitté définitivement l'industrie de la construction? »</p> <p>Base : Les répondantes qui ont définitivement quitté l'industrie (n=99)</p> <p>Les répondantes pouvaient choisir plus d'une réponse, le total est donc supérieur à 100 %</p>	<p>Questionnaire Web Entreprises.</p> <p>« Selon vous, quelles sont les principales raisons pour lesquelles les femmes quittent définitivement l'industrie de la construction? »</p> <p>(Choix multiples, 3 réponses maximales, n=1122).</p> <p>% de répondant-es ayant sélectionné l'option proposée.</p>

L'ensemble des parties prenantes aux entrevues considèrent que la rétention des femmes dans l'industrie est liée au climat sur les chantiers de travail. Hormis ce point qui est cité par une forte proportion de femmes et d'entreprises, l'écart entre la perception des entreprises sur les raisons pour lesquelles les femmes quittent définitivement l'industrie par rapport aux raisons invoquées par les femmes elles-mêmes est très marqué (**Tableau 40**).

Malgré ces écarts de perception, le sondage **Léger mené auprès des travailleuses** révèle qu'une part importante des raisons de leur départ de l'industrie n'est pas spécifiquement liée à leur sexe.

Effet des actions/mesures des parties prenantes sur l'offre d'un milieu favorable, inclusif et respectueux

Les parties prenantes constatent des progrès vers un milieu de travail favorable, inclusif et respectueux des droits dans l'industrie de la construction, au moins sur le plan de la conscientisation des parties prenantes.

D'après les entrevues avec les parties prenantes et les groupes de discussion avec les travailleuses, l'adaptation des équipements de protection individuelle à la morphologie des femmes n'est pas encore systématiquement appliquée. La part des employeurs qui se sont dotés de politiques de prévention et de prise en charge du harcèlement psychologique reste faible (voir la section **Pertinence du PAEF**). D'après les entrevues, leur mise en œuvre est également inégale : les obligations sont parfois mal appliquées par les employeurs ou mal connues des travailleuses, et la CNESST, limitée à vérifier l'existence de politiques crédibles, ne dispose pas de pouvoirs suffisants pour contrôler leur application effective.

Les organisations syndicales signalent par ailleurs que les travailleuses connaissent mal les mécanismes internes de dénonciation des comportements irrespectueux ou de harcèlement. L'application pratique des exigences prévues par la Loi sur les normes du travail et la Charte des droits et libertés de la personne reste complexe; le suivi des employeurs est souvent insuffisant, l'accès aux politiques restreint et, dans un contexte de sous-représentation, les femmes hésitent à porter plainte de peur d'être facilement identifiées.

Malgré ces limites, les parties prenantes saluent le renforcement du cadre légal, notamment le projet de loi PL-42 visant à prévenir le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel au travail, le projet de loi PL-51 qui modernise l'industrie de la construction (Loi R-20) et d'autres révisions touchant le secteur du bâtiment, lesquels soutiennent et légitiment leurs actions actuelles.

Changements de perception et de comportements des parties prenantes clés

Les changements de perception ou de comportements des parties prenantes clés, comme les associations patronales et syndicales, se traduisent notamment par davantage de femmes élues au sein de leurs instances dirigeantes. À cet égard, 8 associations ont indiqué que leur association

compte plus de femmes élues qu'avant 2015. On peut constater un progrès en lien avec le PAEF pour une majorité d'associations (**Tableau 41**).

Tableau 41 Associations patronales et syndicales comportant des femmes élues au sein de leurs instances dirigeantes

	Oui	Oui, mais c'était le cas avant 2015-2024
En 2024, des femmes élues font partie des instances décisionnelles au niveau provincial de mon association (bureau ou conseil provincial, conseil d'administration ou comité exécutif).	8	3
En 2024, des femmes élues font partie des instances décisionnelles au niveau local ou régional de mon association.	6	3

Source : Questionnaire Web Parties prenantes.

De 2015 à 2024, 8 associations ont créé un comité de femmes; 7 affirment avoir lancé, en plus de leur engagement au PAEF, d'autres initiatives en faveur de l'inclusion (3 ne se prononcent pas); et 9 précisent que le PAEF est porté par plusieurs personnes dans leur organisation (questionnaire Web **Parties prenantes**). Ces éléments témoignent d'une mobilisation beaucoup plus forte qu'à l'époque des premières consultations en 2013-2014. Les parties prenantes interviewées, qui ont connu cette phase initiale, confirment qu'une prise de position nettement plus affirmée en faveur de l'inclusion s'est consolidée au fil de la dernière décennie.

Changements de perception et de comportements des employeurs

Globalement, les parties prenantes considèrent que les mentalités sur l'inclusion des femmes dans l'industrie ont changé.

L'ensemble des parties prenantes présentes depuis le début considère que le PAEF a contribué à un changement culturel positif dans les CFP, les associations patronales et syndicales, et cela dès les premières années de sa mise en œuvre.

Les personnes qui ont répondu au questionnaire Web **Entreprises** ont attribué la note de **6,8** sur 10 au fait que les personnes présentes sur les chantiers (personnel, fournisseurs, clients, donneurs d'ouvrage, autres entreprises de construction, etc.) soient favorables à l'inclusion des femmes **avant 2015**, puis des notes de **8 à 9 aujourd'hui**. Elles se sont également autoévaluées pour passer de **8 à 9** en dix ans (**Tableau 42**). Les mythes présentés lors d'une des campagnes de sensibilisation du PAEF ont été reconnus comme tels par la majorité des répondant-es du questionnaire Web **Entreprises** (**Tableau 43**).

Dans les groupes de discussion, les travailleuses étaient appelées à se prononcer sur la persistance de ces mythes à leur égard (**Tableau 44**). Elles ont reconnu des changements de mentalité,

notamment en raison de leur présence plus nombreuse dans les écoles et sur les chantiers, ce qui contraste avec l'absence d'opportunités par le passé. Dans certains domaines, elles considèrent désormais que le milieu est mixte, et certaines entreprises privilégient même les femmes en raison de la perception de leur minutie et de leur polyvalence. En revanche, plusieurs métiers et occupations restent plus fermés à la mixité. Elles ont tout de même mentionné que le climat de travail est encore très dépendant de la mentalité des entreprises et des travailleurs sur les chantiers où des commentaires désobligeants sont encore de mise. Les conditions de travail sont encore éprouvantes pour les mères monoparentales et il existe une certaine désillusion pour les jeunes femmes en raison du contraste entre le milieu de la formation (positif) et la réalité des chantiers. Voici une série de défis mentionnés :

- **Discrimination à l'embauche et en gestion** : Les femmes sont écartées des postes avancés et de gestion au profit des hommes, malgré leurs compétences et leur expérience.
- **Non-reconnaissance des DEP d'autres provinces** : Les formations obtenues ailleurs au Canada ne sont pas toujours reconnues, limitant la progression professionnelle.
- **Restrictions physiques et crainte de déclarer des blessures** : Les femmes évitent de signaler des blessures par peur de perdre des opportunités d'emploi ou de renforcer les préjugés des employeurs.
- **Manque d'accommodations** : Peu de soutien pour les travailleuses avec des limitations physiques, des charges familiales ou des besoins spécifiques (ex. assurance-emploi et maternité).
- **Inégalités salariales** : Certaines femmes ne reçoivent pas le salaire officiel (barème CCQ), ce qui entraîne des écarts de rémunération.
- **Violence sur les chantiers** : Harcèlement et agressions, touchant autant les femmes que les travailleurs vulnérables, créent un climat de travail hostile.
- **Absence de politiques de prévention efficaces** : Les lois existent mais ne sont pas systématiquement appliquées, faute de suivi et d'audits.
- **Manque de sensibilisation des employeurs** : Les propriétaires d'entreprise doivent être mieux informés sur leurs responsabilités légales et les impacts de leurs pratiques.

Tableau 42 Perception de l'inclusion des femmes dans l'industrie par les entreprises

Selon votre perception, sur une échelle de 1 à 10, AUJOURD'HUI, dans quelle mesure les personnes suivantes sont-elles favorables à l'inclusion des femmes? (n=1122)	Moyenne	Pas du tout favorable										Tout à fait favorable	NSP R	
			1	2	3	4	5	6	7	8	9			10
AVANT 2015														
Les personnes présentes sur les chantiers (personnel, fournisseurs, clients, donneurs d'ouvrage, autres entreprises de construction, etc.)	6,8	4%	2%	3%	8%	15%	10%	9%	7%	5%	26%	11%		
Vous-même	8,4	2%	1%	1%	2%	5%	5%	9%	10%	4%	53%	7%		
AUJOURD'HUI														
Votre personnel d'entreprise	8,9	2%	1%	0%	1%	4%	4%	6%	10%	6%	62%	5%		
Vos travailleurs sur les chantiers	8,3	2%	2%	1%	2%	7%	6%	9%	11%	7%	48%	6%		
Les clients	8,6	1%	1%	1%	6%	4%	8%	10%	7%	55%	6%			
Les fournisseurs	9,0	0%	1%	0%	1%	4%	3%	7%	8%	6%	60%	10%		
Les donneurs d'ouvrage	8,5	2%	1%	1%	2%	6%	5%	9%	9%	7%	51%	7%		
Les autres entreprises de construction présentes sur les chantiers	8,1	1%	2%	1%	3%	9%	5%	11%	11%	6%	41%	10%		
Vous-même	9,0	1%	1%	1%	1%	3%	3%	5%	7%	5%	68%	4%		

Source : Questionnaire Web Entreprises.

Tableau 43 Perception des mythes par les entreprises

Sur une échelle de 1 à 10, quel est votre niveau d'accord avec les énoncés suivants? (n=1122)	Moyenne	Totalement en désaccord										Totalement en accord	NSPR
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Les femmes vont être embauchées parce qu'elles sont de la main-d'œuvre bon marché.	1,9	74%	4%	3%	2%	4%	2%	2%	1%	S. O.	2%	6%	
Le milieu de la construction, c'est un monde d'hommes. Point.	2,0	70%	5%	5%	3%	6%	2%	2%	1%	0%	2%	4%	
Engager des femmes, c'est gérer du trouble.	2,1	66%	7%	6%	3%	6%	2%	1%	1%	0%	2%	4%	
La construction, ça n'intéresse pas les femmes.	2,5	57%	6%	5%	5%	9%	4%	3%	2%	1%	1%	6%	
La discrimination des femmes, ce n'est pas mon affaire. Seul, je ne peux rien y faire.	2,5	58%	4%	6%	4%	7%	4%	2%	2%	1%	4%	10%	
Prioriser les femmes au DEP (formation initiale), ça enlève des places aux hommes.	3,0	57%	3%	4%	3%	11%	3%	3%	2%	1%	8%	6%	
Les femmes ne sont pas assez fortes pour travailler en construction.	3,2	46%	5%	7%	4%	12%	6%	6%	4%	1%	3%	5%	
Si les femmes étaient capables de travailler en construction, elles ne quitteraient pas le métier.	3,7	43%	3%	5%	5%	10%	5%	3%	4%	2%	10%	10%	
Les femmes n'ont pas besoin de passe-droits. C'est discriminatoire pour les hommes.	5,3	26%	3%	4%	3%	15%	6%	7%	6%	2%	22%	7%	

Source : Questionnaire Web Entreprises.

Tableau 44 Perception des mythes par les femmes (groupe de discussion)

Mythes	Synthèse des propos mentionnés dans les groupes de discussion
Mythes les plus déconstruits depuis dix ans	
Les femmes ne sont pas assez fortes pour travailler en construction.	Selon que les employeurs sont plus ou moins ouverts à l'inclusion (les employeurs plus âgés étant les plus réticents), les femmes d'aujourd'hui sont plus équipées en matériel adapté sur les chantiers et disposent de meilleures techniques pour travailler. Ainsi, les facteurs liés à la force physique et à la musculature ne constituent plus un obstacle en soi pour intégrer l'industrie, excepté dans certains métiers où les conditions de travail ne permettent pas ces adaptations.
La construction, ça n'intéresse pas les femmes.	<p>Les femmes s'intéressent plus à l'industrie, car le métier, autrefois perçu comme exclusivement masculin, est devenu plus accessible. La promotion de l'industrie, notamment à travers les écoles et une large diffusion, a marqué une avancée significative, contrastant avec l'absence totale d'opportunités pour les filles par le passé.</p> <p>Par ailleurs, l'industrie de la construction a évolué pour devenir plus sécuritaire pour les femmes, avec un renforcement des dispositifs de santé et de sécurité. De plus, l'attractivité du salaire, pouvant atteindre 40 \$/h, en fait l'un des plus compétitifs sur le marché du travail. Cela dit, les femmes doivent encore lutter pour accéder aux mêmes rémunérations que leurs homologues masculins.</p>
Si les femmes étaient capables de travailler en construction, elles ne quitteraient pas le métier.	<p>Les femmes quittent le milieu de la construction pour d'autres raisons : « ce n'est pas une question de capacité, c'est une question d'environnement non favorable ».</p> <p>Les principales raisons évoquées étaient les suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Des employeurs non accommodants : « c'est l'employeur qui va donner le ton » à l'entreprise. Dépendamment de l'attitude de l'employeur, les travailleurs, à leur tour, feraient sentir aux femmes qu'elles ne sont pas à leur place sur les chantiers : « les formations [contre les discriminations et harcèlements] devraient commencer par les patrons d'entreprise »; 2) La discrimination, la stigmatisation et les harcèlements de toutes sortes persistent dans le milieu du travail : « j'ai décroché à cause du harcèlement, ça dépassonne! »; 3) Les conditions de travail sont particulièrement éprouvantes pour les mères monoparentales, les incitant à rechercher un emploi plus stable : « s'il existait une bonne stabilité d'emploi, assurée à l'année, avec les mêmes nombres d'heures que pour les hommes, le même taux horaire, les femmes ne quitteraient pas »; 4) L'inadéquation entre la formation et la réalité du terrain, ainsi que la désillusion qui en découle, constitue un autre facteur cité.

Mythes	Synthèse des propos mentionnés dans les groupes de discussion
Engager des femmes, c'est gérer du trouble.	<p>Les participantes ont surtout fait le lien avec la perception de la conciliation travail-famille.</p> <p>On observe aujourd'hui que cette réalité dérange de moins en moins de personnes. Avec l'évolution de la société vers plus de parité, notamment grâce à la garde partagée, les responsabilités liées à la parentalité (comme l'assistance aux enfants, les congés parentaux et la maternité) ne reposent plus uniquement sur les femmes. Les hommes s'impliquent désormais beaucoup plus dans la prise en charge des enfants qu'auparavant.</p> <p>Cela dit, la mentalité de certains employeurs, préférant éviter les complications, demeure encore présente dans le milieu, surtout dans certains métiers.</p>
Le milieu de la construction, c'est un monde d'hommes. Point.	<p>Selon le métier, l'intégration des femmes varie. Dans certains domaines, on considère désormais que le milieu est mixte, et certaines entreprises privilégient même les femmes pour des tâches comme la soudure et la peinture, en raison de la perception de leur minutie.</p> <p>En revanche, d'autres métiers restent plus fermés à la mixité, comme l'érection de structures en acier, où la présence de femmes dans les équipes est encore peu acceptée.</p> <p>Dans les milieux de formation, les participantes ont tout de même rapporté qu'une certaine résistance culturelle persiste en classe, avec des comportements décourageants : « Ça dérange encore, certains disent que ça dilue la masculinité de l'industrie ». « Il y a encore beaucoup de machisme et de blagues patriarcales. » « Nos affaires étaient sorties des casiers avec des messages comme "Retournez chez vous!" » Malgré une ouverture accrue, les attitudes discriminatoires restent un frein pour l'intégration des femmes.</p>
Les femmes vont être embauchées parce qu'elles sont de la main-d'œuvre bon marché.	<p>Les employeurs recrutent de plus en plus de femmes, non pas en raison d'un coût de main-d'œuvre inférieur, mais parce qu'elles sont reconnues pour leur compétence ou encore selon certaines perceptions qu'elles sont polyvalentes et minutieuses, leur permettant d'assurer certaines fonctions avec une grande précision.</p>
Prioriser les femmes au DEP (formation initiale), ça enlève des places aux hommes.	<p>Le faible nombre de femmes en DEP construction ne prive pas les hommes de places, d'autant plus que la formation accélérée (4 à 6 mois, 750 \$/semaine) a entraîné une baisse des inscriptions : « Les femmes en DEP ne prennent pas la place des hommes, on peine même à recruter ».</p>

Mythes	Synthèse des propos mentionnés dans les groupes de discussion
Mythes qui persistent	
<p>Les femmes n'ont pas besoin de passe-droits. C'est discriminatoire pour les hommes.</p>	<p>Il n'y a pas eu de consensus sur ce mythe. Bien que les femmes ne représentent que 3,79 % de la main-d'œuvre dans la construction en 2023, les mesures facilitantes mises en place pour favoriser leur intégration sont parfois perçues négativement, entraînant stigmatisation et tensions.</p> <p>Certaines témoignent de violences subies en raison de ces aides : « Les hommes saccagent notre travail parce qu'on a été subventionnées.</p> <p>Pour limiter ces réactions, il est proposé de rendre plus confidentiel l'octroi des aides. L'opposition des hommes vient en partie de la perception que ces subventions sont financées par les fonds de formation des travailleurs, alimentés par une portion de leurs salaires.</p> <p>« Le fait d'entrer en tant que main-d'œuvre subventionnée est insultant [et fait l'objet d'insulte à l'encontre des femmes], pourquoi d'ailleurs faut-il subventionner les femmes? Cette mesure stigmatise beaucoup les femmes. »</p>
<p>La discrimination des femmes, ce n'est pas mon affaire. Seul, je ne peux rien y faire.</p>	<p>Les convictions des employeurs restent hétérogènes et varient selon les métiers. Certains sont favorables à l'intégration des femmes dans l'industrie, tandis que d'autres y sont réticents.</p>

Source : Groupe de discussion auprès des travailleuses.

Il est difficile d'attribuer les changements de mentalité des entreprises au PAEF, étant donné que les dix dernières années ont aussi été marquées par la place prise par les discours progressistes en faveur de l'égalité des femmes et des hommes sur les réseaux sociaux, par l'effet #metoo, ainsi que par des changements législatifs relatifs à la dimension de la santé psychologique au travail. De plus, les entreprises attribuent l'influence positive de leur point de vue concernant l'inclusion des femmes d'abord à leur entourage (amis ou famille) (37 %), puis à leur personnel (22 %) et aux travailleuses (20 %) (Questionnaire Web **Entreprises**).

Effets non intentionnels

Le jugement évaluatif sur les effets inclut également l'identification d'effets non intentionnels, qui peuvent être positifs ou négatifs, attribués au PAEF selon la perception des acteurs.

La majorité des répondant-es du questionnaire Web **Entreprises** rejettent l'affirmation selon laquelle les mesures d'un PAEF nuisent aux femmes plutôt que de les aider, puisque la moyenne des notes est de 3,4 et 31 % des répondant-es lui attribuent la note minimale (**Tableau 45**). Une proportion également importante de répondantes du sondage **Léger mené auprès des travailleuses** expriment

leur désaccord avec cet énoncé (39 %), bien que 30 % y adhèrent. Par ailleurs, dans le questionnaire Web **Entreprises** et le sondage **Léger**, une proportion importante de répondant-es choisit de ne pas se prononcer.

Tableau 45 Niveaux d'accord avec l'énoncé concernant les effets négatifs des mesures du PAEF

Sur une échelle de 1 à 10, quel est votre niveau d'accord avec les énoncés suivants? (n=1122)	Moyenne	Totalemment en désaccord									Totalemment en accord	NSPR
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Les mesures d'un PAEF nuisent aux femmes plutôt que de les aider.	3,4	31%	4%	5%	3%	13%	4%	2%	1%	0%	4%	31%

Source : Questionnaire Web Entreprises.

Ces résultats montrent qu'une majorité des répondant-es perçoit le PAEF comme bénéfique pour les femmes, mais qu'une certaine réserve subsiste, notamment chez une partie des répondantes. Le taux élevé de non-réponse suggère un manque de connaissance ou une hésitation à se prononcer sur l'impact réel du programme. Cela souligne la nécessité d'une meilleure communication et d'un suivi plus clair de ses effets pour renforcer la confiance et l'adhésion aux mesures mises en place.

Plusieurs ont rapporté des commentaires négatifs à cet effet de la part des travailleurs sur les chantiers. Plusieurs travailleuses les perçoivent comme « discriminants pour les hommes ». Plusieurs travailleuses considèrent qu'elles sont utiles et nécessaires, mais qu'elles contribuent à la stigmatisation des femmes et ont suggéré qu'elles soient plus confidentielles (ce qui pose la question de savoir comment rejoindre les femmes).

Parmi les hypothèses que l'on peut avancer à propos de cette perception négative, il est possible de citer : une mauvaise compréhension de la pertinence de ces mesures et de pourquoi elles sont nécessaires (non-reconnaissance des inégalités systémiques), une mauvaise compréhension de leur caractère temporaire, des perceptions négatives liées à la CCQ et au poids de la réglementation de la construction pour les constructeurs, les discours masculinistes de plus en plus présents.

Un autre aspect mentionné par plusieurs parties prenantes est la double stigmatisation que connaissent les femmes non diplômées sur les chantiers. Elles font l'objet de commentaires désobligeants sur les chantiers du fait d'être des femmes, mais aussi de ne pas être diplômées.

Synthèse des effets

Le PAEF a contribué dans une certaine mesure à des changements positifs dans l'industrie de la construction. Cependant, d'autres événements importants se sont produits en parallèle et ont également influencé les perceptions et les pratiques liées à l'inclusion des femmes. Il est donc

impossible de déterminer exactement quelle part de ces progrès découle uniquement du PAEF. L'effet net du PAEF ne peut pas être isolé.

- **Dans quelle mesure le PAEF a-t-il abouti à une action concertée des parties prenantes pour favoriser l'inclusion des femmes dans l'industrie?**

Le PAEF a fortement contribué à l'aboutissement d'une action concertée des parties prenantes pour favoriser la présence des femmes dans l'industrie. Cette action concertée a été possible grâce à une bonne connaissance et une connaissance partagée de la question de l'inclusion des femmes dans l'industrie par l'ensemble des parties prenantes. Ces connaissances proviennent notamment des efforts du PAEF pour proposer des études et des analyses sur le sujet.

- **Dans quelle mesure les mesures, actions et bonifications proposées dans le PAEF ont-elles contribué à l'atteinte des effets souhaités?**

- Les mesures réglementaires et les mesures de renforcement des capacités ont-elles contribué à diminuer les barrières à l'entrée des femmes dans l'industrie?
- Les mesures réglementaires, de renforcement des capacités et de promotion/sensibilisation ont-elles contribué à des changements de perception et de comportements des entreprises et des parties prenantes clés concernant le recrutement et la rétention des femmes dans l'industrie ainsi que la mise en œuvre d'un climat de travail sain et inclusif pour toutes et tous?

Les mesures réglementaires et les mesures de renforcement des capacités ont contribué à diminuer les barrières à l'entrée des femmes dans l'industrie.

Les mesures réglementaires ont pu contribuer au recrutement des femmes, mais leurs effets ne peuvent pas être isolés des autres facteurs qui ont pu inciter une entreprise à embaucher des femmes. Des mesures de renforcement des capacités, comme le PFFE, ont contribué au maintien des femmes en emploi.

Étant donné les données disponibles sur le milieu de travail dans l'industrie de la construction (voir la section **Offre d'un milieu favorable, inclusif et respectueux** du présent rapport), on peut conclure que les mesures de mise en œuvre d'un climat de travail sain et inclusif pour toutes et tous n'ont pas eu les effets escomptés. Elles représentent toutefois un jalon essentiel de la réponse aux situations de discrimination, d'intimidation et de harcèlement.

Les mesures de promotion/sensibilisation n'ont pas nécessairement contribué à des changements de perception et de comportements de la part des employeurs et employés et des parties prenantes clés concernant le recrutement et la rétention des femmes dans l'industrie. Ce sont surtout les entreprises qui emploient déjà des femmes qui s'y disent exposées, sans que l'on puisse attribuer à ces campagnes leur décision d'embaucher — décision qu'une grande part des entreprises sondées indiquent qu'elles auraient prise de toute façon.

Cela dit, le PAEF a suscité une mobilisation soutenue des parties prenantes clés; l'inclusion des femmes est désormais ancrée dans les pratiques courantes, jusque dans les instances dirigeantes.

- **Des effets non intentionnels ont-ils été constatés?**

Le principal effet non intentionnel relevé autour du PAEF est une forme de résistance sociale : bien que la plupart des employeurs jugent les mesures utiles, une part non négligeable de travailleuses et de leurs collègues les perçoivent comme favorisant une « discrimination envers les hommes », ce qui accroît la stigmatisation des femmes – surtout lorsqu’elles entrent sans diplôme – et alimente des commentaires négatifs sur les chantiers. Cette perception semble nourrie par une compréhension incomplète des inégalités systémiques, une méconnaissance du caractère temporaire des mesures, le poids réglementaire attribué à la CCQ et, plus largement, par le regain de discours masculinistes. Le taux élevé de non-réponse dans le sondage **Léger** et les questionnaires Web confirme l’incertitude qui entoure encore l’impact réel du Programme, indiquant qu’une communication plus claire et un suivi visible de ses résultats sont indispensables pour éviter que les mesures, censées soutenir les femmes, ne deviennent un motif supplémentaire de stigmatisation ou de friction sur les chantiers.

ANNEXE I MATRICE D'ÉVALUATION

Questions	Dimensions/indicateurs	Jugement évaluatif	Sources
Pertinence du PAEF			
<p>Le contexte justifie-t-il que l'industrie de la construction poursuive ses efforts en faveur de l'inclusion des femmes?</p>	<p>Comparaison du contexte initial du PAEF (2015 ou avant) avec le contexte actuel (2023) :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Évolution du nombre et de la part des femmes inscrites à un programme d'études menant à un métier ou une occupation de la construction entre 2008 et 2023 ▪ Évolution du nombre et de la part des diplômées dans les programmes d'études menant à un métier ou une occupation de la construction entre 2005 et 2023 ▪ Évolution du nombre et de la part des entrées des femmes dans l'industrie entre 1997 et 2023 ▪ Évolution du nombre et de la part des femmes actives sur les chantiers entre 1997 et 2023 ▪ Évolution du nombre et de la part des entreprises embauchant des femmes entre 1997 et 2023 	<p>Évolution du contexte justifie que l'industrie continue d'intervenir sur la présence des femmes dans l'industrie</p>	<p>Documentation sur le PAEF et sources secondaires sur la question de l'inclusion des femmes dans l'industrie de la construction</p> <p>Données de la CCQ</p> <p>Entrevues et questionnaire Web auprès des parties prenantes</p> <p>Groupe de discussion avec les travailleuses</p> <p>Groupe de discussion avec les groupes d'employabilité</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Évolution de la répartition du nombre d'entrées des femmes dans l'industrie en fonction de leur statut de diplomation entre 2010 et 2023 ▪ Comparaison de la répartition des entrées dans l'industrie en fonction du sexe et du statut de diplomation entre 2013 et 2023 ▪ Comparaison de la part des entreprises qui embauchent des femmes selon le nombre moyen de salariés entre 2015 et 2023 ▪ Comparaison de la répartition du nombre de femmes par employeur embauchant au moins une femme entre 2015 et 2023 ▪ Comparaison de la répartition des entreprises selon le nombre d'heures moyennes travaillées des femmes par entreprise entre 2015 et 2023 ▪ Évolution des médianes des heures travaillées en fonction du sexe entre 2015 et 2023 ▪ Évolution du nombre de femmes devenues compagnons entre 2000 et 2023 ▪ Niveaux d'accord avec les énoncés concernant le climat de travail et la diversité sur les chantiers ▪ Niveaux d'accord avec les énoncés concernant la pertinence du PAEF et ses mesures 		<p>des femmes et de défense de leurs droits</p> <p>Groupe de discussion avec les CFP</p>
--	--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> Niveaux d'accord avec l'énoncé concernant la responsabilité partagée 		
<p>Le PAEF est-il cohérent avec la mission, les mandats et les responsabilités de la CCQ et les orientations gouvernementales?</p>	<p>Degré de cohérence du PAEF au regard de la mission, des mandats et des responsabilités de la CCQ ainsi qu'avec les orientations gouvernementales</p>	<p>Cohérence élevée du PAEF au regard de la mission, des mandats et des responsabilités de la CCQ ainsi qu'avec les orientations gouvernementales</p>	<p>Documentation sur le PAEF et sur les politiques gouvernementales en égalité</p> <p>Entrevues auprès des parties prenantes</p>
<p>Pertinence de la nature d'intervention</p>			
<p>L'analyse différenciée selon les sexes (ADS) ou une perspective intersectionnelle a-t-elle été prise en compte dans le PAEF?</p>	<p>Réalisation d'une ADS pour la conception du PAEF</p> <p>Prise en compte d'une perspective intersectionnelle ou non</p>	<p>ADS réalisée pour la conception du PAEF</p> <p>Perspective intersectionnelle prise en compte</p>	<p>Documentation sur le PAEF et sur l'ADS+</p>
<p>Dans quelle mesure le PAEF, tel qu'il a été conçu, est-il le véhicule le plus approprié pour atteindre les trois orientations : 1) Soutenir le parcours des femmes, 2) Créer un milieu favorable, inclusif et respectueux et 3)</p>	<p>Comparaison de la nature de l'intervention du PAEF avec d'autres types d'intervention, comme les programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE), dans le contexte de l'industrie</p>	<p>Nature d'intervention du PAEF appropriée au contexte de l'industrie de la construction pour l'atteinte des objectifs</p>	<p>Documentation sur le PAEF et sur les PAÉE</p> <p>Entrevues auprès des parties prenantes</p>

Assurer une responsabilité partagée?			
Cohérence interne			
<p>Le lien logique entre les extrants (mesures) du PAEF et les effets souhaités fonctionne-t-il (logique d'intervention)? Quelles sont les hypothèses de réussite du PAEF (théorie du changement)?</p>	<p>Articulation des composantes du PAEF (types de mesures/actions) et des effets souhaités par rapport au contexte</p> <p>Cohérence de la formule du PAEF (structuration en orientations, objectifs, mesures, libellés des mesures, perception de l'effet structurant potentiel des mesures, durée du PAEF) selon le contexte et les effets souhaités</p>	<p>Articulation logique des mesures/actions du PAEF et des effets souhaités</p> <p>Hypothèses de réussite du PAEF identifiées</p> <p>Formule du PAEF cohérente selon le contexte et les effets souhaités</p>	<p>Documentation sur le PAEF</p> <p>Entrevues auprès des parties prenantes</p>
Efficacité de la gouvernance			
<p>Les rôles et les responsabilités des parties prenantes aux processus de planification, de coordination et de déploiement du PAEF sont-ils définis adéquatement?</p> <p>La CCQ exerce-t-elle son rôle de leader conformément aux</p>	<p>Structure de gouvernance (moyenne du score et description)</p> <p>Engagement mutuel et vision commune (moyenne du score et description)</p> <p>Rôles et responsabilités des parties prenantes (moyenne du score et description)</p> <p>Nature des consultations initiales et participation des parties prenantes</p>	<p>Structure de gouvernance opérationnelle</p> <p>Rôles et responsabilités clairs, compris, acceptés et répartis en adéquation avec les missions des parties prenantes</p>	<p>Entrevues et questionnaire Web auprès des parties prenantes</p>

<p>attentes dans la planification, la coordination et le déploiement de l'intervention?</p>	<p>concernées par la question de l'inclusion des femmes dans l'industrie</p> <p>Communication (moyenne du score et description)</p> <p>Ressources mobilisées (moyenne du score)</p> <p>Score global de gouvernance, score global de leadership organisationnel, scores globaux associés aux questions d'évaluation</p>	<p>Participation des parties prenantes aux différentes étapes de planification, de coordination et de déploiement du PAEF</p> <p>Légitimité/crédibilité, proactivité et rôle de leader de la CCQ reconnus par les parties prenantes (par rapport au PAEF)</p> <p>Processus de prise de décision interactif et transparent (inclus la prise en compte des différents points de vue)</p> <p>Autonomie des parties prenantes et contribution au déploiement, suivi et évaluation des mesures sous leur responsabilité constatée</p> <p>Vision plus large que celle portée par les intérêts de chaque partie prenante</p> <p>Solutions connues, partagées et acceptées par les parties prenantes</p>	
--	--	--	--

		<p>Interdépendance reconnue des parties prenantes les unes envers les autres</p> <p>Volonté constatée de chacune des parties prenantes de contribuer à un projet commun</p> <p>Communication fluide et constante entre les parties prenantes</p> <p>Information accessible en temps opportun et possibilité de rétroaction des parties prenantes</p> <p>Gestion des ressources transparente et optimale</p>	
Efficacité opérationnelle			
<p>Les objectifs opérationnels ont-ils été atteints?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Évaluer l'opportunité de modifier les règles de gestion de la main-d'œuvre pour l'accès au chantier. ▪ Agir et évaluer l'opportunité de modifier 	<p>Mise en œuvre des objectifs opérationnels</p> <p>Mise en œuvre des mesures 4, 17, 30, 32, 33, 34, 35</p> <p>Indicateurs de portée sur les objectifs opérationnels (exemple : nombre de personnes formées)</p>	<p>Objectifs opérationnels mis en œuvre</p> <p>Mesures 4, 17, 30, 32, 33, 34 et 35 mises en œuvre (description)</p> <p>Données des indicateurs de portée sur les objectifs opérationnels jugées satisfaisantes au regard de</p>	<p>Documentation sur le PAEF</p> <p>Questionnaire Web Entreprises</p> <p>Sondage Léger auprès des</p>

<p>les règles de gestion de main-d'œuvre.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Outiller les employeurs. ▪ Soutenir l'apprentissage, le perfectionnement et l'avancement en emploi. ▪ Offrir des services d'information, d'accompagnement et de soutien. ▪ Développer une stratégie de communication et de promotion du PAEF. ▪ Créer un programme de soutien financier. <p>Les mesures d'amélioration des connaissances ont-elles contribué à une meilleure connaissance de la question de l'inclusion des femmes dans l'industrie?</p>	<p>Visionnement par les entreprises des outils de sensibilisation liés au PAEF et effet perçu</p> <p>Portée de la promotion de l'inclusion des femmes (et sources d'information)</p> <p>Connaissance par les entreprises et les travailleuses de l'existence de mesures réglementaires, outils, services, programmes de formation, etc. offerts dans le cadre du PAEF</p> <p>Utilisation des mesures réglementaires par les travailleuses (et indirectement les entreprises) (14, 16, 20)</p> <p>Fréquentation des formations liées au PAEF par les entreprises et effet perçu</p> <p>Effet perçu du PAEF sur le nombre d'études ou d'analyses sur la question de l'inclusion des femmes, pertinence des sujets, degré de diffusion des études/analyses auprès des parties prenantes, degré de consensus de leurs résultats auprès des parties prenantes</p> <p>Connaissance de la question de l'inclusion des femmes dans l'industrie par les parties prenantes</p>	<p>la contribution potentielle du PAEF aux changements souhaités</p> <p>Outils de sensibilisation liés au PAEF visionnés par une majorité d'entreprises</p> <p>Large portée de la promotion de l'inclusion des femmes et diversité des sources d'information</p> <p>Mesures réglementaires, outils, services, programmes de formation, etc. offerts dans le cadre du PAEF connus par les entreprises et les travailleuses</p> <p>Utilisation effective des mesures réglementaires par les travailleuses (et indirectement les entreprises) (14, 16, 20)</p> <p>Formations liées au PAEF fréquentées par une majorité d'entreprises</p> <p>Effet positif du PAEF sur le nombre d'études ou d'analyses sur la problématique de l'inclusion des femmes, pertinence et diffusion de ceux-ci ainsi que consensus de leurs résultats</p>	<p>travailleuses (2024)</p> <p>Entrevues et questionnaire Web auprès des parties prenantes</p> <p>Groupe de discussion avec les CFP</p>
---	--	--	---

		jugés adéquats par une majorité de parties prenantes Question de l'inclusion des femmes dans l'industrie connue par les parties prenantes	
Effets (efficacité globale)			
<p>Dans quelle mesure le PAEF a-t-il abouti à une action concertée des parties prenantes pour favoriser l'inclusion des femmes dans l'industrie?</p> <p>Dans quelle mesure les mesures, actions et bonifications proposées dans le PAEF ont-elles contribué à l'atteinte des effets souhaités?</p> <ul style="list-style-type: none"> Les mesures réglementaires et les mesures de renforcement des capacités ont-elles 	<p>Perception, par les parties prenantes, de l'effet du PAEF sur l'aboutissement d'une action concertée, la diminution des barrières à l'entrée des femmes, sur le soutien au parcours des femmes et sur l'offre d'un milieu favorable, inclusif et respectueux</p> <p>État des lieux des barrières à l'entrée des femmes dans l'industrie :</p> <ul style="list-style-type: none"> Raisons évoquées par les entreprises qui n'ont pas embauché de femmes ou qui n'ont pas maintenu en emploi une travailleuse dans leur entreprise; 	<p>Perception, par les parties prenantes, d'un effet élevé du PAEF sur l'aboutissement d'une action concertée, la diminution des barrières à l'entrée des femmes, sur le soutien au parcours des femmes et sur l'offre d'un milieu favorable, inclusif et respectueux</p> <p>Barrières à l'entrée et au maintien des femmes dans l'industrie documentées et connues</p> <p>Contribution constatée du PAEF à la diminution</p>	<p>Documentation sur le PAEF</p> <p>Données de la CCQ</p> <p>Questionnaire Web Entreprises</p> <p>Sondage Léger auprès des travailleuses (2024)</p> <p>Entrevues et questionnaire Web auprès des parties prenantes</p>

<p>contribué à diminuer les barrières à l'entrée des femmes dans l'industrie?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Les mesures réglementaires, de renforcement des capacités et de promotion/sensibilisation ont-elles contribué à des changements de perception et de comportements des entreprises et des parties prenantes clés concernant le recrutement et la rétention des femmes dans l'industrie ainsi que la mise en œuvre d'un climat de travail sain et inclusif pour toutes et tous? 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ État des lieux sur les actions prises par les entreprises pour favoriser la gestion d'équipes mixtes; ▪ Comparaison des raisons avancées par les travailleuses quant à leur départ définitif de l'industrie par rapport à la perception des entreprises. <p>Degré d'appréciation de la diminution des barrières à l'entrée des femmes dans l'industrie :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Perception, par les entreprises, des effets des mesures sur leur incitation à embaucher ou maintenir en emploi des femmes; ▪ Évolution du taux d'abandon global par cohorte annuelle 2010 et 2018 (ventilé homme/femme, non diplômés/diplômés). <p>Degré d'appréciation des changements de perception et de comportements des entreprises et des parties prenantes clés concernant le recrutement et la rétention des femmes dans l'industrie ainsi que la mise en œuvre d'un climat de travail sain et inclusif pour toutes et tous :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Composition des instances dirigeantes des associations patronales et syndicales; 	<p>des barrières à l'entrée des femmes dans l'industrie</p> <p>Contribution constatée du PAEF aux changements de perception et de comportements des entreprises et des parties prenantes clés</p>	<p>Groupe de discussion avec les CFP</p>
---	--	---	--

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Niveaux d'adhésion à l'inclusion des femmes dans l'industrie par les entreprises; ▪ Niveaux d'adhésion aux mythes sur l'inclusion des femmes dans l'industrie par les entreprises et les travailleuses. 		
<p>Des effets non intentionnels ont-ils été constatés?</p>	<p>Existence ou non-existence d'effets non intentionnels</p>	<p>Effets non intentionnels connus</p>	<p>Entrevues et questionnaire Web auprès des parties prenantes</p> <p>Groupes de discussion auprès des travailleuses</p> <p>Questionnaire Web Entreprises</p> <p>Groupe de discussion avec les CFP</p>

ANNEXE II MÉTHODOLOGIE D'ÉCHANTILLONNAGE DU QUESTIONNAIRE WEB ENTREPRISES

La population cible correspond aux entreprises « en affaires » selon le dernier résultat du recensement réalisé par la CCQ³⁰, qualifiées d'« employeurs réguliers »³¹. Cette population a été identifiée après avoir analysé les données transmises par la CCQ concernant 36 726 entreprises « en affaires ».

Population cible

Region de l'employeur	Entreprises					
	Embauchent des femmes		N'embauchent pas des femmes		Total	
	N	%	N	%	N	%
Abitibi-Témiscamingue	229	1%	384	1%	613	2%
Bas Saint-Laurent/Gaspésie	178	0%	984	3%	1 162	3%
Côte-Nord	91	0%	215	1%	306	1%
Estrie	413	1%	1 209	3%	1 622	4%
Laval-Laurentides-Lanaudière	2 476	7%	7 952	22%	10 428	28%
Mauricie - Bois-Francs	499	1%	1 812	5%	2 311	6%
Montréal	751	2%	3 050	8%	3 801	10%
Montréal	1 779	5%	6 125	17%	7 904	22%
Outaouais	364	1%	1 388	4%	1 752	5%
Québec	1 309	4%	4 353	12%	5 662	15%
Saguenay - Lac-Saint-Jean	328	1%	837	2%	1 165	3%
Total	8 417	23%	28 309	77%	36 726	100%

Le plan d'échantillonnage a observé les caractéristiques des entreprises pour être le plus possible représentatif de la population cible. Donc, les strates suivantes ont été prises en considération afin d'établir la taille de l'échantillon :

- Région d'employeur (Abitibi-Témiscamingue, Bas-Saint-Laurent/Gaspésie, Côte-Nord, Estrie, Laval-Laurentides-Lanaudière, Mauricie-Bois-Francs, Montréal, Outaouais, Québec, Saguenay-Lac-Saint-Jean);
- Langue (anglais, français);
- Secteur prioritaire (génie civil et voirie; industriel; institutionnel/commercial; résidentiel);
- Statut juridique (corporation, entreprise individuelle, société);
- Taille de l'entreprise (1 à 5 employés; 6 à 10; 11 à 25; 26 à 50; 50 employés et plus);
- Déclaration des heures ou non.

³⁰ Ce recensement est réalisé au moyen de rapports mensuels produits par les entreprises de l'industrie de la construction. L'ENAP a analysé les données transmises par la CCQ le 14 novembre 2024, puis le 20 décembre 2024.

³¹ Les autres catégories correspondent à des entreprises qui n'ont pas de main-d'œuvre, ou il s'agit de dossiers créés pour des raisons administratives (ex. besoins de cotisation volontaire).

Nombre des entreprises cibles dans la population et dans le questionnaire Web Entreprises par région³²

Region d'employeur	Population	%	Réponses	%
Abitibi-Témiscamingue	613	2%	31	3%
Baie-James	0	0%	4	0%
Bas Saint-Laurent/Gaspésie	1 162	3%	47	4%
Côte-Nord	306	1%	10	1%
Estrie	1 622	4%	81	7%
Extérieur du Québec	0	0%	2	0%
Laval-Laurentides-Lanaudière	10 428	28%	0	0%
Mauricie - Bois-Francs	2 311	6%	75	6%
Montréal	3 801	10%	552	47%
Montérégie	7 904	22%	0	0%
Outaouais	1 752	5%	68	6%
Québec	5 662	15%	184	16%
Saguenay - Lac-Saint-Jean	1 165	3%	49	4%
Ne souhaite pas répondre	0	0%	19	2%
Blanc	0	0%	42	4%
Total	36 726	100%	1 164	100%

Nombre d'entreprises cibles dans la population et dans le questionnaire Web Entreprises par secteur

Secteur	Population	%	Réponses	%
A) Génie civil et voirie	1 710	5%	89	8%
B) Industriel	642	2%	55	5%
C) Institutionnel/commercial	12 601	34%	490	42%
D) Résidentiel	12 103	33%	430	37%
Ne souhaite pas répondre	0	0%	58	5%
X) Inconnu	14	0%	0	0%
NULL	9 656	26%	0	0%
Blanc	0	0%	42	4%
Total	36 726	100%	1 164	100%

³² La stratégie d'échantillonnage et la méthode de calage ou de calibration des résultats du questionnaire ont été réalisées sur la base des régions identifiées dans les données de recensement de la population et non à partir de la nomenclature des régions retenue dans le questionnaire (mise à jour après la transmission des données de recensement). Ainsi, au moment de l'analyse des données, l'équipe de l'ENAP avait associé le Grand Montréal à Montréal. Les pourcentages présentés dans le rapport correspondent donc à cette sélection initiale. Toutefois, l'appellation « Grand Montréal » inclut les régions « Laval-Laurentides-Lanaudière », « Montréal » et « Montérégie ». Étant donné que les variations des pourcentages après ajustement seraient minimales, les calculs n'ont pas été reconduits avec l'information ajustée.

Nombre d'entreprises dans la population et dans le questionnaire Web Entreprises qui ont déjà embauché au moins une femme entre 2015 et 2024

Présence de femmes	Population	%	Réponses	%
Non	28 309	77%	488	42%
Oui	8 417	23%	676	58%
Total	36 726	100%	1 164	100%

La taille d'échantillon était de 20 475 entreprises (ayant un courriel valide) et le total de réponses a été de 1 164 entreprises. Nonobstant le taux de réponse très bas (6 %) pour garantir la représentativité de la population et permettre la généralisation des résultats (le plan d'échantillonnage prévu comptait 583 strates), les réponses collectées ont permis d'adopter la méthode de calibration d'échantillon pour estimer les pourcentages de réponses aux questions avec la pondération appropriée et permettant d'avoir les mesures de variation des estimations (écart-type, intervalles de confiance et marge d'erreur).

En plus de la méthode de calage ou calibration³³ (pondération du groupe-cible et post-stratification **par région, par secteur prioritaire et par la présence de femmes** dans son entreprise dans la période de 2015 à 2024), l'échantillon collecté a permis d'adopter la méthode d'estimation par domaine (sous-populations) comme la présence, ou pas, de femmes à partir de la réponse à la question si l'entreprise a embauché une femme exerçant un métier ou une occupation de la construction dans la même période.

Les estimations des réponses ont été calculées avec un niveau de confiance de 95 % et une marge d'erreur effective moyenne de 6 %.

Les entreprises qui ont embauché, ou non, une femme exerçant un métier ou une occupation de la construction dans la période de 2015 à 2024 ont été considérées dans les analyses pour vérifier s'il y avait des différences significatives aux réponses entre ces deux groupes appelés domaine « Embauche femmes ».

L'exemple suivant montre une des questions dont les pourcentages de réponses sont significativement différents par rapport au groupe de domaine (entreprise qui embauche des femmes ou non) et aussi le résultat avec l'ensemble des deux groupes. Dans le premier groupe, les entreprises qui ont répondu ne pas avoir embauché de femme, durant la période 2015 à 2024, ont aussi déclaré à 91 % ne pas avoir embauché de femme avant 2015. Dans le second groupe, les entreprises qui ont répondu avoir embauché des femmes, durant la période 2015-2024, ont déclaré à 57 % qu'elles n'ont pas embauché de femme avant 2015. L'ensemble des entreprises, sans distinction des deux groupes, a répondu à 77 % qu'elles n'ont pas embauché de femme avant 2015.

³³ Les méthodes de calibration ou calage concernent l'ajustement de sondages sur des données issues d'un recensement. Elles permettent de redresser un échantillon, par pondération des individus, en utilisant une information auxiliaire disponible sur un certain nombre de variables, appelées « variables de calage ». Elles permettent également d'améliorer la précision des estimations des totaux des variables d'intérêt bien corrélées aux variables de calage. Ces méthodes sont utilisées pour harmoniser des données d'enquêtes.

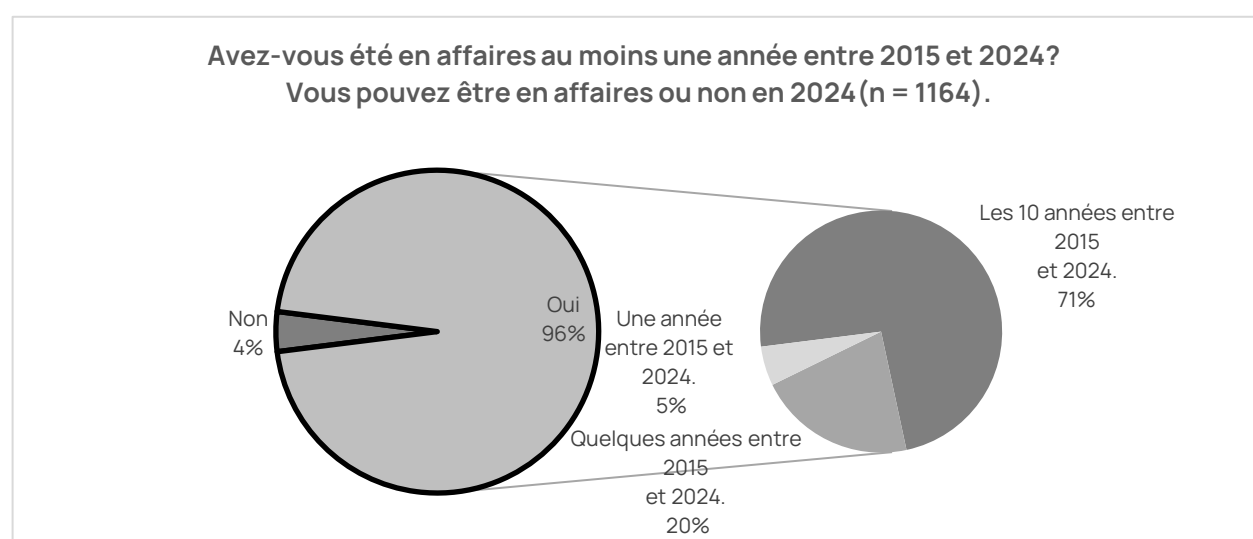
Embauche de femmes avant 2015 (ensemble et selon les domaines)

Avant 2015, aviez-vous embauché une femme exerçant un métier ou une occupation de la construction dans votre entreprise?	Ensemble		Entreprises ayant embauché au moins une femme entre 2015 et 2024			
			Non*		Oui*	
	n	%	n	%	n	%
Non	805	77 %	443	91 %	362	57 %
Oui	279	20 %	27	6 %	252	40 %
Ne souhaite pas répondre	38	3 %	18	3 %	20	3 %
Total	1 084	97 %	470	97 %	614	97 %

1) Niveaux de confiance : (*) 99 %, (**) 95 % et (***) 90 %.

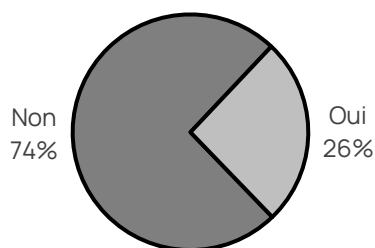
ANNEXE III PROFIL DES ENTREPRISES AYANT RÉPONDU AU QUESTIONNAIRE WEB

Avez-vous été en affaires au moins une année entre 2015 et 2024? Vous pouvez être en affaires ou non en 2024.	Fréquence	Pourcentage
Non	42	4%
Oui, j'ai été en affaires les 10 années entre 2015 et 2024.	826	71%
Oui, j'ai été en affaires quelques années entre 2015 et 2024.	237	20%
Oui, j'ai été en affaires une année entre 2015 et 2024.	59	5%
Total	1164	100%



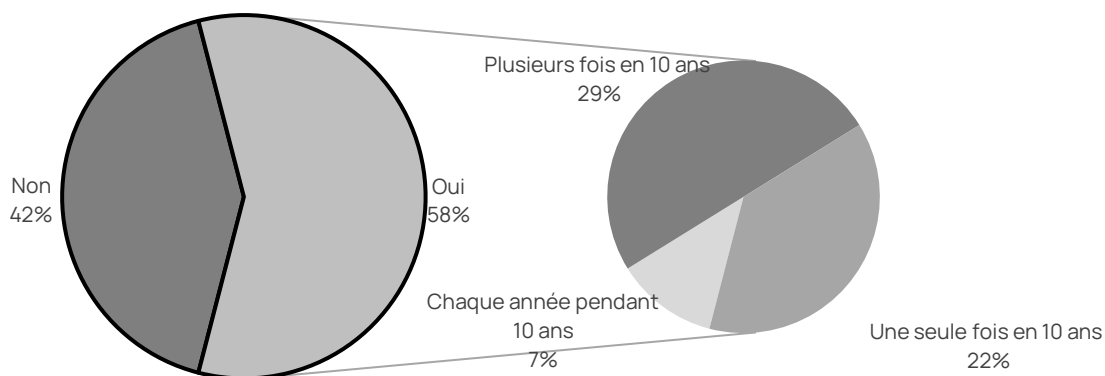
Avant 2015, aviez-vous embauché une femme exerçant un métier ou une occupation de la construction dans votre entreprise?	Fréquence	Pourcentage
Ne souhaite pas répondre	38	3%
Non	805	72%
Oui	279	25%
Total	1122	100%

Avant 2015, aviez-vous embauché une femme exerçant un métier ou une occupation de la construction dans votre entreprise?
(n = 1084)



Entre 2015 et 2024 (10 ans), avez-vous embauché une femme exerçant un métier ou une occupation de la construction dans votre entreprise?	Fréquence	Pourcentage
Jamais	458	41%
Ne souhaite pas répondre	30	3%
Oui, chaque année pendant 10 ans	77	7%
Oui, plusieurs fois en 10 ans	317	28%
Oui, une seule fois en 10 ans	240	21%
Total	1122	100%

Entre 2015 et 2024 (10 ans), avez-vous embauché une femme exerçant un métier ou une occupation de la construction dans votre entreprise? (n = 1092)



Dans quelle(s) région(s) se situe la place d'affaires de votre entreprise?	Fréquence	Pourcentage
Grand Montréal	552	49%
Québec	184	16%
Estrie	81	7%
Mauricie-Bois-Francs	75	7%
Outaouais	68	6%
Saguenay-Lac-Saint-Jean	49	4%
Bas-Saint-Laurent-Gaspésie	47	4%
Abitibi-Témiscamingue	31	3%
Ne souhaite pas répondre	19	2%
Côte-Nord	10	0,9%
Baie-James	4	0,4%
Extérieur du Québec	2	0,2%
Total	1122	100%

Dans quelle(s) région(s) avez-vous déclaré majoritairement les heures effectuées par votre entreprise au cours des 12 derniers mois?	Fréquence	Pourcentage
Grand Montréal	572	51%
Québec	164	15%
Estrie	71	6%
Mauricie-Bois-Francs	68	6%
Outaouais	62	6%
Saguenay-Lac-Saint-Jean	45	4%
Bas-Saint-Laurent-Gaspésie	44	4%
Ne souhaite pas répondre	42	4%
Abitibi-Témiscamingue	26	2%

Côte-Nord	13	1%
Baie-James	7	1%
Extérieur du Québec	7	1%
Nunavik	1	0,1%
Total	1122	100%

Dans quel secteur avez-vous déclaré majoritairement les heures effectuées par votre entreprise au cours des 12 derniers mois?	Fréquence	Pourcentage
Institutionnel et commercial	490	44%
Résidentiel	430	38%
Génie civil et voirie	89	8%
Ne souhaite pas répondre	58	5%
Industriel	55	5%
Total	1122	100%

À quelle occupation ou à quel métier correspondait la majorité des heures effectuées par votre entreprise au cours des 12 derniers mois?	Fréquence	Pourcentage
Charpentier-menuisier/Charpentière-menuisière	362	32%
Électricien/Électricienne	116	10%
Peintre	64	6%
Manœuvre	59	5%
Tuyauteur/Tuyauteuse	57	5%
Opérateur/Opératrice de pelles	54	5%
Ne souhaite pas répondre	40	4%
Briqueur-maçon/Briqueuse-maçonne	36	3%
Plâtrier/Plâtrière	35	3%

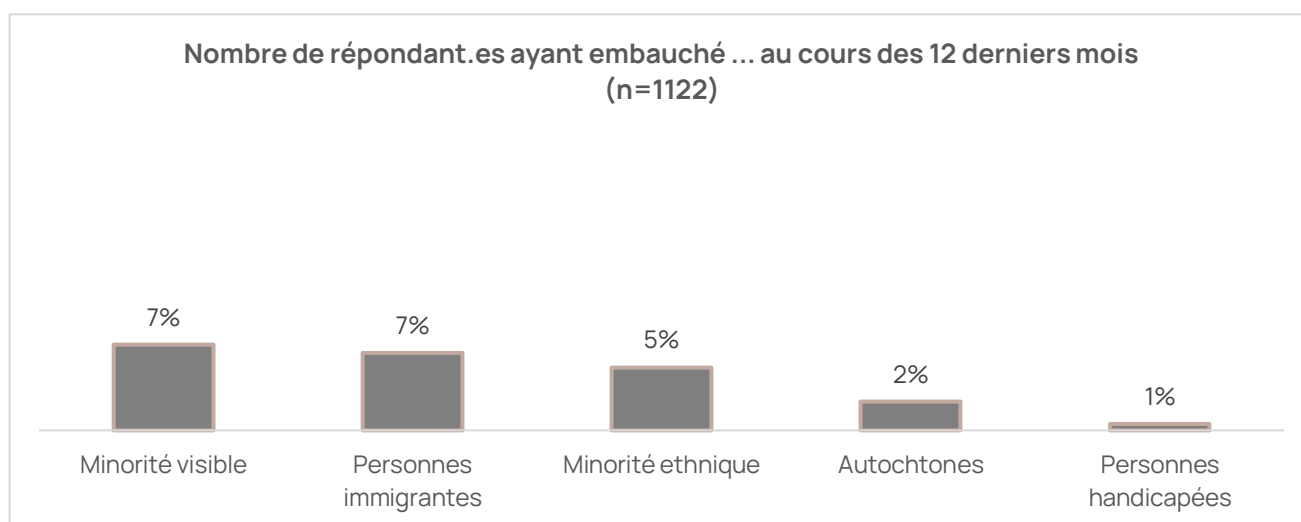
Carreleur/Carreleuse	33	3%
Autre occupation	30	3%
Frigoriste	29	3%
Couvreur/Couvreuse	26	2%
Ferblantier/Ferblantière	23	2%
Opérateur/Opératrice d'équipement lourd	23	2%
Monteur-assembleur/Monteuse-assembleuse	22	2%
Cimentier-applicateur/Cimentière-applicatrice	20	2%
Monteur-mécanicien (vitrier)/Monteuse-mécanicienne (vitrière)	19	2%
Poseur/Poseuse de systèmes intérieurs	17	2%
Poseur/Poseuse de revêtements souples	14	1%
Arpenteur/Arpenteuse	7	1%
Calorifugeur/Calorifugeuse	6	1%
Mécanicien/Mécanicienne en protection-incendie	6	1%
Mécanicien/Mécanicienne d'ascenseur	5	0,4%
Soudeur/Soudeuse	4	0,4%
Soudeur/Soudeuse en tuyauterie (haute pression)	4	0,4%
Grutier/Grutière	3	0,3%
Chaudronnier/Chaudronnière	2	0,2%
Scaphandrier (plongeur professionnel) / Scaphandrière (plongeuse professionnelle)	2	0,2%
Boutefeu-foreur/Boutefeu-foreuse	1	0,1%
Ferrailleur/Ferrailleuse	1	0,1%
Mécanicien industriel/Mécanicienne industrielle de chantier	1	0,1%
Monteur/Monteuse de lignes	1	0,1%
Total	1122	100%

Quelle est la langue parlée majoritairement au sein de votre entreprise au cours des 12 derniers mois?	Fréquence	Pourcentage
Français	1069	95%
Anglais	28	2%
Ne souhaite pas répondre	13	1%
Autre	11	1%
Ne sais pas	1	0,1%
Total	1122	100%

Combien de personnes salariées exerçant un métier ou une occupation de la construction avez-vous embauchées au cours des 12 derniers mois?	Fréquence	Pourcentage
0	167	15%
1	138	12%
2	124	11%
3	109	10%
4	74	7%
5	73	7%
6 à 10	197	18%
11 à 25	136	12%
26 à 50	63	6%
Plus de 50	41	4%
Total	1122	100%

Ayant embauché, combien de femmes exerçant un métier ou une occupation de la construction avez-vous embauchées au cours des 12 derniers mois?	Fréquence	Pourcentage
0	547	57%

1	234	25%
2	90	9%
3	42	4%
4	13	1%
5	4	0%
6 à 10	23	2%
11 à 25	2	0%
Total	955	100%



Profil des répondant.es

À quel genre vous identifiez-vous?	Fréquence	Pourcentage
Femme	273	24%
Homme	814	73%
Ne souhaite pas répondre	31	3%
Je m'identifie autrement	4	0,4%
Total	1122	100%
À quel groupe d'âge appartenez-vous?	Fréquence	Pourcentage
Moins de 25 ans	2	0,2%
25-35 ans	102	9%

36-45 ans	302	27%
46-55 ans	319	28%
56-65 ans	289	26%
Plus de 65 ans	91	8%
Ne souhaite pas répondre	17	2%
Total	1122	100%
Depuis combien de temps dirigez-vous l'entreprise?	Fréquence	Pourcentage
Moins d'un an	12	1%
De 1 à 5 ans	240	21%
De 6 à 10 ans	206	18%
De 11 à 20 ans	324	29%
Plus de 20 ans	313	28%
Ne souhaite pas répondre	27	2%
Total	1122	100%

ANNEXE IV THÉMATIQUES D'ENTREVUE

Introduction et recueil du consentement

[Ce texte a été au début de chaque entrevue.]

La Commission de la construction du Québec a délégué à l'École nationale d'administration publique la réalisation d'entrevues auprès [de personnes responsables de la mise en œuvre de mesures du PAEF] afin d'évaluer le PAEF sur la période du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2024.

- L'entretien, d'une durée de 90 minutes, est basé sur un guide de questions à aborder, mais vous laisse la possibilité de détailler certains sujets qui vous semblent plus importants.
- Vous êtes libre de participer et vous pouvez mettre fin à l'entretien en tout temps. Vous n'êtes pas obligé-e de répondre à toutes les questions.
- Les données recueillies seront traitées de façon confidentielle et détruites une fois le rapport d'évaluation produit. Les informations fournies durant cet entretien seront présentées de façon anonyme dans le rapport d'évaluation.

Consentez-vous à ce que l'entretien soit enregistré, et à ce que les informations divulguées soient utilisées par l'équipe de l'École nationale d'administration publique responsable de la rédaction du rapport d'évaluation, qui sera remis à la Commission de la construction du Québec?

[Enregistrement du consentement]

Thématique 1 – Pertinence (contexte initial)

Parlez-moi du contexte de création du PAEF en 2013, 2014 et 2015.

Dans quelle mesure le PAEF répond-il aux enjeux que rencontraient les femmes en 2015 pour :

- accéder aux programmes d'études menant aux métiers et occupations de la construction (formations initiales)?
- accéder à l'industrie de la construction (accès à un certificat de compétence)?
- s'intégrer dans l'industrie?
- se maintenir dans l'industrie (rétention)?
- progresser dans l'industrie?
- créer un milieu favorable, inclusif et respectueux?
- assurer une responsabilité partagée?

Thématique 2 – Cohérence et gouvernance

Comment qualifiez-vous la cohérence du PAEF :

- au regard de la mission, des mandats et des responsabilités de la CCQ?

- par rapport aux orientations gouvernementales concernant :
 - l'industrie de la construction?
 - l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail dans les métiers traditionnellement masculins?

Dans quelle mesure le modèle du PAEF peut-il être comparé à d'autres modèles de programmes visant des besoins similaires (concernant la portée, les objectifs)?

Comment se sont déroulées les consultations pour les différentes phases du PAEF? Pensez-vous que les perspectives des parties prenantes ont été suffisamment prises en compte lors :

- des consultations initiales (2013-2014) pour l'élaboration du PAEF 2015-2024 et pour la phase 1 (2015-2018)?
- des consultations en 2019-2020 pour la phase 2 (2019-2021)?
- des consultations en 2022-2023 pour la phase 3 (2023-2024)?

Comment qualifieriez-vous :

- la formule du PAEF?
- le partage des rôles et des responsabilités entre la CCQ et les autres parties prenantes?
- les processus de prise de décision et de reddition de comptes concernant le PAEF?

Au sein de votre organisation, quels ont été vos mécanismes pour vous assurer de la planification, la mise en œuvre et la reddition de compte des mesures sous votre responsabilité?

- Quels ont été les défis/succès à l'implantation de ces mécanismes?
- Quelles bonifications pourraient être apportées à vos mécanismes?

Dans quelle mesure considérez-vous que l'ensemble des parties prenantes ont rempli leurs engagements relatifs au PAEF?

Enfin, dans quelle mesure considérez-vous que l'ensemble des parties prenantes responsables de mesures et la CCQ avancent dans la même direction quant à la présence des femmes dans l'industrie? Est-il possible d'en faire plus? De quoi cela dépend-il?

Thématique 3 – Vos mesures

Parlez-moi des mesures (bonifications, actions) dont votre organisation est responsable.

Mise en œuvre

La personne qui conduira l'entrevue disposera d'une liste des mesures/actions/bonifications qui étaient sous la responsabilité de votre organisation. Cette partie de la discussion consistera à valider la compréhension de cette personne concernant ces mesures.

- Enjeux rencontrés et éléments facilitant la mise en œuvre de vos mesures.

- Connaissance par les employeurs et les femmes des mesures du PAEF qui les concernent et spécifiquement des mesures sous la responsabilité de votre organisation ou des mesures qui font l'objet d'une collaboration entre votre organisation et une autre partie prenante.

Effets (des mesures sous votre responsabilité ou non)

Selon votre perspective :

- Mesures qui ont été un franc succès (impact structurant);
- Mesures qui n'ont pas eu les effets escomptés (qu'est-ce qui aurait pu être fait pour que cela fonctionne?).

Thématique 4 - Effets globaux et évolution du contexte

Quels changements de perception et de comportement des parties prenantes suivantes avez-vous constatés?

- Votre organisation;
- Employeurs;
- Personnes sur les chantiers (hommes et femmes : clients, fournisseurs, donneurs d'ouvrage, main-d'œuvre, etc.);
- Associations patronales et syndicales;
- Centres de formation professionnelle;
- Ministères et organismes publics;
- Groupes d'employabilité;

Toute autre partie prenante qui exerce une influence sur le parcours et la présence des femmes dans l'industrie.

- Effets non intentionnels (positifs ou négatifs) du PAEF.
- Évolution du contexte de l'industrie par rapport à l'inclusion des femmes dans l'industrie : évolution des barrières/obstacles et changements (positifs/négatifs).

Thématique 5 - Améliorations

Comment le PAEF pourrait-il être amélioré?

- Idées de mesures pour obtenir des effets structurants pour aplanir les obstacles que peuvent rencontrer les femmes et pour soutenir un changement de perception/comportement des employeurs et d'autres personnes clés.
- Idées pour bonifier la cohérence et la formule du PAEF;
- Bonification des actions des parties prenantes : votre organisation, les entreprises;
- Implication d'autres joueurs clés.

En terminant, j'aimerais savoir s'il y a un sujet qui n'a pas été abordé à propos du PAEF et dont vous aimeriez m'informer dans le cadre de cette collecte de données?

ANNEXE VI QUESTIONNAIRE WEB ENTREPRISES

Message d'accueil

La Commission de la construction du Québec (CCQ) a mandaté l'École nationale d'administration publique (ENAP) pour évaluer la pertinence, la cohérence, la mise en œuvre et les effets du [Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction \(PAEF\) 2015-2024](#).

Le sondage porte sur la main-d'œuvre assujettie à la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (Loi R-20). Dans le présent sondage, l'expression « l'inclusion des femmes dans l'industrie » fait référence aux **femmes exerçant un métier ou une occupation de la construction sur les chantiers assujettis à la Loi R-20** (et non celles travaillant dans les bureaux ou gestionnaires, par exemple).

Votre participation est volontaire. Les réponses à ce sondage seront traitées de façon strictement confidentielle et anonyme. Toutes les analyses seront menées dans le respect de la Politique d'éthique en recherche de l'ENAP.

Comment remplir le sondage Web?

Pour chaque question, vous devez répondre en cochant la case qui correspond le mieux à votre opinion. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses; l'important est qu'elles reflètent le plus fidèlement possible votre avis. Vous aurez besoin d'environ 20 minutes pour répondre à ce sondage. Vous pouvez commencer à répondre et y revenir plus tard, au besoin.

Nous vous remercions de votre collaboration!

Questions filtres

Q1. Êtes-vous la personne qui dirige l'entreprise?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

Oui

Non. **Ne pas poursuivre. Veuillez transmettre le courriel reçu à la personne qui dirige l'entreprise.**

Q2. Avez-vous été en affaires au moins une année entre 2015 et 2024?

Vous pouvez être en affaires ou non en 2024.

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

Oui, j'ai été en affaires les 10 années entre 2015 et 2024.

Oui, j'ai été en affaires quelques années entre 2015 et 2024.

Oui, j'ai été en affaires une année entre 2015 et 2024.

Non. à Sortie du questionnaire.

Q3. Avant 2015, aviez-vous déjà embauché une femme exerçant un métier ou une occupation de la construction dans votre entreprise?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

Oui

Non

Ne souhaite pas répondre

Q4. Entre 2015 et 2024 (10 ans), avez-vous embauché une femme exerçant un métier ou une occupation de la construction dans votre entreprise?

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

Oui, chaque année pendant 10 ans

Oui, une seule fois en 10 ans

Oui, plusieurs fois en 10 ans

Jamais

Ne souhaite pas répondre

Perception

Q5. Selon votre perception, sur une échelle de 1 à 10, AUJOURD'HUI, dans quelle mesure les personnes suivantes sont-elles favorables à l'inclusion des femmes?

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

Votre personnel d'entreprise	Pas du tout favorable	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait favorable	Ne souhaite pas répondre
Vos travailleurs sur les chantiers	Pas du tout favorable	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait favorable	Ne souhaite pas répondre
Les clients	Pas du tout favorable	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait favorable	Ne souhaite pas répondre
Les fournisseurs	Pas du tout favorable	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait favorable	Ne souhaite pas répondre
Les donneurs d'ouvrage	Pas du tout favorable	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait favorable	Ne souhaite pas répondre
Les autres entreprises de construction présentes sur les chantiers	Pas du tout favorable	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait favorable	Ne souhaite pas répondre
Vous-même	Pas du tout favorable	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait favorable	Ne souhaite pas répondre

Q5.b Selon votre perception, sur une échelle de 1 à 10, AVANT 2015, dans quelle mesure les personnes suivantes sont-elles favorables à l'inclusion des femmes?

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

Les personnes présentes sur les chantiers (personnel, fournisseurs,	Pas du tout favorable	2	3	4	5	6	7	8	9	Totalement favorable	Ne souhaite pas répondre
---	-----------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	----------------------	--------------------------

clients, donneurs d'ouvrage, autres entreprises de construction, etc.)												
	Vous-même	Pas du tout favorable	2	3	4	5	6	7	8	9	Totalement favorable	Ne souhaite pas répondre

Q6. Y a-t-il une personne qui a influencé positivement votre point de vue sur l'inclusion des femmes dans l'industrie?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

Oui

Non

Ne souhaite pas répondre

Q6.b. Qui a le plus influencé positivement votre point de vue?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

Entourage (des amis ou de la famille)

Personnel

Travailleuse de la construction en dehors de mon personnel

Clientèle

Autre entreprise de construction

CCQ

Association patronale

Association syndicale

Centre de formation professionnelle

Organisme d'employabilité

Ministère ou organisme public

Fournisseur

Donneur d'ouvrage

Autre: _____

Connaissance du PAEF

Q7. Avant aujourd'hui, aviez-vous entendu parler de mesures favorisant l'inclusion des femmes dans l'industrie provenant du PAEF?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

Oui

Non

Ne souhaite pas répondre

Seules les personnes ayant répondu « Oui » à la Q7 auront accès à la Q8.

Q8. Comment avez-vous entendu parler de ces mesures pour la première fois?

CCQ (site Web, personnel, services)

Associations patronales

Associations syndicales

Radio, podcast ou article de presse

Réseaux sociaux (toutes plateformes confondues)

Programme pour la formation des femmes en entreprise

Bulletin *Bâtir* (bulletin destiné aux employeurs de l'industrie de la construction)

Bouche-à-oreille

Centres de formation professionnelle

Organismes d'employabilité

Ministères ou organismes publics

Autre: _____

Q9. À quelle fréquence votre association patronale a-t-elle fait la promotion de l'inclusion des femmes depuis 2015? *Répondez au meilleur de vos connaissances.*

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

Plusieurs fois par année

Chaque année

Quelques fois au cours des 10 dernières années

Jamais

Ne sais pas

Q10. Votre association patronale vous a-t-elle fourni de l'information ou des outils pour favoriser l'inclusion de femmes au cours des 10 dernières années?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

Oui

Non

Ne sais pas

Q11. Après de quelles autres sources avez-vous trouvé de l'information ou des outils pour favoriser l'inclusion de femmes au cours des 10 dernières années?

Veillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

CCQ (site Web, personnel, services)

Associations syndicales

Programme pour la formation des femmes en entreprise

Bulletin *Bâtir* (bulletin destiné aux employeurs de l'industrie de la construction)

Centres de formation professionnelle

Organismes d'employabilité

Ministères ou organismes publics

Aucune

Autre: _____

Effacité des mesures de sensibilisation

Q12. Avant aujourd'hui, aviez-vous vu les outils de sensibilisation suivants?

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

Vidéo « Ouvrons les chantiers aux femmes, tout le monde y gagne! » (ou cette vidéo) <i>Cette vidéo présente des travailleurs et des travailleuses de la construction abordant l'inclusion des femmes sur les chantiers.</i>	Oui	Non	Ne sais pas
Vidéo « Chantiers inclusifs pour la diversité, tout le monde y gagne! » <i>Cette vidéo présente des travailleurs et des travailleuses de la construction abordant l'inclusion de la diversité sur les chantiers.</i>	Oui	Non	Ne sais pas
Campagne « La mixité en chantier - Défi construction » <i>Cette vidéo présente quatre enfants, deux filles, deux garçons, qui assemblent des cabanes à oiseau.</i>	Oui	Non	Ne sais pas
Page Internet « Mixite.ccq.org » ou section « Femmes » de la CCQ	Oui	Non	Ne sais pas
Tableau des 10 mythes à déconstruire ou les vidéos associées	Oui	Non	Ne sais pas
Affiches mixité « <i>Femme ou Homme, c'est la compétence qui compte. Faisons une plus grande place aux femmes dans la construction</i> » ou « <i>Les mentalités évoluent. Les chantiers aussi. Faisons une plus grande place aux femmes dans la construction</i> »	Oui	Non	Ne sais pas
Programme pour la formation des femmes en entreprise (via Fiers et compétents) depuis 2014	Oui	Non	Ne sais pas

Les Q13 sera posée seulement aux personnes ayant répondu « Oui » à au moins un des énoncés de la Q12.

Q13. Veuillez répondre aux questions suivantes.

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

Au moins un de ces outils a changé favorablement mon point de vue sur l'inclusion des femmes.	Oui	Non	NSPR
J'ai utilisé au moins un de ces outils pour sensibiliser mon personnel.	Oui	Non	NSPR

Perception 2

Q14. Sur une échelle de 1 à 10, quel est votre niveau d'accord avec les énoncés suivants?

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

Les femmes ne sont pas assez fortes pour travailler en construction.	Totalement en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Totalement en accord	Ne souhaite pas répondre
La construction, ça n'intéresse pas les femmes.	Totalement en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Totalement en accord	Ne souhaite pas répondre
Si les femmes étaient capables de travailler en construction, elles ne quitteraient pas le métier.	Totalement en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Totalement en accord	Ne souhaite pas répondre
Engager des femmes, c'est gérer du trouble.	Totalement en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Totalement en accord	Ne souhaite pas répondre
Le milieu de la construction, c'est un monde d'hommes. Point.	Totalement en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Totalement en accord	Ne souhaite pas répondre
Les femmes n'ont pas besoin de passe-droits. C'est discriminatoire pour les hommes.	Totalement en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Totalement en accord	Ne souhaite pas répondre
Les femmes vont être embauchées parce qu'elles sont de la main-d'œuvre bon marché.	Totalement en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Totalement en accord	Ne souhaite pas répondre
La discrimination des femmes, ce n'est pas mon affaire. Seul, je ne peux rien y faire.	Totalement en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Totalement en accord	Ne souhaite pas répondre
Prioriser les femmes au DEP (formation initiale), ça enlève des places aux hommes.	Totalement en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Totalement en accord	Ne souhaite pas répondre

Q15. Sur une échelle de 1 à 10, quel est votre niveau d'accord avec les énoncés suivants?

Un milieu sain et inclusif, c'est...

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

Reconnaître ses propres préjugés inconscients	Totalement en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Totalement en accord	Ne souhaite pas répondre
Dénoncer les microagressions et les comportements discriminatoires	Totalement en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Totalement en accord	Ne souhaite pas répondre
Prendre en compte et valoriser toutes les opinions de l'équipe	Totalement en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Totalement en accord	Ne souhaite pas répondre

Traiter chaque personne avec respect et équité	Totalement en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Totalement en accord	Ne souhaite pas répondre
Privilégier un environnement de travail qui favorise l'esprit d'équipe	Totalement en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Totalement en accord	Ne souhaite pas répondre
Valoriser la diversité et l'avantage que présentent les qualités uniques et les forces propres à une main-d'œuvre diversifiée	Totalement en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Totalement en accord	Ne souhaite pas répondre
Favoriser l'engagement, la collaboration et la communication respectueuse	Totalement en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Totalement en accord	Ne souhaite pas répondre

Utilisation des mesures du PAEF par les entreprises

Q16. Entre 2015 et 2024, à quelle fréquence avez-vous utilisé les mesures suivantes?

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

Embaucher une femme diplômée d'un métier pour qu'elle obtienne un certificat de compétence SANS lettre d'engagement NI garantie d'emploi	Plusieurs fois par année	Une fois par année	Quelques fois au cours des 10 dernières années	Jamais	Ne sais pas
Embaucher une femme diplômée d'un métier pour qu'elle obtienne un certificat de compétence AVEC lettre d'engagement	Plusieurs fois par année	Une fois par année	Quelques fois au cours des 10 dernières années	Jamais	Ne sais pas
Embaucher une femme non diplômée pour qu'elle obtienne un certificat de compétence lorsque l'état des bassins de main-d'œuvre se trouve à 30 % et moins avec une garantie d'emploi de 150 heures de travail sur 3 mois consécutifs	Plusieurs fois par année	Une fois par année	Quelques fois au cours des 10 dernières années	Jamais	Ne sais pas
Faire travailler au moins une personne apprentie de plus que la proportion apprenti/compagnon prévue en chantier pour chaque femme apprentie que vous avez fait travailler sur un chantier	Plusieurs fois par année	Une fois par année	Quelques fois au cours des 10 dernières années	Jamais	Ne sais pas
Faire travailler une femme partout au Québec (mobilité provinciale), car elle avait travaillé un minimum de 500 heures pour vous sur une période de 2 ans (au lieu des 1500 heures habituelles)	Plusieurs fois par année	Une fois par année	Quelques fois au cours des 10 dernières années	Jamais	Ne sais pas
Embaucher une femme par l'entremise des listes de la CCQ fournies par le service de référence de main-d'œuvre « Référence construction »	Plusieurs fois par année	Une fois par année	Quelques fois au cours des 10 dernières années	Jamais	Ne sais pas

Inscrire votre entreprise au Programme pour la formation des femmes en entreprise (à travers Fiers et compétents)	Plusieurs fois par année	Une fois par année	Quelques fois au cours des 10 dernières années	Jamais	Ne sais pas
---	--------------------------	--------------------	--	--------	-------------

Q17. Avant aujourd'hui, connaissiez-vous ces mesures?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

Oui, je connaissais la majorité des mesures

Oui, j'en connaissais quelques-unes

Non, je n'en connaissais aucune

Ne souhaite pas répondre

Q18. Avant aujourd'hui, saviez-vous que ces mesures provenaient du PAEF?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

Oui

Non

Ne souhaite pas répondre

La Q19 sera proposée seulement aux personnes ayant répondu « Oui » à la Q4.

Q19. Auriez-vous embauché une femme exerçant un métier ou une occupation de la construction sans l'aide d'une de ces mesures?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

Oui

Non

Ne souhaite pas répondre

La 0 sera proposée seulement aux personnes ayant répondu « Oui » à la Q4.

Q20. Veuillez choisir et classer par ordre d'importance pour vous les mesures qui vous ont convaincu d'embaucher des femmes ou de les maintenir dans votre équipe de travail entre 2015 et 2024?

Veillez cliquer sur la mesure (à gauche) et la glisser dans la colonne à droite dans l'ordre que vous souhaitez.

Numérotez chaque case dans l'ordre de vos préférences de 1 à 14

Allègement de la délivrance du certificat de compétence pour les femmes diplômées

Allègement de la délivrance du certificat de compétence pour les femmes non diplômées

Allègement du ratio apprenti/compagnon à la suite de l'embauche d'une femme apprentie sur les chantiers

Allègement des règles de mobilité provinciale pour les femmes

Référencement de femmes en priorité dans le Carnet référence construction

Programme pour la formation des femmes en entreprise

Activités de formation continue pour vous et votre personnel sur les climats sains et inclusifs et la gestion d'équipes mixtes

Campagne de sensibilisation sur les femmes dans l'industrie de la construction

Outils pour favoriser un climat sain et inclusif sur les chantiers

Amélioration des processus de dépôt des plaintes

Soutien financier aux entreprises qui engagent des femmes

Discussion avec une personne favorable à l'inclusion des femmes

Une autre action ou mesure du PAEF m'a convaincu.

Aucune mesure ou action du PAEF ne m'a convaincu. C'est une autre raison qui m'a poussé à embaucher ou à maintenir en emploi une femme dans mon entreprise.

La Q20b s'affiche seulement si « Une autre action ou mesure du PAEF m'a convaincu. » ou si « Aucune mesure ou action du PAEF ne m'a convaincu » est sélectionné à la Q20.

Q20b Qu'est-ce qui vous a convaincu d'embaucher des femmes ou de les maintenir dans votre équipe de travail entre 2015 et 2024?

Veillez écrire votre réponse ici : _____

La Q21 est proposée seulement aux personnes qui ont coché « Jamais » ou « Ne souhaite pas répondre » à la Q4.

Q21. Pour quelles raisons n'avez-vous pas embauché de femmes exerçant un métier ou une occupation de la construction entre 2015 et 2024?

Veillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

Il n'y avait pas de postes à combler.

Je ne souhaitais pas embaucher de femmes.

Je n'ai reçu aucune candidature de femme.

Les candidatures de femmes que j'ai reçues ne correspondaient pas au besoin.

C'était trop compliqué de gérer **mes travailleurs** sur les chantiers concernant la présence des femmes.

C'était trop compliqué de gérer **les clients** concernant la présence des femmes.

C'était trop compliqué de gérer **les fournisseurs** concernant la présence des femmes.

C'était trop compliqué de gérer **les donneurs d'ouvrage** concernant la présence des femmes.

C'était trop compliqué de gérer **les autres entreprises sur les chantiers** concernant la présence des femmes.

C'était trop compliqué d'adapter les chantiers à des équipes mixtes (toilettes, matériel de chantier, matériel de protection).

C'était trop compliqué de gérer la conciliation travail-famille.

Autre: _____

Ne souhaite pas répondre.

La Q22 sera proposée seulement aux personnes ayant répondu « Jamais » ou « Ne souhaite pas répondre » à la Q4.

Q22. Veuillez choisir et classer par ordre d'importance pour vous les mesures qui sont les plus susceptibles de vous convaincre d'embaucher des femmes exerçant un métier ou une occupation de la construction.

Numérotez chaque case dans l'ordre de vos préférences de 1 à 12

Allègement de la délivrance du certificat de compétence pour les femmes diplômées

Allègement de la délivrance du certificat de compétence pour les femmes non diplômées

Allègement du ratio apprenti/compagnon à la suite de l'embauche d'une femme apprentie sur les chantiers

Allègement des règles de mobilité provinciale pour les femmes

Référencement de femmes en priorité dans le Carnet référence construction

Programme pour la formation des femmes en entreprise

Activités de formation continue pour vous et votre personnel sur les climats sains et inclusifs et la gestion d'équipes mixtes

Campagne de sensibilisation sur les femmes dans l'industrie de la construction

Outils pour favoriser un climat sain et inclusif sur les chantiers

Amélioration des processus de dépôt des plaintes

Soutien financier aux entreprises qui engagent des femmes

Discussion avec une personne favorable à l'inclusion des femmes

L'option de sortie consiste en rendre la question non obligatoire.

Formation et accompagnement

Q23. Entre 2015 et 2024, avez-vous suivi au moins une formation qui abordait les sujets suivants (peu importe l'organisation offrant cette formation)?

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

Gestion des équipes mixtes / Sensibilisation à l'intégration des femmes au sein d'une équipe de travail	Oui	Non	Ne sais pas	Ne souhaite pas répondre
Accès des femmes aux chantiers	Oui	Non	Ne sais pas	Ne souhaite pas répondre
Climat sain et inclusif	Oui	Non	Ne sais pas	Ne souhaite pas répondre
Droits et responsabilités en matière de discrimination, intimidation, harcèlement psychologique et sexuel et/ou violence en milieu de travail	Oui	Non	Ne sais pas	Ne souhaite pas répondre
Accueil des femmes dans un milieu à prédominance masculine	Oui	Non	Ne sais pas	Ne souhaite pas répondre
Préjugés, mythes, stéréotypes, biais inconscients et/ou microagressions à l'égard des femmes dans les métiers traditionnellement masculins	Oui	Non	Ne sais pas	Ne souhaite pas répondre

La Q24 sera proposée seulement aux personnes ayant répondu « Oui » à au moins une des options de la Q23.

Q24. Sur une échelle de 1 à 10, dans quelle mesure ces formations ont-elles changé favorablement votre perception sur l'inclusion des femmes?

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

Niveau de changement	Aucun changement	2	3	4	5	6	7	8	9	Changement majeur
----------------------	------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	-------------------

Q25. Avez-vous déjà eu un contact avec la CCQ pour obtenir de l'information et/ou de l'accompagnement concernant l'inclusion des femmes ?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

Oui

Non

Ne sais pas

La Q26 sera proposée seulement aux personnes qui ont répondu « Oui » à la Q.

Q26. Sur une échelle de 1 à 10, quel est votre niveau de satisfaction concernant ce service?

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

Niveau de satisfaction	Pas du tout satisfait	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait satisfait
------------------------	-----------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	-----------------------

La Q26a sera proposée seulement aux personnes qui ont répondu un chiffre égal ou inférieur à « 7 » à la Q26.

Q26a. Pour quelle(s) raison(s) n'êtes-vous pas tout à fait satisfait de ce service?

Veillez écrire votre réponse ici : _____

Rétention

La Q27 est proposée seulement aux personnes qui ont coché « Oui » à la Q4.

Q27. Entre 2015 et 2024, avez-vous maintenu en emploi la ou les femmes que vous aviez embauché dans votre équipe?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

Oui

Non

Ne souhaite pas répondre

La Q28 est proposée seulement aux personnes qui ont coché « Non » à la Q27.

Q28. Quelles sont les principales raisons pour lesquelles vous n'avez pas maintenu en emploi la ou les femmes que vous aviez embauché dans votre équipe initialement?

Veillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

Aucun poste à combler

Manque de travail / fermeture de l'entreprise

La personne a trouvé un autre poste ailleurs.

Congé de maternité

Retour aux études

Compétences insuffisantes

C'était compliqué de gérer mon personnel sur l'inclusion des femmes.

C'était compliqué de gérer mon entourage de travail (clients, fournisseurs, donneurs d'ouvrage, autres entreprises en construction) sur l'inclusion des femmes.

La personne a quitté ou refusé le poste en raison de l'ambiance de travail difficile sur les chantiers.

La personne a quitté ou refusé le poste en raison d'une conciliation travail-famille difficile.

La personne a quitté ou refusé le poste pour une raison que j'ignore.

Autre: _____

Ne souhaite pas répondre

Q29. Selon vous, quelles sont les principales raisons pour lesquelles les femmes quittent définitivement l'industrie de la construction?

Vous pouvez choisir jusqu'à trois réponses.

Veillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

Problèmes de santé / accident de travail

Horaires de travail

Salaire

Travail exécuté à l'extérieur

Respect des conditions de travail / des conventions collectives

Manque de travail / fermeture de l'entreprise

Conciliation travail-famille difficile

Congé de maternité

Discrimination / intimidation / harcèlement

Retour aux études

Enjeu de force physique

Attentes plus élevées envers les femmes qu'envers les hommes

Compétences insuffisantes

Mesures de sécurité au travail insuffisantes

Climat de travail hostile sur les chantiers

Autre, précisez : _____

Ne sais pas

Ne souhaite pas répondre

Q30. Quelles actions votre entreprise a-t-elle mises en place pour favoriser la gestion d'équipes mixtes?

Veillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

Communication auprès du personnel sur l'inclusion des femmes sur les chantiers et la gestion des équipes mixtes

Communication auprès du personnel sur un climat sain et inclusif sur les chantiers

Offre d'installations sanitaires adéquates sur les chantiers pour les femmes

- Offre de matériel de santé et sécurité au travail adapté aux femmes
- Adoption d'une politique contre le harcèlement et la discrimination envers le personnel
- Mesures de conciliation travail-famille
- Politique de reconnaissance et de promotion du personnel
- Promotion des femmes à des postes décisionnels
- Communication inclusive
- Autre: _____
- Ne souhaite pas répondre

Progrès en matière d'inclusion des femmes dans l'industrie

Q31. Sur une échelle de 1 à 10, quel est votre niveau d'accord avec les énoncés suivants?

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

Les chantiers sont des milieux inclusifs et respectueux des droits de la personne.	Totalement en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Totalement en accord	Ne souhaite pas répondre
Inclure plus de femmes exerçant un métier ou une occupation de la construction dans l'industrie est l'affaire de tous et toutes.	Totalement en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Totalement en accord	Ne souhaite pas répondre
Les mesures d'un PAEF sont essentielles.	Totalement en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Totalement en accord	Ne souhaite pas répondre
Les mesures d'un PAEF ne sont pas pour mon entreprise, mais sont bonnes pour d'autres entreprises.	Totalement en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Totalement en accord	Ne souhaite pas répondre
Un PAEF était une bonne chose par le passé, mais n'est plus utile aujourd'hui.	Totalement en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Totalement en accord	Ne souhaite pas répondre
Les mesures d'un PAEF nuisent aux femmes plutôt que de les aider.	Totalement en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Totalement en accord	Ne souhaite pas répondre
Quand il n'y aura plus de pénurie de main-d'œuvre, la place des femmes sur les chantiers va diminuer.	Totalement en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Totalement en accord	Ne souhaite pas répondre
S'il y a un ralentissement économique, les femmes auront de la difficulté à avoir du travail dans la construction.	Totalement en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Totalement en accord	Ne souhaite pas répondre
Une plus grande diversité au sein de mon équipe de travail et des équipes que je côtoie contribuerait à augmenter	Totalement en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Totalement en accord	Ne souhaite pas répondre

la présence des femmes dans la construction.

Q32. Qu'est-ce que vous, comme entreprise, pouvez-vous faire pour faciliter l'inclusion des femmes exerçant un métier ou une occupation de la construction dans l'industrie?

Veillez écrire votre réponse ici : _____

Q33. Qu'est-ce que l'industrie peut faire pour vous aider à inclure des femmes exerçant un métier ou une occupation de la construction au sein de votre entreprise?

Veillez écrire votre réponse ici : _____

Perspective diversité

Nous aimerions recueillir votre point de vue concernant la diversification de la main-d'œuvre. Répondez à ces deux dernières questions avant de passer aux questions sur votre entreprise.

Voici quelques définitions provenant de la section « [Diversité et inclusion](#) » de la CCQ.

Autochtones: Une personne autochtone est celle qui appartient à l'un de ces groupes, soit : les Premières Nations; les Métis du Canada; les Inuit possédant un statut d'Autochtone auprès du gouvernement canadien; les personnes dont le statut de bénéficiaire cri, naskapi ou inuit a été reconnu en vertu de la Loi sur les autochtones cris, inuit et naskapis (chapitre A-33.1). **IMPORTANT** – Une personne décidant volontairement d'indiquer son statut d'Autochtone doit obligatoirement préciser sa nation et sa communauté.

Minorité visible: La personne appartient à une minorité visible en raison de la couleur de sa peau; elle n'est pas de race ou de couleur blanche. Cela n'inclut pas une personne autochtone ni une minorité ethnique.

Minorité ethnique: La personne appartient à une minorité ethnique lorsque sa langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais. Cela n'inclut pas une personne autochtone ni une minorité visible. Sa langue maternelle est celle qu'elle a apprise en premier dans son enfance et qu'elle comprend encore.

Immigrant.e: La personne est résidente permanente ou ressortissante étrangère : elle n'est pas citoyenne canadienne.

Q34. Actuellement, sur une échelle de 1 à 10, dans quelle mesure considérez-vous que l'industrie est favorable à l'inclusion des personnes suivantes pour exercer un métier ou une occupation de la construction dans l'industrie?

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

Autochtones	Pas du tout favorable	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait favorable	Ne veux pas répondre
Personnes faisant partie d'une minorité visible	Pas du tout favorable	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait favorable	Ne veux pas répondre
Personnes faisant partie d'une minorité ethnique	Pas du tout favorable	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait favorable	Ne veux pas répondre
Personnes immigrantes	Pas du tout favorable	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait favorable	Ne veux pas répondre

Personnes handicapées	Pas du tout favorable	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait favorable	Ne veux pas répondre
-----------------------	-----------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	-----------------------	----------------------

Q35. Qu'est-ce qui pourrait vous outiller pour favoriser l'embauche d'une femme issue de ces différents groupes dans votre entreprise?

Veuillez écrire votre réponse ici : _____

Profil

Q36. Dans quelle(s) région(s) se situe la place d'affaires de votre entreprise?

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Bas-Saint-Laurent-Gaspésie
- Saguenay-Lac-Saint-Jean
- Québec
- Mauricie-Bois-Francs
- Etrie
- Grand Montréal
- Outaouais
- Abitibi-Témiscamingue
- Côte-Nord
- Baie-James
- Nunavik
- Extérieur du Québec
- Ne souhaite pas répondre

Q37. Dans quelle(s) région(s) avez-vous déclaré majoritairement les heures effectuées par votre entreprise au cours des 12 derniers mois?

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Bas-Saint-Laurent-Gaspésie
- Saguenay-Lac-Saint-Jean
- Québec
- Mauricie-Bois-Francs
- Etrie
- Grand Montréal
- Outaouais
- Abitibi-Témiscamingue
- Côte-Nord
- Baie-James
- Nunavik
- Extérieur du Québec
- Ne souhaite pas répondre

Q38. Dans quel secteur avez-vous déclaré principalement les heures effectuées par votre entreprise au cours des 12 derniers mois?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

Industriel

Institutionnel et commercial

Génie civil et voirie

Résidentiel

Ne souhaite pas répondre

Q39. À quelle occupation ou à quel métier correspondait la majorité des heures effectuées par votre entreprise au cours des 12 derniers mois?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

Arpenteur/Arpenteuse

Briqueur-maçon/Briqueuse-maçonne

Boutefeu-foreur/Boutefeu-foreuse

Calorifugeur/Calorifugeuse

Carreleur/Carreleuse

Charpentier-menuisier/Charpentière-menuisière

Chaudronnier/Chaudronnière

Cimentier-applicateur/Cimentière-applicatrice

Couvreur/Couvreuse

Électricien/Électricienne

Ferblantier/Ferblantière

Ferrailleur/Ferrailleuse

Frigoriste

Grutier/Grutière

Mancœuvre

Main-d'œuvre de lignes

Monteur/Monteuse de lignes

Mécanicien/Mécanicienne d'ascenseur

Mécanicien industriel/Mécanicienne industrielle de chantier

Mécanicien/Mécanicienne de machines lourdes

Mécanicien/Mécanicienne en protection-incendie

Monteur-assembleur/Monteuse-assembleuse

Monteur-mécanicien (vitrier)/Monteuse-mécanicienne (vitrière)

Opérateur/Opératrice de pelles

Opérateur/Opératrice d'équipement lourd

Peintre

Plâtrier/Plâtrière

Poseur/Poseuse de revêtements souples

Poseur/Poseuse de systèmes intérieurs

Scaphandrier (plongeur professionnel) / Scaphandrière (plongeuse professionnelle)

Soudeur/Soudeuse

Soudeur/Soudeuse en tuyauterie (haute pression)

Autre occupation

Tuyauteur/Tuyauteuse

Ne souhaite pas répondre

Q40. Quelle est la langue parlée majoritairement au sein de votre entreprise au cours des 12 derniers mois?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

Français

Anglais

Autre: _____

Ne sais pas

Ne souhaite pas répondre

Q41. Quel est le nombre d'heures réalisées par votre entreprise au cours des 12 derniers mois?

Veillez écrire votre réponse ici : _____

Q42. Nous voulons connaître la taille moyenne de votre entreprise. Combien de personnes salariées exerçant un métier ou une occupation de la construction avez-vous embauchées au cours des 12 derniers mois?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

0

1

2

3

4

5

6 à 10

11 à 25

26 à 50

Plus de 50

Q43. Combien de femmes exerçant un métier ou une occupation de la construction avez-vous embauchées au cours des 12 derniers mois?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

0

1

- 2
- 3
- 4
- 5
- 6 à 10
- 11 à 25
- 26 à 50
- Plus de 50

Q44. À quel(s) groupe(s) appartenait les personnes embauchées au cours des 12 derniers mois?

Voici quelques définitions provenant de la section « [Diversité et inclusion](#) » de la CCQ.

Autochtones: Une personne autochtone est celle qui appartient à l'un de ces groupes, soit : les Premières Nations; les Métis du Canada; les Inuit possédant un statut d'Autochtone auprès du gouvernement canadien; les personnes dont le statut de bénéficiaire cri, naskapi ou inuit a été reconnu en vertu de la Loi sur les autochtones cris, inuit et naskapis (chapitre A-33.1). IMPORTANT – Une personne décidant volontairement d'indiquer son statut d'Autochtone doit obligatoirement préciser sa nation et sa communauté.

Minorité visible: La personne appartient à une minorité visible en raison de la couleur de sa peau; elle n'est pas de race ou de couleur blanche. Cela n'inclut pas une personne autochtone ni une minorité ethnique.

Minorité ethnique: La personne appartient à une minorité ethnique lorsque sa langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais. Cela n'inclut pas une personne autochtone ni une minorité visible. Sa langue maternelle est celle qu'elle a apprise en premier dans son enfance et qu'elle comprend encore.

Immigrant.e: La personne est résidente permanente ou ressortissante étrangère : elle n'est pas citoyenne canadienne.

Attention, il se peut que vous n'avez pas cette information. Cette information est obtenue par le biais d'un [questionnaire d'auto-identification](#): «Un questionnaire d'auto-identification permet aux personnes postulant un emploi ou déjà en emploi de s'identifier à un ou à plusieurs des groupes visés par le programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) d'une organisation ou d'une entreprise.» (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 2024).

Veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- Autochtone
- Minorité visible
- Minorité ethnique
- Personne immigrante
- Personne handicapée
- Ne sais pas
- Ne souhaite pas répondre

Profil dirigeant

Q45. À quel genre vous identifiez-vous?

Veillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

Femme

Homme

Je m'identifie autrement

Ne souhaite pas répondre

Q46. À quel groupe d'âge appartenez-vous?

Veillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

Moins de 25 ans

25-35 ans

36-45 ans

46-55 ans

56-65 ans

Plus de 65 ans

Ne souhaite pas répondre

Q47. Depuis combien de temps dirigez-vous l'entreprise?

Veillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

Moins d'un an

De 1 à 5 ans

De 6 à 10 ans

De 11 à 20 ans

Plus de 20 ans

Ne souhaite pas répondre

Fin du questionnaire

Votre questionnaire a été transmis avec succès! Nous vous remercions de votre participation.

ANNEXE VII QUESTIONNAIRE WEB PARTIES PRENANTES

Message d'accueil



La Commission de la construction du Québec (CCQ) a mandaté l'École nationale d'administration publique (ENAP) pour évaluer la pertinence, la cohérence, la mise en œuvre et les effets du [Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction \(PAEF\) 2015-2024](#).

Assurez-vous que ce sondage est répondu par la personne ressource ou répondante pour le PAEF ou par la personne porteuse du dossier de l'inclusion des femmes dans l'industrie de la construction, **qui a le plus d'historique et de connaissances du PAEF**, même si cette personne n'exerce plus cette fonction actuellement. Si cette personne n'est plus dans votre organisation, il peut être préférable de faire remplir ce questionnaire par son supérieur immédiat.

Le sondage porte sur la main-d'œuvre assujettie à la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (Loi R-20). Dans le présent sondage, l'expression « **l'inclusion des femmes dans l'industrie** » fait référence **aux femmes qui exercent un métier ou une occupation de la construction sur les chantiers assujettis à la Loi R-20** (et non celles travaillant dans les bureaux ou gestionnaires).

Votre participation est volontaire. Les données recueillies grâce à ce sondage seront traitées de façon strictement confidentielle. Les personnes répondantes ne pourront pas être identifiées et aucune offre promotionnelle ne vous sera acheminée. Toutes les analyses seront menées dans le respect de la politique de l'ENAP en matière d'éthique de la recherche.

Comment remplir le sondage Web?

Pour chaque question, vous devez répondre en cochant la case qui correspond le mieux à votre opinion. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses; l'important est qu'elles reflètent le plus fidèlement votre avis. Vous aurez besoin d'environ 30 minutes pour répondre à ce sondage. Vous pouvez commencer à répondre et y revenir plus tard, si besoin.

Sur les échelles de 1 à 10, le **point médian (5)** sera interprété comme « Ne sais pas » ou « Ne se prononce pas ».

Nous vous remercions de votre collaboration!

Le [PAEF 2015-2024](#) visait à :

- Accroître le nombre et la proportion de femmes qui exercent un métier ou une occupation dans l'industrie de la construction;
- Éliminer les obstacles relatifs à la sous-représentation des femmes;
- Corriger les situations discriminatoires et inéquitables en matière de formation et d'emploi.

Les mesures du PAEF sont articulées autour de ces trois orientations :

- Soutenir le parcours des femmes;
- Créer un milieu favorable, inclusif et respectueux;

- Assurer une responsabilité partagée.

La période sur laquelle porte ce sondage est du **1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2024**.

Préalable

Q1. Pour quelle organisation répondez-vous au questionnaire?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

Association patronale

Association syndicale

Ministère ou organisme public

CCQ

Centre de formation professionnelle

Autre : _____

Q2. Votre organisation s'était-elle engagée dans le PAEF?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

Oui, durant toute la période entre 2015 et 2024

Oui, à un moment entre 2015 et 2024

Non

Ne sais pas

Q3. Depuis quand êtes-vous la personne ressource ou répondante pour le PAEF ou la personne porteuse du dossier de l'inclusion des femmes dans l'industrie de la construction?

*Assurez-vous que ce sondage est répondu par la personne ressource ou répondante pour le PAEF ou par la personne porteuse du dossier de l'inclusion des femmes dans l'industrie de la construction, **qui a le plus d'historique et de connaissances du PAEF**, même si cette personne n'exerce plus cette fonction actuellement. Si cette personne n'est plus dans votre organisation, il peut être préférable de faire remplir ce questionnaire par son supérieur immédiat.*

Veillez écrire votre(vos) réponse(s) ici :

Année :

Mois :

Q4. Avez-vous un pouvoir décisionnel concernant l'engagement de votre organisation dans le PAEF?

Oui

Non

Gouvernance du PAEF

Veillez répondre aux questions suivantes au mieux de vos connaissances depuis que vous êtes la personne ressource pour le PAEF.

Q5. Votre organisation a-t-elle participé à des rencontres avec la CCQ concernant le PAEF depuis 2015

Veillez sélectionner une réponse ci-dessous.

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

Oui

Non

Ne sais pas

Ne veux pas répondre

La Q6 et la Q7 ne seront proposées qu'aux personnes ayant répondu « oui » à la Q5.

Q6. À quel type de rencontres votre organisation a participé, avec la CCQ, concernant le PAEF depuis 2015 ?

Veillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

Rencontres avec des associations patronales

Rencontres avec des associations syndicales

Table de concertation des associations patronales et syndicales

Rencontres avec des centres de formation professionnelle

Rencontres avec des ministères et organismes publics

Rencontres avec des organismes d'employabilité et/ou de défense des droits des femmes

Rencontre avec des expertises universitaires

Rencontres individuelles avec la CCQ

Ateliers de consultation avec diverses parties prenantes

Ne sais pas

Autre: _____

Q7. Dans quelle mesure étiez-vous présent.e aux rencontres précédentes entre 2015 et 2024?

Veillez sélectionner une réponse ci-dessous.

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

J'étais présent.e à toutes les rencontres entre 2015 et 2024.

J'étais présent.e à une majorité des rencontres entre 2015 et 2024.

Je n'ai été présent.e qu'à une minorité des rencontres entre 2015 et 2024.

Je n'ai été présent.e à aucune rencontre entre 2015 et 2024.

La Q8 ne sera proposée qu'au personne n'ayant pas coché l'option « Je n'ai été présent.e à aucune rencontre entre 2015 et 2024 » à la Q7.

Q8. Quel était votre rôle principal lors de ces rencontres?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

J'étais la personne répondante pour le PAEF.

J'étais en soutien à une personne répondante pour le PAEF.

J'étais la personne représentante d'une organisation invitée.

Autre : _____

Q9. Depuis que vous êtes la personne répondante du PAEF ou la personne porteuse du dossier de l'inclusion des femmes dans l'industrie pour votre organisation, à quelle fréquence avez-vous participé à des rencontres avec la CCQ? *D'autres parties prenantes peuvent avoir été présentes à ces rencontres.*

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Plusieurs fois par mois
- Une fois par mois
- Quelques fois par année
- Une fois par année
- Jamais
- Ne veux pas répondre

Q10. En excluant les rencontres avec la CCQ, à quelle fréquence vous réunissez-vous avec d'autres organisations pour contribuer au déploiement de mesures du PAEF ou pour discuter de l'inclusion des femmes dans l'industrie de la construction ?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Plusieurs fois par mois
- Une fois par mois
- Quelques fois par année
- Une fois par année
- Jamais
- Ne veux pas répondre

Les répondants ayant coché « Jamais » ou « Ne veux pas répondre » à la Q10 n'auront pas à répondre à la Q11 et à la Q12.

Q11. Avec quels types d'organisation vous réunissez-vous le plus souvent dans ce cadre?

Veillez sélectionner de 1 à 3 réponses.

Veillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- Associations patronales
- Associations syndicales
- Centres de formation professionnelle
- Groupes d'employabilité des femmes
- Groupes de défense des droits des femmes
- Milieu universitaire
- Ministères et organismes publics
- Autre: _____
- Ne veux pas répondre

Q12. Auriez-vous engagé des discussions avec ces organisations sur l'inclusion des femmes en l'absence du PAEF?

Oui

Non

Ne sais pas

La Q13, Q14 et la Q15 s'adressent seulement aux organisations engagées au PAEF (filtre : Q2 – « Oui »).

Q13. Quelle proportion de votre temps de travail estimez-vous consacrer annuellement au PAEF?

Par exemple : participation aux consultations, élaboration du PAEF, bonification, rencontres, événements liés au PAEF, reddition de comptes, planification et mise en œuvre des mesures auxquelles votre association s'est engagée, ou collaboration à d'autres mesures du PAEF.

Veuillez écrire votre réponse ici : _____

Q14. Votre organisation est-elle responsable et/ou collaboratrice à des mesures du PAEF?

Une organisation est considérée comme responsable d'une mesure lorsqu'elle en coordonne la mise en œuvre. Elle est considérée comme collaboratrice lorsqu'elle est sollicitée par l'organisation responsable pour contribuer à cette mise en œuvre. Certaines mesures peuvent ne pas nécessiter de coordination : chaque organisation, agissant séparément, doit alors mettre en œuvre la mesure. Dans ce cas, chaque organisation est considérée comme responsable de la mesure.

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

Oui, responsable seulement

Oui, responsable et collaboratrice

Oui, collaboratrice seulement

Non

Q15. Sur une échelle de 1 à 10, veuillez indiquer votre niveau d'accord avec les énoncés suivants en lien avec la gouvernance du PAEF?

Veuillez répondre au mieux de vos connaissances en considérant la période globale de 2015 à 2024.

Dans cette série d'énoncés, le terme « partie prenante » désigne uniquement les parties prenantes « engagées au PAEF ».

[1A] Les parties prenantes ont participé à la démarche de planification (consultations) du PAEF.	Tout à fait en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait en accord	Ne veux pas répondre
[1B] Les parties prenantes ont participé au déploiement du PAEF.	Tout à fait en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait en accord	Ne veux pas répondre
[1C] Les parties prenantes ont participé au suivi et à l'évaluation du PAEF.	Tout à fait en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait en accord	Ne veux pas répondre
[2A] Le processus de prise de décision du PAEF est agile et engageant.	Tout à fait en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait en accord	Ne veux pas répondre

[2B] Le processus de prise de décision du PAEF est transparent.	Tout à fait en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait en accord	Ne veux pas répondre
[3] Les parties prenantes ont tendance à se concentrer sur leur propre perspective, plutôt que de partager une vision commune.	Tout à fait en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait en accord	Ne veux pas répondre
[4A] La pertinence (sociale, économique, etc.) du PAEF fait consensus.	Tout à fait en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait en accord	Ne veux pas répondre
[4B] La pertinence (sociale, économique, etc.) de certaines mesures du PAEF ne fait pas consensus.	Tout à fait en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait en accord	Ne veux pas répondre
[5] Les rencontres du PAEF sont fonctionnelles.	Tout à fait en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait en accord	Ne veux pas répondre
[6] Les mécanismes de coordination et de collaboration mis en place facilitent l'atteinte des objectifs du PAEF.	Tout à fait en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait en accord	Ne veux pas répondre
[7] La taille et la composition des rencontres du PAEF sont optimales et ne constituent pas un enjeu.	Tout à fait en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait en accord	Ne veux pas répondre
[8A] L'autonomie des parties prenantes, dans le déploiement des mesures sous leur responsabilité, est globalement constatée.	Tout à fait en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait en accord	Ne veux pas répondre
[8B] L'autonomie des parties prenantes, dans le suivi et l'évaluation des mesures sous leur responsabilité, est globalement constatée.	Tout à fait en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait en accord	Ne veux pas répondre
[9A] Les parties prenantes sont au courant de l'avancement des travaux et des progrès réalisés par le PAEF en temps opportun.	Tout à fait en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait en accord	Ne veux pas répondre
[9B] Les parties prenantes ont l'occasion d'offrir une rétroaction sur l'avancement des travaux du PAEF.	Tout à fait en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait en accord	Ne veux pas répondre
[10] Les parties prenantes comprennent que le PAEF est proposée dans le cadre de l'application de l'article 126.0.1 de la loi R-20.	Tout à fait en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait en accord	Ne veux pas répondre
[11A] Les rôles et les responsabilités que la CCQ doit assumer dans le PAEF sont clairs.	Tout à fait en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait en accord	Ne veux pas répondre
[11B] Les rôles et les responsabilités que la CCQ doit assumer dans le PAEF sont en adéquation avec les mandats de départ.	Tout à fait en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait en accord	Ne veux pas répondre

[11C] Les rôles et les responsabilités que la CCQ doit assumer dans le PAEF sont acceptés de toutes les parties prenantes.	Tout à fait en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait en accord	Ne veux pas répondre
[12A] Les rôles et les responsabilités que les parties prenantes responsables de mesures du PAEF doivent assumer sont clairs.	Tout à fait en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait en accord	Ne veux pas répondre
[12B] Les rôles et les responsabilités que les parties prenantes responsables de mesures du PAEF doivent assumer sont en adéquation avec les mandats de départ.	Tout à fait en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait en accord	Ne veux pas répondre
[12C] Les rôles et les responsabilités que les parties prenantes responsables de mesures du PAEF doivent assumer sont acceptés de toutes les parties prenantes.	Tout à fait en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait en accord	Ne veux pas répondre
[13] Des parties prenantes importantes ne sont pas engagées actuellement au PAEF.	Tout à fait en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait en accord	Ne veux pas répondre
[14] La CCQ bénéficie de l'autorité nécessaire pour coordonner les travaux du PAEF.	Tout à fait en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait en accord	Ne veux pas répondre
[15] La volonté de chacune des parties prenantes de contribuer au projet commun du PAEF est constatée.	Tout à fait en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait en accord	Ne veux pas répondre
[16] L'interdépendance de chacune des parties prenantes envers les autres pour la mise en œuvre des mesures du PAEF est constatée.	Tout à fait en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait en accord	Ne veux pas répondre
[17A] La gestion des ressources (financières, humaines, informationnelles, matérielles) pour la mise en œuvre des mesures du PAEF est transparente.	Tout à fait en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait en accord	Ne veux pas répondre
[17B] La gestion des ressources (financières, humaines, informationnelles, matérielles) pour la mise en œuvre des mesures du PAEF est optimale.	Tout à fait en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait en accord	Ne veux pas répondre
[18] L'évaluation du PAEF (de ses effets et des résultats visés) constitue une préoccupation commune.	Tout à fait en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait en accord	Ne veux pas répondre
[19A] La communication est fluide entre les parties prenantes du PAEF.	Tout à fait en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait en accord	Ne veux pas répondre

[19B] La communication est constante entre les parties prenantes du PAEF.	Tout à fait en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait en accord	Ne veux pas répondre
[20] La CCQ est proactive (donne l'impulsion, le dynamisme) dans le cadre du PAEF.	Tout à fait en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait en accord	Ne veux pas répondre
[21] Les différents points de vue sont pris en compte dans les rencontres concernant le PAEF.	Tout à fait en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait en accord	Ne veux pas répondre
[22] L'information est accessible en temps opportun (accès aux comptes rendus et aux autres documents pertinents).	Tout à fait en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait en accord	Ne veux pas répondre
[23] La CCQ assume pleinement son rôle de leader relativement au PAEF.	Tout à fait en désaccord	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait en accord	Ne veux pas répondre

La Q16 est posée seulement si les réponses de l'énoncé 13 de la Q15 sont 6, 7, 8, 9 ou 10.

Q16. Quelles parties prenantes importantes sont actuellement absentes et devraient être engagées au PAEF?

Veuillez écrire votre réponse ici :

Effets du PAEF sur votre organisation

La Q17 sera proposée seulement si la réponse est « association syndicale » à la Q1.

Q17. Votre association syndicale a-t-elle offert un soutien spécifique aux femmes travaillant dans l'industrie au cours de la période 2015 – 2024?

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

Oui, mais elle offrait déjà ce service avant 2015.

Oui

Non

Ne veux pas répondre

La Q18 sera proposée seulement si la réponse est « association patronale » à la Q1.

Q18. Votre association patronale a-t-elle offert un soutien spécifique aux membres souhaitant embaucher des femmes au cours de la période 2015 – 2024?

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

Oui, mais elle offrait déjà ce service avant 2015.

Oui

Non

Ne veux pas répondre

La Q19 s'adresse seulement aux associations patronales et syndicales (filtre : Q1)

Q19. Veuillez répondre aux énoncés suivants

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

En 2024, des femmes élues font partie des instances décisionnelles au niveau provincial de mon association (bureau ou conseil provincial, conseil d'administration ou comité exécutif).	Oui	Oui, mais c'était le cas avant la période 2015-2024.	Non	Ne sais pas	Ne veux pas répondre
En 2024, des femmes élues font partie des instances décisionnelles au niveau local ou régional de mon association.	Oui	Oui, mais c'était le cas avant la période 2015-2024.	Non	Ne sais pas	Ne veux pas répondre
Mon association a mis en place des comités de femmes entre 2015 et 2024.	Oui	Oui, mais c'était le cas avant la période 2015-2024.	Non	Ne sais pas	Ne veux pas répondre

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

Mon association compte davantage de femmes élues qu'avant 2015.	Oui	Non	Ne sais pas	Ne veux pas répondre
Entre 2015 et 2024, mon association a promu l'inclusion des femmes auprès de ses membres.	Oui	Non	Ne sais pas	Ne veux pas répondre
Le PAEF est porté par plus d'une personne au sein de mon association.	Oui	Non	Ne sais pas	Ne veux pas répondre
Les membres de mon association connaissent les mesures du PAEF qui les concernent.	Oui	Non	Ne sais pas	Ne veux pas répondre
Mon association a mis en place des initiatives pour l'inclusion des femmes allant au-delà de son engagement envers le PAEF.	Oui	Non	Ne sais pas	Ne veux pas répondre

Évolution de la pertinence des enjeux d'inclusion au sein de l'industrie

Rappel : L'expression « **l'inclusion des femmes dans l'industrie** » fait référence **aux femmes qui exercent un métier ou une occupation de la construction sur les chantiers assujettis à la Loi R-20** (et non celles travaillant dans les bureaux ou gestionnaires).

Q20. En 2015, votre organisation considérait-t-elle qu'il existait des enjeux liés à l'inclusion des femmes dans l'industrie?

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

Oui

Non

Ne sais pas

Ne veut pas répondre

Seuls les répondants ayant dit « oui » à la Q20 répondront à la Q21.

Q21. Veuillez choisir et classer par ordre d'importance pour votre organisation les enjeux possiblement présents en 2015.

Veillez cliquer sur l'enjeu (à gauche) et le glisser dans la colonne à droite dans l'ordre que vous souhaitez. Vous n'êtes pas obligé de sélectionner tous les enjeux présentés.

Veillez sélectionner 17 réponses maximum

Numérotez chaque case dans l'ordre de vos préférences de 1 à 17

Intérêt des femmes pour l'industrie de la construction

Accès des femmes à la formation initiale

Parcours des femmes de l'inscription à la formation initiale jusqu'à la diplomation

Accès des femmes à l'industrie (délivrance des certificats de compétences)

Accès des femmes à l'emploi (embauche)

Maintien et rétention des femmes dans l'industrie

Progression des femmes dans l'industrie (avancement en emploi, progression dans l'apprentissage en chantier, passation de l'examen de qualification)

Fidélisation des travailleuses par rapport aux travailleurs par les entreprises

Climat de travail sur les chantiers

Mentalités des entreprises concernant l'inclusion des femmes dans l'industrie

Mentalités de la main-d'œuvre concernant l'inclusion des femmes dans l'industrie

Mentalités des personnes clés dans le choix de carrière des femmes vers l'industrie

Reconnaissance de la problématique de l'inclusion des femmes par tous et toutes

Santé et sécurité relative à la morphologie des femmes

Conciliation famille-travail

Processus de gestion des plaintes pour harcèlement psychologique ou sexuel

Présence des femmes dans les différents métiers et occupations

Q22. En 2025, votre organisation considère-t-elle qu'il existe des enjeux liés à l'inclusion des femmes dans l'industrie?

Oui

Non

Ne veux pas répondre

Seuls les répondants ayant dit « oui » à la Q22 répondront à la Q23.

Q23. Veuillez choisir et classer par ordre d'importance pour votre organisation les enjeux possiblement présents en 2025.

Veillez cliquer sur l'enjeu (à gauche) et le glisser dans la colonne à droite dans l'ordre que vous souhaitez. Vous n'êtes pas obligé de sélectionner tous les enjeux présentés.

Veillez sélectionner 21 réponses maximum

Numérotez chaque case dans l'ordre de vos préférences de 1 à 21

Intérêt des femmes pour l'industrie de la construction

Accès des femmes à la formation initiale

Parcours des femmes de l'inscription à la formation initiale jusqu'à la diplomation

Accès des femmes à l'industrie (délivrance des certificats de compétences)

Accès des femmes à l'emploi (embauche)

Progression des femmes dans l'industrie (avancement en emploi, progression dans l'apprentissage en chantier, passation de l'examen de qualification)

Fidélisation des travailleuses par rapport aux travailleurs par les entreprises

Climat de travail sur les chantiers

Mentalités des entreprises concernant l'inclusion des femmes dans l'industrie

Mentalités de la main-d'œuvre concernant l'inclusion des femmes dans l'industrie

Mentalités des personnes clés dans le choix de carrière des femmes vers l'industrie

Reconnaissance de la problématique de l'inclusion des femmes par tous et toutes

Santé et sécurité relative à la morphologie des femmes

Conciliation famille-travail

Maintien et rétention des femmes diplômées dans l'industrie

Maintien et rétention des femmes non diplômées dans l'industrie

Processus de gestion des plaintes pour harcèlement psychologique ou sexuel

Problématique de l'inclusion des femmes selon une perspective intersectionnelle

Processus de gestion des plaintes liées à la discrimination à l'embauche

Présence des femmes dans les différents métiers et occupations

Risques environnementaux et changements climatiques

Q24. Quels autres enjeux, non mentionnés précédemment, vous semblent prioritaires en 2025 pour favoriser l'inclusion des femmes dans l'industrie?

Veillez écrire votre réponse ici : _____

Efficacité du PAEF et pistes d'amélioration : intérêt des femmes pour l'industrie

Q25. Dans quelle mesure considérez-vous que ces mesures aient été efficaces pour favoriser l'intérêt des femmes pour l'industrie?

Les énoncés sont proposés aléatoirement.

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

Campagne de sensibilisation sur l'inclusion des femmes dans l'industrie (promotion de la mixité en chantier)	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
--	----------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	----------------------	----------------------

Promotion de la diversification des choix professionnels auprès des jeunes	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Services d'information, d'accompagnement et de soutien offerts par la CCQ	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Services d'information, d'accompagnement et de soutien offerts par les associations patronales	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Services d'information, d'accompagnement et de soutien offerts par les associations syndicales	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Services d'information, d'accompagnement et de soutien offerts par les organismes spécialisés en employabilité	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Services d'information, d'accompagnement et de soutien offerts par les centres de formation professionnelle	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Service de mentorat aux femmes	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre

Q26. Qu'est-ce que votre organisation peut faire de plus pour favoriser davantage l'intérêt des femmes pour l'industrie?

Veuillez écrire votre réponse ici : _____

Q27. Qu'est-ce que les autres parties prenantes peuvent faire de plus pour favoriser davantage l'intérêt des femmes pour l'industrie?

Veuillez écrire votre réponse ici : _____

Efficacité du PAEF et pistes d'amélioration : accès à la formation

Q28. Dans quelle mesure considérez-vous que ces mesures aient été efficaces pour favoriser l'accès à la formation (programmes d'études et activités de perfectionnement) des femmes dans l'industrie?

Les énoncés sont proposés aléatoirement.

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

Priorisation des places pour les femmes aux programmes d'études menant aux métiers et occupations de la construction (formation initiale)	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
---	----------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	----------------------	----------------------

Priorisation des places pour les femmes aux activités de perfectionnement	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Programme pour la formation des femmes en entreprise	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Services d'information, d'accompagnement et de soutien offerts par la CCQ	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Services d'information, d'accompagnement et de soutien offerts par les associations patronales	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Services d'information, d'accompagnement et de soutien offerts par les associations syndicales	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Services d'information, d'accompagnement et de soutien offerts par les organismes spécialisés en employabilité	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Services d'information, d'accompagnement et de soutien offerts par les centres de formation professionnelle	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Service de mentorat aux femmes	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre

Q29. Qu'est-ce que votre organisation peut faire de plus pour favoriser davantage l'accès des femmes à la formation?

Veillez écrire votre réponse ici : _____

Q30. Qu'est-ce que les autres parties prenantes peuvent faire de plus pour favoriser davantage l'accès des femmes à la formation?

Veillez écrire votre réponse ici : _____

Efficacité du PAEF et pistes d'amélioration : accès à l'emploi

Q31. Dans quelle mesure considérez-vous que ces mesures aient été efficaces pour favoriser l'accès à l'emploi des femmes dans l'industrie?

Les énoncés sont proposés aléatoirement.

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

Soutien financier aux femmes	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
------------------------------	----------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	----------------------	----------------------

Soutien financier aux entreprises qui engagent des femmes	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Reconnaissance des entreprises qui engagent des femmes	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Allègement de la délivrance du certificat de compétence pour les femmes diplômées	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Allègement de la délivrance du certificat de compétence pour les femmes non-diplômées	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Allègement du ratio apprenti/compagnon prévu en chantier lorsqu'un employeur fait travailler une femme apprentie sur le chantier	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Allègement des règles de mobilité provinciale pour les femmes	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Référencement prioritaire des femmes dans le Carnet référence construction	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Collaboration avec les organismes spécialisés en employabilité	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Services d'information, d'accompagnement et de soutien offerts par la CCQ	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Services d'information, d'accompagnement et de soutien offerts par les associations patronales	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Services d'information, d'accompagnement et de soutien offerts par les associations syndicales	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Services d'information, d'accompagnement et de soutien offerts par les organismes spécialisés en employabilité	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Services d'information, d'accompagnement et de soutien offerts par les centres de formation professionnelle	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Programme pour la formation des femmes en entreprise	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre

Service de mentorat aux femmes	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Jumelage des femmes qui veulent travailler sur les chantiers et les employeurs	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Priorisation des places pour les femmes aux activités de perfectionnement	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre

Q32. Qu'est-ce que votre organisation peut faire de plus pour favoriser davantage l'accès à l'emploi des femmes?

Veuillez écrire votre réponse ici : _____

Q33. Qu'est-ce que les autres parties prenantes peuvent faire de plus pour favoriser davantage l'accès à l'emploi des femmes?

Veuillez écrire votre réponse ici : _____

Efficacité du PAEF et pistes d'amélioration : progression des femmes

Q34. Dans quelle mesure considérez-vous que ces mesures aient été efficaces pour favoriser la progression des femmes dans l'industrie?

Les énoncés sont proposés aléatoirement.

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

Priorisation des places pour les femmes aux activités de perfectionnement	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Programme pour la formation des femmes en entreprise	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Allègement du ratio apprenti/compagnon à la suite de l'embauche d'une femme apprentie sur les chantiers	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Activités de formation continue pour l'entreprise sur les climats sains et inclusifs et la gestion d'équipe mixtes	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Collaboration avec les organismes spécialisés en employabilité	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Campagne de sensibilisation sur l'inclusion des femmes dans l'industrie de la construction	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre

Outils pour favoriser un climat sain et inclusif sur les chantiers	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Services d'information, d'accompagnement et de soutien offerts par la CCQ	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Services d'information, d'accompagnement et de soutien offerts par les associations patronales	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Services d'information, d'accompagnement et de soutien offerts par les associations syndicales	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Services d'information, d'accompagnement et de soutien offerts par les organismes spécialisés en employabilité	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Service de mentorat aux femmes	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre

Q35. Qu'est-ce que votre organisation peut faire de plus pour favoriser davantage la progression des femmes dans l'industrie?

Veuillez écrire votre réponse ici : _____

Q36. Qu'est-ce que les autres parties prenantes peuvent faire de plus pour favoriser davantage la progression des femmes dans l'industrie?

Veuillez écrire votre réponse ici : _____

Efficacité du PAEF et pistes d'amélioration : rétention ou maintien des femmes dans l'industrie

Q37. Dans quelle mesure considérez-vous que ces mesures aient été efficaces pour favoriser la rétention ou le maintien des femmes dans l'industrie?

Les énoncés sont proposés aléatoirement.

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

Soutien financier aux femmes	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Soutien financier aux entreprises qui engagent des femmes	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre

Allègement du ratio apprenti/compagnon prévu en chantier lorsqu'un employeur fait travailler une femme apprentie sur le chantier	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Collaboration avec les organismes spécialisés en employabilité	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Allègement des règles de mobilité provinciale pour les femmes	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Programme pour la formation des femmes en entreprise	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Priorisation des places pour les femmes aux activités de perfectionnement	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Activités de formation pour les entreprises sur les climats sains et inclusifs et la gestion d'équipe mixte	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Campagne de sensibilisation sur l'inclusion des femmes dans l'industrie de la construction	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Outils pour favoriser un climat sain et inclusif sur les chantiers	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Services d'information, d'accompagnement et de soutien offerts par la CCQ	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Services d'information, d'accompagnement et de soutien offerts par les associations patronales	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Services d'information, d'accompagnement et de soutien offerts par les associations syndicales	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Services d'information, d'accompagnement et de soutien offerts par les organismes spécialisés en employabilité	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Service de mentorat aux femmes	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Amélioration des processus de dépôt des plaintes	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre

Q38. Qu'est-ce que votre organisation peut faire de plus pour favoriser davantage la rétention ou le maintien des femmes dans l'industrie?

Veuillez écrire votre réponse ici : _____

Q39. Qu'est-ce que les autres parties prenantes peuvent faire de plus pour favoriser davantage la rétention ou le maintien des femmes dans l'industrie?

Veuillez écrire votre réponse ici : _____

Efficacité du PAEF et pistes d'amélioration : climat sain et inclusif

Q40. Dans quelle mesure considérez-vous que ces mesures aient été efficaces pour favoriser un climat sain et inclusif sur les chantiers?

Les énoncés sont proposés aléatoirement.

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

Activités de formation pour les entreprises sur le climat sain et inclusif et la gestion d'équipe mixte	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Campagne de sensibilisation sur l'inclusion des femmes dans l'industrie de la construction	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Outils pour favoriser un climat sain et inclusif sur les chantiers	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Amélioration des processus de dépôt des plaintes	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Bonification de l'offre de formation en lien avec la santé psychologique et la sécurité au travail (notions de droits et de responsabilités en matière de harcèlement psychologique, sexuel et de discrimination en milieu de travail)	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Intégration 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 des candidats qui souhaitent obtenir une licence RBQ.	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Mesures de sensibilisation en lien avec les stéréotypes et les préjugés à l'égard des métiers traditionnellement masculins	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Programme pour la formation des femmes en entreprise	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre

Services d'information, d'accompagnement et de soutien offerts par la CCQ	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Services d'information, d'accompagnement et de soutien offerts par les associations patronales	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Services d'information, d'accompagnement et de soutien offerts par les associations syndicales	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Services d'information, d'accompagnement et de soutien offerts par les organismes spécialisés en employabilité	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Service de mentorat aux femmes	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Jumelage des femmes qui veulent travailler sur les chantiers et les employeurs	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre

Q41. Qu'est-ce que votre organisation peut faire de plus pour favoriser davantage un climat sain et inclusif sur les chantiers?

Veuillez écrire votre réponse ici : _____

Q42. Qu'est-ce que les autres parties prenantes peuvent faire de plus pour favoriser davantage un climat sain et inclusif sur les chantiers?

Veuillez écrire votre réponse ici : _____

Efficacité du PAEF et pistes d'amélioration : études et analyses

Q43. Quel est votre niveau d'accord avec les énoncés suivants?

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

Le PAEF a généré un plus grand nombre d'études ou d'analyses sur la problématique de l'inclusion des femmes.	Tout à fait en accord	Plutôt en accord	Plutôt en désaccord	Tout à fait en désaccord	Ne sais pas	Ne veux pas répondre
Les sujets de ces études ou analyses étaient pertinents.	Tout à fait en accord	Plutôt en accord	Plutôt en désaccord	Tout à fait en désaccord	Ne sais pas	Ne veux pas répondre
Ces études ou analyses ont été partagées à l'ensemble des parties prenantes du PAEF.	Tout à fait en accord	Plutôt en accord	Plutôt en désaccord	Tout à fait en désaccord	Ne sais pas	Ne veux pas répondre

Les constats de ces études ou analyses font consensus auprès des parties prenantes du PAEF.	Tout à fait en accord	Plutôt en accord	Plutôt en désaccord	Tout à fait en désaccord	Ne sais pas	Ne veux pas répondre
---	-----------------------	------------------	---------------------	--------------------------	-------------	----------------------

Q44. Quels sujets d'étude devraient être priorités pour le prochain PAEF?

Veuillez écrire votre réponse ici : _____

Efficacité du PAEF et pistes d'amélioration : autres effets

Q45. Sur une échelle de 1 à 10, veuillez indiquer votre niveau d'accord avec les énoncés suivants concernant le PAEF.

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

Le PAEF a conscientisé les associations patronales, syndicales, les centres de formation professionnelle et les ministères et organismes ainsi que d'autres parties prenantes clés sur la problématique d'inclusion des femmes dans l'industrie.	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Le caractère volontaire du PAEF influence la mobilisation des parties prenantes et leur niveau de flexibilité.	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Le PAEF a favorisé un changement positif des mentalités dans l'industrie concernant le parcours des femmes dans la construction.	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
De nombreuses mesures du PAEF ne s'attaquent pas au cœur du problème.	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Le PAEF a contribué à la création d'un milieu favorable, inclusif et respectueux des droits de la personne dans l'industrie.	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Le PAEF a favorisé un changement des mentalités positif pour assurer une responsabilité partagée.	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Le PAEF a contribué à l'accroissement du nombre et de la proportion de femmes qui exercent un métier ou une occupation dans l'industrie.	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Le PAEF a contribué à l'élimination des obstacles relatifs à la sous-représentation des femmes.	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Le PAEF a contribué à la correction des situations discriminatoires et inéquitables en matière de formation et d'emploi.	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre

Il y a davantage de femmes élues et en position de leadership/gestion dans les associations syndicales grâce à l'impulsion donnée par le PAEF.	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Il y a davantage de femmes en position de leadership/gestion dans les associations patronales grâce à l'impulsion donnée par le PAEF.	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Le PAEF devrait disposer d'un fonds dédié pour financer les mesures.	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Les mesures du PAEF devraient être davantage contraignantes.	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Les mesures d'un PAEF sont essentielles.	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Les mesures d'un PAEF sont bonnes en principe, mais ne sont pas bonnes pour tout le monde.	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Un PAEF était une bonne chose par le passé, mais n'est plus utile aujourd'hui.	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Les mesures d'un PAEF nuisent aux femmes plutôt que de les aider.	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Les mesures du PAEF visant à faciliter l'entrée des femmes dans l'industrie ont été perçues négativement par les femmes.	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Les mesures du PAEF visant à faciliter l'entrée des femmes dans l'industrie ont été perçues négativement par les hommes.	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre

Évolution de l'industrie

Rappel : L'expression « **l'inclusion des femmes dans l'industrie** » fait référence **aux femmes qui exercent un métier ou une occupation de la construction sur les chantiers assujettis à la Loi R-20** (et non celles travaillant dans les bureaux ou gestionnaires).

Q46. Sur une échelle de 1 à 10, veuillez indiquer votre niveau d'accord avec les énoncés suivants concernant l'évolution de l'industrie.

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

Avant 2015, la majorité des gens dans l'industrie de la construction était favorable à l'inclusion des femmes sur les chantiers.	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Actuellement, la majorité des gens dans l'industrie de la construction est favorable à l'inclusion des femmes sur les chantiers.	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Les chantiers sont des milieux inclusifs et respectueux des droits de la personne.	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Inclure plus de femmes dans l'industrie est l'affaire de tous et toutes.	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Quand il n'y aura plus de pénurie de main-d'œuvre, la place des femmes sur les chantiers va diminuer.	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
S'il y a un ralentissement économique, les femmes auront de la difficulté à avoir du travail dans la construction.	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Une plus grande diversité au sein des équipes de travail contribuerait à augmenter la présence des femmes dans la construction.	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Plus personne ne s'étonne de la présence des femmes sur les chantiers.	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Il y a davantage de femmes enseignantes dans les centres de formation professionnelle.	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Il y a davantage de femmes entrepreneures dans l'industrie de la construction.	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Il y a davantage d'entreprises qui embauchent des travailleuses dans l'industrie de la construction.	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre

Perspectives

Q47. Dans quelle mesure ces actions pourraient-elles avoir un impact structurant sur l'inclusion durable des femmes dans l'industrie?

Ces propositions proviennent principalement des entretiens réalisés auprès des parties prenantes à l'automne 2024 dans le cadre de l'évaluation du PAEF.

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

Lancer une vaste campagne de sensibilisation favorisant un climat de travail sain et inclusif dans l'industrie.	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Rendre obligatoire la formation des entreprises sur les droits et responsabilités en matière d'offre de climat sain et inclusif.	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Rendre obligatoire la formation des entreprises à la gestion d'équipes mixtes.	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Assurer la mise en œuvre du programme d'obligations contractuelles dans l'industrie.	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Clarifier les rôles et responsabilités des associations syndicales, de la CNESST, de la CDPDJ et de la CCQ concernant le processus de dépôt des plaintes pour harcèlement psychologique et sexuel.	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Mettre en place des mesures pour faciliter le premier lien d'emploi entre les femmes diplômées et les entreprises.	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Développer des actions de sensibilisation pour encourager un changement de mentalité auprès des hommes sur les chantiers, que ce soit des entrepreneurs, des clients, des fournisseurs ou des donneurs d'ouvrage.	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Mettre en place des mesures de sensibilisation pour favoriser la conciliation travail-famille au sein des entreprises.	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
S'assurer que les conditions d'accès aux formations soient dépourvues de biais discriminants* selon les métiers et occupations.	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Créer une plateforme centralisée pour valoriser les dispositifs de financement, les ressources de soutien et les mécanismes d'accompagnement afin de renforcer l'appui aux femmes dans l'industrie.	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Expliquer plus clairement pourquoi des mesures spécifiques aux femmes demeurent nécessaires.	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre

Renforcer et mieux communiquer sur le pouvoir d'enquête de la CCQ.	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Déployer des mesures d'inclusion des femmes dans une perspective intersectionnelle.	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre

** Les biais discriminants sont des biais, souvent inconscients, que chacun possède. Le cerveau utilise des raccourcis cognitifs, comme les stéréotypes et les préjugés, pour simplifier son raisonnement. Ces biais peuvent fausser le jugement et mener à de la discrimination. De plus, certaines conditions d'emploi ou de formation peuvent devenir des barrières lorsqu'elles ne tiennent pas compte des inégalités systémiques affectant certaines populations. Par exemple, une exigence de disponibilité en tout temps pour un poste, sans tenir compte des responsabilités familiales, peut désavantager particulièrement les femmes, qui assument encore souvent une part plus importante des tâches de soin auprès des proches.*

Q48. Sur une échelle de 1 à 10, veuillez indiquer votre niveau d'accord avec les actions potentielles suivantes concernant la forme du PAEF.

Ces propositions proviennent principalement des entretiens réalisés auprès des parties prenantes à l'automne 2024 dans le cadre de l'évaluation du PAEF.

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

Réduire le nombre de mesures pour déployer seulement des actions structurantes à fort impact.	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Définir des mesures spécifiques pour chaque métier et occupation.	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Diminuer la durée du PAEF afin de permettre une évaluation et une bonification plus fréquentes concernant son impact sur l'inclusion des femmes.	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Élaborer et assurer le suivi d'indicateurs de résultats spécifiques à chaque mesure, en plus d'indicateurs globaux pour l'ensemble du programme.	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Établir des cibles adaptées à chaque métier et occupation.	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Assurer une promotion continue des mesures.	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Maintenir les discussions sur le PAEF en réunissant les associations patronales et syndicales autour d'une même table.	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Encourager la participation des groupements de femmes et des organismes spécialisés en	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre

employabilité des femmes aux discussions relatives au PAEF.											
Mettre en place un mécanisme de suivi clair pour la mise en œuvre des mesures.	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Imposer une reddition de comptes pour les mesures où les parties prenantes s'engagent au PAEF.	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre
Instaurer un processus de partage régulier de l'état d'avancement et des résultats des mesures du PAEF.	Pas du tout efficace	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait efficace	Ne veux pas répondre

Perspective de la diversité

Q49. Actuellement, sur une échelle de 1 à 10, dans quelle mesure considérez-vous que l'industrie soit favorable à l'inclusion des femmes autochtones, des femmes faisant parties d'une minorité visible ou ethnique, des femmes immigrantes et des femmes handicapées pour exercer un métier ou une occupation dans l'industrie de la construction :

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

Femmes autochtones	Pas du tout favorable	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait favorable	Ne veux pas répondre
Femmes faisant partie d'une minorité visible	Pas du tout favorable	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait favorable	Ne veux pas répondre
Femmes faisant partie d'une minorité ethnique	Pas du tout favorable	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait favorable	Ne veux pas répondre
Femmes immigrantes	Pas du tout favorable	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait favorable	Ne veux pas répondre
Femmes handicapées	Pas du tout favorable	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait favorable	Ne veux pas répondre

Q50. Selon votre organisation, quels sont les principaux enjeux, opportunités et pistes de solutions liés à l'inclusion des Premières Nations et Inuit, des personnes faisant partie d'une minorité visible ou ethnique, des personnes immigrantes et des personnes handicapées dans l'industrie?

Veuillez écrire votre réponse ici : _____

Conclusion

Q51. Avez-vous des éléments à partager afin d'alimenter l'évaluation du PAEF 2015-2024?

Veuillez écrire votre réponse ici : _____

Q52. Avez-vous des éléments à partager afin d'alimenter les consultations 2025 qui soutiendront l'élaboration du prochain PAEF et des plans d'action de l'industrie de la construction pour l'inclusion des groupes sous-représentés?

Veillez écrire votre réponse ici : _____

[Fin du questionnaire Web. Remerciements]

ANNEXE VIII PISTES D'AMÉLIORATION DU PAEF

Les acteurs sollicités durant les collectes de données ont proposé de nombreuses pistes d'amélioration du PAEF pour atteindre les résultats souhaités.

Perspectives des entreprises

Veuillez choisir et classer par ordre d'importance pour vous les mesures qui sont les plus susceptibles de vous convaincre d'embaucher des femmes exerçant un métier ou une occupation de la construction entre 2015 et 2024*	Pourcentage d'entreprises ayant classé ces mesures en 1 ^{re} position (n=270)	Pourcentage d'entreprises ayant classé ces mesures en 2 ^e position (n=253)	Pourcentage d'entreprises ayant classé ces mesures en 3 ^e position (n=243)
Soutien financier aux entreprises qui engagent des femmes	16 %	5 %	7 %
Programme pour la formation des femmes en entreprise	15 %	8 %	5 %
Allègement du ratio apprenti/compagnon à la suite de l'embauche d'une femme apprentie sur les chantiers	14 %	6 %	3 %
Allègement de la délivrance du certificat de compétence pour les femmes non diplômées	13 %	6 %	8 %
Allègement de la délivrance du certificat de compétence pour les femmes diplômées	12 %	9 %	2 %
Campagne de sensibilisation sur les femmes dans l'industrie de la construction	9 %	11 %	11 %
Référencement de femmes en priorité dans le Carnet référence construction	5 %	8 %	9 %
Outils pour favoriser un climat sain et inclusif sur les chantiers	4 %	11 %	13 %
Discussion avec une personne favorable à l'inclusion des femmes	4 %	8 %	9 %
Activités de formation continue pour vous et votre personnel sur les climats sains et inclusifs et la gestion d'équipes mixtes	4 %	12 %	8 %
Amélioration des processus de dépôt des plaintes	2 %	10 %	14 %
Allègement des règles de mobilité provinciale pour les femmes	1 %	5 %	12 %

* Seuls les répondant·es ayant ordonné des mesures apparaissent ici.

Qu'est-ce que l'industrie peut faire pour aider à inclure des femmes exerçant un métier ou une occupation de la construction au sein de votre entreprise? (n=526)

- 34 % des répondant·es estiment que l'industrie n'a pas besoin de nouvelles actions et devrait cesser les mesures de discrimination positive en faveur des femmes.
- 22 % des entreprises suggèrent de poursuivre les actions d'information, de communication et de sensibilisation sur l'inclusion des femmes.

Deux axes de communication suggérés :

1. **Valoriser l'industrie auprès des femmes** : Promouvoir les opportunités professionnelles dès l'école et informer sur les mesures facilitant leur intégration.
2. **Sensibiliser les entreprises** : Informer sur les mesures d'embauche et encourager un climat de travail inclusif, avec une tolérance zéro envers le harcèlement.
 - 7 % recommandent de maintenir les formations pour faciliter leur entrée dans l'industrie de la construction, incluant la formation pratique (visites et stages, informer sur les réalités du terrain pour éviter les déceptions).
 - 16 % préconisent de renforcer les mesures de soutien à l'intégration et au maintien en emploi.
 - **Santé et sécurité au travail** : Adapter les conditions de travail aux réalités physiques des femmes grâce à des avancées techniques et technologiques.
 - **Accompagnement et simplification administrative** : Faciliter l'intégration des femmes en allégeant les démarches et en améliorant l'accès aux mécanismes de recours en cas de harcèlement.
 - **Renforcement de la protection contre les abus et le harcèlement** : Mettre en place des mesures plus strictes pour garantir un environnement de travail sécuritaire.
 - **Soutien financier et égalité salariale** : Octroyer des subventions pour les femmes en alternance emploi-études et assurer l'égalité salariale entre hommes et femmes.
 - **Flexibilité et soutien à la parentalité** : Développer des politiques d'horaires flexibles et des assurances couvrant la maternité et la parentalité, garantissant un accompagnement adéquat aux mères au-delà de leur embauche.
 - 14 % proposent des actions pour encourager et accompagner l'embauche de femmes dans l'industrie. Les répondants constatent un déséquilibre entre l'offre et la demande dans la construction, avec peu de candidatures féminines disponibles. Les entreprises, bien qu'ouvertes au recrutement, ne savent pas toujours où les trouver. Il est donc essentiel d'améliorer la visibilité des candidates et l'accès aux listes de référence. L'octroi de subventions et la promotion de

métiers plus adaptés aux femmes, plutôt que leur intégration dans tous les secteurs et métiers, sont également suggérés.

Verbatims révélateurs :

« La mesure d'accès, c'est une chose, encore faudrait-il pouvoir les retenir [les femmes]. On perd des talents incroyables sur les chantiers, un souci du détail, une ambiance de travail, plus agréable, et tout ça, parce que l'industrie n'est pas capable d'offrir un soutien adéquat à aux [...] mères au-delà leur embauche... »

« L'industrie doit renoncer à la discrimination positive. Il faut plus qu'une toilette ou un sas dédié afin de favoriser l'inclusion. Et clairement, les avantages et le salaire ne charment pas, car les CV de femme sont très rares sur nos bureaux et les femmes sur les chantiers assez rares également. "On n'attire pas les mouches avec du vinaigre" dit l'adage. Les femmes et les personnes différentes n'ont pas le goût d'aller au pays des agresseurs hétéronormatifs blancs qui se trouvent bons parce que c'est comme ça. Ils s'agressent même entre eux les hommes. Et je ne fais pas uniquement référence à l'agression sexuelle ici. Il y a plusieurs façons d'agresser et d'intimider. Si l'industrie veut réellement inclure les personnes différentes, elle doit renaitre et laisser les entreprises pouvoir être comme les autres industries et secteurs d'activités qui accusent beaucoup moins de retard d'inclusion, qui ont moins de contraintes et des niveaux de formations plus élevés, qui encadrent les bonnes pratiques. »

Qu'est-ce qui pourrait vous outiller pour favoriser l'embauche d'une femme issue de ces différents groupes dans votre entreprise? (n=521)

Propositions des entreprises	%
Outils existants de la CCQ suffisants.	41 %
Seule la compétence et la qualification des candidates sont nécessaires.	28 %
Un accès facilité aux listes de travailleurs disponibles et une ouverture élargie des bassins de recrutement.	10 %
Subventions ou opportunités de contrats pour encourager l'embauche des femmes.	8 %
Poursuite des actions de sensibilisation et de formation pour favoriser un climat inclusif.	6 %
Importance de la francisation et du soutien aux nouvelles arrivantes pour faciliter leur intégration.	6 %

Perspective des parties prenantes

Dans quelle mesure ces actions pourraient-elles avoir un impact structurant sur l'inclusion durable des femmes dans l'industrie? (n=29)	Note
Développer des actions de sensibilisation pour encourager un changement de mentalité auprès des hommes sur les chantiers, que ce soit des entrepreneurs, des clients, des fournisseurs ou des donneurs d'ouvrage.	8,17

Rendre obligatoire la formation des entreprises sur les droits et responsabilités en matière d'offre de climat sain et inclusif.	8,07
Mettre en place des mesures pour faciliter le premier lien d'emploi entre les femmes diplômées et les entreprises.	8,07
Mettre en place des mesures de sensibilisation pour favoriser la conciliation travail -famille au sein des entreprises.	8,07
Rendre obligatoire la formation des entreprises à la gestion d'équipes mixtes.	7,93
S'assurer que les conditions d'accès aux formations soient dépourvues de biais discriminants selon les métiers et occupations.	7,72
Déployer des mesures d'inclusion des femmes dans une perspective intersectionnelle.	7,56
Lancer une vaste campagne de sensibilisation favorisant un climat de travail sain et inclusif dans l'industrie.	7,50
Créer une plateforme centralisée pour valoriser les dispositifs de financement, les ressources de soutien et les mécanismes d'accompagnement afin de renforcer l'appui aux femmes dans l'industrie.	7,46
Clarifier les rôles et responsabilités des associations syndicales, de la CNESST, de la CDPDJ et de la CCQ concernant le processus de dépôt des plaintes pour harcèlement psychologique et sexuel.	7,40
Expliquer plus clairement pourquoi des mesures spécifiques aux femmes demeurent nécessaires.	7,13
Assurer la mise en œuvre du Programme d'obligations contractuelles dans l'industrie.	6,50
Renforcer et mieux communiquer sur le pouvoir d'enquête de la CCQ.	6,46
Sur une échelle de 1 à 10, veuillez indiquer votre niveau d'accord avec les actions potentielles suivantes concernant la forme du PAEF. (n=29)	Note
Maintenir les discussions sur le PAEF en réunissant les associations patronales et syndicales autour d'une même table.	8,44
Assurer une promotion continue des mesures.	8,40
Mettre en place un mécanisme de suivi clair pour la mise en œuvre des mesures.	8,03

Encourager la participation des groupements de femmes et des organismes spécialisés en employabilité des femmes aux discussions relatives au PAEF.	8,00
Élaborer et assurer le suivi d'indicateurs de résultats spécifiques à chaque mesure, en plus d'indicateurs globaux pour l'ensemble du Programme.	7,67
Instaurer un processus de partage régulier de l'état d'avancement et des résultats des mesures du PAEF.	7,57
Réduire le nombre de mesures pour déployer seulement des actions structurantes à fort impact.	7,53
Établir des cibles adaptées à chaque métier et occupation.	6,83
Imposer une reddition de comptes pour les mesures où les parties prenantes s'engagent au PAEF.	6,83
Diminuer la durée du PAEF afin de permettre une évaluation et une bonification plus fréquentes concernant son impact sur l'inclusion des femmes.	6,79
Définir des mesures spécifiques pour chaque métier et occupation.	5,73

Perspectives des travailleuses (groupe de discussion)

- Renforcer l'application des lois en instaurant des mécanismes de dénonciation concrets et des sanctions effectives, ainsi que des formations obligatoires pour les entreprises afin d'améliorer la culture du chantier et lutter contre la violence.
- Accroître la visibilité des mesures et subventions facilitant l'emploi des femmes, notamment pour les entreprises, et renforcer la communication au-delà des actions syndicales.
- Créer et financer des espaces de soutien où les femmes de l'industrie peuvent se rencontrer, partager leurs expériences et bénéficier d'un mentorat, en complément des comités existants.
- Améliorer la ligne téléphonique de la CCQ pour garantir un accueil adapté, notamment en facilitant l'accès à des agentes pour les signalements de harcèlement.
- Impliquer les femmes dans la conception des mesures afin que leurs expériences et besoins soient mieux pris en compte.
- Simplifier les démarches administratives pour l'accès aux formations et autres initiatives.
- Reconnaître davantage la reconnaissance de l'équivalence des formations d'ailleurs, plus particulièrement du Canada.
- Mettre en place un mécanisme de mentorat ou d'orientation de carrière, dès l'entrée des femmes dans les programmes de formation, afin de créer des liens et offrir un soutien continu pour permettre une meilleure rétention en emploi.
- Simplifier les démarches administratives pour accéder aux mécanismes de gestion de plainte et de soutien en cas de harcèlement.
- Adapter les régimes d'assurance (emploi et chômage) aux réalités des femmes dans la construction.

- Former et accompagner les femmes entrepreneures pour les aider à démarrer et gérer leur entreprise dans l'industrie.

enap.ca

QUÉBEC

MONTRÉAL

OUTAOUAIS

SAGUENAY

TROIS-RIVIÈRES

