



AGIR POUR UNE MIXITÉ RÉELLE EN CHANTIER: UNE RESPONSABILITÉ PARTAGÉE

Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction 2015-2024



COMMISSION
DE LA CONSTRUCTION
DU QUÉBEC

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

La CCQ souhaite également remercier la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, le Secrétariat à la condition féminine, le Conseil du statut de la femme, l'Institut du Nouveau Monde, les groupes de recherche et ceux de développement de la main-d'oeuvre féminine qui ont contribué à la démarche de renouvellement du PAEF.

La CCQ tient à souligner tout particulièrement le travail des membres du comité de coordination qui a piloté les travaux du nouveau programme :

- Audrey Murray : Vice-présidente du service à la clientèle et du développement
Avi Elbaz : Chef de l'Unité de la diversité de la main-d'oeuvre et du développement
Véronique Martel : Chargée de projet, Unité de la diversité de la main-d'œuvre et du développement
Pauline Dupuis : Économiste, Direction de la recherche et de la documentation

Finalement, la réalisation du nouveau PAEF n'aurait pu être possible sans les membres du comité de suivi :

- Daniel Bérubé : Directeur de l'application des conventions collectives
Réjean Blaquière : Directeur des services juridiques
Chantal Dubeau : Directrice de la formation professionnelle
Suzanne Filiatrault (depuis août 2014) : Directrice de la gestion de la main-d'oeuvre
Sylvie Larivière (retraîtée depuis juillet 2014) : Directrice de la gestion de la main-d'œuvre
Dominique Lord : Directrice des avantages sociaux
Joanie Métivier : Enquêtrice, Unité des enquêtes spéciales
Martine Riendeau : Avocate, Direction des services juridiques
Jocelyne Roy : Directrice des communications

TABLE DES MATIÈRES

Message du ministre du Travail	5
Message de la présidente-directrice générale de la Commission de la construction du Québec	7
Introduction	9
Un virage majeur	10
La mixité en chantier : un défi collectif	11
Un programme unique pour une industrie singulière	13
L'assise du PAEF : une consultation étendue	13
Le PAEF 2015-2024 : des mesures énergiques et une approche concertée	15
Objectif : augmenter la présence des femmes dans l'industrie de la construction	16
Cible globale : atteindre au moins 3 % de femmes dans l'industrie de la construction d'ici 2018	16
Des cibles particulières pour chaque métier et occupation spécialisée	17
Faire une différence, 40 mesures à la fois	19
Première orientation : soutenir le parcours des femmes	21
Deuxième orientation : créer un milieu favorable, inclusif et respectueux	29
Troisième orientation : assurer une responsabilité partagée	33
Engagements des associations patronales et syndicales	37
Conclusion	45
Annexes	47
Annexe A : Liste des parties prenantes engagées au PAEF 2015-2024	48
Annexe B : Tableau détaillé des cibles	50
Annexe C : Portrait de l'industrie de la construction	52
Annexe D : Mission de la CCQ et rôle dans le cadre du PAEF	55

MESSAGE DU MINISTRE DU TRAVAIL



Le renouvellement du Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction vient réaffirmer notre volonté collective de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes sur nos chantiers de construction. Il s'agit d'une valeur fondamentale de la société québécoise à laquelle tient profondément notre gouvernement.

Je constate avec satisfaction que ce programme renouvelé mobilise toutes les parties prenantes du monde de la construction. Ces acteurs se sont ralliés autour d'une initiative structurante dont ils ont reconnu les bienfaits tant humains que financiers. Leur ouverture au changement représentera un facteur clé du succès des mesures proposées. Je pense notamment aux entreprises de construction, que j'invite à saisir toutes les occasions que leur fournit ce programme afin de diversifier leur main-d'œuvre. Davantage de femmes sur les chantiers signifie plus de capacités, ce qui s'inscrit nécessairement comme un facteur de croissance pour les entreprises de l'industrie.

Dans cet esprit de concertation, les organismes qui relèvent du ministère du Travail, ainsi que tous les ministères et organismes concernés, contribueront avec fierté aux actions du programme. Il faudra notamment renforcer l'exercice des droits pour contrer l'intimidation, le harcèlement et la discrimination sur les lieux de travail et de formation.

Depuis toujours, l'industrie de la construction joue un rôle de moteur de l'économie du Québec. Il est primordial que l'ensemble de nos citoyennes et citoyens ait un accès équitable à cette source durable d'emplois valorisants. J'invite donc tous ceux et celles que cet enjeu concerne à participer concrètement – et avec enthousiasme – à la réalisation de ce programme déterminant pour le progrès de notre société.

Sam Hamad



MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE-DIRECTRICE GÉNÉRALE DE LA COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC



L'un des plus précieux fondements de la société québécoise est l'importance primordiale accordée au principe de l'égalité entre les femmes et les hommes. Bien que reconnu dans l'ensemble de nos lois et règlements, ce principe reste encore théorique dans plusieurs secteurs de la société. Il faut reconnaître que l'industrie de la construction est justement un des secteurs où ce principe d'égalité tarde à se concrétiser.

Prenant acte du fossé à combler, la CCQ porte un grand coup, en 2015, afin d'accroître la représentation des femmes. Elle présente un nouveau plan d'action: le Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction (PAEF) 2015-2024. Ce programme traduit la volonté ferme des parties prenantes de l'industrie de transformer cette égalité de droit en égalité de fait. C'est un chantier ambitieux, mais il est fondé sur une analyse rigoureuse de la situation actuelle et sur une vaste concertation des acteurs concernés. Les consultations préalables ont d'ailleurs parfois donné lieu à des discussions musclées sur des enjeux difficiles où les intervenants ont affronté certains préjugés qui perdurent pour s'engager collectivement. Je suis fière qu'ils aient osé repenser les façons de faire de l'industrie et qu'ils aient proposé des mesures tangibles et porteuses.

Chaque fois que je croise des femmes qui travaillent dans l'industrie de la construction, elles me démontrent une vive passion pour leur métier et une incroyable persévérance. C'est cette même passion et persévérance qui ont guidé Audrey Murray, vice-présidente du service à la clientèle et du développement de la CCQ et son équipe dans la création de ce PAEF renouvelé. Tout le long du processus, Audrey a pu compter sur l'équipe de Josée Fortier, vice-présidente des services aux partenaires. Ces deux femmes et les professionnels qui les épaulent ont su exercer un leadership positif qui a permis au Conseil d'administration de la CCQ d'aborder avec confiance l'adoption de ce programme. Je tiens à les en remercier.

De manière concertée, la CCQ, les partenaires de l'industrie et les ministères concernés se serviront de tous les leviers à leur disposition pour augmenter la présence des femmes dans le milieu de la construction.

Je suis confiante que ces actions puissent faire une différence pour les femmes qui opteront pour une carrière dans la construction. L'industrie se fera ainsi plus accueillante et en sortira grandie. Le PAEF contribuera à ce que les femmes participent pleinement, aux côtés des hommes, à la croissance sociale et économique du Québec.

Diane Lemieux



CRÉDIT PHOTO 1: MARTIN BLACHE POUR LE CIME

INTRODUCTION



CRÉDIT PHOTO 1 : MARTIN BLACHE POUR LE CIME / 2 : CDFM HURON-WENDAT

UN VIRAGE MAJEUR

Le Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction (PAEF) 2015-2024 marque un virage important par rapport au premier programme, lancé en 1997. Conscientes des résultats mitigés de cette initiative, les parties prenantes de l'industrie ont élevé les attentes. Elles proposent une série de mesures concrètes et rigoureuses afin d'accroître le nombre et la proportion de travailleuses actives sur les chantiers assujettis 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).

Résolument tourné vers l'avenir, le présent PAEF veut ouvrir toutes grandes les portes de l'industrie aux Québécoises, dans le respect absolu de leurs droits. Il se conforme d'ailleurs aux paramètres fixés par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, responsable d'encadrer l'application des programmes d'accès à l'égalité (PAE) en vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne*. À l'instar de tous les PAE, ce plan d'action vise à corriger les situations discriminatoires et inéquitables en emploi, à accélérer l'augmentation de la présence des groupes sous-représentés (dans ce cas-ci, les femmes) et, ultimement, à éliminer leur sous-représentation.

Le PAEF 2015-2024 touche à la fois les secteurs de la formation et de l'emploi. En conjuguant leurs actions, les parties prenantes de l'industrie aideront à éveiller l'intérêt des filles et des femmes pour les métiers et les occupations de la construction, leur offriront des environnements accueillants et s'assureront qu'elles y trouvent un terrain fertile à leur épanouissement.

UN EFFORT COLLECTIF

Le succès de cette démarche repose sur la participation et l'engagement de toutes les parties prenantes.

Au premier plan, on retrouve les acteurs clés de l'industrie, qui ont un rôle majeur à jouer dans cette initiative :

- La CCQ, responsable de la mise en œuvre du PAEF, conformément à la Loi R-20 ;
- Les associations patronales ;
- Les associations syndicales ;
- Les employeurs et leurs représentants ;
- Les équipes de travail.

Ce sont plus d'une dizaine de ministères et d'organismes publics, des centres de formation professionnelle et une association paritaire qui ont souscrit au PAEF 2015-2024 en fonction de leur champ de compétence respectif (pour obtenir la liste complète, consultez l'annexe A : Liste des parties prenantes engagées au PAEF 2015-2024).

De plus, les associations patronales et syndicales ont également pris une série d'engagements distincts, dont les principales actions se retrouvent dans la section : *Engagements des associations patronales et syndicales*.

LA MIXITÉ EN CHANTIER : UN DÉFI COLLECTIF

Éliminer les obstacles à la présence des femmes sur les chantiers est un travail de longue haleine. Les parties prenantes de l'industrie de la construction se sont attaquées à ce défi dès le milieu des années 1990 avec la mise en œuvre d'un premier PAEF.

Programme unique et inspirant, le premier PAEF n'a cependant pas porté ses fruits. Mis en place en 1997, il visait l'intégration de «2 000 femmes pour les années 2000». Son objectif global était d'augmenter à 2 % la main-d'œuvre féminine sur une période de 10 ans. Or, la cible de 2 000 travailleuses n'a été atteinte qu'en 2011. Et deux ans plus tard, la part de femmes ne s'élevait encore qu'à 1,4 %.

UNE AVANCÉE CERTAINE DEPUIS 1997...

- En 2013, on retrouvait presque 10 fois plus de femmes qu'en 1997 dans l'industrie de la construction. Leur nombre a progressé de 243 à 2 223. Notons que la main-d'œuvre totale a doublé pendant cette période.
- Le pourcentage de femmes travaillant dans l'industrie est passé de 0,3 % en 1997 à 1,4 % en 2013.
- Les femmes représentent maintenant près de 4 % des entrées sur les chantiers, comparativement à 1 % en 1997.
- La part des femmes est de 3 % et plus dans quatre métiers et deux occupations spécialisées.
- Aujourd'hui, 48 % des employeurs de plus de 25 salariés embauchent des femmes.

MAIS IL RESTE DU CHEMIN À PARCOURIR

- On compte 0,9 % ou moins de femmes dans 15 métiers et une occupation spécialisée.
- Les femmes ne représentent que 2,5 % des apprentis, 1,8 % des titulaires d'occupations et 0,6 % des compagnons.
- Seulement 23 % des femmes détiennent le statut de compagnon, alors que c'est le cas pour 53 % des hommes.
- Les femmes travaillent en moyenne 694 heures par année; les hommes, 958.
- Les femmes cumulent en moyenne 6 années d'expérience, comparativement à 12 pour les hommes.
- Seulement 5 % des employeurs comptant 5 salariés ou moins recrutent des femmes. Notons que 83 % de tous les employeurs ont cinq salariés ou moins.

UN PROGRAMME UNIQUE POUR UNE INDUSTRIE SINGULIÈRE

Compte tenu de l'encadrement particulier de l'industrie de la construction au Québec, le PAEF 2015-2024 est conçu en fonction d'une industrie entière et non d'un seul employeur. Pourquoi? Parce que le monde québécois de la construction présente des particularités structurelles et socio-économiques qu'on ne retrouve dans aucun autre domaine :

- La main-d'œuvre est très mobile (d'un chantier à l'autre, d'une région à l'autre et d'une entreprise à l'autre);
- Un chantier comprend des entreprises et une main-d'œuvre qui s'y succèdent selon leur spécialité;
- Les travailleuses et les travailleurs ont un statut d'emploi temporaire, c'est-à-dire qu'ils doivent composer avec des emplois d'une durée limitée (quelques jours, semaines ou mois), un nombre fluctuant de projets et des conditions climatiques qui peuvent influencer leur période d'activité en cours d'année;
- L'industrie est constituée essentiellement de petites entreprises (83 % d'entre elles comptent moins de 5 salariés);
- Le pluralisme syndical existe sur les chantiers;
- Les mêmes régimes d'avantages sociaux, fonds de formation et conventions collectives s'appliquent à l'échelle du Québec.

Pour plus de détails, consultez l'annexe C : Portrait de l'industrie de la construction.

L'ASSISE DU PAEF : UNE CONSULTATION ÉTENDUE

Le PAEF 2015-2024 s'appuie sur une base solide : une vaste consultation réalisée par la CCQ auprès des intervenants concernés par cet enjeu¹. En 2013, elle a sollicité l'opinion d'une cinquantaine de parties prenantes – associations syndicales et patronales, ministères et organismes publics, centres de formation professionnelle, groupes de recherche et groupes de développement de la main-d'œuvre féminine. Cette consultation a permis d'orienter la réflexion et de mobiliser les acteurs de l'industrie.

¹ Pour obtenir plus de détails, consultez le rapport de ces consultations sur le site Web de la CCQ, au ccq.org.

DES DÉPARTS MASSIFS, SOUVENT POUR TOUJOURS

La sous-représentation des femmes s'avère encore un enjeu critique dans l'industrie de la construction. Elle s'explique non seulement par un plus faible attrait pour ses emplois, mais aussi par un taux d'abandon beaucoup plus élevé. Après 5 ans, 57 % des travailleuses entrées dans l'industrie comme apprenties ou dans une occupation ont fait une croix sur cette carrière, comparativement à 35 % des hommes. En outre, leur départ semble plus définitif que celui de leurs confrères. Malgré les efforts consentis de part et d'autre, le milieu de la construction demeure, aujourd'hui, un univers essentiellement masculin.

LE PAEF

2015-2024 :

DES MESURES ÉNERGIQUES ET UNE APPROCHE CONCERTÉE



CRÉDIT PHOTO 1 : CDFM HURON-WENDAT / 2 : LOUISE LEBLANC

En proposant ce PAEF complètement renouvelé, les parties prenantes de l’industrie de la construction donnent un sérieux coup de barre pour accroître significativement la présence des femmes sur les chantiers. Elles offrent un vaste programme échelonné sur neuf ans et réparti en trois phases.

- PREMIÈRE PHASE: 2015-2018
- DEUXIÈME PHASE: 2019-2021
- TROISIÈME PHASE: 2022-2024

OBJECTIF : AUGMENTER LA PRÉSENCE DES FEMMES DANS L’INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

L’objectif du PAEF 2015-2024 consiste à accroître, d’une part, le nombre de femmes qui exercent un métier ou une occupation couvert par la Loi R-20 et, d’autre part, leur proportion de la main-d’œuvre totale. Mesurer la présence des femmes à la fois en nombre et en pourcentage permet de respecter l’objectif, indépendamment des fluctuations de l’activité de construction.

CIBLE GLOBALE : ATTEINDRE AU MOINS 3 % DE FEMMES DANS L’INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION D’ICI 2018

La phase 2015-2018 du PAEF fixe une cible globale ambitieuse : atteindre, d’ici 2018, une proportion d’au moins 3 % de femmes qui travaillent activement dans l’industrie de la construction. Cette cible correspond à la moyenne canadienne et a fait consensus auprès des différents acteurs. Elle sera réévaluée pour les phases subséquentes.

DES CIBLES PARTICULIÈRES POUR CHAQUE MÉTIER ET OCCUPATION SPÉCIALISÉE

Des cibles particulières sont également définies pour chacun des 25 métiers et chacune des 6 occupations spécialisées de l’industrie de la construction². Ces métiers et occupations sont classés en trois grandes catégories, en fonction de la situation prévalant en 2013 et de la cible particulière à atteindre pendant la première phase, c’est-à-dire d’ici 2018.

CATÉGORIE VERTE	Les cibles visent à atteindre une proportion de 10 % à 15 %, afin de tendre vers une masse critique contribuant à transformer la culture des métiers et occupations traditionnellement masculins, puisque les femmes représentent déjà au moins 3 % de la main-d’œuvre.
CATÉGORIE JAUNE	La cible a pour but d’atteindre au moins la cible globale (3 %) définie pour la phase 2015-2018.
CATÉGORIE ROUGE	Les cibles fixées consistent à rejoindre au moins la moyenne canadienne propre à chacun de ces métiers et de ces occupations spécialisées.

Les cibles particulières feront l’objet d’une reddition de compte annuelle et seront revues lors des évaluations triennales à la lumière des résultats obtenus.

Pour obtenir plus de détails, consultez l’encadré ci-après et l’annexe B : Tableau détaillé des cibles.

² Ces 25 métiers et 6 occupations spécialisées sont 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 pour les 4 secteurs de l’industrie. Comme il existe plus d’une centaine d’occupations exercées dans l’industrie de la construction assujettie à la Loi R-20, on a ciblé les 6 occupations qui requièrent un diplôme d’études professionnelles, qu’on appelle communément « occupations spécialisées ».

DES CIBLES MODULABLES

CATÉGORIE VERTE	CATÉGORIE JAUNE	CATÉGORIE ROUGE
CIBLES 2018 10 % ET 15 %	CIBLE 2018 3 %	CIBLES 2018 1 %, 2 % ET 3 %
SITUATION 2013 3 % de femmes et plus y exercent	SITUATION 2013 De 1 % à 3 % de femmes y exercent	SITUATION 2013 Moins de 1 % de femmes y exercent
LE MÉTIER DE : - Calorifugeuse - Carreleuse - Peintre - Plâtrière L'OCCUPATION SPÉCIALISÉE DE : - Arpenteuse - Scaphandrière	LE MÉTIER DE : - Chaudronnière - Électricienne - Ferblantière - Mécanicienne d'ascenseur - Poseuse de revêtements souples - Poseuse de systèmes intérieurs L'OCCUPATION SPÉCIALISÉE DE : - Boutefeu-foreuse - Soudeuse - Soudeuse en tuyauterie (haute pression)	LE MÉTIER DE : - Briqueteuse-maçonne - Charpentière-menuisière - Cimentière-applicatrice - Couvreuse - Ferrailleuse - Frigoriste - Grutière - Mécanicienne industrielle de chantier - Mécanicienne de machines lourdes - Mécanicienne en protection-incendie - Monteuse-assembleuse - Monteuse-mécanicienne (vitrière) - Opératrice de pelles - Opératrice d'équipement lourd - Tuyauteuse L'OCCUPATION SPÉCIALISÉE DE : - Monteuse de lignes

FAIRE UNE DIFFÉRENCE, 40 MESURES À LA FOIS

Les parties prenantes de l'industrie contribueront, collectivement, à accroître la représentation féminine dans l'industrie de la construction. Leurs actions s'articuleront autour de trois orientations :

- Soutenir le parcours des femmes
- Créer un milieu favorable, inclusif et respectueux
- Assurer une responsabilité partagée

Ces grandes orientations se déclinent en 11 objectifs spécifiques, qui se traduisent en 40 mesures concrètes, dont 22 mesures sont sous la gouverne de la CCQ. Conformément au cadre régissant les programmes d'accès à l'égalité, le PAEF 2015-2024 comprend 13 mesures de redressement, 19 mesures d'égalité des chances et 8 mesures de soutien (voir l'encadré « Les mesures d'un PAE »).

ORIENTATIONS		RÉSUMÉ DES OBJECTIFS SPÉCIFIQUES
SOUTENIR LE PARCOURS DES FEMMES	Intérêts	1. Susciter l'intérêt et l'ouverture à la présence des femmes sur les chantiers
	Accès à la formation	2. Favoriser la diplomation des femmes
	Accès à l'industrie	3. Évaluer l'opportunité de modifier les règles de gestion de la main-d'œuvre pour l'accès au chantier 4. Favoriser l'embauche des femmes
	Intégration, rétention et avancement en emploi	5. Agir et évaluer l'opportunité de modifier les règles de gestion de main-d'œuvre, soutenir la rétention et outiller les employeurs 6. Soutenir l'apprentissage, le perfectionnement et l'avancement en emploi
Créer un milieu favorable, inclusif et respectueux		7. Offrir des services d'information, d'accompagnement et de soutien 8. Rendre efficaces le respect des droits fondamentaux et l'exercice des recours
Assurer une responsabilité partagée		9. Assurer la gouvernance du PAEF 10. Développer une stratégie de communication et de promotion du PAEF 11. Créer un programme de soutien financier

LES MESURES D’UN PAE

Tous les programmes d’accès à l’égalité (PAE) comportent trois types de mesures.

MESURES DE REDRESSEMENT TEMPORAIRE

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

Temporaires, ces mesures s’appliquent tant que le problème de discrimination existe. Elles ne doivent pas porter indûment atteinte aux intérêts des groupes non ciblés. Notons qu’elles sont réputées non discriminatoires lorsqu’elles sont mises en place dans le cadre d’un PAE et sont reconnues par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

Exemple : Délivrer, sur demande, un certificat de compétence aux diplômées, et ce, sans garantie d’emploi ou lettre d’engagement d’un employeur.

MESURES D’ÉGALITÉ DES CHANCES

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

Exemple : Mettre en place des plans de prévention et d’action pour contrer le harcèlement au travail.

MESURES DE SOUTIEN

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

Exemple : Instaurer un programme d’aide aux employés.

PREMIÈRE ORIENTATION : SOUTENIR LE PARCOURS DES FEMMES

Les partenaires de l’industrie et les organismes concernés veilleront à rendre le parcours des femmes comparable à celui des hommes. Cette approche globale entend soulever l’intérêt des filles et des femmes pour les métiers et les occupations de la construction, simplifier leur accès aux programmes de formation et à l’industrie, ainsi que favoriser leur intégration, leur rétention et leur avancement en emploi. Les mesures préconisées viseront à améliorer leur diplomation et leur employabilité à court et à long terme, notamment en leur accordant des avantages préférentiels temporaires pour redresser la situation dans un délai raisonnable.

DES INDICATEURS POUR SUIVRE LE PARCOURS DES FEMMES

SOUTENIR LE PARCOURS DES FEMMES			
Intérêts	Accès à la formation	Accès à l’industrie	Intégration, rétention et avancement en emploi
NOMBRE DE DIPLÔMÉES - Admission au programme d’études - Taux de diplomation	NOMBRE D’ENTRÉES - Émission de certificat de compétence - Déclaration initiale d’heures comparable aux hommes - Taux des femmes diplômées comparable à celui des hommes diplômés	TAUX DE RÉTENTION - Heures rapportées par an - Mobilité provinciale - Présence sectorielle - Taux d’abandon	NOMBRE AVEC STATUT DE COMPAGNON - Progression dans l’apprentissage en chantier - Passation de l’examen de qualification

OBJECTIF 1
SUSCITER L'INTÉRÊT ET L'OUVERTURE À LA PRÉSENCE DES FEMMES
DANS LES MÉTIERS ET LES OCCUPATIONS DE LA CONSTRUCTION

MESURE 1

Promouvoir la diversification des choix professionnels et la mixité en chantier, notamment à travers ces actions :

- a) Identifier et promouvoir des modèles et des pratiques exemplaires du milieu de l'éducation ou du milieu de l'industrie de la construction ;

Responsabilité : Commission de la construction du Québec ; Emploi-Québec ; ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion ; Secrétariat aux affaires autochtones ; centres de formation professionnelle.
- b) Favoriser la diversification des choix professionnels des filles et des femmes en contribuant à la promotion de modèles féminins dans la formation professionnelle et technique, notamment au moyen du concours *Chapeau, les filles!*, des *Olympiades de la formation professionnelle et technique* ou d'outils diffusés dans le réseau scolaire ;

Responsabilité : Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de la Science ; ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.
- c) Offrir des occasions d'expérimenter les métiers de la construction dans le cadre d'activités d'orientation scolaires ou parascolaires de la formation générale des jeunes ou de la formation générale aux adultes et en poursuivant le soutien au programme Projets novateurs visant l'accès, le maintien et l'intégration des femmes dans les métiers traditionnellement masculins ;

Responsabilité : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.
- d) Initier les jeunes, et ce, dès le 3^e cycle du primaire, aux différentes voies qualifiantes, dont celles de la formation professionnelle et technique ;

Responsabilité : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.
- e) Collaborer à des activités faisant connaître les métiers et occupations de la construction ;

Responsabilité : Commission de la construction du Québec ; centres de formation professionnelle.
- f) Diffuser les perspectives d'emploi dans les métiers et occupations de l'industrie de la construction ;

Responsabilité : Emploi-Québec.
- g) Favoriser le développement de l'employabilité des femmes autochtones dans les métiers de la construction en les informant sur les ressources permettant l'apprentissage d'un métier.

Responsabilité : Commission de la construction du Québec ; Secrétariat aux affaires autochtones.

OBJECTIF 2
FAVORISER L'ACCÈS, L'INTÉGRATION ET LA DIPLOMATION
DES FEMMES DANS LES PROGRAMMES D'ÉTUDES MENANT
AUX MÉTIERS ET OCCUPATIONS DE LA CONSTRUCTION

MESURE 2

S'assurer de la prise en compte, dans l'offre de service d'Emploi-Québec, des problématiques d'intégration et de rétention en emploi des femmes dans les métiers traditionnellement masculins, dont les métiers et occupations de la construction.

Responsabilité : Emploi-Québec.

MESURE 3

Prendre en considération l'atteinte des cibles du PAEF dans l'avis, concernant les estimations du nombre de diplômés requis dans les différents métiers et occupations de la construction, qui est transmis aux trois ans par la Commission de la construction du Québec (CCQ) au ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS).

Responsabilité : Commission de la construction du Québec.

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.

Responsabilité : Centres de formation professionnelle.

MESURE 5

Poursuivre la formation des étudiantes, des étudiants et du personnel encadrant des centres de formation professionnelle (enseignants, conseillers, directions, etc.) aux notions de mixité et de droits et responsabilités en matière de droits de la personne, notamment en utilisant le devis de formation sur la « mixité des équipes » développé par la CCQ.

Responsabilité : Centres de formation professionnelle.

MESURE 6

Poursuivre la promotion de la politique de prévention et du plan d’action en cas de harcèlement psychologique et discrimination en milieu de formation, qui sont notamment inclus dans le code de vie du centre de formation professionnelle.

Responsabilité : Centres de formation professionnelle.

MESURE 7

Outre le travail de l’ensemble de l’équipe-école, identifier une personne-ressource en matière d’intégration et de rétention des femmes dans les métiers et occupations de la construction ayant la responsabilité de soutenir, d’informer, de sensibiliser, d’outiller et d’accompagner les étudiantes, les étudiants et le personnel encadrant.

Responsabilité : Centres de formation professionnelle.

MESURE 8

Souscrire à un programme d’égalité des chances en emploi et favoriser l’embauche des femmes enseignantes pour les programmes d’études menant aux métiers et occupations de la construction.

Responsabilité : Centres de formation professionnelle.

MESURE 9

Demander aux centres de formation professionnelle et aux commissions scolaires d’adhérer au PAEF relativement à leur champ de compétence et les inciter à réévaluer les tests d’admission et les modalités d’accès aux programmes d’études, notamment ceux menant à l’exercice des métiers de la construction, afin d’évaluer les raisons du petit nombre de femmes dans ceux-ci.

Responsabilité : Ministère de l’Éducation, du Loisir et du Sport.

MESURE 10

S’assurer que les tests d’admission aux programmes d’études menant aux métiers et occupations de la construction sont exempts de biais discriminant.

Responsabilité : Centres de formation professionnelle.

MESURE 11

Communiquer et expérimenter les réalités des chantiers en cours de formation.

Responsabilité : Centres de formation professionnelle.

MESURE 12

Identifier et adapter les méthodes de formation, d’apprentissage et de travail les mieux adaptées à la morphologie des femmes (par exemple, en matière de manutention et d’équipements).

Responsabilité : Centres de formation professionnelle.

MESURE 13

Mener des projets-pilotes, pour permettre notamment de soutenir les diplômées dans la recherche de leur premier emploi.

Responsabilité : Centres de formation professionnelle.

OBJECTIF 3
ÉVALUER L’OPPORTUNITÉ DE MODIFIER LES RÈGLES D’ACCÈS
ET DE GESTION DE LA MAIN-D’ŒUVRE POUR SOUTENIR L’ACCÈS
DES FEMMES À L’INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

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.

Responsabilité : Commission de la construction du Québec.

MESURE 15

Adopter pour la période 2015-2018 la mesure concernant l’exercice du *Cours de connaissance générale de l’industrie de la construction* (CCGIC) : une femme diplômée dans l’une des six occupations spécialisées qui n’a pas été sélectionnée lors du tirage au sort annuel est automatiquement admise au CCGIC.

Responsabilité : Commission de la construction du Québec.

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 2 ans, qu’il y ait ou non ouverture de bassin, et ce, avec l’appui d’une analyse d’impact.

Responsabilité : Commission de la construction du Québec.

OBJECTIF 4
ADOPTER DES MESURES POUR FAVORISER L’EMBAUCHE DES FEMMES
DANS L’INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

MESURE 17

Proposer des modifications au *Règlement sur les contrats de travaux de construction des organismes publics* afin d’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.

Responsabilité : Secrétariat du Conseil du trésor.

OBJECTIF 5
AGIR ET ÉVALUER L’OPPORTUNITÉ DE MODIFIER LES RÈGLES POUR
SOUTENIR L’INTÉGRATION ET LA RÉTENTION DES FEMMES SUR LES
CHANTIERS ET OUTILLER LES EMPLOYEURS

MESURE 18

Développer une collaboration avec les organismes d’employabilité régionaux afin de les soutenir dans la bonification de leur offre de services d’intégration et d’accompagnement en emploi répondant aux besoins des femmes, des employeurs, des équipes de travail et des syndicats de l’industrie de la construction.

Responsabilité : Commission de la construction du Québec.

MESURE 19

Prendre en compte le domaine de la construction dans le cadre des travaux du Comité interministériel pour l’accès et le maintien des femmes dans les métiers traditionnellement masculins.

Responsabilité : Secrétariat à la condition féminine.

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

Responsabilité : Commission de la construction du Québec.

OBJECTIF 6
SOUTENIR L’APPRENTISSAGE EN CHANTIER, LE PERFECTIONNEMENT
ET L’AVANCEMENT DES FEMMES EN EMPLOI

MESURE 21

Mettre en œuvre le Programme pour la formation des femmes en entreprise.

Responsabilité : Commission de la construction du Québec.

MESURE 22

Créer des carnets d’apprentissage qualitatifs pour soutenir les apprentissages en chantier pour tous les métiers.

Responsabilité : Commission de la construction du Québec.

MESURE 23

Favoriser l’admission des femmes aux activités de perfectionnement du Fonds de formation des salariés de l’industrie de la construction (FFSIC), notamment en priorisant les inscriptions des femmes aux activités de perfectionnement.

Responsabilité : Commission de la construction du Québec.

MESURE 24

Évaluer l’opportunité de modifier les règles permettant de reconnaître pour le classement dans l’apprentissage les heures travaillées dans un secteur non assujetti à la Loi R-20, et ce, avec l’appui d’une analyse d’impact.

Responsabilité : Commission de la construction du Québec.

DEUXIÈME ORIENTATION :
CRÉER UN MILIEU FAVORABLE, INCLUSIF
ET RESPECTUEUX

Des pistes de solution ont été élaborées afin de rendre les milieux de formation et de travail plus inclusifs et respectueux des droits de la personne. Les différents acteurs pourront ainsi, par la prévention et la mise en œuvre de moyens ciblés, lutter plus efficacement contre la discrimination et le harcèlement.

OBJECTIF 7
OFFRIR DES SERVICES D’INFORMATION, D’ACCOMPAGNEMENT
ET DE SOUTIEN

MESURE 25

Développer une offre de service d’information, d’accompagnement et de soutien favorisant l’intégration et la rétention des femmes en milieu de formation et de travail (notamment, en cas de discrimination et de harcèlement).

Responsabilité : Commission de la construction du Québec.

MESURE 26

Offrir un service de mentorat aux femmes afin de soutenir leur intégration et leur rétention dans l’industrie de la construction.

Responsabilité : Commission de la construction du Québec.

MESURE 27

Mettre en place un lieu permettant de jumeler les femmes qui veulent travailler sur les chantiers de construction et les employeurs.

Responsabilité : Commission de la construction du Québec.

MESURE 28

Promouvoir de façon ciblée les services en santé physique et psychologique du programme CONSTRUIRE en santé et évaluer les possibilités de bonifier l’offre du programme.

Responsabilité : Commission de la construction du Québec.

OBJECTIF 8
RENDRE EFFICIENT LE RESPECT DES DROITS FONDAMENTAUX
EN MILIEU DE TRAVAIL ET L’EXERCICE DES RECOURS EN LA MATIÈRE

MESURE 29

Établir un partenariat entre la Commission des normes du travail (CNT) et la Commission de la construction du Québec (CCQ) afin d’accompagner la CCQ par l’entremise d’un transfert d’expertise en matière de prévention du harcèlement psychologique et agir comme conseiller auprès de la CCQ pour la mise en place d’un processus de prévention et de traitement des plaintes en matière de harcèlement psychologique adapté à l’industrie de la construction.

Responsabilité : Commission de la construction du Québec ; Commission des normes du travail.

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, notamment à travers :

- a) La documentation et la formation offertes par la CCQ ;

Responsabilité : Commission de la construction du Québec.

- b) L’intégration de notions sur le harcèlement psychologique dans la 6^e édition du cours *Santé et sécurité générale sur les chantiers de construction* ;

Responsabilité : Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur de la construction.

- c) L’incorporation au cours *Gestion de la prévention sur les chantiers* des notions sur le harcèlement psychologique et suggérer aux employeurs de les intégrer dans leurs sessions d’accueil ainsi que les principes de tolérance zéro en matière de harcèlement et fournir aux employeurs les références utiles en matière de harcèlement pour mettre en place leur programme ;

Responsabilité : Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur de la construction.

- d) La sensibilisation des associations patronales et syndicales à intégrer dans leur offre de formation des notions de mixité et de santé au travail et les aviser que la CSST souscrit au PAEF ;

Responsabilité : Commission de la santé et de la sécurité du travail.

- e) L’intégration, dans la future réglementation en formation continue de la RBQ, d’activités de formation relatives à la gestion d’équipe mixte ou d’activités relatives aux droits et responsabilités en matière de harcèlement psychologique et de discrimination en milieu de travail, lorsque ce type d’activités sera disponible.

Responsabilité : Régie du bâtiment du Québec.

MESURE 31

Favoriser l’élimination des stéréotypes et des préjugés à l’égard des métiers traditionnellement masculins, notamment à travers ces actions :

- a) Poursuivre les actions en matière de lutte contre les stéréotypes sexuels, notamment sous la forme d’un portail ;

Responsabilité : Secrétariat à la condition féminine.

- b) Sensibiliser la clientèle, le personnel et le réseau d’Emploi-Québec à l’avantage d’éliminer les préjugés à l’égard des femmes dans les métiers traditionnellement masculins ;

Responsabilité : Emploi-Québec.

- c) Actualiser et rendre disponible en ligne l’offre de formation intitulée *Stratégies pour l’accueil des femmes dans une classe à prédominance masculine*, qui aborde toutes les problématiques pouvant être vécues par les femmes dans un milieu majoritairement masculin et qui habilite le personnel scolaire à intervenir dans des situations de harcèlement ou d’autres problèmes.

Responsabilité : Ministère de l’Éducation, du Loisir et du Sport.

MESURE 32

Intégrer des questions portant sur des notions de droits et de responsabilités en matière de harcèlement psychologique et de discrimination en milieu de travail dans l’examen sur la gestion de la santé sur les chantiers de construction pour obtenir une licence RBQ et sensibiliser les organisations déléguées en qualification (ACQ, APCHQ, APECQ et MELS) et les deux corporations professionnelles (CMMTQ et CMEQ) afin qu’elles intègrent également ces notions dans leur contenu de formation et d’examens menant à la licence RBQ.

Responsabilité : Régie du bâtiment du Québec.

MESURE 33

Évaluer les moyens de renforcer l’effectivité des droits et responsabilités, notamment en matière d’intimidation, de harcèlement et de discrimination.

Responsabilité : Ministère du Travail.

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 ;

Responsabilité : Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur de la construction.

- b) Assurer la vérification, lors de plaintes, des enjeux touchant la santé psychologique ;

Responsabilité : Commission de la santé et de la sécurité du travail.

- c) Rendre efficient l’accès à des installations sanitaires adéquates sur les chantiers.

Responsabilité : Commission de la santé et de la sécurité du travail, comité paritaire.

MESURE 35

Évaluer les impacts du Carnet référence construction sur l’égalité des chances en emploi.

Responsabilité : Ministère du Travail.

TROISIÈME ORIENTATION :
ASSURER UNE RESPONSABILITÉ PARTAGÉE

Le défi est de taille, pour cette deuxième mouture du PAEF : l’industrie doit réussir là où elle a échoué avec le premier programme. Cette responsabilité repose sur les épaules de tous les acteurs concernés : la CCQ et ses partenaires syndicaux et patronaux, les entreprises, les travailleuses et les travailleurs, ainsi que les organismes publics et de recherche, les centres de formation professionnelle et les groupes de développement de la main-d’œuvre féminine.

Toutes les parties prenantes uniront leurs efforts afin de réaliser les mesures du PAEF 2015-2024, de les faire connaître et de maximiser leurs retombées. En plus d’instaurer les mesures sous sa gouverne, la CCQ assurera la coordination, le suivi, la reddition de compte et les évaluations triennales du PAEF.

OBJECTIF 9
ASSURER LA GOUVERNANCE DU PAEF

MESURE 36

Instaurer un système de mise en œuvre, de suivi, de reddition de compte annuel, d’évaluation triennale de l’état d’avancement et de production d’un bilan général, sur la base d’indicateurs et de cibles prédéfinis.

Responsabilité : Commission de la construction du Québec ; tous les organismes concernés.

MESURE 37

Documenter les enjeux que rencontrent les femmes et élaborer un portrait statistique des femmes selon l’approche de l’analyse différenciée selon le sexe (ADS) en collaboration avec l’ensemble des organismes concernés :

Responsabilité : Commission de la construction du Québec ; tous les organismes concernés.

- a) Produire des statistiques concernant les candidatures, les inscriptions et la diplomation des femmes permettant de documenter leur parcours en milieu de formation ;

Responsabilité : Centres de formation professionnelle.

- b) Produire un portrait statistique différencié selon le sexe afin de documenter le parcours des femmes en formation professionnelle (candidature, inscription, diplomation), et examiner, à partir du portrait statistique, les stratégies de priorisation de places aux femmes afin de développer une orientation guidant les centres de formation offrant les programmes d'études menant aux métiers et occupations de la construction ;

Responsabilité : Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de la Science ; ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.
- c) Produire un portrait statistique relativement au parcours des femmes sur les chantiers ;

Responsabilité : Commission de la construction du Québec.
- d) Évaluer, lors des prochaines modifications du système informatique de la RBQ, la possibilité d'obtenir des statistiques différenciées selon le sexe des répondants de détenteurs de licence ;

Responsabilité : Régie du bâtiment du Québec.
- e) Fournir au besoin des statistiques différenciées selon le sexe en matière de harcèlement psychologique ;

Responsabilité : Commission des normes du travail.
- f) Contribuer à documenter les enjeux rencontrés par les femmes (équipements adaptés et stratégies de manutention diversifiées).

Responsabilité : Commission de la santé et de la sécurité du travail.

OBJECTIF 10
DÉVELOPPER UNE STRATÉGIE DE COMMUNICATION
ET DE PROMOTION DU PAEF

MESURE 38

Coordonner la réalisation d'une stratégie de communication et de promotion concertée du PAEF avec l'ensemble des organismes concernés.

Responsabilité : Commission de la construction du Québec ; tous les organismes concernés.

MESURE 39

Concevoir une politique globale pour l'application d'une communication épïcène par la CCQ et la rendre disponible pour les organismes qui souhaitent l'appliquer.

Responsabilité : Commission de la construction du Québec ; centres de formation professionnelle.

OBJECTIF 11
CRÉER UN PROGRAMME DE SOUTIEN FINANCIER POUR
DES INITIATIVES CONTRIBUANT À L'ATTEINTE DES OBJECTIFS DU PAEF

MESURE 40

Accorder un soutien financier aux initiatives des groupes communautaires et aux organismes de recherche contribuant à l'atteinte des objectifs du PAEF.

Responsabilité : Commission de la construction du Québec.

ENGAGEMENTS DES ASSOCIATIONS PATRONALES ET SYNDICALES



Dans le contexte du PAEF 2015-2024, les associations patronales et syndicales, acteurs clés de l'industrie de la construction, se sont engagées à mettre en oeuvre leur propre plan d'action afin de soutenir les objectifs du programme et d'accroître la présence des femmes sur les chantiers. Les associations patronales et syndicales vont préciser la façon dont se déclinent leur plan d'action et les moyens de diffusion. Cette section présente des actions porteuses que chacune des associations a souhaité rendre publiques dans le cadre de la phase 2015-2018 du PAEF.

ASSOCIATION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC (ACQ)

1. Sensibiliser les employeurs des secteurs institutionnel, commercial et industriel (ICI) à la problématique de l'accès et du maintien des femmes sur les chantiers.
2. Informer les employeurs des secteurs ICI de l'existence et du contenu du PAEF.
3. Outiller les employeurs des secteurs ICI pour favoriser l'intégration des femmes dans leur entreprise.
4. Établir des partenariats avec des organisations qui favorisent l'accès et le maintien des femmes sur les chantiers.
5. Mettre en place au sein de l'ACQ une structure significative dédiée à la problématique de l'accès et du maintien des femmes sur les chantiers.

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

1. Promouvoir le PAEF auprès de nos membres.
2. Adopter un plan d'action des gestes à réaliser et le rendre visible sur le site Web de notre association.
3. Nommer des responsables de la condition féminine pour répondre aux besoins de nos membres et les outiller au besoin.
4. Réaliser des actions de sensibilisation, d'information et de formation pour soutenir nos membres lors de l'intégration des femmes dans l'industrie.
5. Sensibiliser les organisations déléguées en qualification pour la licence RBQ afin qu'elles intègrent à leurs examens ou à leurs cours des notions relatives à la gestion d'équipes mixtes.

ASSOCIATION DES ENTREPRENEURS EN CONSTRUCTION DU QUÉBEC (AECQ)

1. Inclure dans le programme de formation des agents de sécurité, dont l'AECQ assure la maîtrise d'oeuvre, des notions relatives à la discrimination et au harcèlement qui pourraient être faits aux femmes.
2. Assurer de la visibilité au Programme pour la formation des femmes en entreprise auprès des employeurs sur le site Web de l'AECQ.
3. Promouvoir l'accès et le maintien des femmes dans l'industrie auprès des entreprises lors des communications de l'AECQ avec les employeurs en faisant état de cas exemplaires.
4. Collaborer et assurer la concrétisation des engagements à l'égard du PAEF des organismes, des centres de formation et autres dans lesquels l'AECQ est impliquée.
5. Coordonner, au besoin, des actions des associations patronales visant à stimuler et à soutenir l'accès et le maintien des femmes dans l'industrie.

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

1. Promouvoir le PAEF auprès de nos membres et offrir le cours *Gestion et travail au sein d'équipes mixtes*.
2. Former et réaliser une mise à niveau du personnel des relations du travail en regard des obligations légales des entreprises et du PAEF.
3. Rédiger et implanter des politiques contre le harcèlement et la discrimination pour les entreprises, notamment visant à :
 - la prise en charge de problématiques particulières soulevées lors des déjeuners-causeries ;
 - l'intégration d'une section dédiée au dossier de l'égalité en emploi dans la formation *Gestion des ressources humaines*, offerte par le Service des relations du travail de l'APCHQ ;
 - la référence des employeurs par les avocats aux conseillers des relations du travail pour prise en charge, lorsqu'un dossier met en cause une problématique reliée au respect et à l'égalité en emploi.
4. Présenter le PAEF, le rôle de la responsable de la condition féminine à l'APCHQ, le plan d'action visant l'identification des situations problématiques et les obligations légales des entreprises à l'ensemble des employés de l'APCHQ.
5. Produire un guide destiné aux entrepreneurs pour :
 - expliquer le programme ;
 - apaiser les craintes et déboulonner les mythes et préjugés ;
 - offrir des solutions et des pistes d'actions pour amorcer le changement de culture.

CENTRALE DES SYNDICATS DÉMOCRATIQUES (CSD-CONSTRUCTION)

1. Promouvoir le PAEF auprès de nos membres.
2. Dans le cadre de la promotion et de la formation en santé et sécurité, financées par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) et déléguées aux associations syndicales, s’assurer, d’une part, d’inclure des notions de mixité et des notions de droits et responsabilités en lien avec un milieu de travail inclusif, sécuritaire et respectueux des droits de la personne et, d’autre part, de rendre visible les actions réalisées.
3. Régler la question d’accès à des installations sanitaires adéquates sur les chantiers de construction.
4. Faciliter les visites de chantier dans le cadre des programmes d’études professionnelles menant aux métiers et occupations de la construction afin de connaître les réalités de chantier.
5. Promouvoir l’imposition de mesures d’embauche obligatoire de femmes lors d’octroi de contrats gouvernementaux.

CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX (CSN-CONSTRUCTION)

1. Encourager la participation des femmes aux instances syndicales ainsi que dans les postes décisionnels, favoriser les consultations et former des représentantes en condition féminine aptes à accomplir leurs mandats en lien avec le plan de travail de la condition féminine de la CSN-Construction.
2. Recruter et former des représentantes à la condition féminine, des conseillers et des militants en prévention de la violence et du harcèlement dans le but de se donner les moyens de faire de la prévention partout où cela est nécessaire et de faire changer les mentalités à moyen et long terme.
3. Informer toutes les membres et tous les membres, l’équipe, les élues et les élus de la CSN-Construction de l’implantation et de la mise en application, de façon continue, du PAEF et du Programme pour la formation des femmes en entreprise.
4. Faire pression sur les organismes liés à la santé-sécurité dans la construction afin :
 - d’avoir des installations sanitaires adéquates et du matériel de santé-sécurité au travail adapté aux femmes ;
 - de négocier une définition claire de harcèlement psychologique et sexuel incluant des mesures de prévention et de retour au travail ;
 - de demander une recherche sur la santé-sécurité qui tient compte de l’analyse différenciée selon les sexes (ADS) dans le but d’avoir du matériel et des méthodes de manutention adaptés aux réalités des femmes.
5. Faire un portrait statistique des signalements de harcèlement, de discrimination, de violence ou d’intimidation envers les travailleuses de la CSN-Construction dans le but de défendre leurs droits.

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

1. Améliorer le suivi des plaintes et des signalements déposés par des femmes et exiger une meilleure reddition de comptes des différents intervenants.
2. Poursuivre les travaux du groupe de femmes du CPQMC-I et élaborer un plan d’action pour améliorer l’intégration et la rétention des femmes dans l’industrie.
3. Effectuer des représentations afin d’obtenir une obligation contractuelle sur les contrats publics et parapublics.
4. Mettre en valeur et promouvoir les travailleuses compétentes, qualifiées et productives.
5. S’opposer aux mesures incitatives spécifiques aux femmes qui peuvent entraîner des abus de la part des employeurs et isoler les participantes.

CORPORATION DES MAÎTRES ÉLECTRICIENS DU QUÉBEC (CMEQ)

1. Promouvoir l’accès à l’égalité des femmes auprès de nos membres afin de soutenir leur intégration et leur rétention dans l’industrie de la construction et nommer une personne officiellement responsable du dossier des femmes à la direction générale de la CMEQ.
2. Créer une bannière disponible sur notre site Web, destinée à nos membres, afin de leur permettre d’afficher leur ouverture aux femmes dans l’industrie.
3. Faire programmer, produire et partager des statistiques concernant la représentativité des femmes afin de soutenir leur apport à notre association.
4. Offrir le cours *Gestion et travail au sein d’équipes mixtes* à nos membres afin de les doter d’outils facilitant l’intégration des femmes dans leur milieu.
5. Identifier et promouvoir des modèles d’intégration des femmes dans l’industrie de la construction dans nos publications corporatives afin de démontrer à nos membres la faisabilité de faire de l’industrie de la construction un milieu de travail inclusif et ouvert à tous et à toutes.

CORPORATION DES MAÎTRES MÉCANICIENS EN TUYAUTERIE DU QUÉBEC (CMMTQ)

1. Promouvoir l'accès et le maintien des femmes dans l'industrie auprès de nos membres et de l'industrie en général.
2. Faire prendre en charge le dossier par la Direction générale, qui fera adopter un plan d'action spécifique par le conseil d'administration, qui le mettra en œuvre et en fera le suivi auprès de nos membres.
3. Adopter un Code d'éthique, idéalement en collaboration avec les autres associations patronales, et en faire la promotion auprès de nos membres et de leurs employées et employés.
4. Accompagner nos membres pour soutenir l'intégration et le maintien des femmes dans leur entreprise, notamment en offrant les cours *Gestion et travail au sein d'équipes mixtes* et en proposant des outils qu'ils pourront adapter à leur entreprise.
5. Identifier chez nos membres des modèles et des pratiques exemplaires d'intégration et de maintien des femmes et en faire la promotion.

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC (FTQ-CONSTRUCTION)

1. La FTQ-Construction salue l'entrée en vigueur du nouveau PAEF et va continuer, comme par le passé, à promouvoir l'accès des femmes à l'industrie de la construction et à favoriser la création de lieux de travail propices aux travailleurs et travailleuses dans l'industrie.

La mise en place et l'avancement du projet visant ce but est commencé depuis plusieurs années à la FTQ-Construction et s'améliore annuellement grâce à une participation active des femmes dans nos structures syndicales.

Nous allons continuer à intervenir auprès de tous les acteurs de l'industrie de la construction pour assurer leur adhésion à ces valeurs d'équité entre tous les travailleurs et travailleuses.

SYNDICAT QUÉBÉCOIS DE LA CONSTRUCTION (SQC)

1. Promouvoir les actions du PAEF afin de favoriser la présence des femmes dans l'industrie de la construction.
2. Adopter un plan d'action et en assurer le suivi afin de favoriser la présence des femmes dans l'industrie de la construction.
3. Nommer des responsables de la condition féminine, afin de répondre aux besoins de nos membres et d'assurer la mise en œuvre et le suivi du PAEF.
4. Identifier et promouvoir des modèles et des pratiques exemplaires d'intégration et de maintien des femmes dans le milieu de la construction, entre autres dans nos différentes publications.
5. Former les représentants de notre association aux notions de droits et responsabilités en matière de droits de la personne, de mixité et de complémentarité des équipes de travail afin qu'ils soient en mesure de soutenir nos membres en cas de problématique.

CONCLUSION

Le déploiement du PAEF 2015-2024 fera tomber de nombreuses barrières, au cours de la prochaine décennie. Les forces vives de l'industrie veilleront conjointement à créer un milieu inclusif, sécuritaire et respectueux au sein duquel les femmes pourront s'illustrer à bâtir le Québec de demain. Grâce à leurs efforts, les métiers et occupations de la construction s'avéreront, plus que jamais, une voie professionnelle réaliste et prometteuse pour les femmes.

Le PAEF réunit les conditions gagnantes pour que les femmes et les hommes soient valorisés sur nos chantiers et aient le goût d'y faire carrière longtemps, ensemble.



CRÉDIT PHOTO 1-2: MARTIN BLACHE POUR LE CIME / 3: LOUISE LEBLANC

ANNEXES



CRÉDIT PHOTO 1-2-3 : MARTIN BLACHE POUR LE CIME

ANNEXE A: LISTE DES PARTIES PRENANTES
ENGAGÉES AU PAEF 2015-2024

ACQ	Association de la construction du Québec
ACRGQTQ	Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec
AECQ	Association des entrepreneurs en construction du Québec
APCHQ	Association des professionnels de la construction et de l'habitation du Québec
ASP Construction	Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur de la construction
CCQ	Commission de la construction du Québec
CSD-Construction	Centrale des syndicats démocratiques (Construction)
CSN-Construction	Confédération des syndicats nationaux (Construction)
CMEQ	Corporation des maîtres électriciens du Québec
CMMTQ	Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec
CNT	Commission des normes du travail
CPQMC-I	Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International)
CSST	Commission de la santé et de la sécurité du travail
EQ	Emploi-Québec
FTQ-Construction	Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (Construction)
MELS	Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
MESRS	Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de la Science
MIDI	Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion
MTRAV	Ministère du Travail
RBQ	Régie du bâtiment du Québec
SAA	Secrétariat aux affaires autochtones
SCF	Secrétariat à la condition féminine
SCT	Secrétariat du Conseil du trésor
SQC	Syndicat québécois de la construction

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

A.-W.-Gagné	Centre de formation professionnelle A.-W.-Gagné
Baie-James	Centre de formation professionnelle de la Baie-James
CFMA	Centre de formation des métiers de l'acier
CNCEC	Centre national de conduite d'engins de chantier
EMCM	École des métiers de la construction de Montréal
EMOICQ	École des métiers et occupations de l'industrie de la construction de Québec
EPSH	École professionnelle de Saint-Hyacinthe
FTCO	Centre de formation professionnelle de l'Outaouais
Jonquière	Centre de formation professionnelle de Jonquière
Le Chantier	Centre de formation professionnelle Le chantier de Laval
Paul-Rousseau	Centre de formation professionnelle Paul-Rousseau
Pavillon de l'Avenir	Centre de formation professionnelle Pavillon-de-l'Avenir
Qualitech	Centre de formation professionnelle Qualitech (Trois-Rivières)
Vision 2020	Centre de formation professionnelle Vision 2020

ANNEXE B : TABLEAU DÉTAILLÉ DES CIBLES

PAEF 2015-2024 : CIBLES POUR LA PHASE 2015-2018

MÉTIER/OCCUPATION	SITUATION EN 2013		
	Nombre de femmes	Main-d'œuvre totale	Part des femmes
CIBLE GLOBALE			
Total de la main-d'œuvre	2 223	161 468	1,4 %
CIBLES PAR MÉTIER ET OCCUPATION SPÉCIALISÉE			
Sous-total – Métiers	1 747	135 198	1,3 %
Peintre	600	5 674	10,6 %
Calorifugeur / Calorifugeuse	50	1 066	4,7 %
Plâtrier / Plâtrière	131	3 239	4,0 %
Carreleur / Carreleuse	79	2 405	3,3 %
Poseur / Poseuse de revêtements souples	23	1 198	1,9 %
Chaudronnier / Chaudronnière	14	913	1,5 %
Ferblantier / Ferblantière	53	4 657	1,1 %
Électricien / Électricienne	189	17 491	1,1 %
Poseur / Poseuse de systèmes intérieurs	32	2 828	1,1 %
Mécanicien / Mécanicienne d'ascenseur	10	1 032	1,0 %
Cimentier-applicateur / Cimentière-applicatrice	27	2 915	0,9 %
Grutier / Grutière	12	1 755	0,7 %
Opérateur / Opératrice d'équipement lourd	46	6 783	0,7 %
Charpentier-menuisier / Charpentière-menuisière	298	42 465	0,7 %
Monteur-assembleur / Monteuse-assembleuse	22	3 465	0,6 %
Ferrailleur / Ferrailleuse	11	1 722	0,6 %
Couvreur / Couvreuse	24	5 302	0,5 %
Tuyauteur / Tuyauteuse	49	9 202	0,5 %
Opérateur / Opératrice de pelles	30	7 067	0,4 %
Briqueur-maçon / Briqueuse-maçonne	23	5 231	0,4 %
Frigoriste	11	3 391	0,3 %
Mécanicien / Mécanicienne en protection-incendie	4	1 174	0,3 %
Monteur-mécanicien (vitrier) / Monteuse-mécanicienne (vitrière)	7	2 440	0,3 %
Mécanicien industriel / Mécanicienne industrielle de chantier	2	1 326	0,2 %
Mécanicien / Mécanicienne de machines lourdes	0	457	0,0 %
Sous-total – Occupations	476	26 270	1,8 %
Occupations spécialisées :	119	4 152	2,9 %
• Arpenteur / Arpenteuse	92	1 204	7,6 %
• Scaphandrier (plongeur professionnel) / Scaphandrière (plongeuse professionnelle)	5	142	3,5 %
• Soudeur / Soudeuse	4	282	1,4 %
• Soudeur / Soudeuse en tuyauterie (haute pression)	8	614	1,3 %
• Boutefeu-foreur / Boutefeu-foreuse	7	701	1,0 %
• Monteur / Monteuse de lignes	3	1 209	0,2 %
Autres occupations	357	22 118	1,6 %

PRÉVISION POUR 2018	CIBLES 2018			BESOIN ESTIMÉ DES ENTRÉES POUR L'ENSEMBLE DE LA PÉRIODE 2015-2018 (Avis donné au MELS)
Main-d'œuvre totale	Part des femmes	Nombre total de femmes en 2018	Différence par rapport à 2013	Entrées d'apprentis et occupations (femmes et hommes)
160 341	3 %	3 %	+2 587	42 567
132 934	3 %	4 339	+2 592	26 960
5 467	15 %	820	+220	1 200
1 103	10 %	110	+60	176
3 042	10 %	304	+173	800
2 266	10 %	227	+148	616
1 147	3 %	34	+11	280
1 054	3 %	32	+18	88
4 481	3 %	134	+81	900
17 400	3 %	522	+333	2 980
2 702	3 %	81	+49	900
990	3 %	30	+20	184
2 911	3 %	87	+60	960
1 948	2 %	39	+27	240
7 206	3 %	216	+170	1 016
40 519	2 %	810	+512	8 000
3 625	3 %	109	+87	528
1 740	3 %	52	+41	400
5 052	2 %	101	+77	1 480
8 860	2 %	177	+128	1 940
7 749	3 %	232	+202	800
4 961	2 %	99	+76	1 400
3 286	1 %	33	+22	880
1 142	2 %	23	+19	240
2 217	2 %	44	+37	640
1 592	1 %	16	+14	200
474	1 %	5	+5	112
27 434	3 %	959	+483	14 359
4 728	6 %	278	+159	1 328
1 303	15 %	195	+103	400
157	10 %	16	+11	80
295	3 %	9	+5	120
690	3 %	21	+13	200
721	3 %	22	+15	128
1 562	1 %	16	+13	400
22 705	3 %	681	+324	13 031

ANNEXE C : PORTRAIT DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

L'industrie de la construction est un secteur d'activité économique important au Québec. Ce constat est vrai tant d'un point de vue économique que de celui des emplois qu'elle génère. En effet, on parle d'investissements de près de 48 milliards de dollars en 2013, soit près de 13 % du produit intérieur brut (PIB) de la province. Ce sont aussi 257 800 emplois directs générés en moyenne par mois, soit 1 emploi sur 20 au Québec, de même que des milliers d'emplois dans les autres secteurs. Les caractéristiques particulières de cette industrie qui diffèrent des autres secteurs (fluctuations économiques, mobilité importante de la main-d'œuvre et des entreprises, de même que la main-d'œuvre qui n'a pas de lien d'emploi permanent, instabilité cyclique et saisonnière, syndicalisme) ainsi que les aléas de l'histoire sont autant de raisons qui expliquent la mise en place, en 1968, d'une loi particulière qui lui est exclusive, 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). Le régime de relations du travail particulier à ce secteur et découlant de cette loi en définit le cadre de négociation des conventions collectives, de même que les interventions des représentants des parties patronales et syndicales.

L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION AU QUÉBEC

L'ENCADREMENT

- Le régime de relations du travail dans la construction au Québec a un statut particulier. Il s'agit de l'une des rares industries, avec les secteurs public et parapublic, à ne pas relever du Code du travail. Depuis 1968, la Loi R-20 encadre les relations du travail de ce secteur d'activité et un organisme central, tel que la Commission de la construction du Québec (CCQ) depuis 1987, veille à son administration.
- Le champ d'application de la Loi R-20 couvre une vaste étendue de travaux de construction, mais il comporte également plusieurs exclusions, par exemple la rénovation résidentielle chez un propriétaire occupant, certains travaux des villes, écoles et hôpitaux, certains travaux relatifs à l'exploitation forestière ou minière, les travaux de lignes réalisés par le personnel d'Hydro-Québec, etc.
- Selon les estimations de la CCQ, les travaux couverts par la Loi R-20 représentent environ les deux tiers des travaux de construction.
 - Cependant, pour certains métiers ou occupations, l'activité dans la construction non assujettie à la Loi R-20 est plus importante que dans la construction assujettie. Par exemple, plus de 50 % des personnes exerçant le métier de mécanicien en protection-incendie travaillent dans l'industrie de la construction non assujettie. Les peintres et les poseurs de revêtements souples sont également dans cette situation.

- Par ailleurs, l'industrie de la construction n'est pas la seule option pour la main-d'œuvre des métiers et occupations habituellement exercés dans la construction, d'autres industries pouvant les embaucher.
 - Dans certains métiers, moins de la moitié des personnes travaillent dans l'industrie de la construction. Par exemple, le métier de monteur-mécanicien vitrier est plus présent dans les industries de la fabrication et du commerce de gros et de détail que dans la construction. Les autres industries représentent aussi une part appréciable de l'emploi des monteurs de lignes, des soudeurs et des grutiers, notamment.

LES CARACTÉRISTIQUES DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

- L'industrie de la construction a des caractéristiques particulières qu'on ne retrouve dans aucun autre secteur. Il suffit de penser à la durée limitée des projets, au nombre important de main-d'œuvre et d'entreprises de spécialités différentes qui se succèdent tour à tour sur un chantier, à la quantité élevée de petites entreprises qui forment cette industrie (83 % des entreprises ont moins de cinq salariés), etc.
- L'industrie de la construction se distingue d'abord par la grande mobilité de ses entreprises et de sa main-d'œuvre : d'un chantier à l'autre, d'une région à l'autre et, pour la main-d'œuvre, d'une entreprise à l'autre. Contrairement au secteur manufacturier, où le produit est fabriqué en usine, les entreprises et la main-d'œuvre de cette industrie construisent maisons, écoles, hôpitaux, routes, etc., là où les clients en prennent possession.
- Cette industrie se caractérise également par son instabilité cyclique et saisonnière. En effet, l'activité de construction peut varier considérablement en fonction des investissements (instabilité cyclique) ou des conditions climatiques (instabilité saisonnière). C'est la raison pour laquelle l'industrie doit faire preuve d'une grande souplesse et d'une grande capacité d'adaptation.
 - La variation des investissements, qu'ils soient publics ou privés, entraîne parfois des périodes de forte activité durant lesquelles on assiste à la mise en chantier de grands projets, périodes pouvant être suivies de moments plus calmes.
 - Une bonne partie des activités de construction se déroulant à l'extérieur, elles sont généralement concentrées durant la saison estivale, les mois d'avril à octobre constituant les périodes de l'année où l'activité est plus forte, alors que ceux de décembre et de janvier en constituent les plus faibles.
 - La variation saisonnière est trois fois plus forte dans la construction que pour l'ensemble des industries, et elle est semblable à celle observée dans l'agriculture, la pêche et l'exploitation forestière. Ceci frappe particulièrement les métiers de briqueteur, couvreur, opérateur de pelles et opérateur d'équipement lourd, qui peuvent perdre jusqu'à 50 % des heures moyennes travaillées mensuellement durant l'hiver.
 - Malgré que le volume de travail varie selon les saisons, dans tous les métiers, on trouve de la main-d'œuvre qui travaille toute l'année, et certains métiers sont moins touchés que d'autres par cet effet des saisons. Par exemple, les métiers de mécanicien d'ascenseur, de mécanicien en protection-incendie, de poseur de systèmes intérieurs, d'électricien, de calorifugeur, de frigoriste et de ferblantier ont une saisonnalité très faible.

L'ACCÈS À LA CONSTRUCTION ASSUJETTIE

- Pour travailler dans l'industrie de la construction assujettie à la Loi R-20, il faut détenir un certificat de compétence. Il en existe trois catégories :
 - Certificat de compétence compagnon, pour une personne ayant réussi l'examen de qualification dans l'un ou l'autre des 25 métiers reconnus ;
 - Certificat de compétence apprenti, pour une personne faisant l'apprentissage d'un métier qui, selon le cas, comporte d'une à cinq périodes d'apprentissage d'une durée de 2 000 heures chacune :
 - D'après la réglementation, la personne diplômée d'un programme d'études professionnelles (DEP) peut obtenir sur demande un certificat de compétence apprenti dès qu'un employeur consent à lui fournir une garantie d'emploi de 150 heures,
 - La personne non diplômée doit quant à elle attendre qu'une pénurie soit identifiée par la CCQ, ce qui se produit lorsque les données sur les détenteurs de certificats dans une région et un métier donnés démontrent qu'il reste moins de 5 % de main-d'œuvre inoccupée ;
 - Certificat de compétence occupation (CCO), pour une personne exerçant une activité de construction sur les chantiers à titre de manœuvre, de manœuvre spécialisé ou dans d'autres emplois parfois très spécialisés (soudeur, monteur de lignes, boute-feu, etc.), mais ne comportant pas de processus d'apprentissage réglementé.

L'ORGANISATION DE LA CONSTRUCTION ASSUJETTIE

- Aux fins des conventions collectives, l'industrie de la construction se divise en quatre grands secteurs, soit le secteur du génie civil et de la voirie, le secteur industriel, le secteur institutionnel et commercial (comprenant les immeubles d'habitation de plus de six étages), ainsi que le secteur résidentiel.
- Il existe 25 métiers et une centaine d'occupations exercés dans l'industrie de la construction assujettie. Les premiers sont définis par règlement, les secondes à l'intérieur des conventions collectives de l'industrie de la construction.

ANNEXE D : MISSION DE LA CCQ ET RÔLE DANS LE CADRE DU PAEF

MISSION DE LA COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC

La Commission de la construction du Québec est l'organisme auquel le gouvernement a confié la responsabilité de la mise en œuvre 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) et des règlements qui s'y rattachent.

En tant qu'organisme au service des travailleurs et des employeurs de l'industrie de la construction et responsable de l'administration de programmes qui leur sont destinés, la CCQ doit :

- **Administrer les régimes d'avantages sociaux** négociés dans le cadre des conventions collectives sectorielles et assurer leur développement ;
- **Administrer les fonds** qui lui sont confiés de façon à favoriser la pérennité des programmes qu'ils soutiennent ;
- Satisfaire les besoins de main-d'œuvre et **maintenir ses compétences** à un niveau élevé ;
- **Offrir un service de référence** de main-d'œuvre.

En tant qu'organisme visant la conformité de l'industrie de la construction, la CCQ doit :

- **Assurer le respect des conventions collectives** sectorielles des travailleurs et travailleuses de l'industrie de la construction assujettie à la Loi R-20 et à sa réglementation ;
- **Lutter contre le travail non déclaré**, en vue de favoriser une concurrence loyale entre les entrepreneurs de l'industrie ;
- **Collaborer aux efforts de prévention et de lutte contre la corruption** et à l'application des lois fiscales dans l'industrie de la construction.

RÔLE DE LA COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC DANS LE CADRE DU PAEF

Depuis 1995, la CCQ a le mandat d'élaborer des mesures pour intégrer, maintenir et augmenter le nombre de femmes dans l'industrie de la construction³. De ce fait, la CCQ est responsable de la mise en œuvre du PAEF, selon les deux articles suivants.

L'article 123.1, stipulant que :

« Ces règlements peuvent aussi prévoir des normes différentes à l'égard des femmes, des autochtones, des personnes qui font partie d'une minorité visible en raison de leur race ou de la couleur de leur peau et des immigrants en vue de favoriser leur accès, leur maintien et l'augmentation de leur nombre sur le marché du travail dans l'industrie de la construction. »

L'article 126.0.1, mandant la CCQ de l'élaboration de mesures particulières pour intégrer les femmes dans l'industrie :

« La Commission [de la construction du Québec] 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. Elle doit transmettre au ministre [du Travail], à sa demande, tout rapport ou autre renseignement concernant l'application du premier alinéa dans le délai et suivant la forme qu'il détermine. »

De plus, la CCQ a contribué au Plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2011-2015⁴ par la réalisation de la mesure 38, qui prévoyait la relance du PAEF dans l'industrie de la construction.

³ À la suite du Sommet de la construction au Québec, en 1993, les représentants de l'industrie adoptaient à l'unanimité une résolution pour traiter de l'intégration des femmes dans l'industrie de la construction.

⁴ Voir le site Web Secrétariat à la condition féminine pour obtenir plus de détails : www.scf.gouv.qc.ca