



BILAN 2015-2021 DU PAEF

BILAN DES PHASES 1 ET 2
DU PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ DES FEMMES
DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

TABLE DES MATIÈRES

3	Sommaire	24	ANNEXE 4 : Réalisations des associations patronales et syndicales – phase 2 (2019-2021)
5	Mise en contexte		
7	Cible globale du PAEF	30	ANNEXE 5 : Tableau détaillé des cibles 2015-2021
8	Cibles particulières par métier et occupation	31	ANNEXE 6 : Principaux indicateurs du parcours des femmes
10	Bilan des orientations		
11	Orientation 1 : soutenir le parcours des femmes	32	ANNEXE 7 : Femmes actives – impacts depuis l'implantation des phases 1 et 2 du PAEF (2015-2021)
13	Orientation 2 : créer un milieu favorable, inclusif et respectueux	33	ANNEXE 8 : Entrées de femmes – impacts depuis l'implantation des phases 1 et 2 du PAEF (2015-2021)
14	Orientation 3 : assurer une responsabilité partagée		
16	Conclusion	34	ANNEXE 9 : Entrées selon la diplomation – impacts depuis l'implantation des phases 1 et 2 du PAEF (2015-2021)
18	ANNEXES		
19	ANNEXE 1 : Liste des parties prenantes engagées à l'égard du PAEF	35	ANNEXE 10 : Entreprises embauchant des femmes – impacts depuis l'implantation des phases 1 et 2 du PAEF (2015-2021)
20	ANNEXE 2 : Tableau des 40 mesures du PAEF – phase 1 (2015-2018)		
23	ANNEXE 3 : Tableau des 6 actions – phase 2 (2019-2021)	36	ANNEXE 11 : Moyenne d'heures des femmes – impacts depuis l'implantation des phases 1 et 2 du PAEF (2015-2021)

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

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

SOMMAIRE

Le présent bilan dresse les principaux constats de la présence des femmes sur les chantiers de construction et des réalisations au terme de la phase 1 (2015-2018) et de la phase 2 (2019-2021) du [Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction \(PAEF\) 2015-2024](#).

La présence des femmes dans l'industrie de la construction s'est accélérée, entre 2015 et 2021.

- La cible globale du PAEF, visant à atteindre au moins 3 % de femmes actives, a été atteinte en 2021 : les 6 234 femmes actives représentent 3,27 % de la main-d'œuvre totale, alors que leur part était de 1,49 % en 2015. La hausse entre 2015 et 2021 est plus marquée pour les femmes (+172 %) que les hommes (+22 %). Les chantiers du Québec rejoignent ainsi la moyenne canadienne¹.
- Trois métiers dépassent leur cible : peintre (22,91 % ; cible de 15 %), poseuse de revêtements souples (5,22 % ; cible de 3 %) et charpentière-menuisière (2,15 % ; cible de 2 %) ainsi que l'ensemble des « autres occupations » (4,58 % ; cible de 3 %). La présence des femmes a progressé dans l'ensemble des métiers et occupations de 2015 à 2021, à l'exception des scaphandrières, dont la part a légèrement diminué (de 3,62 % à 3,01 %).
- En regardant les entrées de diplômées, on peut estimer que 66 % des femmes diplômées des programmes d'études en 2021 auraient amorcé une carrière sur les chantiers, comparativement à 71 % des hommes. Ainsi, l'industrie est plus attractive qu'en 2015, et l'écart entre les femmes (35 %) et les hommes (50 %) s'est également réduit.
- En 2021, les femmes représentent 8,93 % de l'ensemble des entrées dans l'industrie, au nombre de 1 933, alors que leur part était de 4,46 % en 2015. On constate une hausse plus importante pour les entrées de femmes (+433 %) que les entrées d'hommes (+153 %) entre 2015 et 2021.
- Les femmes sont de plus en plus nombreuses à travailler avec le statut de compagnon : elles sont 1 025 en 2021, alors qu'elles étaient 591 en 2015. Une hausse plus importante pour les femmes (+73 %) que pour les hommes (+11 %) est observée entre 2015 et 2021.
- En 2021, 15 % des entreprises (3 903) embauchent au moins une femme, alors que c'était le cas pour 8 % des entreprises en 2015 (+100 %).

¹ Les dernières données disponibles de Statistiques Canada (2016) indiquent que la moyenne canadienne de femmes dans l'industrie de la construction est de 3,3 %.

- Une mobilisation des parties prenantes du PAEF est constatée, le constat de la sous-représentation des femmes est reconnu, et des actions sont mises en place tant en formation qu'en emploi pour soutenir le parcours des femmes et créer des milieux favorables, démontrant l'amorce d'un changement de culture dans l'industrie.

Néanmoins, malgré cette accélération de la présence de femmes, leur part et leur nombre demeurent faibles. De plus, des obstacles persistants freinent leur progression tant en formation qu'en emploi dans la construction.

- La part d'entreprises embauchant au moins une femme (15 %) demeure restreinte, et la majorité de ces entreprises (66 %) n'embauchent qu'une femme.
- Le Programme d'obligation contractuelle (POC) n'est pas mis en œuvre dans l'industrie de la construction afin que les contrats publics contribuent à l'égalité des chances en matière d'emploi des femmes sur les chantiers.
- Des études font état de problèmes d'accès à l'industrie de la construction et de maintien en emploi, de discrimination, d'intimidation et de harcèlement dans celle-ci.
- La présence de femmes est concentrée dans certains métiers et occupations, alors que peu de cibles par métier et occupation sont atteintes.
- Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à quitter l'industrie après 1 an (21 % des femmes par rapport à 14 % des hommes). Ce constat est encore plus vrai après 5 ans dans l'industrie (53 % des femmes par rapport à 32 % des hommes).
- Les femmes font 74 % des heures annuelles des hommes en moyenne, une légère hausse depuis 2015 (+2 points de pourcentage). La moyenne d'heures annuelles des femmes (766) demeure plus faible que celle des hommes (1 039), en 2021.
- Sur l'ensemble des femmes qui intègrent l'industrie (diplômées et non diplômées), la part des entrées de femmes ayant un diplôme (17 %) est légèrement plus faible que celle des hommes (23 %), en 2021, et elles sont en nombre limité (321 entrées des femmes ayant un diplôme par rapport à 4 482 entrées d'hommes ayant un diplôme).
- Entre 2015 et 2021, ce sont 464 femmes en moyenne qui obtiennent un diplôme d'un programme d'études menant à la construction. Leur nombre demeure limité (487) en 2021, comparativement aux hommes (6 833), représentant néanmoins 7,13 % de l'ensemble des personnes diplômées.

MISE EN CONTEXTE

Le Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction (PAEF) vise à éliminer les obstacles relatifs à la sous-représentation des femmes dans l'industrie, à accélérer leur présence ainsi qu'à corriger les situations discriminatoires et inéquitables en matière d'emploi.

PAEF 1997-2012

Les parties prenantes de l'industrie de la construction ont identifié ce défi au milieu des années 1990² avec la mise en œuvre d'un premier PAEF, émanant d'une volonté des partenaires paritaires de l'industrie. Le gouvernement a ensuite mandaté la CCQ, via la loi R-20³, afin d'élaborer des mesures pour favoriser l'accès des femmes à l'industrie de la construction, leur maintien en emploi et leur augmentation dans celle-ci. Le bilan du premier programme fait état de résultats mitigés, menant au constat qu'il n'a pas porté ses fruits.

PAEF 2015-2024

Devant cette situation, la CCQ a proposé d'emprunter un chemin différent afin d'accélérer la présence des femmes et de contrer les problèmes encore présents : une approche concertée a été adoptée pour mobiliser l'ensemble des acteurs clés et identifier des actions structurantes. Une consultation a été tenue auprès d'une cinquantaine de parties prenantes – associations patronales et syndicales, ministères et organismes publics, centres de formation professionnelle, groupes de recherche et groupes de développement de la main-d'œuvre féminine.

Novatrice, cette deuxième mouture aborde à la fois les secteurs de la formation et de l'emploi. Il mise sur la responsabilité partagée et la création d'un PAEF d'industrie en vue d'avancer ensemble pour soutenir le parcours des femmes et créer des milieux favorables. En plus d'instaurer les mesures sous sa gouverne, la CCQ assure la coordination, le suivi, la reddition de compte et les évaluations triennales du PAEF.

PHASE 1

La première phase (2015-2018) comprend 40 mesures⁴ portées par la CCQ, 9 ministères et organismes publics, 15 centres de formation professionnelle et l'ASP Construction. Ce sont 12 associations patronales et syndicales, dont les 11 associations reconnues par la loi R-20 et 1 dont l'adhésion est volontaire, qui y ont ajouté des engagements.

² 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.

³ Pour obtenir plus de détails, consultez les articles 126.0.1 et 123.1 de la loi R-20 : *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, RLRQ, chap. R-20.

⁴ Pour obtenir plus de détails, consultez l'état de réalisation à l'annexe 2.

PHASE 2

En plus de poursuivre la réalisation d'actions liées aux 22 mesures de la phase 1 sous sa responsabilité, la CCQ a produit en 2019 le bilan évaluatif de cette phase et a consulté les partenaires pour déposer les principaux constats devant guider les orientations de la phase 2.

La deuxième phase (2019-2021) a dû être adaptée en raison du contexte de la pandémie et de la disponibilité des ressources et des acteurs. Au regard des constats et des orientations du conseil d'administration de la CCQ, la CCQ a développé un plan d'action adapté en 2020-2021 comprenant 6 actions⁵ visant également à contrer les problèmes qui pourraient être exacerbés avec le contexte pandémique. Ce plan a permis de réaliser des actions de collaboration avec des ministères et des organismes gouvernementaux, des actions de concertation avec les associations patronales et syndicales ainsi que des actions de complémentarité avec des groupes d'employabilité.

Le présent bilan fait état des constats au terme des phases 1 et 2 du PAEF.

CIBLE GLOBALE DU PAEF

La cible globale du PAEF consiste à accroître la part et le nombre de femmes qui exercent un métier ou une occupation inclus par la loi R-20, afin de mesurer la présence des femmes indépendamment des fluctuations de l'activité de construction.

- Le PAEF 1997-2012 visait l'intégration de « 2 000 femmes pour les années 2000 ». Son objectif global était d'augmenter à 2 % la présence de femmes actives sur une période de 10 ans.
 - Ce n'est qu'en 2011 que les chantiers ont pu compter 2 077 femmes ;
 - En 2012, 2 191 femmes étaient actives sur les chantiers, représentant 1,34 % de la main-d'œuvre ;
 - La cible de 2 % n'a été atteinte qu'en 2018, avec 2,14 % de femmes actives.
- La phase 1 du PAEF (2015-2018) visait à atteindre au moins 3 % de femmes actives d'ici 2018, reposant sur la moyenne canadienne⁶.
 - En 2018, la cible n'a pas été atteinte : 2,14 % de femmes travaillaient sur les chantiers, soit au nombre de 3 553.
- La phase 2 du PAEF (2019-2021) a prolongé l'atteinte de la cible globale :
 - En 2021, la cible globale de 3 % a été dépassée, avec 3,27 % de femmes actives, représentant 6 234 femmes.

⁶ Au moment de fixer la cible globale du PAEF, en 2015, la moyenne canadienne était de 3,1 %, selon les données les plus récentes disponibles de Statistique Canada (2011). Les dernières données disponibles actuellement de Statistique Canada (2016) indiquent que la moyenne canadienne était sensiblement la même, avec 3,3 %.

CIBLES PARTICULIÈRES PAR MÉTIER ET OCCUPATION

À compter de 2015, l'industrie de la construction s'est dotée de cibles particulières de femmes actives, pour chacun des 25 métiers et chacune des 6 occupations spécialisées de l'industrie de la construction⁷.

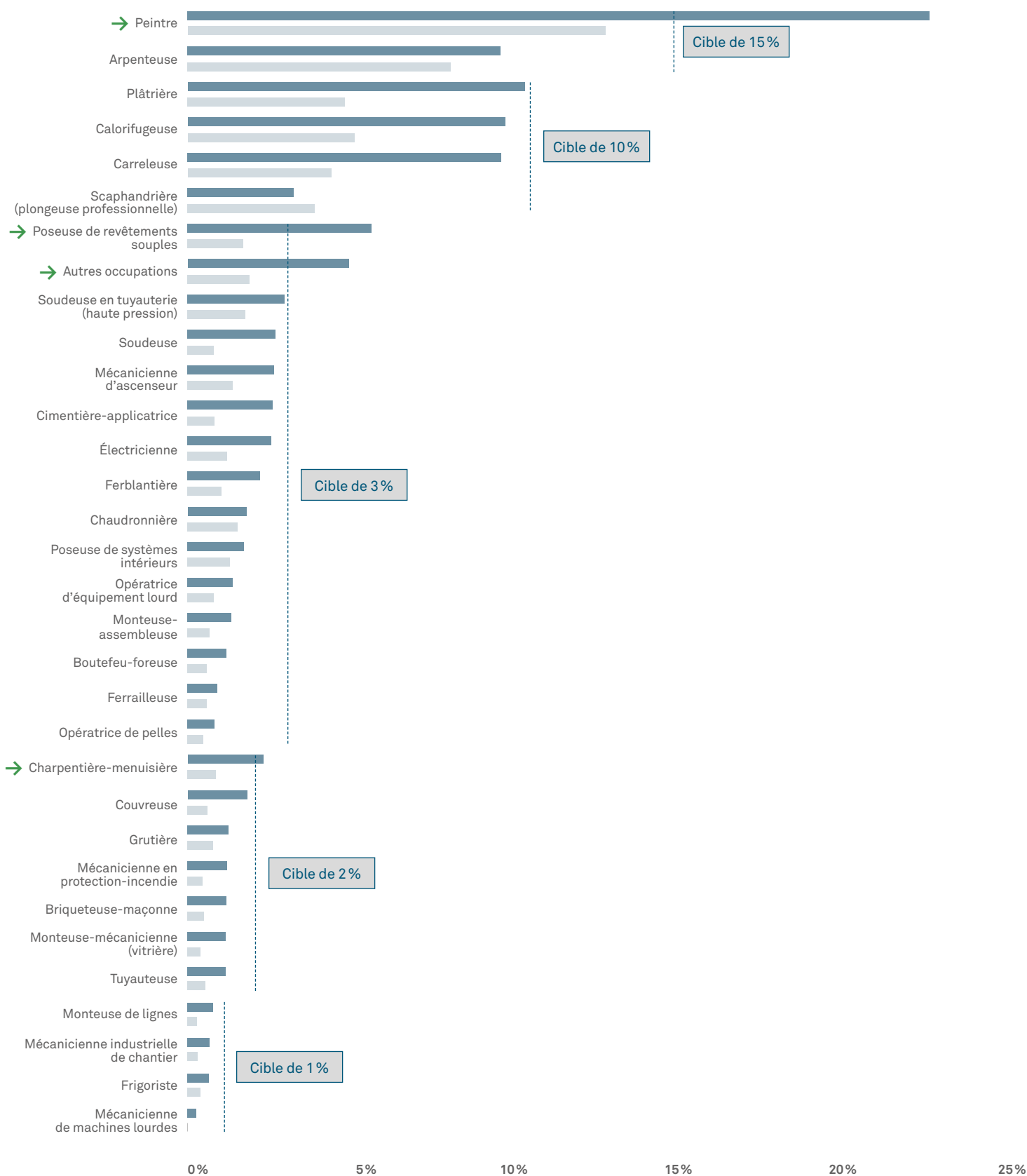
La présence des femmes a progressé dans l'ensemble des métiers et occupations de 2015 à 2021, à l'exception des scaphandrières, dont la part a légèrement diminué.

En 2021, le portrait de l'atteinte des cibles fixées par métier et occupation est le suivant :

- 3 métiers dépassent leur cible : peintre (22,91 % ; cible de 15 %), poseuse de revêtements souples (5,22 % ; cible de 3 %) et charpentière-menuisière (2,15 % ; cible de 2 %). C'est également le cas pour l'ensemble des « autres occupations » (4,58 % ; cible de 3 %) ;
- 10 métiers et 3 occupations spécialisés se rapprochent de leur cible, dont ces 4 sont les plus près de l'atteindre : plâtrière (9,58 % ; cible de 10 %), couvreuse (1,69 % ; cible de 2 %), monteuse de lignes (0,73 % ; cible de 1 %) et soudeuse en tuyauterie (haute pression) (2,75 % ; cible de 3 %) ;
- 12 métiers et 3 occupations spécialisées sont loin de leur cible, dont ces 4, qui sont les plus éloignés : arpenteuse (8,89 % ; cible de 15 %), scaphandrière (3,01 % ; cible de 10 %), ferrailleuse (0,85 % ; cible de 3 %) et opératrice de pelles mécaniques (0,77 % ; cible de 3 %).

⁷ 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.

PART DES FEMMES DANS LES MÉTIERS ET OCCUPATIONS DE LA CONSTRUCTION EN 2015 ET 2021 SELON LES CIBLES PARTICULIÈRES DU PAEF



Légende :

→ Métiers et occupations dépassant leur cible

BILAN DES ORIENTATIONS

Le PAEF s'articule autour de 3 orientations, qui se déclinent en 11 objectifs spécifiques, lesquels se sont traduits par 40 mesures.

3 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

ORIENTATION 1 : SOUTENIR LE PARCOURS DES FEMMES

Les parties prenantes du PAEF se sont engagées à susciter l'intérêt des filles et des femmes pour les métiers et occupations de la construction, simplifier leur accès au programme de formation et à l'industrie, ainsi que favoriser leur diplomation et leur employabilité, notamment via des mesures de redressement temporaires pour corriger la situation de sous-représentation des femmes dans un délai raisonnable.

IMPACTS POSITIFS

Les indicateurs du parcours des femmes démontrent des avancées⁸ entre 2015 et 2021, notamment :

- Une accélération de la présence de femmes actives dans l'industrie ;
- Une hausse des entreprises embauchant au moins une femme ;
- Une augmentation de la part des femmes dans l'ensemble des diplômés, bien que le nombre de femmes nouvellement diplômées soit limité : la diplomation des femmes est moins affectée que celle des hommes dans le contexte de forte activité dans la construction ces dernières années ;
- Une hausse des nouvelles diplômées amorçant une carrière sur les chantiers ;
- Une hausse du nombre d'entrées de femmes ayant un diplôme ;
- Une hausse des entrées de femmes non diplômées, tout comme les hommes notamment en raison de la forte activité économique ;
- Une hausse de la participation des femmes aux activités de perfectionnement.

La réalisation des mesures en lien avec les objectifs spécifiques 1 à 6 a permis **l'amorce du soutien du parcours des femmes tant en formation qu'en emploi**, via notamment ces actions :

- Une mobilisation des centres de formation et des parties prenantes clés pour soutenir la diplomation via diverses actions, telles que la priorisation de places pour les femmes, la désignation de personnes-ressources, la valorisation des milieux inclusifs et sains ;
- Une promotion auprès des femmes et de la mixité en chantier déployée ;

⁸ Pour obtenir plus de détails sur les données, consultez les tableaux en annexe.

- L'implantation de nouvelles mesures réglementaires de redressement d'accès des femmes à l'industrie, qui permet de remplir leur fonction de rattrapage depuis 2016 ;
- Un maillage entre les associations patronales et syndicales et des organismes d'employabilité pour offrir des continuums de services soutenant l'inclusion des femmes dans l'industrie ;
- L'offre d'un programme de formation des femmes en entreprise soutenant l'apprentissage de femmes et de plans de formation d'apprentissage disponibles en ligne ;
- Une priorisation accordée aux femmes inscrites aux activités de perfectionnement.

OBSTACLES PERSISTANTS

Les indicateurs du parcours des femmes démontrent cependant que des freins demeurent⁹, en 2021 :

- Une part restreinte d'entreprises embauchent au moins une femme et la majorité de ces entreprises n'embauchent pas plus d'une femme ;
- Le nombre de femmes actives dans l'industrie demeure restreint ;
- Le taux d'abandon des femmes est élevé ;
- La présence de femmes est concentrée dans certains métiers et occupations ;
- La moyenne d'heures annuelles des femmes est plus faible que celle des hommes ;
- Le nombre de femmes nouvellement diplômées est limité.

Ainsi, des **obstacles demeurent pour soutenir le parcours des femmes** :

- Le Programme d'obligation contractuelle (POC) n'est pas mis en œuvre dans l'industrie de la construction afin que les contrats publics contribuent à l'égalité des chances en emploi des femmes sur les chantiers ;
- Des efforts constants sont nécessaires, d'une part, pour soutenir l'intérêt, la promotion et l'expérimentation des métiers auprès des cohortes de filles et de femmes qui se renouvellent annuellement (élèves, relève, réorientation de carrière, etc.). Et, d'autre part, pour soutenir l'ouverture à la présence des femmes auprès des personnes entourant leur parcours ;
- Peu de modèles de femmes enseignantes sont présents ;

⁹ Pour obtenir plus de détails sur les données, consultez les tableaux en annexe.

- Les programmes et ressources disponibles sont méconnus, et ils ne semblent pas toujours adaptés à l'industrie ;
- L'utilisation des ressources n'est pas étendue à l'ensemble de l'industrie ;
- Il n'y a pas d'indicateurs de maintien pour donner une vue en temps réel¹⁰.

ORIENTATION 2 : CRÉER UN MILIEU FAVORABLE, INCLUSIF ET RESPECTUEUX

Les différents partenaires du PAEF ont identifié des actions en vue de rendre les milieux de formation et de travail plus inclusifs et respectueux des droits de la personne, par la prévention et la mise en œuvre de moyens ciblés afin de lutter plus efficacement contre la discrimination et le harcèlement.

IMPACTS POSITIFS

La réalisation des mesures en lien avec les objectifs spécifiques 7 et 8 a permis **l'amorce d'un soutien aux parties prenantes de l'industrie dans l'offre de milieux inclusifs et sains**, via notamment ces actions :

- Des services d'information et d'accompagnement sont maintenant offerts ;
- De la sensibilisation, des informations et des formations relatives aux milieux sains et inclusifs sont développées et déployées ;
- La réglementation pour l'accès à des installations sanitaires a été modifiée ;
- Des échanges avec les parties prenantes ont permis d'ouvrir le dialogue pour identifier collectivement les problèmes de milieux inclusifs et sains ;
- Une campagne pour déboulonner les mythes a été déployée ;
- Une documentation de la discrimination, l'intimidation et le harcèlement est amorcée.

¹⁰ Il est encore trop tôt pour voir l'impact du PAEF implanté depuis 2015 sur le taux d'abandon des femmes, car la dernière cohorte pouvant être étudiée concernant les abandons est celle de 2016, les cohortes suivantes n'ayant pas encore atteint 5 années complètes d'activité pour déterminer leur taux d'abandon. Pour obtenir plus de détails, consultez l'étude *Les abandons dans l'industrie de la construction au Québec*, 2021, au ccq.org.

OBSTACLES PERSISTANTS

Cependant, des **obstacles demeurent quant à l'offre de milieux inclusifs et sains dans l'ensemble de l'industrie :**

- Des études ainsi que des signalements et plaintes font état de problèmes de discrimination, d'intimidation et de harcèlement dans l'industrie ;
- Les processus de traitement des signalements et plaintes sont sous la responsabilité d'acteurs multiples dans l'industrie de la construction, et le suivi accordé à chaque situation est variable ;
- Les ressources, les droits, les recours et les responsabilités des différents acteurs de l'industrie sont complexes, constituant un défi pour les victimes ainsi que les différents acteurs concernés de s'y retrouver, et ce, malgré les efforts de la CCQ et des différentes parties prenantes pour faciliter l'accès aux informations ;
- Il n'y a pas d'indicateurs de milieux inclusifs et sains dans l'industrie.

ORIENTATION 3 : ASSURER UNE RESPONSABILITÉ PARTAGÉE

L'industrie se devait de réussir là où elle avait échoué avec le premier programme. Cette responsabilité repose sur les épaules de tous les acteurs concernés : la CCQ, les associations patronales et syndicales, les entreprises, la main-d'œuvre, les centres de formation, les organismes publics et de recherche ainsi que les organismes de développement de la main-d'œuvre féminine. Des mesures ont été identifiées pour assurer une responsabilité partagée.

IMPACTS POSITIFS

La réalisation des mesures en lien avec les objectifs spécifiques 9, 10 et 11 ont permis **l'amorce d'une responsabilité partagée entre les parties prenantes de l'industrie ainsi qu'une visibilité des réalisations et impacts sur la présence des femmes sur les chantiers**, via notamment ces actions :

- Des personnes-ressources PAEF sont désignées et des personnes dirigeantes sont engagées pour chacun des partenaires du PAEF ;
- Des redditions de compte et une documentation de la présence des femmes sont diffusées ;

- La campagne de communication La mixité en chantier concertée et des promotions du PAEF sont déployées ;
- Un guide d'utilisation de la communication épïcène est publié ;
- Des initiatives des groupes communautaires et universitaires contribuant au PAEF sont soutenues.

OBSTACLES PERSISTANTS

Cependant, des **obstacles demeurent pour soutenir de manière constante la mobilisation de l'ensemble des parties prenantes à une responsabilité partagée :**

- Un allègement de la reddition de compte est souhaité ;
- L'application de l'analyse différenciée selon le sexe (ADS) est restreinte ;
- Peu de femmes sont présentes dans les postes décisionnels et de représentation des organisations de l'industrie ;
- Des efforts constants pour soutenir la mobilisation des parties prenantes sont nécessaires.

CONCLUSION

Les phases 1 et 2 du PAEF (2015-2021) marquent certes une accélération de la présence des femmes, des entrées de femmes dans l'industrie et d'entreprises embauchant au moins une femme permettant ainsi aux chantiers du Québec de rejoindre la moyenne canadienne. La cible globale d'au moins 3 % de femmes actives est atteinte en 2021, avec 3,27 % de femmes, soit 2 634. Elles obtiennent de plus en plus le titre de compagnon et l'industrie est plus attractive qu'en 2015 auprès des femmes diplômées des programmes d'études.

Un changement de culture s'opère, dans l'industrie : le constat de la sous-représentation des femmes est reconnu, et la mobilisation de l'ensemble des parties prenantes a permis l'amorce d'actions soutenant le parcours des femmes et l'offre de milieux inclusifs et sains.

La réduction des écarts entre les femmes et les hommes s'amorce, quoique le nombre et la part de femmes demeurent faibles dans l'industrie. Des obstacles persistants demeurent, limitant la progression des femmes tant en formation qu'en emploi dans la construction, tels que :

- La part d'entreprises embauchant au moins une femme demeure restreinte, et la majorité de ces entreprises n'embauchent qu'une femme ;
- Le Programme d'obligation contractuelle (POC) n'est pas mis en œuvre dans l'industrie de la construction afin que les contrats publics contribuent à l'égalité des chances en matière d'emploi des femmes sur les chantiers ;
- Des études font état de problèmes d'accès à l'industrie de la construction, de maintien en emploi ainsi que de discrimination, d'intimidation et de harcèlement dans celle-ci ;
- Le taux d'abandon des femmes est plus élevé que chez les hommes ;
- La présence de femmes est concentrée dans certains métiers et occupations, et peu de cibles par métier et occupation sont atteintes ;
- La moyenne d'heures annuelles des femmes est plus faible que celle des hommes ;

- Sur l'ensemble des entrées dans l'industrie, la part des entrées de femmes ayant un diplôme est légèrement plus faible que chez les hommes, et elles sont en nombre limité ;
- Le nombre de femmes nouvellement diplômées des programmes d'études demeure limité ;

Ces constats des deux premières phases du PAEF (2015-2021) permettront d'orienter l'élaboration de la phase 3 du PAEF afin d'identifier les actions structurantes les plus pertinentes permettant de contrer efficacement les obstacles persistants freinant la progression de la présence des femmes dans l'industrie de la construction.

ANNEXES

ANNEXE 1 : LISTE DES PARTIES PRENANTES ENGAGNÉES À L'ÉGARD DU PAEF

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

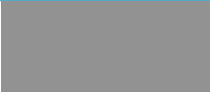
ANNEXE 2 : TABLEAU DES 40 MESURES DU PAEF – PHASE 1 (2015-2018)

Le tableau présente l'état de réalisation des 40 mesures du PAEF au 31 décembre 2018 :

Complétée  Non complétée 

Ce sont 22 des 40 mesures qui sont complétées, dont 9 des 13 mesures de redressement sont complétées. Pour obtenir plus de détails sur les réalisations de chacune des 40 mesures, consultez les bilans annuels du PAEF, au ccq.org.

ORIENTATION 1 – SOUTENIR LE PARCOURS DES FEMMES

Mesure de redressement (R)	Note : Libellé simplifié des mesures ; consultez le PAEF, pour obtenir les libellés détaillés.	État de réalisation (au 31 décembre 2018)	Responsables
OBJECTIF 1 : SUSCITER L'INTÉRÊT ET L'OUVERTURE À LA PRÉSENCE DES FEMMES SUR LES CHANTIERS			
Mesure 1	Promouvoir la diversification des choix professionnels et la mixité en chantier		CCQ, MTESS (Services Québec), MIFI, MEQ, CFP, SAA
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	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		MTESS (Services Québec)
R Mesure 3	Considérer l'atteinte des cibles du PAEF dans l'avis au ministère de l'Éducation des estimations de diplomation requise dans les différents métiers et occupations de la construction		CCQ
R Mesure 4	Priorité d'accès aux femmes aux programmes d'études		CFP
Mesure 5	Poursuivre la formation dans les centres de formation professionnelle (CFP) aux notions de mixité, de droits et de responsabilités en matière de droits de la personne		CFP
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		CFP
Mesure 7	Identifier une personne-ressource dans le centre de formation soutenant l'inclusion des femmes et le personnel		CFP
R Mesure 8	Souscrire à un programme d'égalité en emploi et favoriser l'embauche d'enseignantes		CFP
Mesure 9	Demander aux CFP et 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		MEQ
Mesure 10	S'assurer que les tests d'admission sont exempts de biais discriminants (programmes d'études)		CFP
Mesure 11	Communiquer et expérimenter les réalités des chantiers en cours de formation		CFP
Mesure 12	Identifier et adapter les méthodes de formation, d'apprentissage et de travail à la morphologie des femmes		CFP
Mesure 13	Mener des projets pilotes, notamment soutenir les diplômées dans la recherche d'emploi		CFP
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			
R Mesure 14	Modifier les règles permettant de délivrer un certificat de compétence aux diplômées sans lettre d'engagement		CCQ
R Mesure 15	Pour l'exercice du Cours de connaissance générale de l'industrie de la construction (CCGIC) : une femme diplômée dans l'une des 6 occupations spécialisées qui n'a pas été sélectionnée lors du tirage au sort annuel est automatiquement admise au CCGIC		CCQ
R Mesure 16	Modifier les règles permettant de délivrer un certificat de compétence aux femmes non diplômées ayant une garantie d'emploi		CCQ

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

R	Mesure 17	Proposer des modifications au <i>Règlement sur les contrats de travaux de construction des organismes publics</i> 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		SCT
---	-----------	---	--	-----

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		CCQ
	Mesure 19	Prendre en compte le domaine de la construction dans les travaux du Comité interministériel pour l'accès et le maintien des femmes dans les métiers traditionnellement masculins		SCF
R	Mesure 20	Modifier les règles pour soutenir l'intégration et la rétention des femmes en chantier (ratios compagnons-apprentis, mobilité provinciale)		CCQ

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

R	Mesure 21	Mettre en œuvre le Programme pour la formation des femmes en entreprise		CCQ
	Mesure 22	Créer des carnets d'apprentissage qualitatifs pour soutenir les apprentissages en chantier		CCQ
R	Mesure 23	Favoriser l'admission des femmes aux activités de perfectionnement du Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction (FFSIC) – inscription des femmes priorisée		CCQ
	Mesure 24	Modifier les règles permettant de reconnaître pour le classement dans l'apprentissage les heures travaillées dans un secteur non assujéti à la loi R-20		CCQ

ORIENTATION 2 – CRÉER UN MILIEU FAVORABLE, INCLUSIF ET RESPECTUEUX

Mesure de redressement (R)	Note : Libellé simplifié des mesures ; consultez le PAEF, pour obtenir les libellés détaillés.	État de réalisation (au 31 décembre 2018)	Responsables
----------------------------	--	---	--------------

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)		CCQ
R	Mesure 26	Offrir un service de mentorat aux femmes afin de soutenir leur intégration et leur rétention dans l'industrie		CCQ
R	Mesure 27	Mettre en place un lieu permettant de jumeler les femmes qui veulent travailler sur les chantiers et les entreprises		CCQ
	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		CCQ

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 CNESST et la 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		CCQ, CNESST
	Mesure 30	Offrir des formations aux personnes qui influencent le parcours des femmes, en incluant des notions de mixité et de respect des droits		ASP Construction, CCQ, CNESST, RBQ
	Mesure 31	Favoriser l'élimination des stéréotypes et des préjugés à l'égard des métiers traditionnellement masculins		SCF, MEQ

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).		RBQ
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. Diffuser les résultats et solutions sur les plateformes d'information et de formation de l'ASP Construction b) Assurer la vérification, lors de plaintes, des enjeux touchant la santé psychologique c) Rendre efficient l'accès à des installations sanitaires adéquates sur les chantiers		ASP Construction, CNESST
Mesure 35	Évaluer les impacts du Carnet référence construction sur l'égalité des chances en emploi		MTRAV

ORIENTATION 3 – ASSURER UNE RESPONSABILITÉ PARTAGÉE

Mesure de redressement (R)	Note : Libellé simplifié des mesures ; consultez le PAEF, pour obtenir les libellés détaillés.	État de réalisation (au 31 décembre 2018)	Responsables
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.		CCQ
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		CCQ, TOUS
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		CCQ, TOUS
Mesure 39	Concevoir une politique globale pour l'application d'une communication épicienne par la CCQ et la rendre disponible		CCQ, CFP
OBJECTIF 11 : CRÉER UN PROGRAMME DE SOUTIEN FINANCIER POUR DES INITIATIVES CONTRIBUANT À L'ATTEINTE DES OBJECTIFS DU PAEF			
R Mesure 40	Accorder un soutien financier aux initiatives des groupes communautaires et des organismes de recherche contribuant au PAEF		CCQ

ANNEXE 3 : TABLEAU DES 6 ACTIONS – PHASE 2 (2019-2021)

Le tableau présente l'état de réalisation des actions du PAEF – phase 2 – au 31 décembre 2021 :

Complétée 

Non complétée 

Ce sont 4 des 6 actions qui sont complétées, dont la mesure de redressement.

Les autres mesures se poursuivent.

PLAN D'ACTION 2020-2021 PAEF

Mesure de redressement (R)	Description des actions	État de réalisation (au 31 décembre 2021)	Responsables (Collaboration)	Principales réalisations
Action 1	Implantation de tables de concertation pour une industrie inclusive		CCQ	- Optimisation des efforts vers des actions d'industrie - Renforcement de la mobilisation et de la collaboration des personnes-ressources PAEF, dont les associations patronales et syndicales ainsi que les organismes d'employabilité spécialisés dans le développement de la main-d'œuvre féminine
Action 2	Soutenir les entreprises pour permettre l'intensification de l'offre de climats inclusifs et sains dans l'industrie de la construction		CCQ (SCF)	- Amorce d'un projet pilote visant à recenser les pratiques porteuses et à développer un modèle d'accompagnement des entreprises - Création d'un sondage auprès de la main-d'œuvre et des entreprises pour avoir une vue sur le phénomène de discrimination, d'intimidation et de harcèlement dans l'industrie
Action 3	Sensibiliser, mobiliser et promouvoir des climats sains et inclusifs		CCQ	Lancement d'une campagne de sensibilisation visant à dénoncer la discrimination, l'intimidation et le harcèlement, en collaboration avec le CIAFT et les associations patronales et syndicales. Deux capsules (<i>Ouvrons les chantiers aux femmes, tout le monde y gagne</i> et <i>Chantiers inclusifs pour la diversité, tout le monde y gagne</i>) permettent d'encourager les entreprises, les centres de formation et les acteurs clés à adopter des politiques de tolérance zéro sur les chantiers
R Action 4	Soutenir une concertation nationale et régionale dans le but de renforcer les efforts soutenant la participation des femmes dans l'industrie de la construction		SCF-CCQ	- Partage et développement d'expertise entre les organismes d'employabilité spécialisés dans le développement de la main-d'œuvre féminine pour soutenir les femmes en construction - Développement de maillages structurants entre les organismes d'employabilité, les entreprises ainsi que les associations patronales et syndicales pour soutenir le parcours d'employabilité des femmes
Action 5	Soutenir l'utilisation par l'industrie des programmes et des services publics		MTESS (Services Québec) -CCQ	Collaboration avec Services Québec pour favoriser l'intégration des personnes sous-représentées en facilitant l'application de la subvention salariale et pour soutenir les entreprises en matière de gestion des ressources humaines
Action 6	Soutenir des initiatives valorisant la conciliation famille-travail (CFT)		Ministère de la Famille-SCF (CCQ)	- Participation à un projet pilote visant la valorisation de la paternité et de la coparentalité en accompagnant, dans l'acquisition de pratiques en matière de CFT, des entreprises œuvrant dans les milieux traditionnellement masculins, dont la construction. - Planification d'échanges entre le ministère de la Famille et les associations patronales et syndicales en vue d'informer les parties prenantes de l'industrie des ressources disponibles et d'identifier les besoins de l'industrie afin de diffuser des outils de promotion en matière de CFT adaptés à l'industrie

ANNEXE 4 : RÉALISATIONS DES ASSOCIATIONS PATRONALES ET SYNDICALES – PHASE 2 (2019-2021)

ASSOCIATION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC (ACQ)

- Réalisation de la 4^e édition du colloque Construire se conjugue au féminin à l'automne 2019.
- En collaboration avec la CMEQ, envoi de plus de 2 000 certificats Mention Mixité aux entreprises embauchant des femmes.
- 2019, 2020, 2021 : remise du prix Construire se conjugue au féminin lors du congrès annuel de l'ACQ.
- Plusieurs formations données en entreprise *Le harcèlement, c'est tolérance zéro* et explication de l'importance d'avoir un climat de travail sain et exempt de harcèlement.
- Création de 8 capsules vidéo mettant en lumière le travail de femmes œuvrant dans la construction à travers le monde.

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

- Remise du prix Reconnaissance-mixité au congrès et production de capsules vidéo au congrès 2019-2020-2021, et publication de ces dernières dans nos médias sociaux.
- Mention de l'importance des femmes dans l'industrie (présence de Diane Lemieux dans le magazine de l'ACRGQTQ et au congrès, ainsi que lors de l'assemblée générale des membres (2019 à 2021)).
- Présence de femmes dans les vidéos produites par l'ACRGQTQ destinées à ses médias sociaux.
- Formation offerte par l'ACRGQTQ sur le harcèlement sexuel et psychologique.
- Production de diverses affiches sur la sensibilisation contre le harcèlement.

ASSOCIATION DES ENTREPRENEURS EN CONSTRUCTION DU QUÉBEC (AECQ)

- Modification du cours Santé et sécurité générale sur les chantiers de construction (ASP Construction), de manière à augmenter le contenu visant à contrer les comportements de discrimination, d'intimidation et de harcèlement sur les chantiers.
- Désignation de femmes au conseil d'administration de l'AECQ. Le conseil compte maintenant 5 femmes sur 16 membres, dont la présidente.
- Appui à la modification des critères de sélection pour le cours d'agent de sécurité (collège Ahuntsic), permettant à davantage de femmes détenant une expérience pertinente en santé et sécurité du travail d'accéder au cours.
- Recommandation formulée au gouvernement du Québec à l'effet de nommer une femme entrepreneure comme personne désignée par l'AECQ au conseil d'administration de la CCQ.

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

- Création, en février 2021, d'une section dédiée aux femmes sur le blogue de l'Association, Construire au féminin sur notre plateforme Québec Habitations. Plus de 26 articles publiés, tels que 14 portraits de femmes œuvrant dans l'industrie de la construction. Le tout représente 13,2 % de nos publications sur le blogue Construire au féminin, en 2021. Plus de 4 511 pages de Construire au féminin vues, en 2021. Campagne Construire au féminin lancée sur les réseaux sociaux en avril 2021 qui a obtenu 21 674 impressions Facebook (au cours du mois de mars avec les différentes publications des articles) et 395 interactions. Pour LinkedIn, en 2021, 3 publications diffusées, qui ont mené à 2 548 vues et 40 interactions.
- Lancement d'un concours de photos qui a eu lieu durant la période du 7 juillet au 8 septembre 2021 et qui visait à mettre en valeur les femmes qui œuvrent dans l'industrie de la construction et dans lequel nous invitons les travailleuses de l'industrie à nous envoyer des photos qui illustraient leur quotidien sur les chantiers.
- Utilisation des photos du concours pour plusieurs publications, telles que nos calendriers muraux et de table, dont plus de 55 000 copies distribuées aux entrepreneurs et plus de 10 925 consultations de la publication IC Spécial Paie de janvier 2021 et de janvier 2022. Notre Guide-conseils express 2021-2025 (794 copies distribuées) a également mis en valeur des photos issues du concours.

- Remise de 14 bourses dans le cadre de la Journée internationale de la femme, le 8 mars 2021, auprès de la clientèle féminine en formation dans les métiers de l'industrie de la construction.
- Création d'une formation spécifique sur le harcèlement psychologique donnée sous forme de webinaire.

ASSOCIATION PATRONALE DES ENTREPRISES EN CONSTRUCTION DU QUÉBEC (APECQ)

- Lancement d'un programme de formation RBQ en anglais (plusieurs femmes se sont inscrites car elles ne maîtrisent pas le français et donc n'avaient pas la possibilité de devenir entrepreneures en construction).
- Formation sur la réglementation de l'industrie de la construction avec résumé des mesures d'accès pour les femmes.
- Partenariat avec Ensemble pour la construction (EPC), une organisation gérée par des femmes qui militent pour le partage des connaissances dans l'industrie de la construction et le maillage des différents intervenants.

CENTRALE DES SYNDICATS DÉMOCRATIQUES (CSD CONSTRUCTION)

- Information et sensibilisation auprès des membres, des élus et du personnel à la cause des femmes sur les chantiers de construction lors des diverses rencontres et lors des assemblées du syndicat.
- Dans le cadre de la formation Initiation à la vie syndicale (IAS), destinée aux membres de la CSD Construction, le sujet des femmes dans l'industrie a été mis de l'avant, notamment en lien avec le harcèlement en chantier, pour aider et appuyer le travail des femmes afin de les maintenir en emploi et de leur permettre une qualité de vie au travail. Les mesures concernant les femmes dans le cadre des bassins de main-d'œuvre ont également été présentées. Formation spéciale destinée aux membres du personnel de la CSD Construction pour leur permettre de reconnaître et de prévenir le harcèlement sur les chantiers de construction, et de savoir comment gérer un dossier de harcèlement au travail.
- Dans le cadre du Programme d'aide à la sensibilisation des personnes salariées et des travailleurs autonomes en matière de harcèlement psychologique ou sexuel au travail, la CSD Construction a développé le projet Déconstruire le harcèlement sexuel dans le milieu de la construction, afin de sensibiliser, d'informer et d'outiller, en matière de harcèlement sexuel au travail, les travailleuses et les travailleurs de la construction membres de la CSD Construction.

- Partage de différents contenus du PAEF ainsi que de ceux de l'organisme Action travail des femmes (ATF) sur les réseaux sociaux de la CSD Construction et en personne lors des rencontres en chantier.
- Infolettres destinées aux membres pour les informer sur les statistiques des femmes sur les chantiers et leur présenter diverses travailleuses et conseillères syndicales (notons que la CSD Construction embauche 2 femmes conseillères sur les chantiers).

CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX (CSN-CONSTRUCTION)

- Une formation a été donnée à toute notre équipe de représentantes et représentants, élues et élus ainsi que salariées et salariés pour savoir comment intervenir auprès des travailleuses en matière de harcèlement et de violence à caractère sexuel ou sexiste.
- Lors des rencontres de cohortes étudiantes pour les métiers et occupations de l'industrie de la construction, nous sensibilisons les élèves à la présence et aux enjeux que peuvent rencontrer des femmes sur les chantiers, puisque la majorité des présentations sont effectuées par une femme ainsi que par la personne représentant la région concernée.
- En plus d'avoir un poste réservé à une femme au comité exécutif de la CSN-Construction, nous avons élargi de façon encore plus démocratique le vote lors des congrès à tous nos membres par le biais d'un vote électronique.
- Nous continuons à collaborer avec la CCQ et tous les organismes qui ont des projets concernant les enjeux, le maintien et l'accès des femmes à l'industrie de la construction.
- Poursuite des revendications concernant les femmes lors des négociations de l'industrie de la construction de 2021 auprès des toutes les instances gouvernementales et sur les médias sociaux, entre autres pour l'obligation d'embauche de femmes dans les contrats gouvernementaux, pour les retraits préventifs et congés de maternité plus adéquats, et pour la conciliation famille-travail, la sécurité d'emploi, etc.

CONSEIL PROVINCIAL DU QUÉBEC DES MÉTIERS DE LA CONSTRUCTION (INTERNATIONAL) (CPQMCI)

- Création d'un comité permanent des femmes de métier du CPQMCI (et de comités spécifiques pour certains métiers) ayant pour mandat de définir des actions concernant les réels enjeux rencontrés par les femmes, et susciter la mobilisation et l'implication des travailleuses autour de ceux-ci.
- Se faire le porte-parole de nos travailleuses dans la dénonciation des mesures et des situations qui ont un impact négatif en regard de leur intégration et leur maintien dans l'industrie (réglementations et conventions collectives) et promotion du principe d'obligation contractuelle pour l'octroi de contrats publics.
- Promouvoir la compétence et la place des travailleuses via des campagnes de promotion et de sensibilisation (ex. : la campagne Je supporte mes consœurs du CPQMCI), et soutenir leur accès à des fonctions de supervision en chantier.
- Formation des représentants syndicaux du CPQMCI en matière d'intimidation et de harcèlement (environnement légale et recours existants).
- Collaboration avec différents groupes d'aide et des défenses des droits des femmes, tels qu'action travail des femmes (ATF) et le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT).

CORPORATION DES MAÎTRES ÉLECTRICIENS DU QUÉBEC (CMEQ)

- Poursuite de l'attribution de certificats Mention Mixité aux entreprises embauchant des femmes, en collaboration avec l'ACQ.
- Soutien au projet Femmes branchées à titre de partenaire : la corporation a rencontré les étudiantes en électricité pour les informer de la corporation, de la persévérance scolaire et de l'importance de la diplomation.
- Emphase pour maximiser la visibilité des femmes dans les communications et publications de la corporation (ex. : rapport annuel, *E²Q*, *L'informel*) et utilisation d'une communication épïcène avec un souci de féminiser les termes.
- Des efforts conscients et significatifs ont été réalisés pour attirer des candidatures féminines dans les différents postes de représentation et décisionnels de la corporation, notamment au comité exécutif, où siègent 2 femmes sur 10 membres, dont 1 est présidente provinciale.
- Développement et diffusion d'un canevas de politique pour prévenir et contrer le harcèlement psychologique afin d'outiller les entreprises membres de la corporation.

CORPORATION DES MAÎTRES MÉCANICIENS EN TUYAUTERIE DU QUÉBEC (CMMTQ)

- Remise annuelle de la bourse Jocelyne-Meunier-Desjardins, d'une valeur de 1 000 \$, à une étudiante au DEP afin de souligner son engagement dans un métier non traditionnel pour les femmes. Elle est remise à une étudiante ayant complété au moins 600 heures de cours à temps plein d'un programme menant à l'obtention d'un diplôme d'études professionnelles (DEP) en plomberie-chauffage.
- Parution d'articles dans la revue *IMB* (revue mensuelle envoyée à 6 500 entrepreneurs membres de la CMMTQ et intervenants de l'industrie de la mécanique du bâtiment) au sujet des boursières et des anciennes lauréates pour faire le point sur leur processus de carrière plusieurs années après avoir reçu la bourse.
- Offre de la formation *Sensibilisation à l'intégration des femmes au sein d'une équipe de travail* aux entrepreneurs en mécanique du bâtiment membres de la CMMTQ ainsi qu'aux non-membres.

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

- Appuyer et faire évoluer le comité des travailleuses pour l'intégrer dans toutes les facettes de notre activité syndicale. Encourager et épauler le développement de comité de travailleuses dans nos syndicats affiliés afin d'avoir plus de voix de travailleuses au sein de notre fédération.
- Soutenir nos syndicats affiliés dans le traitement des plaintes en matière de harcèlement sexuel et psychologique, analyser leurs besoins en la matière et former l'ensemble de nos représentants et représentantes.
- Lutter pour la formation professionnelle et s'assurer que des mesures sont mises en place pour augmenter la rétention des femmes dans la construction.
- Lutter et intervenir sur les chantiers pour la santé des travailleuses, entre autres en exigeant la présence d'installations sanitaires adaptées aux femmes et pour rendre plus accessible le programme Maternité sans danger aux travailleuses précaires de la construction.
- Mettre de l'avant les travailleuses dans nos communications et la représentation de notre fédération.

SYNDICATS QUÉBÉCOIS DE LA CONSTRUCTION (SQC)

- Accueillir les nouvelles travailleuses membres du SQC et les soutenir dans leur parcours professionnel.
- Participer à différents projets structurants traitant de la condition féminine dans les milieux de travail traditionnellement masculins.
- 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.
- Promouvoir les mesures du PAEF afin de favoriser la présence des femmes sur les chantiers de construction.
- Former les représentants de notre association aux notions de droits et de 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 problème.

ANNEXE 5 : TABLEAU DÉTAILLÉ DES CIBLES 2015-2021

MÉTIER / OCCUPATION	PART DE FEMMES		Cible par métier / occupation 2021	Écart de la part 2021-2015	NOMBRE DE FEMMES		Écart du nombre 2021-2015
	2015	2021			2015	2021	
Mécanicienne de machines lourdes	0,00 %	0,25 %	1 %	0,25 %	0	1	1
Frigoriste	0,37 %	0,61 %	1 %	0,24 %	13	28	15
Mécanicienne industrielle de chantier	0,29 %	0,62 %	1 %	0,33 %	3	6	3
Monteuse de lignes	0,26 %	0,73 %	1 %	0,48 %	3	9	6
Tuyauteuse	0,51 %	1,08 %	2 %	0,57 %	46	112	66
Monteuse-mécanicienne (vitrière)	0,37 %	1,09 %	2 %	0,72 %	9	30	21
Briqueuse-maçon	0,47 %	1,11 %	2 %	0,65 %	23	59	36
Mécanicienne en protection-incendie	0,43 %	1,12 %	2 %	0,69 %	5	18	13
Grutière	0,73 %	1,16 %	2 %	0,44 %	12	22	10
Couvreuse	0,56 %	1,69 %	2 %	1,13 %	31	106	75
Charpentière-menuisière	0,80 %	2,15 %	2 %	1,36 %	325	1 168	843
Opératrice de pelles	0,44 %	0,77 %	3 %	0,33 %	30	69	39
Ferrailleuse	0,54 %	0,85 %	3 %	0,31 %	8	17	9
Boutefeu-foreuse	0,55 %	1,10 %	3 %	0,55 %	3	7	4
Monteuse-assembleuse	0,62 %	1,24 %	3 %	0,62 %	19	42	23
Opératrice d'équipement lourd	0,75 %	1,29 %	3 %	0,54 %	45	86	41
Poseuse de systèmes intérieurs	1,21 %	1,61 %	3 %	0,40 %	32	48	16
Chaudronnière	1,43 %	1,67 %	3 %	0,24 %	10	11	1
Ferblantière	0,96 %	2,06 %	3 %	1,10 %	43	105	62
Électricienne	1,12 %	2,38 %	3 %	1,25 %	193	489	296
Cimentière-applicatrice	0,76 %	2,42 %	3 %	1,66 %	22	90	68
Mécanicienne d'ascenseur	1,29 %	2,46 %	3 %	1,17 %	14	31	17
Soudeuse	0,75 %	2,49 %	3 %	1,74 %	2	9	7
Soudeuse en tuyauterie (haute pression)	1,64 %	2,75 %	3 %	1,11 %	9	17	8
Autres occupations	1,76 %	4,58 %	3 %	2,82 %	350	1 219	869
Poseuse de revêtements souples	1,58 %	5,22 %	3 %	3,63 %	19	65	46
Scaphandrière (plongeuse professionnelle)	3,62 %	3,01 %	10 %	-0,61 %	5	5	0
Carreleuse	4,08 %	8,91 %	10 %	4,83 %	100	252	152
Calorifugeuse	4,74 %	9,02 %	10 %	4,28 %	50	104	54
Plâtrière	4,47 %	9,58 %	10 %	5,11 %	135	361	226
Arpenteuse	7,48 %	8,89 %	15 %	1,42 %	80	126	46
Peintre	11,87 %	22,91 %	15 %	11,05 %	650	1 522	872

CIBLE GLOBALE							
Total des femmes actives	1,49 %	3,27 %	3 %	1,78 %	2 289	6 234	3 945

Légende des cibles modulables par métier et occupations :

- Cible 1 %
- Cible 2 %
- Cible 3 %
- Cible 10 %
- Cible 15 %
- Cible globale 3 %

ANNEXE 6 : PRINCIPAUX INDICATEURS DU PARCOURS DES FEMMES

2021

SITUATION DES FEMMES

6 234

FEMMES ACTIVES

3 903

D'ENTREPRISES EMBAUCHENT DES FEMMES

1 025

FEMMES AVEC LE STATUT DE COMPAGNON

Les femmes font

74%

des heures des hommes en moyenne/an

53%

DES FEMES ABANDONNENT* APRÈS 5 ANS

SITUATION DES FEMMES PAR RAPPORT AUX HOMMES

Écart important en nombre par rapport à 184 203 hommes actifs

Part restreinte 15% des 26 574 entreprises totales embauchent des femmes

Écart important en nombre par rapport à 98 132 hommes compagnons

Écart de 274 heures entre les femmes (766) et les hommes (1 039)

Écart important par rapport à 32% des hommes

2015-2021

SITUATION DES FEMMES

Augmentation marquée (+172%)

Augmentation marquée (+100%)

Augmentation marquée (+73%)

Augmentation des heures moyennes/an (+101 heures)

Stable

SITUATION DES FEMMES PAR RAPPORT AUX HOMMES

Hausse plus importante que celle des hommes (+22%)

Hausse des entreprises embauchant des femmes (8% à 15%)

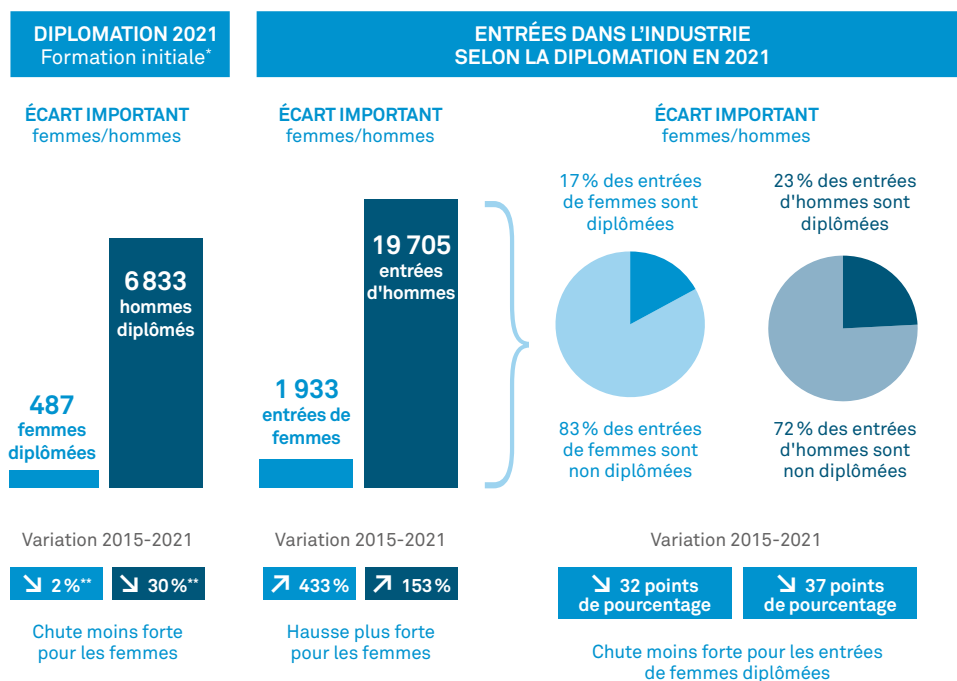
Hausse plus importante que celle des hommes (+11%)

Légère progression (+2 points de pourcentage)

Écart stable par rapport aux hommes

*Note: Il est encore trop tôt pour voir l'impact du PAEF implanté depuis 2015 sur le taux d'abandon des femmes, car la dernière cohorte pouvant être étudiée concernant les abandons est celle de 2016, les cohortes suivantes n'ayant pas encore atteint 5 années complètes d'activité pour déterminer leur taux d'abandon.

Pour obtenir plus de détails, consultez *Les abandons dans l'industrie de la construction au Québec*, au ccq.org.



« En regardant les entrées de diplômées, on peut estimer que 66 % des femmes diplômées des programmes d'études en 2021 auraient amorcé une carrière sur les chantiers, comparativement à 71 % des hommes. Ainsi, l'industrie est plus attractive qu'en 2015, et l'écart entre les femmes (35 %) et les hommes (50 %) s'est également réduit. »

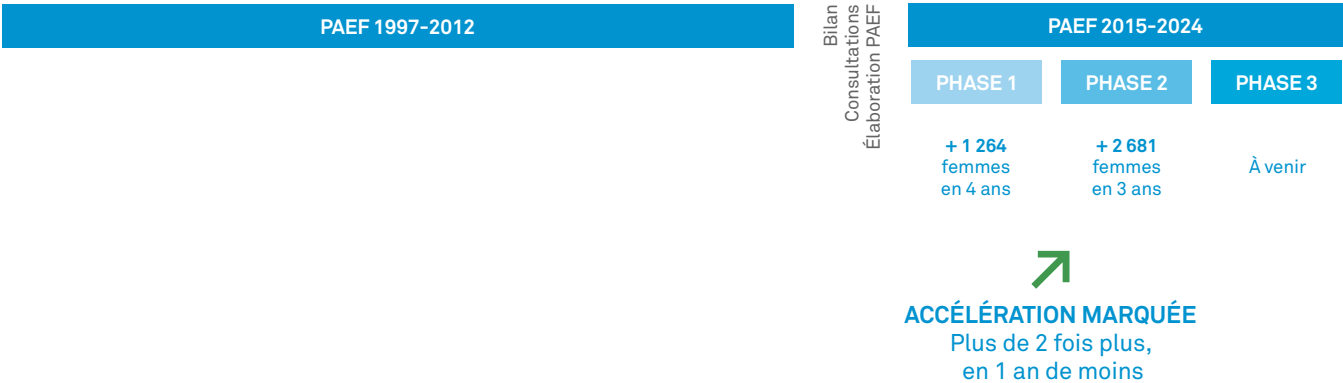
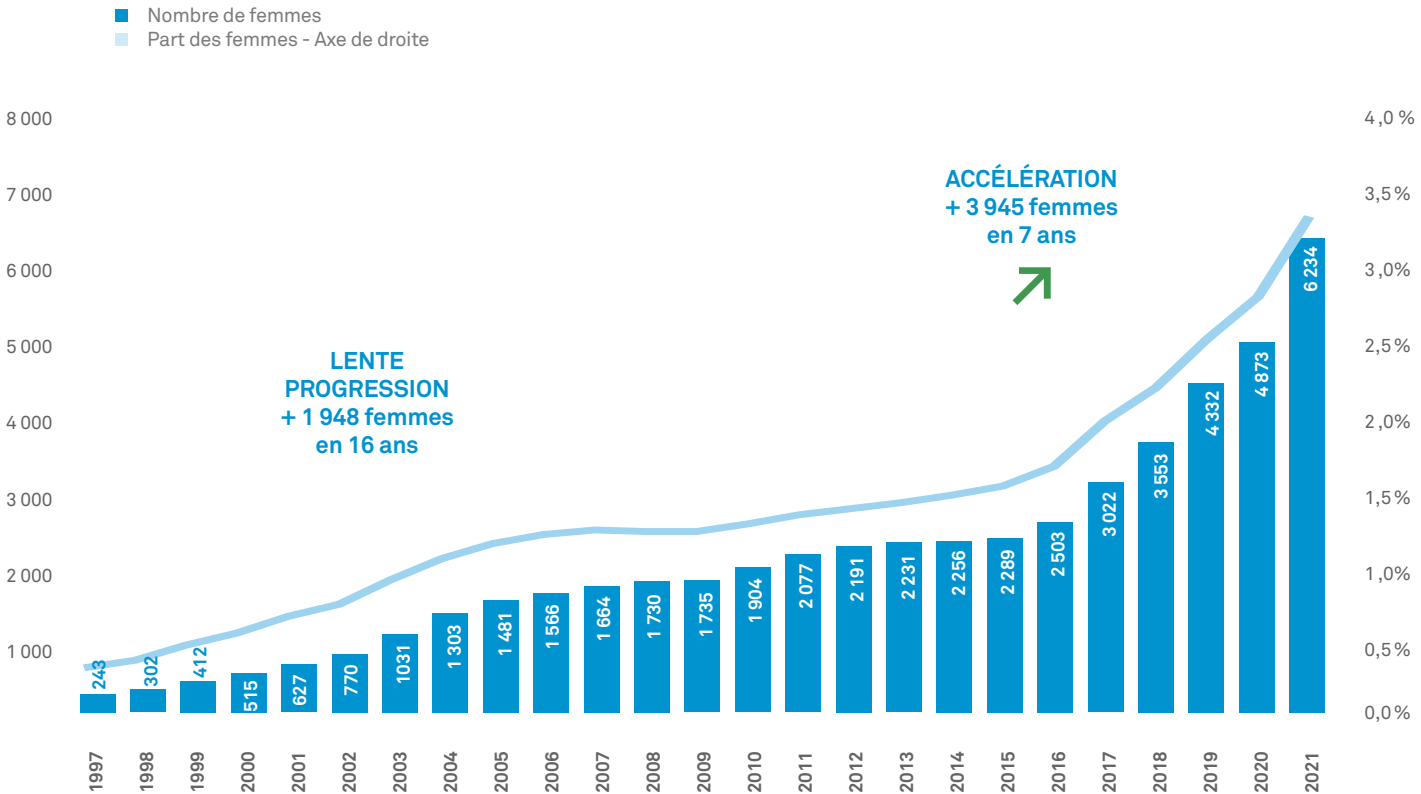
* Les données de diplomation sont fournies par le ministère de l'Éducation.

** Quoique le nombre de femmes diplômées des programmes d'études ait baissé, leur part a augmenté de 2,1 points de pourcentage entre 2015 et 2021, en raison de la chute plus forte de nombre de diplômés hommes.

ANNEXE 7 : FEMMES ACTIVES – IMPACTS DEPUIS L'IMPLANTATION DES PHASES 1 ET 2 DU PAEF (2015-2021)

L'implantation des phases 1 et 2 du PAEF (2015-2021) marque une accélération des femmes actives, quoique leur nombre demeure limité.

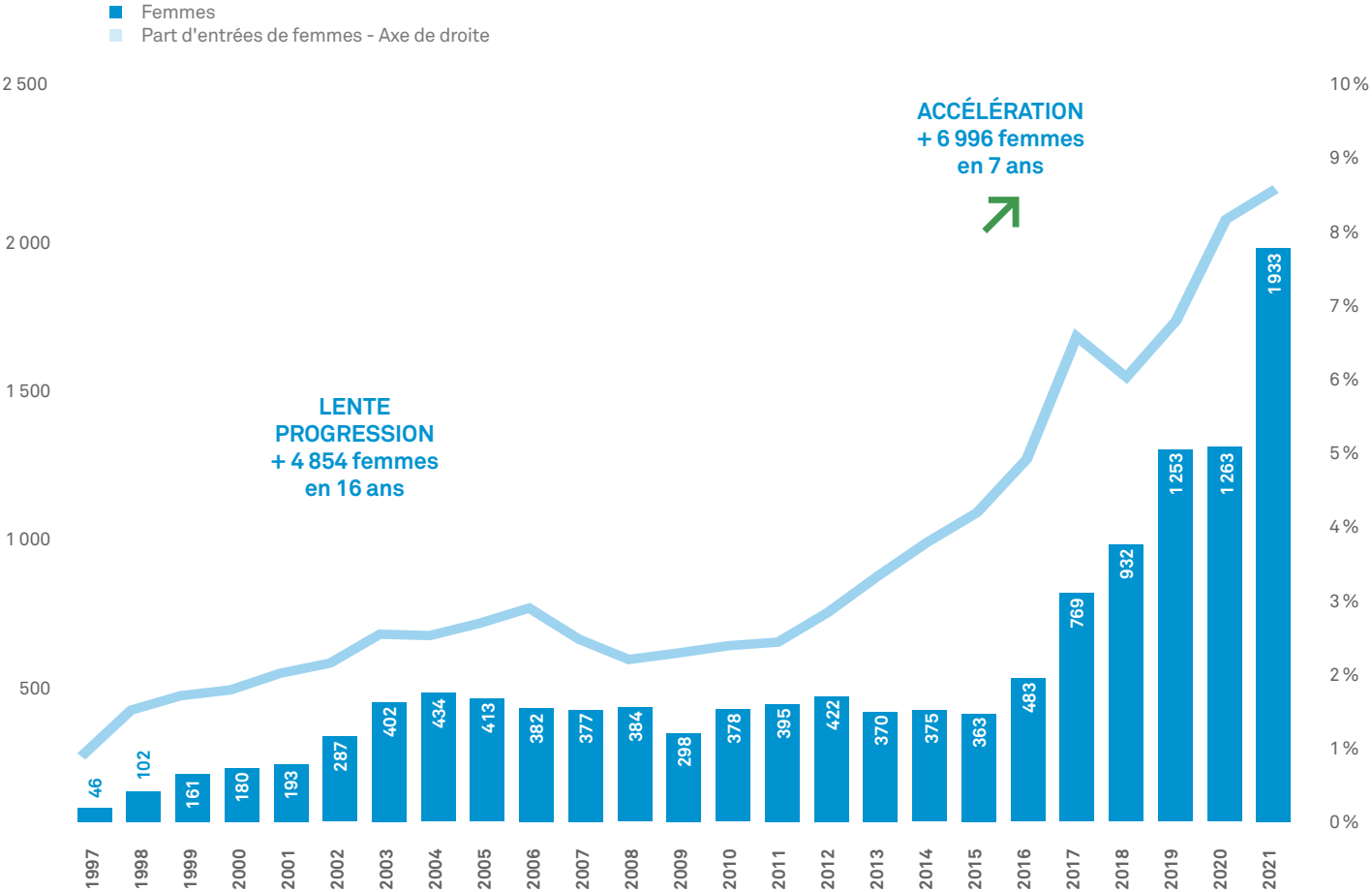
PRÉSENCE DES FEMMES ACTIVES SUR LES CHANTIERS



ANNEXE 8 : ENTRÉES DE FEMMES – IMPACTS DEPUIS L'IMPLANTATION DES PHASES 1 ET 2 DU PAEF (2015-2021)

L'implantation des phases 1 et 2 du PAEF (2015-2021) marque une accélération des entrées de femmes, quoique leur nombre demeure limité.

ENTRÉES DE FEMMES DANS L'INDUSTRIE



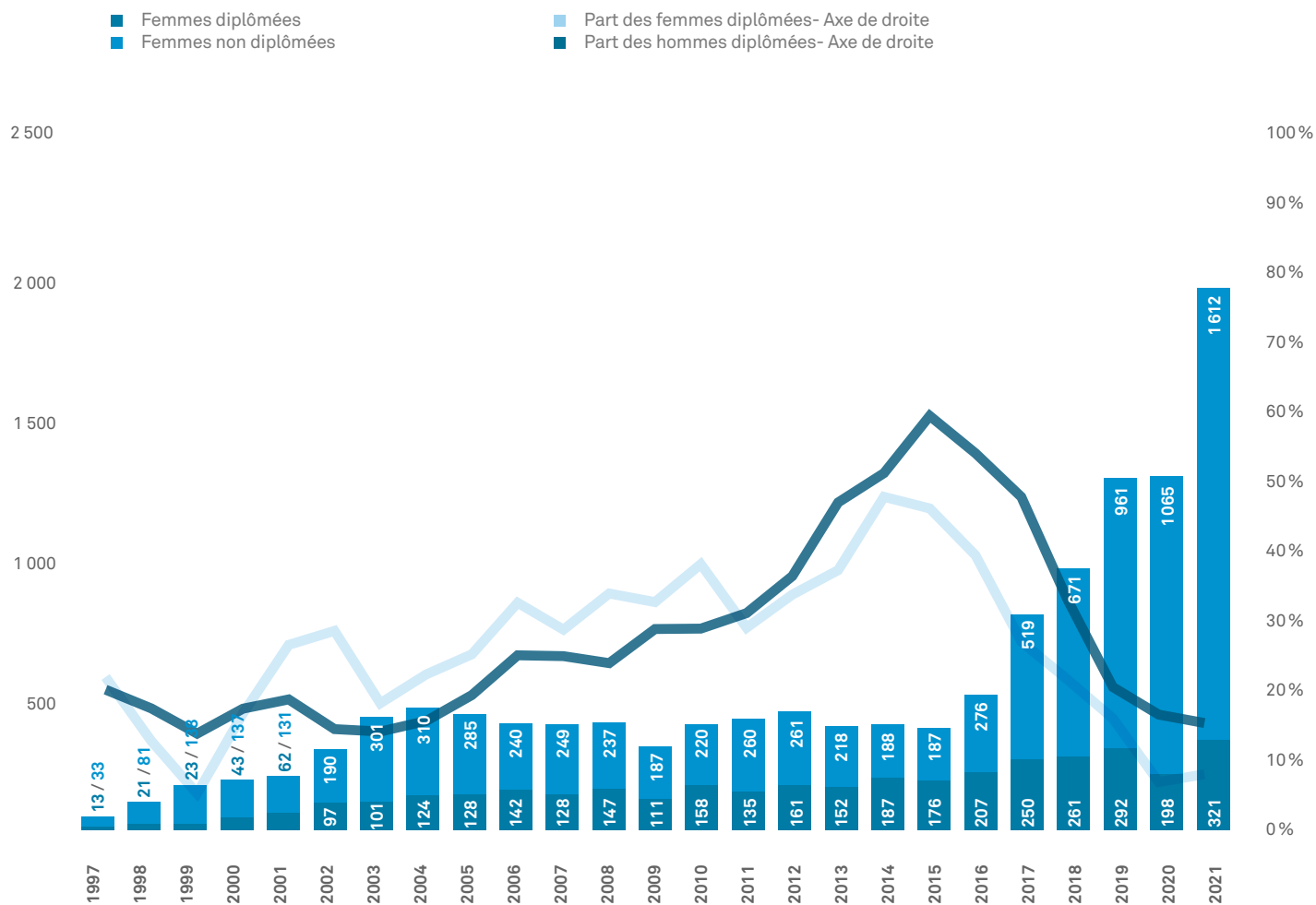
PAEF 1997-2012		PAEF 2015-2024		
		PHASE 1	PHASE 2	PHASE 3
		+ 2 547 femmes en 4 ans	+ 4 449 femmes en 3 ans	À venir

ACCÉLÉRATION MARQUÉE
Plus de 2 fois plus, en 1 an de moins

ANNEXE 9 : ENTRÉES SELON LA DIPLOMATION – IMPACTS DEPUIS L'IMPLANTATION DES PHASES 1 ET 2 DU PAEF (2015-2021)

L'implantation des phases 1 et 2 du PAEF (2015-2021) marque l'augmentation du nombre de nouvelles diplômées femmes qui amorcent une carrière dans l'industrie de la construction (passant de 176 en 2015 à 321 en 2021), quoique leur nombre demeure limité.

ENTRÉES DANS L'INDUSTRIE SELON LA DIPLOMATION

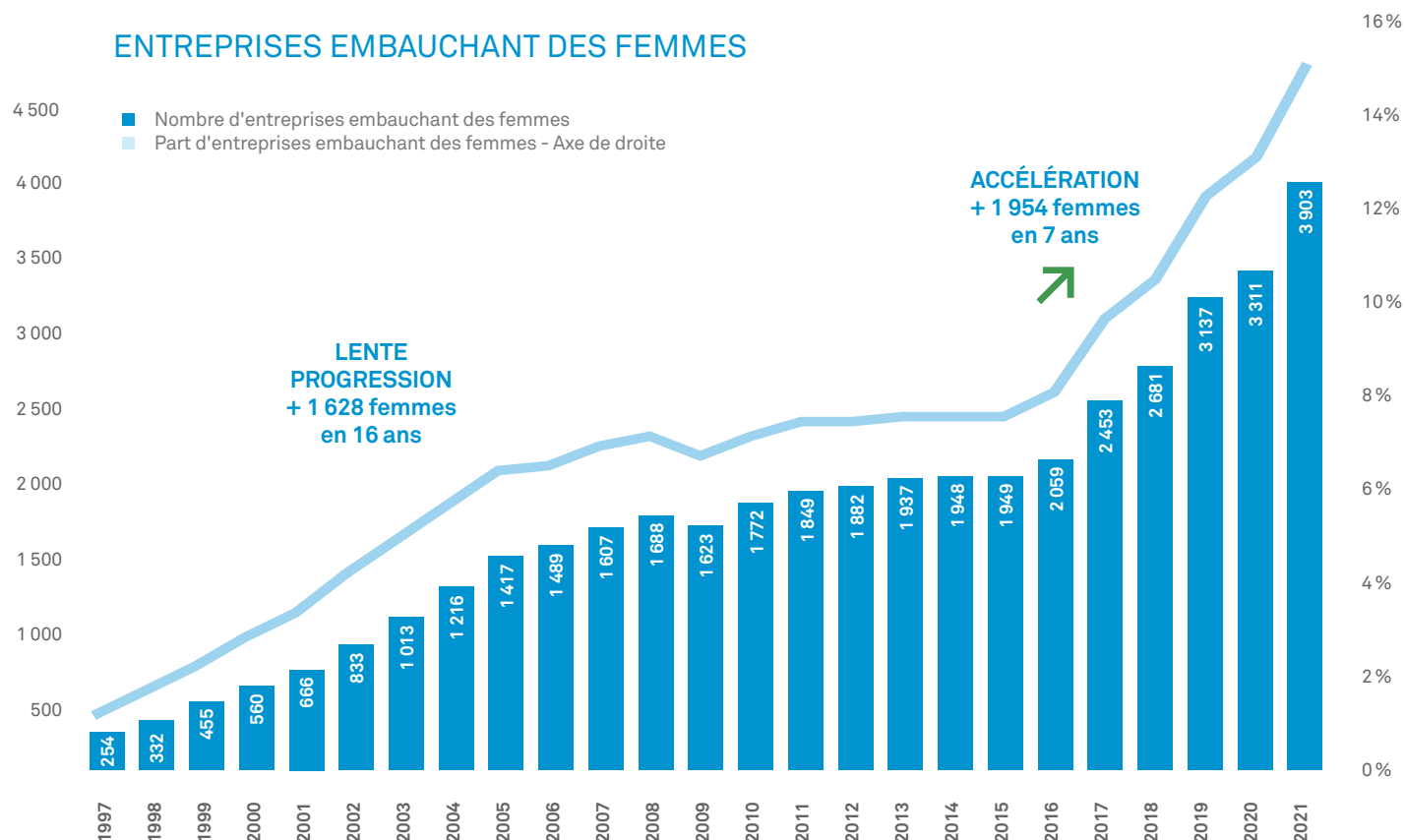


ANNEXE 10 : ENTREPRISES EMBAUCHANT DES FEMMES – IMPACTS DEPUIS L'IMPLANTATION DES PHASES 1 ET 2 DU PAEF (2015-2021)

L'implantation des phases 1 et 2 du PAEF (2015-2021) marque :

- Une accélération des entreprises embauchant au moins 1 femme, quoique leur nombre demeure restreint et que la majorité de ces entreprises n'embauchent qu'une femme ;
- Une hausse pour toutes les tailles d'entreprise.

ENTREPRISES EMBAUCHANT DES FEMMES



PAEF 1997-2012

Bilan
Consultations
Élaboration PAEF

PAEF 2015-2024

PHASE 1	PHASE 2	PHASE 3
+732 femmes en 4 ans	+1 222 femmes en 3 ans	À venir

Nombre moyen de salariés	Part des entreprises qui embauchent des femmes	
	2015	2021
5 salariés et moins	4,8 %	8,8 %
6 à 10 salariés	12,1 %	25,6 %
11 à 25 salariés	24,5 %	39,9 %
26 à 50 salariés	34,3 %	62,6 %
Plus de 50 salariés	71,0 %	81,8 %
TOTAL	7,5 %	14,7 %

ACCÉLÉRATION MARQUÉE
Plus de 2 fois plus, en 1 an de moins

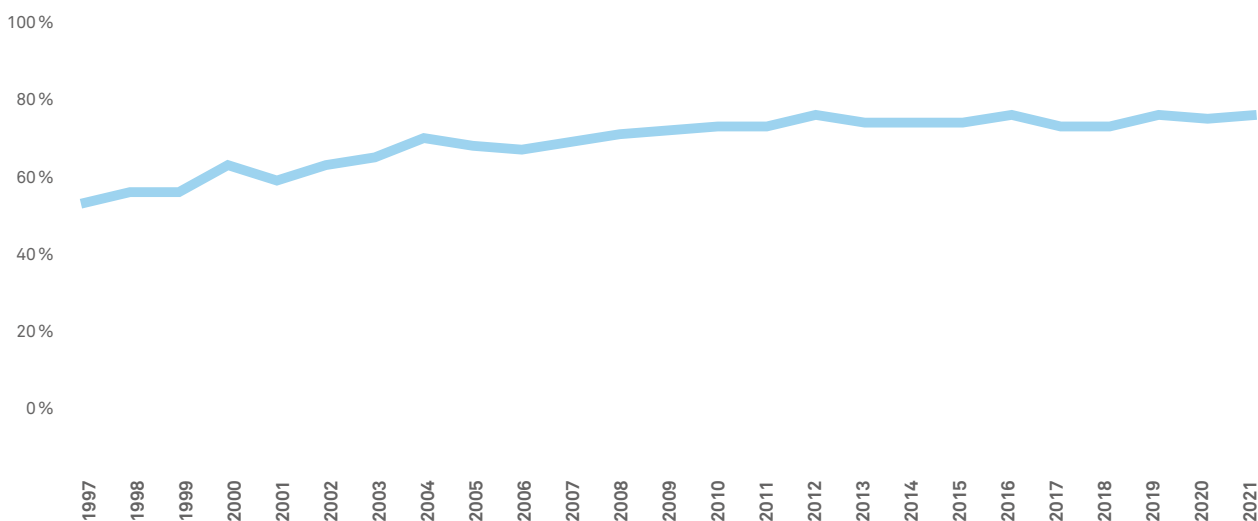
ANNEXE 11 : MOYENNE D'HEURES DES FEMMES – IMPACTS DEPUIS L'IMPLANTATION DES PHASES 1 ET 2 DU PAEF (2015-2021)

TOTAL DES FEMMES ACTIVES

L'implantation des phases 1 et 2 du PAEF (2015-2021) marque une très légère hausse de la part d'heures moyennes des femmes (+2 points de pourcentage), malgré que l'écart entre les femmes et les hommes demeure élevé en 2021.

- En 2021, les **femmes travaillent 74 % des heures des hommes**, en moyenne ;
- **L'écart moyen entre 2015 et 2021 est de 264 heures ;**
- L'écart de la moyenne d'heures entre les femmes et les hommes a diminué de 121 heures, entre 1997 et 2021 ;
- **Le plus faible écart entre les femmes et les hommes est enregistré en 2020,** avec 243 heures, et ce, malgré l'arrêt des chantiers en raison de la pandémie.

ÉQUIVALENCE DE LA MOYENNE ANNUELLE D'HEURES TRAVAILLÉES PAR LES FEMMES PAR RAPPORT À CELLE DES HOMMES



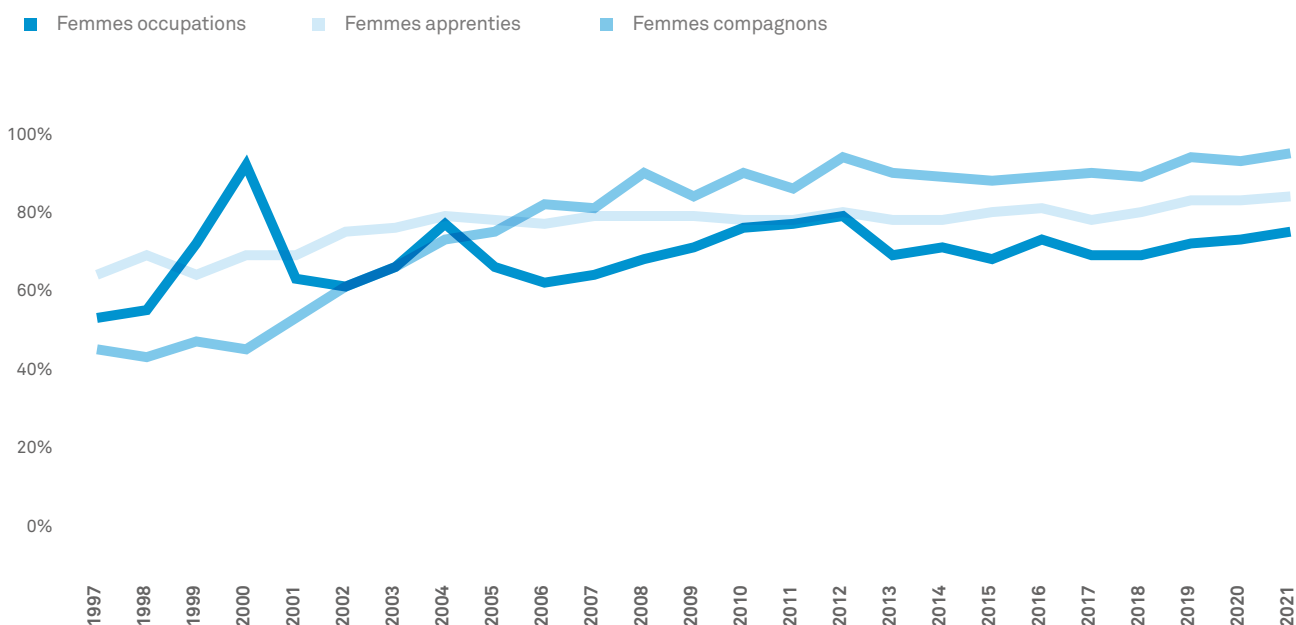
FEMMES APPRENTIES, COMPAGNONS ET OCCUPATIONS

À noter que l'écart entre les femmes et les hommes varie selon le statut et le métier ou l'occupation. Le PAEF 2015-2021 marque une hausse pour tous les statuts des femmes :

En 2021, voici la part des heures des hommes travaillées, en moyenne, par les femmes :

- **Apprenties : 82 %** (+5 points de pourcentage) ;
- **Compagnons : 93 %** (+8 points de pourcentage) ;
- **Occupations : 73 %** (+7 points de pourcentage)
- Plus les femmes progressent dans leur apprentissage, plus leurs moyennes d'heures se rapprochent de celles des hommes ;
- Elles font plus de 100 % des heures des hommes dans 4 métiers où elles sont apprenties, 8 métiers où elles sont compagnons et 1 occupation spécialisée.

ÉQUIVALENCE DE LA MOYENNE ANNUELLE D'HEURES TRAVAILLÉES PAR LES FEMMES PAR RAPPORT À CELLE DES HOMMES, PAR STATUT





Coordination et rédaction : Direction des analyses stratégiques et de la diversité

Révision linguistique : Féminin pluriel

Conception graphique : Karine Verville

Édition : Direction des affaires publiques et communications,
Commission de la construction du Québec. Publié en août 2022.