



BILAN DU PAEF 2022

BILAN ANNUEL 2022
DU PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ
DES FEMMES DANS L'INDUSTRIE
DE LA CONSTRUCTION 2015-2024

TABLE DES MATIÈRES

3	Contexte	8	ANNEXES
4	Cible globale	9	ANNEXE 1 : Réalisations phares des associations patronales et syndicales en 2022
5	Cibles particulières par métier et occupation	14	ANNEXE 2 : Tableau détaillé des cibles 2022
6	Principales réalisations de la CCQ en 2022	15	ANNEXE 3 : Diplomation des programmes d'études menant à un métier ou à une occupation dans l'industrie de la construction

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

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

CONTEXTE

Le [Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction \(PAEF\) 2015-2024](#) est un programme d'industrie basé sur la responsabilité partagée et est élaboré selon une démarche collaborative. Depuis huit ans, la Commission de la construction du Québec (CCQ) et ses partenaires mettent en œuvre le PAEF 2015-2024.

L'année 2022 constitue une année charnière pour le déploiement de la dernière phase du PAEF 2015-2024. Pour cette année transitoire, les partenaires ont été grandement impliqués dans l'élaboration de la phase 3 du PAEF. Dans ce contexte, le présent bilan se veut également transitoire en présentant à un haut niveau l'état de la situation des cibles et des principales actions réalisées par la CCQ ainsi par les associations patronales et syndicales.

Un bilan plus détaillé sera présenté au terme de la phase 3 du PAEF.

CIBLE GLOBALE

2022

CIBLE GLOBALE DÉPASSÉE

3,65 % femmes actives (7 218 femmes)



La cible globale d'atteindre au moins 3 % de femmes actives d'ici 2018 a été prolongée pour l'année 2022, le temps de réaliser les travaux pour établir la prochaine cible à atteindre pour la phase 3 du PAEF. Ainsi en 2022, cette cible fut dépassée pour une deuxième année consécutive.

INDICATEURS CLÉS			
2021		2022	
Diplômées ¹	7,1 %	Diplômées	7,3 %
Entrées	8,84 %	Entrées	9,41 %
Femmes actives	3,27 %	Femmes actives	3,65 %
Entreprises embauchant des femmes	14,68 %	Entreprises embauchant des femmes	15,93 %

Source : Commission de la construction du Québec, 2023.

Pour obtenir plus de détails sur les principaux indicateurs de la situation des femmes, consulter le [Les femmes dans la construction – portrait statistique 2022](#) ainsi que l'annexe 4.

¹ Les données de diplomation sont fournies par le ministère de l'Éducation.

CIBLES PARTICULIÈRES PAR MÉTIER ET OCCUPATION

2022

CIBLES DÉPASSÉES POUR 5 métiers, 1 occupation spécialisée et les occupations non spécialisées

Les cibles par métier et occupation fixées pour 2018 ont également été prolongées pour l'année 2022. Le tableau suivant présente l'information détaillée pour chacune des cibles particulières dépassées en 2022 :

Métier/occupation	Cible 2018 prolongée en 2022	État de la situation 2022 (part et nombre de femmes)
Peintre	15 %	24,75 % (1 712)
Plâtrière	10 %	10,27 % (423)
Calorifugeuse		10,20 % (119)
Poseuse de revêtements souples	3 %	5,65 % (72)
Occupation non spécialisée	2 %	4,98 % (1 370)
Soudeuse en tuyauterie (haute pression)		3,75 % (22)
Charpentière-menuisière		2,49 % (1 423)

Source : Commission de la construction du Québec, 2023.

Pour obtenir plus de détails sur les cibles particulières pour chacun des métiers et occupation, consulter l'annexe 2.

PRINCIPALES RÉALISATIONS DE LA CCQ EN 2022

En 2022, la CCQ a produit et diffusé le [Bilan 2015-2021 du PAEF](#). À la lumière de ces constats, la CCQ a mené, à compter de juin 2022, une consultation des parties prenantes en vue de bonifier les propositions de cibles et d'identifier les actions les plus structurantes à prioriser pour l'élaboration de la phase 3 du PAEF. Dans le cadre de cette démarche collaborative, la CCQ a amorcé le dialogue afin que l'industrie et ses partenaires s'engagent dans des actions porteuses permettant de contrer les obstacles et écarts persistants existant relativement à l'inclusion des femmes.

De plus, la CCQ a poursuivi ses efforts dans la réalisation des actions de la phase 2 qui sont venues bonifier le PAEF, notamment via ces actions :

- la poursuite de la mobilisation et la collaboration avec les parties prenantes de l'industrie de la construction réunies autour de tables de concertation, permettant d'optimiser les efforts de toutes et de tous pour soutenir l'inclusion des femmes et de la diversité ;
- la poursuite d'actions relatives à l'offre de climat de travail sain et inclusif dans l'industrie de la construction ;
- la promotion des deux capsules sous les thèmes « Ouvrons les chantiers aux femmes, tout le monde y gagne » et « Chantiers inclusifs pour la diversité, tout le monde y gagne », mettant en vedette des travailleuses et des travailleurs de l'industrie ;
- la tenue de séances d'information sur l'industrie de la construction et le PAEF destinées aux groupes d'employabilité intéressés à soutenir l'inclusion des femmes dans la construction ;
- la poursuite du soutien de l'utilisation par l'industrie des programmes et des services publics, notamment via le déploiement d'une collaboration avec le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) pour favoriser l'intégration des personnes sous-représentées en faisant la promotion des mesures de subvention salariale et de gestion des ressources humaines ;
- la poursuite du soutien d'initiatives valorisant la conciliation famille-travail en collaboration avec le Secrétariat à la condition féminine (SCF) et le ministère de la Famille.

En 2022, la CCQ a également poursuivi la réalisation d'actions liées aux 22 mesures de la phase 1 du PAEF sous sa responsabilité, telles que :

- la promotion de modèles exemplaires, la valorisation des métiers de la construction et de la présence des femmes dans les communications officielles de la CCQ ainsi que la sensibilisation des parties prenantes ;
- la promotion des quatre mesures réglementaires de redressement favorisant l'accès et le maintien des femmes sur les chantiers ;
- le maintien de la Ligne relais-construction, destinée aux travailleuses, aux travailleurs et aux entreprises qui font face à des situations d'inconduite, de harcèlement ou d'intimidation à caractère sexuel dans l'industrie ainsi que le maintien d'un service confidentiel destiné aux personnes victimes ou témoins de discrimination, d'intimidation, de harcèlement, de violence ou d'autres situations impliquant un climat de travail malsain. La CCQ offre également un service d'information et d'accompagnement aux femmes et aux personnes souhaitant soutenir leur intégration dans l'industrie. De plus, la CCQ a amorcé des travaux avec les associations patronales et syndicales afin d'identifier des actions porteuses pour contrer ces obstacles ;
- la priorisation de places pour les femmes inscrites aux activités de perfectionnement et au Cours de connaissance générale de l'industrie de la construction (CCGIC), permettant l'accès à des occupations diplômées ;
- le maintien de l'assouplissement des modalités d'admission au Programme de formation des femmes en entreprise, permettant aux femmes et aux entreprises de bénéficier d'un cadre d'apprentissage des compétences de métiers et d'être outillées pour favoriser la mixité des équipes de travail, avec un soutien financier ;
- la poursuite de la collaboration au projet Femmes branchées, soutenant la formation et la diplomation d'étudiantes en électricité.

ANNEXES

ANNEXE 1 : RÉALISATIONS PHARES DES ASSOCIATIONS PATRONALES ET SYNDICALES EN 2022

Dans le contexte du PAEF 2015-2024, les associations patronales et syndicales se sont engagées à mettre en œuvre leur propre plan d'action pour accroître la présence des femmes sur les chantiers de construction. Par ailleurs, les associations ont souhaité rendre visibles certaines actions phares dans le cadre du PAEF.

La présentation des réalisations ci-dessous reprend intégralement les éléments communiqués à la CCQ par chacune de ces associations dans le cadre de l'élaboration du *Bilan 2022 du PAEF*.

ASSOCIATION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC (ACQ)

1. Diffusion du balado *26 femmes, 26 métiers*. L'objectif est de démystifier les métiers de construction exercés par des femmes ainsi que de redorer l'image de la formation professionnelle.
2. Attribution de certificats Mention Mixité aux entreprises embauchant des femmes, en collaboration avec la Corporation des maîtres électriciens du Québec (CMEQ).
3. Diffusion d'une trousse à outils Web destinée aux employeurs qui veulent embaucher des femmes et les maintenir en emploi.
4. Publication d'articles dans la revue de l'ACQ *Portrait de femmes*, que nous présentons tous les trimestres.
5. Offre de formation aux entreprises relative à la tolérance zéro en matière de harcèlement.

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

1. Remise du prix Reconnaissance-mixité au congrès 2022.
2. Production de capsules vidéo mettant en valeur les réalisations des femmes sur les chantiers de construction et publication de ces capsules dans nos médias sociaux.
3. Offre de formation aux entreprises par le contentieux juridique de l'ACRGQTQ sur le harcèlement psychologique et sexuel au travail, et publication de capsules vidéo à cet effet sur le Web.
4. Valorisation de la présence de femmes dans les productions de l'ACRGQTQ destinées à ses médias sociaux.
5. Production de diverses affiches sur la sensibilisation contre le harcèlement.

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

1. Diffusion du calendrier annuel à l'effigie des femmes dans l'industrie de la construction.
2. Remise de 67 bourses à des étudiantes en formation professionnelle d'un métier de la construction, pour un total de 16 750 \$.
3. Publication de 14 articles sur le blogue Québec Habitation, traitant exclusivement de l'intégration des femmes dans l'industrie de la construction.
4. Développement d'une formation accessible à tous sur le harcèlement en milieu de travail.

CENTRALE DES SYNDICATS DÉMOCRATIQUES (CSD CONSTRUCTION)

1. Promotion de l'imposition de mesures d'embauche obligatoire de femmes lors de l'octroi de contrats gouvernementaux.
2. Distribution d'un sondage d'Action Travail Femme (ATF) à nos membres féminines et discussions relatives à la condition féminine avec un point à l'ordre du jour dans toutes nos instances.
3. Promotion du PAEF et des conditions de travail des femmes auprès de nos membres.
4. Création d'une formation sur les manières d'intervenir en matière de harcèlement sexuel intitulé *On peut toujours faire mieux*.
5. Promotion de la mixité sur les chantiers.

CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX (CSN-CONSTRUCTION)

1. Sensibilisation des élèves aux défis auxquels les femmes peuvent faire face sur les chantiers lors de visites de cohortes de programme d'études menant à un métier ou à une occupation de l'industrie de la construction.
2. Maintien d'une collaboration étroite avec la CCQ ainsi qu'avec tous les organismes impliqués dans des actions visant à promouvoir l'inclusion et à faciliter l'intégration des femmes dans l'industrie de la construction.
3. Distribution d'un sondage d'Action Travail Femme (ATF) à l'ensemble des femmes de la CSN-Construction sur le retrait préventif et le retour au travail à la suite d'un congé de maternité afin d'alimenter l'élaboration d'un plan d'action stratégique visant à faciliter la réintégration des travailleuses sur les chantiers et d'améliorer la conciliation famille-travail.
4. Formation d'Intermédiaire offerte à l'équipe de la CSN-Construction afin de renforcer les compétences pour apporter un soutien aux membres en cas de problèmes psychologiques liés à la discrimination, à l'intimidation et au harcèlement sur les chantiers de construction. Grâce à cette formation, l'équipe sera en mesure d'intervenir de manière appropriée et professionnelle dans de telles situations.

5. Réservation d'un poste pour une femme, au sein du comité exécutif de la CSN-Construction, qui se consacre spécifiquement à la condition féminine. Elle joue un rôle essentiel dans l'amélioration de l'intégrité et de l'équité des femmes sur les chantiers de construction, en veillant à ce que leurs intérêts soient pris en compte.

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

1. Diffusion d'une vidéo soulignant les femmes dans les métiers et occupations de la construction (Journée internationale du droit des femmes).
2. Organisation de réseautages sous la forme de cinq à sept.
3. Consolidation du comité des femmes de métier de l'Inter.
4. Travaux sur le droit des travailleuses de cotiser à leur fonds de pension durant leur retrait préventif ou leur congé parental (Loi sur les normes du travail, article 81.15).
5. Participation à la recherche du comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel au travail.

CORPORATION DES MAÎTRES ÉLECTRICIENS DU QUÉBEC (CMEQ)

1. Attribution de certificats Mention Mixité aux entreprises embauchant des femmes, en collaboration avec l'ACQ.
2. Soutien au projet Femmes branchées de l'École professionnelle des métiers, à titre de partenaire, ainsi qu'appui au projet Femmes en électricité du CFP Qualitech.
3. Accent mis sur la maximisation de la visibilité des femmes dans les communications et publications de la CMEQ (ex. : rapport annuel, E2Q, L'informel) et utilisation d'une communication épiciène avec un souci de féminiser les termes.
4. Efforts conscients et significatifs pour attirer des candidatures féminines dans les comités permanents et ad hoc de la CMEQ.
5. Offre récurrente du cours *Sensibilisation à l'intégration des femmes au sein d'une équipe de travail*.

CORPORATION DES MAÎTRES MÉCANICIENS EN TUYAUTERIE DU QUÉBEC (CMMTQ)

1. Remise annuelle de la bourse Jocelyne-Meunier-Desjardins, d'une valeur de 1 000 \$, à une étudiante en formation professionnelle afin de souligner son engagement dans un métier non traditionnel pour les femmes. Elle est remise à une étudiante ayant suivi 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.
2. Parution d'un article dans la revue *IMB* (revue mensuelle envoyée à 7 000 entrepreneurs membres de la CMMTQ et intervenants de l'industrie de la mécanique du bâtiment) au sujet des récipiendaires de la bourse Jocelyne-Meunier-Desjardins.
3. 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.
4. Publication dans notre infolettre hebdomadaire d'informations liées à l'inclusion des femmes dans l'industrie, notamment les deux capsules vidéo produites par la CCQ.
5. Diffusion d'un canevas de politique, développé par la CMMTQ, pour prévenir et contrer le harcèlement psychologique afin d'outiller les entreprises membres.

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

1. Modification des statuts et règlements de la FTQ-Construction pour prévenir le harcèlement psychologique et sexuel.
2. Formation de tous les représentants et représentantes sur la prévention du harcèlement psychologique et sexuel.
3. Lancement d'un volet de la campagne Plus qu'un chantier, ciblé pour la promotion des métiers de la construction auprès des travailleuses.
4. Sensibilisation de la CNESST sur les lacunes d'accès au programme Maternité sans danger pour les travailleuses de la construction.
5. Participation à la consultation du ministère du Travail pour l'élimination du harcèlement psychologique et sexuel dans les milieux de travail.

SYNDICAT QUÉBÉCOIS DE LA CONSTRUCTION (SQC)

1. Accueil et soutien des nouvelles travailleuses membres du SQC dans leur parcours professionnel; identification et promotion, notamment dans nos publications, des modèles et des pratiques exemplaires d'intégration et de maintien des femmes dans le milieu de la construction.
2. Participation à différents projets structurants portant sur la condition féminine dans les milieux de travail traditionnellement masculins.
3. Sensibilisation des finissants des programmes d'études menant à un métier ou à une occupation dans la construction ainsi que des nouveaux membres aux mesures du PAEF visant à favoriser la présence des femmes sur les chantiers de construction, ainsi qu'à la discrimination, au harcèlement et à l'intimidation.
4. Formation des représentants et représentantes 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.
5. Ajout d'un poste d'administratrice au sein du comité exécutif du SQC et constitution d'une équipe spécialisée en condition féminine.

ANNEXE 2 : TABLEAU DÉTAILLÉ DES CIBLES 2022

MÉTIER / OCCUPATION	NOMBRE DE FEMMES		Écart	PART DE FEMMES		Écart		Cible 2018 prolongée en 2022
	2021	2022		2021	2022			
Peintre	1 525	1 712	187	22,87 %	24,75 %	1,88 %	↑	15 %
Arpenteuse	127	140	13	8,93 %	9,65 %	0,72 %	↑	15 %
Plâtrière	362	423	61	9,60 %	10,27 %	0,68 %	↑	10 %
Calorifugeuse	104	119	15	9,01 %	10,20 %	1,18 %	↑	10 %
Carreleuse	251	257	6	8,84 %	8,97 %	0,13 %	•	10 %
Scaphandrière (plongeuse professionnelle)	5	6	1	3,01 %	3,37 %	0,36 %	↑	10 %
Poseuse de revêtements souples	65	72	7	5,21 %	5,65 %	0,44 %	↑	3 %
Occupations non spécialisées	1 228	1 370	142	4,58 %	4,98 %	0,39 %	↑	3 %
Soudeuse en tuyauterie (haute pression)	17	22	5	2,76 %	3,75 %	0,98 %	↑	3 %
Électricienne	489	627	138	2,37 %	2,88 %	0,51 %	↑	3 %
Cimentière-applicatrice	90	103	13	2,42 %	2,73 %	0,31 %	↑	3 %
Soudeuse	9	10	1	2,49 %	2,56 %	0,06 %	•	3 %
Ferblantière	105	123	18	2,05 %	2,29 %	0,23 %	↑	3 %
Poseuse de systèmes intérieurs	48	70	22	1,60 %	2,28 %	0,68 %	↑	3 %
Mécanicienne d'ascenseur	31	30	-1	2,45 %	2,23 %	-0,22 %	↓	3 %
Chaudronnière	11	12	1	1,67 %	1,88 %	0,21 %	↑	3 %
Monteuse-assembleuse	42	61	19	1,23 %	1,73 %	0,49 %	↑	3 %
Opératrice d'équipement lourd	87	100	13	1,30 %	1,54 %	0,24 %	↑	3 %
Boutefeu-foreuse	7	8	1	1,09 %	1,17 %	0,08 %	•	3 %
Ferrailleuse	17	24	7	0,84 %	1,17 %	0,32 %	↑	3 %
Opératrice de pelles mécaniques	69	76	7	0,77 %	0,83 %	0,06 %	•	3 %
Charpentière-menuisière	1 170	1 423	253	2,15 %	2,49 %	0,34 %	↑	2 %
Couvreuse	106	122	16	1,67 %	1,90 %	0,23 %	↑	2 %
Mécanicienne en protection-incendie	18	21	3	1,12 %	1,27 %	0,14 %	•	2 %
Monteuse-mécanicienne (vitrière)	30	35	5	1,09 %	1,22 %	0,13 %	•	2 %
Tuyauteuse	112	130	18	1,08 %	1,22 %	0,15 %	•	2 %
Grutière	22	22	0	1,16 %	1,14 %	-0,03 %	•	2 %
Briqueteuse-maçonne	59	53	-6	1,11 %	1,01 %	-0,10 %	•	2 %
Monteuse de lignes	9	13	4	0,73 %	0,95 %	0,22 %	↑	1 %
Mécanicienne de chantier	6	7	1	0,62 %	0,75 %	0,13 %	•	1 %
Frigoriste	28	27	-1	0,61 %	0,55 %	-0,05 %	•	1 %
Mécanicienne de machines lourdes	1	0	-1	0,25 %	0,00 %	-0,25 %	↓	1 %

CIBLE GLOBALE

Total de la main-d'œuvre	6 250	7 218	968	3,27 %	3,65 %	0,38 %	↑	3 %
--------------------------	-------	-------	-----	--------	--------	--------	---	-----

Source: Commission de la construction du Québec, 2023.

Les signes « ↑ »; « ↓ » et « • » dans le tableau indiquent si la situation des femmes dans les métiers et occupations est « en progression », « stable » ou « en régression » par rapport à l'année précédente.

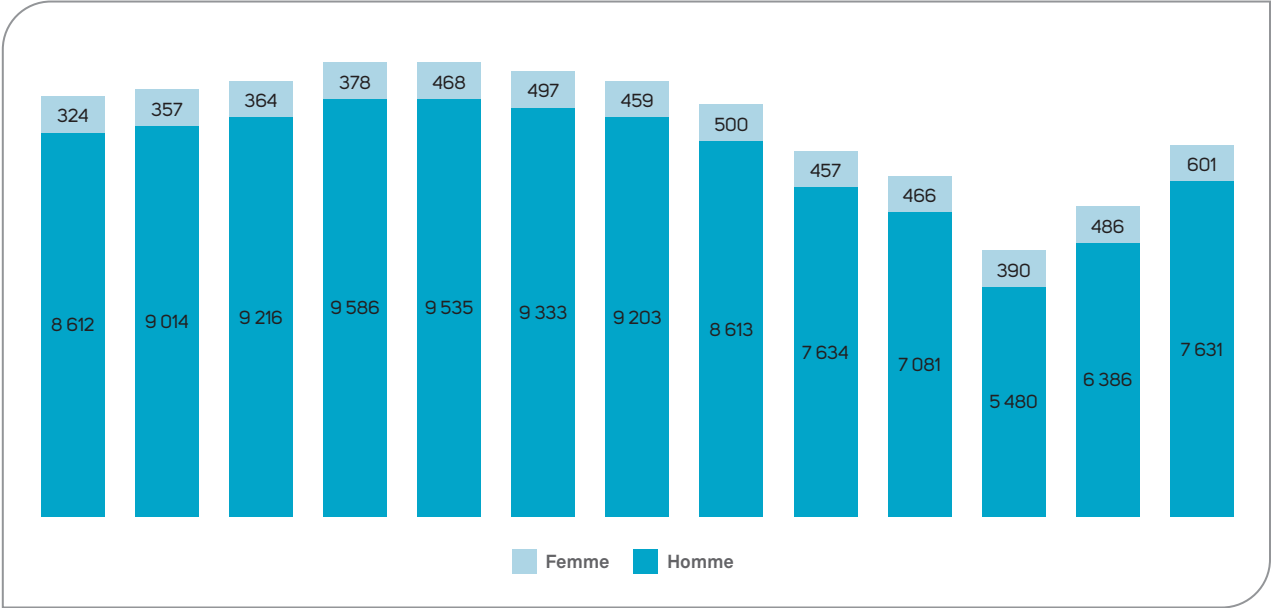
« ↑ » : Lorsque la part des femmes de l'année est supérieure ou égale à 0,2 % à la part de l'année précédente, la situation est considérée « en progression ».

« ↓ » : Lorsque la part décline de plus de 0,2 %, la situation est considérée « en régression ».

« • » : Entre les deux, la situation des femmes est considérée comme « stable ».

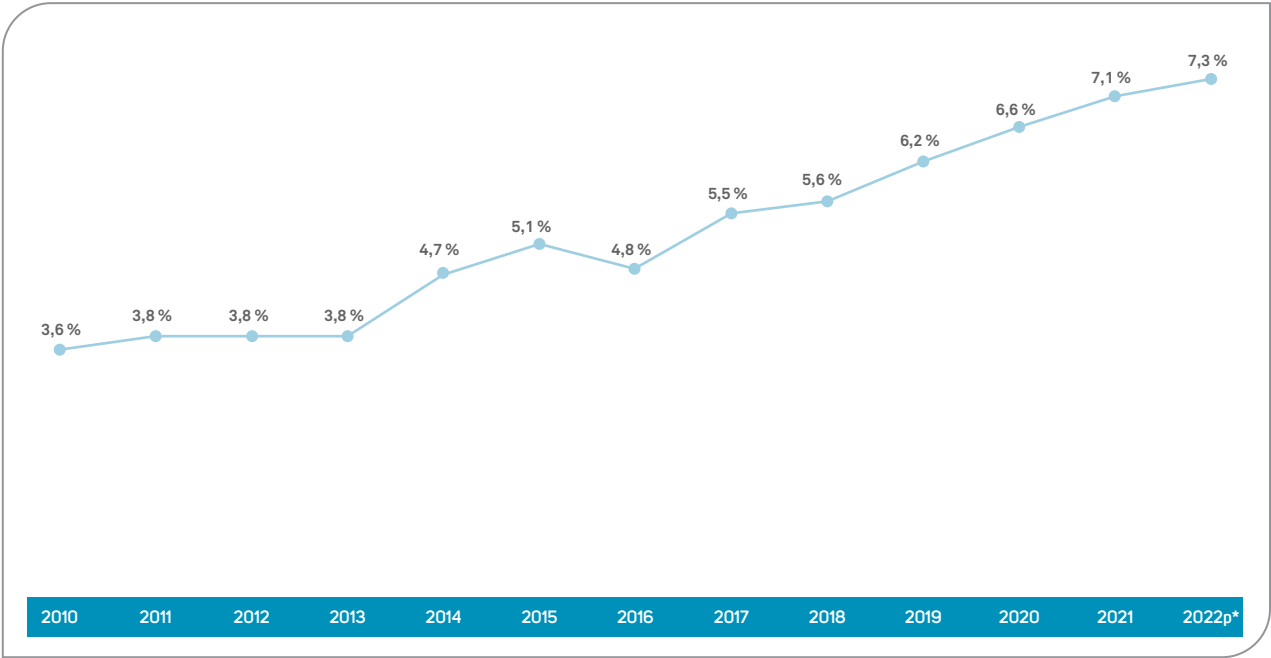
ANNEXE 3 : DIPLOMATION DES PROGRAMMES D'ÉTUDES MENANT À UN MÉTIER OU À UNE OCCUPATION DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

Nombre de diplômes émis pour les programmes d'études menant à un métier ou à une occupation dans l'industrie de la construction, selon le sexe



Source: Ministère de l'Éducation, 2023.

Part de femmes diplômées



Source: Ministère de l'Éducation, 2023.

* Les données pour l'année 2022 sont provisoires (p).



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

Révision linguistique : Féminin pluriel

Conception graphique : Catherine Boily

Édition : Direction des affaires publiques et communications,
Commission de la construction du Québec. Publié en décembre 2023.