



PHASE 3 DU PAEF 2023-2024

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

TABLE DES MATIÈRES

| | | | |
|---|---|----|---|
| 3 | Une démarche collaborative | 10 | ANNEXES |
| 4 | Principaux axes d'intervention – Phase 3 | 11 | ANNEXE 1 : Liste des partenaires engagés |
| 5 | Cibles actualisées – vers 2024 | 13 | ANNEXE 2 : Tableau détaillé des cibles 2024 |
| 5 | Cible globale | 14 | ANNEXE 3 : Référence canadienne |
| 5 | Cibles particulières par métier et occupation | | |
| 6 | Bonifications des partenaires | | |

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.

UNE DÉMARCHE COLLABORATIVE

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. Le PAEF est un programme d'industrie basé sur la responsabilité partagée et est élaboré selon une démarche collaborative. Ce programme novateur comprend des actions tant en formation qu'en emploi. Compte tenu de l'encadrement particulier de l'industrie de la construction au Québec (main-d'œuvre mobile d'une entreprise à l'autre et d'un chantier à l'autre; statut d'emploi temporaire; entreprises de l'industrie étant pour la plupart de petite taille, avec moins de cinq salariés; régimes d'avantages sociaux, de fonds de formation et de conventions collectives s'appliquant à l'échelle du Québec; etc.)¹, le PAEF est conçu en fonction d'une industrie entière, et non d'un seul employeur. Précisons d'office que la CCQ n'embauche pas la main-d'œuvre sur les chantiers. La CCQ a plutôt le mandat d'élaborer des mesures pour favoriser l'accès des femmes à l'industrie de la construction, leur maintien en emploi et l'augmentation de leur présence dans celle-ci². De ce fait, la CCQ coordonne la mise en œuvre du PAEF.

En 2022, la CCQ a produit et diffusé le *Bilan 2015-2021 du PAEF*. Les constats de ce bilan ont permis d'alimenter les consultations menées par la CCQ auprès des parties prenantes³ de juin 2022 à mai 2023. Cette démarche collaborative a soutenu le travail d'identification d'actions structurantes pour élaborer la phase 3⁴. Nous tenons à remercier la participation de toutes et tous, qui a permis de recueillir une foule d'idées ainsi que d'ajouter des engagements structurants pour cette phase se terminant le 31 décembre 2024.

La phase 3 vise à bonifier les actions déjà en place depuis 2015, dans le cadre de la deuxième mouture⁵ du PAEF 2015-2024. L'objectif est de poursuivre les efforts pour aplanir les obstacles persistants contrant l'inclusion des femmes dans l'industrie de la construction.

La CCQ travaille en continu avec les différentes parties prenantes de l'industrie en vue de contribuer à contrer les obstacles et écarts persistants existant relativement à l'inclusion des femmes. En ce sens, cette phase se veut évolutive, où d'autres joueurs clés pourraient venir ajouter leurs efforts au PAEF dans les prochains mois ou années.

¹ Pour obtenir plus de détails, consulter le PAEF 2015-2024, notamment la page 13 ainsi que son annexe C.

² En vertu de la *Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (loi R-20), notamment via les articles 123.1 et 126.0.1.

³ Les parties prenantes consultées : associations patronales et syndicales, CCQ, établissements d'enseignement, ministères et organismes publics, groupes de femmes et expertises universitaires.

⁴ Le PAEF 2015-2024 est constitué de 3 phases : la phase 1 (2015-2018) comprend 40 mesures et 51 engagements des associations patronales et syndicales; la phase 2 (2019-2021) comprend 6 actions ayant bonifié la phase 1; et la phase 3 (2023-2024) bonifie les 2 premières phases.

⁵ La première mouture du PAEF s'étant de 1997 à 2012 et la deuxième mouture du PAEF de 2015 à 2024.

PRINCIPAUX AXES D'INTERVENTION – PHASE 3

En fonction des principaux obstacles persistants à contrer, tirés du *Bilan 2015-2021 du PAEF* ainsi que des consultations, quatre principaux axes d'intervention ont fait consensus pour soutenir la canalisation des efforts de la phase 3.

LES 4 AXES D'INTERVENTION – PHASE 3

- 1 Accélérer la présence des **femmes** dans les **différents métiers et occupations**
- 2 Accroître le nombre de **femmes diplômées** et **d'entrées de femmes diplômées** dans l'industrie
- 3 Assurer **l'accès et le maintien** en emploi des femmes
- 4 Soutenir l'offre de **climat de travail sain et inclusif** pour toutes et tous

CIBLES ACTUALISÉES – VERS 2024

L'objectif du PAEF 2015-2024 consiste à accroître la présence de femmes qui exercent un métier ou une occupation couvert par la loi R-20⁶.

L'actualisation des cibles atteintes du PAEF est réalisée en prenant en considération ce cadre de référence qui a fait consensus :

- La dernière moyenne canadienne globale disponible⁷ ainsi que celle par métier et occupation ;
- Les hypothèses de projection en fonction des gains faits ces dernières années dans l'industrie de la construction au Québec ;
- Le positionnement que l'industrie de la construction au Québec veut occuper parmi les provinces chefs de file en matière de présence des femmes dans les métiers et occupations de la construction⁸ ;

CIBLE GLOBALE

Atteindre au moins 4,5 % de femmes actives d'ici 2024

La phase 3 du PAEF fixe une cible globale mobilisatrice considérant le court délai pour y arriver. Cette cible pourra permettre aux chantiers du Québec, assujettis à la loi R-20, de dépasser la dernière moyenne canadienne (4,0 %) ainsi que celle québécoise (3,5 %) ⁹ relativement aux femmes qui exercent un métier ou une occupation couvert par la loi R-20.

CIBLES PARTICULIÈRES PAR MÉTIER ET OCCUPATION

Les cibles particulières par métier et occupation¹⁰ ont été actualisées pour celles qui ont été dépassées en 2022¹¹. Pour les métiers et occupations n'ayant pas atteint leur cible, initialement fixée pour 2018, celle-ci a été prolongée jusqu'en 2024.

Pour obtenir plus de détails sur les cibles particulières fixées pour 2024 pour chacun des métiers et occupation, consulter l'annexe 2.

⁶ 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.

⁷ Dernières données disponibles tirées du *Recensement de 2021* de Statistique Canada. Pour obtenir plus de détails, consulter l'annexe 3.

⁸ Pour obtenir plus de détails, consulter l'annexe 3.

⁹ La moyenne québécoise, tirée du *Recensement de 2021* de Statistique Canada, inclut l'ensemble de l'activité de construction (assujettie et non assujettie, sans distinction possible), tandis que les données de la CCQ comprennent uniquement les données assujetties à la loi R-20.

¹⁰ Comme il existe plus d'une centaine d'occupations exercées dans l'industrie de la construction assujettie à la loi R-20, des cibles particulières ont été identifiées pour les six occupations qui requièrent un diplôme d'études professionnelles ou collégiales, qu'on appelle communément « occupations spécialisées ».

¹¹ Pour obtenir plus de détails sur les métiers et occupations ayant dépassé leur cible, consulter le *Bilan 2022 du PAEF*, au ccq.org.

BONIFICATIONS DES PARTENAIRES

Les bonifications de la phase 3 (2023-2024) viennent bonifier les 40 mesures de la phase 1 (2015-2018) et/ou les 6 actions de la phase 2 (2019-2021) du PAEF 2015-2024.

| 22 BONIFICATIONS – PHASE 3 DU PAEF | Organismes engagés | | | | Organismes publics |
|------------------------------------|--------------------|--------------|------------|-----|--------------------|
| | CCQ | Associations | | CFP | |
| | | patronales | syndicales | | |

AXE 1 Accélérer la présence des femmes dans les différents métiers et occupations

| BONIFICATION 1 | Promouvoir les métiers, la formation initiale en construction, le PAEF et l'offre de climat sain et inclusif auprès des joueurs clés (femmes, entreprises, conseillères/conseillers en orientation, etc.) | <ul style="list-style-type: none"> Promouvoir des modèles d'ambassadrices et d'ambassadeurs pour soutenir l'inclusion des femmes Valoriser les métiers et la formation initiale en construction Promouvoir les mesures du PAEF et l'offre de climat sain et inclusif auprès de la main-d'œuvre, des entreprises et du personnel de son organisation Sensibiliser en matière de climat sain et inclusif Mise en place d'un comité interne (rencontre mensuelle) afin d'élaborer des stratégies de diffusion à plus grande échelle des mesures du PAEF Promouvoir des ambassadrices/ambassadeurs de métiers et d'occupations pour favoriser l'intérêt des femmes ainsi que l'ouverture à leur présence Mettre en lumière des actions régionales concertées de valorisation des métiers, de formation et d'inclusion dans l'industrie Accompagner le changement de culture et renforcer des messages positifs, donner des exemples concrets, valoriser une industrie ouverte Valoriser les métiers et la formation initiale en construction ainsi que l'industrie de la construction et les mesures du PAEF en relayant l'information : <ul style="list-style-type: none"> - aux prestataires de services partenaires du MIFI soutenant l'intégration des personnes immigrantes, dont les femmes immigrantes - Aux partenaires institutionnels du MIFI qui œuvrent en recrutement international | CCQ | ACQ ACRGTO APCHQ CMMTQ CMEQ CEGQ APECQ | CPQMCI CSD CSN FTQ SQC | | |
|---|---|--|-----|--|------------------------------------|------|--|
| - à la mesure 1 et 38 (phase 1) - à l'action 3 (phase 2) | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | CFP | | |
| | | | | | | MIFI | |

AXE 2 Accroître le nombre de femmes diplômées et d'entrées de femmes diplômées dans l'industrie

| BONIFICATION 2 | Créer une banque de candidatures d'enseignantes et de formatrices potentielles, et en faire la promotion | <ul style="list-style-type: none"> Soutenir la recherche d'enseignantes pour les programmes d'études menant à la construction et de formatrices pour les activités de perfectionnement Promouvoir auprès des femmes d'expérience la banque de candidatures | | | | CFP |
|----------------------------|---|--|--|-----------------------|--------|-----|
| - à la mesure 8 (phase 1) | | | | | | |
| BONIFICATION 3 | Explorer les pistes d'alternance travail-études favorisant l'inclusion des femmes diplômées en construction | | | | | CFP |
| - à la mesure 11 (phase 1) | | | | | | |
| BONIFICATION 4 | Créer une communauté de pratique des centres de formation offrant des programmes d'études menant à la construction | <ul style="list-style-type: none"> Offrir un lieu pour échanger des ressources et des pratiques porteuses, analyser des problèmes, développer des actions concertées, etc. | | | | CFP |
| - à la mesure 13 (phase 1) | | | | | | |
| BONIFICATION 5 | Travailler à moderniser la formation professionnelle | <ul style="list-style-type: none"> Promouvoir l'alternance travail-études comme un modèle pédagogique favorisant l'accès et la rétention dans notre industrie, particulièrement des membres de groupes sous-représentés Soutenir l'émergence de cohortes favorisant la formation et la diplomation des femmes en électricité | | AECQ CMEQ APECQ | | |
| - à la mesure 13 (phase 1) | | | | | | |
| BONIFICATION 6 | Promouvoir la formation professionnelle auprès des femmes | <ul style="list-style-type: none"> Accompagner les femmes diplômées qui désirent entrer dans l'industrie Promouvoir la formation et le processus de reconnaissance des acquis pour l'obtention d'un diplôme d'études professionnelles d'un métier de la construction Promouvoir les avantages de détenir un diplôme dans un métier de la construction Soutenir les travailleuses qui désirent poursuivre leurs études en vue de l'obtention d'un diplôme | | | CPQMCI | |
| - à la mesure 13 (phase 1) | | | | | SQC | |

| | | | | | | | |
|--|--|---|-----|--|------------------------------------|-----|------|
| BONIFICATION 7 – à la mesure 13 (phase 1) | Promouvoir l'industrie de la construction et le PAEF auprès des agents multiplicateurs et des agentes multiplicatrices qui valorisent les métiers, la formation et l'inclusion dans l'industrie | | CCQ | | | | |
| BONIFICATION 8 – à la mesure 15 (phase 1) | Poursuivre la mesure 15 et explorer les modalités pour élargir l'accès aux femmes diplômées dans l'une des 3 occupations spécialisées lors de la deuxième période d'inscription (hors prévision) de l'exercice CCGIC | • Admettre automatiquement au cours CCGIC toutes les femmes diplômées d'une occupation durant l'ouverture de l'exercice CCGIC hors prévision, soit jusqu'à la fin de l'automne de chaque année, et ce, même si le nombre maximal de places a été atteint | CCQ | | | | |
| BONIFICATION 9 – à la mesure 15 (phase 1) | Évaluer l'opportunité de permettre aux femmes diplômées des 3 occupations spécialisées d'avoir accès aux mêmes mesures que les femmes de métier | • Une femme diplômée dans un métier reconnu peut obtenir sur demande un certificat de compétence valide pendant 2 ans, sans avoir besoin d'une garantie d'emploi ou d'une lettre d'engagement d'un employeur. Elle devra toutefois remplir les autres conditions générales pour la délivrance du certificat de compétence. Pour renouveler ce certificat, elle doit avoir travaillé au moins 150 heures en 2 ans pour un ou plusieurs employeurs, plutôt que 150 heures en 3 mois pour un seul employeur. Dans le cas où elle n'effectuerait pas 150 heures de travail pour un ou plusieurs employeurs pendant cette période de 2 ans, elle pourra fournir une lettre d'engagement d'un employeur pour obtenir à nouveau un certificat de compétence pour ce même métier. Elle aura alors 2 ans pour réaliser 150 heures de travail avec un ou plusieurs employeurs. Elle peut se prévaloir de ce critère de délivrance plus d'une fois dans sa carrière. | CCQ | | | | |
| AXE 3 Assurer l'accès et le maintien en emploi des femmes | | | | | | | |
| BONIFICATION 10 – à la mesure 2 (phase 1) – à l'action 5 (phase 2) | Outiller les agentes et les agents d'aide à l'emploi des bureaux de Services Québec du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) en intégrant à une formation un volet spécifique d'information sur le PAEF comprenant des données tirées du dernier portrait des femmes dans le secteur de la construction et les mesures phares du PAEF facilitant l'intégration et le maintien en emploi des femmes dans ce secteur. | | | | | | MESS |
| BONIFICATION 11 – à la mesure 25 (phase 1) | Promouvoir l'offre de service d'accompagnement des femmes des associations syndicales | • Bonifier l'offre de service d'accompagnement des travailleuses, lorsque les outils nécessaires seront disponibles, dès leur entrée en chantier | | | CPQMCI CSD CSN FTQ SQC | | |
| BONIFICATION 12 – à la mesure 25 (phase 1) | Identifier une personne-ressource pour accompagner les entreprises du secteur génie civil et voirie afin de bien intégrer les femmes et de favoriser leur maintien en emploi | | | ACRGTQ | | | |
| BONIFICATION 13 – à la mesure 26 (phase 1) | Créer un réseau d'ambassadrices et/ou de mentores ou de mentors pour soutenir l'inclusion des femmes | | | | CPQMCI CSD CSN FTQ SQC | CFP | |
| BONIFICATION 14 – à la mesure 26 (phase 1) | Organiser un forum pour outiller les travailleuses de la CSN-Construction afin de promouvoir leur place sur les chantiers, de favoriser un meilleur accès à des emplois de qualité et leur maintien en emploi à long terme | | | | CSN | | |
| BONIFICATION 15 – à la mesure 27 (phase 1) | S'associer à la remise de certificats Mention Mixité aux entreprises embauchant des femmes | | | ACQ ACRGTQ APCHQ CMEQ CMMTQ CEGQ APECQ | | | |
| BONIFICATION 16 – à la mesure 27 (phase 1) | Concevoir les outils et la planification dans l'intégration des opérations pour déployer une banque de candidatures de travailleuses potentielles pour intégrer l'industrie afin de soutenir la recherche d'emploi des femmes ainsi que la recherche de nouvelle main-d'œuvre des entreprises | | CCQ | | | | |

AXE 4
Soutenir l'offre de climat de travail sain et inclusif pour toutes et tous

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|--|--|------------------------------------|--|
| BONIFICATION 17 – à la mesure 28 (phase 1) | Évaluer les actions de bonification complémentaires au programme CONSTRUIRE en santé | <ul style="list-style-type: none"> Bonifier le continuum de services pour référer aux ressources et aux recours autres que ceux offerts par le programme CONSTRUIRE en santé Évaluer la possibilité de bonifier la formation aux Intermédiaires relativement à la discrimination, à l'intimidation, au harcèlement, à la violence et aux problèmes d'inclusion dans l'industrie de la construction | CASIC | | | | |
| BONIFICATION 18 – à la mesure 29 (phase 1) | Soutenir l'industrie de la construction en matière de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel | <ul style="list-style-type: none"> Exercer un rôle-conseil auprès de l'industrie de la construction pour la mise en place de processus de traitement des plaintes en matière de harcèlement, notamment dans le contexte de l'obligation prévue à la Loi sur les normes du travail à cet égard Collaborer à un continuum de services au regard des situations de harcèlement, de violence, de risques psychosociaux, etc. Sensibiliser à l'importance de la prévention de tous les risques, y compris les risques psychosociaux liés au travail : <ul style="list-style-type: none"> - Diffusion des outils d'information et de sensibilisation pour soutenir les milieux de travail dans la prise en charge de ces risques et des exemples de mesures pouvant être mises en place - Mise en œuvre des actions de promotion et de sensibilisation | | | | CNESST | |
| BONIFICATION 19 – à la mesure 30 (phase 1) | Bonifier les notions de climat sain et inclusif ainsi que de risques psychosociaux liés au travail dans le cadre d'outils et de formations (obligatoires, continues, etc.) | <ul style="list-style-type: none"> Actualiser les outils et les formations offertes en incluant les notions de climat sain et inclusif ainsi que de risques psychosociaux liés au travail | <ul style="list-style-type: none"> aux entreprises et aux membres des associations patronales au personnel, aux personnes représentantes et aux membres des associations syndicales | ACQ ACRGTQ ACPHQ CMMTQ CMEQ CEGQ APECC | | CPQMCI CSD CSN FTQ SQC | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> Sensibiliser, informer et outiller en matière de harcèlement psychologique et sexuel au travail, les travailleuses et travailleurs de la construction membres de la CSD Construction | | CSD | | | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> Travailler à l'élaboration d'une formation sur les milieux sains avec l'objectif de l'offrir avant la fin de la phase 3 | | CMEQ | | | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> Évaluer la possibilité de reconnaître des formations concernant l'offre de climat sain et inclusif ainsi que de risques psychosociaux liés au travail dans le processus de formation continue des entreprises pour maintenir leur licence RBQ, et promouvoir les critères de dispensataires de formation afin de soutenir le développement d'une offre de formation sur ces notions | | | | RBQ | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> Évaluer la possibilité d'actualiser les notions de climat sain et inclusif ainsi que de risques psychosociaux liés au travail, aux formations spécifiques qui incluent déjà ces notions, dont le cours obligatoire <i>Santé et sécurité générale sur les chantiers</i>, ainsi que la formation des formateurs et formatrices | | | | ASP Construc-tion | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> Évaluer la possibilité d'intégrer les notions de climat sain et inclusif dans le cadre d'outils d'information et de sensibilisation visant à favoriser la prise en charge de la santé et de la sécurité du travail, notamment à travers ces actions : <ul style="list-style-type: none"> - Inclure la sensibilisation et la prise en charge des risques psychosociaux liés au travail dans les formations et les outils offerts dans le cadre de la mise en œuvre de la LMRST Former les inspectrices et inspecteurs pour favoriser la prise en charge de la santé et de la sécurité du travail par le milieu et sur les risques psychosociaux liés au travail Sensibiliser les associations patronales et syndicales sur les droits et les obligations des travailleuses, des travailleurs, des employeurs et des maîtres d'œuvre visant l'élimination à la source des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleuses et des travailleurs | | | | CNESST | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> Bonifier sur ces notions l'information et la documentation offertes par la CCQ aux nouvelles entreprises dans l'industrie | | CCQ | | | |
| BONIFICATION 20 – à la mesure 32 (phase 1) | Évaluer la possibilité de bonifier des profils de compétence pour l'obtention de la licence RBQ ainsi que le processus de validation des compétences des candidats qui souhaitent obtenir une licence RBQ, en matière de prévention et de responsabilités légales au regard des risques psychosociaux liés au travail ainsi que de l'offre de climat sain et inclusif | | | | | RBQ | |

BONIFICATION 21
 – à la mesure 34
 (phase 1)

| | | | | | | |
|---|---|-----|--|------------------------------------|--------|---------------------|
| <p>Bonifier le soutien pour la mise en place d'un milieu de travail inclusif, sécuritaire et respectueux des droits de la personne</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Mettre en lumière des actions structurantes pour soutenir une industrie saine et inclusive, notamment explorer les défis à relever quant au climat sain et inclusif ainsi qu'à la conciliation travail-famille-études (CFTE) | | | CPQMCI CSD CSN FTQ SQC | CFP | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Créer une communauté de pratique des associations patronales, visant à offrir un lieu pour échanger des ressources, des pratiques porteuses, analyser des obstacles, développer des actions concertées, planifier la troisième mouture du PAEF, etc. | | ACQ ACRGTO APCHQ CMMTQ CMEQ CEGQ APEQC | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Créer un comité ad hoc Femmes et diversité composé de membres, lequel aura pour mandat d'identifier les obstacles à l'embauche et à la rétention des femmes et des minorités, dans le but de mettre en place des actions et des moyens pour aplanir ces obstacles | | CMEQ | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Implanter une politique de présence de femmes (cible ou parité) dans l'organisation | | APCHQ APEQC | | CFP | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Favoriser la participation des femmes dans ses instances | | ACRGTO CMEQ CMMTQ CEGQ APEQC | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place des politiques et des modes d'intervention pour prévenir le harcèlement sexuel, les agressions à caractère sexuel, l'intimidation et la discrimination | | | CPQMCI CSD CSN FTQ SQC | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Promouvoir les mesures PAEF ainsi que l'offre de climat sain et inclusif sur les chantiers via les équipes de vérification et d'enquête de la CCQ (ex. : sensibilisation des entreprises et de la main-d'œuvre) | CCQ | | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Assurer une vigie des enjeux et pratiques porteuses en participant au comité de l'IRSST Prévention des risques psychosociaux liés au travail, notamment en matière de risques psychosociaux liés au travail, afin d'évaluer la possibilité d'actualiser les services offerts par l'ASP Construction | | | | | ASP Construction |
| <ul style="list-style-type: none"> • Soutenir la prise en charge de la santé et de la sécurité du travail par les milieux de travail et l'application des lois et des règlements lors de plaintes à la CNESST, au regard des risques psychosociaux liés au travail • Promouvoir l'identification de risques psychosociaux (R) liés au travail, en matière, notamment, de violence, de stress post-traumatique, de harcèlement psychologique ou sexuel, dans l'élaboration du programme de prévention, comme prévu à la LMRSSST • Rappeler l'objectif du programme Pour une maternité sans danger (PMSD) et du fonctionnement et des modalités du programme par la CNESST | | | | | CNESST | |

BONIFICATION 22
 – à la mesure 37
 (phase 1)

| | | | | | | |
|--|---|-----|-------------------------------|--------------------------|--|-----|
| <p>Documenter les obstacles liés à l'offre de climat sain et inclusif ainsi que la situation des femmes dans l'industrie de la construction</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Partager des portraits statistiques et les obstacles globaux rencontrés lors de signalements et de plaintes pour constituer un portrait de la situation et trouver des améliorations à apporter afin d'offrir un climat plus sain et inclusif | CCQ | ACQ APCHQ CMMTQ CMEQ | CSD CSN FTQ SQC | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Développer un sondage pour documenter les obstacles et pratiques porteuses relatives à l'offre de climat sain et inclusif dans l'industrie | CCQ | | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Développer des indicateurs permettant de suivre les enjeux de discrimination, d'intimidation, de harcèlement et d'offre de climat sain et inclusif dans l'industrie | CCQ | | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Développer un sondage à mener auprès des travailleuses pour connaître les besoins, obstacles et pistes de solutions actuels afin d'alimenter la troisième mouture du PAEF | CCQ | | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Développer des indicateurs permettant de suivre le parcours des femmes en formation initiale et en emploi (ex. : maintien) | CCQ | | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Intégrer l'ADS+ dans les pratiques organisationnelles | | CSD CSN FTQ SQC | CFP | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Produire des données différenciées selon le sexe des personnes répondantes pour la détention de licence RBQ | | | | | RBQ |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Développer l'évaluation de la deuxième mouture du PAEF en vue de soutenir l'élaboration de la troisième mouture du PAEF | CCQ | | | | |

ANNEXES

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

Cette liste présente l'ensemble des partenaires qui se sont engagés depuis 2015 au PAEF.

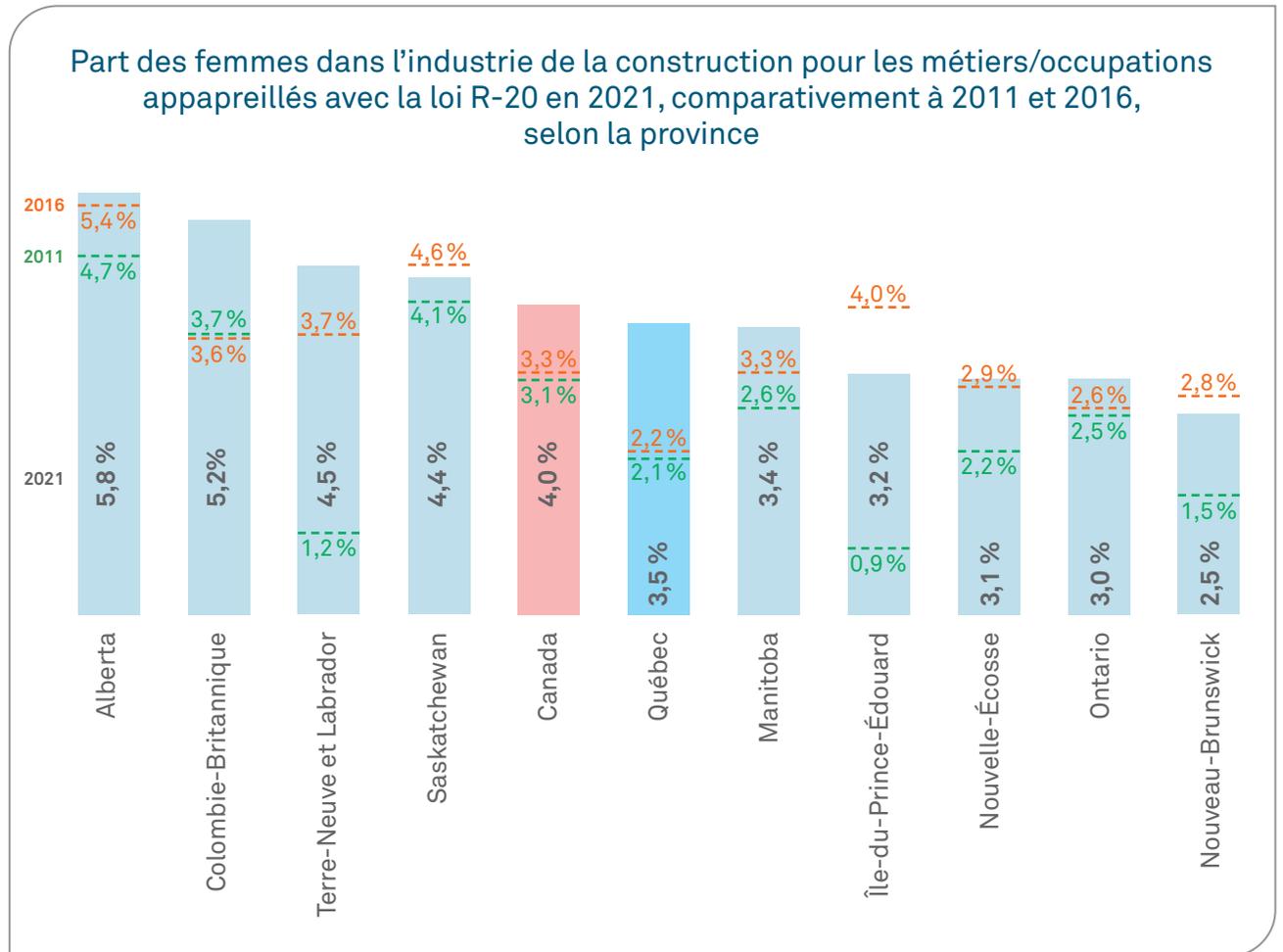
| PARTIES PRENANTES ENGAGÉES À L'ÉGARD DU PAEF | ABRÉVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES |
|---|-----------------------------------|
| Association de la construction du Québec | ACQ |
| Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec | ACRGQTQ |
| Association des entrepreneurs en construction 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 | CFP Le Chantier |
| Centre de formation professionnelle 24-Juin | C24J |
| Centre de formation professionnelle A.-W.-Gagné | A.-W.-Gagné |
| Centre de formation professionnelle de la Baie-James | CFPBJ |
| Centre de formation professionnelle de Neufchâtel | CFP de Neufchâtel |
| Centre de formation professionnelle de Québec | CFP de Québec |
| Centre de formation professionnelle des Portages-de-l'Outaouais | CFPPO |
| Centre de formation professionnelle et générale de Sept-Îles | CFPGSI |
| Centre de formation professionnelle Jonquière | CFP Jonquière |
| Centre de formation professionnelle Paul-Rousseau | CFP Paul-Rousseau |
| Centre de formation professionnelle Pavillon-de-l'Avenir | Pavillon-de-l'Avenir |
| Centre de formation professionnelle Pierre-Dupuy | CFP Pierre-Dupuy |
| Centre de formation professionnelle Pozer | CFP Pozer |
| Centre de formation professionnelle Qualitech | CFP Qualitech |
| Centre de formation professionnelle Vision 20 20 | CFP Vision 20 20 |
| Centre intégré de mécanique industrielle de la Chaudière | CIMIC |
| Centre national de conduite d'engins de chantier | CNCEC |
| Centre Polymétier | Centre Polymétier |
| Centre Professional Pearson Electrotechnology Centre | PEC |
| Chateauguay Valley Career Education Centre | CVCEC |
| 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 entrepreneurs généraux du Québec | CEGQ |
| 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 | ÉMOICQ |
| École Polymécanique de Laval | Polymécanique |
| École professionnelle de Saint-Hyacinthe | EPSH |
| École professionnelle des métiers | EPM |
| Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (Construction) | FTQ-Construction |
| Ministère de la Famille | MFA |
| Ministère de l'Éducation | MEQ |
| Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration | MIFI |
| Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale | MESS (Services Québec) |
| Ministère du travail | MTRAV |
| Régie du bâtiment du Québec | RBQ |
| Secrétariat à la condition féminine | SCF |
| Secrétariat aux relations avec les Premières Nations et les Inuit | SRPNI |
| Secrétariat du Conseil du trésor | SCT |
| Service aux entreprises – Estrie | SAE Estrie |
| Syndicat québécois de la construction | SQC |

ANNEXE 2 : TABLEAU DÉTAILLÉ DES CIBLES 2024

| MÉTIER / OCCUPATION | PRÉSENCE DE FEMMES EN 2022 | | CIBLE 2024 |
|---|----------------------------|---------|------------|
| | Nombre | Part | |
| Peintre | 1 712 | 24,75 % | 28,4 % |
| Arpenteuse | 140 | 9,65 % | 15 % |
| Plâtrière | 423 | 10,27 % | 12,3 % |
| Calorifugeuse | 119 | 10,20 % | 11,8 % |
| Carreleuse | 257 | 8,97 % | 10 % |
| Scaphandrière (plongeuse professionnelle) | 6 | 3,37 % | 10 % |
| Poseuse de revêtements souples | 72 | 5,65 % | 6,8 % |
| Occupations non spécialisées | 1 370 | 4,98 % | 5,9 % |
| Soudeuse en tuyauterie (haute pression) | 22 | 3,75 % | 4,8 % |
| Électricienne | 627 | 2,88 % | 3 % |
| Cimentière-applicatrice | 103 | 2,73 % | 3 % |
| Soudeuse | 10 | 2,56 % | 3 % |
| Charpentière-menuisière | 1 423 | 2,49 % | 3 % |
| Ferblantière | 123 | 2,29 % | 3 % |
| Poseuse de systèmes intérieurs | 70 | 2,28 % | 3 % |
| Mécanicienne d'ascenseur | 30 | 2,23 % | 3 % |
| Chaudronnière | 12 | 1,88 % | 3 % |
| Monteuse-assembleuse | 61 | 1,73 % | 3 % |
| Opératrice d'équipement lourd | 100 | 1,54 % | 3 % |
| Boutefeu-foreuse | 8 | 1,17 % | 3 % |
| Ferrailleuse | 24 | 1,17 % | 3 % |
| Opératrice de pelles mécaniques | 76 | 0,83 % | 3 % |
| Couvreuse | 122 | 1,90 % | 2 % |
| Mécanicienne en protection-incendie | 21 | 1,27 % | 2 % |
| Monteuse-mécanicienne (vitrière) | 35 | 1,22 % | 2 % |
| Tuyauteuse | 130 | 1,22 % | 2 % |
| Grutière | 22 | 1,14 % | 2 % |
| Briqueteuse-maçonne | 53 | 1,01 % | 2 % |
| Monteuse de lignes | 13 | 0,95 % | 1 % |
| Mécanicienne de chantier | 7 | 0,75 % | 1 % |
| Frigoriste | 27 | 0,55 % | 1 % |
| Mécanicienne de machines lourdes | 0 | 0,00 % | 1 % |
| CIBLE GLOBALE | | | |
| Total de la main-d'œuvre | 7 218 | 3,65 % | 4,5 % |

ANNEXE 3 : RÉFÉRENCE CANADIENNE



Source : Recensements de 2011, 2016 et 2021 de Statistique Canada.

