



LES FEMMES ET LA CONSTRUCTION

GUIDE INFORMATIF POUR FAVORISER LEUR INTÉGRATION SUR LES CHANTIERS



ASSOCIATION
DE LA CONSTRUCTION
DU QUÉBEC

acq.org/integrationfemmes

LA MIXITÉ EN CHANTIER, UN DÉFI COLLECTIF

L'intégration des femmes dans l'industrie de la construction est un défi auquel l'ACQ est fière de pouvoir contribuer de manière significative. L'ACQ a entrepris plusieurs actions concrètes au cours des dernières années afin d'informer les entrepreneurs sur l'existence des différentes mesures disponibles pour favoriser leur intégration dans l'industrie.

Parmi ses réalisations, l'ACQ s'est dotée, en juin 2013, d'un comité exclusivement dédié au dossier d'accès et du maintien des femmes sur les chantiers de construction. Ce comité, composé d'hommes et de femmes entrepreneurs, mène différentes actions pour soutenir les employeurs qui souhaitent accueillir et maintenir adéquatement une ou des femmes dans leur équipe de travail.

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

Dans le cadre du Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction (PAEF), mis sur pied par la Commission de la construction du Québec (CCQ), l'industrie de la construction a comme objectif d'augmenter à 3 % la présence des femmes sur les chantiers.

Selon des données de la CCQ en 2018, les femmes représentent 2,13 % des métiers et occupations dans l'industrie au Québec. Selon d'autres sources, cette proportion est estimée à 12 % si l'on inclut toutes les professions (sur les chantiers ou dans les bureaux) occupées par des femmes dans l'industrie.

L'ACQ s'est engagée à mettre en place un plan d'action afin de soutenir les objectifs du PAEF. Plus précisément, l'ACQ a émis 5 engagements précis :

1. Sensibiliser les employeurs des secteurs IC/I à la problématique de l'accès et du maintien des femmes sur les chantiers.
2. Informer les employeurs des secteurs IC/I de l'existence et du contenu du Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction.
3. Outiller les employeurs des secteurs IC/I pour favoriser l'intégration des femmes dans leur entreprise.
4. Établir des partenariats avec des organisations qui favorisent l'accès et le maintien des femmes sur les chantiers.
5. Mettre en place, au sein de l'ACQ, une structure significative dédiée à la problématique de l'accès et du maintien des femmes sur les chantiers.

PLACE AUX FEMMES SUR VOS CHANTIERS

Pourquoi embaucher une femme dans un milieu d'hommes ?

La société évolue et par le fait même, le monde du travail change et s'adapte continuellement. Les femmes sont de plus en plus présentes sur le marché du travail. Toutefois, il existe des industries où elles sont trop peu nombreuses, dont l'industrie de la construction. Il y a pourtant plusieurs excellentes raisons d'embaucher des femmes sur vos chantiers de construction.

Les employeurs qui ont intégré des femmes dans leurs équipes ont constaté plusieurs changements positifs :

- Accès à un plus grand bassin de main-d'œuvre compétente pour le recrutement
- Amélioration de la productivité, augmentation de la qualité du travail
- Climat et ambiance de travail plus sain
- Plus de respect, de civilité
- Minutie dans le travail
- Équilibre les forces de chacun
- Amélioration des techniques de travail parfois même de l'équipement
- Image de l'entreprise positive auprès de la clientèle
- Motivation, dynamisme.



Comment faire pour bien intégrer les femmes sur les chantiers de construction ?

- Développer et promouvoir une politique organisationnelle sur le respect au travail
- Se doter d'un processus d'accueil et d'intégration dans votre entreprise (ex. : PFFE)
- Faire davantage de suivis professionnels (évaluation et rétroaction)
- Offrir la disponibilité d'un mentor ou d'une personne-ressource
- Former vos cadres et vos employés sur le respect au travail et sur la présence des femmes sur les chantiers
- Intervenir rapidement et efficacement lors de comportements irrespectueux
- Adopter une politique de prévention du harcèlement psychologique.

Visionner la vidéo au
bit.ly/respectautravail

Pourquoi les femmes quittent-elles l'industrie de la construction ?

Les principales causes qui poussent les femmes à quitter l'industrie sont **la discrimination, le harcèlement et l'isolement** d'après les données de la CCQ. Elles ne quittent pas leur emploi parce qu'elles ne se sentent pas capables de faire le travail, elles le quittent à cause de facteurs externes non favorables à leur intégration et à leur acceptation.

MESURES DE SOUTIEN DISPONIBLES AUX EMPLOYEURS

Programme pour la formation des femmes en entreprise (PFFE)

Le Programme pour la formation des femmes en entreprise (PFFE) a été créé par les partenaires de l'industrie de la construction pour soutenir, former et intégrer les femmes sur les chantiers. Offert par Fiers et compétents, le programme est entièrement financé par le Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction (FFSIC).

En quoi consiste le programme ?

- Ce programme permet de soutenir les femmes nouvellement entrées dans l'industrie pour favoriser l'apprentissage de leur métier ou de leur occupation. Il vise à former et à outiller l'équipe de travail qui entoure la travailleuse.
- Il offre une démarche qui favorisera le maintien à l'emploi des femmes, en plus de diversifier leur apprentissage en entreprise.
- Il octroie à une entreprise qui en fait la demande un incitatif financier de l'ordre de 30 % du salaire d'une femme qui bénéficiera du programme et ce, jusqu'à concurrence de 10 000 \$. Le programme a une durée maximale de 52 semaines.

À qui s'adresse le programme ?

- Aux femmes qui ont obtenu leur certificat de compétence de la CCQ depuis moins de 6 mois.
- Aux entreprises qui désirent embaucher ces femmes.
- Aux compagnons et aux mentors qui soutiennent ces femmes dans leur apprentissage.

Comment participer en tant qu'entreprise ?

- Employer deux salariés et plus, dont un compagnon ou un travailleur qui détient un certificat de compétence occupation.
- Soutenir l'apprentissage de la femme embauchée à partir du Plan de formation de l'apprentissage et s'assurer que le compagnon ou le mentor désigné en fera la supervision.
- Participer à la formation *Sensibilisation à l'intégration des femmes au sein d'une équipe de travail*.
- Si l'entreprise a 24 mois d'existence ou moins, avoir déclaré au moins 1 500 heures de travail à la CCQ au cours de 24 des 26 derniers mois.
- Si l'entreprise a plus de 24 mois d'existence, avoir déclaré au moins 4 000 heures de travail à la CCQ au cours de 24 des 26 derniers mois.

FINANCIÉ
À 100%
PAR LE FONDS
DE FORMATION

OBTENEZ
JUSQU'À
10 000 \$
POUR INTÉGRER
UNE FEMME

Pour en savoir plus, contactez vos agents de promotion acq.org/perfectionnement
Alain-Gabriel Guignard | Cell.: 514 346-0399 | guignarda@prov.acq.org
Suzanne Garon | Cell.: 514 346-0401 | garons@prov.acq.org

Mesures réglementaires de redressement temporaires

Dans le cadre du Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction (PAEF), une nouvelle série de mesures de redressement temporaires ont été publiées à la suite des avis favorables de certains comités dont l'ACQ fait partie. Ces mesures sont actuellement en vigueur afin d'augmenter la présence des femmes sur les chantiers de construction.

Ces mesures visent à accorder un avantage préférentiel aux membres des groupes sous-représentés, en l'occurrence les femmes dans le cas du présent PAEF. À compétence égale, on privilégiera les personnes issues des groupes ciblés.

MESURES
EN VIGUEUR
DEPUIS LE
12 DÉCEMBRE 2016

MESURE 1

Accès des femmes diplômées à l'industrie

Permet de délivrer un certificat de compétence aux diplômées d'un programme d'études dès qu'un employeur confirme par écrit à la CCQ qu'il s'engage à embaucher une femme, et ce, sans devoir réaliser 150 heures dans les 3 premiers mois suivant son embauche. La travailleuse devra simplement travailler 150 heures au cours des 2 années qui suivent la délivrance du certificat de compétence.

MESURE 2

Accès des femmes non diplômées à l'industrie

Permet à une femme non diplômée d'obtenir un certificat de compétence lorsque les bassins de main-d'œuvre atteindront une disponibilité inférieure à 30 %. La femme devra obtenir une garantie d'emploi de 150 heures d'un employeur.

MESURE 3

Modification du ratio compagnon/apprenti

Pour chaque femme apprentie qu'un employeur fait travailler sur un chantier, cet employeur peut faire travailler une personne apprentie de plus que la proportion apprenti-compagnon prévue en chantier, jusqu'à un maximum de 20 apprentis supplémentaires. Le compagnon pourrait être d'un métier différent dans les cas d'une juridiction partagée.

MESURE 4

Modification des règles entourant le statut préférentiel et la mobilité des travailleuses

Accorde le statut préférentiel aux femmes qui ont travaillé 500 heures pour un même employeur au cours des 24 premiers et 26 derniers mois. Ce qui permet à son employeur de faire travailler la femme sur un chantier à l'extérieur de sa région plus rapidement que dans le cas des 1 500 heures requises par les hommes. Il sera alors plus avantageux, pour l'employeur qui travaille dans plus d'une région, d'embaucher une femme par rapport à un homme.

MESURE 5

Accès des femmes diplômées dans une occupation spécialisée

Permet à une femme diplômée d'être admise automatiquement dans l'une des six occupations spécialisées (arpenteuse, scaphandrière, bouteuf-foreuse, soudeuse, soudeuse en tuyauterie, monteuse de lignes) au *Cours de connaissance générale de l'industrie de la construction* (CCGIC), lequel s'avère nécessaire à l'émission du certificat de compétence-occupation.

MESURE 6

Référencement des femmes par le Carnet de référence construction

Permet aux femmes d'être systématiquement référencées à un employeur lorsque celui-ci soumet une demande de référence à l'aide du Carnet. Toutes les femmes disponibles seront référencées en premier dans la liste, en plus des hommes déjà référencés.

INTÉGRATION DES FEMMES SUR LES CHANTIERS

RECRUTER UNE FEMME

Pour certains employeurs, il est difficile, malgré une bonne volonté, de savoir où recruter des femmes pour les embaucher sur leurs chantiers. Voici quelques pistes de solutions.

CARNET RÉFÉRENCE CONSTRUCTION

Faites une demande d'emploi au **Carnet référence construction** de la CCQ. Toutes les femmes disponibles sont référencées prioritairement.

carnet.ccq.org

MON PREMIER CHANTIER

Service gratuit de référence de nouveaux diplômés dans un métier de la construction.

monpremierchantier.com

CENTRES DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Communiquez votre intérêt pour l'embauche de femmes aux centres de formation professionnelle (CFP) de votre région. Consultez la liste des centres au inforoutefpt.com/rechOrg.aspx.

ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

- Centre Polymétier (Rouyn-Noranda)

BAS-SAINT-LAURENT

- CFP Pavillon-de-l'Avenir (Rivière-du-Loup)

CAPITALE-NATIONALE

- ÉMOICQ
- Aviron Québec Collège Technique

CENTRE-DU-QUÉBEC

- CFP Le Trécarré (Victoriaville)
- CFP Paul-Rousseau (Drummondville)

CHAUDIÈRE-APPALACHES

- CFP Pozer (Saint-Georges)
- CFP Le Tremplin (Thedford Mines)

CÔTE-NORD

- CFP de Sept-Îles

ESTRIE

- CFP 24-Juin (Sherbrooke)

GASPÉSIE – ÎLES-DE-LA-MADELEINE

- CFP Paspébiac-Bonaventure (Bonaventure)
- CFP des Îles (Îles-de-la-Madeleine)

LANAUDIÈRE

- Pavillon Berthier

LAURENTIDES

- Centre de formation professionnelle CSSMI – CSSWL (Saint-Eustache)
- CFP L'Horizon (Mont-Tremblant)

LAVAL

- CFP Le Chantier

MAURICIE

- CFP Qualitech (Trois-Rivières)

MONTÉRÉGIE

- École professionnelle de Saint-Hyacinthe
- CFP de Châteauguay
- CFP Pierre-Dupuy (Longueuil)

MONTRÉAL

- CF des Métiers de l'Acier
- École des métiers de la construction de Montréal

NORD-DU-QUÉBEC

- CFP Nunavik

OUTAOUAIS

- CFP de l'Outaouais (Gatineau)
- CFP de la Vallée-de-la-Gatineau (Maniwaki)

SAGUENAY – LAC-SAINT-JEAN

- CFP Jonquière

D'AUTRES RESSOURCES À VOTRE DISPOSITION

Voici quelques ressources additionnelles offrant des services d'accompagnement, de référencement ou bien d'informations supplémentaires aux employeurs pour l'embauche et la rétention des femmes dans l'industrie de la construction :

COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC (CCQ)

PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ DES FEMMES DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION (PAEF)
ccq.org/fr-CA/H_AccederIndustrie/H08_Femmes/H08_5_PAEF



PROMOTION DE LA MIXITÉ EN CHANTIER
mixite.ccq.org



CARNET RÉFÉRENCE CONSTRUCTION
carnet.ccq.org



LE PROGRAMME POUR LA FORMATION DES FEMMES EN ENTREPRISE (PFFE)
fiersetcompetents.com/travailleur



ORGANISMES SANS BUT LUCRATIF (OSBL)

Divers OSBL offrent des services pour les employeurs pour favoriser l'embauche et à la rétention des femmes dans les métiers non traditionnellement féminins.

À TRAVERS LA PROVINCE

- Femmes Regroupées En Options Non Traditionnelles (FRONT)
front.qc.ca
- Les Elles de la construction
ellesdelaconstruction.com

CAPITALE-NATIONALE

- Centre étape
centre-etape.qc.ca

CHAUDIÈRE-APPALACHES

- Connexion Emploi ressources femmes
connexionemploiressources.com

ESTRIE

- CIME-EMPLOI
cime-emploi.com

LANAUDIÈRE

- Centre d'intégration professionnelle de Lanaudière (CIPL)
cipl.ca

LAVAL

- Dimension Travail
dimensiontravail.com

MONTÉRÉGIE

- Réseau Montérégien des Organismes Non Traditionnels (RMONT)
rmont.org

MONTRÉAL

- Intégration Jeunesse du Québec Inc. (IJQ)
ijq.qc.ca

OUTAOUAIS

- Option Femmes Emploi
optionfemmesemploi.qc.ca
optionfemmesemploi-non-traditionnel.ca

SAGUENAY – LAC-SAINT-JEAN

- Accès-Travail-Femmes (ATF)
acces travailfemmes.com



L'ACQ ENGAGÉE

pour l'intégration des femmes sur les chantiers de construction

**VOUS AVEZ DES QUESTIONS SUR L'EMBAUCHE ET LA RÉTENTION
DES FEMMES DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION ?**

Plusieurs spécialistes de l'ACQ sont disponibles pour vous conseiller. Contactez-les pour obtenir plus d'information ou des conseils sur l'intégration des femmes dans l'industrie de la construction, ou encore pour connaître les réalisations de l'ACQ et les activités à venir.

1 866 939-2271
acq.org/integrationfemmes