

ANNEXE

BILAN 2017 DES ENGAGEMENTS DES ASSOCIATIONS PATRONALES ET SYNDICALES DANS LE CADRE DU PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ DES FEMMES DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION (PAEF)

Dans le contexte du Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction (PAEF) 2015-2024, ce sont 12 associations patronales et syndicales, dont les 11 associations reconnues par la *Loi R-20*¹ et 1 dont l'adhésion est volontaire, qui 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 de ces actions dans le cadre du PAEF².

Cette annexe présente les réalisations 2017 ainsi que les actions à venir en 2018 des associations. Elle reprend intégralement les éléments communiqués à la Commission de la construction du Québec (CCQ) par chacune de ces associations dans le cadre de la reddition de comptes du *Bilan 2017 du PAEF*³.

1 *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.

2 Pour obtenir la description complète des engagements des associations patronales et syndicales ainsi que des 40 mesures, consultez le document du PAEF, disponible au ccq.org.

3 Le *Bilan 2017 du PAEF* est disponible au ccq.org.

ASSOCIATION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC (ACQ)

RÉALISATIONS 2017

- Élaboration et diffusion d'un guide informatif pour l'intégration des femmes dans le but d'accompagner les employeurs dans leurs efforts d'intégration des femmes dans l'industrie de la construction.
- Élaboration de la mention de reconnaissance *Certifié Mixité*, visant à reconnaître les efforts des employeurs qui embauchent des femmes dans l'industrie de la construction.
- Collaboration avec la Corporation des maîtres électriciens du Québec (CMEQ) pour élaborer la mention de reconnaissance *Certifié Mixité*.
- Diffusion des nouvelles mesures de redressement temporaires pour faciliter l'accès des femmes dans l'industrie de la construction.
- Appui et participation à la mise sur pied de la Ligne relais-construction, pilotée par la CCQ.
- Mise sur pied de la 2^e édition du colloque *Construire se conjugue au féminin*.
- Poursuite des travaux du Comité pour l'accès des femmes à l'industrie de la construction et leur maintien en emploi dans celle-ci.
- Remise du prix Construire se conjugue au féminin : ce prix est remis annuellement à un entrepreneur qui a démontré un leadership proactif et un souci d'intégrer des femmes au sein de son entreprise. En 2017, l'ACQ a remis le trophée à Rémi Demers, de l'entreprise Isolation Val-Mers Ltée.
- Élaboration d'un programme de prévention du harcèlement psychologique et sexuel adapté à la réalité des chantiers de construction. Ce projet verra le jour en 2018.
- Collaboration avec les ACQ affiliées. Résultats obtenus : mieux coordonner les efforts pour favoriser la présence des femmes dans l'industrie.
- Publications d'articles dans le magazine *Construire*.
- Promotion du Programme pour la formation des femmes en entreprise (PFFE) par les agents de promotion de la formation de l'ACQ et élaboration de matériel publicitaire dans le magazine *Construire* afin de faire connaître le PFFE aux employeurs des secteurs de l'Association et de les encourager à participer à ce programme.

ACTIONS À VENIR EN 2018

- Refonte de la section sur le dossier des femmes sur le site Web acq.org/integrationfemmes.
- Mise sur pied de la 3^e édition du colloque *Construire se conjugue au féminin*.
- Préparation d'un dossier sur les *success stories* des employeurs qui embauchent des femmes, qui sera publié dans le magazine *Construire*.
- Réalisation d'un vox pop visant à se défaire de certains mythes liés à l'intégration des femmes.

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

RÉALISATIONS 2017

- Invitation aux entrepreneurs, par le président du conseil d'administration, à l'embauche de femmes lors de son discours au 73^e Congrès de l'ACRGQTQ en saluant particulièrement les efforts de M^{me} Diane Lemieux à promouvoir l'égalité hommes-femmes dans l'industrie de la construction et en rappelant l'engagement de l'ACRGQTQ à poursuivre ses efforts.
- Mention spéciale par le président du conseil d'administration de l'ACRGQTQ, lors de la présentation du rapport annuel, des démarches faites par celle-ci concernant l'intégration des femmes dans l'industrie de la construction.
- Production de contenu dédié aux médias sociaux de l'ACRGQTQ en mettant de l'avant des femmes dans les visuels et outils de communication de l'ACRGQTQ afin de démontrer qu'elles sont parties prenantes de l'industrie.
- Publication de contenu concernant les femmes dans l'industrie de la construction autre que par le biais des médias sociaux.
- Publicité du PAEF dans le *Répertoire des membres 2017-2018*, distribué à l'ensemble de ces derniers.
- Affichage concernant le PAEF sur le terrain de golf du Tournoi 2017 de l'ACRGQTQ.
- Message téléphonique d'attente de l'ACRGQTQ rappelant l'importance d'embaucher des femmes et de soutenir le PAEF.

- Création du document PDF *Moi, j'embauche des femmes!*, envoyé à l'ensemble des membres de l'ACRGTQ afin de les sensibiliser aux nouvelles mesures mises en vigueur depuis le 12 décembre 2016.
- Envoi aux membres, par les différents médias de l'ACRGTQ, des informations relatives aux nouvelles mesures favorisant la mixité sur les chantiers.
- Participation de l'ACRGTQ à la présentation de la campagne publicitaire sur la mixité en chantier de la CCQ.
- Partage sur la page Facebook de l'ACRGTQ de la publicité de la CCQ visant à promouvoir la mixité en chantier.
- Réactions publiques positives de l'ACRGTQ aux annonces de la CCQ et du gouvernement en matière de mixité, et reprise dans les médias et outils de communication de l'ACRGTQ.

ACTIONS À VENIR EN 2018

- Mention dans le discours de la première présidente du conseil d'administration de l'ACRGTQ.
- Mention du soutien de la mixité en chantier dans les dossiers de l'ACRGTQ présenté à l'assemblée générale.
- Présentation d'un discours par M^{me} Diane Lemieux lors du 74^e Congrès de l'ACRGTQ, traitant notamment de la mixité sur les chantiers.
- Entretien avec M^{me} Diane Lemieux, PDG de la CCQ, dans le magazine de l'ACRGTQ de janvier 2018, intitulé *Place aux femmes*.
- L'ACRGTQ poursuivra ses efforts dans la production et la publication de contenu dédié aux médias sociaux visant à mettre de l'avant la place des femmes dans l'industrie de la construction.
- L'ACRGTQ continuera de faire témoigner des femmes sur leur expérience sur les chantiers au Québec pour le contenu média.
- L'ACRGTQ poursuivra ses efforts afin de créer des publications autres que sur les médias sociaux visant à mettre de l'avant la place des femmes dans l'industrie de la construction.
- Publicité du PAEF dans le *Répertoire des membres*.
- Affichage sur le terrain de golf lors du tournoi 2018 de l'ACRGTQ.
- Maintien du message d'attente de l'ACRGTQ qui rappelle l'importance d'embaucher des femmes et de soutenir le PAEF.
- L'ACRGTQ soutiendra la CCQ dans ses efforts pour promouvoir la mixité sur les chantiers.
- D'autres efforts sont à prévoir lorsque la situation se présentera.

ASSOCIATION DES ENTREPRENEURS EN CONSTRUCTION DU QUÉBEC (AECQ)

RÉALISATIONS 2017

- Action 1 (100 %) : Les notions relatives à la discrimination et au harcèlement qui pourraient être faits envers les femmes sont maintenues dans le programme de formation d'agent sur les chantiers de construction.
- Action 2 (100 %) : Sur la page d'accueil du site Web de l'AECQ, le Programme pour la formation des femmes en entreprise est mis en évidence et un lien dirige les intéressés vers le programme.
- Action 3 (50 %) : L'AECQ poursuit la promotion pour l'accès des femmes à l'industrie de la construction et leur maintien en emploi dans celle-ci auprès de son conseil d'administration, auquel siègent des employeurs.
- Action 4 (100 %) : L'AECQ a proposé que des rencontres formelles aient lieu avec les étudiantes qui s'inscrivent à l'École des métiers de la construction de Montréal (EMCM), de manière à mieux documenter leur parcours, leurs intérêts et leur motivation. Une meilleure connaissance à l'égard de ces éléments pourrait permettre de mieux répondre aux attentes des étudiantes et de favoriser leur accès à l'industrie de la construction et leur maintien en emploi dans celle-ci.
- Action 5 (100 %) : L'AECQ a coordonné une rencontre des associations patronales le 17 février 2016 en vue d'établir une position commune concernant les mesures réglementaires de redressement du PAEF. Des discussions ont également été tenues au sein de son conseil d'administration, composé de représentants des associations patronales reconnues dans la *Loi R-20* concernant ce dossier.

ACTIONS À VENIR EN 2018

- Poursuivre les actions entreprises en 2015 puis maintenues en 2016 et 2017 pour assurer la visibilité du PAEF.
- Sur le plan de la promotion pour l'accès des femmes à l'industrie de la construction et leur maintien

en emploi dans celle-ci auprès des entreprises lors des communications de l'AECQ avec les employeurs, des réflexions sont en cours sur de nouvelles initiatives qui pourraient être mises de l'avant.

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

RÉALISATIONS 2017

- Quatre formations réalisées pour le cours *Sensibilisation à l'intégration des femmes au sein d'une équipe de travail* avec plus de 84 participants.
- Distribution de 6 000 exemplaires du dépliant *Devenir entrepreneur* avec publicité du cours *Sensibilisation à l'intégration des femmes au sein d'une équipe de travail*.
- Distribution de 4 000 clés USB contenant la publicité du cours *Sensibilisation à l'intégration des femmes au sein d'une équipe de travail* lors de divers événements régionaux, du congrès provincial et de la tournée provinciale 2017.
- Sept envois massifs auprès des membres de l'APCHQ par télécopieur des dates de formation pour le cours *Sensibilisation à l'intégration des femmes au sein d'une équipe de travail*.
- Publication permanente du cours *Sensibilisation à l'intégration des femmes au sein d'une équipe de travail* dans la section Formation du site APCHQ et sur le portail « Formation » de l'APCHQ.
- **8 mars 2017**
Publication d'un statut Facebook + Twitter + LinkedIn soulignant la Journée internationale des femmes et la présence de celles-ci dans l'industrie de la construction.
- **9 août 2017**
Entrevue accordée à *La Presse canadienne* concernant l'état de la situation des femmes dans l'industrie de la construction (article repris dans *La Presse*, *Le Devoir*, le journal *Métro* et le *Huffington Post Québec*).
Publication d'un statut Facebook + Twitter + LinkedIn

sur l'article publié dans *Le Devoir* « De plus en plus de femmes dans la construction... mais les progrès sont lents » <http://www.ledevoir.com/economie/actualites-economiques/505233/femmes-construction>.

- **3 novembre 2017**

Publication du communiqué de presse *Inconduites, harcèlement et intimidation : Tolérance ZÉRO!*.

Participation à la conférence de presse organisée par la CCQ à son siège social avec tous les autres partenaires de l'industrie.

Entrevues accordées individuellement aux médias présents à la conférence de presse.

Publication d'un statut Facebook + Twitter concernant un reportage / article de *TVA Nouvelles* « Une ligne de dénonciation mise en place dans l'industrie de la construction ».

- **Novembre 2017**

Mise en ligne sur le site Web de l'association d'un modèle de politique d'entreprise en format personnalisable concernant le harcèlement psychologique et à connotation sexuelle, offert gratuitement aux membres et non-membres de l'APCHQ.

- **16 novembre 2017**

Publication d'un statut Facebook + Twitter pour inciter les victimes et les témoins d'actes d'intimidation et de harcèlement sexuel à communiquer avec la Ligne relais-construction http://www.ccq.org/fr-CA/W_LigneRelais?profil=GrandPublic.

ACTIONS À VENIR EN 2018

- Effectuer le suivi nécessaire pour que toutes les actions amorcées depuis 2015 puissent continuer dans le sens désiré.
- Publication de statuts sur les réseaux sociaux de manière continue concernant les femmes dans l'industrie.

- Publication d'une lettre ouverte concernant les femmes dans l'industrie.

ASSOCIATION PATRONALE DES ENTREPRISES EN CONSTRUCTION DU QUÉBEC (APECQ)

RÉALISATIONS 2017

- Le conseil d'administration de l'APECQ a ajouté dans ses actions prioritaires son programme de mentorat et a désigné une employée à l'interne pour assurer sa pérennité et ainsi contribuer à un changement de culture dans les entreprises pour une plus grande mixité dans leurs équipes de travail.
- L'APECQ a consolidé son partenariat avec les Elles de la construction pour promouvoir les intérêts et les droits des femmes dans le domaine de la construction en favorisant l'intégration au marché du travail des femmes, notamment sur les chantiers de construction, et en leur permettant de se regrouper pour briser leur isolement.
- L'APECQ a contribué à promouvoir la place des femmes dans le domaine de la construction grâce au vernissage tenu au siège social de la CCQ et à l'exposition de photos *Bâtisseuses, femmes dans une industrie en changement* à la Bibliothèque de Polytechnique Montréal ainsi qu'à l'École des métiers de la construction de Montréal (EMCM).
- Nomination d'une première femme présidente au conseil d'administration de l'APECQ en 120 ans et parité atteinte au sein du conseil d'administration pour influencer notamment l'ouverture à la mixité et au changement de culture des entreprises afin d'offrir des milieux de travail favorables, inclusifs et respectueux des droits de la personne.
- L'APECQ a nommé une personne-ressource pour le PAEF.

ACTIONS À VENIR EN 2018

- L'APECQ lance une deuxième cohorte de mentor(e)s et de mentoré(e)s en 2018 pour permettre aux femmes de s'épanouir professionnellement dans des conditions équitables et égalitaires et pour sensibiliser les hommes, le tout afin de contribuer à un changement de culture dans les entreprises pour une plus grande mixité dans leurs équipes de travail.
- L'APECQ consolide son partenariat avec les Elles de la construction pour promouvoir les intérêts et les droits des femmes dans le domaine de la construction en favorisant l'intégration au marché du travail des femmes, notamment sur les chantiers de construction, et en leur permettant de se regrouper pour briser leur isolement.
- L'APECQ propose à des organismes et des écoles d'exposer ses photos *Bâtisseuses, femmes dans une industrie en changement* pour promouvoir la place des femmes dans le domaine de la construction.
- Poursuite du partenariat avec la CCQ afin de contribuer aux objectifs du PAEF.

CORPORATION DES MAÎTRES ÉLECTRICIENS DU QUÉBEC (CMEQ)

RÉALISATIONS 2017

- Beaucoup de travail a été investi dans le projet de mention de reconnaissance *Certifié Mixité*. Les efforts concertés de la CMEQ et de l'ACQ ont mobilisé le temps et les ressources.
- La présence des femmes et la promotion de leur apport dans l'industrie sont traitées de façon transversale dans les activités de la CMEQ, notamment en féminisant les textes ou en employant un vocabulaire épïcène et en s'assurant de la visibilité de la présence des entrepreneures et des électriciennes dans les outils de communication.
- Pour la première fois, la CMEQ fait état, dans son rapport annuel 2017, de la progression du nombre d'électriciennes embauchées. Il en sera ainsi dorénavant.
- La CMEQ a organisé, en collaboration avec la CMMTQ, trois formations *Sensibilisation à l'intégration des femmes au sein d'une équipe de travail*.
- Des articles témoignant de l'expérience d'entreprises ayant embauché des électriciennes ont été publiés dans le magazine *Électricité Québec*.
- Au congrès, dans le cadre d'un atelier intitulé *Projets d'avenir et plans d'affaires novateurs*, de jeunes entrepreneurs électriciens étaient invités à présenter leur projet d'affaires au dragon Serge Beauchemin. Une jeune femme, Marie-Pier Corbeil, de l'entreprise RVE, y participait.
- La CMEQ s'est fait un devoir de relayer aussi souvent que possible les outils de communication de la campagne sur la mixité ainsi que celle autour de la Ligne relais-construction.

ACTIONS À VENIR EN 2018

- Les actions de la CMEQ vont principalement tourner autour de l'octroi de la mention de reconnaissance *Certifié Mixité* et de la promotion de celle-ci.
- Une page Web (www.cmeq.org) sera dédiée aux électriciennes, à la mention de reconnaissance *Certifié Mixité* et aux entrepreneurs l'ayant reçu pour avoir eu au moins une électricienne à leur emploi en 2017.
- Des articles et des publicités seront diffusés tout au long de l'année.
- Une liste d'entrepreneurs électriciens et d'entrepreneures électriciennes sera constituée. Dans le but d'atteindre l'objectif d'avoir plus de 580 électriciennes en emploi, certaines actions pourront découler de la liste.

CORPORATION DES MAÎTRES MÉCANICIENS EN TUYAUTERIE DU QUÉBEC (CMMTQ)

RÉALISATIONS 2017

- La CMMTQ s'est impliquée activement dans le projet de l'industrie de la construction, piloté par la CCQ, contre le harcèlement sur les chantiers (Ligne relais-construction) et en a fait la promotion.
- La CMMTQ a remis deux bourses d'études à des étudiantes du programme de plomberie et chauffage pour souligner leur engagement dans un métier non traditionnel. La deuxième bourse s'est ajoutée en raison de l'excellence des candidatures reçues.
- Le service de la formation a intégré le cours de mixité en chantier *Sensibilisation à l'intégration des femmes au sein d'une équipe de travail* à son offre de formation (en collaboration avec la CMEQ) et a adopté un plan de promotion spécifique.
- Les publications de la CMMTQ, incluant les médias sociaux, ont été mises à contribution pour promouvoir la mixité en chantier.
- La CMMTQ a publié dans sa revue *IMB* deux articles portant sur :
 - une entrevue avec cinq étudiantes du programme Plomberie-chauffage de l'École des métiers de la construction de Montréal (EMCM) ;
 - les récipiendaires de la bourse d'études Jocelyne Meunier-Desjardins, avec entrevue expliquant leur parcours.
- La revue rejoint 6 000 abonnés, dont tous les membres de la CMMTQ, des professionnels (architectes, ingénieurs), des professeurs et des élèves dans le domaine de la mécanique du bâtiment.
- La CMMTQ a conçu un document portant sur les obligations des employeurs en matière de harcèlement sur les chantiers. Ce document prévoit un formulaire d'engagement de l'entreprise.
- La CMMTQ a établi un contact avec les écoles offrant le programme en plomberie et chauffage pour suivre l'évolution de la clientèle féminine.
- Utilisation du mot du président dans la revue *IMB* pour inviter les entrepreneures à s'impliquer à la CMMTQ.

ACTIONS À VENIR EN 2018

L'année 2018 devrait être celle qui permettra à la CMMTQ de compléter les engagements pris pour la période 2015-2018.

- Le document sur les obligations de l'employeur sera publié, et la CMMTQ profitera de rencontres avec les membres (exemple : congrès) pour en faire la distribution.
- Les moyens de communication seront de nouveau utilisés pour faire la promotion de la mixité en chantier.
- La CMMTQ utilisera la revue *IMB* pour donner des exemples d'entreprises qui favorisent l'embauche de femmes dans les métiers non traditionnels.
- Le sujet sera abordé lors des rencontres avec les futurs diplômés des écoles de formation.
- La section dédiée au PAEF du site Web de la CMMTQ sera bonifiée avec l'ajout d'outils pour aider les membres à intégrer la présence des femmes dans leur culture d'entreprise.
- La deuxième édition du concours pour la bourse Jocelyne Meunier-Desjardins se tiendra en début d'année. La gagnante sera mise en valeur pour faire la promotion du métier de tuyauteuse.
- Le service des communications sera mis à contribution pour trouver des façons innovantes de promouvoir la présence des femmes dans l'industrie de la mécanique du bâtiment.

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

RÉALISATIONS 2017

- Informer et expliquer à l'ensemble des syndicats affiliés les engagements du CPQMC-I dans le PAEF.
- Mobilisation des syndicats affiliés pour établir des communications avec les travailleuses afin de les informer des mesures du PAEF, de leur offrir les services de représentation et afin de les consulter sur des questions diverses concernant leur accès à l'industrie de la construction et leur maintien en emploi dans celle-ci.
- Contribution au programme de bourse pour les femmes aux études d'un métier en collaboration avec Option Femmes Emploi.
- Implication auprès des centres de formation professionnelle pour favoriser l'accès des femmes aux DEP dédiés à l'industrie de la construction.
- Participation au lancement du projet Travailleuses de la construction entre violence et discrimination systémiques du groupe Action travail des femmes.
- Participation à la Ligne relais-construction aux formations organisées par la CCQ.
- Élaboration de la formation *Les différents recours qu'un salarié ou une salariée peut exercer en cas de harcèlement sexuel, psychologique et les agressions sexuelles* pour les syndicats du CPQMC-I.
- Sensibilisation auprès des agents d'affaires et des représentants syndicaux sur ce qu'est une agression sexuelle.
- Développement d'une expertise en accompagnement dans le parcours professionnel avec le Building Trade.

ACTIONS À VENIR EN 2018

- Offrir la formation *Les différents recours qu'un salarié ou une salariée peut exercer en cas de harcèlement sexuel, psychologique et les agressions sexuelles* aux syndicats affiliés au CPQMC-I.
- Développer une forme d'accompagnement des travailleuses dans leur parcours professionnel.
- Participation au programme dédié aux femmes Bâtir ensemble (Build Together) du Building Trade.
- Mettre en place des activités (sociales, professionnelles ou informatives) pour les femmes.
- Intégration de contenu sur le dossier des femmes dans nos formations dédiées aux représentants syndicaux.
- Mise en ligne de différents dossiers sur les femmes dans l'industrie.
- D'autres actions restent à définir.

CENTRALE DES SYNDICATS DÉMOCRATIQUES (CSD CONSTRUCTION)

RÉALISATIONS 2017

- Sensibilisation auprès des salariés et des employeurs aux avantages d'une plus grande proportion de femmes dans l'industrie, au moyen des visites de chantiers, des assemblées générales et des médias sociaux.
- Présentation, lors des dernières négociations intersyndicales, de la possibilité d'intégrer dans les conventions collectives des clauses incitant l'embauche d'une plus grande proportion de femmes dans l'industrie de la construction.

ACTIONS À VENIR EN 2018

- Poursuivre la sensibilisation, auprès de des membres de la CSD Construction et des partenaires syndicaux et patronaux à la nécessité d'obtenir à terme des clauses de conventions collectives incitant l'embauche d'une plus grande proportion de femmes dans l'industrie de la construction, et ce, en prévoyant des clauses contractuelles au sein des contrats privés.
- Revendiquer la mise en place d'obligations contractuelles quant à l'embauche de femmes dans les contrats publics.
- Initier des partenariats d'affaires auprès des organismes à prédominance féminine dans le but de soutenir les femmes et de les maintenir en emploi.

- Saisir de nouvelles occasions de promouvoir les métiers non traditionnels et à prédominance masculine auprès des femmes, et ainsi susciter un intérêt quant à l'accès à l'emploi du milieu de la construction.

CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX (CSN-CONSTRUCTION)

RÉALISATIONS 2017

- Revendiquer les clauses non acceptées par le secteur du génie civil et de la voirie (conciliation travail-famille et définition du harcèlement) : la clause 21.14 sur la conciliation travail-famille a été ajoutée à la convention collective du secteur du génie civil et de la voirie 2017-2021.
- Revendiquer la sécurité d'emploi lors des négociations dans tous les secteurs : la CSN-Construction se bat à tous les niveaux depuis des années pour la sécurité d'emploi, ce qui aidera les femmes quant à leur maintien en emploi dans l'industrie de la construction.
- Amener les revendications des femmes aux tables de négociation : une clause reprenant l'article 81.15.1 de la *Loi sur les normes du travail* concernant la fin d'un congé de maternité, de paternité ou parental sera ajoutée à l'annexe Z de la convention collective des secteurs institutionnel et commercial ainsi qu'industriel.
- Poursuivre le travail amorcé avec le ministère de la Famille : des relances ont été faites à la responsable.
- Collaborer dans divers projets concernant les femmes de la construction : participation à la recherche d'Action travail des femmes (ATF), participation au lancement de la Ligne relais-construction de la CCQ ainsi qu'à la vidéodocumentaire de Concertation montréalaise femmes et emplois majoritairement masculins (CMFEMM) sur l'employabilité des femmes dans les métiers majoritairement masculins.
- Continuer à réclamer l'obligation d'embauche des femmes pour les contrats gouvernementaux : la CSN-Construction réclame cela depuis des années et continue de le faire partout où c'est possible.
- Continuer à informer les membres, l'équipe, les élus et élues ainsi que les femmes du bien-fondé d'un PAEF : bonification du dépliant sur l'argumentaire concernant le PAEF.

ACTIONS À VENIR EN 2018

- Continuer à réclamer l'obligation d'embauche des femmes pour les contrats gouvernementaux.
- Poursuivre le travail amorcé avec le ministère de la Famille.
- Continuer l'éducation pour obtenir un changement de mentalité.
- Continuer de mettre en place la structure Condition féminine CSN-Construction.
- Collaborer à divers projets concernant les femmes dans l'industrie de la construction.
- Créer un poste réservé aux femmes au sein de l'exécutif de la Fédération de la CSN-Construction.

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

RÉALISATIONS 2017

- La FTQ-Construction n'a pas fourni d'état de réalisation pour 2017.

SYNDICAT QUÉBÉCOIS DE LA CONSTRUCTION (SQC)

RÉALISATIONS 2017

- Participation aux travaux et à la promotion du PAEF de l'industrie de la construction.
- Présence accrue des femmes dans les médias d'information et de promotion du SQC.
- Présentation de travailleuses dans divers médias comme des modèles d'intégration dans leur métier de la construction.
- Élaboration de formations et d'outils pour les représentants et les travailleuses membres du SQC dans le but de favoriser l'accueil et l'intégration des nouvelles travailleuses membres du SQC.
- Implication dans plusieurs comités internes et externes dont la mission est de promouvoir la place des femmes dans l'industrie de la construction.
- Maintien d'une pratique exemplaire en tant qu'association en donnant des mandats de représentation du SQC aux femmes dans différents comités de travail dans l'industrie de la construction.
- Nomination d'une femme comme responsable de la condition féminine au SQC.
- Représentation plus importante du SQC par des femmes au sein de différents comités paritaires.

ACTIONS À VENIR EN 2018

- Poursuite et maintien des actions réalisées régulièrement afin de promouvoir la place des femmes dans l'industrie de la construction.
- Promotion constante du PAEF dans les différents médias du SQC.
- Réalisation et suivi du plan d'action favorisant l'accès des femmes à l'industrie de la construction et leur maintien en emploi dans celle-ci.
- Tenue de formations pour les représentants ayant pour objectif de les amener à mieux soutenir nos membres en cas de problématique liée à l'accès des femmes à l'industrie de la construction et leur maintien en emploi dans celle-ci.
- Suivi auprès des représentants syndicaux des problématiques vécues par les travailleuses sur les chantiers.
- Écoute des femmes de l'industrie sur leurs besoins pour améliorer leurs conditions et environnement de travail sur les chantiers et les services personnalisés offerts par le SQC.
- Maintien de l'implication dans plusieurs comités internes et externes dont la mission est de promouvoir la place des femmes dans l'industrie de la construction.
- Toutes actions permettant de réaliser à 100 % les objectifs fixés en début de période.

