

Montréal, le 28 janvier 2015

Par courriel

Madame Catherine Ferembach
Sous-ministre associée
Secrétariat à la condition féminine
905, avenue Honoré-Mercier, 3e étage
Québec (Québec) G1R 5M6

Objet : Commentaires de la Commission de la construction du Québec dans le cadre de la l'actualisation de la politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes menant à la rédaction du plan d'action 2016-2021

Madame la Sous-Ministre associée,

Nous vous remercions d'avoir rencontré, le 21 octobre 2015, la Commission de la construction du Québec (CCQ) dans le cadre de la démarche d'actualisation de la politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes en vue de rédiger le plan d'action 2016-2021. Nous saluons d'ailleurs la volonté du gouvernement d'actualiser sa politique en vue d'identifier des actions porteuses qui pourront réellement réduire les inégalités entre les femmes et les hommes.

À la suite de notre rencontre, nous souhaitons vous partager nos réflexions sur certains éléments pouvant contribuer à la création de ce plan d'action gouvernementale, qui pourront venir renforcer ou être complémentaires aux actions identifiées dans le cadre du Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction (PAEF).

Soutenir tout le parcours des filles et des femmes vers les métiers traditionnellement masculins

Tout d'abord, nous tenons à remercier le Secrétariat pour vos engagements dans le cadre du PAEF. Le nouveau plan d'action gouvernemental sera peut-être l'occasion de renforcer et compléter vos engagements, notamment en continuant d'agir tant auprès des milieux de formation qu'auprès du grand public pour contrer les stéréotypes et les préjugés dès le plus jeune âge. Des actions de promotion concertées via des médias de masse pourraient d'ailleurs permettre de valoriser le travail des femmes dans les métiers traditionnellement masculins tout en permettant de déboulonner les mythes et préjugés quant à la place des femmes dans ces métiers.

.../2

Sur la base d'une responsabilité partagée pour arriver à une mixité réelle en formation et en emploi, nous encourageons la mise en œuvre d'actions concertées, notamment afin d'agir directement pour soutenir l'intérêt et le choix de carrière des jeunes filles et des femmes. Leur offrir un soutien direct permettant de les accompagner dans leur choix de carrière et renforcer leur volonté à s'engager dans les métiers traditionnellement masculins pourraient avoir des répercussions directs sur l'augmentation du nombre de femmes qui se diplôment ou travaillent dans ces métiers.

De plus, nous estimons qu'il serait souhaitable d'identifier des actions soutenant l'employabilité des femmes, d'une part, pour parfaire leurs premières expériences de travail et, d'autre part, pour assurer leur maintien dans les domaines traditionnellement masculins, telle la construction. Un soutien pourrait être fait auprès des femmes et aussi auprès des entreprises et des syndicats afin d'obtenir une intégration plus durable.

Agir efficacement pour contrer la violence envers les femmes en milieu de formation et de travail

En plus de soutenir le parcours des femmes, il nous apparaît également important d'agir pour créer des milieux de formation et de travail inclusifs, sécuritaires et respectueux des droits de la personne, tant pour rendre davantage efficaces les recours, pour outiller efficacement les parties prenantes que pour changer les mentalités en faisant la promotion de masse.

Outre les engagements pris par les différents ministères et organismes publics dans le cadre du PAEF, des actions concertées devraient être identifiées dans le plan Égalité en vue de renforcer l'efficacité des droits et des responsabilités en milieu de travail, notamment au niveau des recours en matière d'intimidation, de harcèlement, de discrimination et de violence (LSST, LNT, Charte des droits et libertés, Loi R-20, matières grieffables, etc.).

Nous sommes également d'avis qu'il serait profitable de cibler des actions permettant de centraliser les efforts pour outiller efficacement le milieu de l'éducation, les entreprises, les syndicats et la main-d'œuvre en matière de droits et responsabilités tant pour ce qui est de la gestion des ressources humaines, que de la prévention de l'intimidation, de harcèlement, de discrimination et de violence en milieu de travail.

De plus, de grandes campagnes de publicité sociétale en matière de prévention et de dénonciation de la violence en milieu de travail pourraient contribuer à changer les mentalités, et avoir un impact concret dans les milieux de travail où la violence représente un enjeu réel d'accès et de maintien en emploi pour les femmes, tel le domaine de la construction. Ces campagnes pourraient notamment se faire dans le cadre de la santé et la sécurité au travail où, par exemple, le harcèlement est d'ailleurs considéré comme un danger à la source. Ces campagnes pourraient avoir un effet positif déterminant dans la démarche de choix de carrière des filles et des femmes, quant à leur propre perception que de celles des personnes encadrantes qui peuvent influencer leurs décisions (parents, enseignants, conseillers d'orientation, amis, etc.).

.../3

Assurer l'égalité des chances en emploi pour les femmes via les contrats publics de construction

Le Secrétariat du Conseil du trésor s'est engagé, à travers la mesure 17 du PAEF, à modifier le *Règlement sur les contrats de travaux de construction des organismes publics* afin d'y inclure une section relative au Programme d'obligation contractuelle (POC). Toutefois, des efforts supplémentaires seront nécessaires afin d'assurer le suivi des mesures d'égalité en emploi qui seront mises en œuvre par les entreprises de construction. Attribuer les ressources nécessaires à un organisme ayant l'expertise du suivi en matière de mesures d'égalité en emploi serait tout indiqué pour en assurer le suivi adéquat et ainsi permettre que les deniers publics aient un impact réel sur l'augmentation de femmes gagnant sa vie avec un métier de la construction.

La CCQ demeure disponible à poursuivre le dialogue relativement aux commentaires émis ou encore à participer à des comités en matière d'égalité en emploi en lien avec les enjeux pouvant être rencontrés par les femmes dans l'industrie de la construction.

Je vous prie de recevoir, madame la Sous-Ministre associée, mes salutations les meilleures.



Audrey Murray
Vice-présidente, Service à la clientèle et développement

AM/mjg