

CONSEIL SECTORIEL
DE LA CONSTRUCTION



CONSTRUCTION
SECTOR COUNCIL

ÉTAT DE LA SITUATION DES FEMMES DANS LA CONSTRUCTION AU CANADA



Financé par le Gouvernement
du Canada par l'entremise du
Programme des conseils sectoriels

Canada 

À PROPOS DU CSC

Le Conseil sectoriel de la construction (CSC) est un organisme national sans but lucratif voué au développement d'une main-d'œuvre hautement qualifiée qui saura répondre aux besoins futurs du secteur de la construction au Canada. Le CSC est un partenariat entre la main-d'œuvre, les entreprises et le gouvernement.

Ce document est disponible dans les deux langues officielles et on peut en obtenir une version électronique à l'adresse www.csc-ca.org.

Pour obtenir plus de renseignements ou des exemplaires supplémentaires, veuillez communiquer avec le :



Conseil sectoriel de la construction

220, av. Laurier ouest, suite 1150

Ottawa (Ontario) K1P 5Z9

Téléphone : 613-569-5552

Télécopieur : 613-569-1220

Courriel : info@csc-ca.org

Février 2010

TABLE DES MATIÈRES

Résumé.....	2
Participation des femmes dans la construction	2
Choix de carrière et intérêt pour les carrières dans la construction.....	3
Parcours scolaire et professionnel.....	4
Bonnes pratiques pour accroître la participation des femmes dans la construction	5
o1 Introduction.....	8
o2 Participation des femmes dans le secteur de la construction.....	11
2.1 Préparation scolaire.....	11
2.2 Représentation des femmes dans les programmes d'apprentissage	12
2.3 Participation de la population active	15
2.3.1 Répartition professionnelle des femmes dans la construction.....	16
2.3.2 Représentation des femmes dans les emplois en gestion de la construction	18
2.4 Comparaisons internationales.....	20
2.5 Théorie de la masse critique	24
2.5.1 Le point critique.....	25
2.5.2 Résultats prévus.....	25
2.5.3 Ce qu'indiquent les preuves.....	26
2.6 Conclusion	27
o3 Choix de carrières dans la construction des jeunes femmes.....	28
3.1 Documentation : choix de carrière des filles et des femmes.....	28
3.2 Analyse des données secondaires : vers une carrière dans la construction.....	31
3.3 Méthodologie	32
3.3.1 Instrument de sondage.....	32
3.3.2 Recrutement	33
3.3.3 Échantillon	34
3.3.4 Analyse des données	34
3.4 Résultats du sondage	35
3.4.1 Études.....	35
3.4.2 Emploi et revenu.....	41
3.4.3 Facteurs qui influent sur les choix de carrière.....	43
3.4.4 Intérêt envers les métiers ou les emplois en gestion de la construction et travail dans la construction	51
3.5 Principales constatations.....	61
3.5.1 Répondantes intéressées par les métiers spécialisés et le secteur de la construction.....	62
3.5.2 Études.....	62
3.5.3 Emploi et revenu.....	63
3.5.4 Facteurs qui influent sur les choix de carrière.....	64
3.5.5 Attitudes envers le travail dans la construction.....	65
3.6 Conclusion	69
o4 Solutions aux obstacles qui entravent la participation des femmes dans le secteur canadien de la construction.....	71
4.1 Obstacles à la participation des femmes dans la construction.....	72
4.1.1 Recrutement	72
4.1.2 Études et formation	77

TABLE DES MATIÈRES

4.1.3	Emploi.....	79
4.1.4	Milieu de travail	79
4.2	Initiatives visant à accroître la participation des femmes dans la construction	80
4.2.1	Recrutement.....	81
4.2.2	Études et formation	82
4.2.3	Emploi.....	88
4.2.4	Milieu de travail.....	88
4.2.5	Pratiques sectorielles pour soutenir le recrutement	91
4.2.6	Pratiques sectorielles pour soutenir l'emploi des femmes	91
4.2.7	Pratiques sectorielles pour soutenir le changement du milieu de travail.....	92
4.2.8	Conclusions	93
05	Pratiques en faveur de la diversité : opinions du secteur et des travailleuses de la construction.....	94
5.1	Méthodes de recherche.....	94
5.1.1	Recrutement.....	95
5.1.2	Composition de l'échantillon	96
5.1.3	Collecte des données	97
5.2	Opinions du secteur : employeurs, associations et syndicats.....	98
5.2.1	Représentation des femmes dans les métiers et en gestion de la construction.....	98
5.2.2	Raisons pour lesquelles la participation des femmes dans la construction n'a pas augmenté de façon plus marquée.....	100
5.2.3	Changements apportés pour augmenter la participation des femmes	108
5.2.4	Autres changements recommandés	116
5.2.5	Mesures requises pour soutenir les changements.....	121
5.3	Principales conclusions : entrevues avec les intervenants du secteur	125
5.3.1	Représentation des femmes dans les métiers qualifiés et en gestion de la construction	125
5.3.2	Offre limitée	125
5.3.3	Demande limitée.....	127
5.3.4	Conditions de travail et maintien.....	129
5.3.5	Mesures de soutien au changement	130
5.4	Points de vue des travailleuses de la construction.....	131
5.4.1	Nombre de femmes dans la construction.....	131
5.4.2	Raisons de la faible augmentation de la participation des femmes	132
5.4.3	Changements nécessaires	142
5.5	Principales conclusions : groupes de discussion réunissant des travailleuses de la construction.....	145
5.5.1	Offre limitée	145
5.5.2	Demande limitée.....	145
5.5.3	Conditions de travail et maintien.....	146
06	Conclusions.....	148
6.1	Offre	150
6.2	Demande.....	150
6.3	Maintien.....	151
6.4	Bonnes pratiques	152
	Références.....	154

TABLE DES MATIÈRES

Annexe A : Questions de recherche et méthodes de collecte de données	161
Annexe B : Proportion de femmes apprenties inscrites au Canada, 1996-2007.....	162
Annexe C : Proportion de femmes apprenties diplômées au Canada, 1996-2007.....	163
Annexe D : Participation de la population active de sexe féminin par secteur (Recensement de 2001 et de 2006)	164
Annexe E : Proportion de la population active de sexe féminin par catégories professionnelles (Enquête sur la population active, 2001 à 2007).....	165
Annexe F : Participation des femmes dans les grands groupes de métiers et les sciences naturelles (Recensement de 2001 et de 2006).....	166
Annexe G : Proportion de la population active de sexe féminin par profession (Recensement de 2001 et de 2006)	167
Annexe H : Recommandations de la Human Rights Commission de Nouvelle-Zélande.....	170
Annexe I : Vers une carrière dans la construction.....	171
Annexe J : Sondage sur les femmes dans la construction.....	183
Annexe K : Caractéristiques des répondantes occupant un emploi dans les métiers ou dans la gestion de la construction.....	192
Annexe L : Caractéristiques des répondantes ayant considéré une carrière dans la construction	194
Annexe M : Caractéristiques des répondantes susceptibles de considérer une carrière dans la construction dans l'avenir	196
Annexe N : Attitudes des répondantes intéressées par une carrière dans les métiers ou dans la gestion de la construction.....	198
Annexe O : Associations et organismes de soutien aux femmes travaillant dans le secteur de la construction au Canada.....	199
Annexe P : Extraits du rapport <i>Free To Choose: Tackling Gender Barriers to Better Jobs</i> (EOC, 2005a).....	200
Annexe Q : Extraits du rapport <i>Action for change: How training providers can break down gender segregation in vocational education and training</i> (EOC, 2005b).....	207
Annexe R : Plan d'action de la Women in Leadership Foundation	213
Annexe S : Lettres d'information utilisées pour recruter des participants.....	219
Annexe T : Taux de participation estimé des femmes dans les métiers de la construction et dans en gestion de chantier : employeurs du secteur de la construction.....	224
Annexe U : Taux de participation estimé des femmes dans les métiers de la construction et dans en gestion de chantier : associations sectorielles et syndicales.....	225

RÉSUMÉ

Dans les pays industrialisés du monde entier, on prévoit une grave pénurie de main-d'œuvre qualifiée au cours de la prochaine décennie dans le secteur industriel en général et dans le secteur de la construction en particulier. Il s'ensuivra donc une intensification de la course aux travailleurs qualifiés à l'échelle mondiale. La réduction prévue de la main-d'œuvre qualifiée sera dictée par les tendances démographiques ainsi que par les stratégies nationales de relèvement des compétences qui favorisent les études universitaires au détriment des autres voies scolaires afin de faire face à la concurrence mondiale dans les secteurs de l'économie de la connaissance. En réaction à cette situation, le secteur canadien de la construction a pris des mesures en vue d'élargir son bassin de main d'œuvre intérieur en facilitant l'accès aux métiers de la construction aux travailleurs plus âgés, aux peuples autochtones, aux immigrants et aux femmes.

Malgré des initiatives fructueuses visant à accroître le nombre de femmes dans le secteur de la construction, le taux de participation de celles-ci, surtout dans les métiers et les emplois en gestion de la construction, n'a pas augmenté de façon significative au fil du temps. Pour corriger ce problème, la question des défis et des obstacles auxquels les femmes doivent faire face doit être réexaminée. La présente recherche examine les obstacles ainsi que les bonnes pratiques qui pourraient être instaurées pour surmonter ceux-ci. Le Conseil sectoriel de la construction a mené la présente recherche entre 2008 et 2009, et a effectué, dans le cadre de celle-ci, une analyse documentaire, une analyse des données secondaires, un sondage et des entrevues, et a tenu des groupes de discussion. La recherche avait pour but d'aider le secteur à établir des objectifs de changement et de documenter les bonnes pratiques nécessaires pour les atteindre.

Participation des femmes dans la construction

Le nombre absolu de femmes travaillant dans la construction a augmenté au fil du temps. Les femmes constituaient 12,6 % de la main-d'œuvre du secteur canadien de la construction en 2006, mais le taux d'emploi de celles-ci (4 %) dans les métiers de la construction était plus bas. Même s'il y a eu de faibles augmentations entre 2001 et 2006 du taux de participation des femmes dans certains métiers (calorifugeuses, ébénistes, peintres et décoratrices, carreleuses et poseuses de revêtements d'intérieur), il n'y a eu que peu ou pas de progression dans de nombreux autres domaines et dans bien des métiers, la représentation des femmes était toujours inférieure à 2 %.

Dans le cas des apprentis inscrits, le nombre de femmes a plus que triplé entre 1996 et 2007, mais en proportion du nombre total d'apprentis inscrits (7,5 % en 1996 et 10,6 % en 2007), l'augmentation a été limitée. Le nombre d'apprenties ayant terminé leur formation, en proportion du nombre total de diplômés, a été très bas (1,8 %) en 2007 et cette situation se perpétue depuis 1996. Le faible taux de diplomation est un problème très répandu à l'échelle mondiale, tant chez les hommes que chez les femmes. Compte tenu du vieillissement de la population active et de la retraite imminente de compagnons qualifiés, un faible taux de diplomation laisse présager une crise potentielle au sein du secteur en ce qui concerne sa capacité à préparer et à former les générations à venir.

Lorsqu'on examine les données internationales, le taux de participation des femmes dans le secteur canadien de la construction est semblable à ceux enregistrés dans les autres pays industrialisés. L'Allemagne fait exception, avec un pourcentage beaucoup plus élevé que dans les autres pays, tant pour les hommes que pour les femmes. La prestation du Canada semble se rapprocher, voire être un peu meilleure, que celles de deux pays en particulier – soit les États-Unis et l'Australie. Lorsqu'on examine les données du recensement de 2006 pour les États-Unis et l'Australie, on constate que dans les trois pays, les femmes représentaient moins de 3 % de la main-d'œuvre dans les métiers tels que la plomberie, la charpenterie-menuiserie, le briquetage, le finissage du béton, la couverture, l'électricité et le grutage. Dans d'autres professions comme arpenteur-géomètre, inspecteur en construction, et inspecteur en santé et sécurité, le Canada semble avoir enregistré de meilleurs résultats que ces deux pays, les femmes représentant 15,8 % des arpenteurs-géomètres, 12,8 % des inspecteurs en construction et 30,1 % des inspecteurs en santé et sécurité.

Dans le cadre d'entrevues réalisées auprès de sources clés constituées de représentants d'employeurs, de propriétaires, de syndicats, d'organisations ouvrières et d'associations du secteur de la construction, de nombreux employeurs ont indiqué que les femmes ont des aptitudes et des compétences qui conviennent bien à des professions comme le génie, les métiers de la construction moins exigeants et les professions nécessitant des aptitudes en relations avec la clientèle, en relations humaines, en communication ainsi qu'en organisation telles que la gestion de projets, l'inspection de chantiers, et la santé-sécurité. Cette situation pourrait contribuer au fait qu'un plus grand nombre de femmes travaillent en génie construction, en inspection de chantiers et en inspection de santé-sécurité.

L'analyse documentaire effectuée dans le cadre de la présente recherche a révélé à plusieurs reprises que les adolescentes estiment qu'elles n'ont pas l'intelligence nécessaire et les aptitudes pour entreprendre des carrières en science, dans les métiers et en technologie. Le Sondage de 2008 sur les femmes dans la construction du Conseil sectoriel de la construction a confirmé cette constatation. Dans le sondage, la grande majorité (plus de 80 %) des répondantes qui seraient enclines à envisager des carrières dans la construction ont indiqué qu'elles estimaient avoir les habiletés ou les aptitudes pour faire le travail, comparativement à moins de 20 % des personnes qui n'envisageraient fort probablement pas de telles carrières. Certaines écoles en Autriche s'attaquent au problème de l'incertitude des filles par rapport à leurs aptitudes en obligeant les filles et les garçons de niveau secondaire à suivre des cours qui les initient aux métiers. Les élèves canadiens ne sont pas exposés de façon systématique à ces domaines de travail.

Choix de carrière et intérêt pour les carrières dans la construction

Le nombre grandissant d'études internationales traitant des choix de carrière des filles et des femmes témoigne des efforts déployés pour agrandir le bassin de main-d'œuvre intérieur en ouvrant le secteur de la construction de plus en plus aux femmes. Une recherche récente fait ressortir l'influence réciproque de divers facteurs sur les choix de carrière que font les filles et les femmes, une constatation que vient aussi appuyer la présente recherche. L'analyse secondaire des données tirées du Sondage auprès des élèves du secondaire de la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire¹ indique que les intérêts personnels, le fait de posséder un talent ou une habileté en rapport avec le travail, l'intérêt pour un cours à l'école, les exigences d'admission du programme ainsi que la probabilité d'obtenir des avantages financiers constituaient les facteurs les plus influents, après les parents, en ce qui concerne les décisions des élèves féminins par rapport aux études et à la carrière. Parmi les apprenties qui ont répondu au Sondage auprès des apprentis du Forum canadien sur l'apprentissage,² les raisons invoquées le plus souvent pour s'inscrire à un programme d'apprentissage étaient la perspective d'un travail stable ou d'une bonne rémunération, l'intérêt pour le métier, la nécessité de trouver un emploi et le désir de fonder sa propre entreprise.

Compte tenu de l'importance de la rémunération dans le choix de carrière des filles et des femmes, il faut souligner que les personnes qui ont répondu au Sondage de 2008 sur les femmes dans la construction³ n'étaient pas bien renseignées à propos de la rémunération versée aux femmes dans les métiers et les emplois en gestion de la construction. Seulement un quart (25 %) des répondantes croyaient que les femmes étaient bien rémunérées dans la construction, alors que 20 % d'entre elles n'étaient pas d'accord et que 55 % de celles-ci ont indiqué qu'elles ne savaient pas.

¹ Des analyses secondaires des données du Sondage auprès des élèves du secondaire de la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire ont été effectuées dans le cadre de la présente recherche. Le Sondage auprès des élèves du secondaire a été rempli par 14 329 élèves canadiens de 9^e année en 2005. La moitié des élèves qui ont répondu au sondage était de sexe féminin.

² Des analyses secondaires des données du Sondage auprès des apprentis du Forum canadien sur l'apprentissage (FCA) ont été effectuées dans le cadre de la présente recherche. Le sondage auprès des apprentis du FCA a été rempli par 2 224 élèves, dont 11 % étaient des femmes.

³ Le Sondage de 2008 sur les femmes dans la construction du Conseil sectoriel de la construction a été rempli par 1 290 jeunes Canadiennes âgées de 28 à 34 ans.

RÉSUMÉ

Par ailleurs, la moitié des jeunes femmes âgées de 18 à 34 ans qui ont répondu au sondage du Conseil sectoriel de la construction n'avaient jamais reçu d'information à propos des carrières dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction. En ce qui concerne les personnes qui ont indiqué qu'elles pourraient envisager ces professions, un plus grand nombre avait reçu de l'information au sujet de celles-ci et été encouragé à les choisir, mais on ne sait pas si ce soutien a été simplement reçu de façon passive ou recherché activement.

Sept pour cent (7 %) des femmes qui ont répondu au Sondage de 2008 du Conseil sectoriel de la construction travaillaient dans des métiers ou des emplois en gestion de la construction. De celles-ci, 11 % étaient titulaires d'un certificat d'apprentissage. Treize pour cent (13 %) des répondantes qui ne travaillaient pas dans la construction ont indiqué qu'elles étaient encore au moins légèrement enclines à entreprendre une carrière dans les métiers de la construction dans l'avenir (5 % étaient moyennement ou très enclines à envisager une telle carrière), alors qu'environ un cinquième (19 %) d'entre elles étaient légèrement enclines à envisager une carrière dans les emplois en gestion de la construction (9 % étaient moyennement ou très enclines à le faire). Lorsque ces répondantes ont été combinées, 23 % des personnes qui ne travaillaient pas dans la construction au moment du sondage ont indiqué qu'elles étaient au moins légèrement enclines (18 % étaient moyennement ou très enclines) à envisager une carrière dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction, une plus grande proportion ayant exprimé un intérêt pour la gestion. Il s'agit d'une statistique très encourageante si l'on tient compte du fait que la moitié des femmes qui ont répondu au sondage n'avaient jamais reçu d'information au sujet de ces carrières et que le bassin des femmes qui pourrait être ciblé pour des emplois dans la construction est plus vaste que le groupe des 18 à 34 ans.

Le Sondage de 2008 du Conseil sectoriel de la construction a confirmé et renforcé les constatations des études internationales. Il nourrit aussi la discussion à l'échelle mondiale à propos des choix de carrières des filles et des jeunes femmes, et propose des orientations pour la poursuite de la recherche. Ainsi, il fait ressortir de nouvelles constatations au sujet de la fréquence à laquelle les jeunes femmes envisagent les carrières dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction, et explore les attitudes de ces jeunes femmes envers les carrières dans la construction.

Parcours scolaire et professionnel

Les efforts visant à stimuler la participation des femmes dans les carrières de la construction doivent reposer sur un parcours scolaire et professionnel efficace, notamment dans les métiers de la construction où la participation des femmes est la plus faible. Une analyse secondaire des données du Sondage de 2005 auprès des élèves du secondaire a confirmé ce que d'autres recherches avaient établi : à savoir qu'à peu près les deux tiers des filles du secondaire prévoient aller à l'université, que très peu d'élèves (4 % des filles et 12 % des garçons) s'attendent à ce que leur scolarité ne dépasse pas une formation d'apprenti.

Le faible intérêt des jeunes pour les métiers met en évidence le problème d'offre de main-d'œuvre du secteur de la construction au Canada et ailleurs. Beaucoup estiment que la situation a été empirée par la fermeture des ateliers dans les écoles secondaires de nombreuses provinces canadiennes. Le Sondage auprès des apprentis du Forum canadien sur l'apprentissage a confirmé cette observation, en faisant ressortir que pour bien des apprentis, les cours professionnels dispensés au secondaire, les programmes travail/études ou de stages de formation de l'école secondaire influent grandement sur le choix de carrière. Cette constatation vient appuyer l'idée qu'il faut continuer à développer et à renforcer les programmes d'apprentissage professionnel dans les écoles secondaires, puisqu'ils constituent des sources clés de main-d'œuvre pour les métiers.

Plusieurs études ont signalé que les filles sont systématiquement détournées des carrières en science, dans les métiers et en technologie par le parcours scolaire lui-même qui est supposé leur faire connaître ces secteurs. Des études ont révélé que les stéréotypes de genre sont reproduits dans les écoles secondaires, dans les interactions avec les enseignants et les conseillers en orientation, lesquels

tendent à diriger les filles vers l'université plutôt que vers d'autres formes d'études. On estime qu'étant donné que les enseignants et les conseillers ont normalement fait des études universitaires, ils ont un penchant favorable pour cette recommandation. Les preuves accumulées tendent à démontrer qu'il faut rétablir les parcours scolaires qui ont été défaits ou en élaborer des nouveaux, ou faire les deux.

Le Sondage auprès des apprentis du Forum canadien sur l'apprentissage a fait ressortir certaines constatations qui pourraient être utilisées pour aider au recrutement d'un nombre accru de femmes dans la construction. Ainsi, le sondage a révélé que l'apprentissage des métiers ne constituait pas le premier choix de carrière de la plupart des femmes apprenties (70 %) et des hommes apprentis (60 %). Près des trois quarts des apprenties avaient quitté l'école secondaire au moins cinq ans avant la tenue du sondage. Environ deux cinquièmes avaient travaillé dès la sortie de l'école secondaire, un tiers était allé au collège et un cinquième, à l'université (les constatations étaient semblables pour les apprentis masculins). Un quart des apprenties avait obtenu un certificat ou un diplôme collégial, ou un baccalauréat avant d'entreprendre un programme d'apprentissage. Beaucoup de jeunes femmes et de jeunes hommes choisissent un programme d'apprentissage comme deuxième ou troisième option, après avoir travaillé ou après avoir fait des études supérieures. Des sources clés du secteur qui font la promotion des carrières dans la construction auprès des femmes qui étudient au niveau collégial ont souligné dans le cadre de la présente recherche que celles-ci manifestent beaucoup d'intérêt. Il est suggéré de recruter de façon plus systématique et vigoureuse des apprentis dans ce bassin de candidates (et de candidats).

Bonnes pratiques pour accroître la participation des femmes dans la construction

L'analyse documentaire, les entrevues auprès de sources clés et les conclusions des groupes de discussion ont confirmé que les obstacles qui entravent l'accès des femmes aux carrières dans le secteur de la construction persistent dans le recrutement, la formation et les programmes d'apprentissage, l'embauche et l'emploi, et le milieu de travail. Les programmes destinés à aplanir les obstacles nuisant à l'accès aux métiers spécialisés sont abordés dans la littérature canadienne, mais il existe un écart par rapport à la littérature traitant des bonnes pratiques en matière de recrutement, d'embauche et de maintien. Les entrevues effectuées auprès des sources du secteur ont servi à combler cet écart et à vérifier pourquoi le taux de participation des femmes dans les métiers ou les emplois en gestion de la construction n'a pas augmenté davantage.

Les entrevues auprès de sources clés ont révélé qu'un plus grand nombre de grandes entreprises de construction (100 employés et plus) que de plus petites font des efforts pour embaucher des femmes. Bien moins nombreux sont les petits employeurs (moins de 100 employés) qui emploient des femmes dans ces professions, mais ceux qui le font ont indiqué que les choses se passaient bien. La plupart des moyens et des gros employeurs (100 employés et plus) employaient des femmes de métier (entre 1 % et 10 %), les moyennes entreprises affichant les taux les plus élevés. Les grandes entreprises employaient le plus souvent les femmes dans des postes en gestion (entre 1 % et 30 %).

Les entrevues et les groupes de discussion font ressortir plusieurs raisons pour lesquelles le taux de participation des femmes dans les métiers ou les emplois en gestion de la construction n'a pas augmenté de façon plus marquée. La première raison est le problème de l'offre de main-d'œuvre. Beaucoup d'employeurs du secteur ont soutenu que c'est l'offre de main-d'œuvre qui constitue le principal facteur, pas la nécessité pour le secteur de rendre le milieu de travail plus accueillant pour les femmes. Les représentants des employeurs et des associations ont insisté surtout sur la nécessité de promouvoir les carrières dans la construction en améliorant l'image du secteur et en combattant les stéréotypes de genre.

Certaines sources du secteur ont aussi recommandé qu'on propose davantage de programmes préapprentissage afin de préparer un plus grand nombre de femmes à s'inscrire dans les métiers,

RÉSUMÉ

de les exposer au milieu de la construction avant d'entreprendre une formation professionnelle et d'offrir des expériences de réentraînement au travail destinées à préparer les femmes à mieux réussir dans les milieux de travail de la construction faisant l'objet de ségrégation selon le genre. La réussite du programme *Women Building Futures* instauré en Alberta est attribuable au fait que celui-ci prévoit une sélection rigoureuse et un réentraînement au travail dans le cadre d'une formation préapprentissage, et qu'il offre aussi du soutien aux femmes après l'embauche.

Un certain nombre de programmes proposent des exemples de bonnes pratiques. Par exemple, les représentants d'employeurs et d'associations sectorielles font activement la promotion des carrières dans la construction à l'aide de présentations dans les écoles secondaires, les collèges et les foires d'emploi. Parmi les programmes destinés à exposer les filles au travail dans les métiers et la technologie, il y a les camps *Girls Exploring Trades and Technology* en Saskatchewan et le programme *Discover Engineering* à Toronto. Les employeurs et les associations sectorielles offrent des bourses aux femmes qui entreprennent des carrières dans la construction ou qui cherchent à avancer dans celles-ci. Les programmes préapprentissage tels que le *Trades Discovery* du British Columbia Institute of Technology, proposent une formation visant à préparer les femmes à entreprendre une carrière dans les métiers de la construction. En Alberta, les employeurs collaborent avec des organismes communautaires en vue de financer la préparation des femmes aux métiers spécialisés. On peut donner comme exemples le programme *Women Building Futures* et le Centre de formation professionnelle Vermilion/YWCA.

La deuxième raison pour laquelle la participation des femmes dans la construction n'a pas augmenté davantage est la faiblesse de la demande. Certains employeurs ont fait valoir qu'une stratégie de recrutement et d'embauche était nécessaire, alors que beaucoup d'autres ont avancé qu'il n'était pas de leur ressort de recruter des femmes pour le secteur de la construction. Il y avait un désaccord à propos de la nécessité d'établir des quotas d'embauche. Des propriétaires de la construction ont indiqué qu'ils étaient dans une position leur permettant de mener la charge en intégrant des quotas dans les exigences des soumissions et des contrats. La plupart des sources du secteur estimaient qu'un plus grand nombre de femmes pourraient être embauchées si les employeurs proposaient des stimulants financiers plus importants, mais certains experts du secteur ont soulevé le risque qu'on abuse de ces stimulants et ont souligné que le véritable indicateur de l'amélioration de l'embauche est le maintien des employées, pas seulement l'augmentation du nombre de femmes embauchées.

Les bonnes pratiques d'embauche et d'emploi comprennent des programmes préapprentissage qui offrent du soutien aux apprenties après la formation et jusqu'à l'embauche et durant l'emploi. Le programme *Women Building Futures* en Alberta, le projet *Women Unlimited* en Nouvelle-Écosse et le projet pilote *Partenaires pour bâtir l'avenir* au Nouveau-Brunswick constituent de bons exemples. Le programme *Skilled Trades Employment Program (STEP) for Women* en Colombie-Britannique présente une autre approche. Mis de l'avant par la British Columbia Construction Association avec l'aide financière du gouvernement provincial, ce programme propose du mentorat, des services de placement et une aide à l'emploi permanente.

La troisième raison pour laquelle le taux de participation des femmes dans les métiers ou les emplois en gestion de la construction n'a pas augmenté davantage est le maintien. Des sources clés ont indiqué que la plupart des femmes ne restent pas dans les métiers pendant plus de cinq ans. Beaucoup d'entre elles quittent pour aller fonder une famille, puis ne peuvent revenir au travail à cause de politiques d'emploi rigides qui rendent difficile la conciliation avec les obligations familiales. De nombreuses sources du secteur ne percevaient pas les problèmes d'intimidation ou de harcèlement à caractère sexuel sur les chantiers comme des facteurs aggravants. Or, les femmes de métier qui ont pris part aux groupes de discussion ont fait état d'incidents de harcèlement et d'intimidation, de conditions de travail non sécuritaires sur les chantiers ainsi que de l'absence de politiques relatives au milieu de travail et de soutien de la part de la direction.

Les femmes de métier qui ont participé aux groupes de discussion ont fait des recommandations qui ont été reprises par des sources du secteur. Elles visaient :

- la sécurité au travail;
- le respect au travail et les politiques de conciliation travail-famille;
- l'exercice d'un leadership plus fort de la part des employeurs et de la direction;
- l'instauration de bonnes pratiques en matière d'embauche et de RH afin de garantir que les femmes ne sont pas uniquement embauchées à cause de leur sexe;
- la sensibilisation de tous les employés aux nouvelles politiques et pratiques;
- la mise en œuvre d'une surveillance destinée à garantir que les politiques ont un impact significatif.

Les associations locales du secteur de la construction ainsi que les associations provinciales pourraient aussi servir de réseaux de distribution en permettant à l'information au sujet des bonnes pratiques d'atteindre les employeurs de petite et de moyenne taille. Des partenariats multilatéraux jouent déjà un rôle de plus en plus important en matière de soutien du développement de bonnes pratiques et pourraient également être utiles à cet égard.

Les bonnes pratiques pour accroître le maintien pourraient comprendre les trousseaux accessibles sur l'Internet qui favorisent la diffusion de bonnes pratiques et de normes pour le secteur. La trousse *Respect in the Workplace* de la Construction Owners Association of Alberta (COAA) (politique normalisée qui permet aux entreprises d'évaluer les chantiers, de favoriser la sensibilisation, la formation et la communication, et d'élaborer des mécanismes visant à régler les problèmes de l'intimidation, du harcèlement et de la violence) ainsi que la trousse des ressources humaines qui est en cours d'élaboration en Saskatchewan dans le but d'améliorer l'embauche et le maintien des employées constituent deux exemples.

La recherche a mis l'accent sur deux points :

1. Il est très important d'adopter une approche générique en ce qui concerne le changement dans le milieu de travail afin d'éviter de cibler les femmes et de prévenir toute réaction indésirable envers elles. C'est dans cette optique qu'on a recommandé qu'un plan de mise en œuvre en matière de diversité soit élaboré en vue de favoriser le changement à la grandeur du secteur.
2. Afin de stimuler et de maintenir la participation des femmes, les multiples programmes visant à améliorer le recrutement, la formation, la sensibilisation, l'embauche, l'emploi et le maintien doivent collaborer.

En ce qui concerne les allégations associées à la théorie de la masse critique, la recherche indique que même si une augmentation du recrutement pouvait se traduire par une hausse du nombre de femmes dans des professions faisant auparavant l'objet de ségrégation, il en faut plus pour assurer le maintien des femmes. La recherche économique et juridique effectuée par Scott Moss (2004) indiquait que le pourcentage de femmes au travail reflète le traitement réservé aux femmes par les employeurs. Ces arguments cadrent avec les constatations du Sondage de 2008 sur les femmes dans la construction du Conseil sectoriel de la construction, lequel indique que pour les jeunes Canadiennes, l'équité au travail, une représentation égale, les possibilités d'avancement et un horaire flexible sont autant de critères qui influent grandement sur leur choix de carrière. C'est pourquoi la présente recherche conclut que les changements recommandés par les sources du secteur et les femmes de métier ayant pris part aux groupes de discussion doivent être mis en œuvre dans tout le Canada, tout en tenant compte des défis liés à la capacité auxquels doivent faire face les plus petits employeurs, ce qui pourrait limiter leur soutien.

01 INTRODUCTION

Au Canada, la construction est un secteur de plusieurs milliards de dollars qui engendre près de 12 % du produit intérieur brut national (Conference Board du Canada, 2005). D'ici 2020, on estime que le Canada fera face à une pénurie de plus d'un million de travailleurs qualifiés dans les secteurs industriels clés, dont la construction (Conseil sectoriel de la construction, 2004a, 2004b; Conference Board du Canada, 2007; Browarski, 2007; MacDonald, 2006). On prévoit qu'une combinaison de facteurs engendrera des pénuries de travailleurs qualifiés dans la construction et d'autres secteurs. Le Canada et la majeure partie des pays industrialisés sont frappés par une « tempête parfaite » provoquée par des changements sur le plan démographique et au chapitre de la main-d'œuvre qui sont attribuables à la diminution des naissances, à l'augmentation de l'espérance de vie et à l'arrivée à la retraite des premiers enfants du « baby-boom » (Saunders, 2006; Pereira, Shinewald, Wise, Yates et Young, 2007; Braundy, 2002). Bien que les pénuries de main-d'œuvre ne soient pas encore généralisées, certains secteurs et certaines régions ressentent déjà les effets des lacunes dans les compétences.

La situation incite de nombreux gouvernements et secteurs à demander que de nouveaux efforts soient déployés en vue d'accroître la main-d'œuvre et de contrer les imminentes pénuries de main-d'œuvre (Saunders, 2006; MacDonald, 2006; Conference Board du Canada, 2007; Browarski, 2007; Conseil sectoriel de la construction, 2009). La nécessité d'élargir le bassin de main-d'œuvre canadien engendre des initiatives visant à faciliter l'accès à des membres de groupes sous-représentés. Il s'ensuit que des secteurs, dont celui de la construction, ciblent les travailleurs plus âgés, les peuples autochtones et les femmes pour le recrutement de leur main-d'œuvre et la formation (Conseil sectoriel de la construction, 2004).

Dans la plupart des pays industrialisés, la proportion hommes-femmes de la participation dans le secteur de la construction demeure inégale. On constate qu'il y a plus de succès dans des professions telles que la médecine et le droit, mais que dans le cas du génie, une discipline qui prépare certains travailleurs à des carrières en gestion de la construction, les résultats ont été beaucoup moins reluisants. Les femmes canadiennes sont sous représentées dans les métiers ou les emplois en gestion de la construction. Malgré une hausse globale du taux de participation des femmes dans les programmes d'apprentissage, leur proportion dans les programmes d'apprentissage du secteur de la construction n'a pas augmenté de façon notable. De même, malgré les succès de divers programmes en ce qui concerne l'aplanissement des entraves historiques au recrutement et à la formation des filles et des femmes, la participation globale reste faible.

Étant donné que la construction est fortement sexospécifique, beaucoup d'hommes et de femmes considèrent qu'il s'agit d'un « travail d'hommes ». Un changement de mentalité – chez les employeurs, la main-d'œuvre essentiellement masculine à l'heure actuelle et les travailleurs potentiels – peut nécessiter plusieurs générations. En outre, la définition de « réussite » n'est pas claire en ce qui concerne l'augmentation du nombre de femmes dans les métiers et les professions en gestion de la construction lorsqu'on se trouve en présence d'obstacles aussi persistants.

Dans cette optique, le Conseil sectoriel de la construction a entrepris la présente recherche en vue de vérifier l'état de la situation des femmes dans la construction et de répondre aux questions suivantes :

- Quel est l'état de la situation des femmes dans la construction et dans les programmes d'apprentissage liés à la construction?
- Quels facteurs influencent le choix de carrière des jeunes femmes, y compris leur attitude à l'égard des carrières dans la construction?
- Pourquoi les jeunes femmes entreprennent-elles et abandonnent-elles les carrières dans les métiers de la construction et les programmes d'apprentissage?
- Quel est le seuil de participation des femmes pour assurer un changement durable?
- Quels obstacles limitent l'amélioration du taux de participation des femmes dans la construction?
- Quelles bonnes pratiques en matière de recrutement, de formation, d'embauche et de travail favorisent le changement ou incitent les femmes à entreprendre des carrières dans la construction?

Afin de répondre à ces questions (Annexe A), une analyse documentaire, une analyse des données secondaires ainsi qu'un sondage auprès de jeunes Canadiennes à propos de leurs choix de carrière ont été effectués dans le cadre de l'étude. Au cours de la phase finale de la recherche, des entrevues ont été effectuées auprès de sources du secteur en vue de cerner les changements nécessaires pour accroître la participation des femmes dans le secteur, les obstacles au changement et des pratiques sectorielles précises pouvant permettre de surmonter ces obstacles. Des groupes de discussion ont été organisés avec des femmes travaillant dans les métiers et les emplois en gestion de la construction afin de se renseigner sur leurs expériences et d'écouter leurs recommandations en matière de recrutement, d'embauche et de maintien.

Le présent rapport est fondé sur la littérature universitaire, la littérature grise et des données secondaires provenant notamment des sources suivantes :

- information sur le marché du travail du Conseil sectoriel de la construction;
- données du Recensement et de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada;
- données du Système d'information sur les apprentis enregistrés;
- données de l'Organisation internationale du travail;
- données du recensement australien;
- données du Department of Labour des États-Unis;
- données du Sondage auprès des élèves du secondaire de la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire;
- données du Sondage auprès des apprentis du Forum canadien sur l'apprentissage.

Le présent rapport est structuré de la façon suivante :

- La section 2 présente de façon comparative les statistiques canadiennes relatives au taux de participation des femmes dans le secteur de la construction. Elle présente aussi des données sur le taux de participation des femmes dans les programmes d'apprentissage et sur le taux de diplomation.
- La section 3 présente une recension des écrits en rapport avec le choix de carrière des filles et des jeunes femmes. Elle présente aussi une analyse des données secondaires tirées de deux sondages portant sur le choix de carrière des étudiants et des apprentis,

01 INTRODUCTION

comme point de départ d'une discussion des résultats du sondage de 2008 du Conseil sectoriel de la construction qui examinait le choix de carrière des jeunes Canadiennes et leur intérêt pour les carrières dans le secteur de la construction.

- La section 4 présente de l'information à propos des obstacles à la participation des femmes dans les professions de la construction au Canada. Elle décrit aussi les initiatives et les programmes canadiens mis en œuvre en vue de surmonter ces obstacles, et d'attirer et de retenir un plus grand nombre de femmes au sein du secteur.
- La section 5 présente les résultats des entrevues auprès de sources du secteur et des groupes de discussion avec des femmes travaillant dans les métiers et les emplois en gestion de la construction. Ces résultats font état du travail accompli par le secteur en vue de surmonter les obstacles et de recommandations pour accroître l'offre et la demande de main-d'œuvre ainsi que le maintien des femmes dans la construction.



Le secteur canadien de la construction emploie des travailleurs dans deux groupes clés :

1. Les gestionnaires et les professionnels qui planifient, organisent, donnent des conseils à propos des fonctions spécialisées ou des activités sur les chantiers, dirigent et coordonnent toutes les activités et les ressources en rapport avec les travaux de construction;
2. Les personnes des métiers de la construction qui construisent, installent, finissent, entretiennent et réparent des structures intérieures et extérieures dans le cadre de travaux de construction résidentiels, commerciaux/institutionnels, industriels et civils.

Lorsque l'information est disponible, le présent rapport aborde la question de la participation des femmes aussi bien dans les métiers que dans les professions en gestion de la construction.

02 PARTICIPATION DES FEMMES DANS LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION

Une des stratégies proposées au Canada et à l'échelle internationale pour compenser le départ à la retraite d'un grand nombre de travailleurs de la construction qualifiés au cours de la prochaine décennie consiste à favoriser l'augmentation du taux de participation des groupes qui ont historiquement été sous-représentés dans le secteur. On pense qu'une participation accrue des femmes, des peuples autochtones, des nouveaux arrivants et des travailleurs plus âgés dans les métiers ou les emplois en gestion de la construction aiderait à regarnir le bassin de main-d'œuvre qualifiée dans la construction au Canada.

La présente section fait état de statistiques canadiennes et internationales qui illustrent le taux de participation de la main-d'œuvre féminine selon les secteurs, dans des programmes d'apprentissage et des professions de la construction.

Elle présente aussi la théorie de la masse critique, dont il est souvent question dans les discussions à propos du pourcentage de femmes que le secteur pourrait viser afin d'accroître le taux de participation dans les métiers et les emplois en gestion de la construction.

2.1 Préparation scolaire

Un nombre légèrement plus élevé de jeunes Canadiennes semblent faire des études dans le domaine de la construction par rapport aux catégories d'âge plus vieilles, bien que l'écart soit faible. En 2006, 2,4 % des Canadiennes faisant partie du groupe des 15 à 24 ans de la population active avaient obtenu un certificat ou un diplôme en construction, contre 1,4 % des femmes de la population active âgées de 25 à 34 ans et 1 % de celles âgées de 35 à 54 ans.

Les femmes qui occupent des postes en gestion de la construction tels que gestionnaires de projet, superviseuses, directrices et estimatrices sont souvent titulaires d'un diplôme professionnel en génie ou en architecture. Un diplôme d'études postsecondaires est nécessaire pour accéder à certaines professions en gestion de la construction. Même si les femmes représentent la majorité des inscriptions à temps plein dans beaucoup de programmes universitaires, elles représentent toujours une proportion beaucoup plus faible des inscriptions à temps plein dans les programmes de mathématique et de sciences. Or, la proportion des femmes dans les domaines d'études techniques a augmenté au cours des 30 dernières années.

Une progression a été observée en génie, même si le domaine est toujours dominé par les hommes (Anderson et Gilbride, 2003). En 2001-2002, les femmes représentaient 24 % des étudiants en génie et en sciences appliquées, soit une hausse par rapport au maigre chiffre de 3 % enregistré en 1972-1973 (Statistique Canada, 2006). Le nombre de femmes inscrites en génie a continué d'augmenter par la suite, puis a légèrement diminué à compter de 2005 (Conseil canadien des ingénieurs, 2006). Aujourd'hui, moins de 20 % des étudiants en génie au Canada sont des femmes (Conseil canadien des ingénieurs, 2006).

02 PARTICIPATION DES FEMMES DANS LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION



2.2 Représentation des femmes dans les programmes d'apprentissage

La situation des femmes dans les programmes d'apprentissage a été examinée dans le cadre de plusieurs études canadiennes récentes, dont les suivantes :

- le rapport du Forum canadien sur l'apprentissage (2004) sur les obstacles auxquels font face les femmes en matière d'accès et de réussite des programmes d'apprentissage;
- le rapport du Women in Resource Development Committee de Terre-Neuve (2002) sur les femmes dans les programmes d'apprentissage;
- un rapport sur les femmes dans les métiers en Colombie-Britannique et au Yukon (2007);
- plusieurs rapports sur la formation préalable aux métiers, les emplois dans les métiers et les programmes d'apprentissage au Yukon, dans les Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut (Tompkins and Associates, Ltd., 2005, 2006, 2008).

Des travaux similaires ont été effectués à l'échelon international. Un rapport, intitulé *Gender Segregation in Apprenticeships*, a notamment été publié par la United Kingdom Equal Opportunities Commission (Miller, Pollard, Neathey, Hill et Ritchie, 2005).

Au Canada, le nombre total d'inscriptions à un programme d'apprentissage, hommes et femmes compris, a doublé entre 1996 et 2007, passant de 165 325 à 358 555 pour l'ensemble des principaux groupes de métiers. Le nombre d'hommes inscrits à un programme d'apprentissage a plus que doublé (passant de 152 845 à 320 485), tandis que le nombre de femmes a plus que triplé (passant de 12 480 à 38 070) au cours de cette période. En 2007, des 358 555 Canadiens inscrits à un programme d'apprentissage au Canada, environ un dixième (10,6 %) étaient des femmes, contre 7,5 % en 1996 (Tableau 2-1). Bien que le nombre absolu de femmes inscrites à un programme d'apprentissage ait beaucoup augmenté, la hausse est bien moins grande en proportion du nombre de femmes dans l'ensemble des groupes de métiers et dans les métiers non traditionnels.

Du nombre total d'apprenties inscrites (28 070) en 2007,

- plus de la moitié (55 %) étaient des apprenties inscrites dans les secteurs des services d'alimentation;
- 8 % étaient des apprenties dans des métiers de la construction de bâtiments;
- 5 % travaillaient en électricité, en électronique et dans des métiers connexes;
- 6 % travaillaient dans des métiers liés à la fabrication de produits métalliques;
- 5 % travaillaient dans des métiers liés aux véhicules automobiles et au matériel lourd;
- seulement 1 % travaillaient dans des métiers liés à l'industrie et la mécanique.

Par ailleurs, 21 % des apprenties inscrites étaient dans d'autres métiers.

Dans les secteurs des métiers considérés comme traditionnellement réservés aux femmes, les femmes représentaient au moins la moitié de la main-d'œuvre. Dans le secteur des services d'alimentation, les femmes constituaient 65 % des apprentis inscrits en 2007, alors que pour l'ensemble des groupes de métiers non traditionnels, elles représentaient moins de 4 % des apprentis inscrits. En 2007, dans les groupes de métiers non traditionnels, la proportion d'apprenties inscrites oscillait entre 1,9 % dans les métiers liés à l'industrie et la mécanique, et 3,7 % dans les métiers de la construction de bâtiments. Les données de 2007 sont présentées dans le Tableau 2-1; elles illustrent le nombre et la proportion des femmes inscrites à un programme d'apprentissage et ayant obtenu un diplôme d'apprentissage pour l'ensemble des principaux groupes de métiers.

Tableau 2-1 : Programmes d'apprentissage – proportion de femmes inscrites et diplômées en 2007

Groupes de métiers	Apprentis inscrits (% femmes)	Apprentis diplômés (% femmes)
Grands groupes de métiers – Total	10,6	11,3
Construction de bâtiments	3,7	1,8
Électricité, électronique et métiers connexes	3,0	1,5
Fabrication de produits métalliques	2,8	1,6
Véhicules automobiles et matériel lourd	2,7	1,8
Industrie et mécanique	1,9	0,9
Autres	52,0	62,1
Alimentation et services	64,6	79,1

Source : Statistique Canada (Enquête sur les programmes de formation des apprentis inscrits); voir annexes B et C

Bien que le nombre de femmes inscrites à un programme d'apprentissage dans des métiers non traditionnels ait doublé, triplé et quadruplé dans certains secteurs entre 1996 et 2007, le nombre absolu de femmes dans ces métiers est demeuré faible et la proportion d'apprenties inscrites dans des métiers non traditionnels n'a pas changé de façon notable. Par exemple, dans les métiers de la construction de bâtiments, la représentation des femmes dans les programmes d'apprentissage a augmenté de 2,6 % qu'elle était en 1996 à 2,9 % en 2002, puis à 3,7 % en 2007, même si leur nombre a triplé, passant de 860 en 1996 à 2 950 en 2007. Dans le domaine de l'électricité, la représentation des femmes dans les programmes d'apprentissage est passée de 1,9 % en 1996 à 2,5 % en 2002, puis à 3,0 % en 2007, même si le nombre de femmes a plus que triplé, passant de 540 à 1 770 en 2007 (Tableau 2-2).

02 PARTICIPATION DES FEMMES DANS LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION

Tableau 2-2 : Femmes inscrites à un programme d'apprentissage, de 1996 à 2007

Inscriptions à un programme d'apprentissage	1996		2002		2007	
	Nombre de femmes	%	Nombre de femmes	%	Nombre de femmes	%
Grands groupes de métiers - Total	12 480	7,5	21 760	9,4	38 070	10,6
Construction de bâtiments	860	2,6	1 320	2,9	2 950	3,7
Électricité, électronique et métiers connexes	540	1,9	1 010	2,5	1 770	3,0
Fabrication de produits métalliques	430	1,3	970	1,9	2 110	2,8
Véhicules automobiles et matériel lourd	660	1,9	995	2,2	1 915	2,7
Industrie et mécanique	220	1,5	315	1,7	470	1,9
Autres	680	21,8	2 810	45,1	8 115	52,0
Alimentation et services	9 090	53,8	14 340	61,4	20 735	64,6

Source : Statistique Canada (Enquête sur les programmes de formation des apprentis inscrits); voir Annexe B

Comme pour la représentation des apprenties inscrites, environ un dixième (11,3 %) du nombre total d'apprentis diplômés étaient des femmes en 2007, contre 12,1 % en 1996. En 2007, les femmes représentaient plus des trois quarts (79,1 %) des apprentis diplômés dans le secteur des services d'alimentation. Dans les métiers non traditionnels, la proportion des apprenties diplômées oscillait entre 0,9 % dans les métiers liés à l'industrie et la mécanique, et 1,8 % dans les métiers de la construction de bâtiments. En pourcentage, cela ressemble beaucoup à la proportion d'apprenties inscrites dans des secteurs de métiers non traditionnels (1,9 % dans les métiers liés à l'industrie et la mécanique, 3,7 % dans les métiers de la construction de bâtiments). De plus amples renseignements sur la période entre 1996 et 2007 sont fournis aux annexes C et D.

Il est bien connu qu'entre 1996 et 2007, le nombre d'apprentis diplômés au Canada n'a pas progressé au même rythme effréné que les inscriptions. Même si les apprenties diplômées dans les métiers non traditionnels ont doublé entre 1996 et 2007, leur nombre réel est demeuré faible. Par exemple, dans les métiers de la construction de bâtiments, il y a eu 40 apprenties diplômées en 1996 et 70 diplômées en 2007. Dans les domaines de l'électricité, de l'électronique et des métiers connexes, le nombre d'apprenties diplômées a doublé (passant de 35 en 1996 à 70 en 2007), et dans les métiers liés à la fabrication de produits métalliques, le nombre de diplômées a triplé (passant de 25 à 85 entre 1996 et 2007). Cette tendance bien connue touche aussi bien les hommes que les femmes inscrites à un programme d'apprentissage au Canada et dans le monde entier.

2.3 Participation de la population active

En 2007, les femmes constituaient 47 % de la population active totale canadienne. Malgré des augmentations constantes qui ont permis d'atteindre ce niveau de participation, la parité hommes-femmes n'a pas été atteinte dans toutes les professions (Statistique Canada, 2006). Le taux de participation des femmes dans la population active varie beaucoup d'un secteur à l'autre.

La ségrégation professionnelle désigne la représentation inégale des femmes et des hommes dans différents secteurs d'emploi et secteurs d'activité (ségrégation horizontale) et à différents échelons des organisations (ségrégation verticale). Le fait que les femmes sont concentrées dans des catégories d'emplois peu rémunérés et qu'elles subissent un important écart salarial (A Commitment to Training and Employment for Women (ACTEW), 2007; Congrès du travail du Canada, 2008) constitue un autre aspect de la ségrégation professionnelle selon le sexe. Les femmes canadiennes qui font partie de la population active sont concentrées dans la fonction publique et les services sociaux; la majorité occupe des postes relativement peu rémunérés de bureau, de vente et de service qui sont considérés traditionnellement comme des emplois réservés aux femmes, alors que seulement un très petit nombre de femmes travaillent dans les métiers (Congrès du travail du Canada, 2008). Les femmes représentaient seulement 22 % des professionnels en sciences naturelles, en génie et en mathématique en 2006 (Conseil canadien des ingénieurs, 2006).

Dans les secteurs d'emploi qui sont considérés comme traditionnellement réservés aux femmes, les femmes représentent la majorité de la population active. Elles représentent 82 % des travailleurs dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale, et 67 % des travailleurs en éducation. Dans certains autres secteurs tels que le commerce de détail, la finance et les assurances, les services immobiliers, et les services de location et de location à bail ainsi que les services professionnels, scientifiques et techniques, le taux de participation des femmes est de 45 % ou plus (Tableau 2-3). Les annexes E, F et G fournissent de plus amples renseignements sur le taux de participation des femmes dans le secteur entre 2001 et 2006.

Les professions non traditionnelles désignent les secteurs d'emploi où moins de 45 % des emplois sont occupés par des femmes. Dans ces professions, le taux de participation des femmes canadiennes est demeuré continuellement faible au fil du temps (Insightrix Research Inc., 2007). Dans les secteurs non traditionnels du secteur, y compris l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse, l'extraction minière, et l'extraction de pétrole et de gaz, les services publics, la construction, la fabrication ainsi que le transport et l'entreposage, la participation des femmes a historiquement été aux environs de 30 % ou moins. Il n'y a presque pas eu de changement en ce qui concerne le taux de participation des femmes dans le secteur de la fabrication et le secteur primaire au cours de la dernière décennie (Statistique Canada, 2006). Les femmes représentent un tiers (33 %) des travailleurs dans le secteur du commerce de gros, 29 % des travailleurs dans le secteur de la fabrication, 25 % des travailleurs dans le transport et l'entreposage, 18 % des travailleurs dans les secteurs de l'extraction minière, et de l'extraction de pétrole et de gaz, et 12 % des travailleurs dans le secteur de la construction.

Le taux de participation global des femmes dans la catégorie des métiers, du transport et de la machinerie était de 6,9 % en 2006 et 2007. Dans cette catégorie, les femmes représentaient jusqu'à 10 % des conducteurs de matériel de transport et de machinerie lourde (Statistique Canada, Recensement de 2006). La représentation des femmes la plus élevée est dans la catégorie Autres métiers, laquelle comprend les tapissiers-garnisseurs, les tailleurs, les couturiers, les fourreurs et les modistes, les cordonniers et les fabricants de chaussures, les bijoutiers, les horlogers-rhailleurs et le personnel assimilé.⁴

⁴ La concordance de la Classification nationale des professions pour statistiques (CNP-S) de 2006 est accessible en ligne à l'adresse http://www5.hrsdc.gc.ca/NOC-CNP/docs/Crosswalk_E.pdf.

02 PARTICIPATION DES FEMMES DANS LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION

Tableau 2-3 : Participation de la population active de sexe féminin par secteur en 2006

Secteurs ⁵	Femmes (%)
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	29,6
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	18,3
Services publics	24,7
Construction	12,2
Fabrication	29,1
Commerce de gros	33,1
Commerce de détail	55,2
Transport et entreposage	25,0
Industrie de l'information et industrie culturelle	46,0
Finance et assurances	63,2
Services immobiliers et services de location et de location à bail	45,4
Services professionnels, scientifiques et techniques	44,6
Gestion de sociétés et d'entreprises	49,3
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	44,6
Services d'enseignement	67,0
Soins de santé et assistance sociale	82,1
Arts, spectacles et loisirs	48,7
Hébergement et services de restauration	60,4
Autres services, sauf les administrations publiques	53,2
Administrations publiques	47,2

Source : Statistique Canada, Recensement de 2006; voir Annexe D

La participation des femmes semble moins élevée dans le secteur de la construction que dans les autres secteurs, comme on peut le voir au Tableau 2-3. Les femmes représentaient 12,2 % des travailleurs de la construction en 2006 et beaucoup d'entre elles occupaient des emplois de bureau et de secrétariat (Fielden, Davidson, Gale et Davey, 2000). La plus faible représentation des femmes dans toutes les catégories professionnelles est de loin dans les métiers traditionnels et les principaux groupes de métiers (Tableau 2-3 et annexes E, F et G). La participation des femmes dans les métiers en construction, en mécanique de machines fixes, en électricité, en usinage, en métallurgie et en mécanique est plus faible que la moyenne des principaux groupes de métiers.

2.3.1 Répartition professionnelle des femmes dans la construction

En 2006, les femmes représentaient 4 % des personnes de métier dans la construction (Tableau 2-4), ce qui constitue une faible hausse par rapport au Recensement de 2001 du Canada, alors que les femmes représentaient 3,2 % des personnes de métier dans ce secteur. Les données secondaires de l'Enquête sur la population active du Canada ont permis de faire la même constatation, le taux de participation des femmes dans les métiers de la construction étant passé

⁵ Catégories établies d'après le North American Industry Classification System

de 2,8 % en 2000 à 4 % en 2007.⁶ Même si le changement est petit, il témoigne néanmoins d'une tendance à la hausse très progressive du taux de participation des femmes, quoiqu'il se soit produit au cours d'une période de forte croissance dans l'ensemble du secteur.

Les données au sujet des professions tirées du Recensement de 2001 et du Recensement de 2006 ont été comparées afin de cerner la tendance en ce qui concerne la représentation des femmes dans les professions de la construction et de déterminer l'ampleur du changement au cours de cette période. Les femmes représentaient 4 % des travailleurs dans les métiers de la construction en 2006 (Statistique Canada, Recensement de 2006), avec une représentation inférieure à 2 % dans les domaines de la plomberie, de la tuyauterie, du montage d'installations au gaz, de la charpenterie-menuiserie, du briquetage, du finissage du béton, de l'électricité, de la mécanique de chantier, de la réfrigération et climatisation, et du grutage. Les femmes étaient le plus fortement représentées dans les métiers suivants en 2006 : ébénisterie (7,6 %), calorifugeage (7,0 %) et carrelage (5,3 %). Les femmes représentaient aussi 7,3 % des journaliers en construction et 8,5 % des autres manœuvres et aides de soutien des métiers. Il y a eu des hausses notables en pourcentage dans les métiers de la construction – par exemple, la représentation des femmes dans les professions de carreleur, de plâtrier, de poseur de systèmes intérieurs, de calorifugeur, de monteur de charpentes métalliques et de dynamiteur a progressé de plus de 50 % en pourcentage, mais ces hausses sont très faibles lorsqu'elles sont prises de façon absolue.

Tableau 2-4 : Proportion de la population active de sexe féminin par métiers de la construction (Recensement de 2001 et de 2006)

Catégories professionnelles et professions	Participation des femmes		
	2001 (%)	2006 (%)	Augmentation ou diminution (%)
Métiers de la construction	3,2	4,0	26,0
H111 Plombiers	1,3	1,9	46,5
H112 Tuyauteurs/tuyauteuses, monteurs/monteuses d'appareils de chauffage et poseurs/poseuses de gicleurs	1,4	1,7	15,7
H113 Monteurs/monteuses d'installations au gaz	2,3	1,4	-39,4
H121 Charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières	1,5	1,8	20,9
H122 Ébénistes	6,1	7,6	24,3
H131 Briqueteurs-maçons/briqueteuses-maçonnes	1,4	1,1	-20,6
H132 Finisseurs/finisseuses de béton	1,0	1,2	28,7
H133 Carreleurs/carreleuses	3,1	5,3	67,9
H134 Plâtriers/plâtrières, latteurs/latteuses et poseurs/poseuses de systèmes intérieurs	2,4	4,2	79,7
H141 Couvreurs/couvreuses et poseurs/poseuses de bardeaux	1,7	2,1	22,7
H142 Vitriers/vitrières	5,4	4,0	-25,8
H143 Calorifugeurs/calorifugeuses	4,6	7,0	51,8
H144 Peintres et décorateurs/décoratrices	10,9	14,0	28,3
H145 Poseurs/poseuses de revêtements d'intérieur	3,4	4,5	32,5

Suite à la page suivante

⁶ Les résultats de l'analyse secondaire des données du Recensement et de l'Enquête sur la population active du Canada sont semblables, mais pas identiques, probablement à cause du fait que l'échantillon est différent (par exemple, l'Enquête sur la population active du Canada n'englobe pas les territoires du Canada).

02 PARTICIPATION DES FEMMES DANS LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION

Tableau 2-4 : Proportion de la population active de sexe féminin par métiers de la construction (Recensement de 2001 et de 2006) (suite)

Catégories professionnelles et professions	Participation des femmes		
	2001 (%)	2006 (%)	Augmentation ou diminution (%)
H211 Électriciens/électriciennes (sauf électriciens industriels/électriciennes industrielles et de réseaux électriques)	2,2	1,6	-29,2
H212 Électriciens industriels / électriciennes industrielles	1,6	1,7	3,5
H311 Machinistes et vérificateurs/vérificatrices d'usinage et d'outillage	5,5	5,0	-10,2
H312 Outils-ajusteurs/outilleuses-ajusteuses	3,9	4,4	13,1
H321 Tôliers/tôlières	2,2	3,1	40,8
H322 Chaudronniers/chaudronnières	3,1	2,5	-20,0
H323 Assembleurs/assembleuses et ajusteurs/ajusteuses et plaques et de charpentes métalliques	3,6	4,4	22,6
H324 Monteurs/monteuses de charpentes métalliques	1,7	3,1	81,5
H325 Forgerons/forgeronnes et monteurs/monteuses de matrices	3,7	4,6	23,6
H326 Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser	3,6	4,2	18,5
H411 Mécaniciens/mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles (sauf l'industrie du textile)	1,3	1,5	18,3
H412 Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd	1,9	1,1	-42,0
H413 Mécaniciens/mécaniciennes en réfrigération et en climatisation	1,3	1,4	7,3
H421 Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	1,5	1,7	16,9
H611 Conducteurs/conductrices d'équipement lourd (sauf les grues)	2,3	2,7	20,0
H621 Grutiers/grutières	1,9	1,8	-0,9
H622 Foreurs/foreuses et dynamiteurs/dynamiteuses de mines à ciel ouvert, de carrières et de chantiers de construction	1,5	2,8	88,7
H821 Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	6,5	7,3	12,0
H822 Autres manœuvres et aides de soutien de métiers	8,0	8,5	6,4

Source : Statistique Canada, Recensement de 2001 et Recensement de 2006

2.3.2 Représentation des femmes dans les emplois en gestion de la construction

Les femmes ne représentent que 9 % des ingénieurs professionnels enregistrés au Canada (Conseil canadien des ingénieurs, 2006). La ségrégation selon le genre dans cette profession a été le centre d'intérêt de travaux de recherche continus au pays (Anderson, Gilbride et Stewart, 2006, 2004, 2003; Zywno, Gilbride et Gudz, 2000). Les efforts déployés en vue d'attirer les filles et les femmes aux études en génie ont connu un succès limité. Ces travaux sont abordés davantage à la section 4 du présent rapport, laquelle met l'accent sur les bonnes pratiques au Canada.

Les femmes représentaient 6,5 % de l'ensemble des entrepreneurs/contremaîtres dans les métiers et le transport en 2006 (Statistique Canada, Recensement de 2006). Elles représentaient 7,9 % des directeurs de la construction, 6,4 % des constructeurs et rénovateurs en construction domiciliaire, 10,5 % des estimateurs, 15,8 % des technologues et techniciens en arpentage et en techniques géodésiques, 33,6 % des technologues et techniciens en cartographie et personnel assimilé, 20,3 % des inspecteurs d'ingénierie et officiers de réglementation, 34,6 % des inspecteurs de l'hygiène et de la sécurité au travail, et 12,3 % des inspecteurs en construction.

Tableau 2-5 : Proportion de la population active de sexe féminin par postes de gestion (Recensement de 2001 et de 2006)

Catégories professionnelles et professions	Participation des femmes		
	2001 (%)	2006 (%)	Augmentation ou diminution (%)
Postes de gestion de la construction			
A371 Directeurs/directrices de la construction	6,7	7,9	18,5
A372 Constructeurs/constructrices et rénovateurs/rénovatrices en construction domiciliaire	5,5	6,4	15,9
C134 Estimateurs/estimatrices en construction	9,3	10,5	13,5
C154 Technologues et techniciens/techniciennes en arpentage et en techniques géodésiques	13,3	15,8	18,8
C155 Technologues et techniciens/techniciennes en cartographie et personnel assimilé	34,7	33,6	-3,2
C162 Inspecteurs/inspectrices d'ingénierie et officiers/officières de réglementation	16,1	20,3	25,8
C163 Inspecteurs/inspectrices de la santé publique, de l'environnement et de l'hygiène et de la sécurité au travail	30,1	34,6	15,0
C164 Inspecteurs/inspectrices en construction	7,0	12,3	75,6
H011 Contremaîtres/contremaîtresses des machinistes et du personnel assimilé	8,1	6,2	-23,5
H012 Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en électricité et en télécommunications	7,2	4,9	-31,3
H013 Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en tuyauterie	4,4	2,6	-40,9
H014 Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses du formage, façonnage et montage des métaux	3,2	2,6	-18,6
H015 Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en charpenterie	2,2	3,4	53,0
H016 Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en mécanique	4,8	5,9	23,1
H017 Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses des équipes de construction lourde	3,4	3,1	-8,3
H019 Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses des autres métiers de la construction et des services de réparation et d'installation	4,4	4,9	13,2

Source : Statistique Canada, Recensement de 2001 et Recensement de 2006

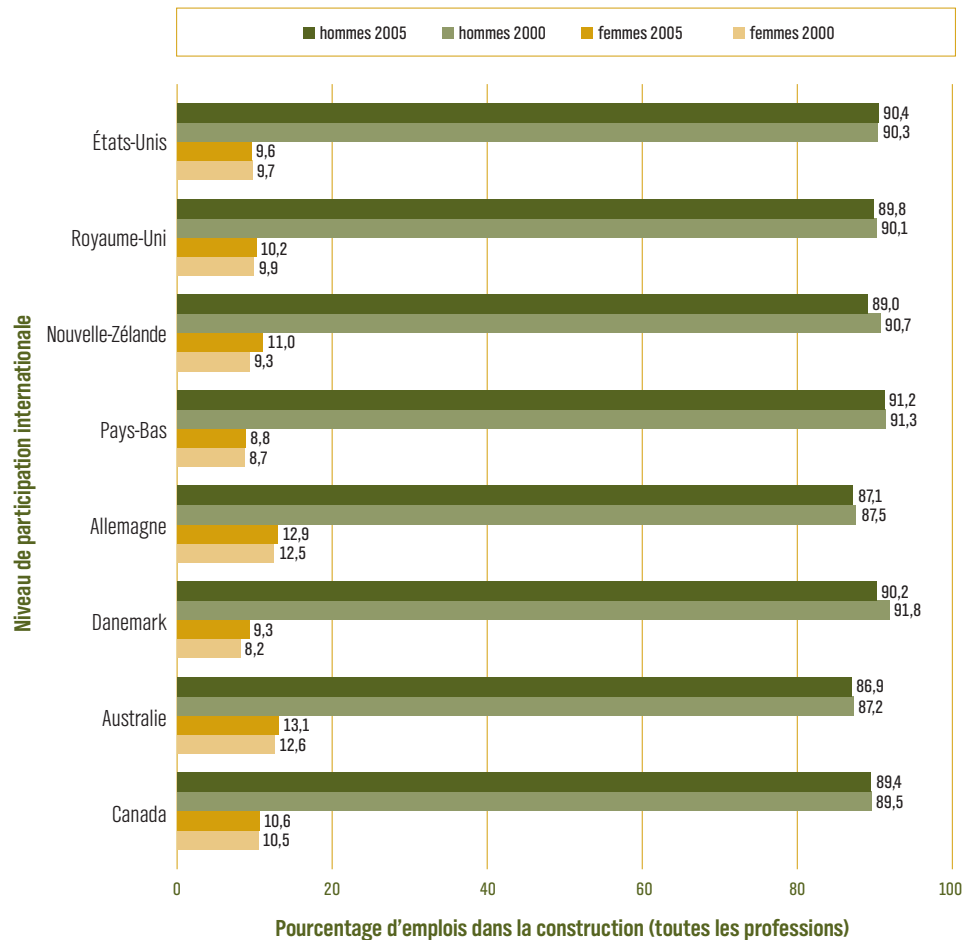
02 PARTICIPATION DES FEMMES DANS LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION

Entre 2001 et 2006, il y a eu des hausses notables (76 %) du nombre d'inspectrices en construction (de 7,0 % à 12,3 %) et d'inspectrices d'ingénierie (de 16,1 % à 20,3 %). Toutefois, des baisses de la représentation des femmes ont été constatées au titre des entrepreneuses et contremaîtresses en électricité, des entrepreneuses et contremaîtresses en tuyauterie, des entrepreneuses et contremaîtresses du formage, façonnage et montage des métaux ainsi que des entrepreneuses et contremaîtresses des équipes de construction lourde entre 2001 et 2006 (Tableau 2-5).

2.4 Comparaisons internationales

Le taux de participation des femmes dans le secteur de la construction au Canada est très comparable aux taux enregistrés dans d'autres pays industrialisés, notamment l'Australie, le Danemark, l'Allemagne, les Pays-Bas, la Nouvelle-Zélande, le Royaume-Uni et les États-Unis. Dans ces pays, le taux de participation des femmes dans le secteur de la construction oscillait entre 8,8 % (Pays-Bas) et 13,1 % (Australie) en 2005, et entre 8,2 % (Danemark) et 12,6 % (Australie) en 2000. Au Canada, les femmes constituaient 10,6 % de la main-d'œuvre de la construction en 2005 et 10,5 % en 2000. Les taux de participation des hommes et des femmes dans le secteur de la construction de ces pays en 2000 et 2005 sont indiqués à la Figure 2-1.

Figure 2-1 : Les femmes dans la construction : taux de participation comparatifs dans le monde (2000 et 2005)



Source : Département de statistique (données des Nations Unies) de l'Organisation internationale du travail

Lorsqu'on examine les données du Recensement de 2006 du Canada avec les données du recensement australien de 2006 et les données du recensement des États-Unis de 2006 (Tableau 2-6 et Tableau 2-7), le Canada affichait des résultats comparables en ce qui concerne la représentation des femmes dans les professions de la construction. Il a devancé légèrement l'Australie dans l'ensemble des métiers de la construction (4,0 % contre 2,4 %) et dans de nombreux métiers précis de la construction, mais la plupart de ces écarts sont faibles en termes absolus et ne sont peut-être pas significatifs. Le Canada a mieux fait que l'Australie en ce qui concerne les femmes ébénistes (7,6 % contre 2,3 %) et les calorifugeuses (7,0 % contre 2,7 %). Il y a eu aussi de faibles écarts entre le Canada et l'Australie au chapitre des vitrières (4,0 % contre 1,3 %), des assembleuses de charpentes métalliques (4,4 % contre 0,8 %) et des soudeuses (4,2 % contre 0,7 %).

Tableau 2-6 : Participation des femmes dans la construction par professions au Canada et en Australie

Canada*	Femmes (%)	Australie**	Femmes (%)
A371 Directeurs/directrices de la construction	7,9	Directeurs/directrices de la construction	5,6
C031 Ingénieurs civils/ingénieures civiles	12,2	Ingénieurs civils/ingénieures civiles	9,4
H1 Métiers de la construction	4,0	Personnel des métiers de la construction	2,4
H111 Plombiers/plombières	1,9	Plombiers/plombières	1,1
H121 Charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières	1,8	Charpentiers et menuisiers/charpentières et menuisières	0,8
H122 Ébénistes	7,6	Ébénistes	2,3
H131 Briqueteurs-maçons/briqueteuses-maçonnes	1,1	Briqueteurs et maçons/briqueteuses et maçonnes	1,2
H132 Finisseurs/finisseuses de béton	1,2	Finisseurs/finisseuses de béton	1,3
H141 Couvreur/couvreuses et poseurs/poseuses de bardeaux	2,1	Couvreur/couvreuses et poseurs/poseuses de bardeaux	1,2
H142 Vitriers/vitrières	4,0	Vitriers/vitrières	1,3
H143 Calorifugeurs/calorifugeuses	7,0	Calorifugeurs/calorifugeuses	2,7
H145 Poseurs/poseuses de revêtements d'intérieur	4,5	Poseurs/poseuses de revêtements d'intérieur	3,1
H211 Électriciens/électriciennes (sauf électriciens industriels/électriciennes industrielles et de réseaux électriques)	1,6	Électriciens	1,2
H321 Tôliers/tôlières	3,1	Tôliers/tôlières	0,9
H323 Assembleurs/assembleuses et ajusteurs/ajusteuses de plaques et de charpentes métalliques	4,4	Assembleurs/assembleuses de charpentes métalliques	0,8
H326 Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser	4,2	Assembleurs/assembleuses de charpentes métalliques et soudeurs/soudeuses	0,7
H621 Grutiers/grutières	1,8	Grutiers/grutières	2,5

Suite à la page suivante

02 PARTICIPATION DES FEMMES DANS LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION

Tableau 2-6 : Participation des femmes dans la construction par professions au Canada et en Australie (suite)

Canada*	Femmes (%)	Australie**	Femmes (%)
H622 Foreurs/foreuses et dynamiteurs/dynamiteuses de mines à ciel ouvert, de carrières et de chantiers de construction	2,8	Foreurs/foreuses, mineurs/mineuses et dynamiteurs/dynamiteuses	3,7
H821 Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	7,3	Manœuvres	13,7
C163 Inspecteurs/inspectrices de la santé publique, de l'environnement et de l'hygiène et de la sécurité au travail	30,1	Inspecteurs de la sécurité	25,0

* Recensement de 2006, Canada

** 2006 Census of Population and Housing, Australie

Le Canada a mieux fait que les États-Unis en ce qui concerne les arpenteuses-géomètres (15,8 % contre 9,9 %) et les inspectrices en construction (12,8 % contre 8,8 %). Dans certains autres métiers, des écarts plus faibles ont été constatés entre le Canada et les États-Unis, d'un côté ou de l'autre (c'est-à-dire que le Canada a devancé les États-Unis et vice versa). Dans les trois pays, les femmes affichaient un taux de représentation inférieur à 3 % dans les secteurs de la plomberie, de la charpenterie-menuiserie, du briquetage, du finissage du béton, de la couverture, de l'électricité et du grutage. Dans les trois pays, le pourcentage des inspectrices de la sécurité était d'au moins 20 %. Au chapitre de l'inspection de la santé publique, de l'environnement et de l'hygiène et de la sécurité au travail, les données canadiennes indiquaient une représentation féminine plus élevée (30,1 %) par rapport à l'Australie (25,0 %) et aux États-Unis (22,6 %).

Tableau 2-7 : Participation des femmes dans la construction par professions au Canada et aux États-Unis

Canada*	Femmes (%)	États-Unis**	Femmes (%)
A371 Directeurs/directrices de la construction	7,9	Directeurs/directrices de la construction	7,8
C031 Ingénieurs civils/ingénieures civiles	12,2	Ingénieurs civils/ingénieures civiles	11,9
C051 Architectes	25,2	Architectes, sauf architectes navals	22,2
C134 Estimateurs/estimatrices en construction	10,5	Évaluateurs/évaluatrices des coûts	12,7
C154 Technologues et techniciens/techniciennes en arpentage et en techniques géodésiques	15,8	Technologues et techniciens/techniciennes en arpentage et en cartographie	9,9
C164 Inspecteurs/inspectrices en construction	12,3	Inspecteurs/inspectrices en construction et en bâtiments	8,8
H111 Plombiers/plombières	1,9	Poseurs/poseuses de tuyaux, plombiers/plombières, tuyauteurs/tuyauteuses et monteuses/monteuses d'appareils de chauffage	1,8
H121 Charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières	1,8	Charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières	2,4
H122 Ébénistes	7,6	Ébénistes et menuisiers d'établi	4,4

Suite à la page suivante

Tableau 2-6 : Participation des femmes dans la construction par professions au Canada et en Australie (suite)

Canada*	Femmes (%)	États-Unis**	Femmes (%)
H131 Briqueteurs-maçons/briqueteuses-maçonnnes	1,1	Briqueteurs-maçons/briqueteuses-maçonnnes	1,6
H132 Finisseurs/finisseuses de béton	1,2	Maçons-cimentiers/maçonnes-cimentières, finisseurs/finisseuses de béton et ouvriers spécialisés/ouvrières spécialisées en granito	0,7
H134 Plâtriers/plâtrières, latteurs/latteuses et poseurs/poseuses de systèmes intérieurs	4,2	Poseurs/poseuses de systèmes intérieurs et de carreaux de plafond et plâtriers/plâtrières	2,9
H141 Couvreurs/couvreuses et poseurs/poseuses de bardeaux	2,1	Couvreurs/couvreuses	1,4
H144 Peintres et décorateurs/décoratrices	14,0	Peintres	16,6
H145 Poseurs/poseuses de revêtements d'intérieur	4,5	Poseurs/poseuses de revêtements d'intérieur	2,4
H211 Électriciens/électriciennes (sauf électriciens industriels/électriciennes industrielles et de réseaux électriques)	1,6	Électriciens	1,9
H311 Machinistes et vérificateurs/vérificatrices d'usinage et d'outillage	5,0	Machinistes	6,7
H312 Outils-ajusteurs/outilleuses-ajusteuses	4,4	Outils-ajusteurs/outilleuses-ajusteuses	0,9
H321 Tôliers/tôlières	3,1	Tôliers/tôlières	3,1
H326 Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser	4,2	Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser	5,9
H411 Mécaniciens/mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles (sauf l'industrie du textile)	1,5	Mécaniciens/mécaniciennes de chantier	2,9
H413 Mécaniciens/mécaniciennes en réfrigération et en climatisation	1,4	Mécaniciens/mécaniciennes en réfrigération et en climatisation	2,7
H621 Grutiers/grutières	1,8	Grutiers/grutières	1,5
H821 Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	7,3	Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	6,2
C163 Inspecteurs/inspectrices de la santé publique, de l'environnement et de l'hygiène et de la sécurité au travail	30,1	Ingénieurs industriels/ingénieures industrielles, incluant les ingénieurs/ingénieures en santé et sécurité	22,6

* Recensement de 2006, Canada

** U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, Annual Averages 2006

02 PARTICIPATION DES FEMMES DANS LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION

D'après les données disponibles, les progrès réalisés par le Canada en ce qui concerne la promotion de la participation des femmes dans le secteur de la construction au cours du dernier cycle d'expansion économique à l'échelle mondiale semblent comparables à ceux enregistrés par les autres pays dotés de systèmes d'apprentissage. Les données révèlent aussi que les femmes sont beaucoup mieux représentées en génie et dans les professions liées à l'inspection de l'hygiène et de la sécurité au travail.

2.5 Théorie de la masse critique

Les stratégies qui souhaitent faire progresser le taux de participation des femmes dans les domaines non traditionnels s'inspirent souvent de la théorie de la masse critique, un concept emprunté à la physique (Greed, 2000). Selon la théorie de la masse critique, une certaine proportion – ou masse critique – de femmes dans les domaines non traditionnels est nécessaire pour obtenir des résultats qui témoignent de la déségrégation du milieu de travail. En premier lieu, selon cette théorie, il y aurait une plus grande tolérance des différences, ce qui témoignerait d'une évolution de la culture organisationnelle dans les milieux de travail où de telles différences n'étaient pas tolérées auparavant. En deuxième lieu, on avance que le fait de viser une masse critique se traduirait par une augmentation de la proportion de femmes dans les organisations et qu'il en découlerait une tendance démographique mesurable. En troisième lieu, une masse critique de femmes devrait perturber le statut symbolique qui leur était conféré, mais cette composante de la masse critique serait probablement la plus difficile à cerner (Powell, Bagilhole et Dainty, 2006). La question sera abordée plus en détail un peu plus loin dans cette section.

Pour le secteur de la construction, la théorie de la masse critique soulève deux questions clés. D'abord, y a-t-il un nombre ou un pourcentage précis de femmes à atteindre dans le secteur de la construction pour que ces changements aient lieu et, le cas échéant, quel serait ce nombre ou ce pourcentage? Autrement dit, quel est le nombre de femmes nécessaire pour assurer un accroissement du taux de participation des femmes dans les métiers et les emplois en gestion de la construction? Ensuite, peut-on s'attendre à ce que les changements décrits précédemment surviennent si une masse critique de femmes dans les métiers et les emplois en gestion de la construction est atteinte?

Une grande partie de la littérature traitant de la théorie de la masse critique repose, au moins en partie, sur les premiers travaux de Rosabeth Moss Kanter (1977). Kanter a décrit quatre groupes :

- 1) les groupes uniformes (uniform groups), dans lesquels tous les membres d'un groupe ont en commun une caractéristique particulière telle que le sexe, la race ou l'origine ethnique, et dont le ratio est 100:0;
- 2) les groupes à minorité émergente (skewed groups), qui comprennent des membres d'autres groupes dont le nombre est trop petit pour qu'une alliance puissante puisse être formée. Les groupes à minorité émergente présentent un ratio pouvant atteindre environ 85:15;
- 3) les groupes à minorité affirmée (tilted groups), dans lesquels les membres minoritaires sont en position pour forger des alliances et influencer sur la culture du groupe;
- 4) les groupes équilibrés (balanced groups), qui présentent un ratio entre 60:40 et 50:50.

Dans ses travaux, Kanter n'utilisait pas l'expression « masse critique », mais selon d'autres chercheurs, le passage du statut de groupe à minorité émergente à celui de groupe à minorité affirmée est un signe qu'une masse critique a été atteinte. Pour Kanter, les membres minoritaires sont en grande partie identifiés par une caractéristique particulière telle que le sexe, la race, l'âge ou l'origine ethnique. Cette caractéristique est liée à des présomptions à l'égard de la culture, du statut et du comportement, et s'applique à la majorité des membres de la catégorie. Les membres minoritaires sont obligés de « représenter » leur groupe minoritaire auprès du groupe majoritaire, qu'ils le veuillent

ou non. Les femmes faisant partie d'un groupe à minorité émergente devraient faire face à ces deux difficultés, que l'organisation ait ou non l'intention que les femmes jouent un rôle symbolique. Si l'on applique le cadre de Kanter au secteur de la construction, les femmes travaillant dans les métiers et les emplois en gestion de la construction peuvent, dans la plupart des organisations, être classées dans la catégorie des membres minoritaires d'un groupe à minorité émergente, simplement en tenant compte de la représentation proportionnelle.



2.5.1 Le point critique

Les travaux de Kanter ont soulevé des questions à propos du nombre précis qu'il faut atteindre pour induire le changement et ont fait ressortir la nécessité d'effectuer d'autres études quantitatives en vue de déterminer les « points critiques » entre les catégories. Toutefois, les auteurs qui ont suivi n'ont pas abordé cette question. Au lieu de cela, beaucoup d'entre eux ont simplement adopté les chiffres proposés à l'origine par Kanter.

Tout un éventail de chiffres a été proposé. La Commission canadienne des droits de la personne (1999) a suggéré une masse critique de 10 %, sans véritablement justifier ce chiffre. Dans les études (Greed, 2000) portant spécifiquement sur le secteur de la construction, les pourcentages oscillaient entre 15 % et 35 %. Greed a souligné que le secteur de la construction pourrait nécessiter une proportion de femmes dépassant même 35 % pour atteindre un point critique. Dans son rapport sur les femmes dans les programmes d'apprentissage et les métiers au Yukon, Madsen (1999) avance que les études ont révélé que les femmes sont plus à l'aise dans les milieux de travail où il y a au moins 30 % de femmes et qu'il est primordial d'atteindre cette « masse critique ».

Greed (2000) a poursuivi la discussion en soulignant qu'en physique, la masse critique n'est pas exprimée sous forme de pourcentage, mais qu'elle constitue plutôt la quantité minimale nécessaire pour qu'une réaction en chaîne se produise. Elle mentionnait que l'analogie avec le concept de masse critique signifiait qu'il fallait tenir compte d'une autre règle de physique – à savoir que des facteurs et des changements très mineurs peuvent perturber la réaction en chaîne.

2.5.2 Résultats prévus

Bien que la théorie de la masse critique ne fournisse pas au secteur de la construction une proportion de femmes précise pour maintenir la présence des femmes dans l'ensemble des professions de la construction, il est important de tenir compte des enjeux de la discussion. Quels sont les résultats souhaités en atteignant une masse critique de femmes dans le milieu de la construction? En théorie :

Au fur et à mesure que la présence et le niveau de participation augmentent, il arrive un point où la perspective des membres à l'égard du groupe minoritaire et la nature des relations entre la minorité et la majorité changent de façon qualitative. En théorie, la minorité est de plus en plus capable de s'organiser et d'assurer sa survie de l'intérieur, et d'induire une transition vers une acceptation de sa présence, sans aide extérieure, de façon autonome (Etzkowitz et al., 1994).

02 PARTICIPATION DES FEMMES DANS LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION

Il n'est pas clair que la présence d'une proportion donnée de femmes entraînera un changement soutenu au sein d'une organisation ou d'une industrie. Cependant, il est évident qu'une foule de facteurs pourraient empêcher la concrétisation de tels résultats. Le premier est lié à la diversité des femmes. Dans le cadre de leur étude du corps professoral féminin des départements de sciences universitaires, Etzkowitz et al. ont découvert qu'« au fur et à mesure que le nombre de professeures augmentait dans un département, elles formaient des sous-groupes distincts pouvant être en désaccord les uns avec les autres ». Ce résultat ne tient donc pas compte de la diversité des femmes et remet en question l'idée que si elles atteignent un nombre suffisant, les femmes partageront assez de caractéristiques, d'intérêts et d'éléments identitaires pour collaborer et influencer sur la culture du milieu de travail.

Même si Greed (2000) avance qu'une masse critique de femmes changerait de façon permanente leur position au sein du secteur de la construction, elle est moins convaincue que de tels changements seraient aussi précis, prévisibles ou positifs que ne le laisse croire la littérature traitant de la masse critique en construction.

La masse critique est l'une des expressions les plus souvent utilisées dans le secteur lorsqu'on discute de l'égalité des chances. Elle cadre bien avec le penchant scientifique et quantitatif de la sous-culture de la construction (Larsen, 1958), mais elle est très optimiste et trop simpliste lorsqu'on l'utilise comme un concept social prédictif sans tenir compte des énormes obstacles culturels et structurels qui sont en jeu (Greed, 2000).

Il y a donc un débat quant au fait qu'une masse critique de femmes puisse ou non influencer de façon prévisible ou positive sur les groupes à minorité émergente. Il ne s'agit pas de rejeter le concept en bloc, mais plutôt de faire valoir qu'une meilleure compréhension de la question est nécessaire.

Gale (1994) était aussi sceptique quant à l'idée qu'une proportion de femmes plus élevée entraînerait un changement de la culture du milieu de travail. L'auteur avance que les femmes qui ont choisi des carrières dans une culture de milieu de travail particulière ont un intérêt direct à la promouvoir et à la protéger du changement. En outre, Gale estime que certaines femmes peuvent avoir choisi des carrières dans la construction parce que, d'une certaine façon, elles en aiment la culture, ce qui implique qu'elles s'efforceront de la maintenir.

2.5.3 Ce qu'indiquent les preuves

On suppose souvent qu'après avoir atteint une masse critique de femmes dans un milieu de travail, la présence de celles-ci se maintiendra de façon autonome et que l'emploi de femmes augmentera sans autre intervention. Toutefois, plusieurs études remettent en question ces hypothèses.

Dans son étude d'un programme destiné à augmenter la représentation des femmes dans un programme d'informatique, Lagesen (2007) n'a trouvé aucune preuve attestant cette hypothèse. Même si une campagne de recrutement fondée sur des quotas a permis une forte augmentation du nombre de femmes inscrites au programme, une baisse des inscriptions a effectivement été enregistrée lorsque la campagne a pris fin. Elle souligne que « les effets observés n'appuient pas la théorie de la masse critique puisque le nombre relativement important de femmes n'a pas augmenté et ne s'est même pas maintenu de façon autonome » (Lagesen, 2007, p. 87). Une autre étude indiquait que le maintien des femmes aux points de transition professionnelle en science était beaucoup plus faible que pour les hommes, malgré la hausse du nombre de femmes qui entreprenaient une carrière (Etzkowitz et al., 1994).

Être une minorité dans un groupe à minorité émergente présente diverses difficultés. En premier lieu, comparativement au groupe dominant, la minorité bénéficie d'une « reconnaissance » ou d'une « visibilité » qui est proportionnelle à son pourcentage dans le groupe (Kanter, 1977). En deuxième lieu, les différences sont exagérées (Kanter parle de « polarisation ») et en troisième lieu, les caractéristiques des membres de la minorité sont déformées en fonction d'une vision générale (Kanter

parle d'« assimilation »). Kanter avance que ces trois effets pourraient être perturbés par l'augmentation du nombre de femmes dans une organisation.

La recherche a appuyé dans une certaine mesure les propositions de Kanter. Dans son étude de 2007, Lagesen a constaté qu'une augmentation du nombre de femmes avait effectivement perturbé certains des effets négatifs d'une politique de pure forme. Elle a découvert que lorsque le nombre de femmes avait augmenté dans un programme d'informatique, celles-ci ne se percevaient plus ou n'étaient plus perçues par les autres comme une petite minorité risquant d'être marginalisée ou ayant un statut symbolique. Selon Lagesen, ce changement de perception découlant d'un changement du nombre de femmes peut se traduire par une liberté accrue pour les membres des groupes minoritaires (Lagesen, 2007).

En conclusion, les preuves sont limitées en ce qui concerne le fait qu'un pourcentage minimal de femmes favorisera une amélioration de la culture du milieu de travail, une réduction des effets d'une politique de pure forme ainsi que l'augmentation et le maintien du nombre de femmes dans la construction de façon autonome. Il ne faudrait cependant pas en conclure qu'une hausse du nombre de femmes dans les métiers et les emplois en gestion de la construction n'aurait pas des effets positifs.

Le résultat potentiel le plus prometteur pourrait être la perturbation de la politique de pure forme. Il s'ensuivrait que les femmes deviendraient individuellement moins visibles et que les occasions d'exagérer leurs différences ou de déformer leurs caractéristiques en fonction des stéréotypes féminins seraient moins nombreuses. En outre, il pourrait être plus difficile pour les gens aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur du secteur de percevoir la construction comme un secteur essentiellement masculin.

Toutefois, comme nous le rappelle Yoder (1991), la marginalisation des femmes dans certaines professions découle de beaucoup plus de choses que simplement leur nombre. Même si le nombre peut influencer sur le statut symbolique conféré aux femmes, il n'est pas possible de prévoir avec certitude les répercussions.

2.6 Conclusion

Comme beaucoup d'autres pays, le Canada progresse très lentement en ce qui concerne l'augmentation de la représentation des femmes dans les métiers de la construction, mais se débrouille un peu mieux dans le cas de leur représentation en gestion de la construction.

Dans la présente recherche, on aborde la proportion de femmes que le secteur devrait viser, selon le nombre d'entre elles qui sont intéressées par des carrières dans la construction. On estime que le pourcentage de femmes nécessaire pour assurer la déségrégation du milieu de travail et des professions oscille entre 10 % et 30 %, mais on ne peut répondre à la question portant sur le nombre de femmes qui pourraient être intéressées par des carrières dans la construction, en particulier dans les métiers, dans des conditions idéales.

03 CHOIX DE CARRIÈRES DANS LA CONSTRUCTION DES JEUNES FEMMES

Dans le monde entier, des recherches, des discussions et un partage des connaissances ont lieu à propos des stratégies à employer pour soutenir l'intégration des femmes dans le secteur de la construction. Une voie explorée par la recherche à l'heure actuelle consiste à examiner les choix de carrière des jeunes filles et des femmes. Au Canada, il existe un nombre grandissant d'études en rapport avec l'intérêt des filles pour la science, les métiers et la technologie (Anderson et Gilbride, 2004; Armour, Carmody, Clark, Manicom et Nicoll, 2001; Projet Hypatia, 2002; Armour, 2003; Manicom, Armour, Sewell et Parsons, 2004a; Manicom, Armour et Parsons, 2004b; Zywno, Gilbride et Gudz, 1999, 2000). Des recherches et des discussions ont lieu dans des endroits aussi éloignés que l'Australie et la Nouvelle-Zélande, l'Europe, le Royaume-Uni et l'Irlande, l'Asie ainsi que l'Afrique (Adeyemi, Ojo, Aina et Olanipekun, 2006; Arslan et Kivrak, 2004; Chen et Carr, 2004; Chileshe, 2007; Clarke, Pedersen, Michielsens, Susman et Wall, 2004; Craw, Clarke, Jefferys, Beutel, Roy et Gribbling, 2007; Miller, Pollard, Neathey, Hill et Ritchie, 2005; Mutandwa, Sigauke et Muganiwa, 2008; New Zealand Council for Education Research, 2008; Polsler et Paier, 2003). La section qui suit présente une brève analyse documentaire ainsi que les résultats de l'analyse des données secondaires tirées de deux récents sondages canadiens. Ces analyses renseignent sur les facteurs qui influent sur les choix de carrière des jeunes Canadiennes du secondaire et sur les expériences des jeunes Canadiennes sur la voie de l'apprentissage.

Afin d'enrichir la recherche existante, le Conseil sectoriel de la construction a effectué un sondage en 2008 dans le cadre de la présente étude, en vue d'examiner les facteurs qui influent sur les choix de carrière des jeunes femmes au Canada et leurs attitudes à l'égard des carrières dans la construction. Ce sondage a permis de faire des constatations qui peuvent servir à soutenir les stratégies visant à encourager les filles et les jeunes femmes à entreprendre des carrières dans la construction. La deuxième partie de la section aborde la conception du sondage et traite des résultats.

3.1 Documentation : choix de carrière des filles et des femmes

La recherche qui étudie les décisions des filles et des femmes d'entreprendre des carrières non traditionnelles vérifie toujours les théories axées sur le perfectionnement professionnel individuel. Selon une de ces théories, les gens se forment une idée d'eux-mêmes (concept de soi) qu'ils font ensuite correspondre aux images qu'ils ont du monde du travail (Greene et Stitt-Gohdes, 1997). Cette théorie a donné lieu à des études visant à examiner les images qu'ont les jeunes du travail (Thiessen, 2002).

Un autre point de vue important sur les choix de carrière des filles et des femmes dans des emplois faisant l'objet de ségrégation selon le genre est présenté dans le cadre de la recherche et de l'analyse économique et juridique effectuées par Scott Moss (2004) aux États-Unis. Moss fait état d'un cas très intéressant qui illustre que non seulement les femmes choisissent de façon rationnelle d'entreprendre des carrières dans des milieux de travail qui soutiennent les deux

sexes afin d'éviter la discrimination, mais aussi qu'elles quittent les milieux de travail où elles vivent de la discrimination.

Des efforts sont déployés à l'échelle internationale afin de comprendre l'orientation des filles par rapport aux carrières professionnelles. Dans une étude (Polsler et Paier, 2003) menée en Autriche, plus de 900 élèves et 700 enseignants ont répondu au sondage visant à cerner les mécanismes qui déterminent l'orientation professionnelle des filles. L'étude de Polsler et Paier reposait sur la prémisse que les choix de carrière sont fondés sur « un processus continu de maintien de l'équilibre entre les intérêts individuels et les possibilités objectives » et sur la reconnaissance du fait que les parents et les pairs constituent des facteurs influents clés, tout comme les enseignants. L'enquête a mis l'accent sur « l'interaction entre les idées que les élèves et les enseignants ont des modèles de genre et notamment sur l'émergence d'orientations professionnelles à la suite d'interactions sociales à l'école ». Cette étude a aussi examiné les pratiques et les attitudes des conseillers en orientation et des organisations professionnelles. On constate que les conseillers en orientation, comme les enseignants, pensent souvent que les professions non traditionnelles ne conviennent pas aux filles et aux femmes, et que la ségrégation selon le genre constitue une expression de cette situation. Dans le cadre de l'étude, les filles ont accordé une moins bonne évaluation à leurs aptitudes pour la construction et la technologie que les garçons. Cette constatation a aussi été faite dans le cadre du Projet Hypatia en Nouvelle-Écosse (2002), au cours duquel les filles du niveau secondaire qui ont été interviewées avaient tendance à dire qu'elles ne se considéraient comme pas assez intelligentes pour entreprendre des carrières en science et en technologie.



Un rapport intitulé *Trading Choices: Young People's Career Decisions and Gender Segregation in the Trades* produit par le New Zealand Council for Education Research (2008) repose sur une étude qualitative au cours de laquelle 86 jeunes hommes et jeunes femmes ont été interviewés afin d'explorer les différences entre les sexes en ce qui concerne la décision d'entrer dans les métiers en Nouvelle-Zélande. Les chercheurs ont découvert que les familles et les écoles ont tendance à reproduire les stéréotypes sexuels par rapport au travail et à la carrière, de sorte que « les hypothèses non reconnues en ce qui concerne les objectifs des études secondaires de deuxième cycle et les différences entre les intérêts masculins et féminins détournent réellement les femmes de la voie des métiers ». Toutefois, une autre constatation clé a été le fait que tant les participants que les participantes étaient attirés par les mêmes aspects des métiers, « par exemple, l'apprentissage rémunéré, les frais faibles ou inexistantes, l'utilité, les possibilités de rémunération, les fortes possibilités d'emploi, la reconnaissance internationale des compétences, etc. ». (Veuillez consulter l'Annexe H pour voir la liste des recommandations de la New Zealand Human Rights Commission fournies dans le rapport.)

Les recherches antérieures ont révélé que les filles et les femmes avaient tendance à accorder de l'importance au défi professionnel, à l'environnement de travail matériel, aux avantages sociaux ainsi qu'à l'altruisme, tandis que les garçons et les hommes avaient tendance à valoriser davantage l'avancement professionnel et la sécurité d'emploi (Cumming, 1997). La recherche a permis d'avancer que les choix de carrière des femmes sont influencés par les antécédents familiaux et

03 CHOIX DE CARRIÈRES DANS LA CONSTRUCTION DES JEUNES FEMMES

que, comparativement aux hommes, les femmes accordent plus d'importance aux facteurs tels que la proximité du lieu de travail par rapport à leur résidence qu'à la rémunération. L'influence de facteurs externes tels que la nature du secteur d'activité, les conditions de travail et l'opinion positive des parents, des pairs ou des conseillers en orientation a aussi été étudiée en rapport avec les décisions des filles et des femmes au sujet des carrières dans la construction et le génie.

Des recherches plus récentes ont mené à des conclusions différentes. Par exemple, une étude sud-africaine portant sur les décisions des filles à propos du travail dans le secteur de la construction a mis l'accent sur les connaissances, les attitudes et les perceptions qui déterminent leurs préférences professionnelles. Cette étude a révélé que les élèves, aussi bien de sexe masculin que féminin, considéraient la rémunération, les conditions de travail et les possibilités d'avancement et de perfectionnement continu comme leurs principales considérations au moment de choisir une carrière, même si les filles ont accordé une importance plus élevée à l'influence de la famille et des conseillers que les garçons (Chileshe et Haupt, 2007). Ces chercheurs ont conclu que les facteurs externes tels que le manque d'information à propos des carrières dans la construction pourraient jouer un plus grand rôle que les différences entre les sexes. Une campagne de promotion des carrières dans la construction auprès des filles et des femmes a donc été proposée.

Un élément important qui est ressorti des recherches récentes sur le perfectionnement professionnel des femmes est le fait qu'on mette l'accent sur des facteurs multiples et sur les interactions qui influent sur les décisions relatives au choix de carrière. Parmi ces facteurs, il y a le contexte (sexe, âge, situation socioéconomique, aptitudes), les caractéristiques personnelles (estime de soi sur le plan scolaire, autonomie, valeurs, attributs) et les variables environnementales (soutien des parents et des enseignants) ainsi que les caractéristiques du milieu de travail (Farmer, dans Greene et Stitt-Gohdes, 1997; Helwig, 1998).



Une campagne de marketing social a été lancée par le Forum canadien sur l'apprentissage et Skills/Compétences Canada entre 2003 et 2006 en vue de promouvoir les carrières dans les métiers spécialisés et l'apprentissage au pays (APCO, 2004). Les parents, les enseignants, les élèves et les conseillers en orientation ont été ciblés. La campagne a fait ressortir que les conseillers en orientation, tout comme les parents et les jeunes, manquaient d'information à propos des métiers spécialisés. Elle a aussi révélé que :

Le public, ainsi que les personnes d'influence comme les parents et le personnel enseignant, considère l'éducation universitaire comme le moyen le plus efficace – voire l'unique moyen – d'assurer un emploi rémunérateur et un avenir prometteur. Puisque le choix de faire carrière dans un métier signifie habituellement des études postsecondaires accompagnées d'une formation fournie par l'entremise d'un programme d'apprentissage, il règne une perception que ces carrières sont destinées à ceux et celles qui ne sont pas acceptés à l'université. C'est en raison de ce mythe que de nombreux parents et éducateurs encouragent fortement les jeunes à fréquenter l'université plutôt que le collège (APCO, 2004).

Une récente recherche effectuée par le Forum canadien sur l'apprentissage a étudié les obstacles à l'accès et à la réussite des programmes d'apprentissage, et souligné que « plusieurs conseillers en orientation ont souvent une perception négative de l'apprentissage, ce qui cache une méconnaissance de la complexité de ce travail, du degré de difficulté de la matière enseignée » (Forum canadien sur l'apprentissage, 2004a). Des constatations similaires ont été faites dans d'autres études, lesquelles indiquaient que les conseillers en orientation, eux-mêmes titulaires d'un diplôme universitaire, n'ont pas tendance à promouvoir les carrières dans certains secteurs d'activité ou dans les métiers spécialisés.

Trois études très récentes effectuées en Autriche, en Nouvelle-Zélande et en Australie aboutissent aux mêmes conclusions, à savoir que les enseignants et les conseillers en orientation ont tendance à reproduire les préjugés sexistes qui détournent les filles des métiers spécialisés et de l'apprentissage; et que les stéréotypes sexuels sont véhiculés avec l'information destinée à favoriser le recrutement des jeunes pour les programmes d'apprentissage (New Zealand Council for Education Research, 2008; Polsler et Paier, 2003). L'étude de Polsler et Paier effectuée dans le réseau des écoles secondaires autrichien a conclu que les conseillers en orientation, comme les enseignants, pensent souvent que les professions non traditionnelles ne conviennent pas aux filles et aux femmes et que la ségrégation selon le genre constitue une expression de cette situation. La même étude a aussi révélé que les filles ont accordé une moins bonne évaluation à leurs aptitudes pour la construction et la technologie que les garçons. Une étude néo-zélandaise en est venue à une conclusion similaire, à savoir que les familles et les écoles ont tendance à reproduire les stéréotypes sexuels par rapport au travail et à la carrière, de sorte que « les hypothèses non reconnues en ce qui concerne les objectifs des études secondaires de deuxième cycle et les différences entre les intérêts masculins et féminins détournent réellement les femmes de la voie des métiers » (New Zealand Council for Education Research, 2008).

Beaucoup d'études s'intéressent encore aux choix de carrière des filles (et, dans une moindre mesure, des femmes) et aux façons d'influer sur ces décisions, dans le but de contrer la ségrégation selon le genre dans des professions telles que le génie et les métiers spécialisés, ainsi que dans des secteurs comme la construction. La présente recherche s'oriente dans la même direction. À partir de l'ensemble de ces points de vue et de ces constatations empiriques, le sondage élaboré pour cette étude a été conçu dans le but d'examiner les choix de carrière des jeunes Canadiennes, leurs attitudes à l'égard des carrières dans la construction et leur connaissance de celles-ci. La méthodologie du sondage et les constatations sont abordées dans la présente section.

3.2 Analyse des données secondaires : vers une carrière dans la construction

L'analyse secondaire des données du Sondage auprès des élèves du secondaire de la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire a appuyé ce que d'autres recherches nous ont appris, à savoir que le niveau de scolarité des parents influence grandement les décisions scolaires des jeunes. Les parents constituaient le facteur le plus influent en ce qui concerne les décisions scolaires des jeunes. Venaient ensuite les intérêts personnels et avoir un talent créateur ou un cours intéressant à l'école.

L'analyse secondaire des données du Sondage auprès des apprentis du Forum canadien sur l'apprentissage a révélé qu'environ deux cinquièmes (38 %) des apprenties ont indiqué que le travail avait été leur premier choix juste après l'école secondaire, un tiers (34 %) a déclaré que le collège était le premier choix et un autre cinquième (20 %) a précisé que l'université était le premier choix. Les résultats étaient très semblables pour les apprentis masculins. Pour à peu près la moitié (47 %) des apprenties, au moins dix ans s'étaient écoulés depuis l'école secondaire, et pour un autre cinquième (21 %), il s'était écoulé entre cinq et dix ans. Les résultats étaient relativement

03 CHOIX DE CARRIÈRES DANS LA CONSTRUCTION DES JEUNES FEMMES

semblables pour les apprentis masculins. Un quart (26 %) des apprenties possédaient déjà un certificat collégial, un diplôme ou un baccalauréat.

Les apprenties ont mentionné l'influence des conseillers et des enseignants de l'école secondaire moins de la moitié moins souvent que l'influence des conseils d'une connaissance travaillant dans le secteur de la construction, de membres de la famille ou d'un employeur. Dans la plupart des cas, les apprenties ont reçu de l'information d'une personne travaillant dans un métier, d'un membre de la famille, d'amis ou d'un employeur. Les deux formations préalables que les participants ont déclaré le plus souvent avoir suivies ont été les cours de métiers à l'école secondaire ou les programmes travail/études ou de stages de formation à l'école secondaire. Ce constat vient appuyer l'idée qu'il faut reprendre les programmes de métiers dans les écoles secondaires en tant que programmes préparatoires à l'apprentissage.

Même si un moins grand nombre d'apprenties ont indiqué avoir eu des difficultés à trouver un programme d'apprentissage, elles ont été plus nombreuses à éprouver des problèmes à l'embauche, puisque 90 % des femmes qui ont connu des difficultés ont déclaré que le principal obstacle était le fait que personne n'embauchait des apprentis, alors que deux tiers des apprentis masculins avaient eu des difficultés. Cela sous-entend que les apprenties pourraient avoir fait face à des obstacles plus nombreux à l'embauche que les apprentis masculins.

Ces constatations (voir l'Annexe I pour un compte rendu plus détaillé des constatations) ont une incidence sur les futures stratégies destinées à attirer les nouveaux apprentis et autres personnes dans le secteur de la construction. Le recrutement sectoriel a tendance à mettre surtout l'accent sur les jeunes, mais on ne sait pas si les campagnes de recrutement à elles seules peuvent contrer l'influence parentale et la valorisation sociale des études universitaires. Il est possible que les efforts de recrutement sectoriels parviennent à attirer un peu plus de jeunes et à convaincre certains parents. Toutefois, il est tout aussi probable qu'il faille continuer à faire du recrutement auprès des étudiants plus âgés qui avaient au départ choisi d'aller au collège ou à l'université en raison de la puissante influence d'autres facteurs sur leurs choix de carrière, dont la politique sociale qui fait la promotion des études universitaires pour tout le monde. Il est important que ce bassin d'étudiants plus âgés soit pris autant au sérieux que celui des plus jeunes.

3.3 Méthodologie

Un sondage a été élaboré en vue d'examiner les facteurs qui influent sur les choix de carrière des Canadiennes et leurs attitudes envers les métiers spécialisés ou les professions en gestion de la construction. Un des objectifs du sondage consistait à déterminer ce qui pourrait constituer une « réussite » lorsqu'il est question d'attirer des femmes dans les métiers de la construction (c.-à-d., la proportion des femmes qui pourraient raisonnablement être attirées par les métiers). D'une certaine façon, c'est difficile à déterminer en raison des stéréotypes sexuels et de la ségrégation professionnelle qui ont cours, mais même dans ces conditions, il est probable que certaines femmes pourraient envisager de travailler dans la construction s'il existait des voies leur permettant d'accéder à ces emplois.

3.3.1 Instrument de sondage

Un sondage de 32 questions a été élaboré en tenant compte de tous ces commentaires (Annexe J), des résultats d'une analyse documentaire poussée et de l'opinion de sources clés, y compris ce qui suit :

- les constatations tirées de la littérature plus ancienne et récente traitant des femmes dans les carrières non traditionnelles;
- les choix de carrière des femmes dans la construction;
- l'intérêt et l'attitude des filles envers les professions et les programmes d'apprentissage;

- un examen poussé de la littérature traitant des obstacles qui limitent la participation des femmes dans les métiers, les programmes d'apprentissage et le secteur de la construction.

Divers experts ont contrôlé la pertinence et la portée des questions du sondage pour le secteur canadien de la construction. Des communications informelles ont été faites par téléphone et par courriel avec un certain nombre de sources clés canadiennes, dont des personnes qui connaissent les obstacles qui limitent la participation des femmes dans les métiers spécialisés et le secteur de la construction, ainsi que des personnes qui ont fait des recherches ou élaboré des programmes dans le but de surmonter ces obstacles. Les sources ont fait ressortir les facteurs connus qui influent sur l'intérêt des jeunes Canadiennes envers les carrières dans les métiers spécialisés et le secteur de la construction ainsi que sur l'accès de celles-ci à ces métiers et à ce secteur. Enfin, des experts en la matière du Conseil sectoriel de la construction ont été consultés.

Au cours de la phase d'élaboration du sondage, des efforts ont été déployés dans le but d'harmoniser les options de réponse avec les catégories de Statistique Canada pour l'âge, le revenu, la taille de l'entreprise et les distinctions rurales/urbaines. D'autres renseignements ont été recueillis sur la situation vis-à-vis de l'emploi des répondantes, l'activité principale au cours de la dernière année et le nombre d'emplois.

Le questionnaire a fait l'objet d'un essai pilote sur papier et en ligne, a été traduit en français et a été administré à la fin de l'automne 2008. On a demandé aux participantes leurs opinions et leurs expériences en rapport avec :

- le niveau de scolarité et les ambitions scolaires;
- le niveau de scolarité des parents;
- les facteurs qui influent sur les choix de carrière;
- les personnes qui influencent les choix de carrière;
- l'information reçue à propos des carrières dans la construction;
- l'encouragement ou le découragement de la poursuite d'une carrière dans la construction;
- les attitudes envers les carrières dans la construction et les professions non traditionnelles;
- l'emploi dans les métiers de la construction ou les professions en gestion de la construction;
- l'intérêt envers les carrières dans le secteur de la construction.

Pour l'administration du sondage, les énoncés dans les questions 6 à 12 et les questions 15 et 18 ont été présentés au hasard afin d'éliminer le biais introduit par l'ordre des réponses. À la question 18, certaines réponses ont été énoncées à la forme négative afin de ne pas introduire un biais dans les réponses. Des échelles unipolaires et bipolaires normales ont été utilisées.

3.3.2 Recrutement

Des groupes permanents relevant d'une importante agence de sondage canadienne ont été utilisés pour faire passer le sondage en ligne à des femmes âgées de 18 à 34 ans d'un peu partout au Canada. Cette tranche d'âge a été choisie parce qu'à peu près 90 % de tous les apprentis font partie de celle-ci. Des quotas pour l'âge et la région correspondant aux données du recensement national ont été utilisés pour la distribution des questionnaires aux membres des groupes, afin d'obtenir un échantillon national plus représentatif. Le sondage a été distribué à des nombres représentatifs de femmes dans toutes les catégories associées au revenu du ménage, à la situation professionnelle, à la taille du ménage et à la scolarité, selon les données du recensement national. Les participantes avaient le choix de faire le sondage en français ou en anglais, selon leur langue parlée.

03 CHOIX DE CARRIÈRES DANS LA CONSTRUCTION DES JEUNES FEMMES

3.3.3 Échantillon

Le questionnaire en ligne a été rempli par 1 290 femmes âgées de 18 à 34 ans. La plus faible proportion de participantes a été dans le groupe des moins de 20 ans (12 % avaient de 18 à 19 ans). Un tiers (36 %) des répondantes avaient de 20 à 24 ans, 28 % avaient de 25 à 29 ans, et un quart (24 %) des répondantes avaient de 30 à 34 ans. La moitié (49 %) des femmes de l'échantillon étaient célibataires, tandis que 46 % d'entre elles étaient mariées ou en union de fait. Seulement 3 % étaient divorcées ou séparées et 2 % ont indiqué que leur situation n'était pas décrite dans les réponses fournies. Environ un tiers (34 %) des répondantes avaient des enfants à charge habitant chez elles.

Tableau 3-1 : Pourcentage de répondantes par province

Province	Pourcentage
Terre-Neuve-et-Labrador	3
Nouvelle-Écosse	5
Île-du-Prince-Édouard	0,3
Nouveau-Brunswick	3
Québec	14
Ontario	40
Manitoba	4
Saskatchewan	4
Alberta	13
Colombie-Britannique	14
Territoires du Nord-Ouest	0
Yukon	0
Nunavut	0

Nota : les chiffres étant arrondis, le total des pourcentages n'est pas nécessairement égal à 100.

Neuf pour cent (9 %) des répondantes ont répondu au sondage en français. Six pour cent (6 %) des répondantes étaient autochtones (Premières nations, Métis ou Inuites). Presque toutes (96 %) les répondantes avaient la citoyenneté canadienne; les 4 % restants étaient résidentes permanentes (2,9 %), réfugiées (0,1 %), travailleuses temporaires (0,4 %) ou dans la catégorie non spécifié/autre (0,9 %). La répartition des participantes dans les zones rurales et urbaines était relativement égale (20 % habitaient une région rurale ou une petite municipalité, 25 % habitaient une municipalité ou une petite ville, 27 % habitaient un centre urbain et 28 %, un grand centre urbain). On peut voir la représentation des répondantes par province au Tableau 3-1. Les trois territoires ne sont pas représentés dans l'échantillon parce que, même si des questionnaires ont été fournis aux membres des groupes des Territoires du Nord-Ouest, du Yukon et du Nunavut, aucune réponse n'a été reçue.

3.3.4 Analyse des données

Le logiciel SPSS 16.0 a été utilisé pour effectuer l'analyse des données. Des tableaux croisés et une analyse du khi carré ont été utilisés pour convertir les données, comparer les fréquences et vérifier la signification statistique.

3.4 Résultats du sondage

Le Sondage sur les femmes dans la construction demandait aux répondantes de fournir de l'information à propos du niveau de scolarité et des ambitions scolaires, du niveau de scolarité des parents, de l'emploi et du revenu. Des questions portaient aussi sur les facteurs qui influent sur les choix de carrière, l'attrait des carrières dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction, ainsi que sur l'information et l'encouragement que les participantes ont reçu en ce qui concerne les débouchés dans les métiers ou les emplois en gestion de la construction. On a demandé aux participantes si elles avaient déjà envisagé une carrière dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction. Enfin, on a questionné les participantes à propos de la possibilité qu'elles envisagent un jour une carrière dans ces domaines. Les résultats de l'analyse des données sont présentés dans cette section du rapport.

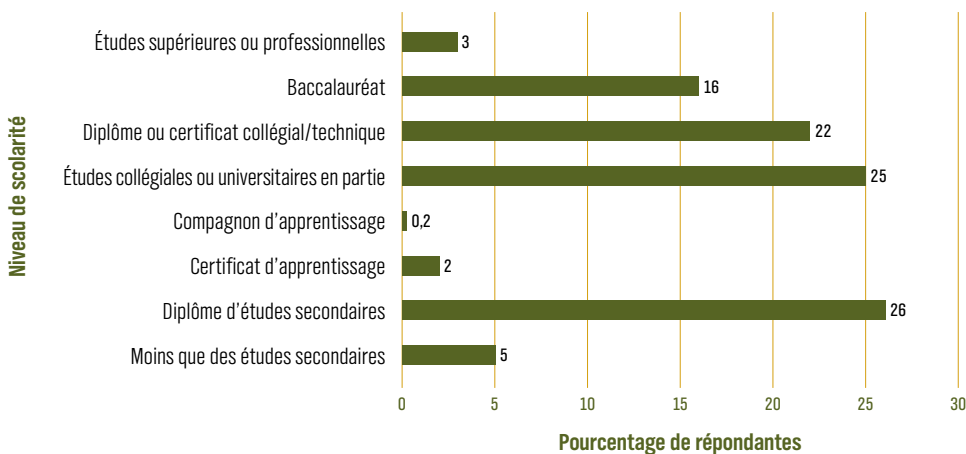
3.4.1 Études

Les études et la formation tracent des chemins vers l'emploi qui façonnent la participation des femmes dans la population active. Des analyses de données ont été effectuées en vue d'explorer les liens entre le niveau de scolarité, les ambitions scolaires, le niveau de scolarité des parents et l'intérêt pour les emplois dans les métiers ou en gestion de la construction.

3.4.1.1 Niveau de scolarité

On peut voir le niveau de scolarité des répondantes à la Figure 3-1. Un quart des répondantes (26 %) ont indiqué que le diplôme d'études secondaires était le plus haut niveau de scolarité qu'elles avaient atteint à ce jour; seulement 5 % des répondantes n'avaient pas obtenu au moins un diplôme d'études secondaires. Presque deux cinquièmes (38 %) des répondantes détenaient un diplôme soit collégial, technique ou universitaire, et 3 % avaient terminé des études supérieures ou professionnelles. Un quart (25 %) des répondantes avaient suivi quelques cours universitaires, collégiaux ou techniques sans obtenir de diplôme, et seulement 2 % détenaient un certificat d'apprentissage ou le titre de compagne.

Figure 3-1 : Niveau de scolarité des répondantes



n = 1 290

Nota : les chiffres étant arrondis et en raison des réponses « ne sais pas », le total des pourcentages n'est pas nécessairement égal à 100.

Certificat d'apprentissage

Une petite proportion des répondantes avaient obtenu un certificat d'apprentissage (2 %) ou étaient devenues compagnes (0,2 %) et 1,4 % étaient inscrites à des programmes dans le but d'obtenir un certificat d'apprentissage ou de devenir compagnes au moment du sondage. Un pourcentage plus

03 CHOIX DE CARRIÈRES DANS LA CONSTRUCTION DES JEUNES FEMMES

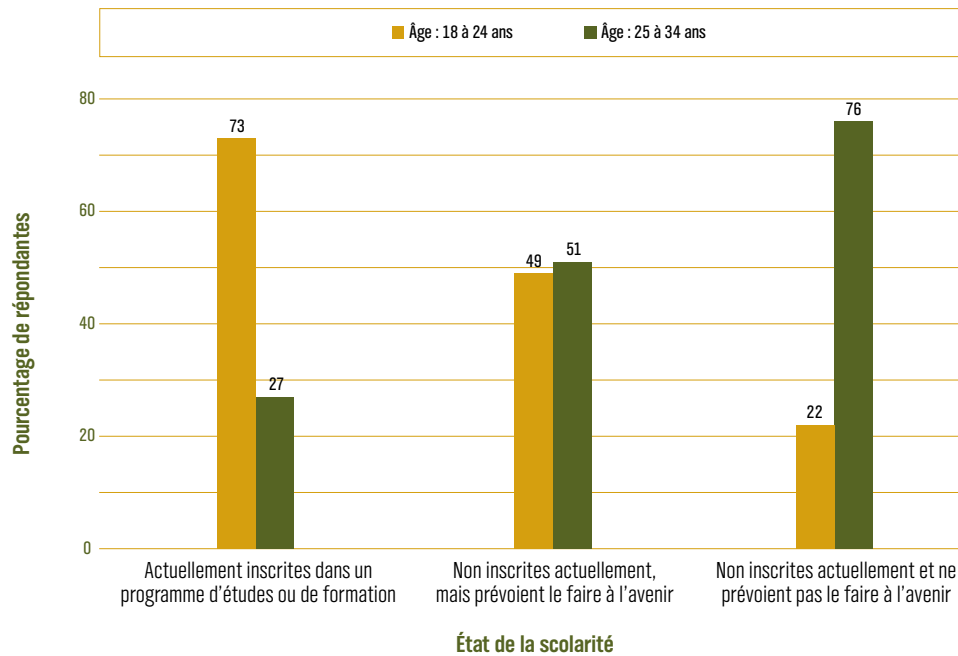
élevé de répondantes (7,5 %) ont indiqué qu'elles avaient déjà été des apprenties inscrites. Aucune des femmes autochtones faisant partie de l'échantillon n'avait obtenu un certificat d'apprentissage.

Sept pour cent (7 %) des répondantes travaillaient dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction. Près de la moitié (48 %) des répondantes qui travaillaient dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction avaient déjà été des apprenties inscrites et 11 % avaient obtenu un certificat d'apprentissage.

3.4.1.2 Ambitions scolaires

Environ un tiers (29 %) des répondantes étaient inscrites à un programme d'études ou de formation au moment du sondage et encore 38 % prévoyaient poursuivre leurs études à l'avenir. Un autre tiers (33 %) des répondantes n'étaient pas inscrites à un programme d'études et n'avaient pas l'intention de poursuivre leurs études. Une grande majorité des jeunes répondantes âgées de 18 à 24 ans (73 %) étaient inscrites à un programme d'études au moment du sondage, alors que la majorité (76%) des répondantes âgées de 25 à 34 ans ne prévoyaient pas poursuivre leurs études dans l'avenir. La moitié des répondantes âgées de 18 à 24 ans et de 25 à 34 ans n'étaient pas inscrites à un programme d'études, mais prévoyaient poursuivre leurs études à l'avenir (Tableau 3-2).

Figure 3-2 : État de la scolarité et plan d'avenir des répondantes



n = 1 290

Nota : les chiffres étant arrondis, le total des pourcentages n'est pas nécessairement égal à 100.

Les ambitions scolaires des répondantes qui étaient inscrites à un programme d'études ou qui prévoyaient poursuivre leurs études dans l'avenir sont présentées au Tableau 3-2. La majorité (75 %) de ce groupe de répondantes prévoyait obtenir un diplôme universitaire ou collégial, tandis que 7 % s'attendaient à terminer leurs études secondaires (ou l'équivalent). Une petite proportion (5 %) des répondantes s'attendaient à ce que le plus haut niveau de scolarité qu'elles obtiendraient soit un certificat d'apprentissage ou une attestation de compagnonnage.

Tableau 3-2 : Objectifs de scolarité des répondantes qui prévoient poursuivre leurs études

Niveau de scolarité prévu	Proportion de répondantes (%)
Études secondaires	7
Certificat d'apprentissage (n = 24)	3
Compagnon d'apprentissage (n = 20)	2
Formation ou perfectionnement (sans attestation)	9
Diplôme ou certificat d'études collégiales ou techniques	28
Baccalauréat	19
Diplôme d'études supérieures ou professionnelles	26

n = 863

Nota : les chiffres étant arrondis et en raison des réponses « ne sais pas » ou « autre », le total des pourcentages n'est pas nécessairement égal à 100.

Tableau 3-3 : Objectifs de scolarité de l'ensemble des répondantes

Niveau de scolarité le plus élevé prévu	Proportion de répondantes (%)
Moins que niveau secondaire	2
Études secondaires	15
Quelques cours collégiaux ou universitaires (sans attestation)	5
Certificat d'apprentissage ou niveau de compagnon d'apprentissage (n = 51)	4
Formation ou perfectionnement (sans attestation)	6
Diplôme ou certificat d'études collégiales ou techniques	30
Diplôme universitaire	37

n = 1 290

Nota : les chiffres étant arrondis et en raison des réponses « ne sais pas » ou « autre », le total des pourcentages n'est pas nécessairement égal à 100.

Environ deux tiers des répondantes (67 %) s'attendaient à faire des études postsecondaires au cours de leur vie (Tableau 3-3). Cette situation témoigne d'une tendance grandissante au Canada, à savoir qu'une proportion croissante de la population entreprend et termine des études postsecondaires, et signifie que le secteur effectuera son recrutement auprès d'un bassin de main-d'œuvre plus instruit à l'avenir.

Certificat d'apprentissage

Parmi les répondantes qui prévoient obtenir un certificat d'apprentissage, 72 % étaient âgées de 20 à 29 ans, alors que 70 % de celles qui prévoient devenir compagnes faisaient partie du même groupe d'âge. Seulement 15 % des répondantes qui s'attendaient à obtenir un certificat d'apprentissage ou le titre de compagne étaient âgées de 18 à 19 ans, et 15 % étaient âgées de 30 à 34 ans. Un cinquième de celles qui prévoient entreprendre ces carrières (21 % et 20 %, respectivement) étaient Autochtones.

Dans l'ensemble, deux tiers de ces répondantes étaient inscrites à un programme d'apprentissage (50 %) ou étaient en voie de devenir compagnes au moment du sondage (13 %). Un tiers (34 %) des répondantes travaillaient déjà dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction.

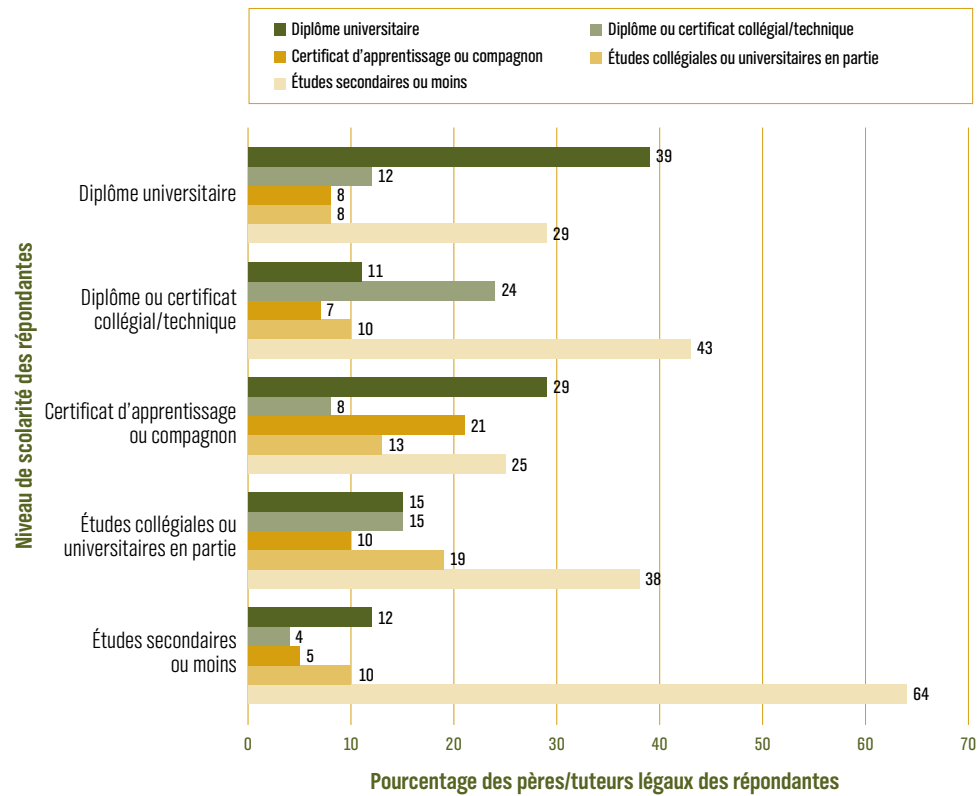
03 CHOIX DE CARRIÈRES DANS LA CONSTRUCTION DES JEUNES FEMMES

Les résultats du sondage appuient la projection selon laquelle le secteur effectuera son recrutement auprès d'un bassin de main-d'œuvre plus instruit à l'avenir, étant donné qu'un quart (26 %) des répondantes qui prévoyaient obtenir un certificat d'apprentissage ou devenir compagnes avaient suivi quelques cours collégiaux ou universitaires, que 14 % détenaient un diplôme collégial et que 5 % avaient obtenu un diplôme universitaire. Un tiers (34 %) des répondantes avaient, au plus, terminé leurs études secondaires, alors que 21 % détenaient déjà un certificat d'apprentissage. Les implications en matière de marketing social et de perfectionnement professionnel seront abordées dans le sommaire des principales constatations.

3.4.1.3 Niveau de scolarité des parents

Le niveau de scolarité des parents est une variable prédictive connue des ambitions scolaires et du niveau de scolarité des étudiants (Berger, Motte et Parkin, 2007), et par ailleurs, les études ouvrent une voie directe vers diverses carrières. C'est pourquoi le niveau de scolarité des parents des répondantes a été examiné.

Figure 3-3 : Niveau de scolarité des pères ou des tuteurs légaux

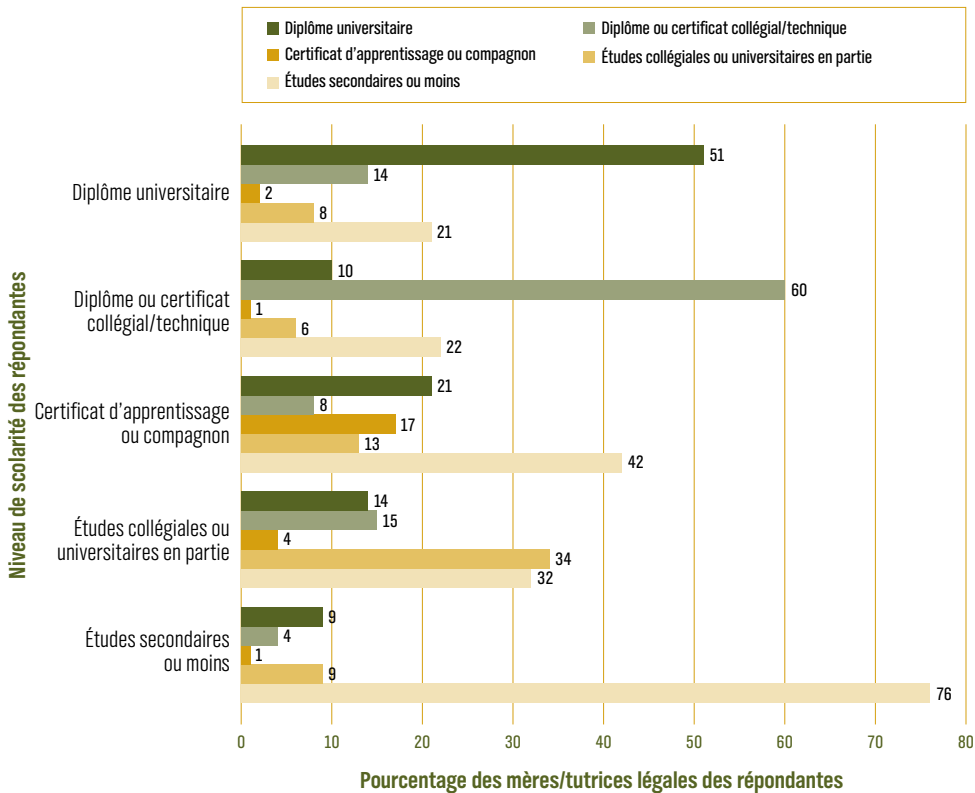


n = 1 290

Nota : les chiffres étant arrondis et en raison des réponses « ne sais pas », le total des pourcentages n'est pas nécessairement égal à 100.

Les répondantes qui avaient terminé des études collégiales ou universitaires avaient souvent des parents/tuteurs qui possédaient le même niveau de scolarité. Le niveau de scolarité des répondantes et de leurs parents/tuteurs est présenté à la Figure 3-3 et à la Figure 3-4.

Figure 3-4 : Niveau de scolarité des mères ou des tuteurs légaux



n = 1 290

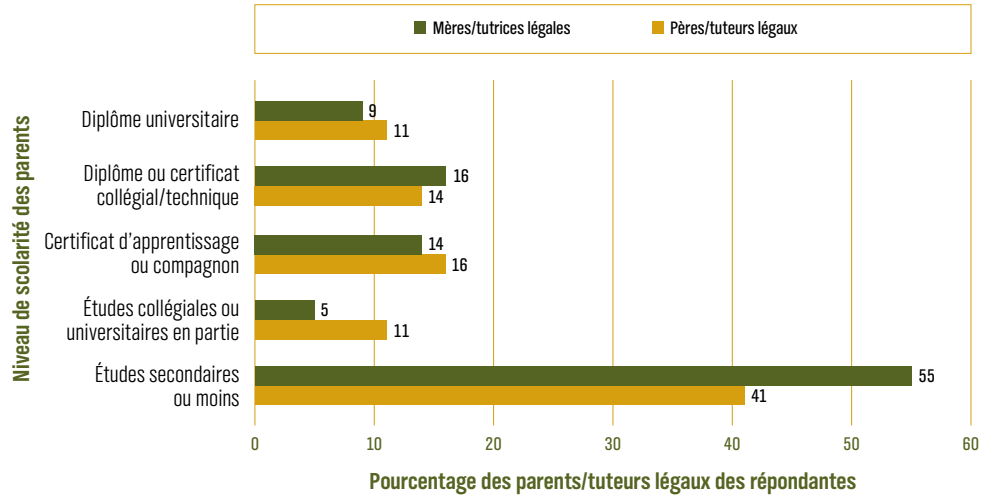
Nota : les chiffres étant arrondis et en raison des réponses « ne sais pas », le total des pourcentages n'est pas nécessairement égal à 100.

Niveau de scolarité des parents des répondantes qui avaient terminé ou prévoient faire un apprentissage

Dix-sept pour cent (17 %) des répondantes qui avaient terminé un apprentissage ou qui étaient compagnes et 16 % de celles qui prévoient terminer un apprentissage avaient des parents/tuteurs qui avaient obtenu un certificat d'apprentissage ou le titre de compagne. Dans les deux cas, un quart (25 %) d'entre elles avaient des parents/tuteurs qui avaient terminé des études postsecondaires (collège ou université) et au moins deux cinquièmes avaient des parents/tuteurs dont le plus haut niveau de scolarité était, au plus, des études secondaires. Ces résultats sont présentés à la Figure 3-5.

03 CHOIX DE CARRIÈRES DANS LA CONSTRUCTION DES JEUNES FEMMES

Figure 3-5 : Niveau de scolarité des parents des répondantes qui prévoient obtenir un certificat d'apprentissage ou devenir compagnon d'apprentissage



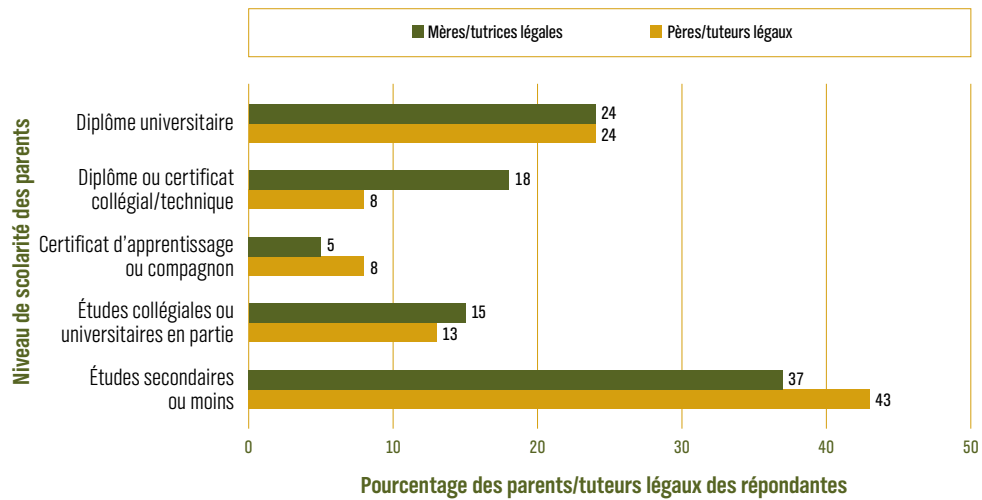
n = 44

Nota : les chiffres étant arrondis et en raison des réponses « ne sais pas », le total des pourcentages n'est pas nécessairement égal à 100.

Niveau de scolarité des parents des répondantes qui travaillaient en construction

Les niveaux de scolarité des parents/tuteurs des répondantes qui travaillaient dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction, et de celles qui prévoyaient terminer un apprentissage étaient semblables (Figure 3-6). Environ deux cinquièmes des parents/tuteurs avaient, au plus, terminé des études secondaires, alors que 42 % des mères et un tiers (32 %) des pères avaient terminé des études postsecondaires. Une petite proportion des parents détenaient un certificat d'apprentissage ou le titre de compagne (5 % des mères/tutrices et 8 % des pères/tuteurs).

Figure 3-6 : Niveau de scolarité des parents ou tuteurs légaux des répondantes qui travaillent dans la construction



n = 93

Nota : les chiffres étant arrondis et en raison des réponses « ne sais pas », le total des pourcentages n'est pas nécessairement égal à 100.

Ces constatations indiquent qu'il est important de cibler les parents de toutes les catégories de scolarité dans les campagnes de marketing social et les autres initiatives, afin de les sensibiliser aux débouchés qui s'offrent aux jeunes femmes dans les métiers ou les emplois en gestion de la construction.

3.4.2 Emploi et revenu

Dans le cadre du Sondage sur les femmes dans la construction, on a posé des questions aux répondantes sur leur activité principale en 2008, sur les catégories d'emplois qu'elles ont occupées ainsi que sur le nombre d'heures et le nombre d'emplois. Même si 25 % des répondantes ont déclaré qu'elles n'avaient pas d'emploi, la majorité (63 %) d'entre elles avaient un emploi, 10 % ont indiqué qu'elles avaient deux emplois et 2 % ont indiqué qu'elles avaient trois emplois ou plus. Plus de la moitié (54 %) des répondantes qui travaillaient avaient un emploi permanent à temps plein, alors que 28 % avaient un emploi permanent à temps partiel. Seulement 7 % étaient travailleuses autonomes, 7 % ont indiqué que leur emploi principal était temporaire et 4 % ont déclaré que leur emploi principal était saisonnier.

Tableau 3-4 : Revenu annuel brut estimé des répondantes en 2008

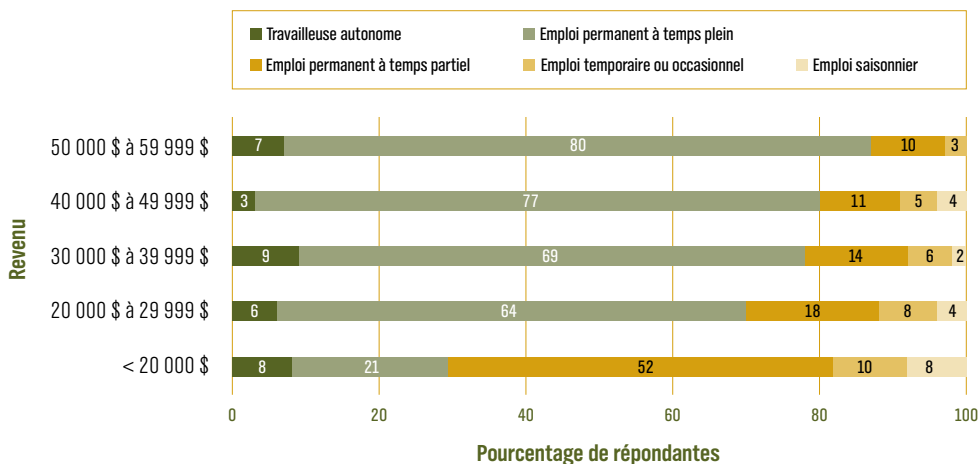
Revenu estimé	Proportion de répondantes (%)
< 20 000 \$	44
20 000 \$ à 29 999 \$	22
30 000 \$ à 39 999 \$	14
40 000 \$ à 49 999 \$	10
50 000 \$ à 59 999 \$	4
60 000 \$ ou plus	6

n = 1 290

Nota : En raison des réponses manquantes, « autre » et « ne sais pas », le total des pourcentages n'est pas nécessairement égal à 100.

La répartition du revenu des répondantes est présentée dans le Tableau 3-4. Deux tiers (66 %) des répondantes s'attendaient à ce que leur revenu personnel brut en 2008 soit inférieur à 30 000 \$. Une plus petite proportion (14 %) s'attendait à ce que son revenu se situe entre 30 000 \$ et 40 000 \$ en 2008, et un cinquième (20 %) prévoyait gagner un revenu de 40 000 \$ ou plus en 2008, tous les emplois combinés.

Figure 3-7 : Catégories d'emplois et revenu annuel brut prévu en 2008



n = 841

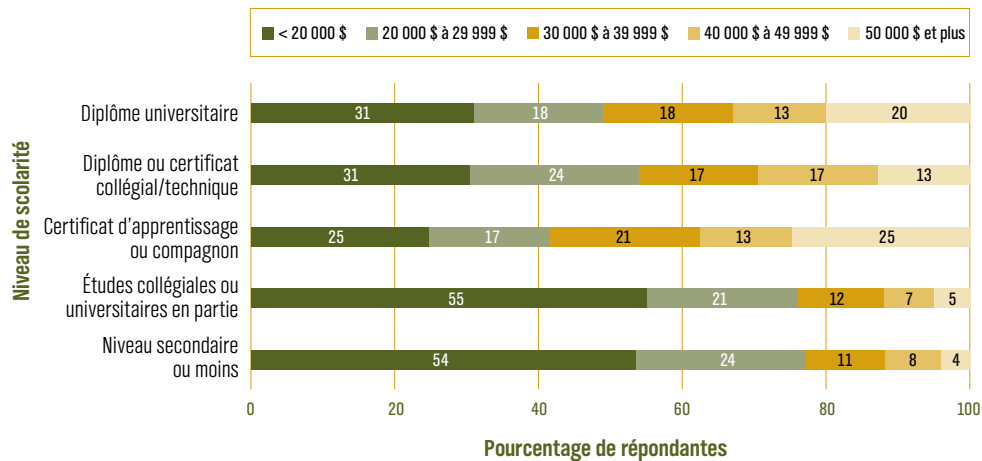
Nota : En raison des réponses manquantes, « autre » et « ne sais pas », le total des pourcentages n'est pas nécessairement égal à 100.

03 CHOIX DE CARRIÈRES DANS LA CONSTRUCTION DES JEUNES FEMMES

Ces résultats mettent en évidence le fait que beaucoup de femmes au Canada occupent des emplois mal rémunérés. Cette situation est bien connue grâce aux données du Recensement du Canada et l'Enquête sur la population active, et elle fait ressortir que le secteur de la construction peut attirer les femmes dans les métiers spécialisés/emplois en gestion en misant sur la possibilité de gagner un meilleur salaire.

Le revenu personnel brut des répondantes est présenté à la Figure 3-7 pour chaque catégorie d'emplois. Un cinquième de ces répondantes qui s'attendaient à gagner moins de 20 000 \$ en 2008 travaillaient à temps plein. C'était aussi le cas pour les 64 % de répondantes qui prévoyaient gagner entre 20 000 \$ et 29 999 \$ en 2008, et des 69 % qui s'attendaient à avoir un revenu brut entre 30 000 \$ et 39 999 \$, tous les emplois combinés.

Figure 3-8 : Revenu annuel brut des répondantes (toutes les catégories d'emplois comprises) par niveau de scolarité

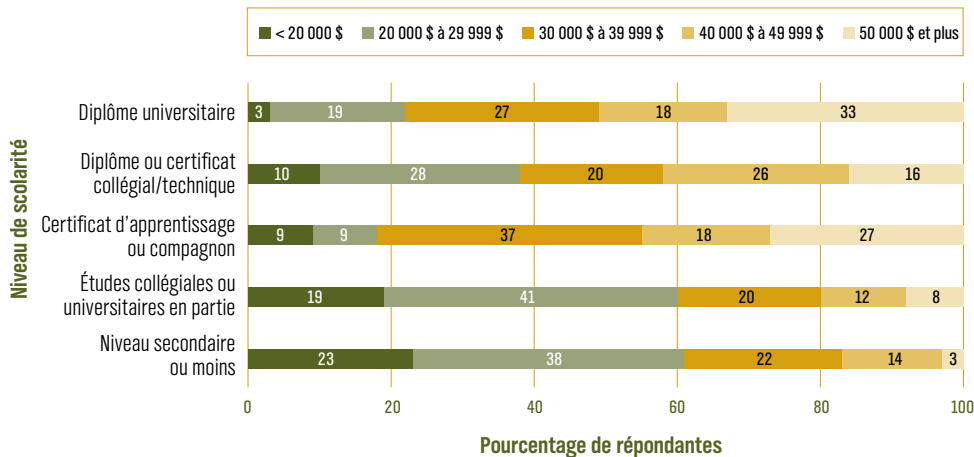


n = 1 290

Nota : En raison des réponses manquantes, « autre » et « ne sais pas », le total des pourcentages n'est pas nécessairement égal à 100.

Le revenu brut de 2008 est présenté à la Figure 3-8 pour chaque niveau de scolarité des répondantes. Toutes les catégories d'emplois, y compris à temps partiel, temporaire/occasionnel et saisonnier, sont combinées pour la comparaison. Plus de la moitié des répondantes qui avaient, au plus, terminé des études secondaires ou suivi quelques cours collégiaux ou universitaires, s'attendaient à gagner moins de 20 000 \$ en 2008. Le revenu prévu en 2008 des répondantes ayant un diplôme universitaire (31 %) ou un diplôme collégial (31 %) était semblable à celui des répondantes qui avaient obtenu un certificat d'apprentissage ou le titre de compagne, mais le petit nombre de répondantes (n = 24) qui avaient obtenu un certificat d'apprentissage ou le titre de compagne restreint la validité de ces comparaisons.

Figure 3-9 : Revenu des répondantes occupant un poste permanent à temps plein par niveau de scolarité



n = 453

Le revenu des répondantes occupant un poste permanent à temps plein seulement est présenté par niveau de scolarité à la Figure 3-9. Le revenu prévu des répondantes qui avaient obtenu un certificat d'apprentissage ou étaient devenues compagnes se comparait avantageusement au revenu des autres niveaux de scolarité, même si la taille de l'échantillon restreint la validité de ces comparaisons. Le revenu sera abordé de nouveau à la section 5.1, laquelle porte sur les caractéristiques des répondantes qui travaillaient dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction.

3.4.3 Facteurs qui influent sur les choix de carrière

Dans le cadre du Sondage sur les femmes dans la construction, on a demandé aux répondantes d'évaluer l'influence de divers facteurs sur leurs choix de carrière. L'évaluation faite par les répondantes de l'influence de ces facteurs est présentée dans le Tableau 3-5.

Tableau 3-5 : Personnes et autres facteurs qui influencent directement le choix de carrière

Sources d'influence sur le choix de carrière	Influence moyenne/ élevée (%)	Aucune influence (%)
Cours au collège ou à l'université	43	34
Offre d'emploi ou occasion de formation	43	32
Parents	38	34
Amis	34	34
Cours à l'école secondaire	34	41
Enseignant (niveau secondaire, collégial ou universitaire)	34	41
Conjoint ou partenaire de vie	33	41
Expérience de programme coop, un emploi d'été ou une formation de jeune apprenti	33	43
Membres de la famille, sauf les parents ou le conjoint/ partenaire	32	40
Médias (journaux, télévision, magazines, publicité)	26	46

Suite à la page suivante

03 CHOIX DE CARRIÈRES DANS LA CONSTRUCTION DES JEUNES FEMMES

Tableau 2-6 : Participation des femmes dans la construction par professions au Canada et en Australie (suite)

Sources d'influence sur le choix de carrière	Influence moyenne/ élevée (%)	Aucune influence (%)
Foire d'emplois au collège ou à l'université	23	55
Conseiller d'un service de choix de carrière pour adultes, au collège ou à l'université	22	56
Conseiller en choix de carrière à l'école secondaire	21	56
Foire d'emplois à l'école secondaire	20	57
Conseiller en choix de carrière à l'école secondaire	21	56
Foire d'emplois à l'école secondaire	20	57

n = 1 290

Nota : En raison des réponses manquantes, « autre » et « ne sais pas », le total des pourcentages n'est pas nécessairement égal à 100.

Lorsqu'on a posé des questions aux répondantes à propos des personnes et des expériences qui ont une influence directe sur leur choix de carrière, la plus grande proportion (43 %) d'entre elles ont indiqué que suivre un cours collégial ou universitaire et recevoir une offre d'emploi ou de formation constituent des facteurs qui ont une relative influence ou une grande influence. Les autres sources d'influence les plus importantes sont les parents et les amis, puis les cours à l'école secondaire, les enseignants, les conjoints, l'expérience dans un programme travail/études, un emploi d'été ou une formation de jeunes apprentis et les membres de la famille. Dans le cas des conseillers en orientation de l'école secondaire et des conseillers dans un service d'orientation pour adultes, un collège ou une université, les répondantes ont indiqué dans la plus faible proportion (21 % et 22 %, respectivement) qu'ils avaient une relative influence ou une grande influence, tout comme les salons de l'emploi au secondaire (20 %). Il s'agit d'une constatation digne de mention, car la croyance veut que les conseillers en orientation, surtout ceux du secondaire, jouent un rôle clé de guide en ce qui concerne les études et les choix de carrière des élèves. Cette constatation est appuyée par le fait que plus de la moitié des répondantes (56 %) ont déclaré que les conseillers en orientation (conseillers au secondaire ainsi que dans un service d'orientation pour adultes, un collège ou une université) n'avaient aucune influence sur leurs choix de carrière.

Dans le cadre du sondage, on a demandé aux répondantes d'évaluer l'influence des facteurs liés au milieu de travail et aux études sur leurs choix de carrière. Un plus grand nombre de répondantes ont indiqué que les facteurs liés au milieu de travail avaient une plus grande influence que les autres facteurs énumérés dans le Tableau 3-6. Au moins trois quarts des répondantes ont indiqué que le plaisir à accomplir les tâches, qu'une carrière qui correspond à leurs compétences et aptitudes, que la rémunération, que la sécurité à long terme et que les avantages sociaux avaient une relative influence ou une grande influence (très peu nombreuses ont été les répondantes – de 6 % à 8 % – qui ont indiqué que ces facteurs n'avaient aucune influence).

Tableau 3-6 : Milieu de travail et autres facteurs externes qui influencent le choix de carrière

Facteurs influençant le choix de carrière	Influence relative/ grande influence (%)	Aucune influence (%)
Le plaisir que procure la réalisation des tâches quotidiennes	80	6
La carrière correspond aux compétences ou aux aptitudes	79	6
Salaire	79	7
Sécurité à long terme	79	7
Avantages sociaux	75	8
Les femmes et les hommes sont traités sur un pied d'égalité	71	12
Possibilité de promotion	70	10
Heures de travail flexibles	69	10
Possibilité de recevoir une formation en occupant un emploi rémunéré	68	11
La représentation des femmes est égale à celle des hommes	63	15
Prestige de la carrière	54	15
Possibilité d'être un modèle	53	17
La formation ou les études requises ne coûtent pas cher	52	19
Disponibilité de modèles de femmes	49	23
Possibilités de bourses d'études	46	25
Possibilité d'être travailleuse autonome	41	28

n = 1 290

Nota : En raison des réponses manquantes, « autre » et « ne sais pas », le total des pourcentages n'est pas nécessairement égal à 100.

Au moins la moitié (de 53 % à 71 %) des répondantes ont indiqué que les autres facteurs influents comprenaient un traitement équitable, les possibilités d'avancement, les heures de travail flexibles, la possibilité de recevoir une formation au travail, la représentation équitable des femmes, le prestige de l'emploi et la possibilité d'être un modèle (entre 12 % et 17 % seulement ont déclaré que ces facteurs n'avaient aucune influence). Par ailleurs, au moins 40 % des répondantes ont indiqué que la possibilité d'être travailleuse autonome, les possibilités de bourses d'études et la disponibilité de modèles de femmes avaient une relative influence ou une grande influence.

Lorsqu'on a abordé l'attrait des autres aspects du travail (Tableau 3-7), plus de la moitié des répondantes ont indiqué qu'un emploi qui requiert de la créativité (63 %), qu'un emploi qui comporte des interactions avec des clients ou le public (55 %), et que travailler avec ses mains (51 %) étaient des aspects passablement ou très attrayants. Deux cinquièmes (44 %) des répondantes ont indiqué qu'un emploi dans un bureau ou un contexte semblable était un aspect passablement ou très attrayant, mais elles ont aussi indiqué dans une même proportion (44 %) qu'un emploi qui comporte de l'activité physique constituait un aspect passablement ou très attrayant. La moitié d'entre elles (51 %) ont indiqué que la nécessité de déménager pour trouver un emploi était un aspect très peu ou pas du tout attrayant.

03 CHOIX DE CARRIÈRES DANS LA CONSTRUCTION DES JEUNES FEMMES

Tableau 3-7 : Indices d'attrait des autres aspects du travail

Facteurs influençant le choix de carrière	Passablement/très attrayant (%)	Très peu/pas du tout attrayant (%)
Emploi qui requiert de la créativité	63	12
Emploi qui comporte de l'interaction avec des clients ou le public	55	18
Travailler avec mes mains	51	18
Emploi dans un bureau ou un contexte semblable	44	26
Emploi qui comporte de l'activité physique	44	22
Emploi qui requiert des déplacements	38	31
Déménager dans une autre partie de la province ou du pays pour trouver un emploi	20	51

n = 1 290

Dans le cadre du Sondage sur les femmes dans la construction, on a demandé aux répondantes d'évaluer les caractéristiques du milieu de travail dans les petites, moyennes et grandes entreprises (Tableau 3-8). Un plus fort pourcentage des répondantes ont indiqué qu'il était plus probable d'obtenir des salaires plus élevés, de meilleurs avantages sociaux, plus de possibilités d'avancement et de meilleures occasions de formation dans les grandes entreprises. Comme dans d'autres études, un plus faible pourcentage de répondantes croyaient que les superviseurs seraient probablement plus flexibles avec les employés dans les grandes entreprises; un plus fort pourcentage des répondantes pensaient que les superviseurs seraient probablement plus flexibles avec les employés dans les petites entreprises.

Tableau 3-8 : Attentes du milieu de travail selon la taille de l'entreprise

Attentes	Petites entreprises (%)	Moyennes entreprises (%)	Grandes entreprises (%)	Aucune différence en fonction de la taille (%)
Salaires plus élevés	13	23	36	29
Meilleure sécurité d'emploi	18	27	24	31
Meilleurs avantages sociaux	10	21	44	25
Possibilités de promotion plus nombreuses	16	25	36	23
Meilleures possibilités d'études et de formation	14	24	33	28
Heures de travail plus flexibles	23	23	26	28
Meilleure représentation de femmes	15	21	21	43
Politiques qui appuient davantage les femmes	15	20	21	44
Possibilité pour les superviseurs d'être plus flexibles avec les employés	36	23	17	25

n = 1 290

Nota : les chiffres étant arrondis, le total des pourcentages n'est pas nécessairement égal à 100.

Entre 15 % et 21 % des répondantes croyaient que les petites, les moyennes ou les grandes entreprises offrirait probablement une meilleure représentation des femmes et auraient des politiques de soutien des femmes. Toutefois, 43 % d'entre elles croyaient qu'une meilleure représentation des femmes n'avait pas de lien avec la taille de l'entreprise et 44 % ne voyaient pas de lien entre la taille de l'entreprise et l'existence de politiques de soutien des femmes. Il s'agit d'une constatation clé puisque les deux tiers au moins des répondantes ont indiqué que ces deux caractéristiques constituaient des facteurs importants pour la prise de décisions liées à la carrière.

3.4.3.1 Facteurs liés au choix d'une carrière dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction

On a posé des questions aux répondantes à propos des sources d'information et d'encouragement concernant les débouchés pour les femmes dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction. On a aussi abordé leurs attitudes face au travail dans la construction et aux emplois faisant l'objet de ségrégation selon le genre, et on leur a demandé d'évaluer l'attrait des carrières dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction.

Sources d'information sur les carrières dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction

Les constatations à propos des sources d'information sont présentées dans le Tableau 3-9.

Un peu plus de la moitié (52 %) des répondantes n'avaient reçu aucune information d'une source quelconque à propos des débouchés dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction. La plus grande proportion des répondantes qui avaient reçu de l'information l'avaient obtenue d'amis (22 %) et des médias (22 %). Les autres sources les plus fréquentes étaient des connaissances travaillant dans le secteur de la construction (19 %), les parents (15 %) et les membres de la famille (15 %). On remarque que beaucoup de ces sources sont informelles. Les résultats du sondage indiquent que l'information provenait le moins souvent des conseillers en orientation au secondaire (11 %) et des conseillers dans un service d'orientation pour adultes, un collègue ou une université (7 %).

Le fait que la moitié des répondantes (52 %) de cet échantillon n'aient jamais reçu d'information d'aucune source à propos des carrières dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction revêt de l'importance, surtout à la lumière de la campagne nationale de marketing social qui a été menée entre 2004 et 2007 en vue de promouvoir les métiers spécialisés par l'entremise des médias, de l'Internet et d'autres voies. Il est clair que l'information n'a pas atteint un grand nombre de jeunes femmes.

Tableau 3-9 : Sources des informations reçues sur les possibilités de carrière dans les métiers ou dans la gestion de la construction

Sources d'information	Répondantes ayant reçu des informations sur les possibilités de carrière (%)
Aucune information reçue	52
Médias (publicité, télévision, cinéma, etc.)	22
Amis	22
Connaissance œuvrant dans le secteur de la construction	19
Parents	15
Membres de la famille, sauf les parents	15
Foire d'emplois à l'école secondaire ou présentation du secteur à l'école	14

Suite à la page suivante

03 CHOIX DE CARRIÈRES DANS LA CONSTRUCTION DES JEUNES FEMMES

Tableau 3-9 : Sources des informations reçues sur les possibilités de carrière dans les métiers ou dans la gestion de la construction (suite)

Sources d'information	Répondantes ayant reçu des informations sur les possibilités de carrière (%)
Cours à l'école secondaire	13
Enseignant	13
Foire d'emplois au collège ou à l'université	12
Conseiller en choix de carrière à l'école secondaire	11
Cours au collège ou à l'université	9
Conseiller d'un service de choix de carrière pour adultes, au collège ou à l'université	7

n = 1 290

Un plus fort pourcentage des répondantes (57 %) dont un membre de la famille travaillait dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction avaient reçu de l'information à propos des débouchés offerts par ces carrières, que celles qui n'en avaient pas (38 %). De même, un plus fort pourcentage des répondantes (57 %) qui connaissaient une femme qui travaillait dans les métiers ou en gestion de la construction avaient reçu de l'information, que celles qui n'avaient pas une telle connaissance (31 %). Ces résultats sont significatifs sur le plan statistique.

Sources d'encouragement à entreprendre une carrière dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction

Dans le cadre du Sondage sur les femmes dans la construction, on a demandé aux répondantes de fournir de l'information au sujet du niveau d'encouragement qu'elles ont reçu à l'égard des carrières dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction ainsi que des sources d'encouragement, y compris les amis et la famille, les personnes qui travaillent dans la construction, les conseillers en orientation, les enseignants, les salons de l'emploi et les médias (Tableau 3-10).

La majorité (de 68 % à 78 %) des répondantes ont été ni encouragées ni découragées par rapport aux carrières dans la construction. Les trois sources d'encouragement les plus fréquentes étaient les personnes qui travaillent dans le secteur de la construction, les médias et une offre d'emploi ou de formation dans la construction.

Il faut souligner que les sources d'encouragement les moins souvent mentionnées comprenaient les enseignants, les salons de l'emploi au secondaire, au collège et à l'université, les présentations sur le secteur, les programmes de mentorat ainsi que les conseillers en orientation au secondaire, au collège, à l'université ou dans la communauté. On remarque que les conseillers en orientation au secondaire et les conseillers en orientation au collège, à l'université ou dans la communauté figurent parmi les sources d'encouragement les moins fréquentes. Ces constatations sous-entendent que les voies offertes par l'école publique vers les carrières dans la construction n'incitent peut-être pas les élèves à examiner toutes les possibilités qui s'offrent à elles.

Tableau 3-10 : Sources d'encouragement dans la poursuite d'une carrière dans les métiers ou dans la gestion de la construction

Sources d'encouragement ou de découragement	Encouragées (%)	Découragées (%)	Ni encouragées ni découragées (%)
Quelqu'un qui travaillait dans le secteur de la construction	22	10	68
Offre d'emploi ou occasion de formation	20	9	72
Médias (journaux, télévision, magazines, publicité)	18	12	71
Parents	16	14	70
Amis	16	13	70
Membres de la famille, sauf les parents ou le conjoint/partenaire	15	12	72
Conjoint ou partenaire de vie	15	12	73
Enseignant	13	12	76
Foire d'emplois à l'école secondaire ou présentation du secteur à l'école	13	10	77
Foire d'emplois au collège ou à l'université	13	10	77
Conseiller en choix de carrière au collège, à l'université ou dans la communauté	12	10	78
Conseiller en choix de carrière à l'école secondaire	11	11	78
Programme de mentorat	11	10	78

n = 1 290

Nota : les chiffres étant arrondis, le total des pourcentages n'est pas nécessairement égal à 100.

Les résultats font ressortir un lien important entre l'information et l'encouragement dont ont bénéficié les répondantes. Un pourcentage beaucoup plus élevé de répondantes qui avaient reçu de l'information à propos des débouchés dans la construction avaient aussi été encouragées à explorer ces débouchés. Presque trois quarts (70 %) des répondantes qui avaient reçu de l'information sur les carrières dans la construction avaient aussi reçu de l'encouragement, alors que celles qui n'avaient reçu aucune information (69 %) n'avaient pas reçu d'encouragement. Ces résultats sont significatifs sur le plan statistique.

Attitudes face au travail dans des emplois faisant l'objet de ségrégation selon le genre et dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction

Les répondantes ont indiqué dans quelle mesure elles étaient d'accord avec un certain nombre d'énoncés relatifs au travail dans le secteur de la construction (Tableau 3-11). Ces questions visaient à explorer les attitudes des Canadiennes de 18 à 34 ans face au travail dans la construction. Plus de la moitié des répondantes (59 %) convenaient que le travail dans la construction peut être dangereux. Près de la moitié (44 %) des répondantes convenaient qu'il est difficile pour les femmes de réussir dans des emplois à prédominance masculine et encore 40 % convenaient qu'il n'y a pas beaucoup d'employeurs dans le secteur de la construction qui veulent engager des femmes. Seulement un cinquième (20 %) des répondantes convenaient que le travail dans le domaine de la construction n'est pas difficile physiquement pour les femmes, tandis que des proportions égales estimaient que les femmes et les hommes ont le même talent pour les métiers (40 %) et les emplois en gestion de la

03 CHOIX DE CARRIÈRES DANS LA CONSTRUCTION DES JEUNES FEMMES

construction (49 %). Un pourcentage quelque peu inférieur de répondantes estimaient qu'elles possédaient les compétences et les aptitudes nécessaires pour ces carrières (28 %).

Tableau 3-11 : Attitudes face au travail dans le secteur de la construction et aux postes touchés par la ségrégation selon le sexe

Sources d'influence sur le choix de carrière	En accord (%)	En désaccord (%)	Pas d'opinion (%)
Le travail dans le domaine de la construction peut être dangereux.	59	8	33
Dans le secteur de la construction, il est possible de recevoir une formation en occupant un emploi rémunéré.	45	9	46
Il est difficile pour les femmes de réussir dans des métiers à domination masculine.	44	18	38
Les femmes et les hommes ont autant de talent pour des emplois en gestion dans le domaine de la construction (p. ex. chef de projet, gestionnaire, superviseur, estimateur, etc.).	49	11	40
Les femmes et les hommes ont autant de talent pour les métiers de la construction (p. ex. électricien, plombier, soudeur, couvreur, briqueteur, paysagiste, etc.).	40	20	40
Dans le domaine de la construction, les employeurs ne sont pas nombreux à vouloir embaucher des femmes.	40	15	47
Le travail dans le domaine de la construction n'est pas difficile physiquement pour les femmes.	20	39	41
Il y a une sécurité d'emploi dans le secteur de la construction.	30	21	49
Dans le domaine de la construction, il est possible d'obtenir des heures de travail flexibles.	29	23	48
Je possède les compétences et les aptitudes pour travailler dans le domaine de la construction.	28	30	42
Les femmes ont de bonnes possibilités d'avancement dans le secteur de la construction.	27	25	48
Les femmes gagnent de bons salaires dans le domaine de la construction.	25	20	55
On trouve plusieurs emplois dans la construction pour les femmes, là où j'habite.	20	26	54

Nota : les chiffres étant arrondis et en raison des réponses « ne sais pas », le total des pourcentages n'est pas nécessairement égal à 100.

Près d'un tiers (30 %) des répondantes croyaient qu'il y a une sécurité d'emploi dans le secteur de la construction et un cinquième (20 %) d'entre elles convenaient qu'il y a beaucoup d'emplois dans la construction pour les femmes dans leur environnement. Seulement un quart des répondantes convenaient que les femmes sont bien rémunérées dans le secteur de la construction (25 %) ou ont de bonnes possibilités d'avancement dans la construction (27 %). Près d'un tiers (29 %) d'entre elles ont indiqué qu'il est possible d'obtenir des heures de travail flexibles dans la construction.

3.4.4 Intérêt envers les métiers ou les emplois en gestion de la construction et travail dans la construction

La présente section du rapport porte sur quatre groupes de répondantes, à savoir celles qui :

- 1) travaillaient dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction;
- 2) ont indiqué qu'elles étaient attirées par les métiers ou les emplois en gestion de la construction;
- 3) ne travaillaient pas dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction, mais ont envisagé une carrière dans ces professions;
- 4) ne travaillaient pas dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction, mais ont indiqué qu'il était passablement ou très probable qu'elles envisagent ces emplois dans l'avenir.

Des comparaisons des groupes de répondantes ont été effectuées au moyen de tableaux croisés et d'analyses du khi-carré de Pearson. Les résultats de ces comparaisons sont discutés dans cette section (on trouvera plus de détails aux annexes K, L, M et N).

3.4.4.1 Répondantes qui travaillaient dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction

Sept pour cent (7 %) des répondantes travaillaient dans le secteur de la construction, soit dans les métiers spécialisés ou dans des emplois en gestion. Seize pour cent (16 %) d'entre elles étaient des Autochtones. On trouvera de plus amples renseignements à propos des répondantes qui travaillaient dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction à l'Annexe K.

Quinze pour cent (15 %) des répondantes qui travaillaient dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction étaient âgées de 18 à 19 ans; 69 % étaient âgées de 20 à 29 ans; et 16 % étaient âgées de 30 à 34 ans. Environ un tiers (38 %) des répondantes avaient des enfants à charge qui vivaient avec elles, comme les répondantes qui ne travaillaient pas (34 %) dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction. Presque toutes (95 %) les répondantes qui travaillaient dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction avaient la citoyenneté canadienne, comme pour l'ensemble de l'échantillon du sondage, dont 96 % des répondantes avaient la citoyenneté canadienne. La moitié (50 %) des répondantes qui travaillaient dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction habitaient des régions rurales, des petites municipalités ou des petites villes et une proportion égale (50 %) de répondantes habitaient des centres urbains.

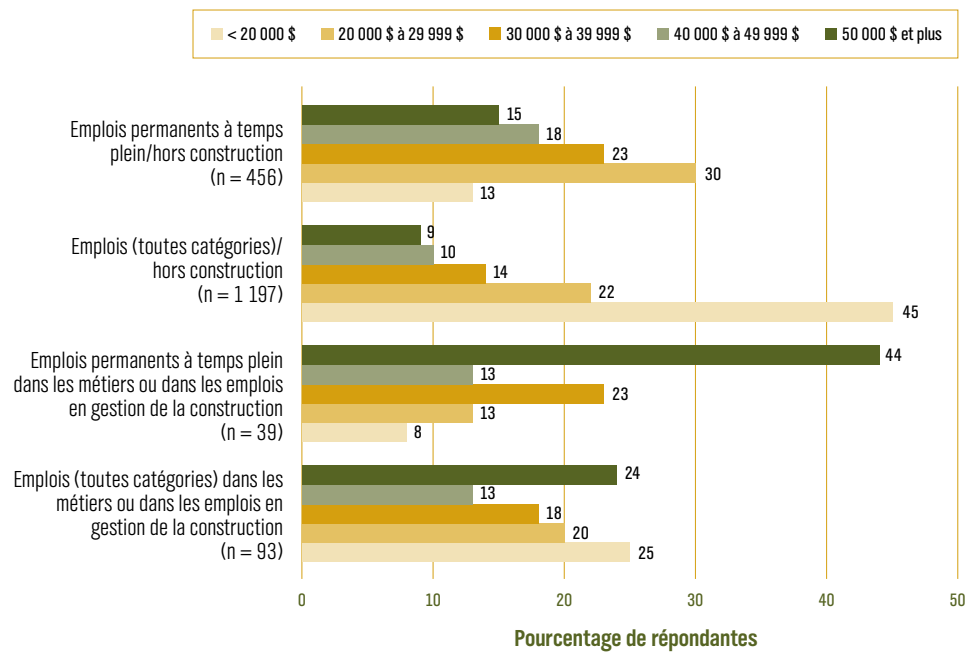
Environ un tiers des répondantes qui travaillaient dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction avaient, au plus, terminé des études secondaires (34 %) ou fait des études postsecondaires (37 %, dont 18 % avaient obtenu un diplôme collégial, 15 % détenaient un diplôme universitaire de premier cycle et 4 % avaient un diplôme universitaire d'études supérieures). Encore un cinquième (17 %) des répondantes avaient suivi quelques cours collégiaux ou universitaires. Ces constatations illustrent que les parcours scolaires vers l'emploi dans le secteur de la construction sont multiples. Elles appuient aussi ce que d'autres études avaient démontré, à savoir que pour certains, l'inscription à un programme d'apprentissage et l'emploi dans le secteur de la construction constituent un deuxième ou un troisième choix sur le plan scolaire ou professionnel.

La proportion de répondantes qui occupaient un emploi permanent dans la construction n'était pas différente de celle des répondantes qui ne travaillaient pas dans la construction. La moitié (51 %) des répondantes qui travaillaient dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction occupaient des postes permanents à temps plein, alors que le pourcentage était de 54 % dans le cas des répondantes qui ne travaillaient pas dans ce secteur. Un dixième (11 %) de celles qui travaillaient dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction étaient travailleuses autonomes, contre 6 % de celles qui ne travaillaient pas dans ce secteur.

03 CHOIX DE CARRIÈRES DANS LA CONSTRUCTION DES JEUNES FEMMES

Le pourcentage de hauts salariés (revenu annuel brut supérieur à 50 000 \$) était plus élevé et le pourcentage de bas salariés (moins de 20 000 \$) était plus bas parmi les répondantes qui travaillaient dans la construction (Figure 3-10). Il s'agit d'une constatation importante, surtout lorsqu'on tient compte du fait que seulement 25 % des répondantes ont déclaré qu'elles étaient d'accord et que 20 % ont dit qu'elles étaient en désaccord avec l'affirmation que les femmes sont bien rémunérées dans les métiers ou les emplois en gestion de la construction. Cette situation laisse croire que beaucoup de jeunes femmes manquent d'information au sujet des avantages financiers du travail dans le secteur de la construction. Tous les emplois combinés, un plus fort pourcentage de répondantes qui occupaient un poste dans la construction travaillaient entre 41 et 50 heures par semaine ou plus. Il est possible que cela ait contribué au constat que les femmes qui travaillaient dans la construction avaient un revenu annuel plus élevé en 2008.

Figure 3-10 : Revenu des répondantes occupant un poste dans les métiers ou dans la gestion de la construction



Nota : les chiffres étant arrondis, le total des pourcentages n'est pas nécessairement égal à 100.

Des proportions égales des répondantes qui travaillaient dans les métiers ou les professions en gestion de la construction (45 %) et des répondantes qui ne travaillaient pas dans ce secteur (46 %) étaient passablement ou très satisfaites de leur emploi principal, et des proportions égales étaient insatisfaites. Parmi les répondantes qui travaillaient dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction, 15 % étaient passablement ou très insatisfaites de leur emploi principal, contre 16 % de celles qui ne travaillaient pas dans la construction.

Des tableaux croisés et des analyses du khi-carré de Pearson ont été utilisés pour comparer les répondantes qui travaillaient dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction et celles qui ne travaillaient pas dans ce secteur, selon qu'elles avaient ou non un membre de leur famille qui travaillait dans le secteur et qu'elles avaient reçu ou non de l'information à propos des carrières dans la construction ou de l'encouragement à entreprendre ces carrières. Les résultats de ces comparaisons sont tous significatifs sur le plan statistique (Tableau 3-12).

Environ trois quarts (72 %) des répondantes qui travaillaient dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction avaient un membre de leur famille qui travaillait dans le secteur,

contre 44 % de celles qui ne travaillaient pas dans ce secteur. Un pourcentage beaucoup plus grand des répondantes qui travaillaient dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction avaient reçu de l'information (85 %) ou de l'encouragement (63 %), contre moins de la moitié des répondantes qui ne travaillaient pas dans ce secteur (42 % avaient reçu de l'information et 34 % avaient reçu de l'encouragement).

Tableau 3-12 : Données comparatives selon que les répondantes occupent ou non un poste dans les métiers ou dans la gestion de la construction

Facteurs	Occupe un poste dans les métiers/la gestion de la construction (%) n = 93	N'occupe pas de poste dans les métiers/la gestion de la construction (%) n = 1 197
Avait de la famille dans les métiers ou dans la gestion de la construction	72***	44***
A reçu de l'information provenant d'au moins une source	85***	42***
A reçu des encouragements provenant d'au moins une source	63***	34***

*** p < 0,001

Attrait des carrières dans la construction pour les répondantes qui ne travaillaient pas dans la construction

Environ un cinquième (22 %) des répondantes qui ne travaillaient pas dans la construction ont indiqué que les carrières dans les métiers étaient attrayantes (10 % ont indiqué qu'elles étaient passablement ou très attrayantes et 12 % ont indiqué qu'elles n'étaient que légèrement attrayantes) et un tiers (32 %) d'entre elles ont indiqué que les carrières en gestion de la construction étaient attrayantes (18 % ont indiqué que les carrières en gestion de la construction étaient passablement ou très attrayantes, tandis que 14 % ont indiqué qu'elles étaient légèrement attrayantes). Environ la moitié des répondantes (53 %) qui ne travaillaient pas dans ce secteur ont indiqué que les carrières dans les métiers de la construction étaient peu attrayantes (32 % ont indiqué que ces carrières n'étaient pas du tout attrayantes), tandis que 41 % ont indiqué que les carrières en gestion de la construction étaient peu attrayantes (23 % ont indiqué que ces carrières n'étaient pas du tout attrayantes). Un quart des répondantes ont indiqué que les carrières dans la construction n'étaient ni attrayantes ni repoussantes.

Environ trois quarts (71 %) de celles qui ont indiqué que les carrières dans les métiers de la construction étaient passablement ou très attrayantes et la moitié (52 %) de celles qui ont indiqué que les carrières en gestion de la construction étaient passablement ou très attrayantes avaient aussi envisagé une carrière dans la construction à un moment donné.

03 CHOIX DE CARRIÈRES DANS LA CONSTRUCTION DES JEUNES FEMMES

Tableau 3-13 : Attrait d'une carrière dans les métiers ou dans la gestion de la construction

Facteurs	Métiers de la construction (%) n = 652		Gestion de la construction (%) n = 586	
	Moyennement ou très attrayant	Très peu ou pas du tout attrayant	Moyennement ou très attrayant	Très peu ou pas du tout attrayant
Information reçue d'au moins une source	59***	27***	61***	21***
Encouragements reçus d'au moins une source	55***	35***	55***	33***

n = 1 197

*** p < 0,001

Nota : Compte tenu de l'importante interaction entre l'attrait des carrières dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction et le fait que les répondantes travaillaient ou non dans ce secteur, les relations présentées dans le Tableau 3-13 ont été examinées uniquement pour les répondantes qui ne travaillaient pas dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction.

Il est important de souligner que l'attrait des carrières dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction est lié au fait que les répondantes avaient ou non reçu de l'information à propos de ces carrières et de l'encouragement à entreprendre une carrière dans ce secteur. Plus de la moitié de celles qui ont indiqué que les carrières dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction étaient passablement ou très attrayantes avaient reçu de l'information (59 % de celles qui trouvaient les métiers attrayants et 61 % de celles qui trouvaient les emplois en gestion attrayants) ou de l'encouragement (55 % de celles qui trouvaient les métiers attrayants et 55 % de celles qui trouvaient les emplois en gestion attrayants). Un plus faible pourcentage de celles qui trouvaient ces carrières très peu ou pas du tout attrayantes avaient reçu de l'information ou de l'encouragement. Ces différences sont significatives sur le plan statistique (les résultats sont présentés dans le Tableau 3-13).

3.4.4.2 Jeunes femmes qui avaient envisagé une carrière dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction

Un quart (23 %) des répondantes qui ne travaillaient pas dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction avaient envisagé ces carrières. Dix pour cent (10 %) des répondantes qui avaient envisagé d'entreprendre une carrière dans le secteur de la construction étaient des Autochtones. On trouvera de plus amples renseignements à propos de ces répondantes à l'Annexe L.

Soixante-dix pour cent (70 %) de celles qui avaient envisagé une carrière dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction étaient âgées de 24 à 29 ans; encore 10 % étaient âgées de 18 à 19 ans, et un cinquième (21 %) d'entre elles avaient de 30 à 34 ans. En outre, 40 % vivaient avec des enfants à charge, près de la moitié (45 %) d'entre elles habitaient des régions rurales, des petites municipalités ou des petites villes et la moitié (56 %) de celles-ci habitaient des centres urbains.

De plus :

- deux cinquièmes (40 %) de celles qui avaient envisagé une carrière dans la construction avaient terminé leurs études secondaires, contre 29 % de celles qui n'avaient pas envisagé cette option;
- un tiers (34 %) des répondantes qui avaient envisagé de travailler dans le secteur avaient un diplôme d'études postsecondaires (collège – 22 % ou université – 12 %), contre 43 % de celles qui n'avaient pas envisagé cette option;
- environ un cinquième (23 %) des répondantes qui avaient envisagé ces carrières et 27 % de celles qui n'avaient pas envisagé ces options avaient suivi quelques cours collégiaux ou universitaires;

- deux pour cent (2 %) des répondantes qui avaient envisagé les métiers ou des emplois en gestion de la construction et 1 % de celles qui n'avaient pas envisagé ces options détenaient un certificat d'apprentissage ou le titre de compagne.

Des proportions comparables de répondantes ayant envisagé une carrière dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction et de celles n'ayant pas envisagé ces options occupaient un emploi permanent à temps plein (42 % et 39 %, respectivement). Le revenu prévu en 2008 de celles qui avaient envisagé une carrière dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction n'était pas différent de celui des répondantes qui n'avaient pas envisagé ces options. Moins de la moitié des répondantes de ces deux groupes s'attendaient à ce que leur revenu brut total en 2008 soit inférieur à 30 000 \$, 44 % prévoyaient gagner moins de 20 000 \$ et un quart (27 %) d'entre elles s'attendaient à gagner entre 20 000 \$ et 29 999 \$, tous les emplois combinés.

Facteurs associés au choix de carrière

Plus des trois quarts (84 %) des répondantes qui avaient envisagé d'entreprendre une carrière dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction ont indiqué que ces carrières étaient passablement ou très attrayantes, contre moins d'un quart (20 %) des répondantes qui n'avaient pas envisagé ces options.

Des tableaux croisés et des analyses du khi-carré de Pearson ont été utilisés pour comparer les répondantes qui avaient envisagé une carrière dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction et celles qui n'avaient pas envisagé ces options, selon qu'elles avaient ou non un membre de leur famille qui travaillait dans le secteur et qu'elles avaient reçu ou non de l'information à propos des carrières dans la construction ou de l'encouragement à entreprendre ces carrières. Les différences relevées sont toutes significatives sur le plan statistique (Tableau 3-14).

Les répondantes qui avaient travaillé dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction connaissaient plus souvent une femme (61 %) ou un membre de la famille qui travaillait dans la construction (60 %), comparativement aux répondantes qui n'avaient pas envisagé de travailler dans les métiers de la construction (39 %) ou des emplois en gestion de la construction (40 %). Des comparaisons en fonction du fait que les répondantes avaient ou non reçu de l'information ou de l'encouragement à entreprendre ces carrières ont donné des résultats semblables. Près des deux tiers des répondantes qui avaient envisagé une carrière dans la construction avaient reçu de l'information (63 %) à propos des débouchés dans le secteur ou de l'encouragement (62 %) à explorer ces possibilités. Un tiers ou moins de celles qui n'avaient pas envisagé ces carrières avaient reçu de l'information (36 %) ou de l'encouragement (25 %) à entreprendre ces carrières.

Tableau 3-14 : Facteurs liés à la considération des répondantes d'une carrière dans les métiers ou dans la gestion de la construction

Facteurs	Considération d'une carrière dans les métiers/la gestion de la construction	
	Oui, a considéré (%) n = 274	Non, n'a pas considéré (%) n = 923
Connaissait une femme qui travaillait dans la construction	61***	39***
Avait de la famille dans les métiers ou dans la gestion de la construction	60**	41**
Information reçue d'au moins une source	63***	36***
Encouragements reçus d'au moins une source	62***	25***

** p < 0,01, *** p < 0,001

03 CHOIX DE CARRIÈRES DANS LA CONSTRUCTION DES JEUNES FEMMES

On a demandé aux répondantes dans quelle mesure elles étaient d'accord ou en désaccord avec une série d'énoncés portant sur le travail dans la construction et les emplois faisant l'objet de ségrégation selon le genre. Les évaluations des répondantes qui avaient envisagé une carrière dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction ont été comparées à celles des répondantes qui n'avaient pas envisagé ces options (Tableau 3-15).

Tableau 3-15 : Attitudes face au travail dans la construction et aux postes touchés par la ségrégation selon le sexe

Attitudes	Considération d'une carrière dans les métiers/la gestion de la construction	
	Oui, a considéré (%) n = 274	Non, n'a pas considéré (%) n = 923
À l'endroit où j'habite, il y a beaucoup d'emplois pour les femmes dans le domaine de la construction.	42 (ns)	34 (ns)
Il y a une sécurité d'emploi dans le secteur de la construction.	75	53
Je possède les compétences et les aptitudes pour travailler dans le domaine de la construction.	80	22
Les femmes gagnent de bons salaires dans le domaine de la construction.	55	70
Les femmes ont de bonnes possibilités d'avancement dans le secteur de la construction.	54 (ns)	50 (ns)
Les femmes et les hommes ont autant de talent pour les métiers de la construction (p. ex. électricien, plombier, soudeur, couvreur, briqueteur, paysagiste, etc.).	77 (ns)	81 (ns)
Les femmes et les hommes ont autant de talent pour des emplois en gestion dans le domaine de la construction (p. ex. chef de projet, gestionnaire, superviseur, estimateur, etc.).	96	87
Dans le domaine de la construction, les employeurs ne sont pas nombreux à vouloir embaucher des femmes.	86	72
Le travail dans le domaine de la construction n'est pas difficile physiquement pour les femmes.	35 (ns)	28 (ns)
Il est difficile pour les femmes de réussir dans des métiers à domination masculine.	78	65
Dans le domaine de la construction, il est possible d'obtenir des heures de travail flexibles.	63	45
Dans le secteur de la construction, il est possible de recevoir une formation en occupant un emploi rémunéré.	97	81
Le travail dans le domaine de la construction peut être dangereux.	97	88

(ns) = non significatif

Les différences les plus notables entre les répondantes ont été relevées lorsqu'elles évaluaient leurs propres compétences pour travailler dans la construction et qu'elles donnaient leur opinion sur la sécurité d'emploi dans le secteur de la construction, les heures de travail flexibles et la possibilité de formation en cours d'emploi. Quatre vingts pour cent (80 %) de celles qui avaient envisagé une carrière dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction croyaient qu'elles avaient les compétences nécessaires, contre seulement 22 % de celles qui

n'avaient pas envisagé ces options. Un plus fort pourcentage de répondantes qui avaient envisagé une carrière dans les métiers de la construction étaient plutôt ou fortement d'accord qu'il y a une sécurité d'emploi dans le secteur de la construction (75 %), qu'il est possible d'obtenir des heures de travail flexibles (63 %) et qu'il est possible de recevoir une formation en occupant un emploi rémunéré (97 %).

Une plus grande proportion des répondantes qui avaient envisagé une carrière dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction étaient plutôt ou fortement d'accord que les femmes et les hommes ont le même talent pour les métiers et les emplois en gestion de la construction. Ces femmes convenaient plus souvent qu'il n'y a pas beaucoup d'employeurs dans le secteur de la construction qui veulent engager des femmes; qu'il est difficile pour les femmes de réussir dans des emplois à prédominance masculine; et que le travail dans la construction peut être dangereux. On constate aussi qu'une plus petite proportion des répondantes qui avaient envisagé une carrière dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction étaient d'accord (plutôt ou fortement) que les femmes sont bien rémunérées dans ces emplois.

3.4.4.3 Répondantes qui pourraient envisager une carrière dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction

Lorsqu'on a demandé aux 1 197 répondantes qui ne travaillaient pas dans le secteur de la construction quelle était la probabilité qu'elles envisagent une carrière dans les métiers de la construction, 13 % ont indiqué qu'il y avait une certaine probabilité dans l'avenir (5 % ont indiqué qu'il était passablement ou très probable et 8 % estimaient qu'il était légèrement probable). Un pourcentage plus élevé (60 %) de répondantes ont indiqué qu'il était improbable qu'elles envisagent une carrière dans les métiers de la construction (pour 9 % d'entre elles, il était légèrement improbable, alors que pour 51 % des répondantes, il était passablement ou très improbable). Pour 26 % de ces répondantes, il n'était ni probable ni improbable qu'elles envisagent une carrière dans les métiers de la construction dans l'avenir.

Lorsqu'on a demandé aux répondantes qui ne travaillaient pas dans le secteur de la construction quelle était la probabilité qu'elles envisagent une carrière en gestion de la construction à l'avenir (chef de projet, gestionnaire, superviseure, estimatrice), 19 % ont indiqué qu'il y avait une certaine probabilité qu'elles envisagent une telle carrière (pour 9 % d'entre elles, il était passablement ou très probable; pour 10 % de celles-ci, il était légèrement probable). Pour 55 % des répondantes, il était improbable (pour 46 % d'entre elles, il était passablement ou très improbable; pour 9 % de celles-ci, il était légèrement improbable), et un quart (26 %) des répondantes ont indiqué qu'il n'était ni probable ni improbable qu'elles envisagent une telle carrière. On trouvera de plus amples renseignements à propos des répondantes qui ont indiqué qu'il était passablement ou très probable qu'elles envisagent une carrière dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction à l'avenir à l'Annexe M.

Les répondantes autochtones représentaient 22 % de celles qui envisageraient probablement une carrière dans les métiers de la construction (14 % de celles qui estimaient qu'il était passablement ou très probable qu'elles envisagent de telles carrières étaient Autochtones). Dix-sept pour cent (17 %) des répondantes qui estimaient qu'il était probable qu'elles envisagent une carrière en gestion de la construction étaient Autochtones (6 % de celles qui estimaient qu'il était passablement ou très probable qu'elles envisagent une telle carrière étaient Autochtones).

Les autres constatations abordées dans la présente section portent sur les répondantes qui estimaient qu'il était passablement ou très probable qu'elles envisagent une carrière dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction, et sur des comparaisons avec les répondantes qui estimaient qu'il était passablement ou très improbable qu'elles envisagent ces carrières. On désignera ces répondantes comme étant celles qui ont la plus grande probabilité ou la moins grande probabilité d'entreprendre de telles carrières dans l'avenir.

03 CHOIX DE CARRIÈRES DANS LA CONSTRUCTION DES JEUNES FEMMES

- Plus des trois quarts (80 %) des répondantes ayant la plus grande probabilité d'entreprendre une carrière dans les métiers de la construction et deux tiers (60 %) de celles ayant la plus grande probabilité d'entreprendre une carrière en gestion de la construction avaient envisagé ces options dans le passé.
- La majorité des répondantes ayant la plus grande probabilité d'entreprendre une carrière dans les métiers de la construction (79 %) ou des emplois en gestion de la construction (72 %) avaient de 20 à 29 ans.
- Un cinquième (19 %) des répondantes ayant la plus grande probabilité d'entreprendre une carrière dans les métiers de la construction et un quart (23 %) de celles ayant la plus grande probabilité d'entreprendre une carrière en gestion de la construction avaient de 30 à 34 ans. Ici encore, ce résultat est conforme aux constatations faites dans le cadre d'autres recherches, à savoir que pour certains jeunes, le choix d'une carrière dans la construction vient après l'achèvement d'études postsecondaires et/ou l'acquisition d'une certaine expérience de travail.
- Près de la moitié des répondantes ayant la plus grande probabilité d'envisager une carrière dans les métiers de la construction (42 %) ou des emplois en gestion de la construction (37 %) avaient des enfants à charge qui vivaient avec elles. Environ la moitié de ces répondantes habitaient des régions rurales, des petites municipalités ou des petites villes et l'autre moitié d'entre elles habitaient des centres urbains.
- Environ la moitié des répondantes ayant la plus grande probabilité d'envisager une carrière dans les métiers de la construction (54 %) ou des emplois en gestion de la construction (56 %) occupaient un poste permanent à temps plein; celles ayant la moins grande probabilité d'entreprendre une carrière dans les métiers (54 %) ou des emplois en gestion de la construction (52 %) occupaient aussi un poste permanent.
- Plus des trois quarts des répondantes ayant la plus grande probabilité d'entreprendre une carrière dans les métiers de la construction prévoyaient avoir un revenu brut total en 2008 inférieur à 30 000 \$.
- Cinquante-six pour cent (56 %) des répondantes prévoyaient gagner moins de 20 000 \$ et 24 % s'attendaient à avoir un revenu entre 20 000 \$ et 29 999 \$, tous les emplois combinés.
- Deux tiers des répondantes ayant la plus grande probabilité d'entreprendre une carrière en gestion de la construction s'attendaient à ce que leur revenu en 2008 soit inférieur à 30 000 \$.
- Quarante pour cent (40 %) des répondantes prévoyaient gagner moins de 20 000 \$ et 26 % s'attendaient à ce que leur revenu se situe entre 20 000 \$ et 29 999 \$, tous les emplois combinés.

Facteurs associés au choix de carrière

Un plus petit pourcentage de répondantes ayant la plus grande probabilité d'entreprendre une carrière dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction étaient satisfaites de leur emploi principal actuel, comparativement à celles ayant la moins grande probabilité d'entreprendre ces carrières. La moitié (52 %) des répondantes ayant la plus grande probabilité d'envisager une carrière dans les métiers étaient passablement ou très satisfaites de leur emploi principal actuel, contre 79 % de celles ayant la moins grande probabilité d'entreprendre une carrière dans la construction. Parmi les répondantes qui avaient la plus grande probabilité d'entreprendre une carrière en gestion de la construction, les deux tiers (64 %) étaient passablement ou très satisfaites de leur emploi principal actuel, contre 79 % de celles qui estimaient qu'il était improbable qu'elles envisagent ces carrières. Ces différences sont significatives sur le plan statistique.

Une grande majorité des répondantes ayant la plus grande probabilité d'entreprendre une carrière dans les métiers de la construction (86 %) ou des emplois en gestion de la construction (91 %) ont indiqué que ces carrières étaient passablement ou très attrayantes, contre seulement 4 % de celles ayant la moins grande probabilité d'entreprendre une carrière dans les métiers de la construction et 10 % de celles ayant la moins grande probabilité d'entreprendre une carrière en gestion de la construction.

Des tableaux croisés et des analyses du khi-carré de Pearson ont été utilisés pour comparer les répondantes ayant la plus grande probabilité d'entreprendre une carrière dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction avec celles qui n'avaient pas envisagé ces carrières, selon qu'elles connaissaient ou non une femme ou un membre de la famille qui travaillait dans le secteur de la construction, ou qu'elles avaient ou non reçu de l'information à propos des débouchés ou de l'encouragement à entreprendre ces carrières. Ici encore, la majeure partie des résultats de ces comparaisons sont significatifs sur le plan statistique (Tableau 3-16).

Tableau 3-16 : Facteurs liés à la probabilité que les répondantes envisagent une carrière dans les métiers ou dans la gestion de la construction

Facteurs	Probabilité d'envisager une carrière dans les métiers de la construction	Probabilité d'envisager une carrière dans la gestion de la construction
	Moyennement ou très probable (%) n = 59	Moyennement ou très probable (%) n = 106
Connaissait une femme qui travaillait dans la construction	42 (ns)	53**
Avait de la famille dans les métiers ou dans la gestion de la construction	54*	55**
Information reçue d'au moins une source	63***	59***
Encouragements reçus d'au moins une source	64***	59***

* p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001, (ns) = non significatif

Des proportions égales de répondantes ayant la plus grande probabilité (42 %) et de répondantes ayant la moins grande probabilité (40 %) d'entreprendre une carrière dans les métiers de la construction connaissaient une femme qui travaille dans le secteur de la construction. Une plus grande proportion des répondantes ayant la plus grande probabilité d'entreprendre une carrière en gestion de la construction (53 %) connaissaient une femme qui travaille dans le secteur de la construction que celles qui avaient la moins grande probabilité (38 %) d'entreprendre ces carrières. De même, celles qui avaient la plus grande probabilité d'entreprendre une carrière dans les métiers de la construction (54 %) ou des emplois en gestion de la construction (55 %) connaissaient un membre de la famille qui avait travaillé dans le secteur; 41 % de celles ayant la moins grande probabilité d'entreprendre ces carrières avaient un membre de la famille dans les métiers (42 %) ou un emploi en gestion de la construction (41 %).

Les répondantes ayant la plus grande probabilité d'entreprendre une carrière dans les métiers de la construction avaient plus souvent reçu de l'information (63 %) à propos de ces carrières ou de l'encouragement (64 %) à entreprendre celles-ci que celles qui avaient la moins grande probabilité d'entreprendre une carrière dans les métiers de la construction (26 %) ou des emplois en gestion de la construction (25 %).

De même, les répondantes ayant la plus grande probabilité d'envisager une carrière dans les métiers de la construction (64 %) ou des emplois en gestion de la construction (59 %) avaient plus

03 CHOIX DE CARRIÈRES DANS LA CONSTRUCTION DES JEUNES FEMMES

souvent reçu de l'encouragement à entreprendre ces carrières que celles qui avaient la moins grande probabilité d'entreprendre une carrière dans les métiers (28 %) ou des emplois en gestion de la construction (26 %).

Attitudes envers les carrières dans la construction

On a demandé aux répondantes dans quelle mesure elles étaient d'accord avec une série d'énoncés portant sur le travail dans la construction et les emplois faisant l'objet de ségrégation selon le genre. Les évaluations des répondantes ayant la plus grande probabilité d'entreprendre une carrière dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction ont été comparées à celles des répondantes ayant la moins grande probabilité d'envisager ces options. Les résultats de ces comparaisons sont présentés dans le Tableau 3-17 et abordés plus en détail à l'Annexe N.

Tableau 3-17 : Données comparatives selon les attitudes face au travail dans la construction et aux postes touchés par la ségrégation selon le sexe

Attitudes	Probabilité d'envisager une carrière dans les métiers de la construction		Probabilité d'envisager une carrière dans la gestion de la construction	
	Moyennement ou très probable n = 64	Moyennement ou très improbable n = 143	Moyennement ou très probable n = 68	Moyennement ou très improbable n = 128
	En accord (%)	En accord (%)	En accord (%)	En accord (%)
À l'endroit où j'habite, il y a beaucoup d'emplois pour les femmes dans le domaine de la construction.	52	28	56	30
Il y a une sécurité d'emploi dans le secteur de la construction.	80	49	84	48
Je possède les compétences et les aptitudes pour travailler dans le domaine de la construction.	88	19	80	18
Les femmes gagnent de bons salaires dans le domaine de la construction.	44	71	42	73
Les femmes ont de bonnes possibilités d'avancement dans le secteur de la construction.	72	43	72	43
Les femmes et les hommes ont autant de talent pour les métiers de la construction (p. ex. électricien, plombier, soudeur, couvreur, briqueteur, paysagiste, etc.).	72 (ns)	83 (ns)	61	84
Les femmes et les hommes ont autant de talent pour des emplois en gestion dans le domaine de la construction (p. ex. chef de projet, gestionnaire, superviseur, estimateur, etc.).	94 (ns)	87 (ns)	95	85
Dans le domaine de la construction, les employeurs ne sont pas nombreux à vouloir embaucher des femmes.	86 (ns)	72 (ns)	86	68
Le travail dans le domaine de la construction n'est pas difficile physiquement pour les femmes.	68	22	58	22

Suite à la page suivante

Tableau 3-17 : Données comparatives selon les attitudes face au travail dans la construction et aux postes touchés par la ségrégation selon le sexe (suite)

Attitudes	Probabilité d'envisager une carrière dans les métiers de la construction		Probabilité d'envisager une carrière dans la gestion de la construction	
	Moyennement ou très probable n = 64	Moyennement ou très improbable n = 143	Moyennement ou très probable n = 68	Moyennement ou très improbable n = 128
	En accord (%)	En accord (%)	En accord (%)	En accord (%)
Il est difficile pour les femmes de réussir dans des métiers à domination masculine.	78 (ns)	68 (ns)	84	65
Dans le domaine de la construction, il est possible d'obtenir des heures de travail flexibles.	84	42	70	39
Dans le secteur de la construction, il est possible de recevoir une formation en occupant un emploi rémunéré.	100	80	95	78
Le travail dans le domaine de la construction peut être dangereux.	97 (ns)	89 (ns)	100	88

(ns) = non significatif

Comme dans le cas des comparaisons entre les répondantes qui avaient envisagé une carrière dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction et celles qui n'avaient pas envisagé ces options, les répondantes ayant la plus grande probabilité d'entreprendre une telle carrière étaient beaucoup plus susceptibles de convenir qu'elles avaient les compétences pour faire le travail. Les répondantes ayant la plus grande probabilité d'entreprendre une carrière dans les métiers de la construction (88 %) ou des emplois en gestion de la construction (80 %) estimaient qu'elles avaient les compétences et les aptitudes nécessaires pour ce travail, alors qu'une plus faible proportion de celles ayant la moins grande probabilité d'entreprendre une carrière dans les métiers (19 %) ou des emplois en gestion de la construction (18 %) croyaient qu'elles avaient les compétences et les aptitudes nécessaires. Les répondantes ayant la plus grande probabilité d'entreprendre une carrière dans la construction étaient aussi plus susceptibles de convenir qu'il y a une sécurité d'emploi dans le secteur de la construction, des possibilités d'avancement et des heures de travail flexibles, et qu'il y a beaucoup d'emplois pour les femmes dans la construction dans leur environnement, qu'il y a de bonnes possibilités d'avancement pour les femmes dans la construction et que le travail dans le domaine de la construction n'est pas difficile physiquement pour les femmes.

Il faut aussi souligner que les répondantes ayant la plus grande probabilité d'envisager une carrière dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction étaient moins souvent d'accord que les femmes étaient bien rémunérées dans la construction. Quelques répondantes ont indiqué qu'il était probable qu'elles envisagent une carrière dans la construction malgré le fait qu'elles pensaient que les femmes ne sont pas bien rémunérées dans ce secteur.

3.5 Principales constatations

Le Sondage sur les femmes dans la construction du Conseil sectoriel de la construction a été conçu dans le but de faire la lumière sur un certain nombre de questions. Le premier objectif consistait à cerner les possibilités d'accroître l'intérêt des jeunes Canadiennes âgées de 18 à 34 ans envers les métiers de la construction et les emplois en gestion de la construction. On entendait y parvenir en

03 CHOIX DE CARRIÈRES DANS LA CONSTRUCTION DES JEUNES FEMMES

déterminant la proportion et les caractéristiques des jeunes Canadiennes faisant partie de ce groupe d'âge qui avaient envisagé ou pourraient envisager de travailler dans le secteur. Les autres objectifs consistaient à déterminer l'influence de divers facteurs dont on sait qu'ils ont un lien avec les choix de carrière et à se renseigner davantage sur les attitudes des jeunes femmes face au travail dans la construction.

3.5.1 Répondantes intéressées par les métiers spécialisés et le secteur de la construction

- Deux pour cent (2 %) des jeunes femmes qui ont répondu au sondage détenaient un certificat d'apprentissage ou le titre de compagne, et 1 % d'entre elles étaient inscrites à des programmes visant à leur permettre d'obtenir un certificat d'apprentissage ou le titre de compagne au moment du sondage.
- Cinq pour cent (5 %) de celles qui prévoyaient poursuivre leurs études s'attendaient à ce que le plus haut niveau de scolarité qu'elles obtiendraient soit un certificat d'apprentissage ou une attestation de compagnonnage.
- Sept pour cent (7 %) des répondantes travaillaient dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction.
- Un quart (23 %) des 1 197 répondantes qui ne travaillaient pas dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction avaient envisagé ces carrières à un moment donné.
- Treize pour cent (13 %) des répondantes qui ne travaillaient pas dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction ont indiqué qu'il y avait une certaine probabilité qu'elles envisagent une carrière dans les métiers de la construction. Pour 5 % d'entre elles, cette option était passablement ou très probable.
- Dix-neuf pour cent (19 %) des répondantes qui ne travaillaient pas dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction ont indiqué qu'il y avait une certaine probabilité qu'elles envisagent une carrière en gestion de la construction. Pour 9 % d'entre elles, cette option était passablement ou très probable.

3.5.2 Études

L'analyse du niveau de scolarité et des ambitions scolaires des répondantes a permis de faire plusieurs constatations pouvant avoir des implications sur le plan du marketing social, de l'approche et du recrutement des jeunes femmes dans le secteur de la construction.

- Environ un tiers (37 %) de celles qui travaillaient dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction avaient terminé des études postsecondaires, 18 % avaient obtenu un diplôme collégial, 15 % avaient obtenu un diplôme universitaire de premier cycle et 4 % détenaient un diplôme universitaire d'études supérieures. Encore un cinquième (17 %) des répondantes avaient suivi quelques cours collégiaux ou universitaires.
- Une importante majorité des répondantes (67 %) prévoyait terminer des études postsecondaires au cours de leur vie, ce qui témoigne de l'accès grandissant à l'éducation et du niveau de scolarité croissant au Canada.
- Un cinquième (19 %) des répondantes qui prévoyait obtenir un certificat d'apprentissage dans l'avenir détenaient déjà un diplôme d'études postsecondaires (14 % avaient terminé des études collégiales et 5 % avaient obtenu un diplôme universitaire). Encore un quart (26 %) des répondantes étaient inscrites au collège (13 %) ou à l'université (13 %) au moment du sondage. Vingt et un pour cent (21 %) détenaient aussi un certificat d'apprentissage et 34 % avaient, au plus, terminé des études secondaires.
- Environ deux cinquièmes des mères (37 %) et des pères (43 %) des répondantes qui travaillaient dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction avaient,

au plus, terminé des études secondaires. Deux cinquièmes (42 %) des mères des répondantes et un tiers (32 %) des pères avaient terminé des études postsecondaires. Une petite proportion des mères et des pères détenaient un certificat d'apprentissage ou le titre de compagne (5 % des mères/tutrices et 8 % des pères/tuteurs).



3.5.2.1 Implications sur le plan du marketing social, du perfectionnement professionnel et du recrutement

Le fait que deux tiers de cet échantillon de Canadiennes âgées de 18 à 34 ans prévoient obtenir un diplôme d'études postsecondaires témoigne d'une tendance grandissante au Canada, à savoir qu'un plus grand nombre de gens entreprennent et terminent des études postsecondaires. Cela signifie que le secteur constatera probablement que son recrutement s'effectue auprès d'un bassin de main-d'œuvre de plus en plus instruit.

Cela appuie aussi ce que d'autres recherches nous ont appris, à savoir que de multiples parcours scolaires conduisent au programme d'apprentissage et au travail dans le secteur de la construction. Dans cet échantillon de femmes, près de la moitié de celles qui prévoient obtenir un certificat d'apprentissage ou le titre de compagne avaient suivi au moins quelques cours de niveau postsecondaire. Cette constatation confirme aussi les résultats d'autres recherches, à savoir que pour certains, l'emploi dans les métiers spécialisés, l'inscription à un programme d'apprentissage et l'emploi dans le secteur de la construction peuvent constituer un deuxième ou un troisième choix sur le plan scolaire ou professionnel.

Les constatations découlant de l'analyse du niveau de scolarité des parents laissent entendre qu'il est important de cibler les parents de toutes les catégories de scolarité dans les campagnes de marketing social et les autres initiatives, afin de les sensibiliser aux débouchés qui s'offrent aux jeunes femmes dans les métiers ou les emplois en gestion de la construction.

3.5.3 Emploi et revenu

- Le revenu prévu en 2008 des répondantes ayant un diplôme universitaire (31 %) ou un diplôme collégial (31 %) était comparable à celui des répondantes qui avaient obtenu un certificat d'apprentissage ou le titre de compagne, mais le petit nombre de répondantes dans cette dernière catégorie restreint la validité de ces comparaisons.
- La proportion d'employées permanentes chez les répondantes qui travaillaient dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction (51 %) n'est pas différente de celle chez les répondantes qui ne travaillaient pas dans la construction (54 %). Un dixième (11 %) des répondantes qui travaillaient dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction étaient travailleuses autonomes, contre 6 % de celles qui ne travaillaient pas dans ce secteur.
- Il y avait un plus fort pourcentage de hauts salariés (revenu annuel brut supérieur à 50 000 \$) et un plus faible pourcentage de bas salariés (moins de 20 000 \$) parmi les répondantes qui travaillaient dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction. Tous les emplois combinés, un plus fort pourcentage de répondantes qui

03 CHOIX DE CARRIÈRES DANS LA CONSTRUCTION DES JEUNES FEMMES

occupaient un poste dans la construction travaillaient entre 41 et 50 heures par semaine ou plus. Il est possible que cela ait contribué au constat que les femmes qui travaillaient dans la construction avaient un revenu annuel plus élevé en 2008 que celles qui ne travaillaient pas dans ce secteur.

3.5.3.1 Implications sur le plan du marketing social et du recrutement

Le fait que le revenu des répondantes ayant un certificat d'apprentissage était comparable à celui des répondantes qui avaient fait des études postsecondaires est important, surtout parce que seulement 25 % de toutes les répondantes ont déclaré qu'elles étaient d'accord et que 20 % ont dit qu'elles étaient en désaccord avec l'affirmation que les femmes sont bien rémunérées dans les métiers ou les emplois en gestion de la construction. Cette situation laisse croire que beaucoup de jeunes femmes manquent d'information au sujet des avantages financiers du travail dans le secteur de la construction. Elle fait aussi ressortir que le secteur de la construction peut attirer les femmes dans les métiers spécialisés ou les emplois en gestion en misant sur la possibilité de gagner un meilleur salaire.

3.5.4 Facteurs qui influent sur les choix de carrière

- En ce qui concerne le plaisir à accomplir les tâches, une carrière qui cadre avec les compétences ou les aptitudes, la rémunération, la sécurité à long terme et les avantages sociaux, la majorité (75 %) des répondantes ont indiqué qu'il s'agissait de facteurs ayant une relative influence ou une grande influence.
- Dans le cas du milieu de travail et des études, les répondantes ont indiqué que ces facteurs avaient beaucoup plus d'influence sur les décisions de carrière que les personnes influentes.
- Dans le cas d'autres facteurs – traitement équitable des femmes, possibilités d'avancement, heures de travail flexibles, possibilité de formation en cours d'emploi, représentation équitable des femmes, prestige de l'emploi et possibilité d'être un modèle – entre la moitié et les trois quarts des répondantes ont indiqué que ces facteurs avaient une relative influence ou une grande influence. En comparaison, seulement de 12 % à 17 % d'entre elles ont déclaré que ces facteurs n'avaient aucune influence.
- En ce qui concerne la possibilité d'être travailleuses autonomes, les possibilités de bourse d'études et la disponibilité de modèles de femmes, entre deux cinquièmes et la moitié des répondantes ont indiqué que ces facteurs avaient une relative influence ou une grande influence.
- Quarante-trois pour cent (43 %) des répondantes ont indiqué qu'un cours suivi au collège ou à l'université et que le fait de recevoir une offre d'emploi ou de formation constituaient des facteurs ayant une relative influence ou une grande influence sur les choix de carrière.
- D'autres sources d'influence souvent mentionnées sont les parents et les amis, puis les cours suivis au secondaire, les enseignants, les conjoints, l'expérience dans un programme travail/études, un emploi d'été ou une formation de jeunes apprentis, et les membres de la famille.
- Dans le cas des conseillers en orientation de l'école secondaire et des conseillers dans un service d'orientation pour adultes, un collège ou une université, les répondantes ont indiqué dans la plus faible proportion (21 % et 22 %, respectivement) qu'ils avaient une relative influence ou une grande influence, tout comme les salons de l'emploi au secondaire (20 %). Plus de la moitié des répondantes (56 %) ont déclaré que les conseillers en orientation (conseillers au secondaire ainsi que dans un service d'orientation pour adultes, un collège ou une université) n'avaient aucune influence sur leurs choix de carrière. Il s'agit d'une constatation digne de mention, car la croyance veut que les conseillers en orientation, surtout ceux du secondaire, jouent un rôle clé de guide en ce qui concerne les études et les choix de carrière des élèves.

3.5.4.1 Taille de l'entreprise

- Un plus fort pourcentage des répondantes (entre 33 % et 44 %) ont indiqué qu'il était plus probable d'obtenir des salaires plus élevés, de meilleurs avantages sociaux, plus de possibilités d'avancements et de meilleures occasions de formation dans les grandes entreprises. Un plus faible pourcentage de répondantes estimaient que cela serait plus probable dans de moyennes entreprises (entre 21 % et 25 %) ou de petites entreprises (entre 10 % et 16 %).
- Comme dans d'autres études, un plus faible pourcentage de répondantes croyaient que les grandes entreprises seraient flexibles avec les employés; un plus fort pourcentage des répondantes pensaient que les superviseurs seraient probablement plus flexibles avec les employés dans les petites entreprises.
- Au moins deux tiers des répondantes ont indiqué que des politiques de soutien des femmes au travail et une représentation équitable des femmes constituaient des facteurs importants en matière de décisions de carrière; deux cinquièmes des répondantes ne croyaient pas qu'il y avait un lien entre la taille de l'entreprise et la probabilité d'une représentation égale des femmes (43 %) ou la possibilité d'offrir des politiques de soutien des femmes au travail (44 %). En comparaison, entre 15 % et 21 % des répondantes croyaient qu'il y a un lien avec la taille de l'entreprise (petite, moyenne ou grande).

3.5.5 Attitudes envers le travail dans la construction

- Près de la moitié (44 %) des répondantes convenaient qu'il est difficile pour les femmes de réussir dans des emplois à prédominance masculine et encore 40 % convenaient qu'il n'y a pas beaucoup d'employeurs dans le secteur de la construction qui veulent engager des femmes.
- Entre deux cinquièmes et la moitié des répondantes convenaient que les femmes et les hommes ont le même talent pour les métiers (40 %) et les emplois en gestion de la construction (49 %), alors qu'un pourcentage quelque peu inférieur de répondantes estimaient qu'elles possédaient les compétences et les aptitudes nécessaires pour ces carrières (28 %).
- Près d'un tiers des répondantes convenaient qu'il y a une sécurité d'emploi dans le secteur de la construction (30 %) et une possibilité d'avoir des heures de travail flexibles (29 %).
- Un cinquième (20 %) des répondantes convenaient qu'il y a beaucoup d'emplois dans la construction pour les femmes dans leur environnement.
- Seulement un quart des répondantes convenaient que les femmes sont bien rémunérées dans la construction (25 %) ou qu'elles avaient de bonnes possibilités d'avancement (27 %).
- Plus de la moitié des répondantes (59 %) convenaient que le travail dans la construction peut être dangereux.
- Quatre-vingts pour cent (80 %) convenaient que le travail dans le domaine de la construction est difficile physiquement pour les femmes.

Les réponses des répondantes qui avaient envisagé d'entreprendre une carrière dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction ont été comparées à celles des répondantes qui n'avaient pas envisagé ces options. De même, les réponses des répondantes ayant la plus grande probabilité d'entreprendre une carrière dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction ont été comparées à celles des répondantes ayant la moins grande probabilité de choisir ces options.

- Comparativement aux répondantes qui n'avaient pas envisagé d'entreprendre une carrière dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction, une plus grande proportion des répondantes qui avaient envisagé d'entreprendre ces carrières étaient plutôt

03 CHOIX DE CARRIÈRES DANS LA CONSTRUCTION DES JEUNES FEMMES

ou fortement d'accord que ces emplois offrent la possibilité de recevoir une formation en occupant un emploi rémunéré (97 % contre 81 %), une sécurité d'emploi (75 % contre 53 %) et des possibilités d'obtenir des heures de travail flexibles (63 % contre 45 %).

- Comparativement aux répondantes qui n'avaient pas envisagé d'entreprendre une carrière dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction, une plus grande proportion des répondantes qui avaient envisagé d'entreprendre ces carrières étaient plutôt ou fortement d'accord que les femmes et les hommes ont le même talent pour les emplois en gestion de la construction (77 % contre 81 %).
- Comparativement aux répondantes qui n'avaient pas envisagé d'entreprendre une carrière dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction, un plus fort pourcentage des répondantes qui avaient envisagé d'entreprendre ces carrières croyaient aussi qu'il n'y a pas beaucoup d'employeurs dans le secteur de la construction qui veulent engager des femmes (86 % contre 72 %), qu'il est difficile pour les femmes de réussir dans des emplois à prédominance masculine (78 % contre 65 %) et que le travail dans la construction peut être dangereux (97 % contre 88 %).
- Certaines constatations étaient importantes pour les répondantes qui pourraient envisager une carrière en gestion de la construction dans l'avenir, comparativement à celles qui estimaient qu'il était improbable qu'elles envisagent ces options. Une plus grande proportion des répondantes qui estimaient qu'il était très probable qu'elles envisagent ces carrières étaient plutôt ou fortement d'accord que les femmes et les hommes ont le même talent pour les emplois en gestion de la construction (97 % contre 85 %), qu'il n'y a pas beaucoup d'employeurs dans le secteur de la construction qui veulent engager des femmes (86 % contre 68 %) et qu'il est difficile pour les femmes de réussir dans des emplois à prédominance masculine (84 % contre 65 %).
- On constate qu'en comparaison des répondantes qui n'avaient pas envisagé d'entreprendre une carrière dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction, une plus petite proportion de celles qui avaient envisagé ces carrières étaient plutôt ou fortement d'accord que les femmes sont bien rémunérées dans ces emplois (42 % contre 73 %). Un pourcentage beaucoup plus faible des répondantes ayant la plus grande probabilité d'entreprendre une carrière dans la construction croyaient que les femmes sont bien rémunérées.
- Comparativement aux répondantes ayant la moins grande probabilité d'entreprendre une carrière dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction, une plus grande proportion de celles ayant la plus grande probabilité d'entreprendre ces carrières étaient plutôt ou fortement d'accord qu'il y a beaucoup d'emplois dans la construction pour les femmes dans leur environnement (entre 52 % et 56 % ou entre 28 % et 30 %), que le secteur offre aux femmes de bonnes possibilités d'avancement (72 % contre 43 %) et que le travail dans le domaine de la construction n'est pas difficile physiquement pour les femmes (entre 58 % et 68 % contre 22 %).

3.5.5.1 Opinion des femmes par rapport aux compétences et aux aptitudes pour les carrières dans la construction

Une proportion beaucoup plus grande des répondantes qui avaient envisagé ou pourraient envisager une carrière dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction croyaient qu'elles avaient les compétences ou les aptitudes nécessaires, comparativement à celles qui n'avaient pas envisagé ces carrières ou n'envisageraient probablement pas ces options.

- Quatre-vingts pour cent (80 %) des répondantes qui avaient envisagé une carrière dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction croyaient qu'elles avaient les compétences et les aptitudes nécessaires, contre seulement 22 % de celles qui n'avaient jamais envisagé ces options.
- Une proportion beaucoup plus grande des répondantes ayant la plus grande probabilité d'envisager une carrière dans les métiers de la construction (88 %) ou des emplois en gestion de la construction (80 %) pensaient qu'elles avaient les compétences et les aptitudes nécessaires, contre seulement 19 % et 18 %, respectivement, de celles qui estimaient qu'il était improbable qu'elles envisagent ces carrières.

3.5.5.2 Femmes ou membres de la famille dans la construction

- La plupart (72 %) des répondantes qui travaillaient dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction avaient un membre de la famille dans la construction, contre 44 % de celles qui ne travaillaient pas dans le secteur de la construction. Un plus fort pourcentage (61 %) des répondantes qui avaient envisagé une carrière dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction connaissaient une femme ou un membre de la famille qui travaillait dans la construction (60 %), comparativement aux répondantes qui n'avaient pas envisagé ces carrières (40 %).
- Parmi les répondantes ayant la plus grande probabilité d'entreprendre une carrière dans la construction :
 - 42 % connaissaient une femme qui travaillait dans les métiers;
 - 53 % connaissaient une femme qui travaillait en gestion de la construction;
 - 54 % avaient un membre de la famille dans les métiers de la construction;
 - 55 % avaient un membre de la famille qui travaillait en gestion de la construction.

3.5.5.3 Information et encouragement

- La moitié (52 %) des jeunes Canadiennes qui ont répondu au sondage n'avaient jamais reçu d'information à propos des débouchés pour les femmes dans les métiers ou les emplois en gestion de la construction. La majorité (entre 68 % et 78 %) n'avaient été ni encouragées ni découragées d'entreprendre une carrière dans la construction.
- Les répondantes qui avaient reçu de l'information étaient aussi plus susceptibles d'avoir reçu de l'encouragement. Presque trois quarts (70 %) des répondantes qui avaient reçu de l'information sur les carrières dans la construction avaient aussi reçu de l'encouragement, alors qu'une majorité semblable de celles qui n'avaient reçu aucune information (69 %) n'avaient pas reçu d'encouragement.
- L'attrait des carrières dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction était lié au fait que les répondantes avaient ou non reçu de l'information à propos de ces carrières. Plus de la moitié (59 %) des répondantes qui ont indiqué que les carrières dans les métiers de la construction étaient passablement ou très attrayantes avaient reçu de l'information à propos de celles-ci, contre environ un quart (27 %) de celles qui ont indiqué que ces carrières étaient très peu ou pas du tout attrayantes.

03 CHOIX DE CARRIÈRES DANS LA CONSTRUCTION DES JEUNES FEMMES

- Les répondantes qui travaillaient déjà dans la construction, celles qui avaient envisagé ces carrières et celles ayant la plus grande probabilité d'envisager ces options étaient beaucoup plus susceptibles d'avoir reçu de l'information ou de l'encouragement, comparativement à celles qui ne travaillaient pas dans ce secteur, ne trouvaient pas ces carrières attrayantes, n'avaient pas envisagé d'entreprendre ces carrières et qui avaient la moins grande probabilité d'envisager ces options.
- Une grande majorité des répondantes qui travaillaient dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction avaient reçu de l'information (85 %) à propos de ces carrières ou de l'encouragement (63 %) à entreprendre celles-ci, contre moins de la moitié de celles qui ne travaillaient pas dans ce secteur (42 % et 34 %, respectivement).
- Environ deux tiers des répondantes qui avaient envisagé de travailler dans la construction avaient reçu de l'information (63 %) ou de l'encouragement (62 %) à entreprendre une carrière dans la construction, comparativement à celles qui avaient la moins grande probabilité d'envisager ces options (35 % et 25 %, respectivement).
- Un pourcentage plus élevé des répondantes ayant la plus grande probabilité d'envisager une carrière dans les métiers de la construction (63 %) ou des emplois en gestion de la construction (59 %) avaient reçu de l'information à propos des débouchés dans le secteur, comparativement à celles qui n'avaient pas envisagé ces carrières. Un plus faible pourcentage des répondantes ayant la moins grande probabilité d'entreprendre ces carrières avaient reçu de l'information (36 % et 35 %, respectivement).
- Deux tiers des répondantes ayant la plus grande probabilité d'entreprendre une carrière dans les métiers de la construction (64 %) ou des emplois en gestion de la construction (65 %) avaient reçu de l'encouragement à entreprendre une carrière dans ce secteur. La majorité des répondantes ayant la moins grande probabilité d'entreprendre ces carrières n'avaient reçu aucun encouragement à envisager celles-ci (72 % ou 74 %, respectivement).

Sources d'information à propos des carrières dans la construction

- Environ un cinquième des répondantes qui avaient reçu de l'information à propos des carrières dans la construction l'avaient obtenue de sources informelles telles que des amis (22 %), les médias (22 %), des personnes travaillant dans le secteur (19 %), les parents (15 %) et les membres de la famille (15 %).
- En ce qui concerne l'information provenant d'autres sources, un plus faible pourcentage des répondantes avaient reçu de l'information de conseillers en orientation au secondaire (11 %) et de conseillers dans un service d'orientation pour adultes, un collège ou une université (7 %), ce qui indique que les élèves ne sont pas renseignées sur les options qui s'offrent à elles par les voies scolaires traditionnelles.
- Les répondantes qui avaient un membre de la famille (57 %) ou connaissaient une femme (57 %) qui travaillait dans la construction étaient plus susceptibles d'avoir reçu de l'information à propos des débouchés dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction que celles qui n'avaient pas de telles relations (38 % et 31 %, respectivement).

Sources d'encouragement à entreprendre une carrière dans la construction

- Pour les répondantes qui avaient reçu de l'encouragement à entreprendre une carrière dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction, les trois sources les plus fréquentes étaient les gens qui travaillaient dans le secteur de la construction, les médias et une offre d'emploi ou de formation en construction.
- Les sources d'encouragement les moins souvent mentionnées étaient les enseignants, les salons de l'emploi au secondaire, au collège et à l'université, les présentations sur le

secteur, les programmes de mentorat, et les conseillers en orientation au secondaire, au collège, à l'université ou dans la communauté. Les conseillers en orientation figuraient parmi les sources d'encouragement les moins fréquentes, ce qui met encore une fois en évidence le fait que les élèves ne sont pas encouragés à envisager toutes les options.

3.6 Conclusion

Les résultats du Sondage de 2008 sur les femmes dans la construction du Conseil sectoriel de la construction peuvent aider à élaborer des stratégies visant à rendre les carrières dans le secteur de la construction plus attrayantes pour les filles et les jeunes femmes. Un objectif clé du sondage consistait à évaluer le nombre de femmes que les efforts de recrutement déployés par le secteur de la construction pourraient permettre d'attirer. Sept pour cent (7 %) des 1 290 femmes qui ont répondu au sondage travaillaient déjà dans la construction, soit dans les métiers ou dans des emplois en gestion. Environ un quart des 1 197 Canadiennes (âgées de 18 à 34 ans) qui ne travaillaient pas dans le secteur de la construction avaient envisagé une carrière dans le secteur à un moment donné. Pour 13 % des répondantes, il y avait une certaine probabilité qu'elles envisagent une carrière dans les métiers et pour un cinquième (19 %) d'entre elles, il était probable qu'elles envisagent une carrière en gestion de la construction. Lorsqu'on combine ces deux groupes, 23 % des répondantes qui ne travaillaient pas dans la construction ont indiqué qu'il était au moins légèrement probable (18 % ont indiqué qu'il était passablement ou très probable) qu'elles envisagent une carrière dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction, une proportion plus grande ayant exprimé un intérêt pour les emplois en gestion. Cette importante constatation indique qu'un nombre considérable de jeunes femmes pourraient souhaiter travailler dans la construction si elles recevaient de l'information et de l'encouragement.

La majorité des répondantes qui pourraient probablement envisager une carrière dans la construction avaient reçu de l'information à propos du secteur et/ou de l'encouragement à entreprendre une carrière dans la construction. Les amis, les médias, les parents et le secteur lui-même étaient les sources d'information les plus fréquentes. On peut en déduire que les efforts promotionnels déployés par le secteur ont un certain effet, même si la moitié des jeunes femmes faisant partie de l'échantillon n'avaient jamais reçu d'information sur les carrières dans la construction.

Toutefois, un nombre étonnamment bas de femmes (seulement un quart) pensaient que les femmes sont bien rémunérées dans les métiers ou les emplois en gestion de la construction, ce qui signifie que les femmes font des choix de carrière sans connaître les données exactes. Compte tenu de ces chiffres et de la proportion des répondantes qui n'avaient jamais reçu d'information sur le secteur ou de l'encouragement à entreprendre une carrière dans la construction, il est possible qu'un plus grand nombre de femmes puissent être intéressées par ces carrières que ce qu'indique le pourcentage de répondantes ayant déclaré qu'il était probable qu'elles envisagent ces carrières dans l'avenir.

La majorité des jeunes femmes ont indiqué que les éléments suivants étaient des facteurs influents :

- le plaisir à accomplir les tâches;
- une carrière qui correspond aux compétences et aux aptitudes;
- la rémunération;
- la sécurité à long terme;
- les avantages sociaux;
- la formation au travail.

03 CHOIX DE CARRIÈRES DANS LA CONSTRUCTION DES JEUNES FEMMES

Au moins la moitié des répondantes ont convenu que les facteurs suivants avaient de l'influence :

- le traitement équitable des femmes;
- les possibilités d'avancement;
- les heures de travail flexibles;
- la possibilité de recevoir une formation au travail;
- la représentation équitable des femmes;
- le prestige de l'emploi;
- la possibilité d'être un modèle.



Les résultats des entrevues auprès des sources du secteur et des groupes de discussion organisés avec des femmes qui travaillaient dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction (Section 6) ont permis d'établir si le milieu de travail de la construction est capable de répondre aux attentes.

Le sondage a donné lieu à une autre constatation importante, à savoir que plus des trois quarts des jeunes femmes qui avaient envisagé une carrière dans la construction estimaient qu'elles avaient le talent ou les aptitudes nécessaires, mais l'inverse était aussi vrai pour les répondantes qui n'avaient jamais envisagé ces carrières. Il est bien connu que la plupart des jeunes femmes n'ont pas l'occasion d'acquérir des compétences en construction. La fermeture des ateliers des écoles secondaires dans de nombreuses provinces restreint les occasions qu'ont les jeunes d'explorer ces aptitudes. Si un plus grand nombre de jeunes femmes pouvaient profiter de ces occasions, le bassin de femmes ayant indiqué qu'elles envisageraient probablement ces carrières pourraient peut-être s'accroître.

La recherche a aussi fait ressortir que près de deux cinquièmes des répondantes qui travaillaient dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction avaient terminé des études postsecondaires. Un cinquième d'entre elles détenaient un diplôme collégial, 15 % avaient un diplôme universitaire de premier cycle et 4 % possédaient un diplôme universitaire d'études supérieures. Encore un cinquième des répondantes avaient suivi quelques cours collégiaux ou universitaires. Ces constatations et les résultats d'autres recherches font ressortir que les parcours vers l'emploi dans le secteur de la construction sont multiples. Le secteur ne devrait pas rejeter ou sous-estimer les étudiants qui font des études collégiales et universitaires en tant que cibles pour le recrutement. Le secteur de la construction a tendance à mettre l'accent sur les jeunes pour la promotion des carrières dans la construction. Les jeunes de l'élémentaire et du secondaire constituent clairement un important bassin de main-d'œuvre, tout comme les étudiants des niveaux collégiaux et universitaires et les personnes qui n'ont pas fait d'études postsecondaires. Les constatations faites à partir du sondage laissent entendre que le recrutement devrait aussi cibler ces groupes, puisque d'autres recherches ont révélé que, pour certaines personnes, le travail dans les métiers spécialisés, l'inscription à un programme d'apprentissage et l'emploi dans le secteur de la construction peuvent constituer un deuxième ou un troisième choix sur le plan scolaire ou professionnel.

La sous-représentation des femmes dans le secteur de la construction n'a pas vraiment été étudiée avant les années 1990. Au Canada et ailleurs, on reconnaît qu'accroître la participation des femmes dans la construction pourrait être avantageux pour les employeurs aussi bien que pour l'économie dans son ensemble. Toutefois, malgré les efforts soutenus déployés dans le but d'augmenter leur participation dans les métiers ou les emplois en gestion de la construction, les Canadiennes continuent d'être sous-représentées dans ces carrières. La présente section du rapport met l'accent sur le travail qui est effectué au Canada en vue d'accroître la participation des femmes dans le secteur de la construction, tout en tenant compte des recherches connexes menées dans d'autres régions du monde.

L'analyse économétrique présentée par Moss (2004) a transféré le fardeau du changement, qui reposait sur les choix des filles et des femmes, aux employeurs, dont les pratiques d'embauche et d'emploi, selon l'auteur, favorisent la ségrégation selon le genre et évitent d'investir dans des mesures qui permettraient de régler le problème. Moss soutient aussi que le pourcentage de femmes dans un milieu de travail peut donner une idée du traitement que leur réservent les employeurs. Selon lui, blâmer les choix faits par les femmes pour la perpétuation de la ségrégation selon le genre, constitue « une interprétation erronée qui ne tient pas compte du fait que ces choix sont dictés par une discrimination historique ». Il avance encore que des interventions en matière de politiques et de réglementation qui augmentent la responsabilité des employeurs sont nécessaires afin de promouvoir la discrimination positive et la réforme du milieu scolaire. Moss fait essentiellement valoir que les tendances en matière de recrutement et de maintien dans les domaines faisant l'objet de ségrégation selon le genre changeront uniquement si le milieu de travail commence vraiment à tenir compte des besoins des femmes.

Les obstacles qui entravent la participation des femmes dans la construction ont été étudiés et discutés abondamment au cours des deux dernières décennies, au Canada et dans d'autres pays industrialisés tels que les États-Unis, l'Australie et le Royaume-Uni. Des politiques et des études récentes laissent entendre que des obstacles bien connus à la participation des femmes dans les sciences, les métiers et les technologies contribuent à la ségrégation professionnelle dans les métiers spécialisés, les programmes d'apprentissage, les professions telles que le génie et, de façon plus générale, le secteur de la construction.

On peut avancer que les mêmes obstacles restreignent aussi l'impact des initiatives visant à accroître le taux de participation des femmes. La présente section du rapport traite aussi des principaux obstacles qui, croit-on, limitent l'attrait des femmes pour les emplois dans la construction et leur désir de rester dans ce secteur. Sont examinés les obstacles dans trois domaines : le recrutement, la formation, l'emploi et le milieu de travail. Bien qu'on se soit efforcé de décrire les bonnes pratiques qui permettent de surmonter tous les types d'obstacles et toutes les entraves, le présent rapport ne fournit pas une liste complète de l'ensemble des initiatives.

04 SOLUTIONS AUX OBSTACLES QUI ENTRAVENT LA PARTICIPATION DES FEMMES DANS LE SECTEUR CANADIEN DE LA CONSTRUCTION

4.1 Obstacles à la participation des femmes dans la construction

4.1.1 Recrutement

La recherche met souvent l'accent sur la difficulté, dans le domaine de la construction, d'attirer ou de recruter les filles et les femmes, et de les intéresser aux programmes d'apprentissage des métiers non traditionnels ainsi qu'aux études en science et en technologie. On estime que de nombreux facteurs limitent l'intérêt des femmes envers les professions de la construction (Thurairajah, 2007), dont la piètre image projetée par le secteur, le manque de modèles, le manque de connaissances et l'absence de conseils, le recrutement empreint de sexisme, l'influence des pairs et les mauvaises expériences à l'école.

La difficulté d'attirer les femmes dans le secteur de la construction est la raison pour laquelle les choix de carrière des filles du secondaire soulèvent tant d'intérêt. La littérature s'est intéressée un peu plus aux choix de carrière des filles qu'à ceux des femmes adultes. On comprend que les jeunes soient ciblés compte tenu des constatations qui révèlent que les apprentis au Canada sont en moyenne dans la fin de la vingtaine. Pour la majorité d'entre eux, un programme d'apprentissage ne constitue pas leur premier choix d'études ou de formation. Une étude récente des programmes d'apprentissage menée en Australie (Misko, Nguyen et Saunders, 2007) témoigne de cette situation. Le constat que les programmes d'apprentissage constituent souvent une deuxième ou une troisième option pour beaucoup de diplômés du secondaire peut avoir des implications sur le recrutement des jeunes à divers moments au cours des études postsecondaires, et sur la création de messages promotionnels qui abordent le cheminement de carrière dans une optique à plus long terme. La littérature canadienne qui traite du passage de l'école au travail révèle que 29 % des jeunes ne vont pas à l'université, au collège ou au cégep (Bezanson, 2008). Ces jeunes pourraient constituer un bassin de candidats aux programmes d'apprentissage. La disponibilité de programmes postsecondaires au Canada dans le but d'orienter ces jeunes vers l'apprentissage pourrait être améliorée (Bell et Bezanson, 2006). Une étude australienne récente (Misko, Nguyen et Saunders, 2007) a été à la base d'une recommandation proposant que la promotion de l'apprentissage se concentre sur, sans y être limitée, les étudiants qui ne vont pas au collège ou à l'université après leurs études secondaires. La même étude a aussi révélé que les étudiants estimaient que le faible salaire versé durant l'apprentissage était un élément dissuasif.

4.1.1.1 Concurrence difficile avec la campagne de promotion des études postsecondaires

Les campagnes de marketing visant à attirer les jeunes vers le secteur de la construction ou à changer l'image qu'ont les Canadiens des métiers spécialisés sont en concurrence directe avec la très forte promotion des études postsecondaires et les options de financement qu'offre ce parcours (par ex. : prêts, bourses et bourses d'études). L'avantage, voire la supériorité, des parcours scolaires postsecondaires (université et collège) est une perception bien ancrée dans la société canadienne. Le premier choix de la plupart des jeunes Canadiens en matière scolaire est l'université ou le collège. Il s'agit d'une constatation claire lorsqu'on examine les résultats du Sondage auprès des élèves du secondaire de la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire et ceux de la recherche qui a porté sur l'impact de la campagne de marketing du Forum canadien sur l'apprentissage et de Skills/Compétences Canada.

Il n'y a pas que les filles dont les objectifs scolaires et professionnels n'englobent pas le travail dans la construction et les programmes d'apprentissage. Même si une proportion légèrement plus grande de garçons que de filles du secondaire envisagent une carrière dans les métiers spécialisés, leur nombre est faible par rapport à ceux qui ont décidé de faire des études universitaires ou collégiales. Une des principales raisons de cet écart est la croyance très répandue dans la société canadienne que des études universitaires (et dans une moindre mesure un diplôme collégial) assurent de meilleures perspectives d'avenir et une plus grande prospérité (APCO, 2004; Bell et Bezanson, 2006). Ce phénomène est abordé dans un rapport sur la promotion des métiers spécialisés et de

l'apprentissage (APCO, 2004), préparé à la suite d'une campagne de marketing nationale échelonnée sur trois ans et mise en œuvre par le Forum canadien sur l'apprentissage et Compétences Canada en vue de promouvoir les carrières dans les métiers. Un des cinq facteurs clés décrits dans ce rapport qui explique la pénurie de travailleurs dans les métiers spécialisés au Canada est le suivant :

Le public, ainsi que les personnes d'influence comme les parents et le personnel enseignant, considère l'éducation universitaire comme le moyen le plus efficace – voire l'unique moyen – d'assurer un emploi rémunérateur et un avenir prometteur. Puisque le choix de faire carrière dans un métier signifie habituellement des études postsecondaires accompagnées d'une formation fournie par l'entremise d'un programme d'apprentissage, il règne une perception que ces carrières sont destinées à ceux et celles qui ne sont pas acceptés à l'université. C'est en raison de ce mythe que de nombreux parents et éducateurs encouragent fortement les jeunes à fréquenter l'université plutôt que le collège. Ils ne se doutent pas que la formation pour les carrières spécialisées peut, en réalité, être hautement spécialisée et bien souvent nécessiter des compétences intellectuelles ainsi qu'au niveau de la créativité et de la résolution de problèmes. La formation s'effectue habituellement en stages et offre par ailleurs la possibilité d'être rémunéré en cours de formation, ce qui se traduit par une dette moins grande par rapport à la dette universitaire. Par conséquent, les études collégiales portent leurs fruits plus rapidement ce qui, ironie du sort, aborde favorablement la question de rétribution financière que recherchent principalement les gens dans leur choix de carrière (APCO, 2004).



Il vaut la peine de se demander si les campagnes de marketing visant à promouvoir les métiers spécialisés, aussi élaborées et ambitieuses soient-elles, ont un impact assez fort pour influencer une société qui valorise autant les études postsecondaires, et qui associe les métiers et les programmes d'apprentissage à des niveaux de réalisation et à un statut social inférieurs. En outre, les campagnes de marketing qui font la promotion des métiers sont en concurrence directe avec le mouvement très fructueux de promotion des études postsecondaires, lequel utilise le réseau des écoles secondaires pour disséminer l'information. Un dernier avantage en faveur des études postsecondaires est le fait :

qu'il existe des chemins d'accès et des ententes d'articulation entre les collèges et les universités, dont les programmes d'apprentissage bénéficient rarement. On pourrait comparer la situation à des « voies parallèles » le long desquelles sont offerts les programmes d'apprentissage ainsi que les autres options d'études et de formation postsecondaires (Charnow et al., 2006).

L'Ontario Workforce Shortage Coalition (2008) a réclamé que les chemins vers à l'apprentissage et la mobilité vers les programmes postsecondaires soient améliorés.

04 SOLUTIONS AUX OBSTACLES QUI ENTRAVENT LA PARTICIPATION DES FEMMES DANS LE SECTEUR CANADIEN DE LA CONSTRUCTION

4.1.1.2 Intérêt limité envers les carrières dans la construction

Les défis à relever en matière de recrutement des jeunes femmes pour les carrières dans la construction et, plus précisément, pour les programmes d'apprentissage, sont bien connus. Ils découlent en grande partie de l'intérêt limité de la plupart des filles du secondaire à l'endroit de ces carrières et des professions telles que le génie. Cette situation a déjà été expliquée dans le passé par des études qui ont révélé que les filles et les femmes choisissent leurs carrières en fonction de critères différents de ceux des garçons. Des recherches récentes ont contredit cette affirmation, et révélé que les filles et les garçons s'appuient sur des raisons semblables (telles que la rémunération, la sécurité d'emploi et les avantages sociaux) pour prendre des décisions d'études et de carrière. Toutefois, on continue de signaler certaines différences dans les choix de carrière des garçons et des filles. Par exemple, les recherches indiquent que les filles continuent d'associer le travail dans de nombreux métiers spécialisés avec la saleté et les risques physiques (Cumming, 1997; New Zealand Council for Education Research, 2008; Thiessen, 2002).

Par ailleurs, de multiples sources attestent que la plupart des élèves du secondaire des deux sexes qui ont répondu au Sondage auprès des élèves du secondaire de la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire visent un diplôme universitaire ou un diplôme collégial. Seulement une petite minorité des répondants ont indiqué qu'ils souhaitaient suivre une formation de métier. Il est probable que cet intérêt limité soit lié à plusieurs autres facteurs tels que l'influence des parents, des enseignants et des conseillers, l'image négative des métiers, un manque d'information ainsi que l'existence de modèles et de mentors, pour n'en nommer que quelques-uns.

4.1.1.3 Influence parentale

La plupart des parents des jeunes du secondaire qui ont répondu au Sondage auprès des élèves du secondaire de la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire s'attendaient que leurs enfants obtiennent un diplôme universitaire ou collégial, alors que peu d'entre eux prévoyaient que leurs enfants s'inscrivent à un programme d'apprentissage d'un métier spécialisé. Un plus grand nombre de parents d'élèves qui prévoyaient obtenir un diplôme universitaire ou collégial appuyaient les objectifs de leurs enfants, comparativement aux élèves qui voulaient suivre un programme d'apprentissage. Des données comparatives à propos du soutien des parents à l'endroit des enfants qui s'intéressent aux sciences et à la technologie ne sont pas disponibles pour le moment.

L'analyse des données secondaires du Sondage auprès des élèves du secondaire a révélé qu'un des facteurs qui permet de prédire les décisions des élèves à propos des études postsecondaires (lesquelles peuvent influencer les décisions de carrière qui seront prises plus tard) est le niveau de scolarité et la profession des parents. Les parents qui avaient fait des études universitaires ou collégiales étaient très susceptibles de s'attendre à ce que leurs enfants atteignent le même niveau de scolarité qu'eux. Cette constatation a été reprise dans une récente étude australienne (Misko, Nguyen et Saunders, 2007) qui a examiné les facteurs liés aux décisions scolaires et aux attitudes par rapport aux programmes d'apprentissage de 1 600 élèves de la 10^e à la 12^e année et de 800 jeunes apprentis en formation. Cette étude a indiqué que 80 % des apprentis avaient discuté du programme d'apprentissage avec leurs parents. Si les attentes parentales entravent la discussion des options scolaires et professionnelles, il est possible qu'une approche directe auprès des parents et des jeunes afin de valoriser les carrières dans les métiers spécialisés n'entraîne pas beaucoup de changement.

4.1.1.4 Image négative

Les spécialistes canadiens du perfectionnement professionnel Bell et Bezanson (2006) ont indiqué que les principaux obstacles qui entravent la participation dans les métiers semblent être les perceptions négatives de ces carrières et la méconnaissance de l'option que constituent les programmes d'apprentissage. Il a été proposé que le gouvernement prenne les devants en vue de changer la perception de l'apprentissage, en adoptant le modèle pour la formation des effectifs de la fonction publique (Braundy, 2004; Ontario's Workforce Shortage Coalition, 2008). L'Ontario Workforce Shortage Coalition propose que des changements soient apportés au programme

d'études de la maternelle jusqu'aux études postsecondaires, de façon à intégrer la théorie à une formation pratique et la science aux technologies appliquées, et à récompenser les élèves qui réussissent à s'adapter à différents modes d'apprentissage. Ces changements pourraient être positifs pour les apprenants en général, mais il est toujours possible qu'ils n'influencent pas l'attitude générale de la population envers les programmes d'apprentissage de métiers spécialisés. Les programmes d'apprentissage et les emplois dans la construction sont largement perçus comme étant « sales », « difficiles » et de statut inférieur. Cette perception est souvent attribuée au manque d'information et à la méconnaissance; plusieurs études ont révélé que les jeunes Canadiens en particulier manquaient d'information à propos des emplois dans les métiers spécialisés (Forum canadien sur l'apprentissage, 2004a, 2004b; Fielden et al., 2000; Armour, Carmody, Clark, Manicom et Nicol, 2001).

Des chercheurs canadiens ont aussi examiné les attitudes des élèves masculins et féminins du secondaire à l'endroit des carrières en génie. Anderson, Gilbride et Stewart (2006, 2003) ont fait des recherches en vue de comprendre et d'influencer les attitudes et les perceptions à l'égard du génie d'élèves du secondaire dans la région du Grand Toronto. La recherche a été rendue possible grâce au programme *Discover Engineering* de l'université Ryerson, dans le cadre duquel des membres féminins du corps professoral en génie et du personnel, et des étudiantes tiennent des ateliers mixtes dans des écoles secondaires, afin d'initier au génie les élèves de la 9^e à la 12^e année. Leur étude intitulée *Image of Engineering* (2006), effectuée entre 2002 et 2005, englobait presque 4 000 élèves de la région de Toronto, dont 56 % étaient des filles. L'étude a révélé que la connaissance qu'avaient les élèves du génie était souvent erronée, et que deux tiers des élèves masculins contre seulement 10 % des élèves féminins étaient intéressés par une carrière en génie.

Dans cette étude, les chercheurs étaient particulièrement découragés de constater que les élèves des deux sexes qui avaient une meilleure connaissance du génie croyaient quand même qu'il ne s'agissait pas d'un domaine pour les femmes. Les chercheurs ont conclu que même si des initiatives telles que le programme *Discover Engineering* peuvent aider à réfuter les mythes, il est improbable qu'elles permettent de surmonter complètement les préjugés entretenus à l'égard de la poursuite d'une carrière en génie par les femmes.

4.1.1.5 Manque d'information

La campagne de marketing nationale de trois ans mise en œuvre par le Forum canadien sur l'apprentissage et Skills/Compétences Canada (2004) en vue de promouvoir les métiers spécialisés et l'apprentissage a visé à sensibiliser davantage la population et à diffuser de l'information à propos de ces possibilités de carrière. Le fait que peu d'élèves du secondaire choisissent l'apprentissage comme cheminement professionnel est souvent attribué en partie au fait que les jeunes et leurs parents manquent d'information à propos des débouchés et des salaires dans la construction. Par exemple, le revenu médian d'une compagne dans un métier à prédominance féminine est de 29 371 \$ (coiffure, cuisine, etc.), tandis que dans un métier à prédominance masculine tel que la plomberie ou le soudage, le revenu médian est de 52 305 \$ (Insightrix Research Inc., 2007).

La consultation des jeunes Canadiens révèle qu'ils manquent d'information à propos de l'éventail d'options qui s'offrent à eux et qu'ils aimeraient recevoir davantage d'information de ce genre sur une période suffisamment longue pour qu'ils puissent faire des choix plus éclairés (de Broucker, 2006, dans Bezanson, 2006). Il semblerait que la promotion des études collégiales et universitaires remplace presque la planification de carrière, malgré le fait qu'environ 29 % des jeunes passent directement de l'école secondaire au marché du travail (Bezanson, 2006).

Un manque d'information semblable à propos de l'apprentissage est aussi constaté ailleurs. En Australie, 15 % des jeunes qui ont répondu au sondage ont déclaré qu'ils manquaient d'information à propos des programmes d'apprentissage et indiqué qu'il s'agissait d'une des principales raisons pour lesquelles ils ne s'étaient pas inscrits à ceux-ci (Misko, Nguyen et Saunders, 2007). Outre le manque d'information, la plupart des élèves n'avaient pas l'expérience pratique procurée par les

04 SOLUTIONS AUX OBSTACLES QUI ENTRAVENT LA PARTICIPATION DES FEMMES DANS LE SECTEUR CANADIEN DE LA CONSTRUCTION

cours de science, de métiers et de technologie. En Autriche, afin de garantir que les jeunes pourront acquérir cette expérience, il est obligatoire pour tous les élèves, dans certaines écoles secondaires, de suivre des cours d'initiation aux métiers spécialisés.

La diffusion de l'information dans le but d'améliorer les liens entre l'offre et la demande de jeune main-d'œuvre (passage de l'école au travail) a suscité de l'intérêt au Canada et fait récemment l'objet de recherches (Brisbois, Orton et Saunders, 2008; Orton et Harvey, 2008; Saunders, 2008). La récente campagne de marketing mise en œuvre par le Forum canadien sur l'apprentissage et Skills/Compétences Canada a visé à renseigner davantage la population sur l'apprentissage et les carrières dans les métiers spécialisés. L'évaluation de l'impact de la campagne a révélé que 73 % des jeunes qui ont répondu au sondage après celle-ci ont indiqué que leur connaissance des métiers spécialisés avait augmenté, même si seulement 25 % des jeunes et un tiers de leurs parents (36 %) avaient indiqué qu'ils connaissaient toutes les options de carrière qui s'offraient à eux dans les métiers spécialisés. Un très faible pourcentage des parents (11 %) ou des jeunes (16 %) ont indiqué qu'ils croyaient que les métiers spécialisés étaient peu rémunérés, alors que 66 % des parents et 47 % des jeunes ont déclaré qu'ils pensaient que les métiers spécialisés procuraient un niveau de vie au-dessus de la moyenne. Par ailleurs, l'objectif de la campagne n'était pas de déterminer si le fait de fournir de l'information avait aidé la population à mieux comprendre les options de carrière ou influencé les décisions des jeunes et des parents à propos des études et de l'emploi.

4.1.1.6 Influence des conseillers en orientation et des enseignants

Les conseillers en orientation sont chargés de diffuser l'information aux élèves à propos des options scolaires et professionnelles, et de les aider à prendre des décisions éclairées. Toutefois, la récente étude des obstacles à l'apprentissage au Canada menée par le Forum canadien sur l'apprentissage (FCA) a révélé que les conseillers en orientation figurent parmi les personnes qui, tout comme les parents et les jeunes, manquent d'information à propos des métiers spécialisés. S'ils n'ont pas ces renseignements, il est raisonnable de conclure qu'ils manquent aussi d'information à propos des défis et du soutien offert aux femmes qui veulent entreprendre une carrière dans une profession non traditionnelle dans le secteur de la construction.

L'analyse des données secondaires du Sondage auprès des élèves du secondaire de la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire a révélé que moins de 15 % des élèves (masculins ou féminins) ont indiqué qu'un conseiller en orientation avait influencé leurs décisions à l'égard des options postsecondaires. La même constatation a été faite pour les enseignants, alors que seulement un cinquième des élèves ont indiqué que les enseignants avaient influencé leurs choix scolaires. Plus de la moitié (60 %) des apprentis qui ont répondu au Sondage auprès des apprentis du FCA ont indiqué qu'ils n'avaient reçu aucun conseil en rapport avec leur décision d'entreprendre un apprentissage, que ce soit de la part d'un enseignant du secondaire ou d'un conseiller en orientation. Toutefois, un faible pourcentage des apprentis ont indiqué que les conseils qu'ils avaient reçus d'un conseiller en orientation (14 %) ou d'un enseignant (18 %) avaient influencé positivement leur décision d'entreprendre un apprentissage. Un très faible pourcentage des apprentis ont fait état d'une influence négative de la part d'une quelconque source de conseils. Ces constatations laissent entendre que les conseillers en orientation n'exercent pas une influence de premier plan sur la majorité des décisions des jeunes en matière d'études et de carrière.

D'autres sources font état d'une influence négative de la part des conseillers en orientation. Ainsi, une récente recherche effectuée par le Forum canadien sur l'apprentissage a étudié les obstacles à l'accès et à la réussite des programmes d'apprentissage, et souligné que « plusieurs conseillers en orientation ont souvent une perception négative de l'apprentissage, ce qui cache une méconnaissance de la complexité de ce travail, du degré de difficulté de la matière enseignée » (Forum canadien sur l'apprentissage, 2004a). Des constatations similaires ont été faites dans d'autres études, lesquelles indiquaient que les conseillers en orientation, eux-mêmes titulaires d'un diplôme universitaire, n'ont pas tendance à promouvoir les carrières dans certains secteurs

d'activité ou dans les métiers spécialisés. Trois études très récentes effectuées en Autriche, en Nouvelle-Zélande et en Australie aboutissent aux mêmes conclusions, à savoir que les enseignants et les conseillers en orientation ont tendance à reproduire les préjugés sexistes qui détournent les filles des métiers spécialisés et de l'apprentissage, véhiculant les stéréotypes sexuels par les voies de transmission de l'information sur les carrières.

4.1.1.7 Absence de modèles et de mentors

Il est généralement reconnu que l'absence de modèles féminins visibles dans les métiers spécialisés perpétue les stéréotypes sexuels par rapport à la place des femmes dans la construction. Afin de recruter davantage de femmes dans les métiers spécialisés, la Saskatchewan Apprenticeship and Trades Certification Commission (2007) a recommandé qu'on augmente le nombre de modèles féminins dans les écoles en embauchant des femmes pour les cours de métiers et en donnant l'occasion aux femmes qui travaillent dans les métiers de faire partie du milieu scolaire (ex. : faire des présentations sur les métiers dans les écoles). La Women in Leadership Foundation (Women in Leadership, 2007), dans *Recommendations and Action Plan to Attract, Recruit, and Retain Women in Construction* (voir l'Annexe O), a récemment fait des recommandations semblables.

Dans le cadre du programme *Discover Engineering* décrit précédemment, des membres féminins du corps professoral en génie et du personnel, et des étudiantes tiennent des ateliers destinés à initier les élèves du secondaire au génie. On croit que de telles mesures prises au niveau de l'école secondaire pourraient améliorer l'image qu'ont les filles des métiers spécialisés. Toutefois, il est difficile de déterminer clairement quel serait l'impact de telles mesures compte tenu des constatations faites par Anderson, Gilbride et Stewart (2006), à savoir que la connaissance du génie n'avait rien changé au fait que les élèves croyaient que le génie ne convenait pas aux femmes.

4.1.2 Études et formation

Il n'y a pas que le recrutement qui entre en ligne de compte pour accroître la participation des femmes dans les emplois et les secteurs faisant l'objet de ségrégation selon le genre, puisque d'autres défis doivent aussi être relevés sur le plan du soutien, de la réussite des programmes et du placement.

4.1.2.1 Inégalité d'accès

Le Women in Resource Development Committee (2005) appuie la constatation d'une étude effectuée à Terre-Neuve selon laquelle les programmes d'apprentissage sont plus coûteux pour les femmes que pour les hommes parce que, en raison du fait que ceux-ci ont travaillé à temps plein et qu'ils sont plus souvent admissibles à l'assurance-emploi, sont aussi plus souvent admissibles au financement de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) (Watt-Malcolm, 2005). Le Women in Resource Development Committee (WRDC) a réclamé que le gouvernement offre du financement aux apprenties afin de corriger cette inégalité.

4.1.2.2 Formation en cours d'emploi

L'étude du Forum canadien sur l'apprentissage portant sur les obstacles à l'apprentissage a soulevé des questions à propos des lacunes de la formation en milieu de travail et de la formation technique (Forum canadien sur l'apprentissage, 2004a, 2004b) par rapport à la formation dispensée dans les établissements d'enseignement, et a établi que cette différence faisait partie des principaux obstacles à la présence des femmes dans les programmes d'apprentissage. Cette constatation a été confirmée dans le cadre de recherches récentes effectuées par la Saskatchewan Apprenticeship and Trades Certification Commission (Scullen, 2008), lesquelles ont révélé une disparité entre les milieux de formation technique en établissement et les milieux de formation sur les chantiers. De plus amples recherches ont été recommandées dans le but de cerner les différences en ce qui concerne la formation dispensée dans ces deux contextes et d'élaborer des stratégies pour les corriger.

04 SOLUTIONS AUX OBSTACLES QUI ENTRAVENT LA PARTICIPATION DES FEMMES DANS LE SECTEUR CANADIEN DE LA CONSTRUCTION

4.1.2.3 Isolement, discrimination et harcèlement

Braundy fait valoir que l'autonomisation des recrues ne suffit pas à garantir que les milieux de formation et de travail peuvent accueillir les femmes. Elle affirme qu'un deuxième type d'intervention visant les personnes qui contrôlent la culture de la formation et du milieu de travail est aussi nécessaire. La sensibilisation du corps professoral, du personnel et des étudiants dans les établissements postsecondaires est essentielle pour favoriser la création d'un milieu de formation plus ouvert. À partir des résultats d'une étude sur les programmes d'apprentissage au Canada (2002), le Women in Resource Development Committee (WRDC) de Terre-Neuve-et-Labrador a recommandé qu'on améliore les programmes d'apprentissage auxquels participent les femmes en donnant une formation de sensibilisation à l'égalité des sexes, y compris aux compagnons qui dispensent 80 % de la formation d'apprentissage (2002). Le WRDC Education Centre dispense aussi une formation de sensibilisation à l'égalité des sexes aux membres du secteur (2006).



4.1.2.4 Absence de modèles et de mentors

L'absence de modèles féminins et de mentors est souvent considérée comme un facteur important par rapport à la présence des femmes dans les emplois et les programmes de formation en construction. Au Royaume-Uni, on a remis en question la valeur des modèles féminins pour accroître la participation des femmes lorsque les « gardiens » ne reconnaissent pas l'importance de faire entrer les femmes dans le secteur (Eisenberg, 1999). Ce débat a donné lieu à des recommandations visant une approche plus engagée envers le mentorat et des programmes de mentorat qui appuient le recrutement et le maintien des femmes dans les programmes de formation en construction.

4.1.2.5 Financement insuffisant

Il existe un important consensus à propos du fait que l'hésitation à fournir un financement à long terme stable aux programmes de formation destinés aux femmes engendre une telle instabilité que les programmes qui connaissent du succès cessent simplement leurs activités après quelques années (Watt-Malcolm et Braundy, 2004; Scullen, 2008; Women in Leadership Foundation, 2008; Women in Resource Development Committee, 2005). Braundy avance que l'absence d'un financement fédéral stable est un facteur important qui limite la participation des femmes dans le secteur de la construction. De nombreux programmes qui valorisaient la présence des femmes dans la construction n'existent plus. L'étude de Watt-Malcolm (2005) a révélé que certains employeurs conviennent que l'insuffisance du financement gouvernemental nuit au changement. Une étude effectuée par le Forum canadien sur l'apprentissage (2004b) dans le but d'examiner les obstacles à l'apprentissage au Canada a révélé que les coûts afférents au soutien des programmes d'apprentissage à tous les échelons (territoires, écoles secondaires, collectivités et organismes) constituent un obstacle important à la participation des femmes dans les programmes d'apprentissage. Mal financer de façon provisoire des projets pilotes ou retirer leur financement après une période de développement initiale n'aidera pas à surmonter les obstacles qui entravent l'augmentation de la participation des femmes dans le secteur de la construction.

4.1.3 Emploi

4.1.3.1 Difficulté à trouver un emploi

Les femmes qui cherchent des emplois ou des possibilités d'apprentissage dans le secteur de la construction ont souvent affaire à des employeurs qui ne veulent pas embaucher de femmes ou les soutenir dans leur apprentissage. Il est généralement reconnu que les femmes font l'objet de discrimination et de stéréotypage à l'embauche (Women in Leadership Foundation, 2008; Initiative de réduction de l'écart salarial, 2007). Une recherche effectuée par le Women in Resource Development Committee (2005) a révélé qu'à Terre-Neuve-et-Labrador, les femmes éprouvent plus de difficulté que les hommes à trouver un emploi dans les métiers, alors que seulement un cinquième des femmes contre la moitié des hommes travaillaient comme apprentis. Braundy (2004) a recommandé que des mesures d'encouragement soient instaurées afin d'appuyer l'embauche des femmes et d'autres groupes visés par l'équité en matière d'emploi.

4.1.3.2 Absence de réseaux informels

Il est reconnu depuis un certain temps que les femmes qui entreprennent des carrières dans des professions non traditionnelles n'ont pas accès aux réseaux informels dont jouissent les hommes, réseaux par l'entremise desquels la plupart des postes sont pourvus (Fielden, 2001; Andrews et Wilkins, 2003). Cela fait ressortir la nécessité de mettre sur pied des réseaux de soutien officiels afin de garantir que les femmes qui ont suivi une formation préparatoire dans les métiers de la construction pourront trouver et conserver des emplois appropriés. Deux exemples de telles initiatives sont présentés à la section suivante. Un financement soutenu de ces initiatives sera essentiel pour que les avantages se matérialisent.

4.1.4 Milieu de travail

4.1.4.1 Isolement dans un milieu de travail peu accueillant

Le Forum canadien sur l'apprentissage a établi que les milieux de travail et de formation peu accueillants constituent un obstacle important à la participation des femmes dans le secteur de la construction. La discrimination, le harcèlement et l'isolement constituent des expériences dont font souvent état les femmes dans les milieux de travail de la construction, tout comme dans les classes et durant la formation (Projet Hypatia, 2002; Manicom, Armour, Sewell et Parsons, 2004a; Manicom, Armour et Parsons, 2004b). Le harcèlement et la discrimination qui se manifestent sous forme de harcèlement sexuel ou de langage sexiste, de plaisanteries et de taquinerie constituent des problèmes bien connus, mais d'autres formes de traitement injuste sont aussi signalées (Scullen, 2008). Le rapport du Forum canadien sur l'apprentissage portant sur les obstacles à l'apprentissage fait état des défis auxquels doivent faire face les femmes dans les milieux de travail de la construction, y compris les conditions de travail non sécuritaires, notamment dans des endroits éloignés ou des camps. L'absence d'installations pour accueillir les femmes dans de tels contextes exacerbe le problème.

4.1.4.2 Embauche, salaires, avancement et maintien

Des lois sont nécessaires pour appuyer l'intégration des groupes sous-représentés dans divers secteurs de l'économie. Au Canada, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* imposent aux employeurs des responsabilités précises visant à répondre aux besoins des employés. Il n'y a pas de programmes d'équité en matière d'emploi obligatoires au Canada, même si de telles mesures ont fait leurs preuves (Conseil sectoriel de la construction, 2004a). Le Women in Resource Development Committee (WRDC) (2002) a constaté que les employeurs n'ont pas tendance à prendre les devants en matière d'équité. C'est pourquoi il faudra probablement compter sur la pression sociale pour vraiment faire changer les choses. Toutefois, le WRDC (2002) a fait valoir que les syndicats pourraient agir comme partenaires dans l'élaboration d'initiatives en matière d'équité qui viseraient à modifier les pratiques d'embauche dans le secteur de la construction.

04 SOLUTIONS AUX OBSTACLES QUI ENTRAVENT LA PARTICIPATION DES FEMMES DANS LE SECTEUR CANADIEN DE LA CONSTRUCTION

Des inégalités en matière d'embauche ont été signalées par le Forum canadien sur l'apprentissage (2004b). Des recherches effectuées par la Saskatchewan Apprenticeship and Trades Certification Commission ont fait état d'expériences récentes vécues par des femmes qui avaient surmonté de tels obstacles pour obtenir un emploi dans la construction (Scullen, 2008). Ainsi, des femmes ayant des enfants ont signalé qu'on avait mis en doute leur fiabilité en tant qu'employées.

L'égalité des chances sur le marché du travail implique une égalité d'accès à une rémunération égale, à la sécurité d'emploi et à l'avancement. Le Women in Resource Development Committee (2005) a fait état d'un écart salarial important entre les hommes et les femmes qui travaillent dans la construction, situation qui est confirmée par le FCA (2004b) ainsi que par le Congrès du travail du Canada (2008). Le taux de maintien des femmes dans le secteur de la construction est bas par rapport à celui des hommes. C'est vrai dans le cas des métiers spécialisés et du génie (Canadian Coalition of Women in Engineering, Science, Trades and Technology, 2006). Étant donné que les employeurs ne comptabilisent pas le nombre de femmes qu'ils embauchent, promeuvent et conservent à leur emploi, et ne consignent pas non plus les raisons de leur départ, il n'est pas possible d'offrir de statistiques sur l'avancement et le maintien des femmes dans la construction. Malgré cela, il est reconnu que le roulement du personnel féminin dans le secteur, l'isolement professionnel et les possibilités d'avancement limitées sont autant d'aspects qui ne favorisent pas l'augmentation de la participation des femmes. Braundy (2004) avance que les syndicats peuvent jouer un rôle clé pour soutenir le maintien des femmes dans les milieux de travail de la construction en modifiant les procédures en matière d'ancienneté et de mise à pied de façon à permettre aux femmes (qui sont souvent les dernières personnes embauchées) de rester au travail.

4.1.4.3 Manque de souplesse

Outre le sexisme systémique, la nature du travail dans le secteur de la construction constitue un obstacle pour les femmes qui sont les pourvoyeuses principales de soins aux enfants à charge. Les horaires prolongés et les heures supplémentaires pendant les périodes de pointe, le travail durant les fins de semaine et les changements de lieux de travail peuvent être fréquents dans le secteur de la construction, mais sont difficiles à gérer pour les femmes ayant des enfants qui doivent prendre des dispositions pour le transport et la garde de ceux-ci. L'acceptation des horaires prolongés est perçue comme une marque d'engagement de la part de l'employé et sans cette acceptation, les emplois risquent de devenir précaires et les promotions, improbables. Au sein du secteur, il existe un manque de compréhension généralisé en ce qui concerne les engagements afférents à la famille et au travail, ce qui peut pousser les femmes à ne pas postuler des emplois pouvant mener à des postes de direction (Prairie Research Associates, 2002; Fielden et al., 2000).

4.2 Initiatives visant à accroître la participation des femmes dans la construction

Même s'il existe des programmes dans plusieurs provinces pour soutenir le recrutement, la formation, l'emploi et le maintien des femmes dans les milieux de travail de la construction, le Canada n'a pas de stratégie nationale bénéficiant d'un financement convenable pour mettre à profit les réussites et assurer le maintien d'un soutien stable. Le Women in Resource Development Committee, la Women in Leadership Foundation (2008) et la Canadian Coalition of Women in Engineering, Science, Trades and Technology (2004) ont proposé une foule de changements visant à accroître la participation des femmes dans les métiers de la construction et les carrières en technologie. Certaines de leurs recommandations sont présentées à la section 5.

Il existe des programmes au Canada destinés à faciliter le passage de l'école au travail (Bell et Bezanson, 2006) et qui proposent des approches flexibles pour la formation dans les métiers (Solvig Norman Open School BC et Lindsay Langill Industry Training Authority, 2006). Toutefois, ces initiatives sont en majorité également applicables aux hommes et aux femmes. Les programmes qui soutiennent avec succès l'entrée des femmes dans les métiers de la construction et les

carrières en technologie illustrent que les modèles fondés sur le genre sont nécessaires et efficaces (Charnow, Lior et Wortsman, 2006).

Les exemples de bonnes pratiques décrits dans cette section font ressortir l'éventail des programmes et des mesures nécessaires. Cependant, ils témoignent aussi de la gamme de programmes en voie d'élaboration au Canada dans le but de contrer la ségrégation professionnelle dans le secteur de la construction (voir l'Annexe O pour consulter une liste d'organismes qui soutiennent les femmes canadiennes dans la construction). Pour comparer l'évolution de la situation canadienne aux changements qui surviennent à l'étranger, on trouvera des renseignements sur les efforts pertinents déployés au Royaume-Uni (Equal Opportunities Commission, 2005a, 2005b, 2006) aux annexes P et Q.



4.2.1 Recrutement

4.2.1.1 Introduction aux métiers et à la technologie pour les filles

Les deux initiatives suivantes visent à favoriser le recrutement des filles pour les métiers et le secteur de la technologie en leur fournissant plus d'information et en les exposant à ces professions. Dans les deux cas, on fournit de l'information, on présente des modèles, on propose une expérience entre filles et, en ce qui concerne les camps *Girls Exploring Trades and Technology*, on leur fait vivre une expérience pratique et on permet aux jeunes filles de se familiariser avec les habiletés nécessaires pour les métiers.

Camps *Girls Exploring Trades and Technology* (GETT)

Les camps GETT sont offerts depuis 1992 par le Saskatchewan Institute of Advanced Technology (SIAT). Ces camps d'une semaine sont proposés gratuitement aux filles de 7^e et de 8^e année de la région, et visent à initier celles-ci aux métiers industriels en leur enseignant la menuiserie et la conception par ordinateur en vue de créer et de monter des go-karts. Les camps insistent sur les choix de cours tels que les sciences, les mathématiques et les métiers au secondaire qui préparent les filles à entreprendre des carrières industrielles et techniques.

Programme *Discover Engineering*, Toronto

Le programme *Discover Engineering* de l'université Ryerson a été mis sur pied dans le but d'inciter les jeunes, surtout les filles, à entreprendre des carrières dans les sciences, la technologie ou le génie. Depuis ses débuts en 1991 sous forme de camp d'été d'une semaine à l'intention des filles du secondaire s'apprêtant à commencer l'université, le programme *Discover Engineering* a évolué et comprend maintenant une conférence d'une journée sur les carrières à l'intention des filles du secondaire et une conférence d'une journée sur les guides ainsi que des ateliers tenus dans des classes mixtes au secondaire. Le programme est donné par le corps professoral, le personnel et les étudiants en génie de l'université Ryerson. L'impact de ces initiatives est évalué sur une base continue au moyen de sondages de suivi et d'autres outils d'évaluation (Anderson et Gilbride, 2004; Zywno, Gilbride et Gudz, 1999, 2000). Entre 1996 et 2004, plus de 40 % des élèves qui ont pris part aux camps *Discover Engineering* ont décidé d'étudier le génie ou la technologie, et plus de 80 % de ceux-ci ont indiqué que le camp avait beaucoup ou moyennement influencé leur choix.

04 SOLUTIONS AUX OBSTACLES QUI ENTRAVENT LA PARTICIPATION DES FEMMES DANS LE SECTEUR CANADIEN DE LA CONSTRUCTION

- ▶ *Exposer les filles aux métiers et à la technologie (faire vivre aux filles des expériences d'initiation).*
- ▶ *Présenter aux filles des modèles provenant des métiers et du domaine de la technologie.*

4.2.2 Études et formation

4.2.2.1 Établissements d'enseignement

La Nova Scotia Hypatia Association, conjointement avec la Women's Economic Equality (WEE) Society, a étudié en profondeur les obstacles auxquels font face les filles et les jeunes femmes qui font des études postsecondaires. À partir d'entrevues effectuées auprès d'élèves du secondaire en Nouvelle-Écosse (Projet Hypatia, 2002; Manicom, Armour Sewell et Parsons, 2004a; Manicom, Armour et Parsons, 2004b), une série de recommandations ont été émises à l'intention des ministères de l'éducation, des écoles et des commissions scolaires. Des stratégies et des ressources ont été fournies en vue de faire progresser la question de l'équité entre les sexes dans les établissements d'enseignement, de faire en sorte que les milieux d'apprentissage et les programmes d'études tiennent davantage compte des femmes, de faire faire aux élèves une batterie d'exercices destinés à mettre en relief les stéréotypes sexuels au travail ainsi que de soutenir le perfectionnement professionnel destiné à donner aux enseignants les outils pour intervenir dans des situations de harcèlement fondé sur le sexe. Il a été recommandé de renforcer les liens entre les écoles secondaires et les collèges communautaires.

Dans le cadre d'une autre étude (Manicom, Armour et Parsons, 2004b), la Hypatia Association ainsi que la WEE Society ont organisé des groupes de discussion avec des étudiantes inscrites à divers programmes techniques dans un collège communautaire de la Nouvelle-Écosse. Le rapport fait ressortir un certain nombre de constatations et de recommandations, y compris l'instauration de pratiques de responsabilisation des établissements en matière d'équité des sexes, dont la collecte de données relatives au recrutement, au maintien et aux résultats des étudiants en fonction du sexe. Le rapport de recherche dresse aussi une liste de stratégies destinées à aider les établissements d'enseignement à mettre en œuvre des politiques et des pratiques relatives à l'équité entre les sexes.

- ▶ *Politiques d'équité entre les sexes*
- ▶ *Pratiques de responsabilisation des établissements (recrutement, maintien et employabilité)*

4.2.2.2 Programmes préapprentissage

Les programmes préapprentissage et d'orientation à l'intention des femmes offrent de la formation aux femmes de toutes les classes, laquelle est aussi parfois dispensée par des formatrices qui travaillent dans les métiers. Les programmes préapprentissage décrits ci-dessous sont représentatifs en ce sens qu'ils combinent les éléments suivants : des mentors, l'enseignement des compétences essentielles et des compétences améliorant l'employabilité, de la formation en classe jumelée à de la formation en milieu de travail, et parfois de l'aide au placement. Dans les programmes dits intégrés, un soutien formalisé est offert tel que la préparation au milieu du travail, le placement, le mentorat et le soutien après le placement. Certains programmes visent les femmes à faible revenu. Un certain nombre de programmes ont été élaborés pour les femmes autochtones qui souhaitent explorer les carrières dans les métiers. La British Columbia Construction Association a mis sur pied un programme – *STEP for Women* – destiné à soutenir les femmes qui veulent entreprendre une carrière dans la construction.

Plusieurs programmes préapprentissage à l'intention des femmes sont offerts un peu partout au Canada. Souvent, mais pas toujours, les programmes préapprentissage donnent aux femmes l'occasion de vivre une expérience de formation entièrement féminine. Certains de ces programmes visent des groupes précis tels que les immigrantes et les femmes autochtones. La plupart des employeurs estiment que les programmes de formation préapprentissage sont une nécessité pour

les femmes qui prévoyaient entreprendre une carrière dans les métiers de la construction. Voici des exemples de programmes préapprentissage offerts au Canada; il ne s'agit pas d'une liste exhaustive.

ACCESS trades, *Trades Discovery for Aboriginal Women*, Colombie-Britannique

Un partenariat entre l'Aboriginal Community Careers Employment Services Society (ACCESS) et le Construction Industry Training Institute (CITI) a permis l'élaboration d'un programme destiné à donner aux femmes autochtones l'occasion de découvrir les métiers spécialisés. La Greater Vancouver Urban Aboriginal Strategy a financé l'initiative. Les femmes ont suivi une formation de deux semaines sur les compétences améliorant l'employabilité, une formation de deux semaines en peinture et décoration, une formation d'une semaine sur la conduite de matériel lourd ainsi qu'une formation de trois semaines sur les métiers de la métallurgie (tuyauterie, soudage et fabrication de métaux). Elles font aussi un stage de trois semaines auprès d'un employeur et on leur donne la possibilité de faire un apprentissage dans un métier. L'objectif est d'offrir un environnement entièrement féminin sécuritaire et positif en vue de les préparer au travail dans la construction. La société ACCESS a indiqué en 2008 que 20 % des diplômées du programme ACCESS trades qui avaient un emploi étaient autochtones.

- ▶ *Le programme cible un groupe précis de femmes dont on sait qu'elles font face à des obstacles supplémentaires.*

Aboriginal Apprenticeship and Industry Training (AAIT) – Femmes dans les métiers

Le centre AAIT a été fondé en 1995 en réaction aux constatations d'un sondage qui indiquaient que les Autochtones qui travaillaient dans les métiers parvenaient rarement à obtenir un apprentissage. Une Commission de l'apprentissage et de la formation industrielle a été créée afin d'apaiser les craintes des Autochtones dans le domaine de la formation technique et dans les métiers. Le centre AAIT offre un programme appelé *Femmes autochtones dans les métiers* ainsi qu'un cours en charpenterie, un perfectionnement en mathématiques, un cours en gestion de projets, un cours d'inspecteur en bâtiment et un apprentissage en entretien de bâtiments. Le programme *Femmes dans les métiers* est un programme de six mois de niveau d'entrée offert par l'entremise de la Secwepemc Cultural Education Society (SCES), du centre Aboriginal Apprenticeship and Industry Training et de l'université Thompson Rivers, en Colombie-Britannique. Le programme est donné en partenariat avec les bandes ou les organisations locales.

- ▶ *Le programme cible un groupe de femmes précis dont on sait qu'elles font face à des obstacles supplémentaires.*
- ▶ *Partenariats communautaires*

Immigrantes

En 2008, une formation préapprentissage en charpenterie-menuiserie a été offerte aux immigrantes en Ontario. Un des organismes ontariens qui a dispensé cette formation a recruté des femmes pour un programme préapprentissage en charpenterie-menuiserie, a soutenu celles-ci durant la formation préapprentissage et leur a trouvé des emplois par la suite. Le gouvernement de l'Ontario a financé le projet, conditionnellement au placement des diplômées dans des emplois en charpenterie-menuiserie. Toutes les femmes qui ont terminé la formation préapprentissage ont été placées. Il s'agit d'un exemple de programme pilote ayant obtenu du financement uniquement pour une période déterminée. Ce qui a été mis en place au sein de l'organisme pendant la durée du programme n'a pas été exploité par la suite. Le personnel d'un des organismes auquel nous avons parlé a indiqué que les défis étaient importants, non seulement au niveau du recrutement de femmes souhaitaient recevoir la formation et du placement par la suite, mais aussi en ce qui concerne l'application d'un calendrier de financement strict qui ne tenait pas compte de ces difficultés.

- ▶ *Garantie d'emploi après la formation*

Saskatchewan Indian Institute of Technologies (SIIT) – programme *Women in Trades* (WIT)

Le programme *Women in Trades* du SIIT aide les femmes à acquérir les compétences de base pour

04 SOLUTIONS AUX OBSTACLES QUI ENTRAVENT LA PARTICIPATION DES FEMMES DANS LE SECTEUR CANADIEN DE LA CONSTRUCTION

les emplois de débutants dans le secteur de la construction résidentielle et commerciale, et à comprendre le travail inhérent aux métiers tels que la menuiserie, l'électricité, la plomberie, la peinture, la charpenterie, la pose de cloisons sèches et la couverture. Le programme de 16 semaines offre aux femmes des Premières nations un perfectionnement professionnel pratique fondé sur les travaux de cours ainsi qu'un stage d'une ou de deux semaines coordonné par un formateur en milieu de travail du SITT. Ce nouveau programme donne de très bons résultats (taux de réussite et d'emploi), son succès étant attribué à la promotion et au recrutement, aux formateurs compétents et attentifs, à l'utilisation de modèles et de conférenciers, à l'importance accordée aux connaissances élémentaires et au mentorat, à la formation en milieu de travail et au soutien continu après le programme, à un financement suffisant et au soutien du secteur.

- ▶ *Formation en milieu de travail*
- ▶ *Financement suffisant*
- ▶ *Soutien après le programme*

Women Exploring Trades and Technology, Yukon

Le programme Yukon Women in Trades and Technology (Yukon WITT) offre des cours d'initiation permettant aux femmes d'acquérir des compétences dans des métiers tels que la charpenterie-menuiserie, la peinture, l'électricité, le soudage et la tôlerie. Le programme Yukon WITT offre aussi des séances d'information aux collectivités et aux écoles du Yukon. Le gouvernement du Yukon, le Yukon College et l'organisme Yukon Women in Trades and Technology ont élaboré et mis à l'essai le programme *Women Exploring Trades and Technology* en 2006 au Yukon College. Ce programme de 16 semaines donne aux femmes l'occasion d'explorer les métiers spécialisés et d'acquérir des compétences qui les aideront à travailler efficacement dans des milieux à prédominance traditionnellement masculine. Les femmes reçoivent une initiation pratique et sont encouragées à poursuivre leur formation ou à entreprendre un programme d'apprentissage. Le nombre de demandes dépasse le nombre de places disponibles.

- ▶ *Préparation au travail dans les milieux à prédominance masculine*

Initiative de formation des femmes aux métiers spécialisés (IFFMS), Ontario

L'Initiative de formation des femmes aux métiers spécialisés (IFFMS) est menée par la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario, en collaboration avec A Commitment to Training and Employment for Women (ACTEW). L'initiative cible les femmes à faible revenu qui sont sans emploi ou sous-employées et offre un programme préapprentissage qui comprend 30 semaines de formation en classe et un placement professionnel de 20 semaines sur le lieu de travail d'employeurs locaux. Les employeurs prennent part à des activités de formation en vue de créer un milieu de travail positif pour les étudiantes; les services de mentors sont aussi fournis par l'entremise de nombreux programmes afin d'assurer leur réussite. Chaque programme offre une formation en classe et en cours d'emploi qui tient compte de la spécificité des sexes. La formation peut durer jusqu'à un an. À la fin de ce programme, les femmes sont qualifiées pour exercer un métier spécialisé et pour commencer leur apprentissage.

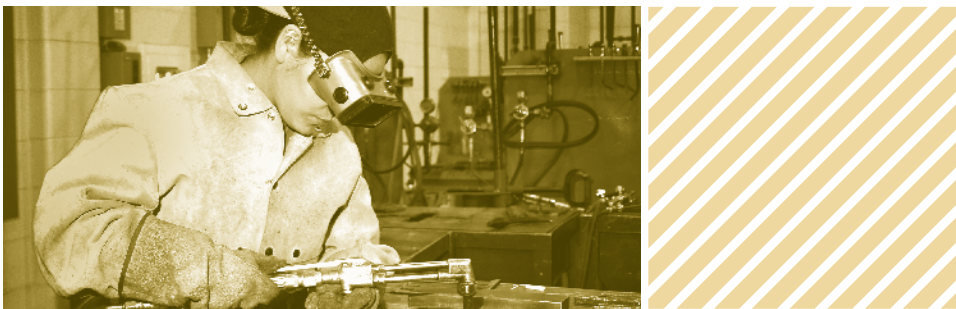
- ▶ *Formation considérable*
- ▶ *Placements professionnels prolongés*

Women's Work Training Program (WWTP)

Le *Women's Work Training Program* (WWTP) a été créé en 1995 par Saskatchewan Women in Trades and Technology (SaskWITT) avec un financement échelonné sur cinq ans. Il s'agit d'un exemple de programme fructueux qui ne s'est pas poursuivi à cause d'un manque de financement. À l'époque, le programme a conduit à la mise sur pied de la Regina Women Construction Co-op (RWCC) et a aidé des femmes à faible revenu à trouver un emploi dans le domaine de la charpenterie-menuiserie en leur permettant de travailler en vue de l'obtention d'une attestation interprovinciale de

compagnonnage. Le programme offre une formation pratique, tout en favorisant l'acquisition de connaissances élémentaires et en affaires. Le financement du programme n'a pas été renouvelé.

On estime que les composantes du programme ont grandement contribué au fait que celui-ci ait permis d'accroître le nombre de femmes inscrites en charpenterie-menuiserie dans la province. La Saskatchewan Apprenticeship and Trades Certification Commission a indiqué que le nombre d'apprenties inscrites en charpenterie-menuiserie a plus que doublé dans la province entre 1995 et 2000. Toutefois, le programme aurait davantage aidé à préparer les femmes aux examens de charpenterie-menuiserie de premier niveau qu'à faire les examens de qualification interprovinciale du Sceau rouge. Toutefois, il faut souligner que l'obtention de la certification du Sceau rouge aurait été un objectif très ambitieux, compte tenu du fait que très peu d'apprentis obtiennent cette certification au Canada.



Programmes mis en vedette

British Columbia Institute of Technology (BCIT) - *Trades Discovery Program for Women*

Le British Columbia Institute of Technology (BCIT) offre le *Trades Discovery Program for Women* depuis 1994. Ce programme à temps plein expose les femmes pendant 20 semaines aux métiers et à leurs options de carrière. Il fait appel à des formatrices (trois formateurs sur quatre sont des femmes) ayant l'expérience du secteur afin qu'elles servent de modèles, et propose un milieu de formation sécuritaire qui favorise le mentorat et un soutien continu.

Le programme a l'avantage de pouvoir compter sur le BCIT, un chef de file en Colombie-Britannique et à l'échelle nationale en matière de formation pour les métiers. D'autres programmes semblables sont offerts au Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology (SIASST) et au Southern Alberta Institute of Technology (SAIT). Le *Trades Discovery Program for Women* a permis une augmentation de la participation des femmes dans le programme de formation des métiers du BCIT (de 3 % à 10 %). Sa réussite est attribuée au fait qu'il bénéficie d'un soutien durable de la part du BCIT ainsi que de l'appui et de la reconnaissance du secteur.

- ▶ *Classes entièrement composées de femmes*
- ▶ *Formatrices*
- ▶ *Financement à long terme des programmes d'enseignement*
- ▶ *Préparation aux milieux de travail à prédominance masculine*
- ▶ *Soutien continu*

Partenaires pour bâtir l'avenir, Nouveau-Brunswick

Partenaires pour bâtir l'avenir est un projet pilote de trois ans qui a été mis sur pied en 2006 avec la collaboration de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) et du ministère de l'Éducation postsecondaire du Nouveau-Brunswick. La province n'a pas renouvelé le programme en 2009. Le programme *Partenaires pour bâtir l'avenir* offrait aux femmes bénéficiaires de l'aide sociale une initiation de dix semaines aux métiers spécialisés ainsi qu'une orientation

04 SOLUTIONS AUX OBSTACLES QUI ENTRAVENT LA PARTICIPATION DES FEMMES DANS LE SECTEUR CANADIEN DE LA CONSTRUCTION

pré-emploi et une évaluation au Collège communautaire du Nouveau-Brunswick, puis un soutien continu en ce qui concerne la formation et les frais afférents au programme d'apprentissage. Ainsi, le programme défrayait le transport et les soins dentaires à la place de l'aide sociale, et aidait ces femmes au cours de la période initiale, lorsque les programmes d'apprentissage ne leur versaient pas un salaire suffisant pour assurer la subsistance de leurs familles.

Durant les premiers cycles, le programme proposait aux participantes deux semaines de jumelage en guise d'initiation au milieu de travail. Il s'est avéré que ce n'était pas suffisant pour aider les femmes à trouver un emploi dans les métiers. Au cours du dernier cycle du projet, les trois premiers mois de travail des apprenties ont été remboursés aux employeurs. Cette période permettait aux femmes de se familiariser avec un milieu de travail.

Le programme prévoyait de l'aide financière pour la garde d'enfants, les premiers outils, les déplacements et la formation. Deux mentors fournissaient du soutien et des conseils, et le personnel du programme avait tissé des liens avec les employeurs afin de garantir que les participantes auraient des possibilités d'emploi appropriées. Le programme a continué d'offrir ce soutien jusqu'à ce que les participantes aient terminé la deuxième année de leur apprentissage, étape à partir de laquelle leurs salaires devaient avoir atteint un niveau suffisant. On s'attend à ce que le programme soit reproduit ou adapté dans d'autres provinces et d'autres régions du Canada.

- ▶ *Programme réservé aux femmes*
- ▶ *Aide transitoire aux femmes à faible revenu*
- ▶ *Salaires d'apprenti subventionné durant la période de transition*
- ▶ *Promotion des femmes et aide pour trouver un emploi d'apprentie*
- ▶ *Soutien continu*

Orientation to Trades and Technology (OTT), Terre-Neuve-et-Labrador

Le Women in Resource Development Committee (WRDC) a été créé en 1999 dans le but de sensibiliser les femmes aux débouchés s'offrant à elles dans le secteur des ressources naturelles à Terre-Neuve-et-Labrador. Le WRDC est un organisme sans but lucratif qui offre un programme de 24 semaines appelé *Orientation to Trades and Technology* sur les campus du College of the North Atlantic. Le programme offre aux femmes un environnement sécuritaire et positif dans lequel elles peuvent explorer les programmes de formation des métiers et des technologies, tout en bénéficiant d'une expérience pratique dans le secteur des ressources naturelles. Le programme comprend différents éléments, dont l'enseignement, l'acquisition de compétences essentielles, le perfectionnement personnel et professionnel, le perfectionnement pratique, l'exploration du secteur des ressources naturelles, la prospection du marché du travail et le jumelage. Le WRDC sensibilise la population à propos des obstacles qui empêchent les femmes d'entreprendre une carrière dans les métiers et encourage la mise en valeur des compétences des femmes dans le secteur des ressources naturelles par la diffusion active de politiques et la recherche.

Programme Vermilion/YWCA Skills Training

Le programme *Vermilion/YWCA Skills Training* est un programme préapprentissage à but lucratif fondé sur un partenariat entre le secteur de la construction et le YWCA de Calgary. Le principal commanditaire, Vermilion Energy Trust, a investi au départ 2,5 millions de dollars dans le programme et a fait d'autres investissements depuis ce temps. Le programme a été présenté comme un projet pilote en 2007 et il offrait une formation préapprentissage de 16 semaines. Il vise les femmes à faible revenu, lesquelles peuvent recevoir de l'aide en vertu d'autres programmes du YWCA, notamment pour l'accès au logement, à un service de garde et à un salaire suffisant.

- ▶ *Programme réservé aux femmes*
- ▶ *Partenariat entre le secteur et un organisme communautaire*

Women Building Futures, Alberta

Women Building Futures (1998) est un organisme sans but lucratif fondé en 1998 dans le but d'aider les femmes et les enfants défavorisés d'Edmonton. Le programme préapprentissage de 16 semaines comprend différents aspects : formation axée sur les compétences, formation en classe et en atelier, formation sur les connaissances élémentaires et le maintien de l'emploi, recyclage scolaire, formation sur la sécurité, expérience de travail facultative de deux semaines et placement dans les métiers. Le programme bénéficie d'un financement de 12 millions de dollars de la part de plusieurs partenaires, dont tous les paliers de gouvernement. L'organisme *Women Building Futures* (WBF) prévoit s'étendre à d'autres régions et reproduire son programme de formation dans plusieurs collèges.

Le programme comprend un volet de sensibilisation, un processus de sélection rigoureux qui permet d'éviter que les femmes inaptes aux métiers participent à la formation, le placement dans les postes d'apprenti et un volet de mentorat. Le programme est très difficile et le taux de réussite est très élevé (90 %). Les femmes sont guidées par rapport aux comportements et à la tenue vestimentaire qui leur permettront de réussir au travail. L'objectif est de former des apprenties qui deviendront des compagnes.

L'organisme WBF collabore avec de nombreux employeurs albertains qui embauchent des groupes de femmes de métiers de WBF sans même les avoir rencontrées. WBF fournit aussi aux étudiantes les services de mentors à la demande afin de les aider à faire la transition vers un nouveau poste et de permettre aux diplômées de rester en contact avec les réseaux professionnels. En 2005, l'organisme WBF a ajouté un programme, appelé *Fixit Chicks*, qui offre des services de rénovation domiciliaire, de réparation et d'entretien ainsi que des ateliers à l'intention des femmes. En 2007, le gouvernement fédéral a accordé un financement supplémentaire au programme, ce qui a permis une importante expansion, dont la construction d'installations pour la formation et de logements abordables pour les étudiantes. Certains appartements sont attribués à des mères monoparentales.

- ▶ *Programme réservé aux femmes*
- ▶ *Programme de préparation au milieu du travail et de réentraînement au travail*
- ▶ *Soutien continu aux femmes durant l'emploi*
- ▶ *Partenariat entre un organisme communautaire et le secteur*
- ▶ *Logement fourni*
- ▶ *Partenariat avec les employeurs*
- ▶ *Programme intégré*
- ▶ *Mentorat continu par le personnel du programme après la formation*

Women Unlimited, Nouvelle-Écosse

Le projet *Women Unlimited* a été lancé en 2005 par deux organisations féminines sans but lucratif bien établies ayant de l'expérience avec les programmes relatifs aux métiers et aux technologies destinés aux femmes : la Hypatia Association et la WEE Society de la Nouvelle-Écosse.⁷ Le projet *Women Unlimited* est axé sur les femmes et cible celles qui reçoivent de l'assurance-emploi ou de l'aide sociale et qui sont sorties du marché du travail depuis un certain temps. Les femmes visées par le programme sont sous-employées, manquent d'options d'avancement professionnel et ont besoin d'un revenu pour subvenir aux besoins de leurs familles.

Le projet comprend un processus de recrutement de deux à trois mois qui permet d'assurer la réussite des femmes. Le recrutement est suivi d'une phase de choix de carrière de trois mois qui donne l'occasion aux femmes de bénéficier d'un jumelage et de faire l'expérience de divers métiers et emplois du domaine de la technologie. Les étudiantes choisissent ensuite un domaine et un

⁷ Women's Economic Equality (WEE) Society : <http://weesociety.ca/index.php/site/womenunlimited/>

04 SOLUTIONS AUX OBSTACLES QUI ENTRAVENT LA PARTICIPATION DES FEMMES DANS LE SECTEUR CANADIEN DE LA CONSTRUCTION

programme. Un certain nombre de ces femmes s'inscrivent au collège à ce stade, d'autres se lancent directement sur le marché du travail et d'autres encore suivent une formation de base des adultes.

Le projet *Women Unlimited* aide les femmes à trouver du travail, à faire la transition vers un emploi et à conserver celui-ci. Il repose sur l'idée qu'un ensemble intégré de composantes et un soutien doivent être fournis de façon continue, à long terme, pour obtenir des résultats positifs. Le financement du programme a été renouvelé pour trois ans à compter de 2009.

- ▶ *Processus d'entrée exigeant (du point de vue du recrutement et du choix de carrière)*
- ▶ *Partenariat entre un organisme communautaire et un collège*
- ▶ *Partenariat entre des organismes communautaires*
- ▶ *Partenariat avec les employeurs*
- ▶ *Soutien intégré et continu, et mentorat par le personnel du projet*

4.2.3 Emploi

Le financement des programmes préapprentissage vient souvent avec la condition que les femmes qui terminent la formation reçoivent de l'aide pour trouver et conserver un emploi. Les compétences particulières nécessaires pour trouver des emplois aux femmes dans les métiers doivent être mieux cernées, et les résultats doivent être documentés et diffusés autant que possible. Il faut aussi investir davantage pour soutenir le maintien des femmes dans les milieux de travail de la construction. Une source clé qui a été contactée à propos d'un programme préapprentissage offert aux femmes par son organisme a indiqué que les syndicats n'ont pas nécessairement les compétences requises pour trouver des emplois appropriés aux femmes de métier. Il serait utile d'examiner plus en profondeur cette question et de définir de bonnes pratiques dans le domaine.

Initiative *Women in Science, Engineering, Trades, and Technology (SETT)*

La Canadian Coalition of Women in Engineering, Science, Trades and Technology a lancé l'initiative *Women in SETT* en 2003 dans le but d'engendrer le changement institutionnel nécessaire pour accroître le recrutement et le maintien des femmes en SGMT. Le centre national WinSETT sert de catalyseur. Il élabore et diffuse des outils et des connaissances spécialisées à l'intention du secteur, des établissements gouvernementaux et d'enseignement, et des femmes faisant partie d'organisations en SGMT.

- ▶ *Centre de ressources favorisant la diffusion des bonnes pratiques*

4.2.4 Milieu de travail

4.2.4.1 Plan de mise en œuvre en matière de diversité

Dans un rapport récent publié par la Hypatia Association, Armour, Carmody et Clark (2006) avançaient qu'il est important pour les employeurs du secteur de la construction de comprendre les avantages de la diversité et les liens entre celle-ci et la rentabilité. Une compilation de ressources (Armour, Carmody et Clark, 2006; Clark, Martell, Wentzell et Wheaton, 2009) a aussi été préparée afin d'aider à élaborer un plan de mise en œuvre en matière de diversité dans les milieux de travail canadiens. Un élément clé de la campagne s'apparente à l'approche intégrante adoptée pour l'équité en matière d'emploi.

Une initiative lancée à la grandeur de l'Europe en vue de promouvoir le développement et la mise en œuvre de la diversité dans le milieu de travail est en cours depuis que la Commission européenne a commencé à sonder les employeurs à propos de leurs politiques de diversité et a publié le rapport intitulé *Le cas commercial en faveur de la diversité – Bonnes pratiques sur le lieu de travail* (2005). Un nombre grandissant de documents produits par la Commission européenne font état des réalisations des employeurs en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi et des progrès accomplis en ce qui concerne la création de milieux de travail intégrants (Commission européenne, 2008).

4.2.4.2 Outils pour faire évoluer le milieu de travail

La Direction générale de la condition féminine de l'Ontario (DGCFO) indique que la culture du milieu de travail inclut « les convictions, les attitudes, les pratiques, les normes et les habitudes (« comment les choses se font ici ») qui caractérisent un lieu de travail ». Certains auteurs font ressortir la nécessité d'élaborer une trousse de changement organisationnel et une compilation des bonnes pratiques (Scullen, 2008). La Construction Owners Association of Alberta (COAA) a reconnu la nécessité pour les organisations d'appliquer les principes de *respect au travail* qui appuient la diversité et luttent contre l'intimidation.

La Nova Scotia Hypatia Association et la WEE Society ont produit plusieurs rapports qui font état de stratégies de changement et décrivent les ressources à la disposition des employeurs qui entreprennent de créer des milieux de travail équitables et accueillants pour les femmes dans la construction (Armour, Carmody et Clark, 2006; Clark, Martell, Wentzell et Wheaton, 2009). Les stratégies d'intervention suivantes sont recommandées par Clark, Martell, Wentzell et Wheaton (2009) pour les employeurs qui veulent favoriser la diversité au travail :

- Obtenir un engagement de la part de l'équipe de direction.
- Établir un lien entre la diversité et la rentabilité.
- Établir un plan de mise en œuvre en matière de diversité.
- Repérer les leaders en matière de diversité et développer le leadership.
- Créer un groupe de travail organisationnel pour mener l'initiative en matière de diversité.
- Développer une vision de la diversité.
- Évaluer la culture du milieu de travail actuelle.
- Élaborer une stratégie en matière de diversité.
- Mettre en œuvre les stratégies.
- Surveiller, évaluer et adapter.

WinSETT prépare un livret intitulé *Welcoming Women into Science, Engineering, Trades and Technology Workplaces: A Checklist of Strategies*. Une liste de contrôle des stratégies avait déjà été élaborée et diffusée en 1994 par le Women in Trades and Technology National Network et sera diffusée à nouveau par la Canadian Coalition of Women in Engineering, Science, Trades and Technology (CCWESTT) (Overend, Emerson et Hollett, 2008). Le document faisait état des premières étapes de sensibilisation et de mise en œuvre d'un changement organisationnel positif pour soutenir les femmes dans les milieux de travail des métiers et des technologies. Après un essai pilote en 2007 et en 2008, il sera mis à jour et diffusé à nouveau. La liste de contrôle englobe la recherche et les pratiques efficaces en matière de recrutement, de sélection, d'orientation, de maintien, de perfectionnement professionnel, de formation et de santé-sécurité. Le document comprend aussi des questions destinées à guider les employeurs qui entreprennent d'élaborer leur propre plan de mise en œuvre du changement.

► *Liste de contrôle pour évaluer les milieux de travail accueillants pour les femmes*

La Saskatchewan Apprenticeship and Trades Certification Commission (Scullen, 2008) a produit un rapport dans lequel on recommande certaines étapes pour soutenir le changement organisationnel et créer des environnements de travail intégrant pour les femmes. Produité avec l'aide de consultants et de groupes tels que Condition féminine Canada, Women in Trades and Technology et CCWESTT, le rapport recommandait que les employeurs soient encouragés à participer à des ateliers de sensibilisation, à évaluer les obstacles organisationnels à l'intégration des femmes et à mettre sur pied des comités dans le but de trouver des façons de recruter les femmes pour les métiers et de les conserver. Il recommandait aussi d'utiliser les lois régissant l'équité en matière d'emploi pour établir des exigences en matière de changement ainsi que de sensibilisation et de

04 SOLUTIONS AUX OBSTACLES QUI ENTRAVENT LA PARTICIPATION DES FEMMES DANS LE SECTEUR CANADIEN DE LA CONSTRUCTION

formation des employés. On a demandé au Conseil sectoriel de la construction de créer une trousse de stratégies pour améliorer le recrutement et le maintien. De plus, le rapport recommandait l'adoption de mesures incitatives pour encourager les employeurs à créer des milieux de travail accueillants pour les femmes ainsi que l'instauration de prix pour souligner les progrès réalisés par les employeurs.



La Women in Leadership Foundation a effectué une longue étude dans le cadre de laquelle plus d'une centaine de participants ont pris part à des tables rondes, à des groupes de discussion, à des conférences et à des sondages en vue de mieux cerner les obstacles à la participation des femmes dans les métiers de la construction en Colombie-Britannique. Le plan stratégique qui en a résulté, appelé le *Plan d'action de la Women in Leadership*, est présenté au complet à l'Annexe R du présent rapport. Il s'agit d'un ensemble de recommandations à l'intention de toutes les organisations qui s'occupent du recrutement, de la formation et de l'emploi des femmes dans la construction. Sont visés les employeurs et les syndicats, les écoles et les établissements d'enseignement, y compris les écoles primaires et secondaires, les collèges, le gouvernement et les associations sectorielles ainsi que les partenariats entre tous ces intervenants.

Les stratégies proposées pour accroître la participation des Canadiennes dans la construction s'apparentent beaucoup à celles mises en œuvre au Royaume-Uni (Equal Opportunities Commission, 2005a, 2005b, 2006), où des progrès en rapport avec le contexte canadien ont été réalisés. On trouvera de plus amples renseignements à propos de la situation au R.-U. aux annexes P et Q. Des travaux se déroulent aussi sur le continent européen. Ainsi, la European Association of Craft, Small and Medium-sized Enterprises (UEAPME) (Muller, 2007) a publié un catalogue de bonnes pratiques en matière de diversité et de non-discrimination. En Nouvelle-Zélande, la Human Rights Commission (Annexe H) a produit une série de recommandations visant à soutenir une plus grande diversité en matière de recrutement, de formation et d'emploi dans le secteur.

Il y a d'autres ressources plus générales qui appuient le changement au travail, dont *Des milieux de travail conviviaux : Créer une culture organisationnelle qui permet d'attirer, de garder et de promouvoir les femmes* (McLean, 2003) et le *Guide de ressources : Comment recruter et retenir des femmes dans les milieux de travail non traditionnels* (Initiative de réduction de l'écart salarial, 2007). Ces documents renferment un ensemble de questions intitulé *Cadre d'évaluation du milieu de travail : 20 questions*, que les organisations peuvent utiliser pour repérer les secteurs où il faudrait apporter des changements. Les questions mettent en évidence divers points très semblables à ceux que la DGCFPO perçoit comme étant favorables à la création d'un milieu de travail intégrant. Par exemple :

- des normes et des valeurs culturelles qui favorisent l'établissement de relations positives entre les hommes et les femmes;
- une absence de stéréotypes à l'égard des rôles et des professions occupés par les hommes et les femmes;
- des conditions de travail (horaires, désignation des postes, environnement matériel) permettant l'intégration des deux sexes;

- une « masse critique » de femmes, d'ordinaire 30 % ou plus dans toute l'organisation;
- des possibilités d'avancement;
- une importance accordée à la réduction des sources de stress inutile comme le harcèlement et les conflits entre vie familiale et vie professionnelle.

4.2.5 Pratiques sectorielles pour soutenir le recrutement

4.2.5.1 Bourses d'études

Les bourses d'études témoignent de la valeur qu'accordent le gouvernement et le secteur aux études conduisant à une carrière dans la construction. Dans le cas des métiers spécialisés et des programmes d'apprentissage, il existe très peu de bourses d'études pour témoigner de cette valeur. Au lieu de cela, le secteur attribue souvent des bourses d'études aux étudiants qui décident d'aller à l'université, pas à ceux qui optent pour le collège ou les métiers spécialisés.

La Canadian Association of Women in Construction (CAWIC) a établi des bourses pour les femmes qui souhaitent entreprendre une carrière dans les métiers. En Colombie-Britannique, la Canadian Construction Women (CCW) offre des subventions de 5 000 \$ aux femmes qui veulent faire progresser leurs carrières dans la construction. En 2002, les entreprises de construction de la Colombie-Britannique ont mis sur pied un fonds de parrainage qui offre des bourses de 200 \$ aux étudiants qui terminent le programme *Trades Discovery* du BCIT (décrit ci-après) et 25 bourses de début d'études de 1 000 \$ aux étudiants qui se dirigent vers un programme d'apprentissage.

- ▶ *Bourses d'études pour rendre les métiers et les emplois du domaine de la technologie plus attrayants*
- ▶ *Bourses d'études pour témoigner de la valeur qu'accorde le secteur à la présence des femmes*

4.2.6 Pratiques sectorielles pour soutenir l'emploi des femmes

4.2.6.1 Trouver des emplois pour les femmes dans les métiers

Des exemples d'initiatives récentes destinées à soutenir l'emploi des femmes dans les métiers de la construction sont présentés ci-après. Sans initiatives de ce genre, les diplômées des programmes de formation ont moins de chance de se trouver un emploi.

Skilled Trades Employment Program for Women (STEP for Women)

Le *Skilled Trades Employment Program for Women (STEP for Women)* de la British Columbia Construction Association (BCCA) est un projet pilote de mentorat qui aide les femmes dans la construction avec les questions d'emploi et de maintien. Il s'agit d'un processus à plusieurs niveaux. Celui-ci commence par une évaluation des compétences et des aptitudes des femmes effectuée par un mentor. Ensuite, un aperçu des possibilités d'emploi est donné, et les femmes sont placées dans le domaine de la construction. Le mentor reste en contact avec les participantes au programme et leurs employeurs afin de s'assurer qu'un bon jumelage a été fait. Dans le milieu de travail, les participantes sont jumelées à un « partenaire » ou à un bénévole qui répond aux questions et les accueille. Toutes ces composantes du programme ont été contrôlées, et on a déterminé qu'elles aidaient effectivement les femmes à trouver un emploi et à le conserver.

Dans le cadre du dernier volet du programme mis à l'essai en 2008, des femmes de métier expérimentées agissent comme mentors en dehors du lieu de travail. Le STEP for Women s'affaire à créer une banque de mentors et mettra ceux-ci en contact avec des protégées dans leurs domaines, selon les besoins individuels. Les relations mentors-protégées pourraient être formées dans le but de régler des questions ou des problèmes particuliers, ou être formalisées pour s'étendre sur une longue période. Le STEP for Women prévoit deux autres initiatives : organiser des rencontres entre pairs au cours desquelles les femmes (aussi bien les mentors que les protégées)

04 SOLUTIONS AUX OBSTACLES QUI ENTRAVENT LA PARTICIPATION DES FEMMES DANS LE SECTEUR CANADIEN DE LA CONSTRUCTION

peuvent apprendre des expériences des autres; et inviter les mentors, les protégées, des conseillers et d'autres personnes intéressées à participer à un forum consultatif pour discuter de préoccupations partagées.

- ▶ *Mentorat*
- ▶ *Placement professionnel et remplacement*
- ▶ *Partenariat avec le secteur*
- ▶ *Promotion des femmes*
- ▶ *Soutien ouvert*

4.2.7 Pratiques sectorielles pour soutenir le changement du milieu de travail

Respect in the Workplace, Construction Owners Association of Alberta (COAA)

Un comité sur le respect au travail a été mis sur pied par la COAA en 2003 en vue de l'élaboration d'une politique normalisée sur le harcèlement au travail qui tiendrait compte des changements et des défis qui accompagnent un accroissement de la diversité de la main-d'œuvre dans le secteur de la construction.

S'inspirant du principe que tout le monde a le droit d'être traité avec dignité et respect, la politique vise à établir une pratique exemplaire fondée sur la promotion de la conscientisation, de la formation et de la communication. La politique mise sur trois éléments interdépendants pour s'attaquer au harcèlement, à la violence et à l'intimidation. *Respect in the Workplace* est un document d'introduction qui insiste sur l'obligation légale qu'ont les employeurs de fournir un milieu de travail sans violence ni harcèlement, ainsi que sur l'obligation morale de prévenir l'intimidation en faisant la promotion du respect.

De plus, la politique invite les employeurs à évaluer le niveau de respect sur leurs chantiers et les encourage également à adopter le matériel du programme *Respect in the Workplace*, à définir une politique, à faire de la sensibilisation et à donner de la formation en vue d'établir une nouvelle norme en matière de respect au travail. Le manuel décrit l'intimidation, le harcèlement et la violence; il offre des définitions claires et des exemples; et il constitue un guide pour les gestionnaires et les employés. Une trousse prête à l'emploi a été élaborée en vue d'aider les employeurs à mettre en œuvre la politique *Respect in the Workplace*. La trousse comprend :

- un manuel élaboré à partir du modèle de politique dans le but de soutenir la création de milieux de travail respectueux, comportant des sections particulières à l'intention des superviseurs et des employés;
- un exemple de politique de chantier pouvant être utilisée dans les entreprises, qui donne un aperçu des règles, des attentes et du processus;
- un exemple d'affiche de chantier indiquant les principes du respect au travail, en vue d'annoncer la politique aux employés;
- un exemple de présentation et de documents à utiliser lors de la formation de sensibilisation des superviseurs;
- un exemple de présentation pour la formation de sensibilisation des employés;
- des exemples d'attestations de formation pour les superviseurs et les employés;
- un exemple de feuille d'évaluation de chantier;
- des scénarios pour une série de discussions animées par les superviseurs sur six sujets précis;
- des exemples de documents servant aux enquêtes, y compris des rapports d'incident;

- un exemple de procédure disciplinaire progressive;
- un exemple de formulaire de déclaration d'incident interne.

Tous ces éléments peuvent être téléchargés gratuitement à partir du site Web de la Construction Owners Association of Alberta.

- ▶ *Dissémination des pratiques exemplaires*

4.2.8 Conclusions

La présente analyse documentaire portant sur les obstacles à la participation des femmes dans les métiers de la construction et sur les stratégies pour surmonter ceux-ci a donné lieu à deux constatations principales.

En premier lieu, pour qu'elles soient fructueuses, les interventions qui ont été mises au point en vue de donner aux femmes des possibilités de formation positives, de les aider à trouver un emploi et à le conserver, et d'améliorer le milieu de travail doivent être faites en tandem. Ainsi, la formation des femmes en vue du travail dans la construction ne permettra pas, à elle seule, de faire augmenter le taux de participation dans le secteur. Il faut aussi qu'un soutien soit offert pour aider les femmes à surmonter les obstacles relatifs à l'embauche et au milieu de travail. Les femmes ont besoin d'aide pour trouver un emploi et le conserver, et pour faire face aux obstacles qui existent dans le secteur. De plus, même si toutes ces interventions sont mises en œuvre, il est improbable qu'elles permettent de résoudre tous les problèmes auxquels les femmes font face dans la construction.

En deuxième lieu, il existe très peu d'études qui traitent de la contribution du secteur en ce qui concerne l'élaboration de pratiques visant à accroître le taux de participation des femmes dans les métiers et les emplois en gestion de la construction. Il s'agit d'une lacune importante. C'est la raison pour laquelle la plus grande partie du volet qualitatif de la présente étude a porté sur les pratiques exemplaires du secteur en la matière ainsi que sur la nécessité de susciter le changement dans les milieux de travail du secteur de la construction.

05

PRATIQUES EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ : OPINIONS DU SECTEUR ET DES TRAVAILLEUSES DE LA CONSTRUCTION

L'augmentation du taux de participation des groupes historiquement sous-représentés dans le secteur de la construction est l'une des solutions proposées au Canada pour faire face au départ à la retraite d'un grand nombre de travailleurs très qualifiés au cours de la prochaine décennie. Il semble que la participation accrue des femmes, des Autochtones, des immigrants et des travailleurs d'âge mûr dans les métiers et en gestion de la construction puisse contribuer à renouveler la main-d'œuvre qualifiée au Canada.

Par le passé, les programmes industriels visant à augmenter le taux de participation des femmes dans les métiers et en gestion de construction étaient accueillis avec un certain scepticisme à l'étranger (Andrews et Wilkins, 2001; Agapiou, 2002; Greed, 2000; Whittock, 2002). On craignait essentiellement que la pénurie de main-d'œuvre compétente sur le marché, et non la création de conditions offrant des chances égales d'emploi aux femmes, motivait le changement.

En raison des inégalités auxquelles les femmes font face dans le secteur de la construction, il est nécessaire de définir une stratégie générale pour transformer le milieu de travail, qui prévoit, entre autres, des politiques soucieuses de la famille et des mesures d'accroissement de l'embauche et du maintien des femmes (Braundy, 2004; Women in Resource Development Committee, 2004), la tenue de données (Scullen, 2008; Women in Resource Development Committee, 2002) ainsi que des investissements à long terme dans des programmes et des mécanismes de soutien favorisant la mise en œuvre des changements. La modification des lois est également à envisager. Ces conclusions et recommandations sont tirées d'un examen de la documentation canadienne sur les obstacles à l'augmentation de la participation des femmes dans le secteur de la construction.

La section 4 du présent rapport définit et décrit les meilleures pratiques pour augmenter la participation des femmes dans le secteur de la construction au Canada. L'examen de la documentation a révélé que les publications sur les réalisations du secteur dans ce domaine sont peu nombreuses. Par conséquent, une méthodologie de recherche qualitative, s'appuyant à la fois sur les opinions des intervenants et les travailleuses du secteur de la construction, a été définie pour déterminer les mesures prises pour augmenter la participation des femmes.

5.1 Méthodes de recherche

On a réalisé des entrevues avec des acteurs clés du milieu pour faire le point sur leurs connaissances et leurs opinions et organisé trois groupes de discussion pour connaître les expériences de femmes exerçant actuellement un métier ou occupant un poste en gestion de la construction. Les entrevues des employeurs visaient à répondre aux questions suivantes :

- 1) Les employeurs, les associations et les organisations syndicales du secteur de la construction ont-ils observé un changement du taux de participation des femmes dans les métiers ou en gestion de la construction?
- 2) Pourquoi le taux de participation des femmes n'augmente-t-il pas de façon plus marquée?
- 3) Quels changements s'imposent pour accroître le taux de participation des femmes dans les métiers ou en gestion de la construction?

- 4) Quelles pratiques les intervenants du secteur de la construction ont-ils adoptées pour augmenter le taux de participation des femmes? Y a-t-il des indications que ces pratiques ont porté des fruits?
- 5) À quels problèmes fait face le secteur de la construction pour apporter des changements visant à augmenter le taux de participation des femmes?
- 6) De quelle forme d'aide les employeurs du secteur de la construction ont-ils besoin pour apporter ces changements?

Les groupes de discussion réunissant des travailleuses de la construction (métiers et gestion) avaient pour objectif de répondre aux questions suivantes :

- 1) Quelles sont les expériences des femmes en matière de recrutement et d'embauche dans la construction?
- 2) Quelles sont les expériences de travail de ces femmes?
- 3) Quelles sont les expériences des apprenties?
- 4) Qu'est-ce qui doit être fait pour augmenter le recrutement, l'embauche et le maintien des femmes?

Vous trouverez ci-dessous la description détaillée des méthodes de recherche, les résultats des entrevues et des groupes de discussion et deux récapitulatifs des principales conclusions.

5.1.1 Recrutement

Des stratégies différentes ont été adoptées pour recruter des intervenants sectoriels et des travailleuses des métiers et en gestion de la construction pour l'étude.

5.1.1.1 Entrevues

On s'est basé sur la liste des 29 ressources du secteur de la construction (associations, syndicats, employeurs et propriétaires) fournie par le Conseil sectoriel de la construction pour choisir les représentants. On a trouvé d'autres employeurs et associations professionnelles en recherchant sur Internet les sites Web des associations provinciales/territoriales. On a également effectué un sondage cumulatif pendant les entrevues pour déterminer d'autres intervenants susceptibles d'être intéressés à participer à l'étude.

En tout, 229 employeurs, 37 représentants d'association et six représentants de syndicat ont été invités à participer à l'étude. Sur les 229 employeurs au Canada, 175 étaient des entrepreneurs généraux; 17, des entrepreneurs en électricité; 6 des entrepreneurs en charpenterie; 7 des entrepreneurs en maçonnerie; 13, des entrepreneurs en mécanique et 11, des entrepreneurs en construction résidentielle.

La technique d'échantillonnage raisonnée a été utilisée pour s'assurer la participation des employeurs, des associations et des syndicats de la construction au Canada et la représentation d'entreprises d'envergure diverses et de domaines différents de la construction. On a envoyé à tous les représentants une lettre d'information sur support électronique expliquant les objectifs de l'étude, la participation à l'étude sur une base volontaire et la confidentialité et comprenant également les questions de l'entrevue et une invitation à participer à l'étude (Annexe S). Les chercheurs ont ensuite assuré un suivi par téléphone pour déterminer si les intervenants souhaitaient à prendre rendez-vous pour l'entrevue téléphonique.

5.1.1.2 Groupes de discussion

Les participantes aux groupes de discussion ont été sélectionnées dans deux provinces canadiennes, soit en Colombie-Britannique et au Nouveau-Brunswick. En Colombie-Britannique, les responsables du *Trades Discovery Program* du BCIT ont communiqué avec les femmes ayant de l'expérience de travail dans les métiers ou en gestion de la construction pour les inviter à

05 PRATIQUES EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ : OPINIONS DU SECTEUR ET DES TRAVAILLEUSES DE LA CONSTRUCTION

participer aux groupes de discussion. L'étude était annoncée par la BC Construction Association et également par l'entremise du programme du BCIT. Au Nouveau-Brunswick, c'est le personnel du projet *Partenaires pour bâtir l'avenir qui* a lancé l'invitation aux participantes à ce programme.

5.1.2 Composition de l'échantillon

5.1.2.1 Entrevues

Cinquante entrevues ont été réalisées auprès de 30 employeurs du secteur de la construction, de 14 représentants d'association et de six représentants de syndicat. Deux réponses écrites ont été reçues : l'une d'une association provinciale et l'autre d'un employeur. Ces réponses ont été incluses dans l'analyse des données. Les employeurs de 11 des 13 provinces (Tableau 5-1) ont participé à l'étude. On a interviewé des employeurs des secteurs de la construction industrielle, commerciale, institutionnelle et résidentielle ainsi que plusieurs propriétaires.

Tableau 5-1 : Composition de l'échantillon

Jurisdiction	Employeurs	Associations	Syndicats
National	-	2	1
NL	1	1	1
NB	8	-	-
NS	1	1	-
PE	1	-	-
QC	-	-	-
ON	5	5	1
MB	2	1	1
SK	2	1	-
AB	5	1	1
BC	2	4	1
YU	-	-	-
NU	2	-	-
NT	1	-	-

Les représentants des associations de la construction de sept provinces et de deux territoires ont été interviewés, ainsi qu'un représentant d'une association nationale. Les participants représentaient les secteurs de la construction industrielle, commerciale, institutionnelle, générale et résidentielle ainsi que des entrepreneurs en tôlerie, en installations mécaniques, en charpenterie et en mécanique industrielle. Du côté syndical, les représentants de cinq provinces et un représentant d'un organisme national ont été interviewés.

Les 30 employeurs de l'échantillon étaient constitués d'entreprises fournissant des services de construction résidentielle (6), de construction résidentielle et commerciale (1), de construction commerciale (4), de construction commerciale et industrielle (4), de construction industrielle (9), de construction commerciale, industrielle et institutionnelle (4) et de construction commerciale, industrielle, institutionnelle et résidentielle (1).

L'échantillon d'employeurs interviewés était composé de trois très petites entreprises (0-9 employés), de 10 petites entreprises (10-99 employés), de six moyennes entreprises (100-499 employés) et de huit grandes entreprises (500 employés et plus). Deux des employeurs n'ayant pu fournir l'information demandée, leur catégorie d'entreprise n'a pas été répertoriée.

Il a fallu restreindre les catégories d'entreprise parce que certaines fournissaient de l'information uniquement sur leurs employés, tandis que d'autres incluaient aussi les sous-traitants. La plupart des employeurs ont pu au moins donner le nombre approximatif de travailleuses dans les métiers ou en gestion de la construction.

La majorité des associations n'ont pas pu fournir d'information sur le nombre total d'employés de leurs entrepreneurs membres et très peu savaient si ces entrepreneurs étaient des femmes. Le nombre d'employés de la construction représentés par des organisations syndicales n'était pas toujours connu et on ne connaissait pas le nombre de travailleuses représentant des syndicats.

5.1.2.2 Groupes de discussion

Trente-deux femmes ont participé aux groupes de discussion en Colombie-Britannique et au Nouveau-Brunswick : 8 au Nouveau-Brunswick qui ont toutes, à un moment ou à un autre, fait partie du programme *Partenaires pour bâtir l'avenir* et 24, aux deux groupes de discussion organisés en Colombie-Britannique.

Sur les 24 participantes en Colombie-Britannique, neuf (9) étaient compagnons, deux (2) étaient maîtres d'œuvre sur le chantier et une était coordonnatrice de programme. La totalité des participantes au Nouveau-Brunswick étaient des apprenties. Ces femmes travaillaient dans divers corps de métier, notamment les suivants : électricité (10), menuiserie (1), charpenterie (3), mécanique (1), tôlerie (1), fabrication de l'acier (1), isolation thermique (2), soudure (7) et plomberie (3). Au Nouveau-Brunswick, la moitié étaient électriciennes, tandis qu'en Colombie-Britannique, un cinquième des participantes étaient soudeuses. L'information recueillie auprès des maîtres d'œuvre a été incorporée à celle des apprenties, leurs expériences respectives étant les mêmes.

L'âge des participantes aux groupes de discussion variait de 28 à 45 ans au Nouveau-Brunswick et de 22 à 51 ans en Colombie-Britannique. Au Nouveau-Brunswick et en C.-B., l'âge moyen était pratiquement le même, soit respectivement 35 ans et 36 ans. Toutes les participantes au Nouveau-Brunswick avaient des enfants à charge, comparativement à un tiers (8) en C.-B. Les trois quarts (6) au Nouveau-Brunswick et un tiers (8) en Colombie-Britannique étaient mères monoparentales avec un à trois enfants à charge.

La scolarité des participantes variait des études secondaires à divers niveaux de formation d'apprenties. Certaines avaient suivi des cours au cégep ou à l'université ou possédaient un diplôme d'études collégiales ou universitaires. Seule la moitié a déclaré un revenu en 2008. Au Nouveau-Brunswick, le revenu moyen déclaré en 2008 était de 18 333 \$, comparativement à 56 583 \$ en Colombie-Britannique. Cet écart s'explique par le fait que les femmes du programme *Partenaires pour bâtir l'avenir* étaient des apprenties. En Colombie-Britannique, un plus grand nombre de participantes exerçaient leur métier depuis plusieurs années, voire depuis 16 ou 20 ans dans certains cas. Les compagnons et les maîtres d'œuvre dans les groupes de la C.-B. ont déclaré un revenu entre 55 000 \$ et 100 000 \$ en 2008.

5.1.3 Collecte des données

5.1.3.1 Questions des entrevues

On a demandé aux employeurs de fournir le nombre d'employés que comptait leur entreprise l'année précédente, le nombre d'ouvriers qualifiés et de maîtres d'œuvre ainsi que la proportion de femmes parmi ces travailleurs. Quant aux représentants de syndicat et d'association, ils devaient indiquer leur effectif et la proportion de femmes qu'il comprenait. On a également demandé à tous s'ils avaient observé une hausse de la participation des femmes dans la construction et comment ils expliquaient que leur taux n'avait pas augmenté de façon plus marquée.

On a aussi interrogé les intervenants sur les pratiques de recrutement, d'embauche ou de maintien du personnel que leurs entreprises ou organisations avaient adoptées pour accroître la participation des femmes et sur leur efficacité. Par ailleurs, on leur a demandé de nommer les mesures que les

05 PRATIQUES EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ : OPINIONS DU SECTEUR ET DES TRAVAILLEUSES DE LA CONSTRUCTION

employeurs doivent prendre pour recruter, embaucher et conserver les femmes dans les métiers ou en gestion de la construction et de préciser ce que les femmes doivent faire pour réussir. Enfin, on a posé des questions sur les changements que le secteur de la construction devrait apporter pour augmenter la participation des femmes.

5.1.3.2 Questions des groupes de discussion

Chaque groupe de discussion a duré entre deux heures et deux heures et demie. Les participantes devaient fournir le nombre de femmes travaillant pour leur entreprise et parler de leurs expériences du recrutement, de l'embauche et en milieu de travail. Elles devaient aussi expliquer pourquoi, selon elles, le taux de participation des femmes n'avait pas augmenté de façon plus marquée et ce qui doit changer pour améliorer les expériences en milieu de travail des travailleuses des métiers et des gestionnaires de chantier. On les a également interrogées sur le rôle que les employeurs et les syndicats peuvent jouer à cet égard.

5.2 Opinions du secteur : employeurs, associations et syndicats

La section suivante présente les résultats de l'analyse des données recueillies pendant les entrevues des principaux acteurs du secteur. Des extraits des entrevues sont fournis pour illustrer les conclusions.

5.2.1 Représentation des femmes dans les métiers et en gestion de la construction

On a demandé aux employeurs le pourcentage approximatif de femmes embauchées au cours des 12 derniers mois dans les métiers ou en gestion. Pour leur part, les représentants d'association et de syndicat devaient fournir des précisions sur la composition de leurs effectifs. Les résultats figurent aux annexes T et U.

5.2.1.1 Représentation des femmes : estimations des employeurs

Les entreprises ont été réparties en quatre catégories selon leur envergure : très petite entreprise (0-9 employés), petite entreprise (10-99 employés), moyenne entreprise (100-499 employés) et grande entreprise (500 employés et plus). La plupart des très petites et des petites entreprises ne comptaient aucune femme dans les métiers ou en gestion, tandis que dans toutes les grandes entreprises, les femmes représentaient entre 1 % et 3 % du personnel (ces chiffres pour les grandes entreprises comprennent généralement les sous-traitants).

Une très petite entreprise a indiqué que tous ses ouvriers ou maîtres d'œuvre étaient des femmes. Il s'agissait d'une entreprise en construction résidentielle exploitée par deux femmes qui veulent encourager la présence des femmes dans la construction. Une petite entreprise (construction générale résidentielle) comptait également plusieurs travailleuses. Toutes les moyennes entreprises employaient au moins 1 % de travailleuses et deux (l'une en électricité/construction électrique et l'autre en maçonnerie/construction résidentielle, commerciale, institutionnelle) avaient à leur service 8 % et 10 % de travailleuses respectivement. L'une d'elles a indiqué que l'augmentation des femmes à ces postes était une décision de l'entreprise.

Les résultats pour les postes de gestion sur le chantier sont différents. Dans toutes les catégories d'entreprise, la proportion de femmes occupant un poste de gestion sur le chantier était élevée, soit entre 12 % et 100 %. Toutefois, contrairement aux grandes entreprises qui comptaient toutes au moins 1 % de femmes à des postes de gestion, beaucoup de très petites, de petites et de moyennes entreprises n'en avaient aucune. Des précisions sont fournies à l'Annexe T.

À la question sur les changements observés dans le taux de participation des femmes dans les métiers ou en gestion de la construction, la plupart ont répondu qu'ils n'avaient pas remarqué d'augmentation. Des employeurs ont indiqué qu'ils avaient observé une hausse des femmes à des postes de gestion (Tableau 5-2).

Changements observés dans la participation des femmes

Deux des trois très petites entreprises, de même que la plupart des petites, moyennes et grandes entreprises, ont affirmé qu'elles n'avaient pas observé d'augmentation du nombre de femmes dans les métiers de la construction. Le petit nombre d'employeurs qui a observé une augmentation au fil des ans a précisé qu'elle était minime (1 %).

Tableau 5-2 : Augmentation du nombre de femmes dans les métiers et dans la gestion de la construction

Facteurs	Augmentation observée du nombre de femmes dans les métiers		Augmentation observée du nombre de femmes dans la gestion	
	Oui	Non	Oui	Non
Très petites entreprises	-	2	-	2
Petites entreprises	3	7	-	8
Moyennes entreprises	1	6	5	2
Grandes entreprises	2	7	4	3

À la question sur l'augmentation observée des femmes en gestion de la construction, plus de la moitié des moyennes et des grandes entreprises ont indiqué qu'elles avaient remarqué une hausse marquée, notamment à des postes de directeur de chantier, d'évaluateur, de responsable de la sécurité et de gestionnaire de la qualité. Les employeurs ont expliqué que des femmes avaient postulé ces emplois et qu'elles étaient souvent les plus qualifiées. « Pour les postes en gestion de chantier, nous engageons les candidats les plus compétents et dernièrement, des femmes ont posé leur candidature. Dans un cas, il y avait une femme et cinq hommes en lice. Elle était la meilleure. » Aucun des employeurs interrogés n'a observé un nombre accru de femmes à des postes de contremaître. Pour devenir contremaître, il faut grimper les échelons dans les métiers, et il semble que ce parcours ne soit pas fréquemment emprunté par les femmes.

5.2.1.2 Représentation des femmes : estimations des associations et des syndicats

La plupart des représentants d'association interrogés n'ont pas fourni le nombre total approximatif d'employés travaillant pour leurs entrepreneurs membres ni le pourcentage de femmes parmi leurs membres ni le nombre d'employées engagées par leurs membres. Quand ils ont avancé des chiffres, les données par sexe, dans la plupart des cas, n'étaient pas connues. L'absence de données par sexe révèle que le taux de participation des femmes n'est pas une préoccupation ni un indicateur surveillé par les associations, ce qui reflète le petit rôle que la plupart jouent dans la promotion de l'embauche et du maintien des femmes dans les métiers de la construction et en gestion de chantier. Il existe des exceptions, particulièrement à l'échelle provinciale. La plupart des associations semblent jouer un rôle clé dans la promotion des carrières dans la construction auprès des jeunes pour en augmenter l'attrait.

Selon les estimations des représentants de syndicat, le pourcentage de membres féminins oscille entre 1 % et 2 %. L'un d'eux a précisé qu'un plus grand nombre de femmes étaient engagées pour des projets particuliers (environ de 3 % à 5 %). Des renseignements détaillés sont fournis à l'Annexe U.

Changements observés dans le taux de participation des femmes

Les avis des intervenants d'association interrogés pour cette étude étaient partagés pour ce qui est de l'augmentation des apprenties dans les métiers de la construction ou de l'embauche de femmes dans les métiers ou en gestion : soit qu'ils n'avaient pas observé de changement, soit que le changement était infime (dans une association de tôliers et une association de maçons). Toutefois, un représentant a formulé le commentaire suivant : « On remarque des progrès chez les ingénieurs et un peu en gestion, mais surtout chez les responsables de la sécurité. »

05 PRATIQUES EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ : OPINIONS DU SECTEUR ET DES TRAVAILLEUSES DE LA CONSTRUCTION

La plupart des représentants de syndicat ont déclaré ne pas avoir constaté d'augmentation dans le pourcentage des femmes dans les métiers et en gestion de la construction, et ceux qui ont rapporté une hausse affirment qu'elle est infime. Selon l'un d'eux, « Les femmes sont généralement toujours présentes dans les mêmes corps de métier, par exemple en charpenterie et en électricité, et jamais dans d'autres (par exemple, isolation, revêtement de toitures ou briquetage) ». D'après un autre intervenant, tuyauteur depuis presque 40 ans, la proportion de femmes a explosé. Les représentants de syndicat qui disent avoir observé une augmentation de la présence des femmes dans les métiers de la construction s'appuient sur le nombre d'inscriptions des femmes à des programmes d'apprenti et dans les cégeps et non sur le nombre de femmes embauchées ou travaillant dans la construction.

Tableau 5-3 : Augmentation observée du nombre de femmes dans les métiers et dans la gestion

Intervenants	Augmentation observée du nombre de femmes dans les métiers/la gestion	
	Oui	Non
Associations industrielles	5	4
Organisations syndicales	2	6

5.2.2 Raisons pour lesquelles la participation des femmes dans la construction n'a pas augmenté de façon plus marquée

Cette section résume les nombreuses raisons invoquées par les employeurs et les représentants d'association et de syndicat pour expliquer la hausse minime du taux de participation des femmes dans la construction. Entre autres :

- Faiblesse des programmes d'enseignement menant à des carrières dans la construction (particulièrement en formation professionnelle)
- Dévalorisation des carrières dans la construction
- Embauche limitée des femmes
- Taux de rotation élevée des femmes dans les métiers
- Conditions de travail hostiles

Les intervenants ont aussi fait part de leurs idées sur les postes qui conviendraient le mieux aux femmes et des attentes du secteur de la construction à l'égard des femmes travaillant sur les chantiers.

5.2.2.1 Offre

Beaucoup d'employeurs affirment que les femmes ne postulent tout simplement pas d'emplois dans la construction. L'un d'eux a déclaré : « Je suis ici depuis 22 ans et aucune femme n'est jamais venue poser sa candidature. Celles qui viennent cherchent un emploi de bureau et non sur le chantier. »

Programmes d'études faibles

Pour expliquer l'augmentation négligeable du taux de participation des femmes dans la construction, on a mentionné principalement l'échec des programmes d'études à cibler les filles pour faire carrière dans la construction. Les personnes interrogées ont parlé de l'annulation des cours de formation professionnelle au secondaire et du fait que les élèves n'étaient pas informés des choix de carrière dans la construction assez tôt, voire dès le secondaire 2 (8^e année). Elles étaient d'accord sur la nécessité de consolider les programmes de formation professionnelle et technique.

Autre problème cité : la dévalorisation des métiers, c'est-à-dire qu'ils ne sont pas promus comme des carrières offrant des possibilités attrayantes de perfectionnement et de progression. Les intervenants ont indiqué que les parents exercent vraisemblablement une grande influence, car beaucoup ne veulent pas que leurs enfants prennent la voie des métiers. Certains ont affirmé que le secteur de la construction doit faire face à la concurrence des autres secteurs qui attirent les femmes.

Aucun n'a mentionné que les politiques sociales ou de l'enseignement des gouvernements étaient responsables de la baisse graduelle, au fil des ans, de l'importance accordée aux carrières dans les métiers dans les écoles canadiennes, comparativement aux études universitaires qui sont valorisées. Les intervenants qui se sont plaints de la faiblesse des programmes d'études ont accusé les écoles, les enseignants, les conseillers en orientation et les parents de ne pas transmettre d'information précise aux élèves et de ne pas leur donner l'occasion de se familiariser avec les métiers. Les changements qu'ils proposent tiennent compte de ce constat.

Stéréotypes sexospécifiques

Les stéréotypes fondés sur le sexe et les clichés sur les carrières appropriées pour les femmes étaient les principales raisons invoquées pour expliquer la hausse minime du taux de participation des femmes dans la construction. Certains intervenants ont dit qu'il s'agissait d'un « problème social ».

Clichés négatifs sur le travail dans la construction

Les intervenants s'accordaient également à dire que les clichés négatifs sur le travail dans la construction augmentaient la difficulté d'accroître le pourcentage de femmes. Un employeur a affirmé que « les clichés de travail physique difficile et de discrimination à l'endroit des femmes » découragent les candidates. Un autre a décrit comment ces clichés empêchent les parents d'encourager leurs filles à faire carrière dans la construction.

5.2.2.2 Demande

Préjugés à l'embauche

Certains intervenants ont insisté sur la nécessité d'offrir plus d'occasions aux femmes dans la construction en augmentant leur embauche. L'un d'eux a déclaré : « Les occasions sont minimales à cause des idées préconçues. C'est la raison principale à mon avis. Je ne crois pas que beaucoup (d'employeurs) leur donnent la possibilité de faire leurs preuves. Ce n'est pas une préoccupation. Par exemple, ils supposent qu'elles n'aiment pas se salir. Comment peuvent-ils le savoir? »

Ces intervenants montrent du doigt les employeurs. Un employeur a déclaré :

« Tout le monde est d'accord pour ouvrir les portes aux femmes, mais personne ne veut leur faire de place. Il en va de même pour les apprentis, qu'ils soient hommes ou femmes. Les entrepreneurs et les propriétaires d'entreprise ont leur part de responsabilités. »

Un employeur a expliqué comme suit la réticence à embaucher des femmes : « Les employeurs ont peur que les femmes causent des problèmes en s'adressant à la Commission des droits de la personne. Il suffit de dire qu'un homme a tenu des propos déplacés. La Commission a un parti pris pour les femmes et ce n'est pas juste. » Un autre employeur a ajouté : « Il est difficile de convaincre les employeurs d'embaucher des femmes, probablement parce qu'ils croient qu'il est plus facile de gérer quand on n'a pas à se préoccuper des relations hommes-femmes. »

Carrières acceptables

Les experts sectoriels ont indiqué les nombreux postes qui conviendraient le mieux aux femmes. Leurs observations sont résumées ci-dessous. De nombreux intervenants du secteur ont expliqué que dans certains métiers et aussi certains postes, la question de la force physique représentait un obstacle pour les femmes. Ils ont précisé que tous les travailleurs de la construction, hommes ou femmes, sont tenus de se plier aux exigences des projets, quelles qu'elles soient.

« Sur le chantier, on peut vous demander de déplacer une échelle s'il s'agit d'une exigence du poste. Certains travaux sont moins exigeants physiquement que d'autres. La force physique exigée pour un poste peut être une barrière. Par exemple, il faut une grande force physique pour être charpentier, faire des travaux de bétonnage ou encore pour déplacer et soulever des objets. Ce qui ne veut pas

05 PRATIQUES EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ : OPINIONS DU SECTEUR ET DES TRAVAILLEUSES DE LA CONSTRUCTION

dire que c'est impossible pour toutes les femmes, mais dans le même métier, les exigences peuvent être moindres dans des projets différents. Une fois, nous avons engagé un charpentier qui, au moment de monter la structure du toit, nous a appris qu'il avait le vertige. C'était pourtant son travail. Il faut remplir les exigences du poste pour lequel on a été engagé. Certains travaux exigent une plus grande force physique. Un charpentier doit généralement être fort pour monter la structure, mais pas pour s'occuper des travaux de finition qui font appel à un plus grand souci du détail, mais ça reste toujours de la charpenterie. »

Les citations suivantes illustrent les observations et opinions des employeurs sur certains métiers en particulier susceptibles d'attirer davantage les femmes et de leur convenir, et en expliquent les raisons :

« L'électricité, la soudure et la charpenterie attireront fort probablement plus de femmes. »

« Les principaux corps de métier pour les femmes sont l'électricité, la charpenterie, la mécanique, la plomberie et la conduite d'équipement lourd. »

« Les métiers de finition conviennent aux femmes : peinture, menuiserie, finition autour des portes et des fenêtres, pose de carrelages, menuiserie, revêtement de sol, installation de plafond, mur, etc. »

« Certains métiers sont plus adaptés aux femmes qui aiment travailler avec leurs mains. Les hommes choisiraient ces métiers pour les mêmes raisons. Par exemple, devez-vous grimper dans une tour ou soulever un poids de 130 kg? »

« Les femmes ne sont pas différentes des hommes. Elles font de l'aussi bon travail que les hommes. L'électricité, la plomberie, la pose de cloisons sèches et la peinture sont les domaines qui leur conviennent le mieux. Le bétonnage et le montage de structures en acier sont des travaux beaucoup plus lourds, réalisés à l'extérieur, au froid et toujours par des hommes. Pour s'en acquitter, il faut soulever des poids lourds et utiliser de la machinerie lourde. Ces métiers ne risquent pas d'attirer les femmes autant. »

« On n'a jamais vu une femme dans les tranchées ni équiper une grue pour installer des pieux. Nous n'avons jamais eu d'opératrices d'équipement. Dans notre domaine, ce sont surtout des barrières physiques. »

« Elles ne peuvent pas occuper tous les postes à cause de la force physique exigée, mais il y en a beaucoup d'autres à leur portée. Elles peuvent installer les planchers et les parements, s'occuper des travaux de finition et de beaucoup de travaux de charpenterie. Je ne crois pas que la construction de fondations en intéressera beaucoup; c'est un travail salissant et lourd. Ce n'est pas le cas de toutes les femmes, mais la plupart n'ont pas la force requise pour ce travail difficile. Je ne crois pas qu'elles seront attirées, car elles peuvent gagner autant en faisant les travaux de finition. Pour ma part, je ne vois pas l'intérêt de faire de la charpenterie par - 20 °C, quand je peux travailler à l'intérieur. »

« Je n'en ai pas vu beaucoup qui font de la plomberie et qui posent des cloisons sèches. L'installation de cloisons sèches est réputée être un travail salissant. Je crois que les femmes excelleront dans l'application du composé à joints et dans la pose de ruban, car ces travaux exigent plus de soin. »

« Ce n'est pas correct de rechercher des femmes pour occuper des postes en maçonnerie. C'est un travail très lourd qui a causé bien des maux de dos aux hommes. »

« Le briquetage n'attire pas beaucoup de femmes. Nous offrons aussi des services de pose de pierres et de restauration qui demandent plus de soin et certaines penchent pour ces travaux. Mais il y en a qui construisent des murs. »

Certains employeurs affirment que les femmes sont plus compétentes dans les métiers techniques et qu'elles les préféreraient fort probablement aux métiers plus physiques.

« Plus de femmes s'intéressent aux technologies qu'aux outils. Beaucoup optent pour une carrière en gestion maintenant, plus particulièrement en gestion de projet. C'est plus facile physiquement. Nous engageons des femmes à tous les postes : conduite d'équipement lourd, travaux généraux, métiers, électricité. »



De nombreux intervenants sectoriels interrogés ont souligné que les femmes devraient prendre soin de choisir un métier adapté à leurs compétences et à leurs préférences professionnelles.

« Les femmes doivent s'intéresser aux métiers et choisir celui qui leur convient. Nos engins sont hydrauliques et équipés de cabines chauffées et insonorisées. Les femmes sont en mesure de les conduire, mais elles ne se pressent pas aux portes. Pourtant, elles utiliseraient ces engins lourds soigneusement et prudemment, probablement mieux que les hommes. Par exemple, elles seraient probablement plus précises et méticuleuses pour creuser un fossé. »

« Il faut s'assurer que les femmes comprennent en quoi consiste le travail sur un chantier. Je crois que la plupart ne le savent pas. Il ne faut pas avoir le vertige ni peur de se salir. Oubliez le maquillage. Et il faut porter une combinaison, ce qui peut déplaire à certaines. Il faut être agile et ne pas avoir peur des hauteurs ni d'un coup de marteau sur le pouce, et naturellement, on se salit. Ce côté du travail de la construction ne plaît pas à toutes les femmes. Ne vous méprenez pas. Je sais que certaines femmes font ce type de travail et qu'elles aiment leur métier. Elles ne craignent pas de se salir. Nous en avons quelques-unes. Il ne faut pas s'attendre à rentrer chez soi avec de belles mains douces. C'est un travail qui couvre les mains de callosités. »

« Les femmes doivent s'assurer de choisir un métier qui leur donnera satisfaction. Il est important qu'elles déterminent leurs compétences et leurs aptitudes à faire un métier en particulier. C'est une bonne idée de commencer par des cours de sécurité. Il existe des centres exploités par des gens de la construction et elles devraient s'adresser à des personnes du secteur. »

Beaucoup d'intervenants sectoriels interviewés ont observé que les femmes excellent aux postes de gestion et qu'en conséquence, leur nombre augmente dans ces fonctions. Un employeur a déclaré :

« Les employeurs et les syndicats devraient se concentrer sur les aptitudes et les points forts particuliers des femmes dont les métiers ou les postes en gestion pourraient profiter, notamment leur esprit d'équipe, la gestion par consensus, les

05 PRATIQUES EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ : OPINIONS DU SECTEUR ET DES TRAVAILLEUSES DE LA CONSTRUCTION

techniques de négociation, les aptitudes pour les relations interpersonnelles et la capacité de gérer plusieurs projets de front. Ils doivent déterminer dans quelles fonctions les compétences des femmes seront les plus utiles, par exemple pour la gestion de projet, y compris sur le chantier. »

Un autre intervenant a expliqué comme suit l'attrait des postes de gestion pour les femmes :

« C'est un milieu d'hommes et les femmes ne sont pas considérées comme faisant partie de la bande. En sécurité et en gestion, cette question ne se pose pas. »

Les intervenants sectoriels se sont aussi prononcés sur le type de construction le plus intéressant pour les femmes.

« Les femmes sont davantage attirées par la construction résidentielle et commerciale que la construction industrielle. Le chantier est plus près de la maison, le travail est plus propre, les projets sont de moins grande envergure et le milieu est moins syndiqué. Je ne sais pas si ces facteurs sont importants. Sur un chantier comme le nôtre, on vit dans des camps avec des milliers d'autres personnes. Je ne sais pas si ça leur plairait ou non. »

« La construction résidentielle est très différente de la construction lourde (construction industrielle et infrastructure). Les femmes ne devraient pas commencer leur carrière dans la construction lourde. La rénovation domiciliaire est une autre paire de manches et plus sécuritaire. La construction lourde est difficile, dangereuse et ardue, et elle est très exigeante physiquement. Ce n'est pas l'idéal pour attirer les femmes vers les métiers. La rénovation domiciliaire leur conviendrait mieux. »

Même si plusieurs intervenants étaient d'avis que la construction résidentielle convenait mieux aux femmes, d'autres considéraient que la construction commerciale était plus sécuritaire et offrait les meilleures occasions de formation aux femmes qui voulaient grimper les échelons pour devenir compagnon.

« À la lumière des pourcentages de blessures, la construction résidentielle n'est toujours pas la plus sécuritaire. La construction commerciale est différente et plus facile. La construction résidentielle a toujours la réputation de ne pas être aussi sécuritaire qu'elle pourrait l'être. »

« La construction commerciale se prête davantage à la formation des apprentis que la construction résidentielle ou industrielle. Au-delà de la question des femmes, la construction commerciale permet de former les compagnons. En construction résidentielle et industrielle, les possibilités sont limitées. On peut perfectionner une compétence sur les 24 du métier. Par contre, dans le secteur commercial, on peut apprendre toutes les compétences. »

Certains intervenants ont affirmé que le travail autonome et les femmes font bon ménage dans le secteur de la construction. Un représentant d'association a indiqué qu'il verrait très bien des femmes démarrer leur petite entreprise de construction résidentielle ou commerciale.

Les opinions et les observations présentées ci-dessus sont celles d'employeurs susceptibles de recruter et d'engager des femmes. Il est important de noter qu'elles concordent avec les très faibles taux de représentation des femmes dans les métiers de la construction, comparativement au nombre croissant de femmes à des postes en génie et en gestion, par exemple en gestion de projet (voir la section 2).

Absence de programme ou de stratégie d'embauche

La plupart des employeurs dans la construction ne disposent pas d'une stratégie active pour augmenter l'embauche des femmes. Même si plusieurs ont indiqué avoir un programme pour embaucher des femmes dans les métiers et en gestion de la construction, la majorité ne possède

aucune stratégie. Un intervenant d'une association provinciale a déclaré que seulement entre 10 % et 20 % de ses entreprises membres ont un programme clair pour augmenter la participation des femmes dans la construction. Un intervenant d'une association régionale a affirmé que l'embauche accrue de femmes pour augmenter leur représentation dans le secteur de la construction n'était pas une priorité pour ses membres. Aucun des intervenants de syndicat n'a indiqué que son organisation avait pris des mesures pour augmenter le pourcentage des femmes dans leurs effectifs.

Affiliation syndicale

Des employeurs ont souligné que les syndicats doivent abolir certaines barrières. Les entreprises syndiquées qui tentent d'engager plus de femmes sont tenues de respecter la liste d'employées tenue par le syndicat. Un intervenant a fait le commentaire suivant :

« Je n'ai pas entendu nos employeurs dire qu'ils voulaient engager des femmes. Mais bon, la plupart de nos entrepreneurs sont syndiqués et ont un bureau d'embauche syndical par lequel ils doivent passer. La balle est donc dans le camp des syndicats. »

5.2.2.3 Maintien

Taux de rotation élevés

Aucun des intervenants interviewés n'a fourni de données sur le maintien ou l'attrition des femmes et un seul a souligné que cette information n'était pas non plus recueillie pour les hommes. Même en l'absence de données sur le maintien, de nombreux intervenants avaient le sentiment que le taux de rotation élevé des femmes, entre autres, expliquait leur faible taux de participation dans les métiers de la construction, où rien n'est fait pour les retenir. L'une des grandes entreprises a déclaré que le maintien des femmes est meilleur en génie et en gestion, mais dans les métiers, le taux de rotation est plus élevé chez les femmes que chez les hommes. Des intervenants ont affirmé que, contrairement aux hommes, les femmes ne faisaient pas carrière dans les métiers et qu'il était plus probable qu'elles changent d'orientation.

Un intervenant d'association a fait la remarque suivante : « Même si les femmes étaient plus nombreuses dans les métiers, je suis curieux de savoir combien resteraient plus de trois, quatre ou cinq ans. On ne peut pas calculer leur nombre si le taux de rotation est plus élevé; on ne ferait que les additionner. » Il a également ajouté : « Beaucoup de femmes gardent leur emploi pendant 5 ans, mais rarement plus de 10 ou 15 ans. » Les intervenants ont observé que les femmes dans les métiers quittaient leur emploi quand elles tombaient enceintes, parce qu'elles ne pouvaient plus soulever de poids et toutes ne revenaient pas au travail.

Un employeur a déclaré qu'il faut entre cinq et dix ans aux femmes pour acquérir de l'expérience et être promues à des postes de contremaître, par exemple. D'autres ont observé que les femmes quittaient leur emploi bien avant pour accepter des postes en formation ou en gestion, ce qui laisse entendre que certaines délaissent les métiers au profit d'autres occasions d'avancement dans le secteur.

Conditions de travail

Les employeurs ont énuméré plusieurs aspects du travail dans les métiers qui, selon eux, rebutent les femmes, à savoir les conditions physiques comme travailler dehors, travailler par -20 °C, travailler sous la neige ou la pluie, la nature cyclique du travail, les heures, le déplacement, la nécessité d'avoir un mode de transport, le danger et se salir. Le travail dans les camps exige aussi de longues périodes loin de sa famille. Certains intervenants ont observé que le fait que les femmes assument la plus grande part de responsabilités dans l'éducation des enfants constituait une entrave :

« La principale raison est le rôle de la femme au sein de la famille. La plupart des femmes qui ont des enfants sont celles qui s'en occupent aussi le plus. Dans la construction, l'horaire de travail irrégulier est un inconvénient. Il est possible de devoir travailler deux heures de plus sans préavis et de commencer et de finir à des drôles d'heures. »

05 PRATIQUES EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ : OPINIONS DU SECTEUR ET DES TRAVAILLEUSES DE LA CONSTRUCTION

Tous les intervenants n'étaient pas d'accord que les femmes étaient victimes d'intimidation et de harcèlement sur les chantiers de construction. Une intervenante d'association a fait valoir que l'intimidation était une question sur laquelle on s'était largement penché : « Nos entreprises ont déjà adopté des politiques sur cette question, par exemple, le code d'éthique de l'Association canadienne de la construction, qui est entré en vigueur il y a environ deux ans. » Un autre intervenant d'association a précisé :

« L'attitude des employeurs a radicalement changé. Ils pensent maintenant que la présence de femmes sur le chantier est un avantage. Elles contribuent, entre autres, à produire un meilleur travail. Il est rare maintenant qu'on ne veuille pas de femmes. C'est plutôt l'inverse. Les entrepreneurs se sont ouverts les yeux. Il fut un temps où ils ne voulaient pas de femmes dans leur équipe et maintenant, ils considèrent qu'elles sont les meilleures. »

Selon une grande entreprise :

« Nous sommes le dernier bastion d'hommes blancs. Certains gestionnaires sont progressistes, mais d'autres aux idées préhistoriques n'évolueront jamais. Cette époque est terminée; je suis convaincu qu'il est révolu le temps où l'on affichait fièrement des photos de pin up. Fini aussi le temps de la discrimination et des iniquités. »

D'autres intervenants ont aussi indiqué que les photos de femmes nues étaient une chose du passé et qu'on ne sifflait plus les femmes sur les chantiers.

Toutefois, beaucoup d'entreprises ont fait entendre un son de cloche différent en indiquant que le pourcentage de femmes sur les chantiers de construction n'avait pas augmenté parce que le milieu de travail leur était toujours hostile.

« C'est une main-d'œuvre essentiellement masculine qui ne veut pas que les choses changent. Les hommes ne facilitent pas la vie des femmes. Il y en a encore quelques-uns, mais la situation s'est légèrement améliorée pour les femmes. »

Beaucoup d'intervenants ont aussi relié le maintien limité des femmes dans les métiers aux conditions de travail sur les chantiers. Un intervenant de syndicat a avancé l'argument suivant :

« Les femmes réussissent quand on leur offre des occasions et de la formation. Est-ce qu'elles partent pour des raisons d'incompétence ou parce qu'elles ne se sentent pas aussi à l'aise que les hommes dans le milieu de travail? On n'entend jamais les hommes dire qu'ils ont quitté leur emploi parce qu'ils ne se sentaient pas acceptés parce qu'ils sont des hommes. »

Préparation des femmes à intégrer les chantiers

Beaucoup d'intervenants sectoriels ont suggéré que les femmes devraient savoir à quoi s'attendre sur un chantier, notamment à beaucoup de propos et de comportements qu'elles jugent déplacés. L'un d'eux a proposé que les femmes travaillent dans la construction pendant un été avant de décider d'y faire carrière à temps plein.

« Les femmes devraient se trouver un emploi d'été dans un métier non traditionnel pour déterminer si le milieu de travail leur convient et décider des compromis qu'elles sont prêtes à faire. »

Les intervenants ont indiqué que les femmes devraient se renseigner avant de se lancer dans les métiers pour avoir une idée des conditions de travail sur les chantiers. Par exemple, elles devraient être au courant des heures de travail, des conditions sur le chantier et des déplacements requis.

« Il faut connaître tous les dessous du secteur, ses bons et ses mauvais côtés, par exemple, commencer sa journée à 7 h ou vivre dans un camp, pour savoir si ça nous convient. »

« On peut se trouver à travailler dans une remorque de 60 pi avec 15 autres personnes. Ça fait beaucoup de monde, mais nous avons toujours procédé ainsi. C'est un chantier et il est donc difficile de garder les lieux propres. Je suis couvert de poussière quand je rentre à la maison. Ce sont des aspects qu'il faut connaître. Une seule personne est partie parce qu'elle ne savait pas. »

« Les femmes choisissent des entreprises situées près de chez elle. Mais dans le secteur de la construction, c'est vous qui vous déplacez vers le lieu de travail. Des fois, on ne le leur dit pas ou elles ne l'acceptent pas ou ne comprennent pas. Les lieux de travail changent et vous devez suivre. Dans la construction industrielle en particulier, la mobilité est obligatoire. Pour les femmes qui ont des enfants, il peut être difficile de se plier à cette exigence. »

« Les femmes qui choisissent les métiers entrent dans un monde d'hommes. Les comportements, les propos et le langage ne sont pas toujours acceptables. C'est pourtant toléré, et même les hommes qui n'approuvent pas ne disent rien. Il faut être compréhensif. Nous avons dit à l'un de nos employés que le fait de travailler dans un milieu mixte, c'était comme être dans un party. En même temps, les femmes doivent être conscientes de la situation. Elles ne doivent pas nécessairement la tolérer, mais elles doivent en être conscientes. »

« Le milieu de la construction est dominé par les hommes depuis longtemps. Les femmes sont traitées aussi durement que les hommes et les femmes rendent chaque coup. Nous ne pouvons pas aider les femmes à se sentir plus à l'aise parce que c'est un milieu difficile. »

« Je crois que les femmes doivent admettre que le secteur de la construction est dominé par un groupe en particulier et que les choses ne changeront pas aussi vite qu'elles le souhaiteraient. Je ne dis pas qu'elles doivent accepter la situation. Dans la plupart des milieux de travail industriels, le langage utilisé et les pratiques peuvent leur paraître déplacés. Les propos tenus ne sont pas interdits, mais ils sont désobligeants. Elles ne doivent pas les accepter, mais comprendre qu'il y en a. Elles doivent avoir une idée générale et savoir à quoi s'attendre. »

Des intervenants ont suggéré que les femmes devaient se préparer à réagir aux conditions présentes sur les chantiers et savoir aussi comment choisir une entreprise qui a adopté de bonnes pratiques.

« Les femmes (et les jeunes) doivent connaître un tant soit peu le milieu de travail, par exemple, savoir comment s'habiller. Elles doivent suivre un bon programme de formation comme Women in Trades and Technology qui explique la notion de harcèlement, les propos et les comportements déplacés, l'attitude à adopter pour travailler dans un milieu masculin. Elles doivent savoir se maîtriser, gérer les problèmes et choisir une entreprise selon ses pratiques. Côté sensibilisation, il est nécessaire de donner le bon exemple. »

Un petit nombre d'intervenants sectoriels a avancé l'argument que les femmes ne devaient rien faire différemment des hommes pour réussir. Certains ont indiqué que c'était au secteur d'apporter des changements, et non aux femmes. Toutefois, d'autres (employeurs et intervenants d'association) croient que les femmes ne font face à aucune barrière ni à aucun obstacle dans le milieu de la construction de nos jours, si elles ont la formation et l'expérience requises, ont de l'assurance, sont audacieuses, ne baissent pas les bras facilement, ne s'attendent pas à recevoir un traitement spécial et sont prêtes à travailler au sein d'une équipe.

Les intervenants ont fréquemment laissé entendre que « les femmes doivent tenir bon et être meilleures que les hommes ». Beaucoup d'entreprises ont affirmé que « seules les femmes d'une

05 PRATIQUES EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ : OPINIONS DU SECTEUR ET DES TRAVAILLEUSES DE LA CONSTRUCTION

certaine trempe » sont en mesure de supporter les difficultés des milieux de travail masculins. L'une a donné l'exemple suivant d'une femme qui a persévéré et réussi :

« Tant que nous ne disposerons pas d'un noyau solide de femmes pour convaincre d'autres femmes de rester, il faudra tolérer et supporter des situations pénibles. Prenez l'exemple d'une ouvrière qualifiée à qui ses collègues n'ont pas adressé la parole pendant deux mois pour l'inciter à quitter son emploi. Elle a fini par devenir leur déléguée syndicale. Elle a résisté, a accepté la situation et l'a surmontée. Elle était la seule femme sur ce chantier, mais les choses ont changé ensuite et d'autres femmes ont été engagées. Dans ces circonstances, les femmes doivent tenir bon, être tenaces et compréhensives. Elles doivent être des ambassadrices. »

5.2.3 Changements apportés pour augmenter la participation des femmes

On a demandé aux intervenants sectoriels si leur organisation avait apporté des changements pour augmenter la participation des femmes. Les quelques réponses à cette question sont indiquées dans le Tableau 5-4. Le nombre de changements suggérés pour accroître la participation des femmes dans les métiers ou en gestion de la construction était supérieur à celui des changements apportés.

Une tendance se dégage des résultats présentés. Dans cet échantillon d'intervenants du secteur, un petit nombre de très petites, de petites et de moyennes entreprises ont déclaré qu'elles avaient apporté des changements visant spécialement à augmenter le recrutement, l'embauche et le maintien des femmes, comparativement à la moitié des grandes entreprises. Presque la moitié des intervenants d'association et un intervenant de syndicat ont dit avoir apporté quelques changements ou pris des initiatives pour recruter des femmes. Ces changements sont expliqués dans les sous-sections suivantes qui traitent des mesures prises pour améliorer le recrutement, l'embauche et le maintien des femmes dans les métiers et en gestion de la construction.

Tableau 5-4 : Changements apportés pour augmenter le nombre de femmes

Intervenants	Changements apportés dans le milieu de travail	
	Oui	Non
Très petites entreprises	1	2
Petites entreprises	1	9
Moyennes entreprises	2	4
Grandes entreprises	4	4
Associations industrielles	6	8
Organisations syndicales	1	7

5.2.3.1 Offre

Promotion des carrières dans la construction auprès des jeunes et des étudiants

Plusieurs entreprises ont aussi visité des écoles pour promouvoir les carrières dans la construction et l'une d'elles a organisé un dîner de réseautage pour présenter les jeunes à des mentors, mais ce sont surtout les associations qui mettent sur pied la plupart des activités de promotion auprès des jeunes et des étudiants. Les entreprises ont souligné combien il est difficile de dégager du temps pour la promotion sans nuire à leurs activités.

Les associations soutiennent la promotion de carrières dans la construction auprès des femmes de diverses façons, notamment en les mettant en valeur dans les médias, par exemple dans les revues et les journaux spécialisés. Une association a indiqué qu'elle célébrait l'entrée des étudiants dans les programmes d'apprentissage et qu'elle a recueilli 100 000 \$ pour créer des bourses dans les collèges communautaires.

Les associations provinciales jouent un rôle actif dans la promotion des carrières dans le secteur de la construction. De nombreux intervenants d'association ont indiqué qu'ils participent activement aux activités de recrutement visant à promouvoir les carrières dans la construction auprès des filles en faisant des conférences dans les salons de l'emploi et les expositions ainsi que pendant les journées carrière dans les écoles secondaires et les collèges. Les intervenants qui se sont rendus dans les écoles pour parler aux jeunes des carrières dans la construction affirment que les résultats de leurs initiatives d'information sont encourageants.

« Je m'adresse aux jeunes femmes chaque fois que j'en ai l'occasion. Je fais valoir que les métiers offrent plein de possibilités dans beaucoup d'autres domaines, comme la coordination de la sécurité ou le service des incendies. Les occasions sont innombrables. Notre collège local a une école des métiers où je vais rencontrer des jeunes filles et quelquefois des femmes qui se recyclent. Je fais aussi partie du groupe des conférenciers de la commission scolaire régionale, ce qui me permet d'intervenir auprès des jeunes de 12 à 14 ans. Compétences Canada offre également des programmes pour les femmes. J'explique aussi que dans mon temps, quand on choisissait une carrière, c'était pour la vie. Mais de nos jours, il est possible de changer de carrière plusieurs fois. »

« Nous avons notre propre initiative s'adressant aux étudiants. Je fais des exposés dans les écoles secondaires et les collèges pour présenter les occasions offertes aux jeunes femmes. J'ai récemment fait des conférences à l'Université Ryerson et au George Brown College et la moitié des participants étaient des femmes. »

Plusieurs intervenants d'association ont observé que les activités à l'échelle nationale pour changer l'image du secteur de la construction et promouvoir les métiers de la construction auprès des filles, des parents et des femmes ne semblaient pas avoir porté leurs fruits.

« On fait beaucoup pour recruter les femmes, les minorités et les Autochtones. Il y a des programmes qui sont mis sur pied partout par le Forum canadien sur l'apprentissage et le Conseil sectoriel de la construction et qui visent divers groupes. Ces programmes sont subventionnés par le gouvernement. Il existe toutes sortes de sites Web et les activités de promotion sont constantes. Mais elles ne sont pas efficaces. On n'a noté aucune augmentation marquée malgré les efforts déployés. Il y a peut-être plus de femmes maintenant, étant donné que le programme d'infrastructure du gouvernement fédéral cible le secteur de la construction depuis que l'on est en récession. Mais c'est à court terme. Personne ne sait ce qu'il adviendra à long terme. »

Les représentants d'association ont affirmé que les efforts des associations régionales et provinciales semblent être couronnés de succès. Une entreprise a décrit comment les activités des associations régionales des entrepreneurs en maçonnerie et l'ouverture d'une école de maçons en Ontario ont apparemment eu une incidence sur les inscriptions à un programme régional en maçonnerie du Manitoba.

« Pour la première fois en 30 ans, nous avons une classe complète de 15 garçons cette année. Nous n'en avions que cinq ou six par les années passées. C'est un bon métier dont le salaire horaire est de 30 \$. Nous faisons maintenant des présentations dans les écoles pour promouvoir ce métier. C'est à l'école que tout doit commencer. »

Participation des entreprises dans les écoles secondaires

Pour promouvoir la participation des entreprises dans les écoles secondaires, une association de la Nouvelle Écosse a réalisé un projet pilote intitulé *Building Futures for Youth*, pour aider les élèves de secondaire 5 à se renseigner sur les carrières dans la construction par l'entremise d'un

05 PRATIQUES EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ : OPINIONS DU SECTEUR ET DES TRAVAILLEUSES DE LA CONSTRUCTION

programme d'été d'enseignement par alternance. Ce programme a été lancé en 2008, et même s'il ne vise pas particulièrement les filles, des efforts particuliers ont été faits pour s'assurer que les filles sont jumelées aux bons mentors féminins. Du soutien est également offert aux entreprises pour s'assurer que les adolescentes obtiennent l'encadrement approprié et que le programme permet de fournir aux jeunes une réelle expérience d'apprentissage et de formation.

« Le secteur soutient ce programme en accueillant les jeunes, en désignant des mentors pour assurer la formation et en appuyant leurs objectifs d'apprentissage. L'association fournit l'aide nécessaire. Nous lançons le projet pilote en 2009. En 2008, nous n'avons pas recueilli les 15 inscriptions requises, mais nous prévoyons avoir 45 jeunes dans trois écoles la prochaine fois. (Ce programme ne s'adresse pas seulement aux filles.) »



Efforts fournis pour augmenter l'attrait des métiers

Certains intervenants ont débattu de la professionnalisation des métiers, une solution proposée dans diverses régions au Canada pour améliorer l'image des carrières dans les métiers. Cette initiative pour régler le problème de l'offre consiste à offrir des programmes d'enseignement plus souples pour passer des métiers à des études de niveau supérieur. C'est ce qu'on a fait en Colombie-Britannique où « l'Université Thompson River a commencé à offrir un programme de premier cycle en gestion de la construction à ceux qui ont suivi un programme d'apprenti et qui veulent démarrer leur entreprise ». En Ontario, on prévoit ouvrir un collège des métiers pour professionnaliser les métiers.

Une autre solution préconisée au Canada est la modularisation des métiers, qui consiste à décomposer un métier en modules de formation menant à l'obtention d'un certificat. Certains des intervenants interrogés croient qu'en permettant d'obtenir un certificat pour certaines compétences, l'attrait des métiers pourrait augmenter et les carrières pourraient être plus accessibles. D'autres considèrent la modularisation comme un inconvénient majeur dans les métiers, puisque les personnes qui choisissent d'obtenir un seul certificat de compétence ne seront pas aussi mobiles et gagneront moins que si elles décident de devenir compagnon. Voir les résultats des groupes de discussion à la section 5.4 qui donne l'exemple de deux femmes racontant que leurs compétences restreintes ne leur permettaient pas de gagner un salaire suffisant pour subvenir à leurs besoins.

Partenariats

Les intervenants ont décrit diverses formes de partenariats pour promouvoir l'attrait des carrières dans la construction auprès des femmes.

Une petite entreprise de la Colombie-Britannique a expliqué le partenariat entre l'Université Thompson River et le YMCA de la région, qui ne visait pas particulièrement les filles. Toutefois, il s'est avéré très efficace pour améliorer l'image des métiers de la construction dans la collectivité ainsi que pour fournir aux étudiants des compétences précieuses et assurer des rentrées de fonds importantes à un organisme communautaire local. Cette approche est réputée augmenter l'attrait des carrières dans la construction auprès des jeunes femmes.

« Le programme de métier et de technologie de l'Université Thompson River est très bien établi et il permet de construire une maison par année depuis 17 ans. Nous vendons la maison au YMCA pour l'aider dans sa campagne de financement. C'est la campagne la plus importante depuis les 12 dernières années. Les quatre ou cinq dernières années, plusieurs filles ont participé au cours de charpentier et une ou deux autres au cours de première année en électricité et en plomberie. »

Les intervenants ont indiqué que de nombreuses grandes entreprises se sont associées à des organismes communautaires pour femmes comme *Women Building Futures* et le Vermilion/YWCA Skills Training Centre, qui aident à former et à préparer les femmes à travailler dans la construction. Un propriétaire d'entreprise invite les femmes suivant le programme de formation *Women Building Futures* de l'Alberta à visiter le chantier de construction. L'entreprise soutient ce programme en lui versant des dons et en embauchant les diplômées. Elle encourage aussi le prolongement du programme dans d'autres villes. Une grande entreprise qui commandite le programme *Women Building Futures* a dit transmettre régulièrement les postes vacants aux responsables de ce programme et à d'autres organismes offrant des programmes d'emploi pour les femmes.

Un autre intervenant a décrit un programme pour jeunes qui, en partenariat avec l'association provinciale et plusieurs initiatives communautaires, encourage les filles à choisir les métiers. Il a travaillé avec les responsables locaux du programme de formation *Women in Trades and Technology Trades* pour inciter les filles à participer à une expérience de travail de trois jours. Les entreprises qui fournissent cette expérience de travail sont aussi partenaires de cette initiative. Le programme permet à certains jeunes de décrocher un emploi.

En 2008, une association locale de la construction en Ontario s'est jointe au YWCA pour inviter 30 femmes à faible revenu et victimes d'abus à assister à une démonstration du savoir-faire d'employés de la construction. Cette initiative sera renouvelée et prendra de l'expansion à l'avenir.

5.2.3.2 Demande

Stratégie de recrutement

Très peu d'entreprises ont indiqué qu'elles disposaient d'une stratégie active de recrutement des femmes. Une moyenne entreprise a dit qu'elle s'affichait comme un employeur offrant des chances égales d'emploi dans ses annonces, tandis que d'autres ont reconnu qu'elles pourraient faire ce genre de publicité, mais qu'elles ne le font pas. Un intervenant a déclaré qu'il maintenait « un lien étroit avec les responsables d'un programme de préemploi destiné aux électriciens. Ils savent que notre entreprise encourage la diversité et que nous recrutons activement des femmes. Les gens s'inscrivent au programme et les formateurs savent que nous recrutons activement. »

De nombreuses entreprises ont affirmé que le recrutement n'était pas une de leurs responsabilités. Certains employeurs sont d'avis que les petites entreprises sont désavantagées quand vient le temps de recruter des travailleurs à des postes non traditionnels à cause de l'absence de structures dans l'entreprise. Un propriétaire d'entreprise a déclaré que « pour les petits entrepreneurs, [l'embauche de femmes] n'est pas du tout une priorité. Nous rencontrons régulièrement des entrepreneurs et des syndicats pour discuter des indicateurs de performance clés. »

Les opinions sur les quotas étaient partagées. On a exprimé beaucoup d'objections parce que les quotas d'embauche n'ont rien donné par le passé et qu'ils pourraient entraîner l'embauche de femmes qui ne sont pas vraiment intéressées de faire carrière dans la construction. Certains intervenants ont affirmé que les quotas pourraient se retourner contre les femmes. D'autres ont indiqué qu'il serait plus efficace d'apporter des changements dans les milieux de travail pour attirer les femmes dans la construction que d'engager des femmes dans des milieux hostiles qui auraient probablement raison d'elles.

05 PRATIQUES EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ : OPINIONS DU SECTEUR ET DES TRAVAILLEUSES DE LA CONSTRUCTION

Soutien à l'emploi

L'Association de la construction de la Colombie-Britannique est un exemple d'association qui a pris des mesures directes pour régler les problèmes de recrutement et d'embauche des femmes dans les métiers de la construction. Subventionné par le gouvernement, le programme à succès *STEP for Women* (décrit à la section 4) fournit des services de placement et du soutien et favorise le réseautage des femmes dans la construction. Il est inspiré d'un autre programme à succès appelé *ISTEP (Immigrant Skilled Trades Employment Program)*.

Un intervenant de syndicat de Terre-Neuve a décrit un programme en milieu de travail géré par contrat par l'organisation syndicale Carpenters Millwrights Union pour aider les apprenties à trouver les bons cours de formation, pour répertorier le nombre d'apprenties dans la province et aider les femmes à obtenir le titre interprovincial de compagnon. Le programme comprend une série de volets qui sont expliqués ci-dessous.

« Le programme prévoit un volet mentorat/encadrement pour l'employeur et l'apprenti, ainsi qu'un volet formation, par exemple sur la santé et la sécurité, mais tenant compte des différences entre les sexes. Il est en vigueur dans toute la province et il est subventionné par l'entente fédérale-provinciale relative au marché du travail visant la formation, par l'entremise du ministère de l'Éducation. »

Encourager l'affiliation syndicale

Un intervenant d'association provinciale a décrit une nouvelle initiative visant à syndiquer un plus grand nombre de femmes. « Des mesures sont prises par les propriétaires/clients. Ils essaient de travailler avec les syndicats pour atteindre une cible de recrutement afin d'amener les femmes à adhérer au syndicat. Ce n'est pas un programme officiel, du genre document stratégique, mais les discussions progressent. » Il semble que les entreprises propriétaires prennent les devants dans ce type d'initiative. Un intervenant d'une entreprise propriétaire a déclaré qu'il travaille continuellement avec les syndicats et les entrepreneurs pour encourager l'embauche des femmes.

5.2.3.3 Maintien

Les intervenants sectoriels ont nommé de nombreuses pratiques adoptées par les entreprises pour améliorer le maintien des femmes dans la construction. Les entreprises ont fait remarquer qu'il existe d'excellentes raisons justifiant l'investissement de ressources dans les changements pour soutenir le maintien. Un intervenant de syndicat a avancé l'argument suivant : « Je suis convaincu que les efforts consacrés au recrutement ont été vains, parce que les installations et les attitudes en milieu de travail n'ont pas été changées. »

Préparation des femmes à travailler dans la construction

Le programme *Women Building Futures* est un exemple de programme qui prépare parfaitement les femmes à travailler dans la construction et leur fournit l'aide soutenue nécessaire pour faire face aux difficultés du milieu de travail et les amener à réussir leur programme d'apprentissage.

Pratiques de RH

En partenariat avec une association de la construction provinciale, un intervenant a travaillé sur un programme financé par le gouvernement fédéral pour promouvoir l'emploi auprès des jeunes. L'association a fourni le bureau, ce qui lui a permis de mieux travailler et de collaborer avec les employeurs membres parce qu'il était perçu comme étant affilié à l'association.

Cet intervenant a déclaré que certaines entreprises veulent engager des femmes à tout prix et qu'elles ne sélectionnent pas adéquatement les candidatures. « Certaines entreprises engagent systématiquement les femmes qui postulent un emploi. Mais elles ont besoin d'employées compétentes qui s'intégreront bien et elles doivent prévoir les obstacles à leur maintien.

Par conséquent, elles doivent sélectionner les candidatures et vérifier les références. » En Saskatchewan, on a préparé une trousse d'outils pour aider les employeurs du secteur de la

construction à définir de bonnes pratiques de recrutement et d'embauche. On espère que cette trousse sera adoptée partout au Canada.

« Il faut comprendre que si nous voulons des travailleurs compétents, nous devons investir dans le personnel. Nous lançons une trousse d'outils comprenant quatre modules pour aider les entreprises de la construction à planifier stratégiquement la main-d'œuvre nécessaire. Pour ce qui est des pratiques de recrutement, nous expliquons quelles questions peuvent être posées conformément à la Loi sur les droits de la personne. Nous indiquons aussi où recruter : foires d'emplois, banques de curriculum vitae et réseau de relations. »

La trousse d'outils de la Saskatchewan est une pratique de ressources humaines exemplaire qui définit les meilleures entreprises comme suit :

- Les meilleures entreprises reconnaissent l'importance des pratiques de RH et ont du personnel au service des RH qui travaillent directement avec les travailleurs sur le terrain; les spécialistes des RH effectuent les évaluations du rendement avec les cadres supérieurs ou les directeurs de chantier afin de déterminer les problèmes et fournir de l'aide.
- Elles réalisent une première entrevue avec les apprentis et désignent le compagnon approprié pour chaque nouvel employé, ce qui est particulièrement important pour les femmes.
- Elles organisent une réunion d'orientation pour présenter l'entreprise et son site Web, communiquer clairement leurs attentes et désigner la personne qui s'occupera des nouveaux.
- Elles tiennent des réunions de suivi et effectuent des évaluations de rendement tous les trois et six mois et demandent à l'employé à quel moment il suivra la partie théorique de son apprentissage.
- Elles déterminent avec l'employé les difficultés auxquelles il fait face, par exemple, ses besoins en matière de garde d'enfants et de transport, et les règlent pendant la première rencontre.

Plusieurs entreprises ont décrit les pratiques de RH qu'elles utilisent pour retenir leur personnel.

« Les RH s'efforcent de rencontrer les employées pour les fidéliser. Nous rencontrons tous nos employés, mais plus souvent les femmes à cause de leurs appréhensions. Elles font des métiers non traditionnels et nous devons gérer leurs craintes. Nous suivons un processus défini. Nous nous rencontrons généralement tous les quatre mois de façon officielle et informelle. La responsable des RH reçoit les employés dans son bureau ou se rend sur le chantier. Nous avons aussi essayé d'organiser des réunions de groupe, mais il est difficile de rassembler tout le monde. Cela fait 20 ans que notre entreprise effectue des entretiens individuels. »

Il est peu probable que les entreprises de plus petite envergure embauchent du personnel spécialisé en RH. Généralement, c'est le propriétaire qui s'occupe de ces questions. Une petite entreprise qui a réussi à fidéliser trois employées pendant de nombreuses années a expliqué qu'elle prend soin d'intégrer tous les nouveaux dans le milieu de travail.

« Le premier jour, je leur explique ce que j'attends d'eux et ce que je peux faire pour eux. Je leur dis qu'ils ne peuvent pas s'absenter le lundi sous prétexte qu'ils ont trop bu pendant la fin de semaine. J'accorde une gamme complète d'avantages sociaux et je comprends que les employées ont besoin de prendre des journées de congé si leur enfant est malade. Nous ne sommes pas syndiqués. Je fais une exception pour une mère monoparentale parce qu'elle est très compétente et qu'elle doit trouver une garderie. Je n'accepte pas que les femmes refusent de faire les travaux lourds. Je leur dis qu'elles font partie de l'équipe et qu'elles doivent faire comme les autres, c'est-à-dire mettre la main à la pâte, là où

05 PRATIQUES EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ : OPINIONS DU SECTEUR ET DES TRAVAILLEUSES DE LA CONSTRUCTION

il le faut. Je leur offre à toutes de rester pour obtenir leur titre de compagnon et il ne tient qu'à elles de rester même après. »

Respect en milieu de travail

Les politiques qui sont soucieuses de la famille et favorisent un milieu de travail respectueux sont en tête de liste des pratiques adoptées par les entreprises pour augmenter le maintien des femmes. Une entreprise a établi un lien entre un milieu de travail respectueux et la professionnalisation :

« On essaie de changer l'attitude du club de gars. Ce n'est pas tout le monde qui est à l'aise de faire partie de la bande. Prenez le projet Hibernia, il y a 15 ans. Il était question d'être à la hauteur. Les entreprises qui ont réussi ont su communiquer aux membres de l'équipe le sentiment qu'ils étaient leurs représentants et que des normes professionnelles devaient être respectées. Je connais un entrepreneur qui impose une amende pour les jurons. »

De nombreux intervenants de diverses provinces au Canada ont mentionné la politique de la COAA (Construction Owners Association of Alberta) intitulée *Respect in the Workplace*. On peut la télécharger gratuitement sur le site Web de la COAA. Les représentants de cinq grandes entreprises au Canada ont indiqué qu'ils travaillent actuellement à adapter cette politique pour la mettre en œuvre, ou à définir une politique semblable.

« Nous avons modifié la politique de la COAA qui est basée sur les commentaires des propriétaires, des employeurs et des syndicats. Nous avons enregistré une vidéo et interviewé de nombreux employés pour recueillir leurs idées. Il y a un an, nous avons mis sur pied une ligne directe qui assure la confidentialité. Je prends connaissance des plaintes et je les transmets ensuite à l'employé approprié des RH. La majorité des plaintes sont faites par des femmes, en personne ou anonymement. Ces plaintes concernent la sécurité et ont été réglées. »

Un employeur a expliqué que dans son entreprise, la mise en œuvre de la politique fait appel à la collaboration de tous pour garantir l'adoption générale.

« Il y a aussi la politique et le programme de formation Respect in the Workplace qui est le produit d'une collaboration du même sous-comité constitué de syndicats du bâtiment et d'associations de la construction industrielle. Ils sont basés sur le programme de la COAA. Pour nous, c'est une meilleure pratique. Comme l'a dit un propriétaire, nous devons le faire, mais avec la collaboration de tous. Il est important de rallier tout le monde dès le début. L'établissement de la politique Respect in the Workplace en est au tout début. »

Un propriétaire a indiqué que ses pairs encouragent les employeurs à adopter la politique de la COAA et qu'ils paient la formation. Certains propriétaires incluent aussi l'adoption de la politique dans les appels d'offres. On s'attend que les répercussions se fassent sentir même chez les plus petits sous-traitants.

« La politique Respect in the Workplace a été établie grâce à notre partenariat avec la COAA. Elle est mise en œuvre dans un projet à la fois. Les employeurs l'appliqueront parce qu'elle fera partie des exigences des appels d'offres des propriétaires. Du coup, les petites entreprises seront aussi touchées. »

Politiques soucieuses de la famille

Beaucoup d'intervenants ont reconnu la nécessité d'adopter des politiques soucieuses de la famille. Très peu ont indiqué que certaines entreprises avaient instauré l'horaire variable. Le cas échéant, les postes visés étaient limités et on se les disputait vivement. Un représentant a déclaré que les sous-traitants autonomes peuvent avoir un horaire de travail plus souple.

Équipes mari et femme

Un employeur d'une région éloignée dans le nord du Canada a expliqué que l'embauche de maris et de femmes était une excellente stratégie de maintien. « J'ai formé des équipes mari et femme et ça fonctionne très bien. Ils se rendent sur le même chantier et travaillent ensemble. J'ai adopté cette pratique il y a six ans, et de plus en plus de gens sont intéressés. »



Collecte des données

Dans de nombreuses provinces, les entreprises de plus grande envergure ont indiqué qu'elles recueillaient des données de base sur le nombre de femmes dans les métiers de la construction pour établir des rapports sur les indicateurs de performance clés. Il est ainsi possible d'évaluer si les objectifs d'embauche des apprentis figurant dans les contrats de travail sont atteints. Ces données permettent aussi de mesurer le maintien.

Mentorat/réseautage/groupes d'affinité

De nombreux intervenants d'association ont indiqué qu'ils avaient mis sur pied un groupe ou un conseil de femmes dans leur association pour créer des occasions pour les femmes d'occuper d'autres postes dans la construction et de progresser dans leur carrière. Ces groupes d'affinité permettent aux femmes de se rencontrer, de réseauter et d'apprendre. L'un des groupes offre le programme de certification Sceau d'or et un autre organise périodiquement des conférences pour les femmes.

Partenariats

Les partenariats font fréquemment partie des changements qui suscitent un intérêt général et que l'on est prêt à adopter.

Une grande entreprise du Nouveau-Brunswick a décrit une entente de collaboration pour mieux attirer et fidéliser les femmes dans la construction. On espère que ce type de collaboration contribuera à augmenter le taux de diplomation chez les femmes.

« Il s'agit d'une entente entre associations d'employeurs, syndicats de la construction et entrepreneurs industriels, qui explique comment travailler ensemble sur les chantiers. Elle traite de la façon d'attirer et de fidéliser les employés. Elle est en Annexe de toutes les conventions collectives. Nous travaillons ensemble pour définir des normes et des programmes de gestion de la main-d'œuvre pour attirer et fidéliser le personnel requis et améliorer la productivité et la sécurité sur les chantiers. Nous avons établi un ratio apprentis-compagnons. Cette clause précise que tout doit être fait, dans les limites du raisonnable, pour offrir aux femmes des occasions de devenir apprenties. Il s'agit d'un important indicateur de performance dans nos contrats et on doit s'engager à le respecter. Il a été défini par un comité et consiste à savoir préparer la main-d'œuvre à composer avec la diversité. Nous n'avons reçu aucun commentaire négatif. »

05 PRATIQUES EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ : OPINIONS DU SECTEUR ET DES TRAVAILLEUSES DE LA CONSTRUCTION

On a décrit un autre partenariat entre les syndicats et le projet *Opportunities for Women in Construction* de la COAA :

« Ce partenariat est tout récent et comporte deux volets : 1) Il fait appel aux employeurs pour qu'ils s'assurent que le milieu de travail tienne compte des femmes et soit prêt à les accueillir de façon générale et aussi en prévoyant des infrastructures sur les chantiers. Le respect, sans distinction de sexe, de race, de religion et d'incapacité, en fait partie intégrante et on y explique aussi comment traiter les gens avec respect. 2) Il met également des postes à la disposition des femmes. Ce programme compte sur les employeurs. »

5.2.4 Autres changements recommandés

Les intervenants sectoriels ont suggéré beaucoup d'idées pour augmenter la participation des femmes dans la construction, surtout dans les métiers. Certains ont expliqué le rôle que les employeurs, diverses organisations et les gouvernements peuvent jouer pour améliorer le maintien des femmes.

5.2.4.1 Augmentation de l'offre

Étant donné qu'un bon nombre d'employeurs ne croient pas qu'il incombe au secteur de la construction d'apporter des changements pour encourager la participation des femmes, il est important de souligner que les suggestions suivantes sont loin de faire l'unanimité à l'heure actuelle. Pendant les entrevues, on a beaucoup insisté sur le problème de l'offre, c'est-à-dire sur l'intérêt des femmes pour les carrières dans la construction et plus particulièrement, dans les métiers. Les experts sectoriels considèrent que les stéréotypes sexuels et la valorisation sociale des études postsecondaires et des diplômés font du tort aux programmes d'apprentis. De plus, la dévalorisation de la formation professionnelle diminue considérablement l'intérêt des filles et des femmes pour les métiers de la construction. Beaucoup d'intervenants sectoriels soutenaient fermement que le changement requis doit venir, non pas du secteur de la construction, mais de la société canadienne. Les positions prises publiquement, les écoles, les enseignants et les conseillers en orientation doivent promouvoir les possibilités de carrière dans la construction auprès des jeunes en général et des filles en particulier.

Outils de recrutement

Pour consolider les activités de recrutement, un intervenant d'association a recommandé que les employeurs développent des outils et les rendent accessibles sur leur site Web pour permettre aux hommes et aux femmes d'évaluer leur intérêt pour une carrière dans la construction.

Augmenter la formation de préparation à l'emploi

Plusieurs intervenants ont indiqué que la demande de formation dans les métiers est plus grande que le nombre de places disponibles. Dans le programme d'un collègue communautaire, la liste d'attente est de deux à trois ans. On recommande une formation accrue de préparation à l'emploi, et les employeurs ont convenu que sans formation préalable, il est moins probable que les femmes soient engagées parce qu'elles n'ont pas d'expérience.

Changer l'image du secteur

Indépendamment de leurs opinions sur la nécessité de changer le milieu de travail, beaucoup d'intervenants conviennent que l'image du secteur doit changer. La plupart font valoir que ce changement doit s'opérer dans le système scolaire dès l'élémentaire, afin de joindre les parents et les jeunes. Beaucoup sont convaincus qu'il est possible d'apporter des changements et de susciter plus d'intérêt en passant par le système scolaire pour changer l'opinion des parents, des conseillers en orientation et des enseignants sur les carrières dans la construction.

« C'est essentiellement une question de marketing. Nous n'avons pas fait correctement la promotion des carrières. Nous devons mieux comprendre le public cible et participer à des tribunes pour joindre les conseillers et les parents.

Nous assistons à une conférence annuelle des conseillers en orientation depuis plusieurs années et nous voulons y prendre la parole. Nous devons cibler certains groupes et établir un premier contact. »

« Les conseillers en orientation sont le principal obstacle. Comment faire pour joindre les étudiants du secondaire? Nous devons aller dans les écoles pour promouvoir notre secteur. J'ai rencontré une jeune femme qui voulait travailler dans la construction, mais ses parents l'avaient obligée à étudier en médecine. De nos jours, les immigrants ne veulent pas que leurs enfants travaillent dans la construction. Ils veulent qu'ils aient une profession, mais le problème, c'est que le milieu est saturé. »

« Quand je vais dans un collège communautaire, je suis censé intervenir pendant 20 minutes, mais j'en repars trois heures plus tard. L'intérêt est palpable. Le programme de formation dure 40 semaines et il y a 90 personnes inscrites. Il est important de ne pas se limiter aux écoles secondaires. Une fois ne suffit pas. Nous devons convaincre les enseignants et le système d'éducation. C'est un changement culturel d'admettre que les métiers sont un choix de carrière acceptable. »

Plusieurs employeurs ont suggéré que l'image de « carrière de dernier recours » dans les métiers soit changée pour que la construction soit perçue comme un secteur dont les entreprises et les individus sont très fiers.

On a aussi recommandé que le milieu de la construction « apprenne à se positionner pour attirer les jeunes travailleurs ». De nombreux intervenants travaillant dans des programmes d'emploi destinés aux jeunes acquièrent manifestement des connaissances dans ce domaine susceptibles d'aider le secteur dans son ensemble.

Beaucoup d'intervenants maintiennent que le changement d'image du secteur de la construction doit principalement viser les parents :

« Les campagnes de publicité ne suffisent pas. De nos jours, les enfants ont une durée d'attention de moins d'une seconde. La publicité n'a pas d'impact. Par exemple, quand l'organisme d'indemnisation des accidents de travail a diffusé des annonces sur la sécurité dans les cinémas, les enfants présents dans la salle riaient. Ils trouvaient les annonces drôles. Nous devons informer les parents et véhiculer le message qu'une carrière dans la construction est payante, qu'on peut y travailler longtemps et qu'il y a de l'avenir dans la construction. »

De nombreux employeurs ont fait remarquer qu'il y a beaucoup à faire pour véhiculer dans le public que la construction est un choix de carrière offrant de nombreuses possibilités de promotion, de spécialisation et d'études plus poussées ainsi que l'occasion de travailler à son compte.

« La construction projette l'image d'un secteur vers lequel on se tourne quand toutes les possibilités ont été épuisées. Elle a toute une côte à remonter. Elle permet de bien gagner sa vie, c'est un domaine intéressant et l'avenir est prometteur. Nous devons expliquer que ce n'est pas parce qu'on a une formation de tuyauteur que l'on doit être tuyauteur pendant 40 ans. Il est possible de rester dans le secteur de la construction et de travailler dans les achats, l'approvisionnement et même de s'établir à son compte. Il existe beaucoup de possibilités. Ça peut paraître simpliste, mais beaucoup de jeunes ne le savent pas. Ils pensent à tort qu'ils sont confinés dans le même métier pendant 40 ans. »

Les intervenants sectoriels s'entendent pour dire que les stéréotypes sexuels constituent une barrière de taille qui vient contrecarrer leurs efforts pour changer l'image de la construction auprès des filles et des femmes.

05 PRATIQUES EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ : OPINIONS DU SECTEUR ET DES TRAVAILLEUSES DE LA CONSTRUCTION

Embauche par les syndicats

Un intervenant d'association a fait valoir que les syndicats sont bien placés pour contribuer à changer les choses, même si, historiquement, ils n'ont pas cherché à recruter des membres de groupes particuliers.

« Il faut tenir compte du bureau d'embauche. C'est aux syndicats d'engager des femmes. Ils pourraient avoir leur mot à dire. Ils ont préparé le terrain à beaucoup de changements sociaux. Ils pourraient faire avancer les choses plus rapidement. »

« Les syndicats ont besoin de revoir leurs pratiques d'adhésion pour cerner certains groupes et en augmenter le nombre : femmes, Autochtones et autres. »

« Les syndicats se targuent de ne pas faire de discrimination. Alors, quand il est question des femmes en milieu de travail, ils affirment qu'ils ne font pas de discrimination... Le mouvement syndical n'a vraiment jamais été confronté à cette question parce que ce n'est pas son problème. Par conséquent, si les entreprises pensent qu'il n'y a pas assez de femmes, elles engagent des femmes qui adhèrent au syndicat après la période d'essai de trois mois généralement. »

Mesures à prendre par le secteur

Les intervenants sectoriels sont convaincus que le secteur de la construction adoptera une approche directe et pragmatique pour concrétiser les changements. Certains ont indiqué qu'il est important de recourir aux médias, y compris aux sites Web et aux bulletins d'information des associations et des syndicats ainsi qu'au réseau du Conseil sectoriel de la construction. D'autres ont proposé que les intervenants du secteur se regroupent et organisent leur propre campagne dans les médias sur une longue période pour trouver une solution au problème de l'offre.



5.2.4.2 Augmentation de la demande

Changement du mandat

Les propriétaires ont préconisé l'adoption par les employeurs d'un indicateur de performance qui exigerait de faire le suivi du nombre de femmes engagées par rapport à un nombre établi.

Changement des attitudes dans le secteur

Beaucoup d'employeurs ont déclaré que les attitudes dans le secteur doivent être changées pour qu'un plus grand nombre de femmes fassent leur entrée dans la construction. Un représentant d'association a fait remarquer qu'il y a beaucoup de travail à faire pour changer les attitudes.

« C'est bien beau de recruter, mais il faut abolir certaines barrières avant. Nous devons proposer un modèle pour changer les mentalités des employeurs, du milieu de travail et des travailleurs. Il existe des idées préconçues sur le milieu de la construction et le fait qu'il est dominé par les hommes. La plupart sont véhiculées par les métiers où les hommes sont très majoritaires. Les employeurs et les travailleurs doivent changer d'attitude et nous devons disposer de

programmes basés sur les résultats pour changer les comportements. C'est toute une entreprise. »

Embaucher plus de femmes à des postes de gestion

Un employeur a recommandé de choisir plus de femmes à des postes de supervision, faisant remarquer que ce travail semble plus facile pour les femmes.

« Je travaille aux RH dans la construction depuis 35 ans. Il n'y a pas si longtemps que les femmes occupent des postes dans les métiers, en sécurité et en supervision. Leur présence facilite la tâche de celles qui suivent. »

5.2.4.3 Promotion de changements en milieu de travail pour améliorer le maintien

Leadership

Un des intervenants qui travaille pour une grande entreprise a expliqué que les employeurs jouent un rôle important dans ce domaine pour changer les choses. Selon un autre :

« Les employeurs du secteur de la construction doivent prendre les devants : offrir des cours de formation aux gestionnaires, assouplir le milieu de travail, déterminer les meilleurs employeurs pour les femmes, accorder des indemnités de garde d'enfants et des services d'aide (prise de rendez-vous, garde d'enfants, soins des parents âgés). »

Formation structurée dans les programmes d'apprentissage

Les intervenants ont recommandé que les programmes d'apprentissage soient plus structurés et qu'ils garantissent davantage de débouchés aux apprentis pour progresser dans leur métier.

« Sans une formation solide, il est plus difficile de réussir, particulièrement pour les femmes. Disons que je travaille dans une aciérie, que la formation est boîteuse, mais que je réussis à m'en sortir parce que je fais partie de la bande. Pour une femme, s'il n'y a pas de structure, il n'y a rien à quoi elle peut se raccrocher et un fossé la sépare des hommes. Elle aura plus de difficulté que moi à progresser parce qu'il n'y a pas de méthode de formation. Quand une structure est en place et qu'elle est suivie, il y a plus d'activités de mentorat et de supervision. »

Outil pour évaluer un milieu de travail soucieux des femmes

On a recommandé aux employeurs de développer un outil « pour évaluer les pratiques de gestion du point de vue des femmes, un outil d'autoévaluation en quelque sorte qui leur permettra de savoir s'ils offrent un milieu accueillant. »

« Nous devons faire preuve d'une plus grande souplesse en milieu de travail envers les femmes qui ont des enfants en leur offrant du travail à temps partiel et des avantages sociaux. C'est ce que nous avons fait l'année dernière. L'une de nos employées travaille à temps partiel, de 9 h à 14 h 30. »

Plusieurs intervenants ont reconnu que des politiques soucieuses de la famille sont considérées comme des accommodements réservés aux femmes, parce que généralement, les femmes assument une plus grande part de responsabilités dans l'éducation des enfants.

« Les familles monoparentales sont nombreuses au pays et nous devons en tenir compte. En général, le secteur de la construction n'a jamais consenti de faveurs à ses employés, mais la situation a un peu changé. Prenons l'exemple des heures supplémentaires. Aujourd'hui, les jeunes ne veulent pas en faire. Pour eux, le travail n'est qu'une partie de leur vie. Mon entreprise compte trois pères célibataires et une femme, et elle tient compte de leur situation. Ça ne prend pas grand-chose. Ce serait plutôt le contraire. Ils nous rendent bien la souplesse que nous leur offrons, mais ce

05 PRATIQUES EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ : OPINIONS DU SECTEUR ET DES TRAVAILLEUSES DE LA CONSTRUCTION

n'est pas pour cela que nous les aidons. C'est aussi simple que de comprendre qu'il neige et que les écoles et la garderie sont fermées, même si le chantier est ouvert. Billy Bob a appelé pour dire que ses enfants n'avaient pas d'école à cause de la neige et qu'il devait rester à la maison pour les garder. C'est nouveau pour nous. Compte tenu de notre moyenne d'âge, nous sommes habitués aux familles qui comptent deux parents et c'est papa qui va travailler. »

Rien de concluant n'a été dit sur les garderies, même si le sujet est revenu sur le tapis plusieurs fois. Un intervenant a recommandé que les employeurs aident les femmes à trouver une garderie. Un autre a fait valoir que le bassin de travailleurs est plus petit quand les employeurs ne tiennent pas compte des questions de garde d'enfants des parents, y compris des femmes.

« Les entreprises de construction offrent-elles des garderies? Est-ce la responsabilité des employeurs? À ce jour, c'est un terrain sur lequel on n'a pas voulu s'aventurer. C'est pourquoi le bassin de main-d'œuvre dans la construction industrielle est composé de femmes mariées et de célibataires sans enfant. »

Changer les conditions de travail hostiles aux femmes

De nos jours, beaucoup d'employeurs sont conscients des barrières auxquelles les femmes font face dans la construction et tentent de les abolir. De nombreux intervenants interrogés reconnaissent parfaitement les enjeux.

« La plupart des entreprises n'ont adopté aucune mesure de soutien. Il semble que les femmes veuillent être traitées comme les hommes; il n'y a donc pas de structure de soutien en place. »

« Le secteur de la construction doit s'atteler sérieusement à changer les conditions d'emploi hostiles aux femmes. Par exemple, sur la plupart des chantiers, les toilettes sont à l'extérieur, l'accès aux moyens de communication est limité et on ne comprend pas encore pourquoi il faut accepter que les femmes rentrent chez elles plus tôt ou arrivent en retard pour pouvoir s'occuper de leur enfant malade. »

« Il y a aussi la question des toilettes. Au risque de choquer certains, je dirais que les hommes s'adaptent plus facilement. Il a fallu nous rendre à l'évidence que cinq toilettes pour 100 personnes, ça posait un problème. Nous avons besoin d'un plan B. Il y a à peine 2 % de femmes dans les métiers lourds; c'est un petit nombre pour lequel nous devons faire des aménagements. Il y a un coût, mais ce n'est pas exorbitant. »

D'après les entrevues, il est difficile d'établir un lien entre l'âge des travailleurs et le traitement des femmes sur les chantiers de construction. Beaucoup d'employeurs ont avancé que ce sont les travailleurs et les membres masculins plus âgés des syndicats qui résistent au changement et qui excluent les femmes. En général, les propriétaires et les travailleurs plus jeunes sont plus tolérants envers les femmes que les plus vieux. En revanche, certaines des participantes aux groupes de discussion ont expliqué que les hommes plus âgés sont très compréhensifs à leur égard et moins compétitifs, parce qu'ils savent qu'elles ne convoitent pas leur poste.

Formation

L'âge mis à part, les intervenants ont souligné la nécessité de communiquer la politique en matière de respect en milieu de travail pour changer les attitudes des employeurs et des membres des syndicats.

« Il faut préparer et sensibiliser la main-d'œuvre et non seulement faire la différence entre les sexes. Il y a la politique sur le respect en milieu de travail. Nous devons préparer le personnel en vue de l'arrivée de nouveaux travailleurs, notamment les femmes, les Autochtones, les immigrants, etc. Le personnel actuel doit se préparer et comprendre. Pour leur part, les femmes doivent être »

conscientes des conditions de travail. Chacun doit faire son bout de chemin et connaître le protocole approprié. Il faut les sensibiliser aux réalités culturelles. »

Approche générale

À de nombreuses reprises pendant les entrevues, les employeurs ont répété énergiquement que les politiques de travail ne doivent pas cibler les femmes.

« Nos politiques ne font pas de distinction entre les sexes. La politique sur le respect en milieu de travail s'adresse à tous. Les avantages sociaux des catégories d'emploi – temps partiel et temps plein – sont offerts à tous. Nous accordons des prestations de maternité complémentaires. À leur retour au travail après un congé de maternité, les femmes retrouvent le même poste ou un poste de niveau supérieur. Nous n'avons pas de préférence pour un sexe ou l'autre. De la discrimination positive est faite aux États Unis pour engager les Noirs. Un Afro-américain a dit que c'était la pire mesure à prendre parce qu'il n'a pas été très bien accueilli par ses collègues de travail et si la personne n'est pas à la hauteur, c'est l'ensemble du programme qui est démolé. »

Beaucoup d'intervenants ont déclaré que les employeurs doivent adopter des pratiques pour démontrer l'importance qu'ils attachent et que les employés attachent au respect et à la sécurité en milieu de travail.

5.2.5 Mesures requises pour soutenir les changements

Beaucoup d'intervenants n'ont avancé aucune mesure de soutien que le secteur pourrait prendre pour augmenter le taux de participation des femmes, ce qui est normal compte tenu que de nombreux employeurs croient que l'offre est le principal problème et qu'il n'est pas nécessaire d'apporter des changements.

5.2.5.1 Arguments en faveur de la diversité

De nombreux employeurs interrogés ont soutenu qu'il serait utile de préparer et de promouvoir un argumentaire en faveur des femmes dans la construction⁸ et ont fourni des exemples pour illustrer leurs propos. Beaucoup ont fait valoir que la préparation et l'embauche des femmes contribuent à répondre localement à la demande de main-d'œuvre dans la construction. Certains ont aussi indiqué que l'embauche de femmes procure un avantage concurrentiel, car les femmes amènent des points de vue différents et peuvent aider à hausser les normes en milieu de travail.

« Je crois vraiment que c'est un plus pour les métiers et pour le chantier, notamment si les femmes sont directeurs de chantier. Nous nous privons de gens compétents. Par exemple, les ingénieures. Qui profitait de leurs compétences avant? Nous devons ouvrir nos portes à la compétence. »

Un autre a fait valoir que :

« la construction est un monde d'hommes; alors quand une femme travaille aussi bien ou mieux qu'un homme, la rivalité entre les sexes éclate, les hommes voulant prouver qu'ils sont à la hauteur ou meilleurs. »

Des employeurs ne mentionnent aucune incidence sur les coûts, qu'ils engagent des femmes ou des hommes. L'un d'eux a affirmé :

« Nous faisons des aménagements, mais c'est pour les travailleurs plus jeunes. Quand les femmes ont besoin de s'absenter pour aller chez le médecin ou pour la relâche en mars, nous prenons des arrangements. Il n'y a aucun effet sur les frais de personnel. Le coût des aménagements est minime. »

⁸ L'Hypatia Association (Armour, Carmody et Clark, 2006) a produit un rapport intitulé *In the picture, a future with diversity...* (vol. 3), qui s'appuie sur les résultats tirés d'un examen de la documentation, de groupes de discussion et d'entrevues réalisées pour rédiger un livre de référence sur les stratégies en milieu de travail visant la constitution d'une main-d'œuvre diversifiée.

05 PRATIQUES EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ : OPINIONS DU SECTEUR ET DES TRAVAILLEUSES DE LA CONSTRUCTION

La préparation d'un argumentaire en faveur de l'embauche des femmes a suscité quelques désaccords.

« Tout ce qu'on a besoin de savoir, c'est si les femmes sont en mesure de faire le travail qu'on leur demande. Si oui, le sexe importe peu. Il y a peut-être encore quelques rétrogrades, mais pas chez les hommes de ma génération ou plus jeunes. »

5.2.5.2 Leadership

Un petit nombre d'intervenants a souligné la nécessité pour les propriétaires d'entreprise d'assumer le leadership sur les questions d'embauche et les changements en milieu de travail, par l'entremise des obligations contractuelles. Deux représentants ont fait les commentaires suivants :

« Nous devons modifier le paradigme. Le secteur de la construction doit adopter des politiques solides en matière de main-d'œuvre. Le manque de respect envers quiconque ne doit pas être toléré. C'est une ligne directrice de la politique Respect in the Workplace établie par la COAA. C'est une politique éprouvée qui comprend un programme de formation. Les employeurs doivent l'adopter – c'est généralement le cas quand les propriétaires qui suivent et administrent le programme se montrent insistants. Il faut que ce soit obligatoire, comme la sécurité est obligatoire et encadrée par des lois. »

« Je crois que les clients et les propriétaires doivent établir des politiques et des mesures et "tenir le secteur responsable" de l'augmentation de la proportion [de femmes]. Par exemple, disons que nous voulons doubler leur nombre dans les trois prochaines années. Nous devons être prêts à financer cette décision, directement ou indirectement. Autrement dit, il faut être prêt à payer pour qu'un entrepreneur forme une apprentie de première année sur le chantier. C'est bien beau de dire "formez-les, mais pas sur mon chantier". »



5.2.5.3 Rôle des parties prenantes

Associations sectorielles

On a suggéré que les employeurs adhèrent à leur association et participent aux activités et aux initiatives qu'elles organisent et dont elles font la promotion.

Partenariats

De nombreux intervenants ont recommandé des partenariats multilatéraux entre les gouvernements, les associations, la Commission d'apprentissage, les établissements d'enseignement, les organismes communautaires et les parties prenantes du secteur.

Les employeurs ont réclamé l'aide soutenue des organismes communautaires pour encourager l'entrée des femmes dans la construction. On recommande aux employeurs d'intervenir auprès des jeunes et des femmes par l'entremise de ces organismes.

5.2.5.4 Rôle du gouvernement

Un intervenant a proposé que le gouvernement pourrait collaborer en finançant la formation d'employés compétents. Un autre a décrit comment pendant la récession, on s'est retrouvé avec trop de personnel administratif féminin. Au lieu de dédoubler les postes, on a offert à ces femmes d'apprendre à utiliser de la machinerie lourde. Elles ont accepté et cette initiative a si bien marché que dans cette entreprise, 23 % des opérateurs de machinerie lourde en 2005 étaient des femmes.

Mesures incitatives

Certains intervenants ont déclaré que les employeurs ont besoin de l'aide du gouvernement pour apporter des changements en milieu de travail. Selon l'un d'eux, « nous n'y arriverons pas seuls, malgré notre bonne volonté ». Même si beaucoup étaient en faveur de mesures incitatives à l'embauche, les opinions étaient partagées. Un intervenant a énuméré les diverses mesures qui pourraient être prises :

« S'il y avait des avantages pécuniaires à embaucher les femmes, est-ce que ça aiderait? Bien sûr que oui. L'argent peut aider s'il est utilisé à bon escient. Il pourrait y avoir des avantages fiscaux et de la reconnaissance. Ce pourrait aussi être des programmes de soutien financier pour la garderie, des allocations-garderie versées aux femmes ou des subventions versées aux employeurs pour leur permettre d'offrir des services de garde (s'il y a lieu). Ces programmes pourraient être avantageux pour les employés. Il pourrait aussi y avoir des programmes qui financent la formation, l'acquisition d'outils ou de bottines de travail, le transport ou le permis provisoire de ceux qui ont un faible revenu. Pour certains, les frais d'équipement de base sont dissuasifs. Il faut mettre en place des structures pour gérer tout ça. »

Un employeur a mentionné que les mesures incitatives fiscales ne serviraient à rien dans les entreprises où l'embauche est assurée par le syndicat.

« Les allègements fiscaux sont une bonne mesure incitative pour engager en priorité les femmes comme apprenties. Mais l'embauche est contrôlée par les syndicats dans les entreprises syndiquées. Dans mon entreprise qui, en grande partie, n'est pas syndiquée, les mesures incitatives pourraient être efficaces. »

Un employeur s'est opposé aux mesures incitatives de financement parce qu'« elles ne semblent pas entraîner beaucoup de changements dans le secteur, si l'on se fie aux programmes d'apprentissage ». Un autre a suggéré une approche basée sur le partage des coûts entre le gouvernement et le secteur de la construction.

Subventions salariales

On a aussi suggéré de subventionner les salaires pour augmenter l'embauche des femmes dans la construction.

« Les subventions sont une mesure incitative très importante pour embaucher des femmes. Ces dernières ne sont pas aussi expérimentées que les hommes dans les métiers. On pourrait les engager pour trois mois pour leur donner l'occasion de faire leurs preuves. Elles pourraient acquérir de l'expérience, accumuler des heures de travail pour leur certificat de compagnon et apprendre dans quels aspects elles manquent d'expérience et ce qu'elles doivent améliorer. Peut-être que le gouvernement fédéral pourrait financer l'acquisition de l'expérience ou prendre à sa charge, pendant trois mois, la totalité de la rémunération des postes mieux payés. »

05 PRATIQUES EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ : OPINIONS DU SECTEUR ET DES TRAVAILLEUSES DE LA CONSTRUCTION

Soutien pédagogique

Plusieurs intervenants ont fait remarquer que les associations locales ont besoin de fonds pour les aider à intensifier leur travail pédagogique dans les écoles. Les associations disposent de fonds limités, leur financement étant assuré par les cotisations de leurs membres.

« Le secteur pourrait apporter une aide considérable en se rendant dans les écoles. Mais les employeurs et les constructeurs sont occupés. Il n'est pas facile pour eux de se libérer pour ce genre d'activités. Des mesures incitatives pourraient s'avérer utiles et les associations peuvent prêter main-forte. Si le secteur participait davantage, la tâche serait plus facile. Au lieu d'investir dans des programmes qui ne fonctionnent pas, on pourrait accorder des compensations aux intervenants du secteur. Mais les entreprises à but lucratif ne sont pas admissibles à beaucoup de programmes de financement; il faudrait changer les règles. Si on avait de l'argent, on pourrait faire plus de promotion (X jours par mois). Nous pourrions nous assurer de susciter l'intérêt des jeunes pour les amener à réfléchir aux possibilités offertes par le secteur de la construction et à envisager d'y travailler. C'est le type d'encouragement qui ne fonctionne pas. Les sociétés professionnelles s'occupent essentiellement de formation. L'imagination n'est pas sollicitée. »

La formation des membres des syndicats et des employés sur la politique en matière de respect en milieu de travail est une autre proposition avancée qui pourrait coûter cher. Un intervenant a suggéré que Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) pourrait fournir ou payer la formation des membres des syndicats en constituant un groupe de formateurs qui pourraient se rendre sur les lieux de travail pour présenter les bonnes pratiques en matière de ressources humaines et de respect en milieu de travail.

« Je veux que les syndicats gèrent la formation de tous leurs membres. Ils doivent rendre cette formation obligatoire dans le cadre de l'orientation et mettre à jour les connaissances des membres actuels. Certains acteurs importants au Canada ne se sont pas complètement ralliés à cette idée. Les raisons pour lesquelles les syndicats et les entrepreneurs ne font rien sont le manque de temps, la main-d'œuvre ou la formation. »

5.2.5.5 Coordination et financement soutenu

Un intervenant a suggéré qu'une meilleure coordination de toutes les initiatives en cours au pays serait utile.

Un intervenant d'association a affirmé que les divers programmes au Canada sont financés séparément et insuffisamment. Le financement soutenu des programmes essentiels est crucial.

5.2.5.6 Forums de partage des meilleures pratiques destinés aux employeurs

Les intervenants interviewés connaissaient peu les pratiques en vigueur pour augmenter le maintien dans la construction. Un intervenant d'association a déclaré : « Il revient à chaque employeur de fidéliser ses employés. Il existe des programmes pour amener les jeunes femmes vers les métiers, mais à ma connaissance, les programmes de maintien efficaces sont rares. »

Plusieurs intervenants ont suggéré que les employeurs échangent entre eux leurs meilleures pratiques. L'un d'eux a dit : « Je ne suis pas certain des changements requis dans le domaine de l'embauche, mais si on nous donnait des idées, nous pourrions les essayer. »

5.3 Principales conclusions : entrevues avec les intervenants du secteur

5.3.1 Représentation des femmes dans les métiers qualifiés et en gestion de la construction

- La plupart des intervenants d'employeur, d'association et de syndicat n'ont pas observé de hausse marquée du pourcentage de femmes dans les métiers de la construction.
- La plupart des intervenants d'employeur, d'association et de syndicat ont observé une augmentation de la représentation des femmes en gestion de la construction, mais pas à des postes de contremaître.
- La plupart des très petites et des petites entreprises (jusqu'à 99 employés) interrogées n'engagent pas de femmes dans les métiers. La plupart des moyennes et des grandes entreprises (100 employés et plus) emploient des femmes (1 % à 10 %), les moyennes entreprises affichant les taux les plus élevés.
- Toutes les grandes entreprises (le pourcentage varie de 1 % à 30 %), mais seulement quelques petites et moyennes entreprises, engagent des femmes à des postes de gestion sur les chantiers.

5.3.2 Offre limitée

5.3.2.1 Obstacles à l'augmentation de l'offre

- Programmes d'enseignement et parcours de carrière
 - Les jeunes ne sont pas initiés aux métiers assez tôt.
 - Les programmes d'enseignement qui devraient promouvoir les métiers auprès des jeunes laissent généralement à désirer. Même quand ils réussissent à attirer les jeunes, les filles ne sont pas au rendez-vous.
 - Les carrières dans la construction, et particulièrement dans les métiers, ne sont pas présentées aux jeunes et aux parents comme des carrières offrant des possibilités d'avancement la vie durant.
- Stéréotypes
 - Les stéréotypes négatifs sur le secteur de la construction – milieu sale et discriminatoire envers les femmes – limitent l'intérêt des femmes pour la construction.
 - Les stéréotypes sexuels continuent de nuire gravement à la promotion efficace des carrières dans la construction auprès des filles et des femmes, mais particulièrement des filles.

5.3.2.2 Stratégies et bonnes pratiques pour augmenter l'offre

- Promouvoir les carrières dans la construction
 - Certains employeurs et beaucoup d'associations participent activement aux activités courantes de promotion des carrières dans la construction dans les écoles secondaires, les collèges et les expositions.
 - Le travail de promotion des carrières dans la construction dans les écoles secondaires et les collèges, qui est fait par les associations de la construction, est couronné de succès localement. On n'a pas mentionné d'activités de promotion auprès des étudiants universitaires.

05 PRATIQUES EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ : OPINIONS DU SECTEUR ET DES TRAVAILLEUSES DE LA CONSTRUCTION

- Modifier la perception du public à l'égard des carrières dans la construction
 - Lutter contre la dévalorisation des métiers qui sont vus comme des professions de « deuxième ordre ».
 - De nombreuses approches de professionnalisation des métiers sont en voie d'être définies au Canada. Les avis sont partagés sur les coûts et les avantages de certaines d'entre elles, mais on allègue principalement que la professionnalisation contribuera à promouvoir les métiers et à améliorer la compétence de la main-d'œuvre.
- Comblent les lacunes des programmes d'enseignement et des parcours de carrière
 - Décrire avec exactitude, aux filles, aux jeunes, aux parents et aux femmes, les emplois offerts dans la construction et les possibilités d'avancement qu'ils présentent et s'assurer qu'ils comprennent bien.
 - Revoir les programmes d'enseignement professionnel en changeant l'image du secteur auprès des intervenants du milieu de l'enseignement, qui ne font pas efficacement leur travail de promotion des métiers auprès des femmes (et particulièrement des filles).
 - Les carrières dans la construction doivent être présentées aux jeunes au plus tard en secondaire 2.
- Familiariser les jeunes avec les carrières dans la construction (expériences de travail)
 - En Nouvelle-Écosse, un projet réunissant des employeurs et des écoles secondaires et visant à donner une expérience de travail dans la construction aux élèves du secondaire permet de répondre aux difficultés particulières auxquelles se heurtent les filles dans ce secteur. Les filles sont jumelées à des mentors de même sexe et du soutien sexospécifique est fourni aux employeurs. Il s'agit d'un bon exemple de programme apprentissage-travail.
- Rendre accessibles les outils de recrutement
 - Les outils de recrutement pourraient être accessibles sur les sites Web des employeurs pour permettre aux employés potentiels d'évaluer leur intérêt pour divers postes dans la construction.
- Se préparer à occuper un poste dans la construction
 - Augmenter la formation préparatoire à l'emploi offerte aux femmes.
- Conclure des partenariats avec les organisations
 - De nombreux types de partenariats ont été décrits pour augmenter la participation des femmes dans la construction. Des partenariats sont conclus entre les employeurs, les associations, les organismes communautaires pour femmes, les collègues et quelquefois les organisations syndicales.
- Miser sur les points forts du secteur
 - Exploiter l'expertise des syndicats pour apporter et promouvoir progressivement les changements dans les domaines du recrutement et de l'embauche.
 - Tirer parti de la tendance du secteur de la construction à prendre des mesures pragmatiques pour apporter les changements nécessaires dans ces aspects.



5.3.3 Demande limitée

5.3.3.1 Obstacles à l'augmentation de la demande

- Perceptions sur les capacités des femmes
 - Les idées préconçues limitent l'embauche des femmes dans la construction, particulièrement dans les métiers.
 - Beaucoup d'intervenants sectoriels conviennent que les métiers plus légers conviennent à la plupart des femmes en raison des exigences physiques moindres et des conditions de travail qui s'y rattachent.
 - Beaucoup d'intervenants sectoriels ont laissé entendre que les femmes possèdent les compétences particulières requises pour occuper des postes en gestion de la construction ou en inspection de la sécurité, par exemple. Cette étude n'a pas permis de déterminer si cet aspect limite l'embauche et le maintien des femmes ni s'il contribue à leur avancement plus souvent que les hommes.
 - Beaucoup d'intervenants ont déclaré que le milieu de travail en construction résidentielle et commerciale convient davantage aux femmes et leur offre de meilleures occasions de formation.
- Stratégies et capacité de changement
 - Les employeurs qui ont décidé d'engager plus de femmes semblent tenir parole, mais la plupart n'ont pas de stratégie précise.
 - Beaucoup d'employeurs ne considèrent pas que le recrutement des femmes fasse partie de leurs responsabilités. La majorité des associations et des organisations syndicales ne participent pas aux initiatives visant à augmenter l'embauche et le maintien des femmes dans le secteur.
 - Les petites entreprises n'ont pas de fonction RH pour soutenir le recrutement dans les métiers non traditionnels.
 - L'embauche d'un plus grand nombre de femmes dans les milieux syndiqués est freinée parce que la syndicalisation est assujettie aux règlements syndicaux et qu'il y a moins de femmes représentées par les syndicats.
- Disponibilité des données pour mesurer le changement
 - Contrairement à la plupart des associations et syndicats de la construction, la majorité des employeurs ont fourni des données sur la composition de la main-d'œuvre.

05 PRATIQUES EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ : OPINIONS DU SECTEUR ET DES TRAVAILLEUSES DE LA CONSTRUCTION

5.3.3.2 Stratégies et bonnes pratiques pour augmenter la demande

- Partenariats employeurs-syndicats
 - Un seul intervenant a décrit un partenariat conclu entre un employeur et un syndicat pour augmenter le nombre de femmes syndiquées.
- Contribution des associations
 - Certaines associations ont créé des groupes d'affinité pour femmes pour offrir à ces dernières des occasions de réseauter et d'occuper d'autres postes dans le secteur.
- Perfectionnement et partage des bonnes pratiques
 - De nombreuses associations provinciales de la construction ont pris les devants pour définir de bonnes pratiques pour promouvoir l'embauche et le maintien des femmes. Dans certains cas, ces pratiques ont été regroupées (en ligne, par exemple) pour les mettre à la disposition de quiconque veut les adopter au pays.
 - Certaines entreprises plus grandes ont défini une méthode pour surveiller leurs résultats en matière d'embauche des femmes et établir des rapports.
- Maturité du secteur de la construction
 - Selon les intervenants sectoriels, les employeurs doivent surmonter leurs réticences à engager des femmes pour que leur taux de participation augmente de façon marquée.
 - La question de la diversité, y compris l'embauche des femmes, doit être approfondie pour démontrer, en particulier, que les coûts qui s'y rattachent sont minimes et qu'il y a des avantages concurrentiels.
- Stratégies d'embauche
 - Les intervenants sectoriels ont soutenu qu'il est nécessaire de définir une stratégie de recrutement active pour augmenter l'embauche des femmes.
 - Certains ont préconisé l'augmentation obligatoire de l'embauche. Les opinions sur les quotas d'embauche étaient toutefois partagées. Beaucoup croient qu'ils n'entraîneront pas l'embauche de femmes qui resteront dans le secteur.
 - Le maintien des femmes doit être un indicateur de performance clé. Les mesures incitatives destinées aux employeurs seraient plus efficaces si elles s'appuyaient sur les données de maintien des femmes et non seulement d'embauche.
- Utilisation des indicateurs clés
 - Il est nécessaire de faire le suivi du nombre de femmes engagées et maintenues et d'établir des rapports pour mesurer les progrès réalisés pour augmenter leur représentation dans la construction.
- Politiques d'embauche et de RH en milieu de travail
 - Il est recommandé de fonder l'embauche de plus de femmes en gestion de la construction sur le mérite et l'expérience, et non seulement sur le sexe.
 - Il est aussi recommandé de promouvoir les bonnes pratiques de RH propres au secteur de la construction, ce qui comprend l'embauche de personnel basée sur des pratiques de sélection appropriées et non seulement sur le sexe.

5.3.4 Conditions de travail et maintien

5.3.4.1 Obstacles au changement en milieu de travail

- Conditions de travail et d'emploi hostiles aux femmes reconnues par le secteur
 - Certains intervenants sectoriels ont observé que la plupart des travailleuses ne gardent pas leur emploi plus de cinq ans et ne font pas carrière dans la construction.
 - Les opinions sur la question de l'intimidation et du harcèlement à l'égard des femmes en milieu de travail étaient mitigées.
 - Les taux de rotation plus élevés des femmes dans les métiers de la construction ont été attribués aux départs des femmes qui veulent fonder une famille et à la rigidité des milieux de travail qui compliquent leur retour.
- Coût
 - Des employeurs ont indiqué que les frais liés à certains changements nécessaires pour accueillir les femmes (par exemple, installer des toilettes distinctes) sont minimes.
- Politiques en milieu de travail
 - Apparemment, très peu d'employeurs ont défini des pratiques de RH pour fidéliser les travailleuses.

5.3.4.2 Stratégies et bonnes pratiques pour améliorer les conditions de travail et le maintien

- Familiarisation avec les milieux de travail
 - La plupart des intervenants sectoriels ont fait valoir que les femmes doivent se familiariser avec les milieux de travail dans la construction pour déterminer à l'avance si les conditions sont acceptables.
- Préparation appropriée des femmes pour s'intégrer au milieu de travail
 - Les programmes d'apprentissage comprennent souvent un volet pour préparer les femmes à composer avec les conditions de travail une fois qu'elles ont décroché un emploi. Les entreprises de la construction en Alberta considèrent que le programme *Women Building Futures* de la province remplit cet objectif.
- Évaluation des milieux de travail
 - Il existe des outils que les employeurs peuvent utiliser pour évaluer la bienveillance des milieux de travail à l'égard des femmes.
 - Il n'est pas garanti que les employeurs acceptent d'apporter des changements en milieu de travail pour augmenter la représentation des femmes, parce qu'ils ne sont pas convaincus de leur efficacité.
- Stratégie de changement du secteur et du milieu de travail
 - Certains intervenants ont affirmé que quelqu'un doit prendre les devants et que les propriétaires sont bien placés pour assumer ce rôle en intégrant les changements à apporter dans les obligations contractuelles des plus petites entreprises.
 - Il est nécessaire de définir une approche générale pour apporter des changements en milieu de travail afin d'éviter que la situation se retourne contre les femmes.
 - Tous les employés doivent être formés et doivent participer à la mise en œuvre des changements en milieu de travail.

05 PRATIQUES EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ : OPINIONS DU SECTEUR ET DES TRAVAILLEUSES DE LA CONSTRUCTION

- Politiques en milieu de travail
 - De bonnes pratiques de RH propres au milieu de la construction sont mises au point en Saskatchewan. Elles seront présentées comme un ensemble d’outils et seront accessibles à tous.
 - Certaines grandes entreprises mettent en place des politiques en matière de respect au travail. La politique *Respect in the Workplace* du COAA a été adoptée ou adaptée par de nombreuses grandes entreprises de la construction au Canada.
 - Les exemples de politiques et de pratiques soucieuses des familles n’étaient pas légion. Toutefois, dans les rares exemples rapportés, elles ne s’appliquaient pas à tous les employés.
- Approches innovatrices
 - Les employeurs qui engagent les couples (mari et femme) considèrent que cette pratique est efficace pour fidéliser les femmes (par exemple dans le nord du Canada).

5.3.5 Mesures de soutien au changement

5.3.5.1 Forums pour partager les meilleures pratiques

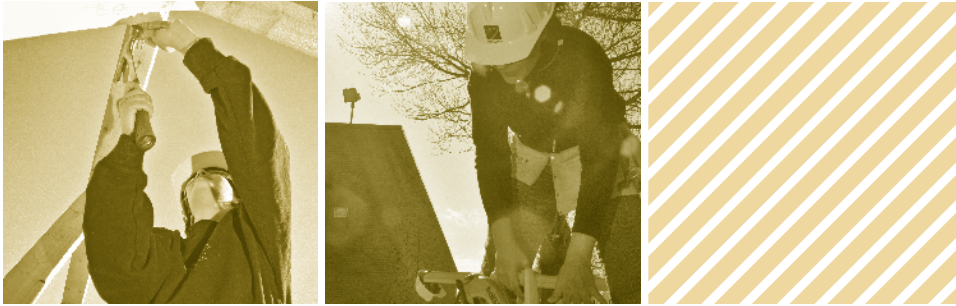
- Certains employeurs demandent un forum pour partager les meilleures pratiques.
- On s’est prononcé en faveur d’un meilleur suivi et d’une meilleure coordination des initiatives mises sur pied dans différentes provinces au pays.
- Les associations sectorielles constituent déjà un réseau de partage de l’information sur les bonnes pratiques. Il a été recommandé que tous les employeurs s’investissent dans leurs associations sectorielles.

5.3.5.2 Partenariats

- Apparemment, une tendance se dégage pour former des partenariats à plusieurs parties prenantes pour soutenir l’établissement de nouvelles pratiques de recrutement et d’embauche, encourager le respect en milieu de travail et définir des stratégies de maintien.
- Les intervenants sectoriels ont affirmé qu’il est important que les employeurs continuent de soutenir les organismes communautaires qui préparent les femmes à travailler dans la construction et d’établir des stratégies pour promouvoir leur intégration.

5.3.5.3 Financement

- Pour aider à réduire les coûts de formation sur les nouvelles politiques en milieu de travail, le gouvernement pourrait financer une équipe de formateurs auxquels on pourrait faire appel pour former les employeurs.
- Les mesures incitatives à l’embauche sont généralement bien perçues, mais certains employeurs craignent qu’elles conduisent à des abus.
- Du financement pourrait être accordé pour permettre aux employeurs de perfectionner leurs employés en faisant suivre des cours aux travailleurs compétents au lieu de simplement dispenser de la formation aux nouveaux.
- Des subventions salariales ont été recommandées pour soutenir l’embauche des apprenties.
- Le gouvernement pourrait offrir des mesures incitatives pour encourager les employeurs à offrir des services de garde et d’autres avantages sociaux aux employés.
- On a recommandé de poursuivre le financement des initiatives en cours au Canada.



5.4 Points de vue des travailleuses de la construction

Dans cette section du rapport, nous présentons les résultats des groupes de discussion et les recommandations qui en découlent.

5.4.1 Nombre de femmes dans la construction

Quand on les a interrogées sur le nombre de femmes avec lesquelles elles travaillaient, presque la moitié des 32 participantes aux groupes de discussion ont indiqué n'avoir aucune collègue. Une d'elles a précisé qu'après 20 ans dans le domaine, elle était toujours la seule femme dans un groupe de 85 travailleurs. Une autre a affirmé que ses expériences étaient plus variées, la participation des femmes dans les entreprises pour lesquelles elle a travaillé au fil des ans allant d'une femme à 25 % de femmes.

Les participantes ont débattu de la présence d'un plus grand nombre de femmes dans certains types de construction, sans tirer de conclusion. Une travailleuse du secteur des infrastructures a signalé qu'un très petit nombre de femmes travaillaient dans l'entretien des autoroutes. Certaines ont affirmé que les femmes étaient plus nombreuses dans la construction commerciale que dans la construction industrielle, le milieu de la « construction industrielle étant un peu plus difficile à intégrer » et plus hostile aux femmes.

Les participantes ont partagé leurs expériences sur le traitement réservé aux femmes dans les divers types de construction. Une travailleuse de la construction industrielle a déclaré que dans chacun des nouveaux projets sur lesquels elle travaillait, il s'écoulait plus d'un mois avant qu'un quart des hommes s'adressent à elle en la traitant « comme un être humain ». La situation se répète chaque fois qu'elle est affectée à un nouveau projet. Toutefois, les trois quarts des hommes de son équipe n'avaient pas cette attitude à son endroit. Une autre a expliqué que le milieu de la construction industrielle était extrêmement dur envers les hommes aussi.

Une participante a fait remarquer que les milieux de la construction industrielle et commerciale étaient difficiles pour les femmes. Il lui est arrivé sur un chantier de construction commerciale que l'un de ses collègues tiennne les propos suivants sur une autre travailleuse :

*« Tiens, il y a une autre *! de *! là-bas, a-t-il dit. Pourquoi ne vas-tu pas lui parler? Ça ne te gêne pas! » J'ai rongé mon frein parce que pour rentrer, je dois faire une heure et demie en voiture avec lui dans les bois et que je ne pouvais pas dire le fond de ma pensée. Je lui ai simplement répondu : « Ça ne me gêne pas. Et toi? » »*

D'autres travailleuses dans la construction commerciale et industrielle ont indiqué ne pas avoir eu d'expériences négatives comme celles qui ont été décrites. Certaines ont laissé entendre que la construction résidentielle pouvait offrir une expérience plus positive aux femmes. Une participante a raconté ses expériences dans le domaine de la rénovation et précisé que ses collègues masculins étaient plus polis que ceux de la construction résidentielle.

05 PRATIQUES EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ : OPINIONS DU SECTEUR ET DES TRAVAILLEUSES DE LA CONSTRUCTION

5.4.1.1 Surveillance

Beaucoup de participantes ont décrit la surveillance étroite dont elles font l'objet sur les chantiers à cause de leur petit nombre. Les travailleuses ont indiqué qu'elles étaient conscientes que leur rendement avait des répercussions sur les autres femmes. Elles ont expliqué que chaque fois qu'une autre femme postulerait un emploi, elle se ferait dire par les employeurs : « Oh, vous savez, nous avons eu une autre femme et ça n'a pas marché. » D'autres affirment relever fièrement le défi « de représenter » les femmes.

5.4.1.2 Travailler avec d'autres femmes

Certaines des participantes aux groupes de discussion avaient en fait travaillé ensemble sur des chantiers de construction. Une travailleuse a expliqué qu'elle s'entendait très bien avec les deux autres femmes de la petite entreprise qui les engageait, même si elles avaient des styles différents. Une autre a raconté qu'elle avait déjà travaillé avec une travailleuse expérimentée pendant un certain temps, qui lui faisait remarquer à quelles occasions les hommes profitaient d'elle. Non seulement cette expérience lui a été utile, mais la présence de cette femme l'a fait sentir plus en sécurité au travail. Une autre a relaté qu'elle avait demandé à son employeur de ne pas mettre à pied une travailleuse avant qu'elle ait accumulé les heures nécessaires pour adhérer au syndicat.

De nombreuses femmes ont également rapporté l'insouciance des femmes en milieu de travail qui s'intéressent trop aux travailleurs, qui s'habillent de façon provocante ou qui minaudent, par exemple, en demandant de l'aide pour transporter leurs outils. Une participante a indiqué que la réputation des femmes était entachée par ce type de comportement. Ces commentaires ont fait ressortir que toutes les femmes ne sont pas prêtes à répondre aux attentes des travailleurs et des travailleuses du secteur.

Des participantes en Colombie-Britannique étaient au courant de la recommandation d'une « masse critique » de femmes sur les chantiers de construction allant jusqu'à 15 %. Les opinions étaient mitigées sur les avantages de travailler avec d'autres femmes. Une participante a indiqué que cela ne la dérangeait pas de travailler avec d'autres femmes, mais elle était devenue soudeuse en partie parce qu'elle s'entendait mieux avec les hommes. Une autre a précisé qu'elle a choisi les métiers parce qu'elle ne voulait pas travailler avec les femmes. Une autre encore a déclaré qu'elle avait déjà travaillé dans des milieux mixtes et dans d'autres, essentiellement masculins, et que pour elle, c'était du pareil au même.

5.4.2 Raisons de la faible augmentation de la participation des femmes

Les participantes aux groupes de discussion ont parlé des raisons pour lesquelles le taux de participation des femmes dans les métiers de la construction n'augmentait pas de façon plus marquée.

5.4.2.1 Offre

Stéréotypes sexuels

Beaucoup de participantes ont convenu que les stéréotypes sexuels et le manque d'information les avaient empêchées de se renseigner sur les métiers non traditionnels dans leur jeunesse. Elles ont fait remarquer que les stéréotypes sont plus forts dans certaines régions du pays. L'une d'elles a donné l'exemple suivant pour illustrer comment la pression des pairs accentue les stéréotypes sexuels :

« Je m'adresse surtout aux femmes et je leur dis que c'est un métier pour elles. Généralement, si elles sont à côté d'un garçon, elles rougissent, baissent les yeux et ne m'écoutent même pas. Pour une raison ou pour une autre, les métiers ne sont pas un choix acceptable dans les écoles secondaires. Je veux dire aussi que ces métiers permettent de bien gagner sa vie et peuvent être enrichissants si on change la perception de ce qui est acceptable ou non pour les femmes. »

Faiblesse des programmes menant à des carrières dans la construction

De nombreuses participantes ont indiqué qu'on ne les avait pas renseignées dans leur jeunesse sur les carrières dans la construction ou dans les métiers, ni qu'on leur avait expliqué comment entreprendre ces carrières. Beaucoup n'avaient jamais entendu parler des possibilités de carrière dans la construction quand elles étaient au secondaire.

Les participantes ont fait remarquer combien il a été difficile de s'inscrire à des cours professionnels au secondaire. L'une d'elles a expliqué l'importance de ces cours dans sa décision de choisir une carrière dans les métiers, en dépit des efforts de son enseignant pour la décourager.

Une participante a précisé qu'on tenait pour acquis qu'elle irait à l'université étant donné qu'elle avait de bonnes notes. Les participantes se sont plaintes que les métiers étaient réputés être le choix de carrière des personnes qui n'allaient pas à l'université ou qui ne choisissaient pas une profession prestigieuse. Elles ont insisté sur la nécessité de valoriser les métiers et d'être conscients de la formation, des compétences et de l'intelligence requises pour travailler dans ce domaine.

Autre sujet de discussion, l'important rôle des parents pour guider leurs enfants dans leurs choix d'études et de carrière. Une participante a raconté que ses parents l'avaient fortement découragée de faire carrière dans les métiers parce qu'ils ne voulaient pas qu'elle devienne « col bleu ». Ce n'est qu'une fois adulte, quand elle a pu choisir pour elle-même, qu'elle a décidé de travailler dans les métiers. Une autre a expliqué que sa mère l'a encouragée à se renseigner sur les programmes offerts aux cégeps quand est venu le moment de faire un choix de carrière et que c'est ainsi qu'elle a obtenu de l'information sur les carrières dans les métiers pour les femmes.

Plus grande visibilité publique requise

Certaines participantes ont raconté qu'elles attirent l'attention du public très rarement, étant donné qu'elles ne sont pas nombreuses dans les métiers. L'une d'elles a précisé l'importance de ce type de visibilité pour augmenter le nombre des femmes dans la construction. Toutefois, les participantes ont souligné que le travail dans la construction est toujours effectué « en coulisse », à l'abri des regards du public et des jeunes femmes qui ne voient donc pas les travailleuses à l'œuvre et qui ne peuvent pas savoir que les métiers pourraient être un choix de carrière pour elles aussi. Elles ont recommandé que les travailleuses se rendent dans les écoles pour s'adresser aux jeunes et montrer qu'elles sont présentes dans la construction.

Études et formation

Certaines participantes qui sont arrivées plus tard dans les métiers ont trouvé l'apprentissage théorique plus difficile que l'apprentissage pratique parce qu'elles avaient quitté les bancs d'école depuis un certain temps. Même celles qui avaient d'excellents résultats au secondaire ont éprouvé des difficultés.

Une participante a indiqué que l'un de ses enseignants lui a conseillé de « ne pas s'intéresser aux métiers ». Un autre enseignant du programme d'apprentis lui a dit qu'elle prenait la place d'un homme. Toutefois, beaucoup ont affirmé ne pas avoir eu d'expériences négatives de la sorte et que les enseignants les avaient toujours « encouragées ».

05 PRATIQUES EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ : OPINIONS DU SECTEUR ET DES TRAVAILLEUSES DE LA CONSTRUCTION

5.4.2.2 Demande

Embauche discriminatoire

Les participantes ont souvent relaté des cas de pratiques d'embauche discriminatoires dans la construction. L'une d'elles a raconté que même les candidates très compétentes qui postulaient un emploi dans son entreprise n'étaient pas engagées. Selon l'hypothèse avancée par les participantes, les employeurs auraient tendance à croire que les femmes causent plus d'ennuis que les hommes. Voici comment l'une d'elles décrit cette idée préconçue qu'elle a observée :

« Je crois que partout, il a encore beaucoup d'employeurs, de petites et de grandes entreprises, qui ont tendance à préférer un homme à une femme parmi tous les C.V. qu'ils reçoivent pour un poste. Même si la femme est plus qualifiée, qu'elle répond mieux aux exigences du poste, qu'elle est très compétente, ils seront portés à choisir un homme. »

La discrimination dans l'embauche est quelquefois basée sur l'idée que les hommes sont le soutien de la famille. Une participante a raconté l'incident suivant pour étayer ce commentaire :

« J'ai eu un employeur, qui, lors de mon premier jour de travail, m'a convoquée dans son bureau sans mon agent syndical, a fermé la porte et m'a demandé comment je me sentais d'enlever le pain de la bouche de la famille d'un homme. Je l'ai regardé et je lui ai dit que j'étais monoparentale et que les membres de ma famille comptaient sur moi pour les nourrir. Il m'a répondu que j'étais une femme et que je pouvais trouver un homme pour subvenir à mes besoins. »

Plusieurs participantes ont indiqué s'être fait demander en entrevue si elles prévoyaient avoir des enfants, ce qui est illégal. Une autre s'est fait poser cette question au cours de la période d'essai de six mois. Une autre encore a précisé qu'au cours de l'entrevue d'adhésion au syndicat, on l'a interrogée sur ses projets de fonder une famille et on lui a raconté le cas d'une apprentie qui ne s'est pas rendue au bout de son programme d'apprentissage parce qu'elle était tombée enceinte.

Les participantes ont fait valoir que la discrimination dans l'embauche s'appuie quelquefois sur les motivations présumées des femmes à chercher du travail sur les chantiers de construction. Elles s'accordent à dire que beaucoup d'employeurs croient que les femmes postulent un emploi dans la construction parce qu'elles se cherchent un mari. Pour rester dans le même sujet, plusieurs employeurs de petites entreprises ont rapporté à des candidates que leur conjointe ne voulait pas qu'ils engagent des femmes.

Embauche fondée sur le sexe

Certaines participantes ont affirmé qu'elles savaient que les employeurs commençaient à engager des femmes parce qu'elles travaillent bien. L'une d'elles a déclaré qu'on l'a engagée parce qu'on en avait assez des employés peu fiables. Une autre a dit qu'elle a été la première femme à être engagée dans son entreprise et que la qualité de son travail a conduit au recrutement d'autres femmes. Toutefois, toutes ces femmes ont perdu ou quitté leur emploi, ce qui démontre que l'embauche fondée sur le sexe uniquement n'est pas une solution. Par ailleurs, ces exemples sont intéressants parce qu'ils révèlent un changement de mentalité chez certains employeurs. Mais les participantes s'en inquiètent, peut-être à cause de leur vulnérabilité, parce qu'il n'y a pas d'autres femmes sur le chantier. Selon l'une d'elles, « on doit nous juger sur notre travail et non sur notre sexe ».

Une autre participante a décrit comment un employeur avait renvoyé une femme juste avant qu'elle ait accumulé les heures nécessaires pour adhérer au syndicat. D'autres ont observé que l'embauche de femmes permet aux employeurs de faire bonne figure et de montrer qu'ils font un effort, même s'ils ne les gardent pas dans leurs effectifs. Cette façon de procéder pourrait être un moyen de contourner l'obligation contractuelle d'engager des travailleuses; des femmes seraient ainsi engagées, mais leur emploi ne serait pas maintenu. C'est pourquoi il est important que le maintien des femmes soit un indicateur de performance clé.

Embauche d'apprenties

Les apprenties ont des difficultés particulières à trouver des employeurs prêts à les engager. Une participante a raconté combien il lui a été difficile de trouver du travail dans les années suivant la fin de son programme d'apprentissage et qu'elle avait seulement travaillé quatre mois la première année. La nature cyclique du travail dans la construction peut augmenter la difficulté de trouver un emploi. Par ailleurs, l'apprentie qui veut changer d'employeur parce qu'elle a des problèmes au travail risque de ne pas se replacer facilement. Ce peut être encore plus ardu dans les petites régions où les employeurs se connaissent.

Bureau d'embauche syndical

Les opinions sur l'équité des pratiques d'embauche et les expériences des participantes étaient mitigées. Beaucoup ont affirmé que le bureau d'embauche syndical faisait un assez bon travail et que les syndicats les avaient aidées à trouver un emploi. L'une d'elles a raconté n'avoir jamais manqué de travail, le syndicat lui en ayant toujours trouvé. Une femme a indiqué que son syndicat était aussi intervenu en sa faveur, quand elle a été victime de pratiques d'embauche et de mise à pied déloyales sur le chantier.

Certaines participantes avaient l'impression qu'il était plus probable que les femmes restent sur la liste d'embauche qu'on leur confie un travail. Dans un groupe, de nombreuses participantes ont raconté plusieurs expériences négatives avec les syndicats; elles ont notamment cité leur sexisme quand elles ne prévoyaient pas adhérer au syndicat. Le désir des femmes d'appartenir à un syndicat était également refroidi parce qu'elles se demandaient si le syndicat pouvait fournir assez de travail à ses membres ou si les non-membres avaient plus d'offres.

Une participante a décrit comme suit le sentiment d'exclusion qu'inspirent les syndicats : « C'est toujours une fraternité et il n'y a pas de volonté de changer les choses. Ils tiennent de beaux discours politiques, mais n'agissent pas en conséquence. On perd son temps à se présenter pour un emploi; aussi bien jeter votre candidature à la poubelle. »

5.4.2.3 Maintien en milieu de travail

Les participantes ont parlé de l'impact des expériences de travail négatives sur le maintien des femmes dans la construction. L'une d'elles a affirmé que démissionner était quelquefois le seul choix possible :

« Quelquefois, vous devez démissionner. Il n'y a rien à faire. Vous pouvez essayer de tenir le coup en parlant à votre supérieur hiérarchique, à votre superviseur ou à votre contremaître, mais ça ne donnera probablement rien. En réalité, un grand nombre de femmes finissent par démissionner et abandonner les métiers, parce que le milieu leur est tout simplement hostile. »

Une autre femme a expliqué qu'elle a quitté son premier emploi dans les métiers à cause du harcèlement dont elle était victime. Les participantes ont raconté combien elles aimaient leur travail, mais que les propos et les comportements déplacés en tout temps étaient une source de stress et qu'ils ont eu raison d'elles.

Les participantes de la C.-B. s'accordaient à dire que le milieu est inhospitalier, et non seulement pour les femmes, et que ce facteur a également une incidence sur le maintien des hommes dans le secteur.

« Les hommes ne sont pas mieux traités que nous. J'en ai vu se faire démolir sur le chantier et je me suis demandé ce qui n'allait pas, parce que c'était de bons gars. J'ai vu des hommes quitter leur emploi pour ces raisons aussi. »

Les opinions étaient partagées quand il a été question de l'âge des travailleurs pour expliquer les difficultés faites aux femmes sur les chantiers. Certaines participantes ont affirmé qu'il était plus facile de travailler avec des hommes plus jeunes parce qu'ils acceptaient mieux la présence de

05 PRATIQUES EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ : OPINIONS DU SECTEUR ET DES TRAVAILLEUSES DE LA CONSTRUCTION

femmes dans la construction. L'une d'elles a laissé entendre que les hommes plus jeunes étaient plus habitués à voir des femmes sur les chantiers. Une participante a déclaré préférer travailler avec des hommes plus vieux parce qu'ils ne se sentent pas en rivalité avec elle. D'autres femmes ont observé également que les hommes plus âgés sont prêts à s'adapter lorsqu'ils se rendent compte que la présence d'une femme sur le chantier peut être un atout.

Stéréotypes sexuels et partialité

Les travailleuses ont décrit les réactions de leurs collègues masculins à leur endroit. En voici un exemple :

« Ils croient être gentils avec nous quand ils nous disent qu'ils ne pensent pas que c'est un travail qui nous convient ou qu'ils ne savent pas si nous pouvons nous en acquitter. »

Les participantes ont affirmé que beaucoup d'hommes n'ont jamais travaillé avec des femmes compétentes et qu'ils n'ont eu vent que d'incidents négatifs impliquant des femmes.

L'une a dit détester quand ses collègues disent vouloir lui parler « comme à une femme », pour lui raconter la querelle qu'ils ont eue avec leur conjointe le matin même. Une autre a dénoncé l'impartialité de cette situation, puisqu'on tolère que les hommes parlent de leur femme et de leur famille au travail, mais pas les femmes.

Une femme a indiqué qu'elle s'est acharnée pendant des mois à prouver qu'elle n'était pas là pour « coucher » et que ses efforts lui ont permis d'obtenir du respect, de meilleurs emplois et une plus grande ouverture d'esprit de son employeur.



Les travailleuses ont déclaré que pour survivre dans la construction, « il faut travailler plus fort » et « il faut travailler plus intelligemment ». Sur les chantiers, les femmes doivent démontrer leurs compétences de façon plus subtile :

« Quand vous êtes nouvelle sur un chantier et que l'on ne vous connaît pas, on ne rate pas une occasion de vous faire sortir de vos gonds. Il ne suffit pas de prouver vos compétences. Vous devez faire vos preuves chaque jour. Peu importe vos années d'expérience, vos collègues vous mettent à l'essai instantanément s'ils ne vous connaissent pas. En revanche, quand un nouveau travailleur arrive, c'est tout le contraire. Il lui suffit de faire le travail qu'on lui demande et c'est tout. »

Harcèlement

Les participantes ont indiqué avoir fait l'expérience de diverses formes de discrimination sexuelle sur les chantiers. L'une raconte que ce problème persiste même après 20 ans de métier, ce qui lui confirme qu'elle doit continuer à travailler plus fort pour prouver qu'elle est capable et à être plus forte que les hommes qui la harcèlent. Toutes s'accordaient à dire qu'il suffit d'un petit nombre d'hommes sur un chantier pour empoisonner la vie des femmes. L'une d'elles a expliqué : « Il n'y a rien à redire sur 95 % des hommes; ils sont tolérants et respectent les autres hommes qui m'ont encadrée et appris tout ce que je sais. Mais il y a toujours un petit groupe de 5 % que je n'oublierai pas et qui a absolument tout gâché. »

On n'a pas rapporté de cas d'agression sexuelle dans les groupes de discussion, mais une participante a raconté que l'un de ses collègues l'a empoignée devant toute l'équipe. Une autre a déclaré : « On m'a dit que c'était normal qu'un homme me donne une claque sur les fesses parce qu'après tout, j'étais sur son terrain. Je leur ai fait savoir que je n'étais pas du tout du même avis. Si on ne leur tient pas tête, les hommes croient alors qu'ils peuvent se permettre ce type de comportement avec les autres femmes engagées. » On a aussi relaté le cas d'hommes victimes d'attouchements déplacés de la part d'une femme sur un chantier de construction.

Les groupes de discussion ont donné l'occasion aux participantes de partager les stratégies de gestion du harcèlement. Une femme a décrit comment elle avait fini par quitter un chantier de construction industrielle à cause du harcèlement exercé par quelques collègues masculins. Elle a dit qu'avec le recul, elle regrettait de ne pas avoir fait face à la situation étant donné que ses amies se sont accrochées malgré les problèmes que leur causaient les mêmes hommes, qui ont depuis été promus. Elle a précisé qu'au moment où les faits se sont produits, elle n'était pas certaine s'il y avait matière à entreprendre des mesures pour dénoncer le comportement de ces hommes.

Il se peut que les femmes victimes de harcèlement sexuel hésitent à dénoncer la situation pour ne pas perturber le milieu de travail et éviter que leur démarche se retourne contre elles.

« Quelquefois, il est très, très difficile de dénoncer dans un milieu où l'équilibre est si fragile. Vous êtes seule face à une bande d'hommes. Si la femme, pour quelque raison que ce soit, soulève un problème ou raconte un incident, elle met le feu aux poudres et devient la cible. Comptez-vous chanceuse si un ou deux de vos collègues vous appuient. »

Une participante a fait remarquer que même s'il est difficile pour les femmes de parler de harcèlement, il est nécessaire de s'y attaquer pour garder son assurance et ne pas « être amère, un sentiment que les collègues de travail peuvent percevoir ». Une participante comptant 20 ans d'expérience dans les métiers a conseillé de tenir un dossier et d'y inscrire l'heure et la date des incidents de harcèlement et d'autres renseignements pertinents. Elle a encouragé les femmes à se renseigner sur les politiques en milieu de travail et à les faire appliquer et a recommandé d'empêcher les situations de dégénérer au point qu'elles se répercutent sur le travail et la vie de la victime.

Les participantes aux groupes de discussion ont parlé abondamment de la pression exercée sur les femmes pour qu'elles s'intègrent au milieu de travail et se comportent comme les hommes. Elles ont discuté de l'importance de s'opposer aux comportements inacceptables au lieu d'agir comme si elles étaient forcées d'accepter la façon dont on les traite. Une participante a indiqué que si une femme est harcelée, « le pire qu'elle puisse faire est d'accuser son harceleur, car elle se met tout le monde à dos et ne pourrait plus trouver de travail dans la province ». C'est pourquoi les participantes ont affirmé que les politiques en milieu de travail doivent traiter des comportements sexuels de façon générale, c'est-à-dire communiquer qu'elles s'appliquent aussi bien aux hommes qu'aux femmes, pour que les femmes ne soient pas perçues comme étant « le problème » ou la seule raison de leur entrée en vigueur.

De nombreuses participantes ont déclaré n'avoir jamais vécu de situations qu'elles n'ont pas pu régler elles-mêmes directement avec le harceleur. L'une d'elles a répondu qu'elle s'éloigne en « fredonnant une chanson humoristique et dégradante dans sa tête ». Elle a dit que cette stratégie visait à embarrasser ceux qui avaient des comportements déplacés et qu'elle lui avait été utile.

Une participante a fait remarquer que même si elle admirait les femmes qui faisaient preuve d'intelligence et s'endurcissaient, elle ne prévoyait pas se blinder pour pouvoir travailler dans les métiers de la construction.

« J'ai entendu dire qu'il fallait s'endurcir pour travailler dans la construction. Si c'est le cas, beaucoup de femmes ne choisiront pas cette voie. Je ne suis pas comme ça et beaucoup d'autres femmes non plus. C'est un secteur formidable que

05 PRATIQUES EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ : OPINIONS DU SECTEUR ET DES TRAVAILLEUSES DE LA CONSTRUCTION

j'aime, mais il n'est pas fait pour moi. Il faut pouvoir compter sur d'autres tactiques ou espérer qu'il n'est pas nécessaire de changer. Je crois que ce n'est pas juste que cette responsabilité nous incombe, à nous les femmes. »

Elle a dit admirer les femmes qui font régulièrement face à ces situations, mais elle a expliqué que toutes les femmes ne sont pas prêtes à s'adapter de la sorte et qu'il n'est manifestement pas de la responsabilité des femmes de corriger ce type de problèmes en milieu de travail.

Langage grossier

Le sujet des blasphèmes et du langage grossier a été vivement débattu dans tous les groupes de discussion. Même si les participantes ont précisé faire de gros efforts pour s'intégrer au milieu de travail, leurs collègues masculins s'attendaient souvent à ce que leur présence marque la fin de certains comportements. Une participante a donné l'exemple suivant :

« Ils enragent : leur blonde et leur femme travaillent avec eux; leur mère aussi. Ils ne peuvent plus sacrer. Leur petite sœur travaille avec eux et ce n'est pas sa place. Ils se demandent ce qu'elles font là avec eux, pour qui elles se prennent et comment les traiter. Ils ne peuvent même plus sacrer. »

De nombreuses participantes ont affirmé qu'elles blasphèment aussi pour montrer qu'elles peuvent s'intégrer. Une participante a dit qu'elle n'a pas été ennuyée probablement parce qu'elle a elle-même un langage des plus grossiers.

Plusieurs participantes ont expliqué qu'il était souvent nécessaire, particulièrement au début d'un nouvel emploi, de rassurer leurs collègues masculins que les blasphèmes ne les dérangent pas. Une participante a dit à l'un de ses collègues : « Je ne suis pas ici pour changer quoi que ce soit. Je suis ici pour gagner ma vie. Ne vous gênez pas pour moi; dites ce que vous voulez pour autant que vous restiez polis et tout ira bien. » Une autre a choisi l'approche suivante :

« Il faut arrêter de faire la différence entre les sexes. Sur le chantier, je n'étais plus une femme ni un homme; j'étais une travailleuse qui faisait le même travail que les autres. Les gars ne parlaient pas différemment. Je ne m'attendais pas à ce qu'ils changent à cause de moi. Je ne changerai pas qui je suis pour eux. Il se peut que je n'aime pas leur façon de parler, mais à la fin de la journée, j'ai ma paie. »

Toutefois, toutes les participantes n'acceptaient pas le langage utilisé sur le chantier. Certaines ont rapporté des exemples de langage grossier qui franchissaient les limites de l'acceptable et elles ont pris des mesures pour y mettre fin. L'une des participantes a raconté une occasion où elle a demandé à un collègue d'arrêter d'utiliser un mot qui la choquait. Il n'a pas changé de comportement, mais il a essayé pendant un certain temps.

Plusieurs autres participantes ont donné des exemples où elles ont réussi à faire entendre leurs arguments sur l'utilisation de langage grossier à leurs collègues masculins. L'une d'elles a dit qu'elle faisait toujours savoir aux nouvelles équipes qu'elle ne tolérerait pas certains propos. Si cela se produit, elle exprime son indignation pour obtenir des excuses et amener le coupable à admettre qu'« il voulait simplement savoir où étaient ses limites ».

Une participante a raconté la fois où des membres de l'équipe lui avaient fait des remarques sexuelles à son arrivée sur le chantier et qu'elle avait répliqué de façon subtile et sarcastique. Une autre a fait remarquer que certains propos sexistes entendus sur le chantier la visaient en tant que femme et qu'ils devraient être considérés comme des propos racistes.

Intégration

Les participantes ont soutenu que la capacité et la volonté des femmes à « s'intégrer », y compris à tolérer le traitement qu'on leur réserve en milieu de travail, étaient liées au maintien de leur emploi et à leur place dans le secteur dans la construction. Souvent, celles qui ne se sont pas intégrées sont parties.

« Ils poussent votre patience à bout. C'est la façon de faire. Elles étaient toutes gentilles, mais je savais qu'elles n'y arriveraient pas. Malheureusement, elles ont appris à la dure. »

« C'est rarement lié au travail. J'aime le travail. Il suffit de quelques hommes pour croire que ce n'est pas votre place, pour que ce soit le début de la fin. Et ce n'est jamais une question de travail ou de problèmes à soulever des poids ou autres. Pourquoi les femmes n'auraient-elles pas leur place dans les métiers? C'est une question de culture. Ce n'est pas physique, c'est sociologique. »

Une participante qui a travaillé pendant de nombreuses années dans les métiers a parlé ouvertement de son refus de s'adapter au milieu de travail. Elle a expliqué ce qui suit :

« Personne ne veut se défaire de certaines belles qualités féminines. Évidemment, je veux un salaire, je veux bien faire mon travail et aimer ce que je fais, mais je ne suis pas prête à renoncer à mes idéaux. Par exemple, je ne suis pas prête à accepter l'intimidation et à faire des compromis sur les questions de sécurité. Pas plus qu'à accorder plus d'importance à l'argent qu'aux besoins humains. C'est un secteur qui peut être très dur et qui traite les travailleurs comme des machines. Beaucoup d'hommes acceptent cette situation. Et personnellement, je crois que ça n'a rien à voir avec le sexe et que ce n'est pas juste. Je crois que le secteur doit changer son fusil d'épaule et répondre à un plus grand nombre de besoins humains. »

Force physique

Les participantes ont expliqué comment la différence entre la force physique des hommes et des femmes était utilisée contre elles. Par exemple, deux d'entre elles se sont fait dire qu'elles ne devaient pas travailler dans les métiers si elles n'avaient pas la force physique nécessaire. L'une a déclaré :

« Un gars m'a dit une fois que si je ne pouvais pas plier un tuyau d'un pouce et quart, que ma place n'était pas dans les métiers et qu'il ne connaissait pas une seule femme capable du faire. Et bien, j'ai des petites nouvelles pour lui : premièrement, je peux plier un tuyau d'un pouce et quart et je pèse environ 30 lb de moins que les autres gars du chantier. Deuxièmement, je connais des gars qui ne peuvent pas le faire. Et ce n'est pas une question de force, mais de technique. Et il faut aussi avoir les bons outils et un petit peu d'intelligence. »

Comme les employeurs ne tirent pas parti des forces particulières de chacun, ils demandent aux femmes de faire des travaux physiquement impossibles, même si d'autres pourraient s'en acquitter.

« Par exemple, un gars de 6 pi 5 po peut soulever facilement un tuyau de 3 pi 10 po jusqu'au plafond. Mais certains contremaîtres n'en tiennent pas compte et demandent à une femme de grimper dans une échelle avec le tuyau pendant que le gars de 6 pi 5 po balaie le plancher, uniquement pour montrer qu'ils ont raison. Uniquement pour m'entendre dire que je ne peux pas le faire et me répondre que ma place n'est pas dans la construction. Alors, on se contente d'exécuter les ordres jusqu'à ce qu'on se blesse. Et ils veulent que vous vous blessiez pour que vous disiez que vous vous êtes fait mal et n'êtes pas en mesure de faire le travail. »

Une apprentie a raconté qu'elle s'est fait dire qu'elle devait assumer de plus grandes responsabilités pour que son salaire grimpe d'un échelon, mais les responsabilités en question consistaient principalement en tâches physiques qu'elle était incapable de faire. Elle ne voyait pas comment s'en sortir et a renoncé à son augmentation. Elle a appris qu'elle avait effectivement été exclue de tout avancement dans le métier qu'elle avait choisi, en l'occurrence la menuiserie.

05 PRATIQUES EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ : OPINIONS DU SECTEUR ET DES TRAVAILLEUSES DE LA CONSTRUCTION

Qualités « particulières » dénigrées

Les travailleuses ont discuté de leur influence positive sur le milieu de travail selon les employeurs. Certaines se sont fait dire par leurs employeurs que leur présence améliorerait la culture du milieu de travail, étant donné que les hommes avaient tendance à moins blasphémer et à être plus respectueux. Cela dit, le sentiment général était que ces changements étaient mal vus par leurs collègues masculins.

Certaines femmes ont aussi entendu les employeurs affirmer qu'elles sont plus soigneuses et précises. Toutefois, elles ont mentionné que les employeurs et les contremaîtres voulaient souvent que le travail soit exécuté selon les « normes de qualité les plus basses » pour réduire les délais et les coûts. L'une a raconté qu'elle s'est fait réprimander par son superviseur parce que ses soudures étaient trop bien faites. D'autres ont indiqué que leurs « qualités particulières » attiraient l'attention négative de leurs collègues masculins.

« Nous voulons bien faire les choses, sans prendre de raccourcis. Nous ne voulons pas bâcler notre travail et nous voulons qu'on en reconnaisse la qualité parce que nous sommes des professionnelles. Les gars ont tendance à expédier leur travail et à tourner les coins ronds. Alors quand des femmes ont intégré les équipes, ils se sont dit qu'ils ne pouvaient pas faire n'importe quoi. »

Sécurité

Les participantes ont observé que les femmes étaient plus souvent intéressées par la sécurité en milieu de travail que leurs collègues masculins. C'est un sujet sur lequel les participantes ont déclaré ne faire aucun compromis pour s'intégrer ou imiter les hommes. Plusieurs ont soutenu qu'elles avaient travaillé dans des milieux dangereux. L'une a dit qu'elle était la risée de ses collègues parce qu'elle portait l'équipement de sécurité requis quand elle manipulait des matières dangereuses. Une autre a raconté qu'elle a dû porter de l'équipement mal ajusté parce que l'entreprise avait renvoyé le responsable de la sécurité.

Une femme a été licenciée parce qu'elle refusait d'accepter des conditions de travail dangereuses et d'autres ont soutenu que certains employeurs considéraient qu'il était acceptable de refuser de travailler dans des conditions dangereuses. Selon certaines participantes, les entreprises qui négligeaient la sécurité étaient probablement les mêmes qui n'attachaient pas d'importance au comportement en milieu de travail.

Une participante a expliqué qu'il était nécessaire que l'équipement de protection destiné aux femmes soit plus petit. Elle a cité en exemple la fois où elle manipulait des matières dangereuses et que les gants de sécurité lui sortaient des mains parce qu'ils étaient trop grands. D'autres ont demandé à avoir accès à des combinaisons pour femme, et une a évoqué la possibilité d'avoir des combinaisons qui « s'attachent à la ceinture avec une fermeture à glissière ».

Installations physiques

Dans les groupes de discussion de la Colombie-Britannique, la majorité s'accordait à dire que les installations physiques pouvaient être inadaptées, voire inadéquates pour les femmes. Une participante a indiqué que les toilettes portables ne convenaient ni aux hommes ni aux femmes sur un chantier et que des efforts devaient être faits pour corriger ce problème universel en fournissant une remorque avec de l'eau courante. Toutes les femmes ne voyaient pas la nécessité d'aménager des toilettes distinctes, mais beaucoup étaient d'avis qu'elles sont nécessaires pour diverses raisons, y compris pour se changer, s'y réfugier pour ne pas entendre les remarques déplacées des hommes pendant les pauses et pour ne pas avoir à lire les propos désobligeants sur les femmes qui sont écrits sur les murs des toilettes pour hommes.

Obstacles à une formation plus poussée

Certaines participantes à des programmes d'apprentissage ont aussi soutenu qu'on ne leur avait pas donné un large éventail d'expériences pour leur permettre de perfectionner les compétences

nécessaires pour passer les examens et progresser dans leur métier. Une apprentie a raconté les difficultés auxquelles elle a fait face parce que ses coéquipiers ne voulaient pas répondre à ses questions ni lui donner l'occasion de faire les tâches ou d'apprendre les compétences requises.

Les participantes ont discuté des difficultés financières liées aux programmes d'apprentissage. On conseille aux femmes d'apprendre un deuxième ou un troisième métier au cas où son premier choix ne la satisfait pas, mais ce type de conseil est difficile à mettre en pratique à cause des salaires peu élevés versés pendant les périodes d'apprentissage. Pour certaines femmes, le revenu touché pendant la formation d'apprenti ne les incite pas à commencer ou à poursuivre une formation professionnelle. C'est particulièrement problématique pour les femmes qui ont des responsabilités familiales et des ressources financières limitées. Une participante a expliqué qu'elle a subi une importante baisse de salaire quand elle a quitté son premier métier pour se recycler dans un autre. Pour les femmes qui sont soutien de famille, c'est une barrière importante.

Plusieurs participantes ont aussi fait remarquer que les femmes ont la vie dure pendant leur apprentissage parce que les employeurs ne sont pas toujours enclins à soutenir leur progression et à leur verser les augmentations salariales qui s'y rattachent.

« Ils vous garderont à un taux inférieur le plus longtemps possible pour ne pas avoir à vous verser le même salaire qu'à un homme. Et ils aideront un homme à progresser plus rapidement qu'une femme. »

Plusieurs participantes ont parlé d'apprenties qui, pour de nombreuses raisons (par exemple, force physique insuffisante ou travail spécialisé), ont acquis des compétences si pointues qu'il leur était difficile de garder leur emploi et de toucher un bon salaire. Une participante a indiqué qu'elle avait trouvé un créneau demandé pour utiliser ses compétences et dans lequel sa force physique ne posait pas de problème, mais en prenant cette voie, elle ne gagnait pas assez pour subvenir à ses besoins et à ceux de ses enfants et elle a dû abandonner. Les expériences des participantes qui se sont prononcées sur la question de la surspécialisation révèlent que les occasions d'emploi peuvent être limitées et entraîner une réduction naturelle des effectifs. Ces facteurs montrent que les femmes doivent avoir accès à des occasions de formation complète lorsqu'elles sont apprenties.

Leadership et soutien de la direction

Les participantes ont déclaré que la direction est responsable de la création de milieux de travail favorables aux femmes. « La direction doit donner l'exemple et montrer qu'il est avantageux d'avoir des femmes au sein des équipes de travail. Elle ne doit pas nous percevoir comme un problème à régler. » L'une d'elles a expliqué qu'il est important de savoir que la direction est ouverte et prête à discuter des questions liées au milieu de travail à mesure qu'elles se présentent, particulièrement si les membres de la direction ne sont pas souvent sur le chantier.

Obstacles après une grossesse

Selon beaucoup de participantes, les milieux de travail ne soutiennent pas souvent les femmes qui ont des enfants. Elles soulignent que les travailleuses qui se marient et ont des enfants considèrent qu'il leur est souvent difficile de « réintégrer l'équipe » après une période d'absence. Toutefois, elles connaissent aussi des femmes qui sont parties pour avoir des enfants et qui sont revenues parce que leur employeur leur offrait du travail à temps partiel pour les aider à réintégrer le marché.

Groupes d'affinité pour femmes

Plusieurs participantes ont discuté des obstacles auxquels elles font face pour organiser un groupe de soutien des femmes au sein de leur entreprise. Une participante s'est fait dire que les employeurs ou les syndicats ne pouvaient pas distribuer l'information aux femmes seulement. Dans ce cas en particulier, des cartes dirigeant les femmes vers un site Web contenant de plus amples renseignements avaient été distribuées. Une autre a surmonté des obstacles semblables en permettant aux hommes de faire partie du groupe de soutien, même s'il s'adresse principalement

05 PRATIQUES EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ : OPINIONS DU SECTEUR ET DES TRAVAILLEUSES DE LA CONSTRUCTION

aux femmes. Elle a expliqué que son syndicat s'était opposé aux groupes de réseautage et de mentorat pour femmes parce qu'il avait peur que les femmes « essaient de prendre le pouvoir ».

5.4.3 Changements nécessaires

5.4.3.1 Augmentation de l'offre : consolider les programmes d'enseignement

Les participantes ont indiqué que les étudiants du secondaire ne sont pas informés des carrières dans la construction et que les métiers ne sont pas promus aussi vigoureusement auprès des femmes et des filles que des hommes et des garçons. On a suggéré d'apprendre aux jeunes dans les écoles secondaires comment les stéréotypes sexuels peuvent limiter leur choix de carrière.

Les participantes aux groupes de discussion de la C.-B. ont discuté de la nécessité de joindre les jeunes des écoles secondaires et élémentaires pour susciter l'intérêt pour les métiers à un jeune âge et les sensibiliser. Elles ont fait valoir qu'il est important de parler aux filles des débouchés dans les métiers « avant que les garçons ne leur disent que ce n'est pas leur place, par exemple avant le secondaire 2 ».

5.4.3.2 Augmentation de la demande : emploi et embauche

Les participantes ont affirmé que les employeurs n'ont pas les mêmes attentes à l'égard des femmes qui veulent devenir apprenties qu'à l'endroit des hommes. L'une d'elles a observé que les employeurs veulent avoir l'assurance que les femmes réussiraient avant de les engager.

« Je crois que les employeurs ont des idées préconçues. Si un homme se présente sur un chantier pour demander un poste de débutant en vue de devenir apprenti, je pense que l'employeur se sentira plus tranquille de l'engager... Quand il s'agit d'une femme, les employeurs veulent un peu plus de garanties, notamment que c'est bien ce qu'elle peut et veut faire avant d'investir dans sa formation. »

Quotas d'embauche

Les participantes n'étaient pas d'accord avec l'idée de quotas d'embauche pour les femmes. Principalement, à cause des réactions et de l'attention négatives que les quotas pourraient susciter et de leurs inquiétudes à savoir que leur contribution et leurs compétences seraient dévalorisées. L'une d'elles a fait des mises en garde contre l'établissement de cibles pour augmenter le pourcentage des femmes sur les chantiers de construction sans changer la culture :

« Le fait d'embaucher, disons 15 % de femmes, ne changera pas nécessairement ce que nous essayons de changer. On se retrouve alors dans une situation qui n'a pas évolué. Et rien ne changera. Les changements d'attitudes, de croyances et de comportements ne suffiront pas. Il faut faire encore plus pour changer les choses. »

Toutefois, les participantes ont fait remarquer que les mesures pour augmenter le nombre de femmes dans la police en Colombie-Britannique ont été efficaces. La présence relativement importante de policières contribue à lutter contre les stéréotypes sexuels qui limitent les choix de carrière des jeunes.

Mesures incitatives à l'embauche

Les participantes étaient en faveur de mesures incitatives pour augmenter l'embauche des femmes. L'une d'elles a expliqué que les entreprises sont surtout préoccupées par les « résultats » et que des mesures incitatives « ouvrent au moins la porte » à l'embauche des femmes.

Une participante a laissé entendre que les mesures incitatives devraient aussi aider les femmes qui cherchent un emploi dans la construction à commencer dans leur métier ou à démarrer leur entreprise.

« Beaucoup de gars ont des relations. Ils se prêtent leurs outils entre eux et se donnent des tuyaux pour trouver un emploi. Mais ce n'est pas la même chose pour les filles, surtout à leurs débuts. Par conséquent, je pense que s'il y avait des

mesures incitatives ou une aide pécuniaire, les femmes devraient en profiter afin de leur donner un coup de pouce pour trouver du travail, démarrer leur entreprise ou acheter des outils, une camionnette ou autre. »

5.4.3.3 Amélioration des conditions de travail

Politiques en milieu de travail

Une femme comptant de nombreuses années d'expérience a raconté qu'à ses débuts, il n'y avait pas de politiques en matière de discrimination. Toutefois, elle a constaté que les employeurs avaient, depuis, adopté des programmes et des politiques et mis sur pied des séances de formation pour faire comprendre que la discrimination n'était pas tolérée. Elle a expliqué que ces politiques constituaient des améliorations considérables.

D'autres ont souligné la nécessité d'adopter des politiques en faveur des femmes. L'une a dit que son syndicat avait décidé d'appliquer une politique d'inclusion en vigueur aux États-Unis. Toutefois, les participantes ont fait valoir que les politiques sont efficaces si elles sont mises en œuvre et appliquées. Certaines ont participé à des séances d'orientation en milieu de travail sur de grands chantiers, qui les informaient des politiques de l'entreprise en matière de sécurité, de consommation d'alcool et de drogues, de harcèlement et de discrimination. Une autre a raconté que dans une session d'orientation, on avait expliqué que le harcèlement et « siffler les femmes » étaient inacceptables. Toutefois, une participante a indiqué qu'aucun renseignement n'avait été fourni sur le respect et l'application de ces politiques.

Plusieurs participantes ont déclaré qu'avant leur arrivée sur un chantier, l'employeur expliquait aux hommes comment se comporter envers une femme. Une travailleuse a indiqué que ses collègues lui avaient parlé de cette réunion avec l'employeur et son chef d'équipe l'a tenue responsable des deux heures de productivité perdues. Une autre participante a dit qu'une réunion avait eu lieu sur le chantier pour déterminer s'il était « acceptable ou non d'engager une femme ». On a convenu à l'unanimité que les politiques ne doivent pas cibler les femmes seulement pour ne pas multiplier les difficultés auxquelles elles font face en milieu de travail.

Formation

Une participante a fait remarquer que la GRC, qui n'embauchait qu'un très petit nombre de femmes, compte maintenant un effectif composé environ à moitié de femmes et attribue cette réussite à la formation des hommes. Elle a donné un exemple de formation offerte dans la police pour changer le comportement des agents à l'égard des hommes et des femmes dans les cas de violence familiale. Une autre a expliqué que le secteur de la construction « devrait s'inspirer de la réussite des autres ».

Une travailleuse a mentionné que beaucoup d'hommes sont de braves types, mais qu'ils tiennent des propos déplacés sans le savoir. Les participantes ont insisté sur la nécessité d'apprendre aux hommes, employeurs et travailleurs confondus, à traiter les femmes sur le même pied d'égalité, et elles ont déclaré que des hommes pourraient prendre l'initiative d'apporter des changements en milieu de travail, étant donné que beaucoup sont déjà en faveur de la présence des femmes dans la construction. Certaines ont affirmé que sans formation sur le respect en milieu de travail, les autres mesures visant à augmenter la participation des femmes dans la construction n'auront pas beaucoup de chances de réussir.

Politiques soucieuses de la famille

Les participantes ont discuté de la nécessité d'adopter des politiques soucieuses de la famille qui donneraient plus de souplesse aux femmes avec des enfants et aussi aux pères célibataires. Elles ont répété qu'il est important de ne pas cibler les femmes dans les changements apportés aux politiques en milieu de travail pour ne pas susciter de ressentiment à leur endroit sur les chantiers. Les changements doivent être généraux et ne pas être perçus comme étant attribuables uniquement à la présence des femmes.

05 PRATIQUES EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ : OPINIONS DU SECTEUR ET DES TRAVAILLEUSES DE LA CONSTRUCTION

Une participante monoparentale s'est fait dire par son patron, le premier jour de travail, que si elle avait besoin de s'absenter pour prendre soin de son enfant, il suffisait de lui demander. Elle a expliqué sa compréhension et sa flexibilité par le fait qu'il était lui-même un père célibataire. Une autre a décrit les dispositions prises par son employeur pour faciliter son retour au travail après son accouchement. Toutefois, des expériences diamétralement opposées ont été plus souvent rapportées et une participante a dit qu'elle avait l'impression d'être « pénalisée parce qu'elle avait eu des enfants ».

Les participantes ont indiqué que la plupart des milieux de travail dans la construction n'ont pas de politiques soucieuses de la famille. L'une d'elles a déclaré qu'elle n'a pas réussi à trouver de garderie qui ouvrait ses portes à 6 h et que sa belle-mère avait dû prendre sa retraite pour s'occuper de son enfant. Les participantes ont expliqué que l'horaire variable n'est pas monnaie courante et que sa généralisation est peu probable, particulièrement dans la construction industrielle ou commerciale. Toutefois, une participante a laissé entendre que la construction résidentielle pourrait être plus souple sur cette question.

Occasions d'avancement

Les participantes ont parlé des occasions d'avancement offertes aux femmes dans la construction. De l'avis général, les occasions sont nombreuses et quelques participantes ont indiqué attendre que les postes se libèrent à la suite de départ à la retraite. Beaucoup croient que les femmes compétentes obtiennent de l'avancement. Une autre a ajouté que les postes de chef sont confiés aux personnes bienveillantes, et les femmes ont tendance à l'être.

Une participante a raconté que l'un de ses superviseurs souhaitait ardemment qu'elle assume des responsabilités de supervision parce qu'elle était une femme et qu'à son avis, les femmes « faisaient de meilleures évaluations ». Une autre a rapporté qu'elle dirige des travaux même si elle était en deuxième année d'apprentissage.

5.4.3.4 Mesures de soutien

Trouver de l'emploi

Des participantes expérimentées des groupes de discussion ont indiqué qu'elles comptaient sur leur réseau de collègues et les personnes avec lesquelles elles ont étudié pour trouver du travail. Certaines ont indiqué que c'était la seule façon efficace de trouver du travail.

Toutefois, un plus grand nombre de participantes ont parlé des difficultés à trouver du travail. L'une d'elles a expliqué combien il a été difficile de trouver un emploi après sa formation par modules de premier niveau. Son programme de formation n'offrait aucune aide à l'emploi et elle a finalement déniché un poste en appelant tous les ateliers inscrits dans l'annuaire sous son corps de métier. « Je n'avais pas de relation, personne pour m'indiquer la voie à suivre. En fait, j'étais complètement seule et laissée à moi-même pour me trouver mon premier emploi. »

Une autre a raconté les difficultés qu'elle avait à trouver un emploi :

« J'aimerais vraiment faire une expérience, changer de nom et m'appeler Jack, par exemple. Non, sérieusement. Je n'ai pas d'emploi actuellement et j'ai fait des demandes, comme beaucoup d'entre vous. J'ai envoyé plus de 100 C.V., probablement presque 200 maintenant, partout au Canada, pour de nombreux postes pour lesquels je suis parfaitement qualifiée, trop qualifiée même. Je ne suis pas nécessairement une journaliste, mais j'accepte de travailler à 10 \$ l'heure. J'ai eu un seul appel, il y a deux jours. »

Les participants ont souligné l'importance de mesures pour les aider à trouver un emploi et à le garder.

Mentorat

Certains intervenants interrogés ont souligné que le mentorat est essentiel pour fidéliser les femmes, mais de nombreuses participantes ont exprimé leurs inquiétudes voulant que les programmes de mentorat pourraient confirmer que les femmes ne sont pas à leur place dans la construction.

Groupes d'affinité pour femmes

Dans l'un des groupes, les femmes ont soulevé l'importance du groupe de discussion parce qu'elles n'ont pas souvent l'occasion de se parler entre elles des difficultés auxquelles elles font face dans leur carrière. Des travailleuses syndiquées étaient d'avis qu'il était important d'organiser un groupe pour les femmes malgré la résistance à cette idée dans le milieu.

5.5 Principales conclusions : groupes de discussion réunissant des travailleuses de la construction

5.5.1 Offre limitée

5.5.1.1 Obstacles à l'augmentation de l'offre

- Programmes d'enseignement
 - Beaucoup de filles ne sont pas informées des programmes d'enseignement dans la construction ou encouragées à faire carrière dans la construction pendant leurs études secondaires ou après.
 - L'abandon des cours professionnels au secondaire a marqué une rupture dans les programmes d'enseignement menant aux métiers de la construction.

5.5.1.2 Recommandations pour augmenter l'offre

- Promotion
 - Pour contribuer à surmonter les perceptions sociales et à accroître la visibilité des travailleuses, ces dernières devraient parler aux jeunes des carrières dans la construction. Pour cela, les employeurs devront faire preuve de souplesse et des fonds devront être dégagés pour compenser le salaire perdu.
- Programmes d'enseignement et parcours de carrière
 - Il faut expliquer aux filles et aux femmes qu'il est possible de faire carrière dans les métiers et en gestion de la construction, et les enfants doivent prendre connaissance de ces possibilités à un jeune âge.
- Affiliation syndicale
 - Les employeurs doivent aider les employés à accumuler les heures requises pour adhérer aux syndicats.
- Aide financière
 - De l'aide financière doit être accordée pour aider les femmes à entrer dans la construction ou à démarrer leur entreprise et à surmonter les obstacles financiers pendant leur apprentissage.

5.5.2 Demande limitée

5.5.2.1 Obstacles à l'augmentation de la demande

- Pratiques d'embauche
 - Les pratiques d'embauche discriminatoires semblent empêcher les femmes de trouver et de garder un emploi dans la construction.

05 PRATIQUES EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ : OPINIONS DU SECTEUR ET DES TRAVAILLEUSES DE LA CONSTRUCTION

- Les apprenties font face à des difficultés accrues pour trouver des entreprises prêtes à les engager.
- À cause des pratiques d'embauche discriminatoires et des milieux de travail hostiles, beaucoup de femmes ont besoin d'aide pour trouver et garder un emploi.
- Les travailleuses de la construction veulent que les employeurs sachent que l'embauche fondée sur le sexe seulement n'est pas une stratégie efficace.
- Certaines participantes croient que les pratiques d'embauche syndicales sont plus justes pour tous, y compris pour les femmes, tandis que d'autres font remarquer qu'elles sont teintées de discrimination.

5.5.2 Recommandations pour augmenter la demande

- Les quotas d'embauche pourraient être efficaces, malgré les craintes qu'ils se retournent contre les femmes sur les chantiers.
- Les travailleuses de la construction accueillent favorablement les mesures incitatives pour promouvoir l'embauche des femmes.

5.5.3 Conditions de travail et maintien

Les conditions en milieu de travail jouent un rôle déterminant dans le départ des travailleuses. Même si certaines femmes grimpent les échelons et obtiennent d'autres postes, il est probable que l'emploi de beaucoup d'autres ne soit pas maintenu suffisamment longtemps pour qu'elles profitent des possibilités d'avancement.

5.5.3.1 Conditions en milieu de travail et conditions de travail

- Obstacles pendant l'apprentissage
 - Les femmes sont victimes de discrimination aussi bien dans le cadre du volet théorique que pratique de leur apprentissage, ce qui concorde avec les autres études sur les programmes d'apprentissage.
 - Les petits salaires pendant l'apprentissage sont un obstacle pour les mères célibataires.
- Discrimination fondée sur le sexe
 - Le travail des travailleuses de la construction est scruté à la loupe et leur rendement a des répercussions sur les autres femmes.
 - Les conditions de travail dangereuses contribuent probablement au départ des travailleuses.
 - Les femmes sont victimes de discrimination et de harcèlement sur les chantiers, y compris de harcèlement sexuel.
 - Il semble que certaines femmes quittent leur emploi et le secteur à cause de l'absence de recours possibles dans les cas de discrimination et de harcèlement.
 - En cas d'agression sexuelle, par exemple, le soutien de la direction peut être minime.
 - On s'attend à ce que les femmes « s'intègrent » sur les chantiers, ce qui signifie souvent tolérer des comportements et des propos qu'elles jugent inacceptables.
- Différence de force physique
 - Même si les employeurs reconnaissent les points forts des femmes, ces qualités sont perçues comme des « différences » qui seront probablement dénoncées par leurs collègues masculins et risquent de nuire au travail.

- En général, les employeurs ne tirent pas parti des points forts de chacun. La force physique est donc un argument utilisé contre les femmes pour les empêcher de grimper les échelons.
- Politiques soucieuses de la famille
 - Les travailleuses qui tombent enceintes ont souvent de la difficulté à réintégrer le milieu de la construction qui n'assouplit pas les horaires et ne prend pas d'autres mesures pour leur permettre d'assumer leurs responsabilités de parent.

5.5.3.2 Recommandations pour changer le milieu de travail et améliorer le maintien

- Apprentissage
 - Il faut surveiller l'apprentissage pour s'assurer que les employeurs respectent leurs obligations en ce qui a trait aux augmentations salariales, fournissent aux apprenties des occasions d'acquérir des compétences et libèrent les employés pour participer à des programmes d'études.
 - Certains mécanismes doivent être mis en place pour s'assurer que les employeurs donnent aux apprenties des occasions de maîtriser une panoplie de compétences nécessaires pour grimper les échelons.
- Bonnes pratiques et politique en milieu de travail
 - De bonnes politiques de ressources humaines et une direction compréhensive sont nécessaires pour créer une culture positive en milieu de travail.
 - Les politiques en milieu de travail doivent être mises en œuvre pour encourager l'inclusion et le respect. Toutefois, elles doivent être appliquées pour être efficaces.
 - L'amélioration de la sécurité en milieu de travail est nécessaire dans le secteur de la construction en général.
 - L'équipement de sécurité doit être à la taille de la personne qui le porte. Il faut donc prévoir de l'équipement plus petit pour les femmes.
 - La tenue de travail, par exemple, la combinaison, doit être adaptée pour être portée par les travailleurs.
 - Les employés (et non seulement les femmes) qui ont des enfants ont besoin d'un horaire variable.
 - Beaucoup de femmes demandent l'aménagement de toilettes distinctes.
- Stratégies de changement en milieu de travail
 - La direction doit prendre l'initiative d'apporter des changements en milieu de travail et les soutenir. Les femmes ne doivent pas être tenues responsables des changements apportés parce qu'elles sont plus nombreuses.
 - Les politiques en milieu de travail doivent être communiquées à tous au sein de l'entreprise. Beaucoup de femmes quitteront leur emploi si les hommes ne sont pas formés et que la culture ne s'améliore pas.
 - On doit apprendre aux femmes comment gérer les incidents qui constituent un danger pour leur sécurité et nuisent à leur rendement.
 - Il est très important d'éviter que les femmes soient tenues responsables des changements.

06 CONCLUSIONS

La proportion des femmes dans la construction a légèrement augmenté, mais en 2006, les femmes ne représentaient que 12,6 % de l'ensemble de la main-d'œuvre du secteur de la construction et que 4 % des effectifs dans les métiers. Entre 2001 et 2006, on a enregistré une légère hausse des femmes dans certains métiers, mais dans de nombreux cas, leur proportion était toujours inférieure à 2 % en 2006. Le nombre de femmes inscrites dans des programmes d'apprentissage a triplé entre 1996 et 2007. Toutefois, le pourcentage de femmes dans ces programmes a connu une faible progression, passant de 7,5 % en 1996 à 10,6 % en 2007. Entre 1996 et 2007, le taux de croissance des diplômées est demeuré presque nul, passant de 1,7 % à 1,8 %. Le taux de participation des femmes dans le secteur canadien de la construction est similaire à celui de nombreux pays industrialisés à l'exception de l'Allemagne où le pourcentage des travailleurs et des travailleuses est nettement plus élevé.

Plusieurs intervenants sectoriels interrogés pour cette étude affirment que les femmes possèdent les aptitudes et les compétences particulières requises pour occuper des postes en ingénierie et dans les métiers plus légers ainsi qu'en service à la clientèle, relations humaines, communication, gestion de projets, inspection des sites et santé et sécurité au travail, par exemple. C'est pourquoi elles seraient plus présentes dans le génie du bâtiment, l'inspection et la santé et sécurité et moins nombreuses dans les métiers. De plus, plusieurs filles croient qu'elles n'ont pas les capacités et l'intelligence pour envisager une carrière en sciences et technologie ou dans les métiers. En conséquence, elles ne sont pas orientées vers ces champs de compétence et elles manquent de confiance et d'encouragement pour explorer les occasions qu'offrent ces secteurs.

Vingt-trois pour cent (23 %) des jeunes femmes interrogées pour le Sondage 2008 du Conseil sectoriel de la construction du Canada sur les femmes dans la construction, qui ne travaillaient pas dans le secteur, ont déclaré qu'il était légèrement probable (18 % ont répondu passablement probable ou très probable) qu'elles envisagent une carrière dans la construction, que ce soit dans les métiers ou en gestion, mais un plus grand nombre avait une préférence pour une carrière en gestion. Ce sondage a recueilli des renseignements sur l'âge, l'état matrimonial, la scolarité, le revenu et le lieu de résidence de ces femmes. Ces données peuvent être utilisées pour mieux les cibler et susciter davantage l'intérêt de celles qui sont peu informées sur les possibilités de carrière dans la construction. La moitié des jeunes femmes interrogées pour ce sondage n'avaient jamais été informées sur les carrières dans les métiers ou en gestion de la construction, et la plupart en savaient peu sur les salaires des femmes dans ces secteurs.

Les deux tiers des étudiantes canadiennes du secondaire prévoient aller à l'université et très peu (4 % des filles et 12 % des garçons) comptent se diriger vers un programme d'apprentissage. Le faible intérêt des jeunes pour les métiers accentue le manque de main-d'œuvre dans le secteur de la construction au Canada et ailleurs dans le monde. Des recherches internationales démontrent clairement que les programmes d'enseignement, censés informer les filles des carrières possibles dans des secteurs comme le secteur de la construction, les détournent systématiquement des sciences, des métiers et des technologies. Pour plusieurs jeunes femmes et hommes, apprendre un métier est un deuxième ou un troisième choix de carrière après avoir été sur le marché du travail ou fait des études supérieures. Le recrutement plus systématique et ciblé de ces jeunes gens dans

les programmes d'apprentissage est fortement suggéré et des correctifs doivent être apportés aux programmes d'enseignement professionnels actuels.

La théorie de la masse critique indique que si le recrutement massif peut augmenter le nombre de femmes dans des secteurs qui faisaient autrefois l'objet d'une certaine discrimination, leur maintien dépend plus que la simple loi du nombre. En 2004, Scott Moss affirmait que le pourcentage de femmes dans un milieu de travail peut servir d'indicateur du traitement des femmes par les employeurs. Il ajoute que les femmes ne choisissent pas seulement de travailler dans un milieu mixte pour éviter toute discrimination, mais qu'elles quittent les milieux de travail discriminatoires à leur endroit. Ces arguments sont appuyés par les résultats du Sondage 2008 du Conseil sectoriel de la construction du Canada sur les femmes dans la construction, qui indiquent que les trois quarts des jeunes femmes interrogées estiment être traitées d'égal à égal au travail et que la représentation égale des femmes, les possibilités de promotion et la flexibilité des horaires de travail ont eu une grande influence sur leur choix de carrière.



En entrevue et dans les groupes de discussion, les intervenants et les travailleuses de la construction ont répondu aux principales questions suivantes :

- 1) Pourquoi le taux de participation des femmes n'augmente-t-il pas de façon plus marquée dans les métiers et en gestion de la construction?
- 2) Quelles sont les bonnes pratiques à notre disposition pour augmenter la présence des femmes dans la construction?
- 3) Quelles autres recommandations peut-on formuler pour augmenter la présence des femmes dans les métiers et en gestion de la construction?
- 4) De quelle forme d'aide les employeurs ont-ils besoin pour augmenter la proportion de femmes dans le secteur de la construction?

Les entrevues avec des intervenants du secteur de la construction ont permis de constater que de nombreuses moyennes et grandes entreprises ont fait des progrès dans l'embauche des femmes à des emplois non traditionnels. Cependant, peu de petites entreprises (moins de 100 employés) ont embauché des femmes, mais celles qui l'ont fait sont satisfaites. La plupart des moyennes et grandes entreprises (100 employés et plus) ont embauché des travailleuses dans une proportion variant entre 1 et 10 %, les moyennes entreprises affichant les taux les plus élevés. Les plus grandes entreprises sont davantage portées à embaucher des femmes en gestion de la construction, dans une proportion variant entre 1 et 30 %. On peut dégager des tendances de ces conclusions, mais on ne peut pas les généraliser à l'ensemble des employeurs au Canada, sans recueillir systématiquement des données quantitatives.

Cette étude fournit trois explications générales à la faible progression de la proportion de femmes dans la construction. L'information et les recommandations sur les bonnes pratiques requises pour régler les problèmes d'offre, de demande et de maintien du personnel sont également précisées.

06 CONCLUSIONS

6.1 Offre

Beaucoup d'employeurs expliquent la faible progression de la présence des femmes dans le secteur de la construction par le très petit nombre de filles et de femmes intéressées et formées de façon adéquate. La majorité des experts sectoriels ont constaté que certains préjugés sociaux, comme la dévalorisation des carrières dans la construction et les stéréotypes sexuels, persistaient dans le milieu du travail et font obstacle à l'augmentation de la présence des femmes dans la construction. Les groupes de discussion ont révélé que les femmes subissent encore les effets des stéréotypes sexuels et ajoutent que, plus jeunes, elles n'ont pas été informées des carrières possibles dans les métiers de la construction.

Les intervenants ont proposé quelques solutions au problème de l'offre.

- Les intervenants veulent que l'on poursuive les efforts pour corriger les programmes d'enseignement et que l'on combatte les préjugés voulant qu'une carrière dans le secteur de la construction soit perçue comme un « second choix » ou sans issue, alors qu'au contraire, elle offre des possibilités d'avancement la vie durant. Les employeurs et les intervenants d'association ont constaté que les présentations faites devant les jeunes filles dans les écoles secondaires et les collèges semblaient produire des résultats encourageants à l'échelle locale.
- Les travailleuses affirment que le manque de visibilité des femmes dans les métiers renforce les stéréotypes sexuels. Elles proposent de jouer un plus grand rôle dans la promotion des carrières auprès des jeunes filles. Elles estiment que l'on pourrait assouplir les horaires et offrir une rémunération compensatoire pour le temps de travail perdu. L'étude souligne aussi qu'il n'y a pas de données sur les perspectives de succès des femmes faisant carrière dans le secteur de la construction qui pourraient fournir aux filles et aux femmes de l'information et des arguments solides pour les attirer vers ces carrières. Il n'existe pas de données non plus pour illustrer la progression professionnelle des femmes dans la construction.
- Des acteurs sectoriels recommandent qu'il y ait davantage de programmes de préapprentissage pour préparer un plus grand nombre de femmes à travailler dans les métiers. Beaucoup soulignent que les femmes devraient passer du temps sur les chantiers pour évaluer si les conditions de travail leur conviennent avant de s'engager dans cette carrière. On a aussi insisté sur l'importance pour les programmes de préapprentissage de bien préparer les femmes aux défis que représente le travail dans un milieu où la discrimination basée sur le sexe est largement répandue. En Alberta, le secteur de la construction a choisi d'appuyer cette démarche en s'engageant financièrement dans le programme *Women Building Futures*, qui non seulement prépare les femmes à la réalité du travail dans le cadre de leur apprentissage, mais leur fournit aussi du soutien après leur embauche sur le marché du travail. Une présélection adéquate et un programme d'apprentissage axé sur la réalité du travail permettraient d'éliminer les femmes qui ne sont pas prêtes à faire un métier où subsiste la discrimination basée sur le sexe et donneraient aussi aux employeurs l'assurance que les femmes qu'ils embauchent sont bien préparées pour ce genre de travail.

6.2 Demande

Les groupes de discussion ont indiqué qu'il existe des barrières qui limitent l'entrée des femmes dans le secteur de la construction, notamment la discrimination à l'embauche et les obstacles dans l'éducation et les programmes d'apprentissage des métiers. Du côté de la demande, plusieurs questions se posent à propos de la représentation des femmes dans la construction, surtout dans les métiers. Par exemple, est-ce que le secteur de la construction est vraiment convaincu que les femmes peuvent exercer tous les métiers de façon égale? Plusieurs intervenants sectoriels pensent que la

majorité des femmes sont mieux outillées pour exercer les métiers moins exigeants physiquement et que, de façon générale, elles ont les habiletés nécessaires pour des tâches comme la gestion de projet, la supervision de chantier, l'évaluation des coûts, l'inspection et la sécurité. L'accent mis sur les « points forts particuliers » des femmes pourrait fournir un début d'explication à la croissance limitée de la représentation féminine dans plusieurs métiers, mais aussi sur la plus grande proportion de femmes dans d'autres secteurs comme la santé et la sécurité et l'inspection. Il faut aussi tenir compte que la perception de la compétence des femmes par les employeurs a des influences non seulement sur l'embauche, mais sur leur volonté d'investir pour les garder dans les métiers.

Des intervenants sectoriels réclament des mesures pour inciter les employeurs à embaucher plus de femmes. Ils affirment que le secteur a besoin d'une stratégie de recrutement claire pour augmenter l'embauche des femmes dans la construction au moment même où plusieurs employeurs estiment que cette question ne fait pas partie de leurs responsabilités. Certains intervenants ne croient pas à la pertinence de quotas d'embauche. Les propriétaires d'entreprises de construction estiment qu'ils peuvent exercer eux-mêmes le leadership dans l'embauche des femmes, les quotas pouvant être exigés dans les appels d'offres. La plupart des intervenants croient que l'embauche des femmes pourrait être augmentée si les employeurs se voyaient offrir des mesures incitatives pécuniaires. Cependant, des experts du secteur mettent en garde contre de telles mesures qui pourraient conduire à des abus et que le meilleur indicateur de l'augmentation de l'embauche des femmes demeure le maintien, et non la simple augmentation de l'embauche.

6.3 Maintien

Le faible maintien des femmes dans les métiers explique probablement la représentation plus faible des femmes dans les métiers et en gestion de chantier, d'autant plus que l'exercice d'un métier mène à un poste de directeur de chantier. Il n'existe aucune donnée sur le taux de maintien des femmes et des hommes dans les métiers et en gestion de chantier. Cependant, on a constaté que même si des femmes sont promues à des postes hors chantier et que d'autres persistent à faire carrière dans les métiers, beaucoup ne sont pas maintenues. Les intervenants sectoriels mentionnent que la plupart des femmes restent rarement plus de cinq ans dans les métiers. Beaucoup laissent leur emploi pour fonder une famille et ne reviennent pas à cause des politiques de travail trop rigides qui rendent leurs responsabilités parentales difficiles à assumer.

Les participantes aux groupes de discussion ont soulevé un autre aspect du problème de maintien : des conditions de travail insatisfaisantes qui les incitent à quitter le secteur de la construction. Plusieurs employeurs ont tendance à sous-évaluer l'ampleur des problèmes de harcèlement sexuel et d'intimidation sur les chantiers. Pourtant, beaucoup de participantes ont décrit les problèmes de harcèlement et d'intimidation, les lacunes dans la sécurité au travail sur les chantiers et l'absence de politiques d'intervention et de soutien de la direction quand vient le temps de dénoncer un problème sur les lieux de travail. Certaines ont aussi dénoncé les obstacles à leur syndicalisation dressés par des employeurs qui semblaient peu enclins à les aider. On a aussi rapporté un cas de résistance syndicale à la mise sur pied d'un groupe de soutien exclusif aux femmes dans leur corps de métier.

Les participantes aux groupes de discussion ont aussi relevé l'existence de sérieux obstacles à l'augmentation des femmes dans les programmes d'apprentissage et à leur syndicalisation qui contribuent à leur attrition. Les apprenties ont besoin d'être assurées que les employeurs leur fourniront les occasions d'acquérir les compétences nécessaires pour obtenir de l'avancement dans leur choix de carrière. Des mesures de surveillance sont aussi requises pour s'assurer que les augmentations de salaire mentionnées dans les contrats d'apprentissage sont bien accordées et que les femmes puissent être libérées pour terminer le volet théorique de leur apprentissage.

Certains intervenants sectoriels, en particulier ceux engagés dans les grandes entreprises et les associations, ont réclamé de meilleures conditions de travail pour encourager le maintien des travailleuses qualifiées. Les changements nécessaires sur les lieux de travail décrits par les participantes aux groupes de discussion ont trouvé un écho chez les acteurs du secteur qui

06 CONCLUSIONS

réclament aussi plus de sécurité au travail, de respect, de politiques soucieuses de la famille, un meilleur leadership des employeurs et des gestionnaires, de meilleures pratiques d'embauche et de ressources humaines pour s'assurer que l'embauche des femmes n'est pas seulement fondée sur le sexe. Ils prônent aussi une sensibilisation accrue de tous les employés aux nouvelles politiques et pratiques, le tout encadré par un suivi afin de s'assurer que ces mesures ont des effets concrets. Les recommandations et les bonnes pratiques découlant de cette recherche sont aussi citées dans d'autres rapports de recherche au Canada.



6.4 Bonnes pratiques

Les participantes aux groupes de discussion ont été peu ou pas du tout exposées aux bonnes pratiques décrites par les acteurs du secteur, ce qui laisse supposer que ces changements en sont à leurs premiers balbutiements ou qu'ils n'ont pas encore été apportés par les employeurs. Une campagne nationale de promotion sera nécessaire pour mettre en œuvre ces changements dans tous les secteurs du secteur. Les partenariats à plusieurs parties prenantes pourraient jouer un rôle de plus en plus important et s'avérer très utiles pour promouvoir l'établissement des bonnes normes et des bonnes pratiques. Le réseau des associations locales du secteur, en collaboration avec les associations provinciales, pourrait aussi être mis à contribution en diffusant l'information sur les bonnes pratiques dans les petites et moyennes entreprises. On peut présumer, d'après les commentaires des intervenants sectoriels interrogés, que l'adoption de ces mesures ne fera pas l'unanimité chez tous les employeurs.

Bonnes pratiques pour augmenter l'offre :

- Des employeurs et intervenants d'association font la promotion active de carrières dans la construction en faisant des présentations dans les écoles secondaires, les collèges et les foires d'emplois.
- Des programmes ont été conçus pour sensibiliser les filles aux métiers et aux technologies de la construction, comme les camps *Girls Exploring Trades and Technology* en Saskatchewan et le programme *Discover Engineering* à Toronto.
- Des employeurs et intervenants d'association financent des bourses d'études pour les femmes qui commencent ou qui veulent progresser dans leur carrière dans la construction.
- Les programmes de préapprentissage préparent les femmes à entrer dans les métiers de la construction. Le programme *Technology Trades Discovery* du British Columbia Institute en est un exemple.
- En Alberta, des employeurs se sont associés à des organismes communautaires pour offrir de l'aide financière pour initier les femmes aux métiers spécialisés. Les programmes *Women Building Futures* et *Vermilion/YWCA Skills Training Centre* en sont des exemples.

Bonnes pratiques pour augmenter l'embauche des femmes :

- Certains programmes de préapprentissage soutiennent les apprenties en les aidant à trouver un emploi et à le garder après leur formation. Le programme *Women Building Futures* en Alberta et le projet *Women Unlimited* en Nouvelle-Écosse en sont deux exemples.
- Le *Skilled Trades Employment Program* (STEP for Women) en Colombie-Britannique propose une autre approche pour aider les femmes à trouver un emploi dans la construction. Ce programme, qui est une initiative de l'Association de la construction de la Colombie-Britannique, profite d'une aide financière du gouvernement provincial. Il comprend un programme de mentorat, un service de placement pour les femmes et un service de soutien en cours d'emploi.

Bonnes pratiques pour augmenter le maintien :

- Plusieurs outils sont mis au point et sont accessibles dans Internet pour aider à diffuser les bonnes normes et les bonnes pratiques dans la construction. En voici deux exemples : La trousse *Respect in the Workplace* de la COAA (Construction Owner's Association of Alberta) est une politique uniformisée permettant aux entreprises d'évaluer la situation sur les chantiers, de promouvoir la sensibilisation, la formation et la communication et de prendre des mesures pour enrayer l'intimidation, le harcèlement et la violence. En Saskatchewan, on est en train de mettre au point un mode d'emploi à l'intention des services de ressources humaines pour améliorer l'embauche et le maintien des femmes dans la construction.
- On recommande aussi aux employeurs de recueillir des données sur les femmes embauchées dans le secteur et de définir des indicateurs pour connaître le nombre de femmes engagées et leur taux de maintien.

Les intervenants sectoriels et les participantes aux groupes de discussion ont cerné un certain nombre de mesures pour soutenir les efforts déployés pour augmenter la présence des femmes dans les métiers et en gestion de chantier. De nombreux employeurs n'avaient aucune idée à proposer sur le type de soutien dont ils auraient besoin. Des intervenants ont proposé la tenue de forums pour partager leurs meilleures pratiques et pour assurer le suivi et la coordination des initiatives prises au pays. Ils voient d'un bon œil la mise en place de mesures incitatives pécuniaires pour les employeurs visant à favoriser l'embauche, mais certains craignent qu'elles mènent éventuellement à des abus. D'autres ont suggéré des mesures incitatives pour favoriser le maintien plutôt que l'embauche et pour soutenir le perfectionnement des employées compétentes. Parmi les autres mesures proposées, on mentionne de l'aide financière pour encourager la mise sur pied de services de garde, pour offrir des avantages sociaux, accorder des subventions salariales pendant l'apprentissage et constituer un fonds pour former une équipe fédérale de formateurs qui, à la demande du secteur, assurerait la formation sur les nouvelles politiques en milieu de travail.

Plusieurs questions clés liées à la gestion du changement ont été soulignées.

- Les participants à l'étude préconisent à l'unanimité une approche générique pour apporter les changements afin d'éviter de cibler les femmes et de prévenir toute réaction négative à leur endroit. Une compréhension approfondie de la situation précaire des femmes dans les milieux de travail discriminatoires est nécessaire pour mettre en place les changements, y compris ceux visant à augmenter le nombre de femmes et à améliorer les conditions de travail hostiles aux femmes.
- Il faut constituer et mettre en œuvre un programme en faveur de la diversité, comparable à celui défini par la Commission européenne en 2005, et s'en servir pour généraliser les changements dans l'ensemble du secteur.
- Toutes les mesures visant à influencer sur l'offre, la demande et le maintien devront être mises en place simultanément et concourir au même résultat. Évidemment, il sera nécessaire de mettre à profit la tendance du secteur de la construction à adopter des stratégies pragmatiques pour entreprendre et apporter les changements recommandés dans cette étude.

RÉFÉRENCES

- A Commitment to Training and Employment for Women (ACTEW) (Décembre 2007). *Women in the labour market: Employment facts from ACTEW*. Toronto, Ontario : auteur.
- Adeyemi, A.Y., Ojo, S.O., Aina, O. et Olanipekun, E.A. (2006). Empirical evidence of women under-representation in the construction industry in Nigeria. *Women in Management Review*, 21(7), p. 567-577.
- Agapiou, A. (2002). Exploring the attitudes of school-age children, their parents and educators to career prospects in Scottish construction industry. *Equal Opportunities International*, 2(8), p. 18-29.
- Anderson, L.S. et Gilbride, K.A. (2004). *Discover engineering follow-up surveys: Assessment/evaluation of recruitment programs*. Communication présentée à la conférence de la CCWESTT à l'Université Brock, Ontario.
- Anderson, L.S. et Gilbride, K.A. (2003). Pre-university outreach: encouraging students to consider engineering careers. *Global Journal of Engineering Education*, 7(1), p. 87-93.
- Anderson, L.S., Gilbride, K.A. et Stewart, M.F. (2006). *Image of engineering among Canadian secondary school students*. Communication présentée à la conférence de la CCWESTT à Calgary, Alberta.
- Andrews, C.L., Mecum, S. et Wilkins, L. (2003). *Recruiting women to the trades: Marketing strategies that work!!* Maui Economic Development Board, projet Women in Technology.
- Andrews, C.L. et Wilkins, L. (2001). *Aiming at systemic change by addressing equity head on*. Maui, Hawaii : projet Women in Technology, Maui Economic Development Board.
- APCO Worldwide. (Janvier 2004). *Promotion de l'apprentissage et des métiers spécialisés. Rapport sommaire de la phase I*. Ottawa, Canada : Forum canadien sur l'apprentissage.
- Armour, N. (2003). *Changing lanes: Women in science and technology*. Présentation à la conférence G11 de la Gender and Science and Technology (GASAT) Association : Gender – Science, Technology and Economic Paradigm Shift, à Maurice.
- Armour, N., Carmody, C. et Clark, D. (Janvier 2006). *In the picture... a future with women in trades, science and technology*. Volume 3. Halifax, Nouvelle-Écosse : Hypatia Association.
- Armour, N., Carmody, C., Clark, D., Manicom, A. et Nicoll, E. (2001). *The Hypatia Project: Promoting women in science and technology*. Nouvelle-Écosse : The Secondary School Hypatia Working Groups.
- Arslan, G. et Kivrak, S. (Novembre 2004). The lower employment of women in Turkish construction sector. *Building and Environment*, 39(11), p. 1379-1387.
- BC Construction Association (BCCA). (Juin 2008). Projet Step for Women Pilots Mentoring. *Bulletin*, 97, p.1.
- Bell, D. et Bezanson, L. (Juillet 2006). *Services de développement de carrière axés sur les jeunes au Canada : Accessibilité, pertinence et responsabilité. Collection Voies d'accès des jeunes au marché du travail. Document No 1. Réseau de la main-d'œuvre*. Ottawa, Canada : Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques.
- Bell, D. et O'Reilly, E. (Février 2008). *Passerelles vers l'avenir : Un inventaire des pratiques, programmes et politiques canadiens novateurs, efficaces ou prometteurs en matière de transition école-travail*. Ottawa, Canada : Centre du savoir sur l'apprentissage et le milieu de travail.
- Bennett, J.F., Davidson, M.J. et Gale, A.W. (1999). Women in construction: A comparative investigation into the expectations and experiences of female and male construction undergraduates and employees. *Women in Management Review*, 14(17), p. 273-291.

Berger, J, Anne Motte et Andrew Parkin. (2007). *Le prix du savoir : l'accès à l'éducation et la situation financière des étudiants au Canada (3^e édition)*. Ottawa, Canada : Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire. Disponible en ligne à : <http://www.millenniumscholarships.ca/fr/research/PriceKnowledge.asp>

Bezanson, L. (Mars 2008). *Développement de carrière. De la sous-représentation à l'inclusion : ouvrir les portes du postsecondaire*. Ottawa, Canada : Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire.

Boland, B. (Avril 2005). *At a snail's pace: The presence of women in trades, technology and operation in Newfoundland and Labrador*. St John's, Terre-Neuve : Women in Resource Development Committee.

Braundy, M. (2004). What needs to change to get more women into apprenticeship? – No more lip service! (version révisée). Première publication (1994) J. Scane, P. Staton et M. Schneider (éditeurs), *Strategies That Work: Women in Trades, Technology and Applied Science*. Toronto : Green Dragon Press. Version révisée disponible en ligne à : http://www.men-women-tools.ca/documents/What_needs_to_Change.htm

Braundy, M. (à venir, 2009). *Men and women and tools: Reflections on male resistance to women in trades and technology*. Black Point, Nouvelle-Écosse : Fernwood Publishing.

Brisbois, R., Orton, L. et Saunders, R. (Avril 2008). *Connecting supply and demand in Canada's youth market. Collection Voies d'accès au marché du travail – No 8. Rapport de recherche du RCRPP*. Ottawa, Canada : Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques.

Browski, S. (Décembre 2007). *Du baby-boom au déficit de main-d'œuvre : Pénurie de main-d'œuvre imminente au Québec*. Ottawa, Canada : Conference Board du Canada.

Forum canadien sur l'apprentissage (FCA-CAF). (Janvier 2004a). *L'accès et la réussite des programmes d'apprentissage au Canada – Perception des obstacles. Un rapport de consultation*. Ottawa, Canada : auteur.

Forum canadien sur l'apprentissage (FCA-CAF). (Janvier 2004b). *L'accès et la réussite des programmes d'apprentissage au Canada – Perception des obstacles propres aux femmes. Un rapport de consultation*. Ottawa, Canada : auteur.

Forum canadien sur l'apprentissage et Skills/Compétences Canada (SCC). (Décembre 2006). *Bâtir l'avenir du Canada. Rapport final*. Ottawa, Canada : Forum canadien sur l'apprentissage.

Forum canadien sur l'apprentissage et Skills/Compétences Canada (SCC). (Octobre 2005). *Étude sur les attitudes et perceptions des employeurs à l'égard de l'apprentissage*. Ottawa, Canada : Forum canadien sur l'apprentissage.

Canadian Coalition of Women in Engineering, Science, Trades, and Technology. (Novembre 2004). *Femmes en SGMT (Sciences, génie, métiers et technologie) Établir des communautés Rapport final de la Phase I*. Mississauga, Ontario : auteur.

Ingénieurs Canada. (Novembre 2006). *Des ingénieurs canadiens pour l'avenir : Inscriptions en génie et diplômes décernés de 2001 à 2005*. Ottawa, Canada : auteur.

Commission canadienne des droits de la personne. (1999). *Le point sur les vérifications de la conformité Article tiré du numéro 12, volume 9, décembre 1999, de la revue : Valuing Diversity Employment Equity in Canada's Changing Workforce*. Disponible en ligne à : http://www.chrc-ccdp.ca/publications/compliance_audit-fr.asp?lang_update=1

Commission européenne. (Octobre 2008). *Continuer dans la voie de la diversité : Les pratiques, les perspectives et les avantages pour l'entreprise*. Luxembourg : Communautés européennes.

RÉFÉRENCES

- Commission européenne. (2005). *Le cas commercial en faveur de la diversité – Bonnes pratiques sur le lieu de travail*. Luxembourg : Communautés européennes.
- Congrès du travail du Canada. (Janvier 2008). *Campagne pour l'égalité économique des femmes. L'Égalité une fois pour toutes! Les femmes dans la population active : encore loin de l'égalité*. Ottawa, Canada : auteur.
- Charnow Lior, K. et Wortsman, A. (Mars 2006). *Renewing apprenticeship: Innovative approaches*. Toronto, Ontario : Commission de formation de Toronto.
- Chen, M. et Carr, M. (2004). Femmes et hommes face à la mondialisation et à l'exclusion sociale. *Revue internationale du Travail*, 143(1-2).
- Chileshe, N. (Septembre 2007). *Gender influences on factors affecting career decision-making within the South African construction industry*. Communication présentée à la Built Environment Education Annual Conference (BEECON), Where Industry and Practice, the Professions and Education Meet.
- Clark, D., Martell, A., Wentzell, B., Wheaton, M. (Janvier 2009). *On the level: Women working in trades and technology. An employer's guide to creating respectful workplaces*. Halifax, Nouvelle-Écosse : Hypatia Association.
- Conference Board du Canada. (2007). *Ontario's looming labour shortage challenges: Projections of labour shortages in Ontario, and possible strategies to encourage unused and underutilized human resources*. Ottawa, Canada : auteur. Disponible en ligne à : http://www.workforcecoalition.ca/downloads/conference_board_report.pdf
- Conference Board du Canada. (Septembre 2005). *Le Programme d'information sur le marché du travail : Agir sur l'information sur les ressources humaines pour renforcer et maintenir la capacité du secteur de la construction au Canada*. Ottawa, Canada : auteur. Disponible en ligne à : [http://www.csc-ca.org/pdf/LMI\(Construction\)-FRE.pdf](http://www.csc-ca.org/pdf/LMI(Construction)-FRE.pdf)
- Construction Owners Association of Alberta. (2004). *Workplace Respect model policy*. Disponible en ligne à : <http://www.coaa.ab.ca/BESTPRACTICES/WorkforceDevelopment/RespectintheWorkplace/ModelPolicyandToolkit/tabid/122/Default.aspx>
- Construction Owners Association of Alberta. (2005) *Workplace Respect toolkit*. Disponible en ligne à : <http://www.coaa.ab.ca/BESTPRACTICES/WorkforceDevelopment/RespectintheWorkplace/ModelPolicyandToolkit/tabid/122/Default.aspx>
- Conseil sectoriel de la construction. (Juillet 2009). *Construire l'avenir. Résumé national. Évaluation du marché du travail de la construction de 2009 à 2017*. Ottawa, Canada : auteur.
- Conseil sectoriel de la construction. (Hiver 2004a). *L'offre de main-d'œuvre à venir dans le secteur canadien de la construction*. Ottawa, Canada : auteur.
- Conseil sectoriel de la construction. (Hiver 2004b). *Formation de la main-d'œuvre dans le secteur canadien de la construction : répondre aux besoins du secteur*. Ottawa, Canada : auteur.
- Craw, M., Clarke, L., Jefferys, S., Beutel, M., Roy, K. et Gribling, M. (Février 2007). *The construction industry in London and diversity performance*. Londres, Angleterre : Greater London Authority
- Cumming, J.J. (1997). Attracting girls and women students to non-traditional areas. *Queensland Journal of Educational Research*, 13.
- Eisenberg, S. (1999). *We'll call you if we need you: Experiences of women working construction*. Ithaca, New York : Cornell University Press.
- Equal Opportunities Commission. (Mars 2006). *Free to choose: Tackling gender barriers to better jobs. One year on progress report – EOC's Investigation into training and workplace segregation of women and men*. Manchester, Grande-Bretagne : auteur.

Equal Opportunities Commission. (Mars 2005a). *Free to choose: Tackling gender barriers to better jobs. England final report. EOC's Investigation into training and workplace segregation of women and men*. Manchester, Grande-Bretagne : auteur.

Equal Opportunities Commission. (Mars 2005b). *Action for change: How training providers can break down gender segregation in vocational education and training. Practical guidance based on examples of actions taken by training providers to open up non-traditional opportunities for women and men*. Manchester, Grande-Bretagne : auteur.

Etzkowitz, H., Kemelgor, C., Neuschatz, M., Uzzi, B. et Alonzo, J. (1994). The paradox of critical mass for women in science. *Science*, 266(5182), p. 51-54.

Fielden, S.L., Davidson, M.J., Gale, A.W. et Davey, C.L. (2000). Women in construction: The untapped resource. *Construction Management & Economics*, 18(1), p. 113-121.

Fielden, S.L., Davidson, M.J., Gale, A.W. et Davey, C.L. (2001). Women, equality and construction. *Journal of Management Development*, 2(4), p. 293-305.

Gale, A. (1994). Women in non-traditional occupations: The construction industry. *Women in Management Review*, 9(2), p. 3-14.

Glass, J. (2004). Blessing or curse? Work-family policies and mother's wage growth over time. *Work and Occupations*, 31, 3, p. 367-394.

Greed, C. (Décembre 2002). Women in the construction professions: Achieving critical mass. *Gender, Work and Organization*, 7(3), p. 181-196.

Greed, C. (2000). Women in the construction professions: Achieving critical mass. *Gender, Work and Organization*, 7(5), p.181-196.

Greene, C.K. et Stitt-Gohdes, W. (1997). Factors that influence women's choices to work in the trades. *Journal of Career Development*, 23(4), p. 265-278.

Helwig, A.A. (1998) Occupational aspirations of a longitudinal sample from second to sixth grade. *Journal of Career Development*, 24, 4, p. 247-265.

Hypatia Project. (Février 2002). *Choosing future occupations in science, technology and trades: Perceptions of high-school students*. Nouvelle-Écosse : The Secondary School Hypatia Working Groups.

Initiative de réduction de l'écart salarial. (2007). *Guide de ressources : Comment recruter et retenir des femmes dans les milieux de travail non traditionnels*. Nouveau-Brunswick : auteur.

Insightrix Research Inc. (Février 2007). *Saskatchewan advanced education and employment: Graduate outcomes of 2004-2005 class*. Saskatoon, Saskatchewan : auteur.

K. Tompkins and Associates, Ltd. (Mars 2008). *Formation préparatoire à l'exercice d'un métier pour les femmes du Nord : Un inventaire des programmes existants de formation préparatoire à l'exercice d'un métier pour les femmes dans le Territoire du Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut*. Yellowknife, Territoires du Nord-Ouest : Programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes, Ressources humaines et Développement social Canada.

K. Tompkins and Associates Ltd. (Juin 2006). *Preparing northern women for careers in trades and technical occupations in the Northwest Territories and Nunavut: A preliminary model for program development and delivery. Final report*. Yellowknife, Territoires du Nord-Ouest : Fédération du travail des Territoires du Nord-Ouest.

RÉFÉRENCES

- K. Tompkins and Associates Ltd. (Avril 2005). *We can hold up the world! Women in trades and industry occupations in the Northwest Territories and Nunavut*. Yellowknife, Territoires du Nord-Ouest : Fédération du travail des Territoires du Nord-Ouest.
- Kanter, R.M. (1977). Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women. *American Journal of Sociology*, 82(5), p. 965-990.
- Lagesen, V.A. (2007). The strength of numbers: Strategies to include women in computer science. *Social Studies of Science*, 37(1), p. 67-92.
- MacDonald, A. (2006). *Alberta's labour shortage: Just the tip of the iceberg*. Ottawa, Canada : Conference Board du Canada.
- Madsen, K. (1999). *Yukon women in apprenticeship and trades*. Whitehorse, Yukon : Northern Research Institute. Disponible en ligne à : http://www.education.gov.yk.ca/pdf/women_in_apprenticeship_report.pdf
- Manicom, A., Armour, N., Sewell, R. et Parsons, D. (Décembre 2004a). *In the picture... a future with women in trades, science and technology. Volume 1*. Halifax, Nouvelle-Écosse : Hypatia Association.
- Manicom, A., Armour, N. et Parsons, D. (Décembre 2004b). *In the picture... a future with women in trades, science and technology. Volume 2*. Halifax, Nouvelle-Écosse : Hypatia Association.
- Mayer, H. et Braid, K. (Avril 2007). *A winning ticket: Women in trades in British Columbia and Yukon*. Communication présentée à la conférence Tradeswomen: A Winning Ticket, à Vancouver, Colombie-Britannique.
- McLean, D. (2003). *Des milieux de travail conviviaux : Créer une culture organisationnelle qui permet d'attirer, de garder et de promouvoir les femmes*. Ottawa, Canada : Ministres fédéral/provinciaux/territoriaux responsables de la condition féminine.
- Miller, L., Pollard, E., Neathey, F., Hill, D. et Ritchie, H. (2005). *Gender segregation in apprenticeships*. Manchester, Angleterre : Equal Opportunities Commission.
- Misko, J. Nguyen, N. et Saunders, J. (2007). *Doing an apprenticeship: What young people think*. Adelaïde, Australie : National Centre for Vocational Education Research (NCVER).
- Moss, S.A. (2004). Women choosing diverse workplaces: A rational preference with disturbing implications for both occupational segregation and economic analysis of law. *Harvard Women's Law Journal*, 27(1), p. 1-88.
- Müller, Hans-Werner. (2007). *Compendium of good practices of diversity and non-discrimination in European crafts, small and medium sized enterprises and their organizations*. Bruxelles, Belgique : (UEAPME).
- Mutandwa, E. Sigauke, N. et Muganiwa, C. (Mai 2008). Urban women's participation in the construction industry: An analysis of experiences from Zimbabwe. *Journal of International Women's Studies*, 9(3), p. 256-268.
- New Zealand Council for Education Research. (Septembre 2008). *Trading choices: Young people's career decisions and gender segregation in the trades*. Ministry of Women's Affairs, Gouvernement de la Nouvelle-Zélande.
- Ontario's Workforce Shortage Coalition. (2008). *The challenge ahead: Averting a skills crisis in Ontario. Report on Consultations across Ontario*. Disponible en ligne à : http://www.workforcecoalition.ca/downloads/coalition_report.pdf
- Orton, L. et Harvey, A. (Octobre 2008). *Enhancing the flow of supply and demand information among training institutions, students, and employers. Rapport de recherche du RCRPP*. Ottawa, Canada : Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques.

- Overend, V., Emerson, C.J. et Hollett, S. (Mai 2008). *Success in trades and technology: Welcoming women into trades and technology workplaces – A checklist of strategies and employers workshops*. Communication présentée à la 12^e conférence de la CCWESTT, à Guelph, Ontario.
- Pereira, A., Shinewald, B., Wise, A., Yates, S. et Young R. (Juin 2007). *Mobilité des travailleurs et pénurie de main-d'œuvre au Canada : Tracer la voie pour maximiser notre potentiel humain*. Vancouver, Colombie-Britannique : Action Canada.
- Polsler, G. et Paier, D. (2003). Determinants of the vocational orientation of girls. *An empirical analysis of Styrian schools. Summary report*. Graz, Niesenberggasse : Zentrum für Bildung und Wirtschaft.
- Powell, A., Bagilhole, B. M. et Dainty, A. R. J. (2006). The problem of women's assimilation into U.K. engineering cultures: Can critical mass work? *Equal Opportunities International*, 25(8), p. 688-699.
- Prairie Research Associates, Inc. (Octobre 2002). *L'égalité entre les sexes sur le marché du travail. Rapport final : Étude bilan*. N° de catalogue de Statistique Canada : SP-AH149-10-99E. Ottawa, Canada : Évaluation et développement des données, Politique stratégique, Développement des ressources humaines Canada.
- Pyper, W. (Octobre 2008). L'emploi dans les métiers spécialisés. *Perspective*. Statistique Canada. N° de catalogue 75-001-X. Ottawa.
- Saunders, R. (Octobre 2006). *Les tensions sur le marché du travail : Comment les alléger?. Précis de politique des RCRPP. Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, numéro 8*. Ottawa, Canada : Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques. Disponible en ligne à : http://www.cprn.org/documents/47499_fr.pdf
- Saunders, R. (Septembre 2008). *Voies d'accès des jeunes au marché du travail : Un rapport de synthèse. Série Voies d'accès des jeunes au marché du travail – N° 9*. Rapport de recherche du RCRPP. Ottawa, Canada : Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques.
- Scullen, J. (Janvier 2008). *Women in male dominated trades: It's still a man's world*. Regina, Saskatchewan : Saskatchewan Apprenticeship and Trades Certification Commission.
- Shannon, M. et Kidd, M.P. (2001). Projecting the trend in the Canadian gender wage gap 2001-2031: Will an increase in female education acquisition and commitment be enough? *Canadian Public Policy*, 37(4), p. 447-467.
- Solvig Norman Open School BC et Lindsay Langill Industry Training Authority. (Mars 2006). *Alternative trades training: Best practices from across Canada*. Colombie-Britannique : Industry Training Authority.
- Statistique Canada. (Septembre 2008). Le Quotidien : *Programmes de formation des apprentis inscrits*. Disponible en ligne à : <http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/080919/dq080919a-fra.htm>
- Statistique Canada. (Mars 2006). *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe (5^e édition)*. Ministre du secteur. No de catalogue de Statistique Canada : 89-503-XIF. Disponible en ligne à : <http://www.statcan.gc.ca/pub/89-503-x/89-503-x2005001-fra.pdf>
- Thurairajah, N., Amaratunga, D. et Haigh, R. (Septembre 2007). *Women's educational attainment and their experiences in construction education*. Communication présentée à la Built Environment Education Annual Conference (BEECON), Where Industry and Practice, the Professions and Education Meet.
- Watt-Malcolm, B. (Juin 2005). *Employers and Canada's policy initiatives to promote women in the skilled trades*. Communication présentée à la IWPR Eighth International Women's Policy Research Conference, When Women Gain, So Does the World, Washington, DC.

RÉFÉRENCES

- Wheaton, M. (Novembre 2008). *Working it out. Women describe their employment experiences in trades and technology*. Halifax, Nouvelle-Écosse : Hypatia Association.
- Whitlock, M. (2002). Women's experience of non-traditional employment: is gender equality in this area a possibility? *Construction Management and Economics*, 20(5), p. 449-456.
- Women in Leadership Foundation. (Septembre 2007). *Women in construction trades: A strategic plan to promote women*. Vancouver, Colombie-Britannique : Industry Training Authority of British Columbia.
- Women in Resource Development Committee. (Juin 2006). *A gender lens on apprenticeship: The impact on gender sensitivity training on apprenticeship*. Ottawa, Canada : Forum canadien sur l'apprentissage. Disponible en ligne à : http://www.caf-fca.org/conf2k6/pres/MonJune5/CS_201_A.pdf
- Women in Resource Development Committee (Juin 2002). *Apprenticeship report*. St John's, Terre-Neuve : auteur.
- Yoder, J.D. (1991). Rethinking tokenism: Looking beyond numbers. *Gender and Society*, 5(2), p. 178-192.
- Zywno, M.S., Gilbride, K. et Gudz, N. (2000). Innovative outreach programs to attract and retain women in undergraduate engineering programs. *Global Journal of Engineering Education*, 4(3), p. 293-302.
- Zywno, M., Gilbride, K., Hiscocks, P.D., Waalen, J.K. et Kennedy, D.C. (1999). Attracting women into engineering – A case study. *IEEE Transactions on Education*, 42(4).

ANNEXE A : QUESTIONS DE RECHERCHE ET MÉTHODES DE COLLECTE DE DONNÉES

Questions de recherche	Méthodes de collecte de données
<p>i. Quel est le niveau actuel de participation des femmes dans les professions de la construction, au Canada?</p> <p>ii. Comment ce niveau se compare-t-il aux tendances de la participation des femmes dans le secteur de la construction, à l'échelle internationale?</p>	<p>Analyse documentaire Analyse des données secondaires</p>
<p>iii. Les taux de maintien des hommes et des femmes qui sont apprentis dans le secteur de la construction diffèrent-ils?</p>	<p>Analyse des données secondaires</p>
<p>iv. Comment les femmes canadiennes de 18 à 34 ans choisissent-elles une carrière? Ce choix est-il différent selon que les femmes sont plus jeunes ou plus âgées?</p> <p>v. Quel est le niveau d'intérêt à l'égard des professions de la construction et quelles professions sont choisies (tant les métiers que les postes de gestion), et que peuvent nous apprendre les facteurs qui influencent ces choix?</p>	<p>Enquête par entrevue auprès de répondants clés</p>
<p>vi. Quelles sont les plus récentes connaissances sur les obstacles ou les facteurs qui expliquent l'augmentation limitée de la participation des femmes canadiennes dans les métiers ou la gestion de la construction, en dépit de programmes réussis visant à accroître cette participation?</p>	<p>Analyse documentaire Entrevues avec des répondants clés Groupes de discussion</p>
<p>vii. Quelles caractéristiques des programmes de formation ou des milieux de travail contribuent à augmenter le nombre de femmes qui choisissent une profession dans la construction, l'exercent et y restent?</p> <p>viii. Le milieu de travail montre-t-il des signes de changements culturels qui contribuent à accroître la participation des femmes?</p>	<p>Analyse documentaire Entrevues avec des répondants clés Groupes de discussion</p>
<p>ix. Quelles pratiques ont été adoptées afin d'accroître la participation des femmes dans le secteur de la construction au Canada? En quoi ces pratiques donnent-elles de bons résultats?</p> <p>x. Quelles bonnes pratiques ont été adoptées afin d'accroître la participation des femmes dans le secteur de la construction, à l'échelle internationale?</p>	<p>Analyse documentaire Entrevues avec des répondants clés Groupes de discussion</p>

ANNEXE B : PROPORTION DE FEMMES APPRENTIES INSCRITES AU CANADA, 1996-2007

Grands groupes de métiers*	Sexe	Année													
		1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007		
Grands groupes de métiers - Total	Les deux	165 325	171 180	175 960	186 385	199 075	215 245	231 415	250 795	267 775	293 835	328 165	358 555		
	Femmes	12 480	13 305	14 365	15 675	17 465	20 030	21 760	24 280	25 775	28 755	32 960	38 070		
	% femmes	7,5	7,8	8,2	8,4	8,8	9,3	9,4	9,7	9,6	9,8	10,0	10,6		
Construction de bâtiments	Les deux	32 530	32 135	32 555	35 610	38 120	40 935	46 225	52 355	58 965	66 675	75 575	80 205		
	Femmes	860	825	840	890	970	1 175	1 320	1 480	1 645	2 035	2 530	2 950		
	% femmes	2,6	2,6	2,6	2,5	2,5	2,9	2,9	2,8	2,8	3,1	3,3	3,7		
Électricité, électronique et métiers connexes	Les deux	28 270	28 205	28 840	30 475	32 555	36 435	39 645	42 415	45 430	49 435	54 395	59 945		
	Femmes	540	550	610	660	735	890	1 010	1 055	1 110	1 205	1 425	1 770		
	% femmes	1,9	2,0	2,1	2,2	2,3	2,4	2,5	2,5	2,4	2,4	2,6	3,0		
Fabrication de produits métalliques	Les deux	33 840	35 875	38 055	40 390	44 105	47 425	49 905	52 695	54 655	60 370	68 770	76 685		
	Femmes	430	470	565	630	705	855	970	1 030	1 095	1 325	1 760	2 110		
	% femmes	1,3	1,3	1,5	1,6	1,6	1,8	1,9	2,0	2,0	2,2	2,6	2,8		
Véhicules automobiles et matériel lourd	Les deux	35 580	37 950	38 595	39 865	41 975	43 940	46 155	49 885	52 835	57 755	64 930	69 875		
	Femmes	660	705	750	810	825	905	995	1 085	1 155	1 360	1 645	1 915		
	% femmes	1,9	1,9	1,9	2,0	2,0	2,1	2,2	2,2	2,2	2,4	2,5	2,7		
Industrie et mécanique	Les deux	14 235	14 670	14 905	16 020	16 555	17 725	18 590	19 690	19 890	21 055	23 170	24 125		
	Femmes	220	220	235	250	255	285	315	350	355	385	445	470		
	% femmes	1,5	1,5	1,6	1,6	1,5	1,6	1,7	1,8	1,8	1,8	1,9	1,9		
Autres	Les deux	3 120	3 490	4 000	4 230	4 675	5 460	6 225	6 995	8 120	9 045	11 715	15 615		
	Femmes	680	875	1 275	1 420	1 780	2 300	2 810	3 475	4 115	4 915	5 980	8 115		
	% femmes	21,8	25,1	31,9	33,6	38,1	42,1	45,1	49,7	50,7	54,3	51,0	52,0		
Alimentation et services	Les deux	16 885	18 035	18 175	18 910	20 120	22 155	23 345	25 275	26 235	27 470	29 615	32 100		
	Femmes	9 090	9 660	10 090	11 020	12 190	13 620	14 340	15 815	16 300	17 530	19 180	20 735		
	% femmes	53,8	53,6	55,5	58,3	60,6	61,5	61,4	62,6	62,1	63,8	64,8	64,6		

Source : Statistique Canada (Enquête sur les programmes de formation des apprentis inscrits)

* Groupes de métiers basés sur la Classification nationale des professions (CNP)

ANNEXE C : PROPORTION DE FEMMES APPRENTIES DIPLÔMÉES AU CANADA, 1996-2007

Grands groupes de métiers*	Sexe	Année													
		1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007		
Grands groupes de métiers - Total	Les deux	16 075	16 370	16 465	18 545	18 395	18 475	16 690	18 520	19 705	20 555	20 855	24 495		
	Femmes	1 940	1 905	1 985	2 070	2 155	2 065	1 585	2 020	2 185	2 225	2 235	2 780		
	% femmes	12,1	11,6	12,1	11,2	11,7	11,2	9,5	10,9	11,1	10,8	10,7	11,3		
Construction de bâtiments	Les deux	2 290	2 005	1 925	2 180	2 025	2 080	2 045	2 550	2 590	2 965	3 190	3 915		
	Femmes	40	35	30	30	25	15	30	50	50	45	55	70		
	% femmes	1,7	1,7	1,6	1,4	1,2	0,7	1,5	2,0	1,9	1,5	1,7	1,8		
Électricité, électronique et métiers connexes	Les deux	2 830	2 565	2 500	2 760	2 700	3 105	3 090	2 835	3 520	3 755	4 110	4 580		
	Femmes	35	20	35	50	55	60	60	45	75	60	85	70		
	% femmes	1,2	0,8	1,4	1,8	2,0	1,9	1,9	1,6	2,1	1,6	2,1	1,5		
Fabrication de produits métalliques	Les deux	3 365	3 630	3 880	4 225	4 230	4 195	3 845	4 445	4 785	4 735	4 605	5 355		
	Femmes	25	30	50	55	35	60	45	45	75	80	90	85		
	% femmes	0,7	0,8	1,3	1,3	0,8	1,4	1,2	1,0	1,6	1,7	2,0	1,6		
Véhicules automobiles et matériel lourd	Les deux	3 405	3 655	3 750	4 230	4 870	4 545	3 955	4 275	4 130	4 470	4 425	5 340		
	Femmes	45	40	45	50	65	70	75	70	60	70	70	95		
	% femmes	1,3	1,1	1,2	1,2	1,3	1,5	1,9	1,6	1,5	1,6	1,6	1,8		
Industrie et mécanique	Les deux	1 440	1 545	1 490	2 220	1 670	1 805	1 630	1 930	2 055	1 955	1 985	2 125		
	Femmes	20	15	15	20	15	30	20	20	20	30	20	20		
	% femmes	1,4	1,0	1,0	0,9	0,9	1,7	1,2	1,0	1,0	1,5	1,0	0,9		
Autres	Les deux	205	265	290	355	320	300	290	360	360	365	445	475		
	Femmes	30	40	105	120	105	75	125	210	190	205	265	295		
	% femmes	14,6	15,1	36,2	33,8	32,8	25,0	43,1	58,3	52,8	56,2	59,6	62,1		
Alimentation et services	Les deux	2 540	2 700	2 625	2 575	2 585	2 445	1 835	2 130	2 265	2 315	2 100	2 705		
	Femmes	1 740	1 730	1 705	1 740	1 855	1 765	1 230	1 585	1 715	1 735	1 645	2 140		
	% femmes	68,5	64,1	65,0	67,6	71,8	72,2	67,0	74,4	75,7	74,9	78,3	79,1		

Source : Statistique Canada (Enquête sur les programmes de formation des apprentis inscrits)

* Groupes de métiers basés sur la Classification nationale des professions (CNP)

ANNEXE D : PARTICIPATION DE LA POPULATION ACTIVE DE SEXE FÉMININ PAR SECTEUR (RECENSEMENT DE 2001 ET DE 2006)

Secteurs	Recensement de 2001		Recensement de 2006	
	Canada	Femmes (%)	Canada	Femmes (%)
Tous les secteurs*	15 576 565	46,6	16 861 185	47,3
11 Agriculture, foresterie, pêche et chasse	567 665	28,9	523 650	29,6
21 Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	169 975	16,1	238 810	18,3
22 Services publics	118 790	25,1	132 950	24,7
23 Construction	879 245	11,8	1 069 095	12,2
31-33 Fabrication	2 174 290	29,4	2 005 980	29,1
41 Commerce de gros	686 530	32,1	739 305	33,1
44-45 Commerce de détail	1 754 885	54,6	1 917 170	55,2
48-49 Transport et entreposage	774 220	25,1	820 195	25,0
51 Industrie de l'information et industrie culturelle	417 285	47,2	417 320	46,0
52 Finance et assurances	635 630	64,1	689 210	63,2
53 Services immobiliers et services de location et de location à bail	259 355	44,9	303 510	45,4
54 Services professionnels, scientifiques et techniques	982 300	44,2	1 122 445	44,6
55 Gestion de sociétés et d'entreprises	15 325	55,3	20 530	49,3
56 Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	605 915	45,5	722 695	44,6
61 Services d'enseignement	1 021 020	66,0	1 150 535	67,0
62 Soins de santé et assistance sociale	1 511 355	81,7	1 716 255	82,1
71 Arts, spectacles et loisirs	303 860	48,0	346 315	48,7
72 Hébergement et services de restauration	1 046 040	59,7	1 126 695	60,4
81 Autres services, sauf les administrations publiques	748 395	51,5	819 880	53,2
91 Administrations publiques	904 480	46,9	978 615	47,2

Source : Statistique Canada, Recensement de 2001 et Recensement de 2006, Population active, 15 ans et plus

* Secteurs basés sur le North American Industry Classification System (la catégorie « Secteur – sans objet » a été exclue)

ANNEXE E : PROPORTION DE LA POPULATION ACTIVE DE SEXE FÉMININ PAR CATÉGORIES PROFESSIONNELLES (ENQUÊTE SUR LA POPULATION ACTIVE, 2001 À 2007)

Classification nationale des professions	Proportion de la population active de sexe féminin (%)							
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
C Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	20,9	21,0	21,7	22,2	21,2	20,9	22,0	22,1
H Métiers, transport et machinerie	6,2	6,5	6,6	6,6	7,1	6,6	6,6	6,9
Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses du personnel des métiers et des transports	5,9	6,0	6,4	7,7	5,6	5,1	4,6	5,1
Personnel des métiers de la construction	2,8	2,8	3,1	3,6	3,0	3,8	3,4	4,0
Autre personnel des métiers de la construction	5,1	5,2	5,7	5,0	6,0	5,6	5,0	5,4
Personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie	7,8	8,5	7,2	7,4	8,2	7,4	7,5	8,2
Personnel de soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction et du transport et autre personnel assimilé	10,0	11,0	11,8	12,0	12,8	11,7	13,3	12,8
I Secteur primaire	20,3	19,0	19,7	20,0	19,3	20,0	20,6	20,0
J Transformation, fabrication et services d'utilité publique	32,6	31,7	32,1	31,6	31,5	31,3	31,5	31,2
Opérateurs/opératrices de machines et monteurs/monteuses dans les procédés de fabrication, incluant les surveillants/surveillantes	31,1	30,0	30,7	30,5	30,2	29,6	29,5	29,4
Manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	39,3	39,2	38,7	36,6	37,4	38,4	39,4	38,3

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active

Nota : Catégories professionnelles basées sur la Classification nationale des professions (GNP) et la Classification nationale des professions à des fins statistiques (CNP-S)

ANNEXE F : PARTICIPATION DES FEMMES DANS LES GRANDS GROUPES DE MÉTIERS ET LES SCIENCES NATURELLES (RECENSEMENT DE 2001 ET DE 2006)

Catégories professionnelles	Population active – 2001		Taux de participation des femmes – 2001		Population active – 2006		Taux de participation des femmes – 2006	
	Population active		Participation	(%)	Population active		Participation	(%)
C. Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	1 003 810	215 615	21,5	1 108 045	242 225	21,9		
C0. Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	548 165	122 650	22,4	603 075	135 875	22,5		
C1. Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	455 645	92 975	20,4	504 975	106 350	21,1		
H. Personnel des métiers et personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie	2 294 620	161 465	7,0	2 550 295	175 690	6,9		
H0. Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses du personnel des métiers et des transports	123 595	8 190	6,6	125 245	8 130	6,5		
H1. Personnel des métiers de la construction	351 380	11 235	3,2	436 455	17 590	4,0		
H2. Mécaniciens/mécaniciennes de machines fixes, opérateurs/opératrices de réseaux électriques et électriciens/électriciennes et monteuses/monteurs de télécommunications	172 805	7 135	4,1	179 255	6 170	3,4		
H3. Machinistes, personnel du formage, profilage et montage du métal	218 230	8 420	3,9	221 830	9 355	4,2		
H4. Mécaniciens/mécaniciennes	345 355	7 015	2,0	377 030	7 490	2,0		
H5. Autres métiers	133 660	33 970	25,4	130 625	26 760	20,5		
H6. Conducteurs/conductrices d'équipement lourd et grutiers/grutières et foreurs/foreuses	109 815	2 450	2,2	116 360	3 100	2,7		
H7. Conducteurs/conductrices de matériel de transport et personnel assimilé, sauf les manœuvres	508 150	48 190	9,5	561 365	55 455	9,9		
H8. Aides de soutien des métiers, manœuvres en construction et de transport et personnel assimilé	331 635	34 860	10,5	402 135	41 635	10,4		

Source : Statistique Canada, Recensement de 2001 et Recensement de 2006, Population active, 15 ans et plus

Nota : Catégories professionnelles basées sur la Classification nationale des professions (GNP) et la Classification nationale des professions à des fins statistiques (CNP-S)

ANNEXE G : PROPORTION DE LA POPULATION ACTIVE DE SEXE FÉMININ PAR PROFESSION (RECENSEMENT DE 2001 ET DE 2006)

	Recensement de 2001				Recensement de 2006				2001 à 2006 Augmentation ou diminution (%)
	Professions / métiers		Hommes et femmes (%)		Hommes et femmes		Hommes et femmes (%)		
	Hommes et femmes	Femmes (%)	Hommes et femmes	Femmes (%)	Hommes et femmes	Femmes (%)	Hommes et femmes	Femmes (%)	
A371 Directeurs/directrices de la construction	55 540	3 725	6,7	58 320	4 635	7,9			18,5
A372 Constructeurs/construc-trices et rénovateurs/réno-vatrices en construction domiciliaire	28 050	1 555	5,5	34 465	2 215	6,4			15,9
C031 Ingénieurs civils/ingénieures civiles	37 955	3 965	10,4	42 360	5 175	12,2			16,9
C032 Ingénieurs mécaniciens/ingénieures mécaniciennes	30 515	2 020	6,6	36 045	3 200	8,9			34,1
C033 Ingénieurs électriciens et électroniciens / ingénieures électriciennes et électroniciennes	31 640	2 995	9,5	32 705	3 265	10,0			5,5
C051 Architectes	12 800	2 570	20,1	13 960	3 515	25,2			25,4
C052 Architectes paysagistes	2 415	715	29,6	1 620	680	42,0			41,8
C053 Urbanistes et planificateurs/planificatrices de l'utilisation des sols	6 660	2 215	33,3	8 085	3 265	40,4			21,4
C054 Arpenteurs-géomètres/arpenteuses-géométr-es	8 095	650	8,0	9 905	800	8,1			0,6
C131 Technologues et techniciens/techniciennes en génie civil	10 930	1 285	11,8	12 915	1 590	12,3			4,7
C132 Technologues et techniciens/techniciennes en génie mécanique	11 370	910	8,0	13 220	910	6,9			-14,0
C134 Estimateurs/estimatrices en construction	12 045	1 120	9,3	14 455	1 525	10,5			13,5
C151 Technologues et techniciens/techniciennes en architecture	6 165	1 530	24,8	8 220	2 605	31,7			27,7
C152 Designers industriels	9 795	2 140	21,8	10 250	2 635	25,7			17,7
C153 Technologues et techniciens/techniciennes en dessin	30 840	7 165	23,2	33 530	8 635	25,8			10,8
C154 Technologues et techniciens/techniciennes en arpentage et en techniques géodésiques	3 995	530	13,3	4 475	705	15,8			18,8
C155 Technologues et techniciens/techniciennes en cartographie et personnel assimilé	6 130	2 130	34,7	6 985	2 350	33,6			-3,2
C162 Inspecteurs/inspectrices d'ingénierie et officiers/officières de réglementation	4 310	695	16,1	3 550	720	20,3			25,8
C163 Inspecteurs/inspectrices de la santé publique, de l'environnement et de l'hygiène et de la sécurité au travail	13 640	4 100	30,1	20 080	6 940	34,6			4,5
C164 Inspecteurs/inspectrices en construction	9 165	640	7,0	14 310	1 755	12,3			75,6
H011 Contremaîtres/contremaitresses des machinistes et du personnel assimilé	6 855	555	8,1	7 745	480	6,2			-23,5
H012 Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaitresses en électricité et en télécommunications	12 090	870	7,2	11 225	555	4,9			-31,3

Suite à la page suivante

Proportion de la population active de sexe féminin par profession (Recensement de 2001 et de 2006) (suite)

	Recensement de 2001				Recensement de 2006				2001 à 2006 Augmentation ou diminution (%)
	Professions / métiers		Hommes et femmes (%)		Hommes et femmes		Hommes et femmes (%)		
	Hommes et femmes	Femmes	Femmes (%)	Hommes et femmes	Femmes	Femmes (%)	Hommes et femmes	Femmes (%)	
H013	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en tuyauterie	4 595	200	4,4	5 050	130	2,6	-40,9	
H014	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses du formage, façonnage et montage des métaux	7 695	250	3,2	7 940	210	2,6	-18,6	
H015	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en charpenterie	14 885	330	2,2	14 590	495	3,4	53,0	
H016	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en mécanique	17 050	820	4,8	18 165	1 075	5,9	23,1	
H017	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses des équipes de construction lourde	23 630	800	3,4	21 425	665	3,1	-8,3	
H019	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses des autres métiers de la construction et des services de réparation et d'installation	20 200	880	4,4	24 335	1 200	4,9	13,2	
H1	Personnel des métiers de la construction	351 385	11 240	3,2	436 455	17 590	4,0	26,0	
H11	Plombiers/plombières, tuyauteurs/tuyauteuses et monteurs/monteuses d'installations au gaz	61 130	870	1,4	72 655	1 300	1,8	25,7	
H111	Plombiers/plombières	36 300	470	1,3	44 820	850	1,9	46,5	
H112	Tuyauteurs/tuyauteuses, monteurs/monteuses d'appareils de chauffage et poseurs/poseuses de gicleurs	20 125	290	1,4	22 190	370	1,7	15,7	
H113	Monteurs/monteuses d'installations au gaz	4 705	110	2,3	5 650	80	1,4	-39,4	
H12	Charpentiers/charpentières et ébénistes	147 340	3 230	2,2	181 905	4 725	2,6	18,5	
H121	Charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières	125 435	1 890	1,5	157 530	2 870	1,8	20,9	
H122	Ébénistes	21 895	1 340	6,1	24 375	1 855	7,6	24,3	
H13	Personnel de maçonnerie et de plâtrage	54 445	1 035	1,9	72 725	2 235	3,1	61,7	
H131	Briqueurs-maçons/briqueuses-maçonnnes	16 065	225	1,4	18 885	210	1,1	-20,6	
H132	Finisseurs/finisseuses de béton	9 465	90	1,0	11 440	140	1,2	28,7	
H133	Carreleurs/carreuses	6 065	190	3,1	8 365	440	5,3	67,9	
H134	Plâtriers/plâtrières, latteurs/latteuses et poseurs/poseuses de systèmes intérieurs	22 855	540	2,4	34 040	1 445	4,2	79,7	
H14	Autre personnel des métiers de la construction	88 475	6 100	6,9	109 165	9 325	8,5	23,9	
H141	Couvreurs/couvreuses et poseurs/poseuses de bardeaux	16 825	285	1,7	22 140	460	2,1	22,7	
H142	Vitriers/vitrières	7 795	420	5,4	10 500	420	4,0	-25,8	
H143	Calorifugeurs/calorifugeuses	7 570	350	4,6	8 975	630	7,0	51,8	
H144	Peintres et décorateurs/décoratrices	41 620	4 550	10,9	50 225	7 045	14,0	28,3	

Suite à la page suivante

Proportion de la population active de sexe féminin par profession (Recensement de 2001 et de 2006) (suite)

Professions / métiers	Recensement de 2001		Recensement de 2006		2001 à 2006 Augmentation ou diminution ou (%)		
	Hommes et femmes (%)		Hommes et femmes (%)				
	Hommes et femmes	Femmes (%)	Hommes et femmes	Femmes (%)			
H145 Poseurs/poseuses de revêtements d'intérieur	14 665	495	3,4	17 330	775	4,5	32,5
H211 Électriciens/électriciennes (sauf électriciens industriels / électriciennes industrielles et de réseaux électriques)	61 370	1 365	2,2	72 390	1 140	1,6	-29,2
H212 Électriciens industriels / électriciennes industrielles	29 450	470	1,6	29 960	495	1,7	3,5
H311 Machinistes et vérificateurs/vérificatrices d'usinage et d'outillage	53 510	2 985	5,5	52 075	2 590	5,0	-10,2
H312 Outils-ajusteurs/outilleuses-ajusteuses	17 910	690	3,9	17 220	750	4,4	13,1
H321 Tôliers/tôlières	19 410	430	2,2	21 320	665	3,1	40,8
H322 Chaudronniers/chaudronnières	4 030	125	3,1	3 830	95	2,5	-20,0
H323 Assembleurs/assembleuses et ajusteurs/ajusteuses de plaques et de charpentes métalliques	10 640	380	3,6	11 535	505	4,4	22,6
H324 Monteurs/monteuses de charpentes métalliques	9 980	170	1,7	12 450	385	3,1	81,5
H325 Forgerons/forgeronnes et monteurs/monteuses de matrices	1 210	45	3,7	870	40	4,6	23,6
H326 Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser	101 530	3 615	3,6	102 520	4 325	4,2	18,5
H411 Mécaniciens/mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles (sauf l'industrie du textile)	66 955	850	1,3	75 900	1 140	1,5	18,3
H412 Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd	42 430	785	1,9	39 140	420	1,1	-42,0
H413 Mécaniciens/mécaniciennes en réfrigération et en climatisation	14 540	195	1,3	22 240	320	1,4	7,3
H421 Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	128 905	1 875	1,5	149 995	2 550	1,7	16,9
H611 Conducteurs/conductrices d'équipement lourd (sauf les grues)	75 270	1 695	2,3	82 725	2 235	2,7	20,0
H621 Grutiers/grutières	12 150	225	1,9	13 620	250	1,8	-0,9
H622 Foreurs/foreuses et dynamiteurs/dynamiteuses de mines à ciel ouvert, de carrières et de chantiers de construction	3 325	50	1,5	2 995	85	2,8	88,7
H821 Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	112 650	7 345	6,5	166 095	12 130	7,3	12,0
H822 Autres manœuvres et aides de soutien de métiers	12 555	1 000	8,0	10 320	875	8,5	6,4
I016 Surveillants/surveillantes de l'aménagement paysager et de l'horticulture	8 370	1 220	14,6	9 435	1 345	14,3	-2,2
I212 Manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains	88 070	13 230	15,0	114 495	20 055	17,5	16,6

Source : Statistique Canada, Recensement de 2001 et Recensement de 2006

Nota : Groupes de métiers basés sur la Classification nationale des professions (CNP)

ANNEXE H : RECOMMANDATIONS DE LA HUMAN RIGHTS COMMISSION DE NOUVELLE-ZÉLANDE

Les recommandations ci-après figuraient dans le rapport *Trading Choices: Young People's Career Decisions and Gender Segregation in the Trades* présenté par la Nouvelle-Zélande, en 2008.

1. Travailler de concert avec des coordonnateurs de programmes d'apprentissage moderne (*Modern Apprenticeship*) afin d'élaborer des stratégies visant à favoriser le recrutement des jeunes femmes, des Maori, des habitants des îles du Pacifique et des personnes handicapées pour ces programmes, comme le stipule l'article 15 du *Modern Apprenticeship Training Act 2000*.
2. Encourager le gouvernement à faire la promotion des programmes d'apprentissage moderne auprès des **parents** en présentant ces programmes comme une voie d'accès à n'importe quel secteur pour les jeunes femmes, les Maori, les habitants des îles du Pacifique et les personnes handicapées.
3. Appuyer les projets en cours dans le secteur de la construction (organismes de formation et représentants du secteur) relativement au recrutement des jeunes femmes, des Maori, des habitants des îles du Pacifique et des personnes handicapées pour les programmes d'apprentissage moderne, par l'entremise des **écoles secondaires**.
4. Encourager la Tertiary Education Commission à dresser des **rapports sur les résultats obtenus par rapport aux cibles** afin d'élargir la participation, une exigence contractuelle visant les coordonnateurs des programmes d'apprentissage moderne, comme le stipule l'article 13(1) du *Modern Apprenticeship Training Act 2000*.
5. Demander à la Tertiary Education Commission de veiller à ce que les coordonnateurs éventuels de programmes d'apprentissage moderne suivent une **formation** en matière de diversité et de sensibilisation aux différences entre les sexes avant d'occuper un poste de coordonnateur.
6. Collaborer avec des **spécialistes** des questions d'équité au sein des organismes de formation du secteur et proposer des idées, des « modèles de rôle » et des meilleures pratiques dans le but d'écarter les obstacles à la participation.
7. Appuyer l'octroi d'**incitatifs**, y compris des incitatifs financiers, en vue du recrutement des jeunes femmes, des Maori, des habitants des îles du Pacifique et des personnes handicapées, lorsque des organismes de formation du secteur se sont engagés à l'égard de la diversité.
8. Soutenir l'Industry Training Federation (ITF) dans le cadre de sa présentation continue d'**études de cas** qui traitent de questions d'équité.
9. Appuyer un **examen des critères de financement** des programmes d'apprentissage moderne, de sorte que ces critères s'harmonisent avec l'intention de l'article 13b de l'*Industry Training Act 1992*, qui encourage expressément la promotion de la formation auprès de personnes à qui une telle formation n'était pas offerte traditionnellement.
10. S'assurer que l'**information** et la **mise en valeur** accompagnant les programmes d'apprentissage moderne conviennent aux groupes communautaires qui se focalisent sur les questions d'emploi touchant les femmes, les Maori, les habitants des îles du Pacifique, les minorités ethniques et les personnes handicapées.
11. Encourager le ministre adjoint de l'Éducation (enseignement supérieur), qui assume la responsabilité des programmes d'apprentissage moderne, à piloter des initiatives qui permettront d'augmenter le taux de participation de groupes diversifiés.
12. Encourager les **ministères** concernés à accroître le nombre de femmes, de Maori, d'habitants des îles du Pacifique et de personnes handicapées qui sont embauchés à titre d'apprentis dans le **secteur public**.

ANNEXE I : VERS UNE CARRIÈRE DANS LA CONSTRUCTION

Les aspirations et les choix professionnels sont étroitement liés aux décisions que les jeunes et les adultes prennent relativement à l'éducation et à la formation. D'autre part, la participation des femmes au marché du travail est étroitement liée aux niveaux de scolarité. En 2006, 61 % des Canadiens de 15 ans et plus qui avaient un certificat ou un diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers étaient des hommes et 39 %, des femmes. Toutefois, les statistiques relatives aux niveaux de scolarité dans le secteur de la construction seulement ont montré que les femmes de 15 ans et plus n'avaient obtenu que 1 % du nombre total de certificats ou de diplômes d'apprentis ou d'une école de métiers, ainsi que de certificats ou de diplômes d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement d'enseignement non universitaire. Les hommes canadiens étaient titulaires de 99 % de ces attestations d'études dans le secteur de la construction.

La question suivante revient souvent à propos des plans visant à augmenter le taux de participation des femmes dans la construction : « Quel est le nombre de femmes intéressées par une carrière dans la construction? » Pour mieux comprendre les choix de carrière des jeunes Canadiens, on a soumis à des analyses les données secondaires du Sondage auprès des élèves du secondaire de la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire (2005) et du Sondage du Forum canadien sur l'apprentissage (FCA).

Niveau de scolarité

Sondage auprès des élèves du secondaire de la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire

Afin d'approfondir plusieurs questions liées aux décisions prises par des élèves du secondaire relativement à leur éducation et à leur avenir, les données secondaires du Sondage auprès des élèves du secondaire de la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire (2005) ont été analysées. Des questionnaires différents ont été distribués aux élèves de la 6^e année au secondaire 2 (ou de la 6^e à la 8^e année) et de secondaire 3 à 5 (ou de la 9^e à la 12^e année), en Colombie-Britannique, en Alberta, au Manitoba, au Nouveau-Brunswick et à Terre-Neuve-et-Labrador. Les élèves étaient répartis assez également entre ces niveaux scolaires. Le nombre total d'élèves ayant participé à ce sondage est de 14 329. La moitié des participants étaient de sexe féminin et 11 % étaient autochtones.

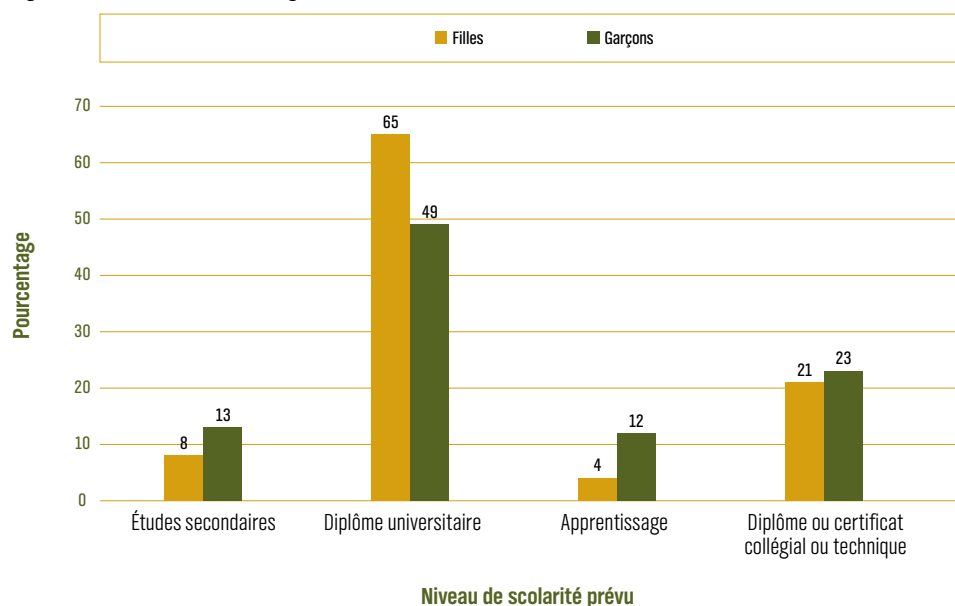
Les questions posées aux élèves se rapportaient au niveau de scolarité de leurs parents, à leurs expériences scolaires, à leurs ambitions scolaires, aux attentes de leurs parents à l'égard de leur éducation et au niveau scolaire où ils se trouvaient quand ils ont pris la décision initiale de poursuivre leurs études après l'école secondaire. Le questionnaire remis aux élèves de secondaire 3 à 5 (ou de la 9^e à la 12^e année) comportait des questions supplémentaires sur leur connaissance des moyens de financer leurs études postsecondaires, ainsi que sur les bénéfices et la valeur d'une éducation postsecondaire. Les analyses des données secondaires effectuées dans le cadre de ce projet n'ont tenu compte que des questions relatives aux ambitions scolaires des élèves, au niveau de scolarité des parents, aux attentes parentales et au moment où la décision initiale de poursuivre des études postsecondaires a été prise.

Ambitions scolaires des élèves

À la question sur le niveau de scolarité qu'elles pensent atteindre, un plus grand nombre de filles (65 % par rapport à 49 % des garçons) ont répondu qu'elles visaient un diplôme universitaire. Presque un quart de l'échantillon d'élèves (21 % des filles et 23 % des garçons) s'attendent à obtenir un certificat ou un diplôme d'études collégiales. Un faible pourcentage d'élèves (8 % des filles et 13 % des garçons) ont indiqué qu'un diplôme d'études secondaires serait vraisemblablement le plus haut niveau de scolarité qu'ils atteindraient. Toutefois, le plus faible pourcentage observé dans toutes les catégories est le pourcentage de filles (4 %) qui prévoient suivre un programme d'apprentissage. Un plus grand nombre de garçons (12 %) que de filles (4 %) ont répondu qu'ils prévoyaient faire un apprentissage (Figure 1).

ANNEXE I : VERS UNE CARRIÈRE DANS LA CONSTRUCTION

Figure 1 : Attentes des élèves à l'égard de leur futur niveau de scolarité



Nota : Le total des pourcentages n'est pas nécessairement égal à 100 en raison des chiffres arrondis et des réponses manquantes.

Certaines différences ont été constatées entre les ambitions scolaires des élèves autochtones et celles des autres élèves. Un plus grand nombre d'élèves autochtones (16 % des filles et 23 % des garçons) prévoient que le diplôme d'études secondaires sera le plus haut niveau de scolarité qu'ils atteindront, par rapport à 7 % des filles et 12 % des garçons non autochtones. Une plus faible proportion d'élèves autochtones (53 % des filles et 36 % des garçons) espèrent obtenir un diplôme universitaire, comparativement aux autres élèves (67 % des filles et 50 % des garçons). Environ le quart des élèves autochtones (23 % des filles et 24 % des garçons) prévoient obtenir un diplôme ou un certificat d'études collégiales, un taux semblable à celui des élèves non autochtones (21 % des filles et 23 % des garçons). Six pour cent (6 %) des filles et 12 % des garçons autochtones s'attendent à suivre un programme d'apprentissage, par rapport à 3 % des filles et 12 % des garçons non autochtones.

Attentes parentales

Des différences sont observables entre les attentes des parents et celles des élèves à l'égard du plus haut niveau de scolarité que ces derniers pourraient atteindre. Par rapport aux élèves qui prévoient suivre un programme d'apprentissage, les attentes des élèves envisageant de faire des études universitaires ou collégiales sont le plus souvent les mêmes que celles de leurs parents. Quatre-vingt-sept pour cent (87 %) des élèves qui prévoient obtenir un diplôme universitaire ont indiqué que leurs parents partagent cette ambition, tandis que 70 % des élèves qui s'attendent à obtenir un diplôme ou un certificat d'études collégiales ont répondu que leurs parents avaient les mêmes attentes. Par contre, un peu plus de la moitié des élèves qui considèrent un programme d'apprentissage ont indiqué que leurs parents ont des attentes identiques (50 % des filles et 56 % des garçons). Des élèves qui s'attendent à ce que leur scolarité s'arrête à un programme d'apprentissage ont indiqué que leurs parents espèrent qu'ils obtiendront plutôt un diplôme universitaire (17 %) ou d'études collégiales (16 %), et 12 % de ces élèves ont répondu que leurs parents ne s'attendent pas à ce qu'ils fassent des études postsecondaires.

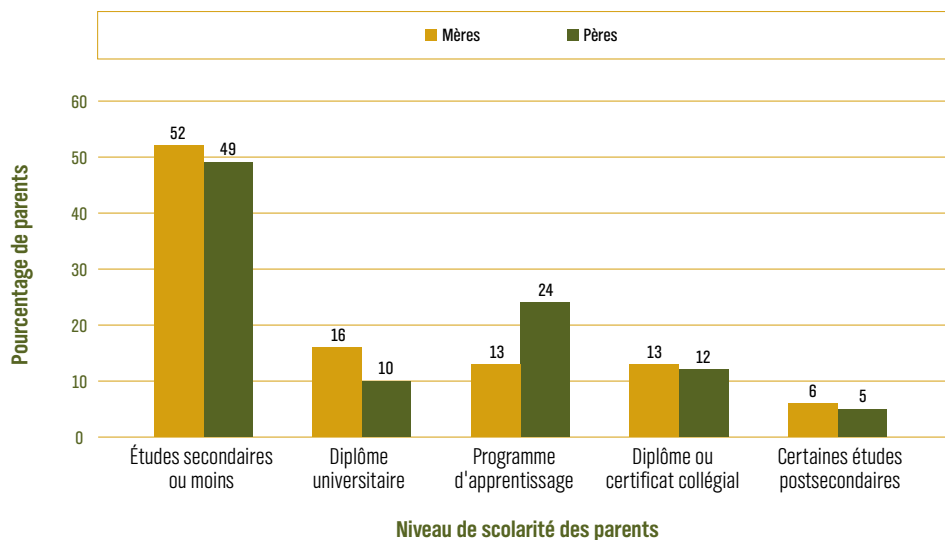
Niveau de scolarité des parents

Selon de nombreuses données, le niveau de scolarité des parents est une importante variable prédictive de la décision des élèves de poursuivre des études postsecondaires (Berger, Motte et Parkin, 2007). La mise en corrélation du niveau de scolarité des parents et des ambitions scolaires a permis de constater que les parents des élèves prévoyant obtenir un diplôme collégial ou universitaire étaient davantage scolarisés que les parents des élèves ambitionnant de suivre un programme d'apprentissage.

Par rapport aux élèves qui prévoient suivre un programme d'apprentissage ou obtenir un diplôme collégial (Figure 2), un plus grand nombre de ceux ayant l'intention de poursuivre des études universitaires ont des parents qui ont aussi étudié à l'université (37 % des mères et 35 % des pères) ou au collège (13 % des mères et 14 % des pères). Les parents (37 % des mères et 35 % des pères) d'un tiers des élèves visant l'obtention d'un diplôme universitaire ont fait des études secondaires ou moins, tandis que 3 % seulement des élèves ont une mère et 12 %, un père, qui a suivi un programme d'apprentissage ou reçu une formation d'apprenti.

Par comparaison avec des élèves visant des études universitaires, un plus petit nombre de ceux prévoyant obtenir un diplôme d'études collégiales ont des parents (22 % des mères et 20 % des pères) qui possèdent un diplôme universitaire, et une proportion semblable a des parents ayant fait des études collégiales (13 % des mères et 15 % des pères). Si l'on compare avec les élèves qui entendent poursuivre des études universitaires, un plus grand nombre d'élèves prévoyant obtenir un diplôme d'études collégiales ont des parents (53 % des mères et 46 % des pères) ayant fait des études secondaires ou moins. Une proportion comparable d'élèves ont des parents ayant suivi un programme d'apprentissage ou reçu une certaine formation d'apprenti (3 % des mères et 15 % des pères), par rapport aux élèves qui prévoient obtenir un diplôme universitaire.

Figure 2 : Niveau de scolarité des parents des filles qui prévoient suivre un programme d'apprentissage



Nota : Le total des pourcentages n'est pas nécessairement égal à 100 en raison des chiffres arrondis.

En regard des élèves ayant l'intention de poursuivre des études universitaires ou collégiales, les filles qui prévoient suivre un programme d'apprentissage ont moins souvent des parents ayant obtenu un diplôme universitaire (16 % des mères et 10 % des pères), tandis qu'une proportion semblable a des parents qui ont un diplôme d'études collégiales (13 % des mères et 12 % des pères). Environ la moitié des répondants qui prévoient suivre un programme d'apprentissage ont des parents (52 % des mères et 49 % des pères) ayant fait des études secondaires ou moins, une proportion semblable

ANNEXE I : VERS UNE CARRIÈRE DANS LA CONSTRUCTION

à celle des élèves qui visent l'obtention d'un diplôme d'études collégiales. Un plus grand nombre de filles parmi celles qui souhaitent suivre un programme d'apprentissage ont des parents (13 % des mères et 24 % des pères) ayant acquis une formation d'apprenti ou suivi un programme d'apprentissage, par rapport aux élèves qui prévoient obtenir un diplôme universitaire ou collégial.

Il se dégage de ces comparaisons une constatation générale qui corrobore des études précédentes, à savoir que le niveau de scolarité des parents est prédictif des ambitions scolaires des élèves. Les parents semblent encourager leurs enfants à atteindre un niveau de scolarité semblable ou supérieur à celui qu'eux-mêmes ont atteint. Cette constatation doit être considérée conjointement avec les conclusions relatives à l'influence que les parents auraient sur la décision des élèves concernant la poursuite de leurs études postsecondaires, un sujet abordé à la section suivante.

Vers des études postsecondaires

On a demandé aux élèves de tous les niveaux ce qu'ils prévoient faire sitôt leur diplôme d'études secondaires obtenu. Trente-neuf pour cent (39 %) se proposaient d'entreprendre des études universitaires, 17 % entendaient s'inscrire au collège et 6 % envisageaient de suivre un programme d'apprentissage. Dix-sept pour cent (17 %) des élèves projetaient de faire une pause entre les études secondaires et les études postsecondaires afin de travailler et 14 % avaient l'intention de faire une pause avant de commencer à travailler et de poursuivre des études. Seulement 4 % voulaient commencer à travailler immédiatement et ne formaient pas le projet de poursuivre leurs études, et un très faible pourcentage (1 %) prévoyaient fonder une famille sans délai.

Plus de filles que de garçons projetaient de passer directement de l'école secondaire à l'université (46 % des filles et 32 % des garçons). Cette constatation est étayée par le nombre moins élevé de filles (14 % par rapport à 20 % des garçons) se proposant de travailler avant de poursuivre leurs études.

Facteurs qui influent sur la décision des élèves de poursuivre des études postsecondaires

On a demandé aux élèves de tous les niveaux à quel moment ils avaient pris leur décision finale à propos d'une certaine formation postsecondaire. À noter en particulier le fait que moins de filles (27 %) que de garçons (37 %) ont pris leur décision en 6^e année, soit un écart de 10 %. Cinquante-deux pour cent (52 %) des filles et 62 % des garçons ont pris cette décision en secondaire 3 (ou en 9^e année). Vingt-huit pour cent (28 %) des filles et 23 % des garçons n'avaient pris aucune décision.

Tableau 1 : Facteurs qui influent sur la décision des élèves de poursuivre des études postsecondaires

Personnes exerçant une grande influence et autres facteurs	Filles qui prévoient suivre un programme d'apprentissage (%)	Filles (%)	Garçons (%)
Amis	27	23	20
Parents	59	59	56
Conseillers en orientation	14	12	11
Professeurs	17	19	17
Représentants universitaires et collégiaux	20	22	17
Frères ou sœurs	28	26	23
Modèle qui est admiré	27	30	26
Aptitude ou talent créateur	48	43	43
Cours intéressant à l'école	48	57	57
Réussite dans un cours à l'école	52	59	50

Suite à la page suivante

Tableau 1 : Facteurs qui influent sur la décision des élèves de poursuivre des études postsecondaires (suite)

Personnes exerçant une grande influence et autres facteurs	Filles qui prévoient suivre un programme d'apprentissage (%)	Filles (%)	Garçons (%)
Intérêt personnel	74	79	73
Possibilité de récompenses financières	44	47	53
Coût des études postsecondaires	37	35	31
Critères d'admission à un programme	47	44	39
Probabilité d'obtenir un emploi en suivant un programme particulier d'études postsecondaires	47	48	43

Les élèves du secondaire 3 à 5 (ou de la 9^e à la 12^e année) devaient répondre à une question relative au rôle joué par une diversité de personnes et de facteurs dans leur décision concernant ce qu'ils veulent faire après le secondaire. À cet égard, les projets des élèves ne constituent pas des choix de carrière, mais la question comportait un certain nombre d'options laissant entendre qu'elle était liée à une formation préparatoire à un travail futur. Ces résultats permettent de tirer plusieurs conclusions (Tableau 1). D'abord, de nombreux facteurs peuvent influencer fortement sur la décision des élèves en ce qui a trait à leurs projets après l'obtention de leur diplôme. Ensuite, les garçons et les filles ont indiqué, dans une proportion très semblable, que les personnes et les facteurs énumérés dans le sondage avaient eu une grande sinon une très grande influence sur leur décision concernant leurs études postsecondaires.

Dans une proportion assez égale, les filles (79 %) et les garçons (73 %) ont indiqué que leurs intérêts personnels influeraient grandement sur leur décision relative à ce qu'ils souhaitent faire après leurs études secondaires. Selon le deuxième pourcentage en importance de garçons et de filles, les parents et l'intérêt pour un cours à l'école ou la réussite dans un cours à l'école auraient une grande influence sur leur décision. Un nombre légèrement plus élevé de filles (53 %) que de garçons (47 %) ont indiqué que la possibilité d'avantages financiers aurait une grande ou une très grande influence sur leur choix. Entre 30 % et 45 % des filles et des garçons ont déclaré que d'autres facteurs (perspective d'un travail après avoir suivi une formation postsecondaire, critères d'admission à un programme, talent créateur, coût des études postsecondaires) joueraient un grand rôle. Plus de la moitié des élèves, tant les filles (57 %) que les garçons (57 %), sont d'avis que leur intérêt pour un cours à l'école aura une grande ou une très grande influence sur leur décision. Un nombre moins élevé de filles qui comptent suivre un programme d'apprentissage après leurs études secondaires ont indiqué que la réussite dans un cours à l'école (52 %) ou leur intérêt pour un cours à l'école (48 %) aurait une grande influence; il est possible que ce résultat soit attribuable au fait que ce ne sont pas toutes les écoles qui offrent aux élèves de sexe féminin l'occasion d'assister, à titre d'essai, à des cours donnés dans le cadre de programmes d'apprentissage.

Sondage auprès des apprentis du Forum canadien sur l'apprentissage

Les données secondaires du Sondage auprès des apprentis du Forum canadien sur l'apprentissage (FCA) ont fait l'objet d'analyses comparatives entre les sexes afin d'approfondir les questions liées aux caractéristiques et aux expériences des apprentis en formation. De 2006 à 2007, des apprentis suivant des cours en classe dans des établissements publics et privés ont participé à ce sondage afin d'étudier les facteurs qui influencent la décision de s'inscrire à un programme d'apprentissage, la difficulté de répondre aux critères d'admission, les coûts et l'aide financière offerte aux apprentis et les avantages escomptés de la réussite d'un tel programme. Commandité par le FCA, ce sondage s'inscrit dans une vaste enquête sur le rendement des investissements dans la formation en apprentissage.

ANNEXE I : VERS UNE CARRIÈRE DANS LA CONSTRUCTION

Tableau 2 : Répartition des apprenties, par métier

Apprentissage	Femmes (% par métier)	Apprentissage	Femmes (% par métier)
Mécanicien et réparateur/mécanicienne et réparatrice de véhicules automobiles	7	Paysagiste	57
Ébéniste	50	Machiniste	16
Charpentier-menuisier/charpentière-menuisière	3	Transformateur/transformatrice de métaux	43
Électricien/électricienne en construction	6	Mécanicien/mécanicienne de motocyclettes	50
Cuisinier/cuisinière	49	Peintre et décorateur/décoratrice	13
Technicien/technicienne en électronique	36	Commis aux pièces	22
Assembleur/assembleuse de matériel électronique	60	Plombier/plombière	2
Coiffeur/coiffeuse styliste	92	Mécanicien/mécanicienne en réfrigération et climatisation	2
Mécanicien/mécanicienne d'équipement lourd	2	Carreleur/carreulse	11
Mécanicien/mécanicienne d'appareils industriels	7	Outilleur-ajusteur/outilleuse-ajusteuse	19
Mécanicien/mécanicienne de chantier	7	Soudeur/soudeuse	6

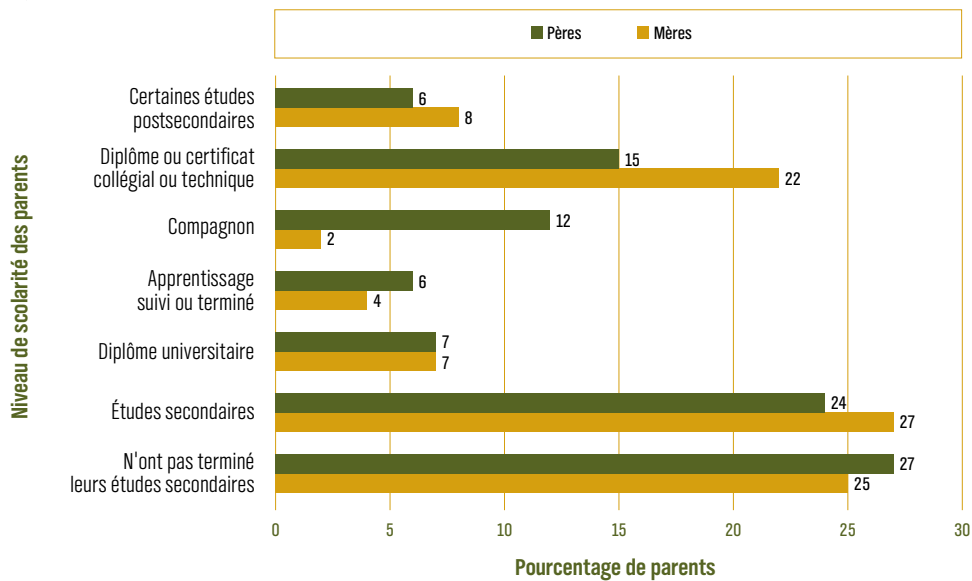
Sur un échantillon total de 2 244 apprentis, 11 % étaient des femmes et 87 %, des hommes (2 % n'ont pas indiqué leur sexe). Sept pour cent (7 %) des répondants étaient autochtones (11 % des femmes et 7 % des hommes). Presque tous les apprentis sondés (93 %) avaient moins de 44 ans. L'âge moyen des femmes inscrites à un programme d'apprentissage était de 30 ans et des hommes, 27 ans. Dans l'ensemble de l'échantillon, 90 % des apprentis avaient au moins terminé leurs études secondaires.

La majorité des apprentis des deux sexes (96 % des femmes; 97 % des hommes) ont indiqué leur intention de terminer leur programme d'apprentissage. La répartition des apprenties dans les divers métiers est présentée au Tableau 2 qui ne tient pas compte des programmes auxquels aucune femme n'est inscrite. Les femmes représentent au moins 45 % des apprentis dans les programmes suivants : ébéniste, cuisinier/cuisinière, assembleur/assembleuse de matériel électronique, coiffeur/coiffeuse, mécanicien/mécanicienne de motocyclettes et paysagiste. Entre 15 % et 44 % des apprentis inscrits aux programmes suivants étaient des femmes : technicien/technicienne en électronique, machiniste, transformateur/transformatrice de métaux, commis aux pièces et ouilleur-ajusteur/outilleuse-ajusteuse. Les femmes ne représentaient que 15 % de la cohorte dans les programmes suivants : mécanicien et réparateur/mécanicienne et réparatrice de véhicules automobiles, ébéniste, électricien/électricienne en construction, mécanicien/mécanicienne d'équipement lourd, mécanicien/mécanicienne de chantier, peintre et décorateur/décoratrice, mécanicien/mécanicienne en réfrigération et climatisation, carreleur/carreulse et soudeur/soudeuse.

Niveau de scolarité des parents des apprentis

À l'instar des conclusions du Sondage auprès des élèves du secondaire de la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire, le Sondage auprès des apprentis du FCA permet de constater que très peu d'apprenties ont des parents qui sont compagnons (2 % des mères et 12 % des pères) ou qui ont suivi ou terminé un programme d'apprentissage (4 % des mères et 6 % des pères). Environ la moitié (51 à 52 %) des répondantes ont des parents ayant fait des études secondaires ou moins. Près du cinquième ont des parents (15 % des mères et 22 % des pères) ayant un diplôme collégial et moins d'un dixième des répondantes ont des parents (6 % des mères et 8 % des pères) qui sont diplômés universitaires (Figure 3).

Figure 3 : Niveau de scolarité des parents des apprenties



Nota : Le total des pourcentages n'est pas nécessairement égal à 100 en raison des chiffres arrondis, des réponses manquantes et « ne sais pas ».

Vers l'inscription à un programme d'apprentissage

Seulement 7 % des apprenties ont obtenu un diplôme universitaire, mais 35 % ont acquis des crédits d'études postsecondaires. Vingt-six pour cent (26 %) ont obtenu auparavant un certificat ou un diplôme d'études collégiales ou réussi un programme d'études appliquées. Sept pour cent (7 %) des apprenties ont terminé un autre programme d'apprentissage et 8 % sont des compagnes d'apprentissage. Quarante-cinq pour cent (45 %) ont déjà suivi une formation en apprentissage.

On a demandé aux apprentis s'ils avaient suivi un programme de métier, de formation technique ou de préapprentissage avant de s'inscrire à leur programme d'apprentissage actuel. Les résultats sont présentés au Tableau 3. Sur l'échantillon total de 2 244 apprentis, environ 35 % des femmes et des hommes n'avaient suivi aucun de ces programmes précédemment. À cet égard, il n'y a aucune différence entre les sexes.

ANNEXE I : VERS UNE CARRIÈRE DANS LA CONSTRUCTION

Tableau 3 : Programmes suivis avant de s'inscrire à un programme d'apprentissage

Programmes déjà suivis ou terminés	Apprenties (%)	Apprentis (%)
Programme de métier, programme de formation professionnelle programme technique du secondaire	21	31
Programme d'apprentissage au secondaire	15	9
Programme coopératif au secondaire ou d'expérience de travail (PAJO, RAP, etc.)	29	35
Programme exploratoire de préapprentissage (p. ex., Women in Trades and Technology)	8	6
Programme de métier au collégial (cuisinier/cuisinière, etc.)	15	22
École privée (coiffeur/coiffeuse, etc.)	4	3

Interrogés sur leur expérience de travail antérieure, 85 % des répondantes et 75 % des répondants ont indiqué qu'ils avaient travaillé à temps plein entre la fin de leurs études secondaires et le début de leur apprentissage. Presque 50 % des femmes et 60 % des hommes ont occupé moins de cinq emplois après leurs études secondaires et le reste, au moins cinq emplois.

À peu près la moitié (47 %) des apprenties ont indiqué qu'elles avaient terminé leurs études secondaires depuis au moins 10 ans, 21 %, entre cinq et 10 ans, et 29 %, moins de cinq ans. Un pourcentage plus faible de répondants (33 %) ont dit qu'ils avaient fini leurs études secondaires depuis aisément 10 ans, un tiers, entre cinq et 10 ans (32 %) ou moins de cinq ans (33 %). Ces résultats reflètent le fait que les apprenties sont, en moyenne, plus âgées de plusieurs années que leurs confrères.

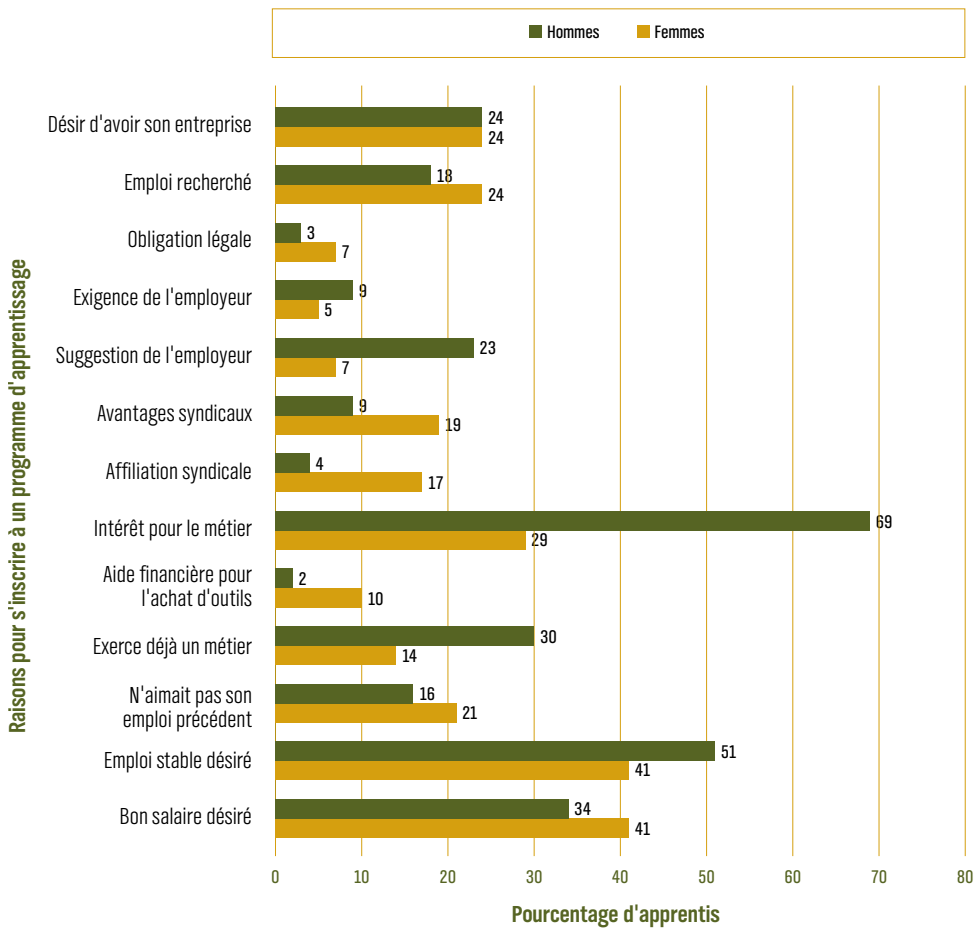
Les apprentis sont surtout représentés dans l'ordre suivant : 1) élèves ayant choisi de travailler immédiatement après leurs études secondaires; 2) élèves ayant choisi d'aller au collège après leurs études secondaires et 3) élèves ayant choisi de fréquenter l'université après leurs études secondaires. Quand on leur a demandé si un apprentissage était leur premier choix après leurs études secondaires, 70 % des femmes et 60 % des hommes ont répondu par la négative. Ces résultats correspondent aux données recueillies sur les études antérieures des apprentis. À la question concernant leur premier choix à la fin de leurs études secondaires, 38 % des apprenties ont indiqué que le marché du travail représentait leur premier choix, 34 %, le collège et 20 %, l'université. Dans un même ordre d'idées, le marché du travail était le premier choix de 44 % des hommes apprentis, le collège, 33 %, et l'université, 17 %. Même après l'obtention éventuelle d'un certificat ou d'un diplôme, ces répondants ont par la suite choisi d'entreprendre un apprentissage.

Facteurs ayant influencé la décision de s'inscrire à un programme d'apprentissage

On a demandé aux apprentis s'ils connaissaient des personnes (parents, proches parents, amis ou collègues) qui travaillent dans des métiers spécialisés. C'était le cas pour plusieurs d'entre eux.

La fréquence des raisons est assez semblable pour les deux sexes. Environ un quart des répondantes et un tiers des répondants ont un parent qui exerce un métier spécialisé. Quarante pour cent (40 %) des femmes apprenties et 44 % des hommes apprentis ont indiqué qu'ils comptaient aussi un proche parent qui fait un métier spécialisé. Cinquante-cinq pour cent (55 %) des femmes et 61 % des hommes ont un ami qui est travailleur spécialisé; 36 % des répondantes et 32 % des répondants ont côtoyé un collègue qui exerce un métier spécialisé.

Figure 4 : Raisons de l'inscription au programme d'apprentissage



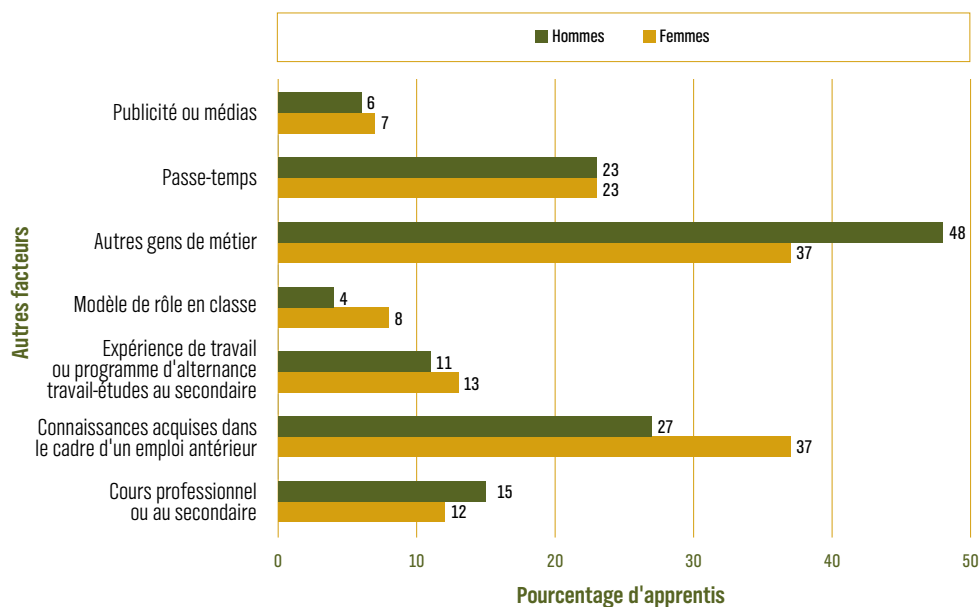
Les apprentis ont donné plusieurs raisons (Figure 4) pour expliquer leur inscription à un programme d'apprentissage. Près de la moitié des répondantes ont indiqué que la perspective d'un bon salaire et d'un emploi stable constituait une raison majeure. Une bonne proportion des répondants a aussi avancé ces raisons, bien qu'un nombre légèrement prédominant a affirmé que la perspective d'un emploi stable était une raison importante, tandis que pour un nombre un peu moins élevé, la perspective d'un bon salaire était une raison majeure. Pour environ un tiers (30 %) des apprenties, leur intérêt pour le métier a principalement motivé leur choix et un quart d'entre elles ont dit qu'elles recherchaient un nouvel emploi ou espéraient démarrer leur entreprise. Près d'un cinquième des répondantes ont déclaré que l'affiliation syndicale, les avantages syndicaux ou le fait qu'elles n'aimaient pas leur dernier emploi justifiaient particulièrement leur inscription à un programme d'apprentissage. Pour un nombre plus élevé d'hommes apprentis (presque 70 %), leur intérêt dans un métier a surtout motivé leur inscription. Un plus grand nombre de répondants ont indiqué qu'ils occupaient précédemment un emploi dans un domaine lié à un métier et que leur employeur leur avait suggéré de s'inscrire à un programme d'apprentissage.

L'étude comprenait des questions sur d'autres facteurs (Figure 5) ayant influencé la décision de s'inscrire à un programme d'apprentissage. Les facteurs déterminants sont semblables pour les apprentis des deux sexes. Les trois facteurs jugés les plus influents par la majorité sont les suivants : d'autres gens de métier, les connaissances acquises dans le cadre d'un emploi

ANNEXE I : VERS UNE CARRIÈRE DANS LA CONSTRUCTION

antérieur et un passe-temps lié au métier. On a demandé aux répondants s'ils avaient demandé conseil avant d'entreprendre un programme d'apprentissage et si ces conseils avaient exercé une influence positive ou négative sur leur décision (Tableau 4). À cet égard, ce sont surtout les conseils de la famille, des amis, d'une personne exerçant le métier désiré ou d'un employeur qui sont évoqués par la majorité des apprenties.

Figure 5 : Autres facteurs ayant influencé la décision de s'inscrire à un programme d'apprentissage



Très peu des répondants, hommes ou femmes, au sondage ont reçu des conseils ayant influé défavorablement sur leur décision de s'inscrire à un programme d'apprentissage. Un nombre plus élevé de répondants ont reçu de leur famille (64 %) ou d'autres gens de métier (60 %) des conseils ayant eu une influence positive, mais, en gros, les conseils donnés par ces sources à la moitié des répondantes ont eu une influence positive sur la décision de ces dernières.

Tableau 4 : Influence des conseils donnés aux apprenties

Source des conseils	Aucun conseil (%)	Influence positive (%)	Influence négative (%)
Conseiller en orientation au secondaire	60	14	2
Enseignant au niveau secondaire	58	18	2
Professeur au niveau collégial ou universitaire, ou agent de placement	65	12	2
Personne de métier	31	49	2
Famille ou amis	26	52	3
Employeur	37	43	1
Syndicat	73	5	-
Comité mixte de formation	71	5	-
Organisme de soutien ou d'aide	71	5	-
Centre de ressources humaines du Canada	67	9	-
Conseiller en apprentissage ou en orientation du gouvernement provincial	64	13	1
Internet	56	18	1
Autres médias (télévision, radio, journaux)	62	13	-
Collège ou établissements de formation	55	23	-

Recherche d'un programme d'apprentissage

On a demandé aux répondants dans quelle mesure ils étaient satisfaits des divers aspects du processus suivi pour s'inscrire à un programme d'apprentissage, comme les critères d'admission, la collaboration de l'employeur-parrain, la recherche d'un employeur-parrain pour s'inscrire au programme et l'aide des conseillers en apprentissage du gouvernement. Une grande majorité des répondantes (94 %) et des répondants (93 %) ont indiqué qu'ils étaient satisfaits des critères d'admission. La plupart étaient également satisfaits de la collaboration de l'employeur-parrain (92 % des femmes et 84 % des hommes), ainsi que de l'aide des conseillers en apprentissage du gouvernement (82 % des femmes et 76 % des hommes), du fait qu'ils ont eu à chercher un parrain pour s'inscrire au programme d'apprentissage (85 % des femmes et 78 % des hommes) et de la difficulté à trouver un employeur-parrain (87 % des femmes et 91 % des hommes).

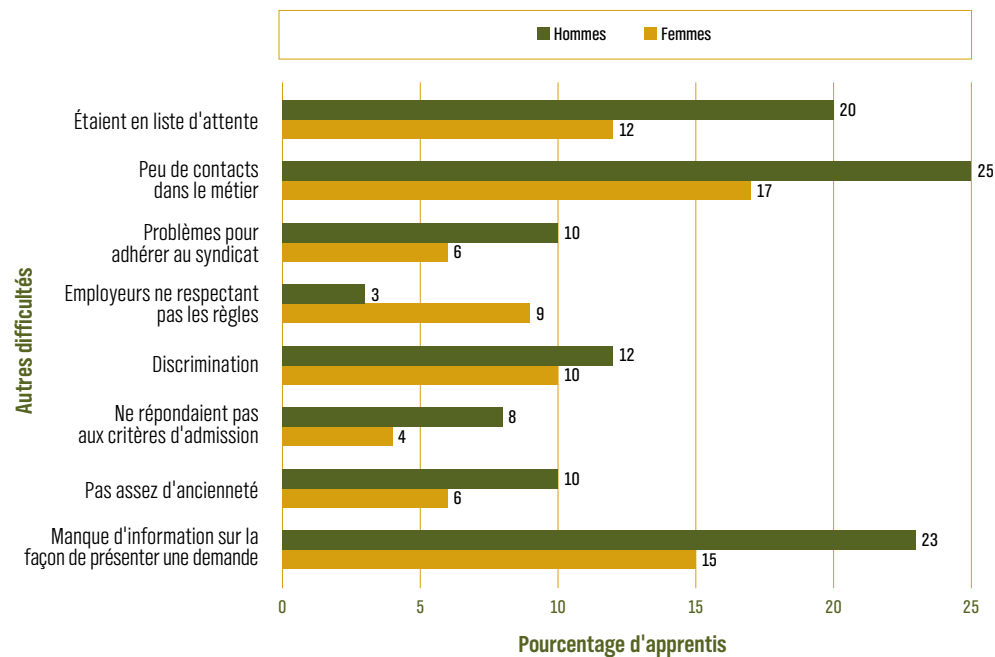
Tableau 5 : Facteurs ayant contribué à la difficulté de trouver un employeur-parrain

Considérablement déterminant ou très déterminant	Apprenties (%)	Apprentis (%)
Pas d'embauche d'apprentis	89	65
Pas de travail dans le métier à ce moment-là	43	37
Expérience insuffisante dans le métier	53	59
Discrimination fondée sur la race, le sexe, l'origine ethnique ou une incapacité	30	13

ANNEXE I : VERS UNE CARRIÈRE DANS LA CONSTRUCTION

Parmi les répondants qui ont rencontré des obstacles à leur participation à un programme d'apprentissage, 20 % des femmes et 20 % des hommes ont signalé qu'il leur avait été difficile de trouver un employeur acceptant de parrainer leur apprentissage. On a demandé aux répondants dans quelle mesure certains facteurs (pas d'embauche, pas de travail dans le métier, expérience insuffisante et discrimination) avaient contribué à leur difficulté de trouver un employeur-parrain. L'importance de ces facteurs est présentée au Tableau 5.

Figure 6 : Autres facteurs ayant joué un rôle dans la difficulté à entreprendre un programme d'apprentissage



Des apprenties ont indiqué qu'elles avaient eu de la difficulté à trouver un parrain en raison d'un ralentissement lié à l'embauche (89 %) et à leur métier (43 %) (par rapport à 65 % et 37 % respectivement dans le cas des hommes). Une proportion semblable d'apprentis de sexe masculin (59 %) et de sexe féminin (53 %) ont attribué la difficulté de trouver un parrain à leur expérience insuffisante du métier. Un plus grand nombre de femmes (30 %) que d'hommes (13 %) ont déclaré que la discrimination fondée sur la race, le sexe, l'appartenance ethnique ou une incapacité avait ajouté aux difficultés éprouvées.

Enfin, on a demandé aux répondants de signaler d'autres difficultés rencontrées pour participer à leur programme d'apprentissage actuel. Jusqu'à un quart des apprentis ont évalué les facteurs énumérés à la Figure 6 comme considérablement déterminants ou très déterminants dans leur décision de s'inscrire à un programme d'apprentissage. Ces autres facteurs sont les suivants : difficulté à être mis sur une liste d'attente (12 % des femmes et 20 % des hommes), manque d'information sur la façon de présenter une demande (15 % des femmes et 23 % des hommes), peu de contacts dans le métier (17 % des femmes et 25 % des hommes), pas assez d'ancienneté (6 % des femmes et 10 % des hommes), critères d'admission non satisfaits (4 % des femmes et 8 % des hommes), employeurs ne respectant pas les règles (9 % des femmes et 3 % des hommes), problème pour adhérer au syndicat (6 % des femmes et 10 % des hommes) et discrimination (10 % des femmes et 12 % des hommes).

ANNEXE J: SONDAGE SUR LES FEMMES DANS LA CONSTRUCTION

INTRODUCTION

L'objet du présent sondage est de comprendre les facteurs qui influencent les choix de carrière des femmes et de savoir ce qu'elles pensent des carrières dans l'industrie de la construction, qu'il s'agisse des métiers ou des emplois en gestion dans le domaine de la construction.

S1. Veuillez indiquer votre âge.

- a. Moins de 18 ans REMERCIER ET CONCLURE
- b. 18 à 19 ans
- c. 20 à 24 ans
- d. 25 à 29 ans
- e. 30 à 34 ans
- f. 35 ans et plus REMERCIER ET CONCLURE

SCOLARITÉ

1. Quel est le niveau de scolarité le plus élevé que vous avez complété?
 - a. Moins que des études secondaires
 - b. Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent
 - c. Études collégiales ou universitaires en partie (aucun certificat, diplôme ou grade)
 - d. Attestation d'apprentissage
 - e. Apprenti compagnon
 - f. Études de collège communautaire public ou privé – Certificat ou diplôme
 - g. Diplôme d'études universitaires – baccalauréat (p. ex. B.A., B. Sc., B. Éd.)
 - h. Maîtrise (p. ex. M. Éd., M.A., M. Sc., M.B.A.)
 - i. Grade légal (p. ex. MD)
 - j. Doctorat (p. ex. Ph. D, D. Éd., D. Sc.)
 - k. Autre. Veuillez préciser _____

2. Êtes-vous inscrite dans un programme d'études ou de formation en ce moment?
 - a. Oui (Continuer)
 - b. Non, mais j'ai l'intention de m'inscrire plus tard (passer à Q4)
 - c. Non, et je n'ai pas l'intention de m'inscrire plus tard (passer à Q5)

3. Veuillez indiquer le programme d'études ou de formation auquel vous êtes inscrite en ce moment?
 - a. Mise à niveau d'études secondaires
 - b. Attestation d'apprentissage
 - c. Apprenti compagnon
 - d. Programme dans un collège public ou privé – Certificat ou diplôme
 - e. Université – Programme de baccalauréat
 - f. Université – Programme de maîtrise
 - g. Université – Programme de doctorat
 - h. Autre grade légal (p. ex. MD)
 - i. Cours ou formation de mise à niveau (pas en vue d'obtenir un certificat, un diplôme ou des crédits)
 - j. Autre. Veuillez préciser _____

ANNEXE J: SONDAGE SUR LES FEMMES DANS LA CONSTRUCTION

4. Quel est le niveau de scolarité ou de formation le plus élevé que vous prévoyez compléter à l'avenir?
- a. Aucun plan pour le moment
 - b. Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent
 - c. Attestation d'apprentissage
 - d. Apprenti compagnon
 - e. Programme dans un collège public ou privé – Certificat ou diplôme
 - f. Université – Baccalauréat
 - g. Université – Maîtrise
 - h. Université – Doctorat
 - i. Autre grade légal (p. ex. MD)
 - j. Cours ou formation de mise à niveau ou de perfectionnement (pas en vue d'obtenir un certificat, un diplôme ou des crédits)
 - k. Autre. Veuillez préciser _____
5. Avez-vous déjà été un apprenti enregistré?
- a. Oui
 - b. Non

DÉCISIONS DE CARRIÈRE

6. Quelle influence chacune des considérations suivantes a-t-elle eue sur votre choix de carrière?

[ÉNONCÉS ALÉATOIRES]

- a. Possibilités de bourse d'études
- b. La formation ou les études requises ne coûtent pas cher
- c. Possibilité de recevoir une formation en occupant un emploi rémunéré
- d. Possibilité de promotion
- e. Salaire
- f. Avantages sociaux
- g. Sécurité à long terme
- h. Heures de travail flexibles
- i. Le plaisir que procure la réalisation des tâches quotidiennes
- j. La carrière correspond à vos compétences ou aptitudes
- k. Prestige de la carrière
- l. Disponibilité de modèles de femmes
- m. Possibilité d'être un modèle
- n. La représentation des femmes est égale à celle des hommes
- o. Les femmes et les hommes sont traités sur un pied d'égalité
- p. Possibilité d'être travailleuse autonome

CHOIX DE RÉPONSES :

- Aucune influence
- Légère influence
- Relative influence
- Grande influence

7. En songeant à votre choix de carrière, dans quelle mesure chacune des possibilités suivantes est-elle attrayante ou non pour vous personnellement? [ÉNONCÉS ALÉATOIRES]
- a. Emploi dans un bureau ou un contexte semblable
 - b. Emploi qui comporte des interactions avec des clients ou le public
 - c. Emploi qui comporte de l'activité physique
 - d. Travailler avec mes mains
 - e. Emploi qui requiert de la créativité
 - f. Emploi qui requiert des déplacements
 - g. Déménager dans une autre partie de la province ou du pays pour trouver un emploi

CHOIX DE RÉPONSES :

Pas du tout attrayante
Très peu attrayante
Peu attrayante
Ni attrayant ni repoussant
Légèrement attrayante
Passablement attrayante
Très attrayante

8. Quelle a été l'influence réelle de chacune des personnes ou des situations suivantes sur votre décision d'entreprendre une carrière en particulier? [ITEMS ALÉATOIRES]
- a. Parents
 - b. Conjoint ou partenaire de vie
 - c. Membres de la famille, sauf les parents ou le conjoint/partenaire
 - d. Amis
 - e. Foire d'emplois à l'école secondaire
 - f. Foire d'emplois au collège ou à l'université
 - g. Expérience de programme coop, un emploi d'été ou une formation de jeune apprenti
 - h. Cours à l'école secondaire
 - i. Cours au collège ou à l'université
 - j. Enseignant (école secondaire, collège, université)
 - k. Conseiller en choix de carrière à l'école secondaire
 - l. Conseiller d'un service de choix de carrière pour adultes, au collège ou à l'université
 - m. Le fait qu'on vous ait offert un emploi ou une occasion de formation
 - n. Médias (p. ex. journaux, télévision, magazines, publicité)

CHOIX DE RÉPONSES :

Aucune influence
Légère influence
Relative influence
Grande influence

ANNEXE J: SONDAGE SUR LES FEMMES DANS LA CONSTRUCTION

9. Veuillez indiquer si, à votre avis, il est plus probable que l'on trouve les caractéristiques d'emploi suivantes dans des petites, des moyennes ou des grandes entreprises. [ITEMS ALÉATOIRES]
- Salaires plus élevés
 - Meilleure sécurité d'emploi
 - Meilleurs avantages sociaux
 - Possibilités de promotion plus nombreuses
 - Meilleures possibilités d'études et de formation
 - Heures de travail plus flexibles
 - Meilleure représentation de femmes
 - Politiques qui appuient davantage les femmes
 - Possibilité pour les superviseurs d'être plus flexibles avec les employés

CHOIX DE RÉPONSES

Petites (moins de 100 employés)

Moyennes (100 à 499 employés)

Grandes (500 employés et plus)

Aucune différence en fonction de la taille

10. Dans quelle mesure chacune des possibilités suivantes est-elle attrayante ou non pour vous personnellement? [ÉNONCÉS ALÉATOIRES]
- Une carrière dans un métier de la construction (p. ex. électricien, plombier, soudeur, couvreur, briqueteur, paysagiste, etc.)
 - Une carrière dans un emploi en gestion dans le domaine de la construction (p. ex. chef de projet, gestionnaire, superviseur, estimateur, etc.)

CHOIX DE RÉPONSES :

Pas du tout attrayante

Très peu attrayante

Peu attrayante

Ni attrayant ni repoussant

Légèrement attrayante

Passablement attrayante

Très attrayante

11. Avez-vous déjà reçu de l'information de l'une ou l'autre des sources suivantes concernant les possibilités de carrière pour les femmes dans les métiers de la construction (p. ex. électricien, plombier, soudeur, couvreur, briqueteur, paysagiste, etc.) ou dans les emplois en gestion dans le domaine de la construction (p. ex. chef de projet, gestionnaire, superviseur, estimateur, etc.)? (VEUILLEZ CHOISIR TOUT CE QUI S'APPLIQUE) [ITEMS ALÉATOIRES]
- Médias (publicité, télévision, cinéma, etc.)
 - Parents
 - Membres de la famille, sauf les parents
 - Enseignant
 - Conseiller en choix de carrière à l'école secondaire
 - Conseiller d'un service de choix de carrière pour adultes, au collège ou à l'université
 - Quelqu'un de votre connaissance dans l'industrie de la construction
 - Amis
 - Cours à l'école secondaire
 - Cours au collège ou à l'université
 - Foire d'emplois à l'école secondaire ou présentation de l'industrie à votre école

- l. Foire d'emplois au collège ou à l'université
- m. Autre. Veuillez préciser _____
- n. Je n'ai reçu d'information d'aucune source

12. Dans quelle mesure chacune des personnes ou des situations suivantes vous a-t-elle encouragée à envisager une carrière dans un métier de la construction (p. ex. électricien, plombier, soudeur, couvreur, briqueteur, paysagiste, etc.) ou dans un emploi en gestion dans le domaine de la construction (p. ex. chef de projet, gestionnaire, superviseur, estimateur, etc.), ou vous a-t-elle découragée de le faire? [ITEMS ALÉATOIRES]
- a. Parents
 - b. Membres de la famille, sauf les parents ou le conjoint/partenaire
 - c. Conjoint ou partenaire de vie
 - d. Amis
 - e. Enseignant
 - f. Conseiller en choix de carrière à l'école secondaire
 - g. Conseiller en choix de carrière au collège, à l'université ou dans la communauté
 - h. Quelqu'un qui travaillait dans l'industrie de la construction
 - i. Foire d'emplois à l'école secondaire ou présentation de l'industrie à votre école
 - j. Foire d'emplois au collège ou à l'université
 - k. Le fait qu'on vous ait offert un emploi ou une occasion de formation
 - l. Programme de mentorat
 - m. Médias (p. ex. journaux, télévision, magazines, publicité)

CHOIX DE RÉPONSES :

- Fortement découragée
- Passablement découragée
- Légèrement découragée
- Ni encouragée ni découragée
- Légèrement encouragée
- Passablement encouragée
- Fortement encouragée

13. Exercez-vous en ce moment un métier de la construction (p. ex. électricien, plombier, soudeur, couvreur, briqueteur, paysagiste, etc.) ou occupez-vous un emploi en gestion dans le domaine de la construction (p. ex. chef de projet, gestionnaire, superviseur, estimateur, etc.)?
- a. Oui (Passer à la Question 16)
 - b. Non (Continuer)
14. [SI « NON » À Q13] Avez-vous déjà envisagé d'entreprendre une carrière dans un métier de la construction (p. ex. électricien, plombier, soudeur, couvreur, briqueteur, paysagiste, etc.) ou dans un emploi en gestion dans le domaine de la construction (p. ex. chef de projet, gestionnaire, superviseur, estimateur, etc.)?
- a. Oui
 - b. Non

ANNEXE J: SONDAGE SUR LES FEMMES DANS LA CONSTRUCTION

15. [SI « NON » À Q13] Peu important vos décisions passées, dans quelle mesure est-il probable que vous envisagiez chacune des possibilités suivantes à l'avenir? [ÉNONCÉS ALÉATOIRES]
- Une carrière dans un métier de la construction (p. ex. électricien, plombier, soudeur, couvreur, briqueteur, paysagiste, etc.)
 - Une carrière dans un emploi en gestion dans le domaine de la construction (p. ex. chef de projet, gestionnaire, superviseur, estimateur, etc.)

CHOIX DE RÉPONSES :

Très improbable
Passablement improbable
Légèrement improbable
Ni probable ni improbable
Légèrement probable
Passablement probable
Très probable

16. Connaissez-vous des femmes qui ont travaillé dans l'industrie de la construction, qui ont exercé un métier ou occupé un emploi en gestion?
- Oui
 - Non
17. Est-ce qu'un membre de votre famille a travaillé dans l'industrie de la construction, a exercé un métier ou occupé un emploi en gestion?
- Oui
 - Non
18. Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord ou en désaccord avec les énoncés suivants. [ÉNONCÉS ALÉATOIRES]
- À l'endroit où j'habite, il y a beaucoup d'emplois pour les femmes dans le domaine de la construction
 - Il y a une sécurité d'emploi dans l'industrie de la construction
 - Je possède les compétences ou les aptitudes pour travailler dans le domaine de la construction
 - Les femmes ne gagnent pas de bons salaires dans le domaine de la construction
 - Les femmes ont de bonnes possibilités d'avancement dans l'industrie de la construction
 - Les femmes et les hommes n'ont pas le même talent pour les métiers de la construction (p. ex. électricien, plombier, soudeur, couvreur, briqueteur, paysagiste, etc.)
 - Les femmes et les hommes ont autant de talent pour des emplois en gestion dans le domaine de la construction (p. ex. chef de projet, gestionnaire, superviseur, estimateur, etc.)
 - Dans le domaine de la construction, les employeurs ne sont pas nombreux à vouloir embaucher des femmes
 - Le travail dans le domaine de la construction n'est pas difficile physiquement pour les femmes
 - Il est difficile pour les femmes de réussir dans des métiers à domination masculine
 - Dans le domaine de la construction, il est possible d'obtenir des heures de travail flexibles
 - Dans l'industrie de la construction, il est possible de recevoir une formation en occupant un emploi rémunéré
 - Le travail dans le domaine de la construction peut être dangereux

CHOIX DE RÉPONSES :

- Fortement en désaccord
- Plutôt en désaccord
- Légèrement en désaccord
- Ni d'accord ni en désaccord
- Légèrement d'accord
- Plutôt d'accord
- Fortement d'accord

TRAVAIL ET EMPLOI

19. Quelle a été votre principale activité en 2008, c'est-à-dire celle à laquelle vous avez consacré le plus de temps?

- a. Emploi à temps plein
- b. Emploi à temps partiel
- c. Études à temps plein
- d. Études à temps partiel
- e. Travailler et aller à l'école
- f. Prendre soin de la famille
- g. Chercher un emploi
- h. Autre. Veuillez préciser _____

20. Combien d'emplois occupez-vous en ce moment?

- a. Aucun (Passer à la Question 23)
- b. Un
- c. Deux
- d. Trois
- e. Plus de trois emplois

[NE PAS DEMANDER Q21 SI Q19 ÉTAIT « PRENDRE SOIN DE LA FAMILLE » OU « CHERCHER UN EMPLOI »]

21. Lequel des énoncés suivants décrit le mieux votre emploi principal en ce moment, c'est-à-dire celui auquel vous consacrez le plus de temps?

- a. Travailleuse autonome
- b. Emploi permanent à temps plein
- c. Emploi permanent à temps partiel
- d. Emploi temporaire (je fais du travail occasionnel ou je suis embauchée pour une période de temps limitée)
- e. Emploi saisonnier (je suis employée seulement pendant une certaine période de l'année)
- f. Autre. Veuillez préciser _____

22. En moyenne, combien d'heures travaillez-vous chaque semaine (tous les emplois confondus)?

- a. Moins de 15 heures par semaine
- b. 16 à 30 heures par semaine
- c. 31 à 40 heures par semaine
- d. 41 à 50 heures par semaine
- e. Plus de 50 heures par semaine

ANNEXE J: SONDAGE SUR LES FEMMES DANS LA CONSTRUCTION

23. Dans quelle mesure êtes-vous/étiez-vous satisfaite ou insatisfaite de votre emploi principal actuel (ou le plus récent)?

CHOIX DE RÉPONSES :

- Très insatisfaite
- Passablement insatisfaite
- Légèrement insatisfaite
- Ni satisfaite ni insatisfaite
- Légèrement satisfaite
- Passablement satisfaite
- Très satisfaite

24. Laquelle des catégories de revenu suivantes décrit le mieux le revenu brut annuel que vous prévoyez pour 2008? Veuillez indiquer votre revenu personnel, et non celui de votre foyer.

[NE PAS INSISTER]

- a. Moins de 19 999 \$
- b. 20 000 \$ à 29 999 \$
- c. 30 000 \$ à 39 999 \$
- d. 40 000 \$ à 49 999 \$
- e. 50 000 \$ à 59 999 \$
- f. 60 000 \$ à 79 999 \$
- g. 80 000 \$ ou plus

INFORMATION DOCUMENTAIRE

25. Quel est votre état matrimonial?

- a. Célibataire
- b. Mariée/en union de fait
- c. Divorcée/séparée
- d. Autre

26. Avez-vous des enfants à charge qui vivent avec vous?

- a. Oui
- b. Non

27. Êtes-vous une Autochtone (membre des Premières nations, Métis ou Inuit)?

- a. Oui
- b. Non

28. Quel est votre statut de citoyen?

- a. Citoyen canadien
- b. Réfugié
- c. Résident permanent ou immigrant reçu
- d. Travailleur temporaire
- e. Autre

29. Quel est le plus haut niveau de scolarité que votre mère ou tutrice a complété?
- a. Moins que des études secondaires
 - b. Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent
 - c. Études collégiales ou universitaires en partie (aucun certificat, diplôme ou grade)
 - d. Attestation d'apprentissage
 - e. Apprenti compagnon
 - f. Programme dans un collège public ou privé – Certificat ou diplôme
 - g. Université – Baccalauréat
 - h. Maîtrise
 - i. Doctorat
 - j. Autre grade légal
 - k. Autre
30. Quel est le plus haut niveau de scolarité que votre père ou tuteur a complété?
- a. Moins que des études secondaires
 - b. Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent
 - c. Études collégiales ou universitaires en partie (aucun certificat, diplôme ou grade)
 - d. Attestation d'apprentissage
 - e. Apprenti compagnon
 - f. Programme dans un collège public ou privé – Certificat ou diplôme
 - g. Université – Baccalauréat
 - h. Maîtrise
 - i. Doctorat
 - j. Autre grade légal
 - k. Autre
31. Dans quelle province ou quel territoire du Canada habitez-vous (ou, si vous habitez temporairement hors de votre province natale mais comptez y retourner, quelle est votre province natale)?
- a. Terre-Neuve-et-Labrador
 - b. Nouvelle-Écosse
 - c. Île-du-Prince-Édouard
 - d. Nouveau-Brunswick
 - e. Québec
 - f. Ontario
 - g. Manitoba
 - h. Saskatchewan
 - i. Alberta
 - j. Nunavut
 - k. Territoires du Nord-Ouest
 - l. Yukon
 - m. Colombie-Britannique
32. À votre connaissance, lequel des énoncés suivants décrit le mieux l'endroit où vous habitez?
- a. Région rurale/Petite municipalité (population : moins de 10 000 habitants)
 - b. Municipalité ou petite ville (population : 10 000 à un peu moins de 50 000 habitants)
 - c. Centre urbain (population : 50 000 à un peu moins de 250 000 habitants)
 - d. Grand centre urbain (population : 250 000 habitants ou plus)

Au nom du Conseil sectoriel de la construction du Canada, nous vous remercions du temps que vous nous avez accordé et de votre participation à ce sondage. (FIN DU SONDAJE)

ANNEXE K : CARACTÉRISTIQUES DES RÉPONDANTES OCCUPANT UN EMPLOI DANS LES MÉTIERS OU DANS LA GESTION DE LA CONSTRUCTION

Caractéristiques	Occupant un emploi dans les métiers ou la gestion de la construction (%)	N'occupant pas un emploi dans les métiers ou la gestion de la construction (%)
Âge	n = 93	n = 1 197
· 18 à 19 ans	15	12
· 20 à 24 ans	41	36
· 25 à 29 ans	28	28
· 30 à 34 ans	16	24
Scolarité	n = 93	n = 1 197
· Études secondaires ou moins	35	32
· Études collégiales ou universitaires en partie	17	26
· Certificat d'apprentissage	11	1
· Compagnon	0	0.3
· Attestation d'études collégiales	18	22
· Diplôme universitaire de premier cycle	15	16
· Diplôme d'études supérieures	4	2
État de la scolarité et plans d'avenir	n = 93	n = 1 197
· Actuellement inscrites dans un programme	36	29
· Prévoient poursuivre des études dans l'avenir	45	37
· Aucun plan pour poursuivre des études	19	34
Objectif de scolarité	n = 75	n = 788
· Aucun plan pour le moment	4	4
· Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	17	7
· Certificat d'apprentissage	9	3
· Compagnon	11	2
· Attestation d'études collégiales	19	28
· Diplôme universitaire	31	40
· Autre diplôme professionnel	4	5
· Perfectionnement (sans attestation)	5	9
Niveau de scolarité des mères ou des tuteurs	n = 93	n = 1 197
· Études secondaires ou moins	37	42
· Études collégiales ou universitaires en partie	15	14
· Certificat d'apprentissage ou compagnon	5	2
· Attestation d'études collégiales	17	24
· Diplôme universitaire	24	18

Suite à la page suivante

Caractéristiques des répondantes occupant un emploi dans les métiers ou dans la gestion de la construction (suite)

Caractéristiques	Occupant un emploi dans les métiers ou la gestion de la construction (%)	N'occupant pas un emploi dans les métiers ou la gestion de la construction (%)
Niveau de scolarité des pères ou des tuteurs	n = 93	n = 1 197
· Études secondaires ou moins	43	46
· Études collégiales ou universitaires en partie	13	12
· Certificat d'apprentissage ou compagnon	8	8
· Attestation d'études collégiales	8	13
· Diplôme universitaire	25	18
Milieu de vie rural ou urbain	n = 93	n = 1 197
· Région rurale ou petite municipalité	22	20
· Municipalité ou petite ville	28	25
· Centre urbain	20	28
· Grand centre urbain	30	28
Revenu annuel brut (tous les emplois confondus)	n = 93	n = 1 197
· < 20 000 \$	25	45
· 20 000 \$ à 29 999 \$	20	22
· 30 000 \$ à 39 999 \$	18	14
· 40 000 \$ à 49 999 \$	13	10
· 50 000 \$ et plus	24	9
Emploi principal	n = 76	n = 770
· Travailleuse autonome	11	6
· Emploi permanent à temps plein	51	54
· Emploi permanent à temps partiel	28	27
· Emploi temporaire	1	8
· Emploi saisonnier	9	4
Heures de travail/semaine (tous emplois confondus)	n = 82	n = 883
· < 15 heures par semaine	11	13
· 16 à 30 heures par semaine	11	21
· 31 à 40 heures par semaine	32	42
· 41 à 50 heures par semaine	28	18
· Plus de 50 heures par semaine	18	6
Nombre d'emplois occupés	n = 93	n = 1 197
· Aucun	12	26
· Un	59	63
· Deux	23	9
· Trois	5	1
· Plus de trois emplois	1	0

Nota : les chiffres étant arrondis et en raison des réponses « ne sais pas », le total des pourcentages n'est pas nécessairement égal à 100.

ANNEXE L : CARACTÉRISTIQUES DES RÉPONDANTES AYANT CONSIDÉRÉ UNE CARRIÈRE DANS LA CONSTRUCTION

Caractéristiques	Considération d'une carrière dans les métiers ou dans la gestion de la construction	
	Oui (%)	Non (%)
Âge	n = 274	n = 923
· 18 à 19 ans	10	13
· 20 à 24 ans	37	35
· 25 à 29 ans	33	27
· 30 à 34 ans	21	26
Scolarité	n = 274	n = 923
· Études secondaires ou moins	40	29
· Études collégiales ou universitaires en partie	23	27
· Certificat d'apprentissage ou compagnon	2	1
· Attestation d'études collégiales	22	22
· Diplôme universitaire	12	21
Objectif de scolarité	n = 216	n = 572
· Aucun plan pour le moment	2	4
· Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	7	6
· Certificat d'apprentissage ou compagnon	7	4
· Attestation d'études collégiales	34	29
· Diplôme universitaire	10	46
· Perfectionnement (sans attestation)	37	10
Niveau de scolarité des mères ou des tuteurs	n = 274	n = 923
· Études secondaires ou moins	47	41
· Études collégiales ou universitaires en partie	12	15
· Certificat d'apprentissage ou compagnon	0	2
· Attestation d'études collégiales	23	21
· Diplôme universitaire	16	19
Niveau de scolarité des pères ou des tuteurs	n = 274	n = 923
· Études secondaires ou moins	46	46
· Études collégiales ou universitaires en partie	13	12
· Certificat d'apprentissage ou compagnon	9	7
· Attestation d'études collégiales	15	13
· Diplôme universitaire	14	19
Milieu de vie rural ou urbain	n = 274	n = 923
· Région rurale ou petite municipalité	20	19
· Municipalité ou petite ville	25	25
· Centre urbain	31	27
· Grand centre urbain	25	29

Suite à la page suivante

Caractéristiques des répondantes ayant considéré une carrière dans la construction (suite)

Caractéristiques	Considération d'une carrière dans les métiers ou dans la gestion de la construction	
	Oui (%)	Non (%)
Enfants à charge	n = 274	n = 923
	40	32
Revenu annuel brut (tous les emplois confondus)	n = 274	n = 923
· < 20 000 \$	44	46
· 20 000 \$ à 29 999 \$	27	20
· 30 000 \$ à 39 999 \$	14	14
· 40 000 \$ à 49 999 \$	10	10
· 50 000 \$ et plus	6	10
Emploi principal	n = 171	n = 599
· Travailleuse autonome	9	6
· Emploi permanent à temps plein	54	54
· Emploi permanent à temps partiel	23	28
· Emploi temporaire	10	8
· Emploi saisonnier	5	4

Nota : les chiffres étant arrondis et en raison des réponses « ne sais pas », le total des pourcentages n'est pas nécessairement égal à 100.

ANNEXE M : CARACTÉRISTIQUES DES RÉPONDANTES SUSCEPTIBLES DE CONSIDÉRER UNE CARRIÈRE DANS LA CONSTRUCTION DANS L'AVENIR

Caractéristiques	Moyennement ou très susceptibles de considérer une carrière dans l'avenir	
	Métiers (%)	Gestion (%)
Âge	n = 59	n = 106
· 18 à 19 ans	2	6
· 20 à 24 ans	37	41
· 25 à 29 ans	42	31
· 30 à 34 ans	19	23
Scolarité	n = 59	n = 106
· Études secondaires ou moins	48	36
· Études collégiales ou universitaires en partie	24	23
· Certificat d'apprentissage ou compagnon	3	2
· Attestation d'études collégiales	19	22
· Diplôme universitaire	5	14
Objectif de scolarité	n = 49	n = 82
· Aucun plan pour le moment	4	2
· Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	4	0
· Certificat d'apprentissage ou compagnon	16	9
· Attestation d'études collégiales	41	38
· Diplôme universitaire	29	40
· Perfectionnement (sans attestation)	6	10
Niveau de scolarité des mères ou des tantes	n = 59	n = 106
· Études secondaires ou moins	42	47
· Études collégiales ou universitaires en partie	22	13
· Certificat d'apprentissage ou compagnon	0	0
· Attestation d'études collégiales	17	21
· Diplôme universitaire	19	19
Niveau de scolarité des pères ou des tuteurs	n = 59	n = 106
· Études secondaires ou moins	46	46
· Études collégiales ou universitaires en partie	22	16
· Certificat d'apprentissage ou compagnon	9	8
· Attestation d'études collégiales	14	13
· Diplôme universitaire	10	16
Milieu de vie rural ou urbain	n = 59	n = 106
· Région rurale ou petite municipalité	24	15
· Municipalité ou petite ville	27	30
· Centre urbain	32	28
· Grand centre urbain	17	26

Suite à la page suivante

Caractéristiques des répondantes susceptibles de considérer une carrière dans la construction dans l'avenir (suite)

Caractéristiques	Moyennement ou très susceptibles de considérer une carrière dans l'avenir	
	Métiers (%)	Gestion (%)
Nombre d'emplois occupés	n = 59	n = 106
· Aucun	31	19
· Un	59	70
· Deux	10	10
· Trois	0	1
Enfants à charge	n = 59	n = 106
	42	37
Revenu annuel brut (tous les emplois confondus)	n = 59	n = 106
· < 20 000 \$	56	40
· 20 000 \$ à 29 999 \$	24	26
· 30 000 \$ à 39 999 \$	14	20
· 40 000 \$ à 49 999 \$	2	9
· 50 000 \$ et plus	5	7
Activité principale en 2008	n = 59	n = 106
· Emploi permanent à temps plein	42	56
· Emploi permanent à temps partiel	14	9
· Études à temps plein	14	12
· Études à temps partiel	2	1
· Travail et études	5	6
· Femme au foyer	22	15
· Recherche d'emploi	2	1
Emploi principal	n = 35	n = 78
· Travailleuse autonome	3	9
· Emploi permanent à temps plein	54	56
· Emploi permanent à temps partiel	40	22
· Emploi temporaire	3	8
· Emploi saisonnier	0	5

Nota : les chiffres étant arrondis et en raison des réponses « ne sais pas », le total des pourcentages n'est pas nécessairement égal à 100.

ANNEXE N : ATTITUDES DES RÉPONDANTES INTÉRESSÉES PAR UNE CARRIÈRE DANS LES MÉTIERS OU DANS LA GESTION DE LA CONSTRUCTION

	Considération d'une carrière dans les métiers ou dans la gestion de la construction				Moyennement ou très susceptibles de considérer une carrière dans les métiers de la construction				Moyennement ou très susceptibles de considérer une carrière dans la gestion de la construction			
	Oui		Non		Susceptible		Non susceptible		Susceptible		Non susceptible	
	n	(ns)	n	(ns)	n	(ns)	n	(ns)	n	(ns)	n	(ns)
Attitudes et croyances												
1. À l'endroit où j'habite, il y a beaucoup d'emplois pour les femmes dans le domaine de la construction	77	42 (ns)	210	34 (ns)	23	52*	184	28*	36	56*	160	30*
2. Il y a une sécurité d'emploi dans le secteur de la construction	81	75***	192	53***	25	80**	172	49**	37	84***	139	48***
3. Je possède les compétences ou les aptitudes pour travailler dans le domaine de la construction	98	80***	323	22***	33	88***	285	19***	54	80***	250	18***
4. Les femmes ne gagnent pas de bons salaires dans le domaine de la construction	38	45*	141	30*	23	56*	163	29*	31	58**	149	27**
5. Les femmes ont de bonnes possibilités d'avancement dans le secteur de la construction	67	54 (ns)	179	50 (ns)	29	72**	151	43**	39	72**	134	43**
6. Les femmes et les hommes n'ont pas le même talent pour les métiers de la construction (p. ex. électricien, plombier, soudeur, couvreur, briqueteur, paysagiste, etc.)	127	23 (ns)	336	19 (ns)	32	28 (ns)	282	17 (ns)	52	39***	247	16***
7. Les femmes et les hommes ont autant de talent pour des emplois en gestion dans le domaine de la construction (p. ex. chef de projet, gestionnaire, superviseur, estimateur, etc.)	137	96**	358	87**	31	94 (ns)	309	87 (ns)	56	95*	265	85*
8. Dans le domaine de la construction, les employeurs ne sont pas nombreux à vouloir embaucher des femmes	85	86**	222	72**	29	86 (ns)	187	72 (ns)	49	86**	151	68**
9. Le travail dans le domaine de la construction n'est pas difficile physiquement pour les femmes	71	35 (ns)	258	28 (ns)	28	68***	215	22***	43	58***	191	22***
10. Il est difficile pour les femmes de réussir dans des métiers à domination masculine	102	78**	294	65**	27	78 (ns)	254	68 (ns)	49	84**	214	65**
11. Dans le domaine de la construction, il est possible d'obtenir des heures de travail flexibles	89	63***	198	45***	25	84***	173	42***	46	70***	135	39***
12. Dans le secteur de la construction, il est possible de recevoir une formation en occupant un emploi rémunéré	113	97***	229	81***	26	100**	211	80**	43	95**	176	78**
13. Le travail dans le domaine de la construction peut être dangereux	150	97***	380	88***	38	97 (ns)	322	89 (ns)	59	100**	280	88**

* p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001, (ns) = non significatif

ANNEXE O : ASSOCIATIONS ET ORGANISMES DE SOUTIEN AUX FEMMES TRAVAILLANT DANS LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION AU CANADA

Canadian Association of Women in Construction

<http://cawic.ca>

Canadian Coalition of Women in Engineering Science and Technology (CCWESTT)

(*Women in SETT* initiative)

<http://www.cctestt.org>

Canadian Construction Women

<http://www.constructionwomen.org>

Construction Owners Association of Alberta (COAA)

<http://www.coaa.ab.ca/>

Ingénieurs Canada, *Femmes en génie* – renseignements sur les programmes de mentorat mentionnés sur le site Web de certaines associations provinciales

http://www.engineerscanada.ca/f/pr_women.cfm

Hypatia Association: Gender Equity in Science and Technology

<http://www.hypatiaassociation.ca/>

Ontario's Workforce Shortage Coalition

<http://workforcecoalition.ca/>

Society for Canadian Women in Science and Technology

<http://www.scwist.ca/>

Women Entrepreneurs of Canada (WEC) – fournit un lien entre les femmes entrepreneures, offre des résultats de recherche sur les femmes entrepreneures et soutient la croissance des entreprises appartenant à des femmes

<http://www.wec.ca>

Women's Economic Equality (WEE) Society

<http://weesociety.ca/index.php/site/about/>

Women's Enterprise Center

<http://www.womensenterprise.ca>

Women in Leadership Foundation

<http://www.womeninleadership.ca/>

Women in Trades and Technology (WITT)

<http://www2.siastr.sk.ca/witt/saskwitt.htm> (SASKWITT)

<http://www.ssane.com/koot-witt/> (Kootenay WITT)

<http://www.yukonwitt.org/CommunityVisits/tabid/58/Default.aspx> (YukonWITT)

ANNEXE P : EXTRAITS DU RAPPORT *FREE TO CHOOSE: TACKLING GENDER BARRIERS TO BETTER JOBS* (EOC, 2005A)

Au Royaume-Uni, l'Equal Opportunities Commission (EOC) a publié plusieurs rapports (EOC, 2005a, 2005b et 2006) pour étayer les constatations dégagées d'un projet en plusieurs étapes, *Free to Choose: Tackling Gender Barriers to Better Jobs*. Ce projet, qui s'est penché sur la ségrégation des hommes et des femmes dans les secteurs de la formation et du travail, a permis de repérer les principaux obstacles d'ordre systémique à une participation égale des candidats non traditionnels à une formation professionnelle et d'élaborer un plan d'action général pour éliminer ces obstacles. Les extraits ci-après sont tirés du rapport de l'EOC (2005a) intitulé *Free to Choose: Tackling Gender Barriers to Better Jobs : England Final Report – EOC's Investigation into Workplace Segregation and Apprenticeships*.

Phase 1 : Recommandations clés

La révision planifiée du régime d'apprentissage par le gouvernement du Royaume-Uni doit comprendre des mesures allant de l'élimination des obstacles systémiques à l'intégration de recrues non traditionnelles. Dans le cadre de ces mesures, le régime d'apprentissage doit gagner en transparence au moyen d'une *meilleure collecte de données* et des dispositions doivent être prises immédiatement pour *verser dans le domaine public toutes les données sexospécifiques existantes se rapportant aux cadres d'apprentissage et à la rémunération des apprentis*.

1. Une stratégie nationale doit être mise sur pied et son exécution, confiée à une alliance de haut niveau au sein du gouvernement, afin de veiller à ce que toutes les parties concernées adoptent une approche uniforme pour combattre la ségrégation selon le sexe dans les secteurs de la formation et du travail.

Cette stratégie doit comporter des stimulants efficaces afin de mettre en place des changements réels, y compris des cibles pour mesurer les progrès réalisés. Elle doit initialement se concentrer sur l'apprentissage et la formation professionnelle, mais, de concert avec l'EOC et les employeurs, le gouvernement doit examiner des moyens très divers de s'attaquer à la ségrégation professionnelle.

Stimulants pour inciter au changement

- Le gouvernement doit définir une ou des cibles de haut niveau pour mettre fin à la ségrégation professionnelle dans les programmes d'apprentissage et la formation professionnelle.
- Ces cibles doivent s'appuyer sur une gamme de stimulants et de moyens d'action afin d'opérer, à chaque niveau opérationnel, un changement qui engloberait le Department for Trade and Industry (DTI), le Department for Education and Skills (DfES), les Learning and Skills Councils (LSC), ainsi que les écoles et les employeurs, et qui impliquerait un resserrement des critères d'inspection à tous les niveaux de la chaîne de prestation de services, du DTI aux écoles et aux fournisseurs de formation, ainsi que l'instauration d'indicateurs de l'égalité entre les sexes dans tous les secteurs afin de mesurer l'étendue de la ségrégation selon le sexe.
- Des stimulants précis doivent être offerts (soit un financement assuré par les LSC, soit des allègements fiscaux) aux employeurs qui proposent une formation d'apprenti aux femmes dans les secteurs où il y a pénurie de main-d'œuvre qualifiée (selon l'offre et la réussite de la formation). En ce qui concerne les stagiaires, des stimulants pourraient être prévus pour ceux qui font des choix atypiques (également selon l'inscription à un programme et sa réussite).

Approvisionnement

Le gouvernement peut donner l'exemple, et, pour ce faire :

- évaluer l'étendue de la ségrégation selon le sexe dans le secteur public;
- fournir une répartition du régime d'apprentissage – par nombre, par secteur, par sexe, par type d'incapacité et par âge;

- accroître la responsabilisation à l'égard de l'égalité en exigeant des entrepreneurs qu'ils signalent leur engagement à appuyer et à offrir l'apprentissage par l'intermédiaire de leur chaîne d'approvisionnement, et ce, en adoptant des garanties d'égalité qui feront partie intégrante des cibles d'apprentissage.

2. La révision planifiée du régime d'apprentissage par le gouvernement du Royaume-Uni doit comprendre des mesures qui éliminent les obstacles systémiques dans les cadres qui accueillent des recrues atypiques.

Dans le contexte de cette révision, le régime d'apprentissage doit gagner en transparence au moyen d'une meilleure collecte de données et des dispositions doivent être prises immédiatement pour verser dans le domaine public toutes les données sexospécifiques existantes se rapportant aux cadres d'apprentissage et à la rémunération des apprentis.

- Prendre rapidement des mesures pour verser dans le domaine public les données sur les inscriptions (et, idéalement, les données sur l'achèvement de la formation) selon le sexe et pour chacun des cadres d'apprentissage.
- Publier et mettre rapidement à la disposition de Connexions et des écoles une vérification initiale du taux de rémunération des apprentis, qui devrait ensuite faire l'objet d'un suivi.
- Publier régulièrement des études relatives aux tendances en matière de travail et d'apprentissage, aux écarts salariaux, aux niveaux de compétence et à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, selon le sexe, la race et le type d'incapacité.
- Mettre sur pied, dans le cadre de projets, un plus grand nombre de groupes d'apprentis et de plans de formation en groupe financés par le gouvernement, au lieu d'un placement chez un seul employeur, et, à cet effet, viser les secteurs où les petites entreprises prédominent afin d'assurer aux stagiaires atypiques et aux groupes de même sexe un endroit stable, du mentorat et du soutien, ainsi que de favoriser le maintien des apprentis dans les secteurs non traditionnels.
- Rendre les programmes d'apprentissage plus flexibles pour répondre aux besoins des femmes, des personnes de couleur, des minorités ethniques et des stagiaires handicapés.
- S'assurer que les programmes d'apprentissage pour les jeunes sont structurés et donnés dans le but clair d'éliminer les stéréotypes. Il s'agit d'une excellente occasion d'intégrer des « cours d'essai » à ces programmes et de permettre ainsi aux jeunes de faire l'expérience de diverses possibilités de formation professionnelle qui leur offre au moins un « cours d'essai » atypique, la présence de bons modèles de rôle et l'orientation professionnelle.
- Offrir des « cours d'essai » non traditionnels de courte durée aux apprentis adultes et reconnaître leur expérience de travail antérieure, une mesure susceptible d'attirer les personnes qui effectuent un retour sur le marché du travail et ceux qui y sont déjà.
- Étendre le salaire minimum national aux apprentis.

Autres recommandations

1. Les Learning and Skills Council (LSC) doivent :

- recueillir les données annuelles sur les cadres d'apprentissage par secteur, par sexe, par race et par type d'incapacité;
- établir des objectifs nationaux et locaux ou d'autres stimulants efficaces afin de réduire la ségrégation selon le sexe dans l'apprentissage;
- offrir de la formation aux employeurs et aux fournisseurs de formation afin d'améliorer les pratiques en matière de recrutement et de formation, ainsi que la culture du milieu de travail;
- favoriser le succès des initiatives locales;
- contribuer à diffuser à l'échelle nationale les succès obtenus localement.

ANNEXE P : EXTRAITS DU RAPPORT *FREE TO CHOOSE: TACKLING GENDER BARRIERS TO BETTER JOBS* (EOC, 2005A)

2. Les Sector Skills Councils (SSC) doivent :

- intégrer, et non ajouter, les cibles en matière d'égalité des sexes aux objectifs concernant le recrutement sectoriel;
- effectuer régulièrement des vérifications du taux de rémunération dans des secteurs d'apprentissage et publier les résultats;
- mettre sur pied des groupes d'apprentis dans le cadre de projets et les diriger vers de petits employeurs qui hésitent à donner de la formation, ce qui constituerait une solution de rechange au placement chez un seul employeur;
- lancer des campagnes qui réorganisent les cinq secteurs dont il est question dans le présent rapport en tenant compte des auditoires cibles atypiques, y compris les jeunes dans les écoles.

3. L'Adult Learning Inspectorate doit :

- apporter son aide aux fournisseurs de formation pour permettre à chacun d'attirer et de maintenir des apprentis atypiques;
- effectuer, de concert avec l'Office for Standards in Education, Children's Services and Skills (Ofsted), des inspections sectorielles pour rendre compte des tendances selon le sexe au chapitre du recrutement dans tous les secteurs qui relèvent de la compétence des LSC.

4. Le service Connexions doit :

- s'assurer que l'examen du processus d'orientation professionnelle comporte un engagement visant à offrir un plus vaste choix de carrières aux jeunes et à appuyer ceux qui optent pour un emploi non traditionnel;
- fournir aux jeunes qui choisissent une formation professionnelle des renseignements sur les secteurs atypiques, ainsi que sur les diverses rétributions financières liées à l'apprentissage et à l'emploi.

5. Les écoles doivent :

- s'appliquer davantage à remettre en question les choix de carrière stéréotypés et à cibler directement les garçons et les filles en leur communiquant des renseignements sur toute une gamme de possibilités, y compris une formation et un emploi non traditionnels ou l'expérience de travail;
- définir des cibles en matière d'égalité des sexes dans les objectifs d'inscription au General Certificate of Secondary Education (GCSE).

6. La Confederation of British Industry, la Federation of Small Businesses et le Trades Union Congress doivent :

- inciter les employeurs à combattre la ségrégation professionnelle, non seulement au chapitre de l'égalité entre les sexes, mais aussi sur le plan de la productivité et des affaires.

Phase 2 – Ségrégation professionnelle et obstacles à surmonter

La phase 2, qui est le principal sujet du rapport *Free to Choose: Tackling Gender Barriers to Better Jobs England Final Report*, visait à recueillir d'autres éléments probants sur les points suivants : les raisons de la ségrégation professionnelle et les obstacles à surmonter, surtout en ce qui concerne les attitudes, les aspirations et les expériences des jeunes; l'exécution et la pratique au chapitre de l'éducation, de l'orientation professionnelle et de la formation; et les pratiques et les attitudes des employeurs. Nous voulions également établir des stratégies et des solutions pour éliminer ces obstacles en focalisant notre attention sur les meilleures pratiques et, à la demande du secrétaire d'État (Education and Skills), fournir des preuves additionnelles de ségrégation à l'échelle de la formation professionnelle.

Constatations : Obstacles à surmonter

L'étude a examiné les composantes du système actuel qui privilégie « études-formation-travail » et qui se profile derrière la ségrégation des sexes. Voici nos constatations :

- un système d'éducation qui échoue à appuyer l'accès à des emplois non traditionnels par la filière de la formation professionnelle;
- un régime d'apprentissage et de formation professionnelle qui est incapable d'aider les recrues non traditionnelles;
- un manque de mesures coordonnées et uniformes parmi les employeurs;
- l'absence d'une stratégie nationale pour s'attaquer à la ségrégation professionnelle.

Concrétisation du changement : Recommandations de l'étude

Les personnes, les employeurs et l'économie tireraient tous profit d'une réduction de la ségrégation des sexes et, pour y parvenir, un équilibre doit être réalisé relativement au partage des coûts et des responsabilités. L'élimination de ces obstacles exigera un programme national comportant des mesures destinées au personnel scolaire, aux formateurs, aux employeurs et aux syndicats, qui seront coordonnées à un niveau élevé par le gouvernement. Ces mesures nécessaires seront intégrées et d'une portée considérable.

1. Instauration d'un système d'éducation qui élargit la gamme de choix et appuie la filière professionnelle vers des emplois non traditionnels

- Le gouvernement doit mettre en œuvre un nouveau programme national qui présente des choix et des possibilités et bouscule les mythes et les stéréotypes qui se créent à un jeune âge.
- Tous les enfants d'âge scolaire devraient avoir un entretien individuel d'orientation de carrière avec un enseignant ou un conseiller ayant reçu la formation requise pour proposer des choix, ébranler les stéréotypes sexuels et promouvoir les possibilités d'un emploi non traditionnel.
- L'éducation au choix de carrière doit devenir obligatoire et faire l'objet d'un examen portant sur l'égalité des sexes.
- Dans le cadre de l'apprentissage lié à l'emploi, une nouvelle perspective stratégique doit élargir l'horizon des possibilités et mener à une révision de la politique et des pratiques en matière d'expérience de travail, de sorte qu'on offre à chaque élève deux placements, dont un dans un domaine d'emploi non traditionnel.

Pour s'attaquer aux difficultés rencontrées dans la recherche de placements :

- On doit encourager tous les employeurs œuvrant dans les secteurs visés par la présente étude à offrir au moins un placement dans un emploi non traditionnel.
- Les SSC doivent travailler de concert avec les réseaux de partenariat écoles-entreprises et les coordonnateurs scolaires pour être en mesure d'offrir, pour les placements non traditionnels, des simulations de situation de travail en milieu scolaire, ainsi que de l'apprentissage et de la formation dans le cadre de projets.
- Afin de prendre en considération les nouvelles répartitions selon le sexe, des mesures doivent être appliquées pour améliorer les politiques, la prestation des programmes et les pratiques liées aux nouvelles options professionnelles offertes aux jeunes.
- On doit expérimenter les options (essai d'un métier avant de faire un choix final, stimulants financiers, etc.) qui, selon les filles et les garçons, les inciteraient à choisir une formation ou un travail atypique.

2. Instauration d'un régime d'apprentissage et de formation professionnelle qui encourage l'intégration de recrues atypiques

Dans le cadre du développement continu du régime d'apprentissage, le gouvernement du Royaume-

ANNEXE P : EXTRAITS DU RAPPORT *FREE TO CHOOSE: TACKLING GENDER BARRIERS TO BETTER JOBS* (EOC, 2005A)

Uni doit introduire des mesures allant de l'élimination des obstacles systémiques à l'intégration de recrues non traditionnelles.

- Les programmes de formation professionnelle, que ce soit une formation en apprentissage ou subséquente, doivent être conçus en tenant compte des besoins des stagiaires atypiques et au moyen des meilleures pratiques retenues dans le cadre de la présente étude. Cela se traduit par des « cours d'essai » pour les jeunes et les adultes apprentis, par une aide accrue aux jeunes et aux stagiaires de sexe féminin pour trouver un placement adéquat, par l'intermédiaire peut-être de petits employeurs qui se partagent des stagiaires et d'une formation dans le cadre de projets, ainsi que par des réseaux de soutien à l'intention des stagiaires atypiques inscrits à des programmes de formation et d'apprentissage.
- Les SSC doivent se servir des ententes de partenariat entre les employeurs et les fournisseurs de formation pour offrir les compétences requises dans le secteur concerné afin d'éliminer la ségrégation selon les sexes, intégrer les cibles en matière d'égalité des sexes aux objectifs relatifs au recrutement sectoriel et mettre sur pied des groupes d'apprentis à l'intention des petits employeurs, ce qui constituerait une solution de rechange au placement chez un seul employeur. Les SSC doivent être en mesure d'utiliser les fonds publics provenant de ces ententes afin d'atteindre les objectifs en matière d'égalité entre les sexes, notamment encourager les femmes à s'inscrire à une formation non traditionnelle et établir les attentes à l'égard des employeurs.

Les LSC, les SSC et les fournisseurs de formation doivent collaborer avec les employeurs pour :

- donner une nouvelle image à la formation et aux débouchés, et redéfinir les compétences dans les secteurs à prédominance masculine d'une façon qui trouvera aussi un écho chez les deux sexes;
- vérifier les options qui, selon les employeurs, seraient susceptibles de les inciter à embaucher un plus grand nombre d'apprentis et de stagiaires de sexe féminin et de ceux appartenant à des minorités.

3. Mesures proactives durables prises conjointement par les employeurs

La Confederation of British Industry (CBI), le Trade Union Congress (TUC) et leurs partenaires en matière d'apprentissage et de développement des compétences doivent encourager les employeurs œuvrant dans les secteurs visés par la présente étude à réduire la ségrégation professionnelle, non seulement au chapitre de l'égalité entre les sexes, mais aussi sur le plan de la productivité et des affaires. Par conséquent, les employeurs devraient :

- former, recruter et maintenir des femmes dans les secteurs non traditionnels;
- assurer le perfectionnement professionnel des employés de sexe féminin; ainsi, la prolongation des projets pilotes relatifs à la formation des employeurs fournit l'occasion de fixer un nouvel objectif à l'échelle nationale en ce qui concerne la formation donnée par les entreprises aux femmes qui exercent un métier non traditionnel;
- offrir au moins un placement dans un secteur de travail non traditionnel.

En outre, les mesures suivantes doivent être prises :

- Les chefs d'entreprise et les employeurs importants doivent appuyer et encourager des pratiques patronales mieux adaptées et plus souples qui permettraient à un plus grand nombre de femmes d'accéder à des secteurs à prédominance masculine et les encourageraient à le faire.
- Les syndicats doivent accentuer leurs efforts visant à combattre la ségrégation professionnelle en inscrivant de plus en plus souvent ce sujet à l'ordre du jour des négociations collectives, par exemple, lorsque la négociation porte sur le perfectionnement professionnel.

- Puisque des entreprises rendent compte dans le rapport *Accounting for People* du capital humain lorsqu'il constitue un facteur important de leur rendement, elles doivent aussi indiquer les progrès réalisés en matière d'égalité des sexes, reconnaissant ainsi l'importance de bonnes pratiques à cet égard pour fournir un bon rendement.

4. Élaboration de stratégies nationales en vue de mettre l'élimination de la ségrégation au cœur des politiques visant à améliorer la productivité et les compétences

- Le gouvernement doit élaborer la stratégie nationale pour favoriser la prestation de mesures conjointes afin d'éliminer la ségrégation dans les milieux de formation et de travail; cette stratégie serait liée aux stratégies clés en matière d'économie et de compétences, et confiée à une alliance de haut niveau.
- La stratégie doit comporter des stimulants efficaces afin de mettre en place des changements réels, y compris des cibles, ainsi que des méthodes de suivi et de surveillance pour mesurer les progrès réalisés. Elle doit ériger la structure permettant de suivre les recommandations formulées dans le cadre des deux phases de la présente étude, de même qu'assurer des fonds dédiés et le soutien des ressources.
- L'élimination de la ségrégation professionnelle doit faire partie de la politique d'approvisionnement nationale.
- L'initiative Treasury's Women in Enterprise doit s'efforcer d'attirer les femmes dans des secteurs où la pénurie de main-d'œuvre qualifiée se fait sentir. Plus précisément, cette convergence d'efforts doit s'inscrire dans le plan de services des petites entreprises qui détaillera les mesures concrètes devant être prises pour répondre au nouvel objectif de l'organisme Women in Enterprise.
- La stratégie nationale d'aide à l'enfance doit souligner les avantages que représente la présence d'un plus grand nombre d'hommes dans le secteur des services aux enfants.

Mesure de l'évolution du changement

Dans le cadre de la stratégie nationale et du plan d'action du gouvernement, il est important de faire le suivi des progrès visant à maximiser le choix et le potentiel individuels, ainsi qu'à répondre aux besoins des employeurs et aux besoins économiques. Nous suggérons que ces activités de suivi et d'évaluation se focalisent, par sexe, sur les éléments suivants :

- les qualifications, les connaissances et les compétences acquises à l'école – matière théorique et de formation professionnelle, choix d'options, placements sur le marché du travail, titres de compétence obtenus;
- les projets postsecondaires – travail, formation complémentaire ou professionnelle, études postsecondaires, autres projets;
- le choix de l'emploi – à l'entrée sur le marché du travail; au moment de la réintégration du marché du travail;
- le taux de rémunération – à l'entrée sur le marché du travail; après la réintégration du marché du travail.

Exemples de meilleures pratiques

1. Exemples des bonnes pratiques préconisées par les LSC au Royaume-Uni :

- Susciter l'engagement des employeurs et des fournisseurs de formation en cours d'emploi à accorder une entrevue d'emploi aux candidats non traditionnels qui remplissent leurs critères de sélection.
- Mettre sur pied des activités de marketing à l'échelle locale, comme la production de matériel publicitaire et de dramatiques, pour sensibiliser davantage les gens et les inciter à saisir les occasions.

ANNEXE P : EXTRAITS DU RAPPORT *FREE TO CHOOSE: TACKLING GENDER BARRIERS TO BETTER JOBS* (EOC, 2005A)

- Établir une collaboration entre les LSC et les organismes partenaires (par exemple, les SSC) afin d'offrir des activités pratiques, de l'expérience de travail et des « jours d'essai ».
- Assurer des programmes de mentorat et de soutien aux stagiaires non traditionnels.

2. Pour encourager et faciliter la participation de stagiaires non traditionnels, des fournisseurs de formation :

- établissent des horaires de formation plus flexibles pour permettre aux femmes d'assumer leurs responsabilités familiales;
- subventionnent des services de garde, soit directement, soit au moyen d'une allocation, afin d'alléger les frais pour les stagiaires;
- offrent aux stagiaires des modules de perfectionnement personnels pour les aider à acquérir de la confiance et à adopter un comportement assertif;
- désignent un membre du personnel dont le rôle est d'aider les stagiaires non traditionnels à trouver un placement et de leur apporter son appui pendant leur stage;
- encouragent les employeurs à offrir des placements comportant un horaire variable pour permettre aux stagiaires d'assumer leurs responsabilités familiales, comme le fait le Women's Training Network dans le secteur des technologies de l'information et des communications;
- proposent des cours d'initiation en garde d'enfants, réservés aux hommes, et des cours visant à accroître la participation des hommes de race noire et de ceux issus des minorités ethniques;
- utilisent la formation réservée aux femmes afin d'ouvrir des possibilités de formation à des femmes provenant de milieux très divers, comme celles pour qui il est difficile de se mêler aux hommes pour des raisons religieuses.

3. Exemples de bonnes pratiques préconisées par les services professionnels :

- Travailler en groupe avec des enfants de 12 ans afin de se pencher sur les attitudes et l'influence de la collectivité, des amis et des parents, et d'en discuter.
- Organiser des séances en soirée avec des élèves du secondaire 5 (ou de la 11^e et de la 12^e année) et leur famille et encourager les parents à assister aux entrevues pour exprimer leur soutien à des choix non traditionnels.
- Inviter des travailleurs en garderie et d'autres hommes exerçant un métier non traditionnel à participer à des jeux-questionnaires (par exemple, comme le jeu *What's My Line*) dans les écoles.
- Produire du matériel promotionnel (affiches, tapis de souris, dépliants, etc.) pour communiquer le message qu'il faut *oser la différence*.
- Lancer un projet pilote axé sur l'action pour offrir un choix de carrières intéressant, exempt de préjugés sexistes et de stéréotypes.

4. Des employeurs :

- proposent des horaires flexibles pour permettre aux employés d'assumer leurs responsabilités familiales (dans tous les secteurs visés par la présente étude, de petits employeurs et des employeurs importants ont pu satisfaire aux diverses tendances en matière de travail, souvent au profit de leurs clients et de leur entreprise);
- offrent du soutien au chapitre des voyages et de la garde d'enfants;
- établissent un système d'apprentissage par jumelage et de mentorat pour briser l'isolement et accroître la confiance en soi;
- définissent des attentes claires à l'égard leurs employés relativement aux normes de comportement (par exemple, un employeur important du secteur de la construction s'est attaqué à une situation de harcèlement persistant en congédiant le harceleur);
- tissent des liens avec des écoles locales et, dans ce contexte, offrent des placements, des « jours d'essais » destinés uniquement aux femmes ou aux hommes et des journées portes ouvertes.

ANNEXE Q : EXTRAITS DU RAPPORT *ACTION FOR CHANGE: HOW TRAINING PROVIDERS CAN BREAK DOWN GENDER SEGREGATION IN VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING* (EOC, 2005B)

Publié au Royaume-Uni en 2005 par l'Equal Opportunity Commission (EOC), le rapport *Action for Change: How Training Providers can Break Down Gender Segregation in Vocational Education and Training* décrit les objectifs et les phases du projet *Freedom to Choose*. Avec l'appui des Learning Skills Councils (LSC), ce projet visait d'abord à définir les dispositions qui pourraient être prises pour aider à briser les stéréotypes sexuels dans le cadre de l'apprentissage au Royaume-Uni et, ensuite, à cerner les obstacles à un tel changement et aux mesures pour y parvenir. Le rapport documente de bonnes pratiques de changement et donne des renseignements sur ce qui suit :

- Mesures et initiatives que les fournisseurs de formation peuvent prendre pour faire participer les parties intéressées (notamment les recrues non traditionnelles, les écoles, les agences offrant des services d'orientation professionnelle, les employeurs et les entreprises);
- Diverses façons dont la formation peut être structurée de sorte que les stagiaires non traditionnels sont représentés et appuyés de manière adéquate,
- Précisions sur les organismes et les ressources qui sont susceptibles d'aider à éliminer les stéréotypes sexuels dans la prestation de formation.

1. Participation des parties intéressées

a) Que peuvent faire les fournisseurs de formation pour attirer des recrues non traditionnelles?

- Mettre en œuvre des mesures (« cibles ») pour recruter des stagiaires atypiques et faire le suivi des demandes d'emploi selon le sexe. (*voir Pratique 1*)
- Collaborer avec les écoles et les agences d'orientation professionnelle afin d'accroître le nombre de stagiaires dans les secteurs non traditionnels. (*voir Pratiques 1, 2 et 3*)
- Offrir des places de formation à toutes les recrues atypiques qui répondent aux principaux critères de sélection. (*voir Pratique 3*)
- Mesurer les tests d'évaluation selon le sexe pour veiller à ce qu'ils ne deviennent pas un obstacle au recrutement de stagiaires atypiques. (*voir Pratiques 1 et 3*)
- Améliorer l'accès aux renseignements sur les possibilités de formation et les places d'apprentis en travaillant de concert avec les Sector Skills Councils (SSCs) et d'autres parties intéressées clés, comme les Regional Development Agencies. (*voir Pratique 4*)
- Proposer des « cours d'essai » dans le cadre du programme Entry2Employment qui prépare les jeunes d'âge scolaire au marché du travail ou à un programme d'apprentissage. (*voir Pratique 5*)
- Collaborer avec les écoles pour offrir aux jeunes la possibilité de faire l'expérience de divers domaines professionnels, grâce notamment à des jours ou à des semaines d'essai, à des cours d'été ou à des stages. (*voir Pratiques 2, 6, 7 et 9*)
- Inscrire dans le programme d'études des travaux qui remettent en question les stéréotypes professionnels, et ce, avant que les jeunes ne choisissent un programme de formation. (*voir Pratiques 2, 7 et 8*)

ANNEXE Q : EXTRAITS DU RAPPORT *ACTION FOR CHANGE: HOW TRAINING PROVIDERS CAN BREAK DOWN GENDER SEGREGATION IN VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING* (EOC, 2005B)

1. Participation des parties intéressées	
a) Que peuvent faire les fournisseurs de formation pour attirer des recrues non traditionnelles?	
Pratique 1	<ul style="list-style-type: none"> ▸ <i>suivi</i> ▸ <i>établissement de cibles</i> ▸ <i>augmentation soutenue des cibles</i>
Pratique 2	<ul style="list-style-type: none"> ▸ <i>promotion proactive des secteurs non traditionnels</i> ▸ <i>possibilités de jours ou de semaines d'« essai »</i> ▸ <i>cadre de formation informel et agréable</i>
Pratique 3	<ul style="list-style-type: none"> ▸ <i>ciblage de recrues de sexe féminin</i> ▸ <i>places de formation garanties</i> ▸ <i>évaluation pour s'assurer du bon niveau d'entrée</i>
Pratique 4	▸ <i>amélioration des renseignements disponibles pour les recrues non traditionnelles</i>
Pratique 5	▸ <i>offre d'une expérience de travail dans le cadre du programme E2E et promotion dynamique de cette offre</i>
Pratique 6	<ul style="list-style-type: none"> ▸ <i>activités et jours d'« essai »</i> ▸ <i>modèles de rôle de sexe féminin</i>
Pratique 7	<ul style="list-style-type: none"> ▸ <i>jours d'« essai » de concert avec les écoles</i> ▸ <i>allocutions aux groupes de même sexe</i> ▸ <i>stages</i>
Pratique 8	▸ <i>discussion pour mettre en doute les stéréotypes et élargir les horizons</i>
Pratique 9	▸ <i>familiarisation avec le milieu de formation</i>

b) Que peuvent faire les fournisseurs de formation pour convaincre les employeurs de participer?

- Sensibiliser davantage les employeurs aux questions liées à l'égalité des sexes, surtout dans le cadre du recrutement et de la sélection. Les stagiaires atypiques se heurtent souvent à des attitudes discriminatoires qui nuisent aux possibilités de placement. (voir *Pratiques 10 et 11*)
- Encourager les employeurs, surtout ceux du secteur privé, à adopter des politiques d'égalité d'accès à l'emploi et à donner à leurs gestionnaires une formation à cet égard. Ainsi, ils rempliront leurs obligations juridiques et s'assureront des avantages organisationnels qu'apporte une main-d'œuvre diversifiée. (voir *Pratique 11*)
- Attirer l'attention des employeurs sur la diversité comme avantage concurrentiel, en soulignant les avantages que les femmes peuvent apporter à une entreprise. Selon notre étude, 70 % des employeurs étaient d'avis que des candidats atypiques pouvaient apporter des avantages à l'entreprise et 80 % ont déclaré qu'une meilleure représentation des deux sexes élargirait la gamme de compétences et de talents. (voir *Pratique 12*)
- Contester les opinions négatives que des employeurs entretiennent à propos du recrutement d'apprentis atypiques; au besoin, offrir de l'aide en ce qui concerne les ressources si le coût fait obstacle à l'embauche d'apprentis.
- Assurer la liaison avec les employeurs pour les encourager à adopter des pratiques de travail flexibles afin de répondre aux besoins particuliers des stagiaires de sexe féminin. (voir *Pratique 13*)
- Inciter les employeurs à participer à des cours afin de les sensibiliser davantage à la question des stagiaires atypiques et d'accroître l'employabilité des élèves. (voir *Pratique 14*)

1. Participation des parties intéressées	
b) Que peuvent faire les fournisseurs de formation pour convaincre les employeurs de participer?	
Pratique 10	<ul style="list-style-type: none"> ▸ ateliers gratuits pour les employeurs ▸ meilleures pratiques
Pratique 11	▸ ressources et ligne secours à l'intention des employeurs
Pratique 12	▸ transformation de la pénurie de main-d'œuvre en outil de marketing
Pratique 13	▸ négociation d'horaires de travail flexibles avec les employeurs
Pratique 14	<ul style="list-style-type: none"> ▸ financement ▸ participation des employeurs ▸ employabilité accrue des élèves

2. Examen de la structure des programmes de formation

b) Que peuvent faire les fournisseurs de formation pour permettre à des recrues atypiques de suivre une formation?

- Envisager d'offrir des cours de formation dans des métiers non traditionnels à des groupes de même sexe afin d'inciter un plus grand nombre de candidats atypiques à s'engager dans une formation sans craindre d'être dénigrés, ridiculisés ou ostracisés. (voir Pratiques 17, 18 et 20)
- Offrir une formation réservée aux femmes afin de cibler les femmes appartenant à des minorités ethniques qui, pour des raisons religieuses ou culturelles, ne peuvent suivre une formation avec des hommes. (voir Pratique 21)
- Faire connaître les cours au moyen de matériel publicitaire où figurent des femmes et qui leur dit clairement qu'elles sont les bienvenues. Le matériel où ne figure qu'un seul genre ou un seul groupe ethnique peut laisser entendre que le cours ne s'adresse pas à ceux qui ne sont pas représentés ou que ceux-ci ne sont pas les bienvenus.
- Établir des mécanismes de soutien, comme le mentorat, pour éviter que les apprentis ne se sentent isolés et réduire les possibilités que ceux-ci ne terminent pas leur formation. (voir Pratiques 15, 19 et 22)
- Offrir des horaires de cours flexibles qui tiennent compte des arrangements pris par les femmes pour la garde de leurs enfants ou d'autres responsabilités. Souvent, des horaires rigides empêchent les femmes ayant des enfants de suivre une formation. Il faudrait donc faire en sorte de concilier les heures de début et de fin de la formation et les heures de classe des enfants et prévoir des congés pendant les vacances scolaires. (voir Pratique 20)
- Considérer le financement de services de garde, soit en ouvrant une garderie sur place, soit en versant une allocation à un fournisseur de services de garde afin d'alléger les frais pour les stagiaires. (voir Pratique 20)
- Offrir des modules de perfectionnement personnel pour aider les stagiaires atypiques à acquérir de la confiance et à adopter un comportement assertif qui est souvent nécessaire pour réussir dans des secteurs non traditionnels. (voir Pratique 20)
- Fournir une formation axée sur l'acquisition de nouvelles compétences aux personnes qui ne répondent pas aux exigences de base en matière de calcul, de littératie et d'anglais comme langue seconde, afin de créer un environnement d'apprentissage inclusif. (voir Pratique 16)

ANNEXE Q : EXTRAITS DU RAPPORT *ACTION FOR CHANGE: HOW TRAINING PROVIDERS CAN BREAK DOWN GENDER SEGREGATION IN VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING* (EOC, 2005B)

- Désigner des ressources pour aider les stagiaires atypiques à trouver un placement, un obstacle considéré comme très important à la réussite d'une formation non traditionnelle. Il est souvent plus difficile pour les femmes inscrites à une formation non traditionnelle que pour les hommes de trouver un placement, en raison d'attitudes discriminatoires ou stéréotypées.
- Examiner des dispositions supplémentaires qui pourraient permettre à des stagiaires atypiques de mieux affronter la concurrence sur le marché du travail. Ces dispositions devraient englober toutes les facettes du processus lié à une demande d'emploi, y compris rédiger des lettres et un curriculum vitae, remplir les formulaires de demande et s'exercer aux techniques d'entrevue. (voir *Pratiques 18 et 20*)
- Offrir des cours d'introduction réservés aux femmes pour encourager un plus grand nombre de femmes à s'inscrire à une formation. (voir *Pratiques 17, 18 et 20*)
- Employer des femmes comme formateurs et dans des postes liés au développement pour aider et encourager les stagiaires atypiques. Il est important que les stagiaires puissent s'identifier à une personne et n'éprouvent aucune gêne à lui confier leurs préoccupations. (voir *Pratiques 19 et 20*)
- Participer à la mise sur pied d'une formation dans la cadre de projets afin d'augmenter le recrutement, la formation et le soutien des apprentis non traditionnels. (voir *Pratique 22*)

2. Examen de la structure des programmes de formation	
Que peuvent faire les fournisseurs de formation pour permettre à des recrues atypiques de suivre une formation?	
Pratique 15	▸ soutien continu grâce à des mentors
Pratique 16	▸ offre d'une formation axée sur les compétences de base
Pratique 17	▸ cours d'initiation aux soins pour les enfants réservés aux hommes
Pratique 18	▸ cours en construction réservés aux femmes ▸ soutien aux compétences de base et en techniques de recherche d'emploi
Pratique 19	▸ formateurs et mentors de même sexe
Pratique 20	▸ horaires de cours flexibles ▸ perfectionnement personnel ▸ garderies ▸ soutien des entreprises
Pratique 21	▸ satisfaction des besoins des femmes de race noire et des femmes issues des minorités ethniques
Pratique 22	▸ formation fournie dans le cadre de projets ▸ soutien d'un groupe de stagiaires non traditionnels ▸ environnement ▸ flexibilité à l'égard de la formation dans le cadre de projets

3. Organismes et ressources du Royaume-Uni qui peuvent aider les fournisseurs de formation à combattre les stéréotypes sexuels

JIVE – www.jivepartners.org.uk

JIVE (Joint Interventions) Partners, un projet national du Fonds social européen dirigé par le Bradford College, vise à opérer des changements culturels dans les secteurs du génie, de la construction et de la technologie en éliminant les obstacles qui empêchent les femmes d'y poursuivre une carrière. En collaboration avec les LSC, les fournisseurs de formation, les

spécialistes en carrière et les employeurs, JIVE a une gamme de stratégies conçues pour aider les filles à réussir dans des secteurs à prédominance masculine.

U.K. Resource Centre for Women in Science, Engineering and Technology – www.ukrc4setwomen.org

UKRC est un centre d'activité dynamique qui propose des services d'information et des services-conseils accessibles et de haute qualité aux employeurs, aux associations professionnelles, aux Sector Skills Councils (SSC), aux spécialistes en carrière et à d'autres, ainsi qu'une formation complémentaire afin de promouvoir les meilleures pratiques quant au recrutement, au maintien et à la progression des femmes dans le secteur des sciences, du génie et de la technologie, ainsi que de la construction.

Projet Let's Twist – www.letstwist.bradfordcollege.ac.uk

Un projet national dirigé par le Bradford and Ilkley College afin d'encourager et d'aider les femmes et les filles à entreprendre une carrière en génie et en construction.

Projet GERI – www.geriproject.org

Le consortium GERI (Gender Equality and Race Inclusion) a été formé pour aider les LSC, les fournisseurs de formation, les écoles, les spécialistes en carrière et les employeurs à comprendre les stéréotypes sexuels et ethniques.

Women in science, engineering and technology – www.ukrc4setwomen.org

Une campagne gouvernementale qui offre des affiches, des vidéos, des magazines et du matériel didactique.

Women and Manual Trades – www.wamt.org

Cet organisme produit des vidéos et du matériel didactique.

WISE – www.wisecampaign.org.uk

WISE (Women Into Science and Engineering) présente aux filles et aux femmes du Royaume-Uni des choix de carrière en sciences et en génie, au moyen de dépliants, d'affiches, de sites Web, d'une vidéo, de cours pratiques et de présentations. Cette campagne fait appel à la collaboration des enseignants, des conseillers en carrière, des parents, des employeurs, des politiciens et des médias.

Site Web Gender and achievement –

<http://nationalstrategies.standards.dcsf.gov.uk/genderandachievement>

Le site Web du Department for Education and Skills à l'intention des enseignants, des autorités scolaires locales et d'autres personnes qui s'intéressent aux différences entre les sexes et aux réalisations dans ce domaine.

Science Year – www.scienceyear.com

Un projet qui vise à intéresser les jeunes de 10 à 19 ans à un large éventail de sujets et de carrières qui s'articulent autour des sciences et de la technologie.

Recommandations

La phase 2 de l'enquête menée par l'EOC sur la ségrégation professionnelle a établi plusieurs mesures que les fournisseurs de formation peuvent prendre, avec l'appui des LSC, pour combattre les stéréotypes sexuels, notamment :

- élaborer des programmes de formation qui répondent aux besoins particuliers des stagiaires non traditionnels, y compris des horaires flexibles, des cours réservés aux hommes ou aux femmes, ainsi que des mécanismes de soutien et du mentorat;
- améliorer l'accès aux renseignements sur les possibilités de formation en travaillant de concert avec les principales parties intéressées, dont les SSC;
- proposer des cours d'« essai » dans le cadre du programme Entry2Employment;

ANNEXE Q : EXTRAITS DU RAPPORT *ACTION FOR CHANGE: HOW TRAINING PROVIDERS CAN BREAK DOWN GENDER SEGREGATION IN VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING* (EOC, 2005B)

- collaborer avec les écoles pour offrir aux jeunes la possibilité de faire l'expérience de divers domaines professionnels, grâce notamment à des jours d'« essai »;
- élaborer des projets pilotes visant à vérifier les options qui, selon les employeurs, seraient susceptibles de les inciter à embaucher un plus grand nombre d'apprentis et de stagiaires de sexe féminin et de ceux appartenant à des minorités;
- travailler avec les employeurs pour donner une nouvelle image à la formation et aux débouchés, et redéfinir les compétences dans les secteurs à prédominance masculine d'une façon qui trouvera aussi un écho chez les deux sexes;
- sensibiliser davantage les employeurs aux questions liées à l'égalité des sexes et à la diversité comme facteur concurrentiel;
- désigner des ressources pour aider les stagiaires non traditionnels à trouver un placement;
- employer des femmes comme formateurs et dans des postes liés au développement.

Les LSC peuvent utiliser leurs exigences pour promouvoir davantage l'égalité et le soutien qu'ils offrent aux fournisseurs de formation, notamment en :

- recueillant des données annuelles sur les cadres d'apprentissage par secteur, par sexe, par race et par type d'incapacité, ainsi que sur le taux de rémunération des apprentis, et communiquer cette information aux jeunes;
- établissant des objectifs (cibles) nationaux et locaux ou des mesures d'incidence de l'égalité et de la diversité (EDIM) afin de réduire la ségrégation selon le sexe dans l'apprentissage;
- offrant de la formation aux employeurs et aux fournisseurs de formation afin d'améliorer les pratiques en matière de recrutement et de formation, ainsi que la culture du milieu de travail;
- favorisant le succès des initiatives locales (EOC, 2005a);
- contribuant à diffuser à l'échelle nationale les succès obtenus localement (EOC, 2005a).

ANNEXE R : PLAN D'ACTION DE LA WOMEN IN LEADERSHIP FOUNDATION

L'extrait ci-après est tiré du rapport de la Women in Leadership Foundation, intitulé *Women in Construction Trades: A Strategic Plan to Promote Women*.

Recommandations et mesures pour attirer ou recruter des femmes

I. Employeurs et syndicats

Communications externes

1. Donner des présentations dans les écoles sur le travail dans les métiers de la construction.
 - Intégrer dans la présentation générale un message plus énergique qui fait valoir les métiers auprès des filles.
2. Présenter votre entreprise comme étant réceptive aux femmes et en faveur de l'égalité des chances lorsque vous accompagnez des conférenciers dans les écoles, participez à des salons de l'emploi et affichez des offres d'emploi.
 - S'efforcer d'améliorer le rapport femmes-hommes sur le chantier.
 - Insister sur les valeurs liées à l'égalité des chances lorsque vous remplissez le questionnaire relatif à la liste des 100 meilleurs employeurs.
 - Utiliser la liste de contrôle des stratégies du programme Women in Trades and Technology (WITT) pour créer un milieu de travail favorable à tous.
3. Modifier les sites Web de l'entreprise pour y afficher des photos réalistes de femmes qui exercent un métier.
 - Demander aux responsables de l'embauche d'utiliser des photos réalistes de femmes de métier.

Perfectionnement professionnel

4. S'assurer que des possibilités de perfectionnement et des occasions de promotion sont offertes aux femmes.
 - Employer des conseillers en apprentissage ou encourager le recours à de tels conseillers.
 - Établir un contrat d'apprenti signé par l'employeur et l'apprenti.
 - Sensibiliser les femmes de métier aux moyens d'accroître leur visibilité au travail.

Mesures incitatives

5. Briser les stéréotypes en employant un plus grand nombre de femmes sur le chantier.
 - Augmenter idéalement d'au moins 15 % le nombre de travailleuses.
 - Confier davantage de rôles de direction à des femmes.
 - Offrir la formation et le perfectionnement des compétences dès le début d'un contrat de travail.

II. Écoles et établissements d'enseignement

Études primaires et secondaires

6. Faire la promotion des métiers dans les écoles primaires pour sensibiliser les petites filles aux possibilités d'avenir qu'offrent les métiers de la construction.
 - Collaborer avec l'Industry Training Authority (ITA) et le secteur afin de fournir des ressources et des outils pour créer une présentation « boîte à outils » à l'intention des filles qui sont en âge de fréquenter une école primaire.

ANNEXE R : PLAN D'ACTION DE LA WOMEN IN LEADERSHIP FOUNDATION

- Organiser des conférences dans toutes les écoles de la Colombie-Britannique pour faire connaître les métiers spécialisés.
7. Encourager les filles à suivre des cours professionnels au secondaire.
- Mettre sur pied une campagne d'affichage en collaboration avec le British Columbia Institute of Technology (BCIT), l'ITA et les employeurs du secteur pour mettre en valeur les modèles de rôle de sexe féminin dans les métiers de la construction.
 - S'associer à l'ITA à l'occasion des salons de l'emploi et organiser des groupes de discussion sur les métiers de la construction qui ciblent les filles.
8. Employer davantage de femmes pour enseigner les métiers.
- Répartir le nombre limité de postes également entre les hommes et les femmes.
9. Modifier les programmes de métiers de façon à y inclure la visite d'une compagne d'apprentissage.
- Établir des partenariats avec des employeurs et le gouvernement pour organiser la visite de femmes de métier dans les classes. Par exemple, demander aux employeurs de rémunérer leurs employées pour se rendre dans les écoles.
 - Collaborer avec le gouvernement et les employeurs pour mettre sur pied un réseau de conférencières constitué de femmes de métier disposées à se rendre dans les écoles.
 - Travailler de concert avec le gouvernement et les employeurs afin de concevoir une présentation standard pour toutes les conférencières.
10. Faire valoir auprès de tous les conseillers en orientation des écoles secondaires la perspective de femmes travaillant dans les métiers.
- Lancer une campagne de promotion par courriel destinée à tous les conseillers en orientation des écoles secondaires.
 - Envoyer à tous les conseillers en orientation un DVD promotionnel sur les femmes exerçant des métiers.

Collèges et établissements d'enseignement

11. Remédier au manque de renseignements sur les moyens d'obtenir du financement pour une formation.
- Afficher les renseignements relatifs au financement sur le site Web du collège ou de l'établissement d'enseignement.
 - Indiquer d'autres sources de financement.
 - Établir un partenariat avec le programme *Step for Women* de la British Columbia Construction Association (BCCA) et l'organisme Canadian Construction Women afin de créer une trousse indiquant les sources de financement, et afficher ces sources sur tous les sites Web du secteur.
 - Encourager les élèves à faire une demande de financement.
12. S'assurer d'offrir régulièrement aux femmes des programmes de formation professionnelle ou des ateliers (BCIT/ACCESS) sur le travail dans les métiers de la construction. Intégrer dans ces programmes ou ateliers la possibilité d'un « essai » de travail avec des outils et organiser des initiatives qui ciblent expressément les femmes autochtones et les immigrantes.
- Veiller à ce que les programmes de formation professionnelle ne soient pas les premiers à être abolis en cas de diminution du niveau de financement.

- Élaborer une feuille de route précisant où les métiers peuvent mener (utiliser des sites Web de l'industrie, comme celui de la Vancouver Regional Construction Association).
 - S'associer à la Canadian Coalition of Women in Engineering, Science, Trades and Technology.
13. Veiller à ce que la formation de professeurs de métiers soit accessible aux personnes de métier.
- Élargir l'accès aux programmes de formation des professeurs de métiers en établissant des ententes de transfert dans le cas des personnes possédant une qualification professionnelle.

III. Gouvernement/Industry Training Authority (ITA)

14. ITA : Renforcer les programmes promotionnels visant à inciter les filles à suivre des cours professionnels dans les écoles.
- Fournir des fonds pour produire un DVD promotionnel et une campagne d'affichage qui soulignent les succès des femmes exerçant un métier de la construction et qui seront utilisés dans le cadre d'une campagne de marketing plus importante.
 - Accroître la participation des filles dans les programmes ACE-IT.
15. ITA : Affecter des ressources à l'élaboration d'une présentation standard s'articulant autour de femmes qui exercent un métier.
- Établir un partenariat avec le programme *Step for Women* de la BCCA et l'organisme Canadian Construction Women.
16. Gouvernement de la Colombie-Britannique : Financer des mesures incitatives qui aideront les femmes à acquérir de l'expérience et, ainsi, à réussir.
- Augmenter le montant de crédit d'impôt pour tous les apprentis et les employeurs qui embauchent des apprentis.
17. Gouvernements local, fédéral et de la Colombie-Britannique : Créer un plus grand nombre de garderies et y faciliter l'accès.
- Prévoir une aide financière accrue des gouvernements local et provincial pour les options en matière de garde d'enfants et, surtout, assurer le financement des heures d'ouverture des garderies plus tôt le matin.
18. Gouvernements local, fédéral et de la Colombie-Britannique : faciliter l'embauche d'un plus grand nombre de professeurs de métiers de sexe féminin.
- Accroître le financement des programmes de métiers dans les écoles, les collèges et les établissements d'enseignement.

IV. Travail de collaboration : employeurs, écoles/établissements d'enseignement et gouvernement/ITA

Diffusion de renseignements

19. Diffuser davantage de renseignements sur les emplois et le travail dans les métiers de la construction. Fournir des renseignements sur les problèmes auxquels se heurteront les femmes qui exercent un métier de la construction, mais ne pas susciter de l'inquiétude.
- Faire de la publicité sur les métiers auprès des femmes au moyen d'une campagne de marketing mettant en vedette des femmes travaillant dans les métiers.
 - Faire la promotion des occasions dans d'autres métiers moins connus. Promouvoir les occasions d'expérimenter quelque chose de nouveau.

ANNEXE R : PLAN D'ACTION DE LA WOMEN IN LEADERSHIP FOUNDATION

Programmes de mentorat, modèles de rôle féminins et réseaux de femmes

20. Rendre plus accessibles les mentors féminins et les programmes de mentorat.
 - Mettre en évidence plus de modèles de rôle féminins dans le secteur.
 - Favoriser l'établissement de relations de mentorat.
21. Créer et financer des occasions de mentorat à l'intention de femmes travaillant dans la construction.
 - Établir un partenariat avec le programme *Step for Women* de la BCCA et utiliser des programmes de mentorat électroniques pour nouer un contact avec les femmes en Colombie-Britannique.
 - Offrir des primes aux femmes de métier qui jouent un rôle de mentor.
 - Travailler en collaboration avec le groupe de travail sur les compétences de la chambre de commerce locale.
22. Constituer un réseau de femmes de métier et financer les réunions mensuelles de ce réseau.
 - Établir un partenariat avec le programme *Step for Women* de la BCCA et l'organisme Canadian Construction Women, et fournir les ressources.

Financement

23. Trouver des moyens de financer les programmes d'apprentissage des femmes.
 - Diffuser des renseignements sur les modes de financement.
24. Financer une initiative permettant à des femmes de métier d'agir comme modèles de rôle en se rendant dans les écoles par groupe de trois ou quatre. Dans le cadre de ce projet conjoint, préparer une vidéo mettant en vedette des femmes exerçant un métier sur un chantier et la faire circuler dans les écoles secondaires, les collèges et les établissements de formation.
 - S'assurer que les femmes de métier reçoivent une rémunération pour leur temps.
 - Établir un partenariat avec l'organisme Skills B.C.
25. Offrir un plus grand nombre de bourses d'études pour suivre une formation professionnelle.
 - Convaincre le gouvernement provincial de verser un montant égal à celui de la bourse d'études remise par les employeurs.
 - Poursuivre les programmes de bourses d'études, comme les Bourses d'apprentissage pour étudiants du secondaire.

Recommandations et mesures pour maintenir les femmes

I. Employeurs et syndicats

Communications internes

1. Traiter les hommes et les femmes également sur le chantier.
 - Ne pas distinguer les femmes de quelque façon que ce soit.
 - Utiliser la liste de contrôle des stratégies du programme WITT.
2. Reconnaître que la force physique ne constitue pas nécessairement un obstacle et que chacun possède des habiletés et des points forts.
 - Établir un partenariat avec Santé Canada and Work Safe B.C. afin de financer l'entraînement de la force, par exemple par un abonnement au YWCA.

3. Élaborer des politiques claires de lutte contre l'intimidation et y énoncer précisément les conséquences en cas de manquement.
 - Utiliser l'expression « lutte contre l'intimidation » plutôt que « lutte contre le harcèlement ».
 - Veiller à renforcer les initiatives de lutte contre l'intimidation.
4. Apporter une solution à l'absence de reconnaissance individuelle sur les chantiers.
 - Concevoir des programmes de reconnaissance des travailleurs.

Perfectionnement professionnel

5. Créer un environnement propice à la réussite et à l'égalité des chances pour tous les travailleurs.
 - Rémunérer la formation et les heures supplémentaires.
 - Remédier au manque de soutien des employeurs au chapitre de la formation.
 - Former les superviseurs de sorte qu'ils comprennent la valeur de l'égalité.
 - Verser une indemnité de formation.
 - Augmenter la fréquence du suivi et de la rétroaction entre l'employé et l'employeur.
 - Proposer des programmes de perfectionnement professionnel qui permettront aux femmes de se faire une idée de ce qui pourrait les intéresser au-delà de l'outillage : formation, inspection, gestion, etc.
 - Offrir la formation aux travailleurs immigrants dans la langue utilisée sur le chantier.

Stratégies de maintien des femmes

6. Utiliser des stratégies de maintien des femmes.
 - Augmenter le nombre de femmes sur le chantier pour éviter l'isolement et apporter un soutien indirect aux femmes.
 - Utiliser le système de jumelage; et faire en sorte que les femmes côtoient d'autres femmes au travail.
 - Promouvoir des modèles de rôle féminins pour encourager les jeunes travailleuses.
 - Créer un milieu de travail réceptif aux femmes.

Mesures incitatives

7. Proposer d'excellentes options en matière de mesures incitatives.
 - Offrir de meilleures options concernant la garde d'enfants et un horaire de travail flexible.
 - Présenter un ensemble intéressant d'avantages sociaux.
 - Mettre sur pied des programmes incitatifs, comme des journées de la famille qui seraient payées.
 - Assurer la parité salariale, la diversité au travail et un bon environnement de travail.

II. Écoles et établissements d'enseignement

Collèges et établissements de formation

8. Réduire les délais pour accéder aux cours professionnels, surtout après le niveau un de l'apprentissage.
 - Accroître le financement et les ressources alloués aux programmes de métiers.

ANNEXE R : PLAN D'ACTION DE LA WOMEN IN LEADERSHIP FOUNDATION

9. Donner une formation en résolution de conflits et en communication dans le cadre de la formation dans les métiers.

- Accroître le financement et les ressources alloués aux programmes de métiers.

III. Gouvernement/Industry Training Authority (ITA)

10. Gouvernements local, fédéral et de la Colombie-Britannique : offrir de meilleures options concernant la garde d'enfants.

- Les gouvernements local, fédéral et de la Colombie-Britannique doivent soutenir financièrement plus d'options en matière de services de garde en ouvrant un plus grand nombre de garderies et assurer le financement des heures d'ouverture des garderies plus tôt le matin.

11. Financer les mesures incitatives de sorte que les femmes acquièrent une expérience de travail.

- Augmenter le montant de crédit d'impôt pour tous les apprentis et les employeurs qui embauchent des apprentis.

IV. Travail de collaboration : employeurs, écoles/établissements d'enseignement et gouvernement/ITA

Diffusion de renseignements

12. Assurer la liaison avec des réseaux d'autochtones, de femmes, d'immigrants et de jeunes.

- Lancer une campagne d'affichage ainsi qu'un DVD promotionnel sur les femmes exerçant des métiers, et collaborer à faire la promotion des femmes dans les métiers de la construction.

Programmes de mentorat, modèles de rôle féminins et réseaux de femmes

13. Examiner des moyens de changer les attitudes sociales et de combattre les stéréotypes qui existent dans les métiers.

- Viser l'embauche de 15 % plus de femmes dans les métiers de la construction d'ici 2009.

14. Offrir des occasions d'apprentissage continu.

- Établir un partenariat avec les établissements de formation, le secteur privé et les organismes gouvernementaux afin d'offrir des occasions d'apprentissage continu aux femmes travaillant dans les métiers de la construction.

Financement

15. Financer un réseau permanent de femmes de métier, qui amorce la formation et la poursuit jusqu'à un emploi de débutant. Soutenir financièrement un forum annuel pour ce réseau.

- Établir un partenariat avec le programme *Step for Women* de la BCCA et l'organisme Canadian Construction Women et fournir les ressources.

16. Mettre sur pied et financer des programmes de mentorat.

- Établir un partenariat avec le programme *Step for Women* de la BCCA et l'organisme Canadian Construction Women et fournir les ressources.

17. Appuyer et financer les conseillers en apprentissage de sorte qu'ils apportent leur aide aux apprentis et établissent des relations avec les intervenants du secteur.

- Mettre à jour et diffuser le guide de l'apprenti.

ANNEXE S : LETTRES D'INFORMATION UTILISÉES POUR RECRUTER DES PARTICIPANTS

Lettre d'information envoyée aux employeurs du secteur



Bonjour,

Le Conseil sectoriel de la construction mène une étude intitulée État de la situation des femmes dans la construction au Canada. Cette recherche vise notamment à cerner les changements qui seraient susceptibles d'accroître la présence des femmes dans les métiers de la construction et les professions liées à la gestion de la construction. On prévoit qu'en augmentant le taux de participation des femmes, le secteur de la construction sera en mesure de remplacer la main-d'œuvre qualifiée qui prendra sa retraite au cours des dix prochaines années. L'Éducation Policy Institute (EPI Canada) a été mandaté par le Conseil sectoriel de la construction pour réaliser des entrevues avec des sources clés du secteur afin d'obtenir les renseignements suivants :

- 1) Les pratiques efficaces qui ont été adoptées par les employeurs afin d'augmenter le taux de participation des femmes dans les métiers de la construction et les professions liées à la gestion de la construction.
- 2) Les défis auxquels font face les employeurs pour apporter des changements visant à augmenter le taux de participation des femmes dans les métiers de la construction et les professions liées à la gestion de la construction.
- 3) Les changements possibles qui seraient susceptibles d'être apportés pour accroître le taux de participation des femmes dans les métiers de la construction et les professions liées à la gestion de la construction.
- 4) La nécessité pour les employeurs du secteur de la construction d'apporter leur appui à de tels changements.

EPI Canada effectue des entrevues téléphoniques individuelles avec des employeurs et d'autres intervenants du secteur de la construction. Il est très important pour le succès de cette étude de comprendre le cheminement des employeurs du secteur et vos commentaires seraient précieux. Nous vous invitons à participer à une entrevue téléphonique d'une durée de 30 à 45 minutes que nous pourrions fixer dès que possible. Les questions figurent à la fin de la présente lettre. Veuillez nous envoyer un courriel indiquant la date et l'heure où vous seriez disponible.

Les femmes dans la construction : questions à l'intention des sources clés du secteur

Les questions ci-après ont été élaborées pour recueillir des renseignements sur les changements qui seraient susceptibles d'accroître la présence des femmes dans les métiers de la construction et les professions liées à la gestion de la construction.

1. Combien de personnes environ votre entreprise a-t-elle employées au cours des 12 derniers mois? _____ Combien exerçaient i) les métiers de la construction _____ et ii) les professions liées à la gestion de la construction? _____
2. Quel pourcentage environ de vos employés ayant exercé un métier spécialisé dans votre entreprise au cours des 12 derniers mois étaient des femmes? _____ Et dans les professions liées à la gestion de la construction? _____

ANNEXE S : LETTRES D'INFORMATION UTILISÉES POUR RECRUTER DES PARTICIPANTS

3. Avez-vous constaté un changement en ce qui concerne le pourcentage de femmes que votre entreprise emploie dans les métiers de la construction ou dans les professions liées à la gestion de la construction?
4. Votre entreprise a-t-elle adopté des pratiques relatives au recrutement, à l'embauche, au milieu de travail ou au maintien afin d'augmenter la participation des femmes dans les métiers de la construction ou les professions liées à la gestion de la construction? Si oui, quels étaient ces changements? Ont-ils produit des résultats positifs et pourquoi?
5. À votre avis, que doivent faire les employeurs pour recruter, embaucher et maintenir des femmes dans les métiers de la construction et les professions liées à la gestion des travaux?
6. Selon vous, quelles sont les principales raisons pour lesquelles la proportion de femmes n'augmente pas de façon plus significative dans les métiers de la construction ou les professions liées à la gestion de la construction?
7. Que doivent faire les femmes pour réussir dans les métiers de la construction ou les professions liées à la gestion de la construction?
8. Êtes-vous au courant des pratiques relatives au recrutement, à l'embauche, au milieu de travail ou au maintien ayant été adoptées par d'autres employeurs – ou d'autres organismes – pour augmenter la participation des femmes dans les métiers de la construction ou les professions liées à la gestion de la construction? Si oui, quels étaient ces changements? Ont-ils produit des résultats positifs et pourquoi?
9. Quelles formes pourrait prendre l'aide dont le secteur a besoin pour apporter les changements susceptibles d'augmenter la participation des femmes dans les métiers de la construction et les professions liées à la gestion de la construction?
10. Pouvez-vous indiquer les noms d'employeurs, d'entrepreneurs ou de représentants syndicaux du secteur de la construction qui seraient intéressés à participer à cette étude?

Lettre d'information envoyée aux associations industrielles et aux syndicats



Bonjour,

Le Conseil sectoriel de la construction mène une étude intitulée État de la situation des femmes dans la construction au Canada. Cette recherche vise notamment à cerner les changements qui seraient susceptibles d'accroître la présence des femmes dans les métiers de la construction et les professions liées à la gestion de la construction. On prévoit qu'en augmentant le taux de participation des femmes, le secteur de la construction sera en mesure de remplacer la main-d'œuvre qualifiée qui prendra sa retraite au cours des dix prochaines années. L'Education Policy Institute (EPI Canada) a été mandaté par le Conseil sectoriel de la construction pour réaliser des entrevues avec des sources clés du secteur afin d'obtenir les renseignements suivants :

- 1) Les pratiques efficaces qui ont été adoptées par les employeurs et d'autres organismes du secteur afin d'augmenter le taux de participation des femmes dans les métiers de la construction et les professions liées à la gestion de la construction.
- 2) Les défis auxquels font face les employeurs et d'autres organismes pour apporter des changements visant à augmenter le taux de participation des femmes dans les métiers de la construction et les professions liées à la gestion de la construction.
- 3) Les changements possibles qui seraient susceptibles d'être apportés pour accroître le taux de participation des femmes dans les métiers de la construction et les professions liées à la gestion de la construction.
- 4) La nécessité pour le secteur de la construction d'apporter son appui à de tels changements.

EPI Canada effectue des entrevues téléphoniques individuelles avec des employeurs et d'autres intervenants du secteur de la construction. Il est très important pour le succès de cette étude de comprendre le cheminement des employeurs et des intervenants œuvrant dans les principaux organismes du pays, et vos commentaires seraient précieux. Nous vous invitons à participer à une entrevue téléphonique d'une durée de 30 à 45 minutes que nous pourrions fixer dès que possible. Les questions figurent à la fin de la présente lettre. Votre participation est entièrement volontaire et vos commentaires demeureront confidentiels. Votre nom et celui de votre organisme ne figureront aucunement dans nos rapports finaux. Veuillez nous envoyer un courriel indiquant la date et l'heure où vous seriez disponible pour participer à une entrevue.

Les femmes dans la construction : questions à l'intention des sources clés du secteur

Les questions ci-après ont été élaborées pour recueillir des renseignements sur les changements qui seraient susceptibles d'accroître la présence des femmes dans les métiers de la construction et les professions liées à la gestion de la construction.

1. Au cours des 12 derniers mois, combien de membres environ votre organisme a-t-il représentés?
2. Au cours des 12 derniers mois, quel pourcentage environ de vos membres étaient des femmes?

ANNEXE S : LETTRES D'INFORMATION UTILISÉES POUR RECRUTER DES PARTICIPANTS

3. Avez-vous constaté un changement en ce qui concerne le pourcentage de femmes qui sont membres de votre organisme?
4. Votre organisme a-t-il adopté des pratiques relatives au recrutement ou au maintien afin d'augmenter la participation des femmes dans les métiers de la construction ou les professions liées à la gestion de la construction? Si oui, quels étaient ces changements? Ont-ils produit des résultats positifs et pourquoi?
5. À votre avis, que doivent faire les employeurs pour recruter et maintenir des femmes dans les métiers de la construction et les professions liées à la gestion de la construction?
6. Selon vous, quelles sont les principales raisons pour lesquelles la proportion de femmes n'augmente pas de façon plus significative dans les métiers de la construction ou les professions liées à la gestion de la construction?
7. Que doivent faire les femmes pour réussir dans les métiers de la construction ou les professions liées à la gestion de la construction?
8. Êtes-vous au courant des pratiques relatives au recrutement, à l'embauche, au milieu de travail ou au maintien ayant été adoptées par d'autres organismes pour augmenter la participation des femmes dans les métiers de la construction ou les professions liées à la gestion de la construction? Si oui, quels étaient ces changements? Ont-ils produit des résultats positifs et pourquoi?
9. Quelles formes pourrait prendre l'aide ou le soutien dont le secteur a besoin pour apporter les changements qui permettraient d'augmenter le pourcentage de femmes dans les métiers de la construction et les professions liées à la gestion de la construction?
10. Pouvez-vous indiquer les noms de propriétaires d'entreprises, d'entrepreneurs ou de représentants syndicaux du secteur de la construction qui seraient intéressés à participer à cette étude?

Lettre d'information envoyée aux participants aux groupes de discussion



Bonjour,

Le Conseil sectoriel de la construction mène une étude intitulée État de la situation des femmes dans la construction au Canada. Cette recherche vise notamment à cerner les changements relatifs aux pratiques en matière de recrutement, d'embauche et de maintien, qui seraient susceptibles d'accroître comme jamais auparavant la participation des femmes dans les métiers de la construction et les professions liées à la gestion de la construction.

EPI Canada organise deux groupes de discussion composés de femmes qui exercent des métiers de la construction ou des professions liées à la gestion de la construction. Ces séances dureront deux heures. Vous trouverez ci-joint un brouillon des questions qui y seront posées. Votre participation est entièrement volontaire et vos commentaires demeureront confidentiels. Votre nom ne figurera aucunement dans nos rapports finaux. Nous rembourserons les frais de transport des participants.

Questions à l'intention des groupes de discussion

1. En quelques mots, qu'est-ce qui vous vient à l'esprit quand vous pensez aux femmes qui travaillent dans les métiers de la construction?
2. Dans votre milieu de travail, combien de personnes de métier et de directeurs ou de surveillants de chantier sont des femmes?
3. Depuis vos débuts dans la construction, avez-vous observé une augmentation du nombre de femmes de métier, de compagnes d'apprentissage ou de directrices de chantier?
4. Quelles sont les expériences des femmes relativement au recrutement ou à l'embauche pour les métiers ou la direction de chantier? Quels sont les défis? Qu'est-ce qui fonctionne bien?
5. Quelles sont les expériences des femmes sur les chantiers de construction en tant que femme de métier, directrice ou surveillante de chantier? Quels sont les défis? Qu'est-ce qui fonctionne bien?
6. Quels sont les défis qui se présentent sur les chantiers aux femmes qui sont apprenties inscrites?
7. Selon vous, quelles sont les possibilités de promotion pour les femmes qui exercent des métiers de la construction ou des professions liées à la gestion de la construction?
8. À votre avis, pourquoi la participation des femmes dans les métiers de la construction ou les professions liées à la gestion de la construction n'augmente-t-elle pas davantage (selon les statistiques)?
9. Quels changements doivent être apportés pour améliorer l'expérience des femmes de métier et des directrices de chantier? Quel rôle les employeurs pourraient-ils jouer? Quel rôle les syndicats pourraient-ils jouer?

ANNEXE T : TAUX DE PARTICIPATION ESTIMÉ DES FEMMES DANS LES MÉTIERS DE LA CONSTRUCTION ET EN GESTION DE CHANTIER : EMPLOYEURS DU SECTEUR DE LA CONSTRUCTION

Catégories d'entreprise	Nombre d'employés	Nombre de travailleurs de métier employés	Travailleuses employées		Nombre d'employés en gestion de chantier* Nombre	Nombre de femmes en gestion de chantier	
			(Nombre)	(%)		(Nombre)	(%)
Très petites entreprises (0-9 employés)	6	4	0	0	2	0	0
	8	5	0	0	2	0	0
	5*	5	5	100**	1	1	100
	60	s.o.***	s.o.	0	s.o.	0	0
	60	10	0	0	12	0	0
Petites entreprises (10-99 employés)	65	s.o.	s.o.	0	15	0	0
	26	8	0	0	4	0	0
	23	7	0	0	1	0	0
	15	4	0	0	1	1	100
	50	46	0	0	2	0	0
	20	2	0	0	2	2	100
	15	9	2	22	4	1	25
	175	140	s.o.	2	21 contremaîtres / superviseurs 14 maîtres d'œuvre	0	0
	230	200	16	8	10	6	40
	300	60	s.o.	5	30	0	0
Grandes entreprises (500+ employés)	250	200	1	<1	20	s.o.	2
	100	30	3	10	3	0	0
	1 000	308	3	1	s.o.	s.o.	30
	1 285	1 000	14	1	65	s.o.	1
	9 700	3 800	s.o.	3	61	s.o.	13
	600	350	8	2	100 chefs de chantier 80 chefs des opérations	4	4
	> 500	388	s.o.	2	40	s.o.	12
	7 500	5 500	s.o.	<3	375	s.o.	2
	11 000	s.o.	s.o.	<2	200	s.o.	<3
	15 000	s.o.	s.o.	<3	contremaîtres ingénieurs, cotls, services	30	15

* Les chefs de chantier incluent les contremaîtres, les superviseurs de chantier, les surintendants, les directeurs de projet, les évaluateurs, les directeurs de la sécurité et de la qualité, etc.

** Entreprise exploitée par deux femmes qui veulent encourager la présence des femmes dans la construction.

*** s.o. : données non disponibles.

ANNEXE U : TAUX DE PARTICIPATION ESTIMÉ DES FEMMES DANS LES MÉTIERS DE LA CONSTRUCTION ET DANS EN GESTION DE CHANTIER : ASSOCIATIONS SECTORIELLES ET SYNDICALES

Associations sectorielles	Nombre d'entreprises représentées	Nombre de membres	% femmes
	485	4 000	0,15
	360	s.o.*	10
	6 060	s.o.	s.o.
	170	4 000	s.o.
	1 000	s.o.	s.o.
	175	3 500	s.o.
	900	s.o.	s.o.
	700	s.o.	s.o.
	600	s.o.	s.o.

Associations syndicales	Nombre de membres (travailleurs)	% femmes
	60 000	s.o.
	1 900 (dans la construction)	1
	20 000	3-5**
	35 000	2
	25 000	1
	6 000	<2
	100 000	<2

* s.o. : données non disponibles.

** Le pourcentage de femmes varie énormément selon les métiers.

REMERCIEMENTS

Des remerciements tout particuliers à nos collaborateurs des deux programmes suivants qui ont aidé à l'organisation de groupes de discussion aux fins de la présente recherche :

- le programme *Trades Discovery for Women* du British Columbia Institute of Technology (BCIT) et la coordonnatrice Tamara Pongracz, pour avoir aidé à organiser des groupes de discussion au BCIT, en mars 2009, avec des femmes travaillant dans les métiers ou dans des emplois en gestion de la construction;
- le programme *Partenaires pour bâtir l'avenir*, notamment Doug Homer et Donna Bennett qui ont consacré temps et efforts pour organiser un groupe de discussion au Collège communautaire du Nouveau-Brunswick, en avril 2009, avec des femmes ayant pris part au programme.

Le Conseil sectoriel de la construction n'assume aucune responsabilité à l'égard de l'utilisation de l'information que comprend le présent rapport. Il est livré « tel que » à des fins d'information seulement, sans garantie expresse ou implicite.

Ce projet est financé par le Gouvernement du Canada par l'entremise du Programme des conseils sectoriels. Les opinions et les interprétations figurant dans la présente publication sont celles de l'auteur et ne représentent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.



CONSEIL SECTORIEL
DE LA CONSTRUCTION

CONSTRUCTION
SECTOR COUNCIL