

Conseil du statut de la

*femme*

# UNE MIXITÉ EN CHANTIER - LES FEMMES DANS LES MÉTIERS DE LA CONSTRUCTION

Femmes et organisations. Constats, enjeux et stratégies. Université féministe d'été,  
Université Laval, Québec, 18 mai 2015

Geneviève Dumont

Conseil du statut  
de la femme

Québec



# DES AVANCÉES CERTAINES, MAIS DES INÉGALITÉS PERSISTANTES

- Augmentation de la scolarité et de l'emploi pour les femmes et par conséquent progression des femmes dans les professions et les emplois de cadres et de cols blancs.
- Les femmes peu scolarisées restent dans l'ombre

## SALAIRES DANS LES 10 PRINCIPALES PROFESSIONS FÉMININES SELON LE SEXE, 2005

Principales professions féminines		Présence de femmes %	Salaires annuels moyens		
			Femmes (\$)	Hommes [1] (\$)	Ratio \$ F/H
1	Personnel en secrétariat	98,3	31 288	47 992	65,2
2	Vendeurs-vendeuses et commis-vendeurs-vendeuses	48,2	23 733	36 865	64,4
2	Personnel de soutien familial et de garderie	83,7	22 310	32 318	69,0
4	Commis de travail général de bureau	86,6	33 290	39 443	84,4
5	Commis des finances et de l'assurance	84,0	33 929	44 672	76,0
6	Enseignants-enseignantes, conseillers-conseillères pédagogiques, niveaux secondaire et primaire	72,2	47 207	52 639	89,7
7	Caissiers-caissières	87,0	18 428	22 093	83,4
8	Professionnels en sciences infirmières	88,6	51 535	54 199	95,1
9	Personnel des services des aliments et boissons	72,4	18 828	24 927	75,5
10	Personnel administratif et de réglementation	66,6	43 715	57 560	75,9

## SALAIRES DANS LES 10 PRINCIPALES PROFESSIONS MASCULINES SELON LE SEXE, 2005

Principales professions masculines	Présence des femmes %	Salaires annuels moyens		
		Femmes (\$)	Hommes (\$)	Ratio \$ F/H
1 Conducteurs-conductrices d'automobiles, opérateurs-opératrices transport en commun	5,9	32 361	37 769	85,7
2 Professions en informatique	22,9	56 668	61 342	92,4
3 Vendeurs-vendeuses et commis-vendeurs-vendeuses	48,2	23 733	36 865	64,4
4 Nettoyeurs-nettoyeuses	31,5	21 872	31 043	70,5
5 Membres des corps législatifs et cadres supérieurs	21,4	79 913	112 904	70,8
6 Commis à l'expédition et à la distribution	28,2	32 832	37 275	88,1
7 Manœuvres, transformation, fabrication, services d'utilité publique	30,8	23 949	36 676	65,3
8 Mécaniciens-mécaniciennes de véhicules automobiles	1,3	31 589	36 322	87,0
9 Directeurs-directrices de la vente au détail	41,2	31 469	47 841	65,8
10 Charpentiers-charpentières et ébénistes	3,4	24 094	36 578	65,9

# PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ (PAE)

- ❑ Programme d'accès à l'égalité au Québec : impacts réels sur les inégalités que vivent les femmes sur le marché du travail?
- ❑ Le PAE dans l'industrie de la construction, d'hier à aujourd'hui
- ❑ Objectif visé en 1997: 2 % de femmes  
« 2 000 femmes pour les années 2 000 ! »

Pourcentage des femmes dans les métiers de la construction au Québec

- 1997: 0,29 %
- 2013: 1,3 %

# L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION: UN MILIEU SINGULIER

- Une loi sur mesure (R-20)
- Qualification de la main-d'œuvre obligatoire (certificat de compétence )
- 25 métiers et une centaine d'occupations
- L'accréditation syndicale par entreprise est interdite (5 syndicats et adhésion obligatoire)
- Grande mobilité de la main-d'œuvre (en moyenne 2 à 3 employeurs par année)
- Environ 25 000 employeurs disséminés dans l'ensemble des chantiers du Québec (adhésion obligatoire à l'AECQ)
- 83 % des entreprises comptent moins de 5 salariés
- Exclue des règles de l'obligation contractuelle (a son propre PAE)

# LES CHANTIERS: LA « DERNIÈRE TAVERNE »

- Un milieu homogène:
  - Homme (98,7%)
  - Blanc (6,3 % immigrants)
  - Francophone (87%)
  - 1,3 % de femmes (2013)
- L'un des derniers bastions masculins (le plus « non trad » des milieux « non trad »)
- L'ultime refuge de la culture masculine
- La venue des femmes y est perçue comme menaçante (violence, harcèlement + discrimination)

# LES FEMMES SUR LES CHANTIERS

- ❑ Augmentation de la proportion de femmes depuis 1997, mais freiné par le taux d'abandon qui est presque 2 fois plus élevé que celui des hommes (CCQ, 2014):

Taux d'abandon après 5 ans sur les chantiers

- Femmes: 60 %
- Hommes: 35 %

- ❑ Premier facteur de la désertion des femmes: la discrimination



# PROPORTION DE FEMMES DANS LES MÉTIERS DE LA CONSTRUCTION PAR PROVINCE (2011) (CCQ, 2014)

Rang	Province	Part des femmes dans les métiers et occupations de la construction
1	Alberta	4,7 %
2	Saskatchewan	4,1 %
3	Colombie-Britannique	3,7 %
4	Manitoba	2,6 %
5	Ontario	2,5 %
6	Nouvelle Écosse	2,2 %
7	Nouveau Brunswick	1,5 %
8	Terre-Neuve et Labrador	1,2 %
9	<b>Québec</b>	<b>1,0 %</b>
10	Île-du-Prince-Édouard	0,9 %
	Moyenne canadienne (2011)	<b>3,1 %</b>

# SECTEURS DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

1. Secteur institutionnel/commercial

2. Secteur résidentiel

- 89 % du temps travaillé par les femmes (hommes 76 %)

- Salaire horaire: entre 30 \$ et 35 \$

3. Secteur industriel

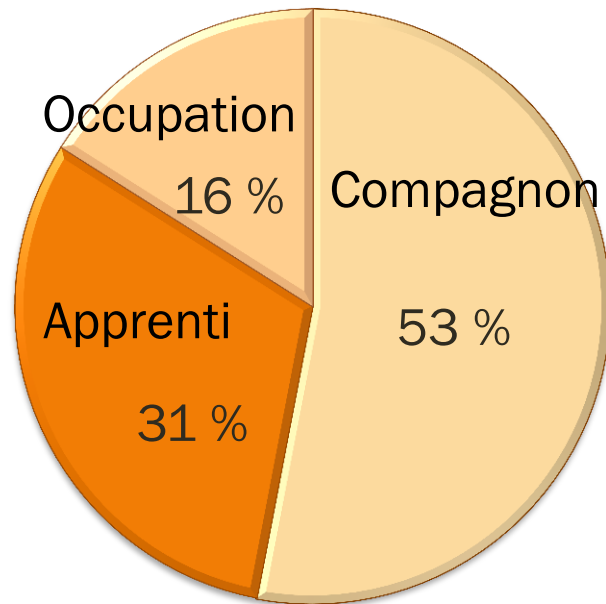
- 11 % des heures travaillées par les femmes (hommes 24 %)

- Salaire horaire: entre 40 \$ et 43 \$

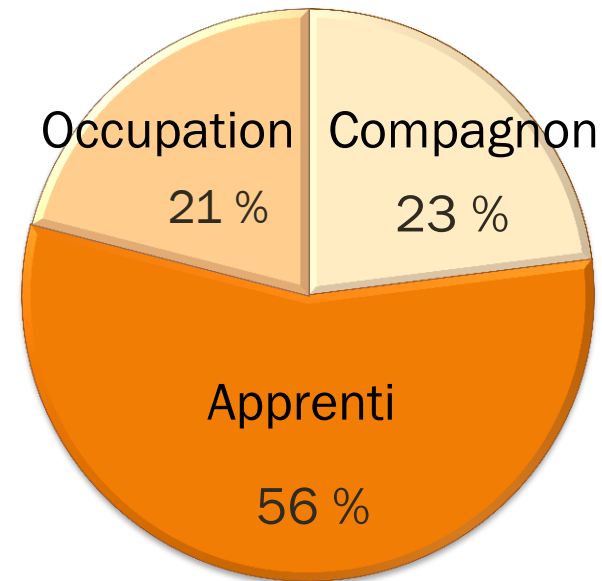
4. Secteur du génie civil et voirie

# LES FEMMES SUR LES CHANTIERS (SUITE)

RÉPARTITION DES HOMMES SELON LEUR STATUT



RÉPARTITION DES FEMMES SELON LEUR STATUT



# UNE DIVISION SEXUELLE DU TRAVAIL SUR LES CHANTIERS

- ❑ La majorité des femmes sont cantonnées dans les secteurs de l'industrie et dans les métiers où les salaires sont les plus bas et où les moyennes d'heures sont les plus faibles.
- ❑ Les femmes se concentrent dans 4 des 26 métiers de la construction: Peintre (16 %), plâtrière (6 %), calorifugeuse (6 %), carreleuse (4,0 %)
  - tâches de finition ou de décoration,
  - minutie et de la précision (qualités que l'on attribue plus trad. aux femmes.)
- ❑ Dans tous les métiers, elles se voient confier les tâches les moins attrayantes, les moins formatrices et les plus trad. féminines
- ❑ Plus de la moitié des travailleuses sont apprenties (27,98 \$ /h en 2011) donc moins bien rémunérées que les hommes qui sont le plus souvent compagnons (39,98 \$ en 2011).
- ❑ En général, les femmes font moins d'heures que les hommes.

Métiers	Nombre total de salariés	Présence des femmes %	Femmes apprenties %	Femmes compagnons %	Moyenne d'heures travaillées H + F	Salaire annuel moyen H + F
Peintre	5 650	<b>9,6 %</b>	81 %	19 %	<b>805</b>	<b>25 543 \$</b>
Électricien-Électricienne	16 498	<b>1,0 %</b>	68 %	32 %	<b>1 152</b>	<b>40 947 \$</b>

# LE PARCOURS DE LA COMBATTANTE

- **En amont:**
  - la socialisation des filles et des garçons
- **Formation, embauche, maintien en emploi (continuum)**
  - Discrimination et harcèlement
  - Santé et sécurité
  - Articulation famille/travail
- **Force physique: un préjugé tenace**
- **Le lourd fardeau de l'intégration**

# RECOMMANDATIONS DU CSF (AVIS 2013)

- Cible de 3 % (moyenne canadienne) de femmes dans un délai de 3 ans
- Urgence d'agir: harcèlement et discrimination
- Un modèle d'intervention global, intégré et cohérent
- Une responsabilité d'agir partagée par tous les acteurs concernés :
  - CCQ (Commission de la construction du Québec)
  - Régie du bâtiment
  - Associations syndicales
  - Associations patronales
  - CSST
  - MELS
  - Centres de formation professionnelle
  - Secrétariat du Conseil du trésor (POC)
  - Emploi -Québec

# LE PAE 2015-2024

❑ PAE en 3 phases échelonnées sur 9 ans:

2015-2018 : cible globale : atteindre au moins une proportion de 3 % de femmes

2019-2021: à réévaluer

2022-2024: à réévaluer

❑ Des cibles particulières pour chaque métier et occupation spécialisée:

**Catégorie verte :** cibles de 10 % à 15 % (masse critique). 3 % de femmes y exercent (ex. Peintre, carreleuse).

**Catégorie jaune:** cible de 3 %. De 1 % à 3 % des femmes y exercent (ex. Électricienne, boutefeu-foreuse).

**Catégorie rouge:** cibles 1 %, 2 % et 3 %. Moins de 1 % de femmes y exercent (ex. Charpentière-menuisière, grutière).



# LE PAE 2015-2024 (SUITE)

- ❑ 40 mesures à la fois, dont 22 mesures sous la gouverne de la CCQ
- ❑ 3 orientations principales soutenues par les acteurs clés de l'industrie:
  - Soutenir le parcours des femmes (recrutement, formation, accès et maintien en emploi + indicateurs : nombre de diplômées, d'entrées, de rétention, avec statut compagnon)
  - Créer un milieu favorable (respect des droits fondamentaux)
  - Assurer une responsabilité partagée (gouvernance du PAE, stratégie de communication et soutien financier)
- ❑ Engagements des associations patronales et syndicales
  - Plans d'action distincts

# CONCLUSION

- L'impact des recommandations d'une recherche du CSF
- L'importance d'établir des partenariats
- Une vision ambitieuse qui doit s'ancrer sur le terrain

Merci de votre attention!

[www.csf.gouv.qc.ca](http://www.csf.gouv.qc.ca)



Conseil du statut  
de la femme

Québec 