



LES FEMMES DANS LA CONSTRUCTION

En 1993, lors du Sommet sur l'industrie de la construction, une résolution unanime des parties patronales et syndicales est adoptée pour favoriser l'intégration des femmes dans la construction. En 1995, le projet de loi 46 crée d'ailleurs l'obligation pour la CCQ d'élaborer des règles particulières qui favoriseront l'accès des femmes, leur maintien et l'augmentation de leur nombre dans l'industrie de la construction. C'est ainsi qu'un comité de travail sur l'accès des femmes dans l'industrie est mis en place en septembre 1995 par le conseil d'administration de la CCQ. Son mandat est d'établir un diagnostic de la situation et de proposer un plan d'action. Le comité remet son rapport en mai 1996. Le rapport propose un programme d'accès dont l'objectif global, « 2 000 femmes pour les années 2000 », porterait à 2 % la proportion de femmes chez les salariés de l'industrie et ce, sur un échéancier de 10 ans. La mise en œuvre du plan de redressement s'est amorcée en 1997.

Pour évaluer le chemin parcouru, le présent document fournit des données statistiques touchant différents aspects de la situation des femmes dans la construction à partir de 1997. Également, le comportement des femmes est analysé en ce qui a trait à leur persévérance dans l'industrie de la construction. Pour compléter ce portrait, une comparaison est effectuée avec la construction non couverte par la Loi R-20 ainsi qu'avec les autres provinces du Canada.

Comme nous le verrons, les efforts consentis pour attirer les femmes portent fruits mais, il reste du travail à faire pour qu'elles poursuivent leur carrière dans l'industrie. Il y a beaucoup de femmes qui occupent un emploi connexe aux chantiers de construction, mais peu de femmes sur les chantiers à proprement dit.

Quelques chiffres

Trois fois plus de femmes intègrent l'industrie

Au moment de la mise en œuvre du plan de redressement en 1997, le nombre de femmes était somme toute minime dans l'industrie de la construction : on en comptait 243, ce qui représentait seulement 0,3 % de l'ensemble de la main-d'œuvre.

Au cours des années suivantes, les femmes ont progressé à un rythme remarquable en ce qui a trait aux entrées de main-d'œuvre¹. Alors qu'elles représentaient seulement 1 % des entrées en 1997, cette part a triplé pour atteindre 3 % en 2006. Après deux années de reculs, la part des femmes remonte en 2009, elle se situe à 2,6 %. Néanmoins, le nombre d'entrées de femmes est en baisse, 295 femmes sont entrées dans la construction en 2009, soit 23 % de moins que l'année précédente. Pendant ce temps, les entrées de l'ensemble de la main-d'œuvre étaient en baisse de 27 %.

Au cours de la période 1997-2009, un nombre substantiel de 3 656 femmes ont tout de même débuté une carrière dans l'industrie de la construction.

Entrées de main-d'œuvre, 1997-2009

Année	Femmes	Total	Part des femmes
1997	46	4 217	1,1 %
1998	102	5 895	1,7 %
1999	161	8 355	1,9 %
2000	180	8 972	2,0 %
2001	193	8 595	2,2 %
2002	287	12 064	2,4 %
2003	402	14 446	2,8 %
2004	434	15 731	2,8 %
2005	413	14 081	2,9 %
2006	382	12 172	3,1 %
2007	377	13 914	2,7 %
2008	384	15 805	2,4 %
2009	295	11 487	2,6 %
Total	3 656	145 734	2,5 %

Source : CCQ.

Les femmes intègrent l'industrie le plus souvent à titre d'apprenti (73 % des entrées). Peu entrent à titre de compagnon : seulement 3 % des femmes entrent par cette voie alors que la proportion est de 10 % pour l'ensemble de la main-d'œuvre. La proportion d'entrées à titre d'occupation est équivalente, soit 24 % pour les femmes comparativement à 23 % pour l'ensemble de la main-d'œuvre.

Les nouvelles apprenties de cette période sont diplômées dans une proportion de 40 %, ce qui est équivalent à l'ensemble de la main-d'œuvre, qui est diplômée à 39 %.

¹ Personne ayant travaillé au moins une heure dans l'année et qui ne l'avait jamais fait auparavant, ce qui exclut les retours.

**Entrées de main-d'œuvre selon le statut professionnel et la diplôation,
Cumulatif 1997-2009**

	Femmes		Total		Part des femmes
	Nombre	Répartition	Nombre	Répartition	
Statut professionnel					
Compagnon	116	3 %	14 586	10 %	0,8 %
Apprenti	2 648	73 %	98 076	67 %	2,7 %
Occupation	892	24 %	33 072	23 %	2,7 %
Total	3 656	100 %	145 734	100 %	2,5 %
Diplôation pour les apprentis					
Avec diplôme	1 070	40 %	37 870	39 %	2,8 %
Sans diplôme	1 578	60 %	60 206	61 %	2,6 %
Total	2 648	100 %	98 076	100 %	2,7 %

Source : CCQ.

Une proportion encore marginale de la main-d'œuvre

La composition de la main-d'œuvre ne pouvant être modifiée radicalement sur une courte période de temps, il reste que la proportion de femmes par rapport à la main-d'œuvre totale demeure encore faible en 2009, soit 1,2 %. Après une première baisse l'année dernière depuis la mise en œuvre du programme d'accès, la part des femmes demeure stable cette année.

Malgré les nombreuses entrées de femmes, seulement 1 731 femmes sont actives dans la construction en 2009, sur une population totale de 145 206. Ainsi, bien que la part des femmes ait quadruplé au cours des douze dernières années, leur nombre n'a pas encore atteint une masse significative. Comme nous le verrons en deuxième partie, cette situation est essentiellement due à leur taux de départ de l'industrie passablement plus élevé que celui des hommes.

Main-d'œuvre active dans la construction selon le sexe, 1997-2009

Année	Femmes	Total	Part des femmes
1997	243	85 189	0,29 %
1998	302	87 999	0,34 %
1999	412	94 113	0,44 %
2000	515	98 109	0,52 %
2001	627	99 981	0,63 %
2002	770	108 324	0,71 %
2003	1 031	118 727	0,87 %
2004	1 303	128 411	1,01 %
2005	1 481	133 395	1,11 %
2006	1 566	134 080	1,17 %
2007	1 664	138 132	1,20 %
2008	1 730	144 428	1,19 %
2009	1 731	145 206	1,19 %

Source : CCQ.

Le profil des femmes actives en 2009 est notablement différent de celui des hommes. Étant donné leur intégration récente, les femmes cumulent en moyenne cinq années d'activité comparativement à douze années pour les hommes. Relativement au statut, elles sont apprenties dans une très large proportion, soit 62 %, comparativement à 33 % pour les hommes. Seulement 15 % des femmes sont compagnons alors que la proportion est de 49 % pour les hommes. Finalement, le statut d'occupation est détenu par 23 % des femmes, comparativement à 18 % pour les hommes.

Quelques métiers privilégiés

Chez les apprenties, la présence des femmes est proportionnellement plus élevée dans les métiers de peintre, plâtrier, calorifugeur, chaudronnier et poseur de revêtements souples. Leur pourcentage y est supérieur à 4 %. À l'inverse, la part des femmes apprenties est relativement faible dans les métiers de briqueteur-maçon, opérateur de pelles, mécanicien en protection-incendie et frigoriste. Elles sont absentes des métiers de mécanicien de machines lourdes et de grutier. Dans ce dernier cas, c'est parce qu'elles sont toutes devenues compagnons au cours des dernières années.

Dans le cas des compagnons, le pourcentage de femmes dépasse 1 % dans les métiers de peintre, calorifugeur, carreleur et plâtrier. Il n'y a pas de femmes compagnons dans les métiers de mécanicien de machines lourdes, de mécanicien en protection-incendie et de monteur-mécanicien vitrier.

Les occupations de magasinier/commis et de préposé à l'arpentage sont détenues relativement plus souvent par des femmes : leur pourcentage respectif est de 19 % et 8 %. Elles sont peu présentes dans la main-d'œuvre de lignes.

Nombre de femmes actives selon le métier et l'occupation, 2009

Métier/occupation	Femmes			Part des femmes		
	Apprenti	Compagnon	Total	Apprenti	Compagnon	Total
Briqueteur-maçon	13	5	18	0,6 %	0,2 %	0,4 %
Calorifugeur	13	15	28	5,3 %	2,4 %	3,3 %
Carreleur	41	10	51	3,9 %	1,1 %	2,6 %
Charpentier-menuisier	232	31	263	1,2 %	0,2 %	0,7 %
Chaudronnier	4	1	5	4,3 %	0,2 %	0,7 %
Cimentier-applicateur	9	1	10	0,8 %	0,1 %	0,4 %
Couvreur	20	3	23	0,7 %	0,1 %	0,4 %
Électricien	136	34	170	2,5 %	0,4 %	1,1 %
Ferblantier	25	9	34	1,7 %	0,3 %	0,8 %
Ferrailleur	3	3	6	0,9 %	0,3 %	0,5 %
Frigoriste	4	1	5	0,4 %	0,1 %	0,2 %
Grutier		6	6	0,0 %	0,5 %	0,4 %
Mécanicien d'ascenseur	6	4	10	1,9 %	0,6 %	1,1 %
Mécanicien de chantier	2	1	3	1,3 %	0,1 %	0,2 %
Mécanicien de machines lourdes			0	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Mécanicien en protection-incendie	2		2	0,6 %	0,0 %	0,2 %
Monteur d'acier de structure	5	1	6	1,7 %	0,1 %	0,3 %
Monteur-mécanicien vitrier	8		8	0,8 %	0,0 %	0,4 %
Opérateur de pelles mécaniques	7	14	21	0,6 %	0,3 %	0,4 %
Opérateur d'équipement lourd	17	17	34	1,4 %	0,3 %	0,5 %
Peintre	342	73	415	13,1 %	2,7 %	7,9 %
Plâtrier	103	13	116	5,6 %	1,1 %	3,9 %
Poseur de revêtements souples	16	4	20	4,2 %	0,5 %	1,7 %
Poseur de systèmes intérieurs	26	6	32	2,1 %	0,5 %	1,3 %
Serrurier de bâtiment	7	1	8	2,5 %	0,2 %	0,9 %
Tuyauteur	32	9	41	1,1 %	0,2 %	0,5 %
Total des métiers	1 074	262	1 336	2,2 %	0,4 %	1,1 %
Conducteur de camions			14			1,5 %
Magasinier/Commis			5			18,5 %
Manœuvre			264			1,3 %
Main-d'œuvre de lignes			10			0,5 %
Préposé à l'arpentage			80			7,8 %
Soudeur			8			1,0 %
Autres occupations			14			1,0 %
Total des occupations			395			1,5 %
Total			1 731			1,2 %

Source : CCQ.

Compte tenu de leur choix de métiers ou d'occupations, les femmes n'œuvrent pas dans les mêmes secteurs que les hommes. Dans le cas des métiers, elles travaillent principalement dans les secteurs institutionnel/commercial et résidentiel. Elles réalisent en effet 91 % de leurs heures travaillées dans ces deux secteurs, comparativement à 77 % pour les hommes.

Proportion des heures travaillées par secteur selon le sexe, 2009

Secteur	Femmes			Hommes		
	Métiers	Occupations	Total	Métiers	Occupations	Total
Génie civil et voirie	5 %	61 %	17 %	15 %	61 %	22 %
Industriel	4 %	10 %	5 %	8 %	6 %	8 %
Institutionnel/commercial	56 %	21 %	49 %	53 %	24 %	48 %
Résidentiel	35 %	8 %	29 %	24 %	9 %	22 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : CCQ.

Une proportion de 7 % des employeurs ont à leur emploi au moins une femme et ce sont le plus souvent des entreprises de grande taille. Parmi les employeurs de 5 salariés et moins, qui constituent 83 % de tous les employeurs, seulement 4 % d'entre eux embauchent des femmes. À l'opposé, 43 % des employeurs de plus de 25 salariés embauchent des femmes. Que les femmes se retrouvent dans les grandes entreprises n'a rien de surprenant, car plus une entreprise a d'employés, plus la probabilité qu'elle embauche une femme est grande.

Proportion d'employeurs qui embauchent des femmes, 2009

Nombre moyen de salariés	Employeurs qui embauchent des femmes	Ensemble des employeurs	Part qui embauchent des femmes
5 salariés et moins	877	19 903	4,4 %
6 à 10 salariés	241	2 215	10,9 %
11 à 25 salariés	246	1 345	18,3 %
26 à 50 salariés	145	415	34,9 %
Plus de 50 salariés	109	172	63,4 %
Total	1 618	24 050	6,7 %

Source : CCQ.

Une rémunération qui tend à se rapprocher

Dans l'industrie de la construction, le taux de salaire horaire est le même, qu'on soit une femme ou un homme. Néanmoins, la rémunération totale dépend du nombre d'heures travaillées, et ce dernier varie beaucoup selon le métier, le statut et le secteur. Les moyennes globales d'heures travaillées et de salaire ne peuvent donc pas être utilisées pour comparer la situation des femmes à celle des hommes. Ces moyennes, dans le cas des femmes, reflètent le fait que les deux tiers sont encore au stade de l'apprentissage et, qui plus est, à la première période d'apprentissage pour la majorité. D'où un taux de salaire plus bas et une durée de travail plus courte. De plus, la majorité des femmes se retrouvent dans les métiers ayant les taux de salaire horaire les plus bas et les moyennes d'heures les plus faibles.

Étant donné la répartition différente par métier et par statut pour les femmes, une comparaison plus adéquate de la rémunération totale consiste à comparer les apprentis se situant à la même période d'apprentissage, pour un métier donné. Il faut également restreindre la comparaison aux métiers présentant le plus grand nombre de femmes, pour une meilleure représentativité. Les données pour les trois métiers les plus courants chez les femmes fournissent donc un portrait plus juste de la situation. Mais même pour ces métiers, ce sont les données des apprentis de première période qui offrent la meilleure représentativité, car le nombre de femmes y est le plus élevé.

Une comparaison a été réalisée pour le salaire, en utilisant les moyennes pour les douze mois suivant l'obtention du certificat de compétence-apprenti ou le changement de période d'apprentissage. Une moyenne globale par période d'apprentissage, couvrant les années de 2001 à 2008, a ainsi été calculée, ce qui permet d'avoir un nombre de femmes plus représentatif. Finalement, la moyenne totale des apprentis a été pondérée en ramenant la répartition des femmes entre les périodes d'apprentissage identique à celle des hommes.

Il en résulte des moyennes de salaires assez proches entre femmes et hommes dans le cas des métiers de peintre et d'électricien. Pour les peintres, le salaire moyen des femmes est en effet équivalent à celui observé pour les hommes. Pour les électriciens, le salaire moyen des femmes représente 88 % de celui des hommes.

Par contre, l'écart de salaire est plus élevé dans le cas du métier de charpentier-menuisier : le salaire moyen des femmes équivaut à seulement 76 % de celui des hommes. Bien des facteurs peuvent expliquer cet écart. Dans ce cas-ci, la détention ou non d'un diplôme a un impact important. Il s'avère que les femmes diplômées gagnent un salaire qui se compare à celui des hommes diplômés, alors que les femmes non diplômées s'en tirent moins bien, gagnant seulement 71 % du salaire des hommes non diplômés. Les non diplômés représentent près des trois quarts de la main-d'œuvre de ce métier autant pour les hommes que pour les femmes, mais l'écart de salaire entre les femmes diplômées et non diplômées est beaucoup plus grand que celui entre les hommes diplômés et non diplômés.

Ainsi, quand les différences de statut et de métier sont prises en compte, on constate que les femmes gagnent souvent sensiblement comme les hommes. Il subsiste certains écarts qui s'atténueraient en bonne partie si on raffinait l'analyse en tenant compte de la détention ou non d'un diplôme, ou du secteur dans lequel les femmes travaillent. Cette analyse sera possible quand

il y aura plus de femmes dans l'industrie de la construction. Gagner sa vie dans l'industrie de la construction est donc possible pour les femmes. Ce qui semble plus difficile, c'est d'y rester, comme nous le verrons dans la prochaine partie.

Comparaison de la rémunération entre les femmes et les hommes pour les 12 mois suivant l'obtention du certificat-apprenti ou le changement de période d'apprentissage, moyenne 2001-2008

Période d'apprentissage	Femmes	Hommes	% femmes/hommes
Charpentier-menuisier			
1	10 040 \$	14 067 \$	71 %
2	20 628 \$	24 383 \$	85 %
3	22 809 \$	31 854 \$	72 %
Total	13 292 \$	20 414 \$	65 %
<i>Moyenne pondérée*</i>	<i>15 452 \$</i>	<i>20 414 \$</i>	<i>76 %</i>
Peintre			
1	10 676 \$	10 696 \$	100 %
2	19 436 \$	20 469 \$	95 %
3	28 224 \$	26 989 \$	105 %
Total	14 702 \$	16 183 \$	91 %
<i>Moyenne pondérée*</i>	<i>16 156 \$</i>	<i>16 183 \$</i>	<i>100 %</i>
Électricien			
1	16 095 \$	18 857 \$	85 %
2	22 726 \$	26 508 \$	86 %
3	29 324 \$	32 545 \$	90 %
4	35 494 \$	39 429 \$	90 %
Total	22 482 \$	27 481 \$	82 %
<i>Moyenne pondérée*</i>	<i>24 147 \$</i>	<i>27 481 \$</i>	<i>88 %</i>

* Moyenne si la répartition des femmes entre les périodes d'apprentissage était identique à la main-d'œuvre totale.

Source : CCQ.

Un taux d'abandon presque deux fois plus élevé pour les femmes

Comme la première partie le montrait, le recrutement de femmes a été important depuis 1997 : près de 3 700 femmes ont amorcé une carrière dans la construction. Cependant, les données sur la rétention de cette main-d'œuvre sont plutôt effarantes, ce qui explique que, malgré ce nombre élevé d'entrées, seulement 1 731 femmes sont encore actives en 2009.²

Le taux d'abandon des femmes n'est en effet guère rassurant. Si on oublie les compagnons, où un nombre trop infime de femmes intègrent l'industrie pour établir une comparaison, près des deux tiers des femmes entrées comme apprenties ou occupations ont quitté après cinq ans. Ceci est presque deux fois plus que chez les hommes. L'écart se remarque que les femmes soient diplômées, non diplômées ou occupations. La différence est même plus marquée pour les femmes diplômées : 49 % chez les femmes comparativement à 24 % chez les hommes.

Les nombreuses entrées de femmes ont permis l'augmentation de la population féminine mais ont aussi servi, en grande partie, à compenser les départs.

De fait, si le taux d'abandon des femmes avait été similaire à celui des hommes au cours de la période de 1997 à 2009, ce sont plus de 2 350 femmes qui travailleraient dans la construction aujourd'hui, plutôt que 1 731.

**Taux d'abandon selon le sexe.
Cohortes de 1997 à 2004**

	Taux après :				
	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
Femmes					
Apprenti	22 %	35 %	45 %	52 %	59 %
- non diplômé	25 %	39 %	49 %	56 %	64 %
- diplômé	16 %	28 %	37 %	43 %	49 %
Occupation	26 %	38 %	47 %	54 %	63 %
Total	23 %	36 %	45 %	52 %	60 %
Hommes					
Apprenti	13 %	21 %	26 %	30 %	34 %
- non diplômé	16 %	25 %	31 %	36 %	40 %
- diplômé	8 %	13 %	17 %	20 %	24 %
Occupation	20 %	28 %	33 %	38 %	42 %
Total	15 %	22 %	28 %	32 %	36 %

Source : CCQ.

² Pour un rapport complet sur l'abandon, consultez le document : *Les abandons dans les métiers et occupations de la construction. Ampleur et causalités*. Commission de la construction du Québec. Direction recherche et organisation. Février 2008.

Au-delà des chantiers

Les données examinées jusqu'à présent ne montrent qu'une facette de la présence des femmes dans la construction. En effet, la construction assujettie à la Loi R-20 constitue seulement une portion de l'activité totale de construction, soit un peu plus de la moitié. De plus, d'autres professions que celles directement actives sur les chantiers évoluent dans l'industrie de la construction et dans ce cas-là, les femmes sont plus nombreuses.

À cet égard, les données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada apportent un éclairage intéressant car elles englobent toute l'industrie de la construction. Elles couvrent donc la main-d'œuvre des secteurs assujettis et non assujettis à la Loi R-20 ainsi que toutes les professions. Selon ces données, l'emploi total dans la construction en 2006 était de 186 101 personnes, dont 22 263 femmes, soit 12 %.

Lorsqu'on examine ce que font les femmes dans l'industrie de la construction, on constate que près de 90 % d'entre-elles exercent une profession reliée à l'administration de l'entreprise. Le personnel en finance, en secrétariat et en administration compte par exemple 8 791 femmes, et 7 689 femmes sont employées comme personnel de bureau (commis comptable par exemple). Plus de 3 000 femmes occupent aussi des postes supérieurs dans la gestion, comme professionnelles ou techniciennes en gestion (1 099) ou comme cadres (2 015). Dans les professions plus directement reliées aux métiers de construction, les femmes sont au nombre de 1 677 en 2006, ce qui est presque équivalent aux données de la CCQ pour les travailleuses assujetties.

Il y a donc beaucoup de femmes évoluant dans un emploi connexe aux chantiers de construction, mais peu de femmes sur les chantiers à proprement dit.

Emploi dans l'industrie de la construction selon le sexe et la profession en 2006

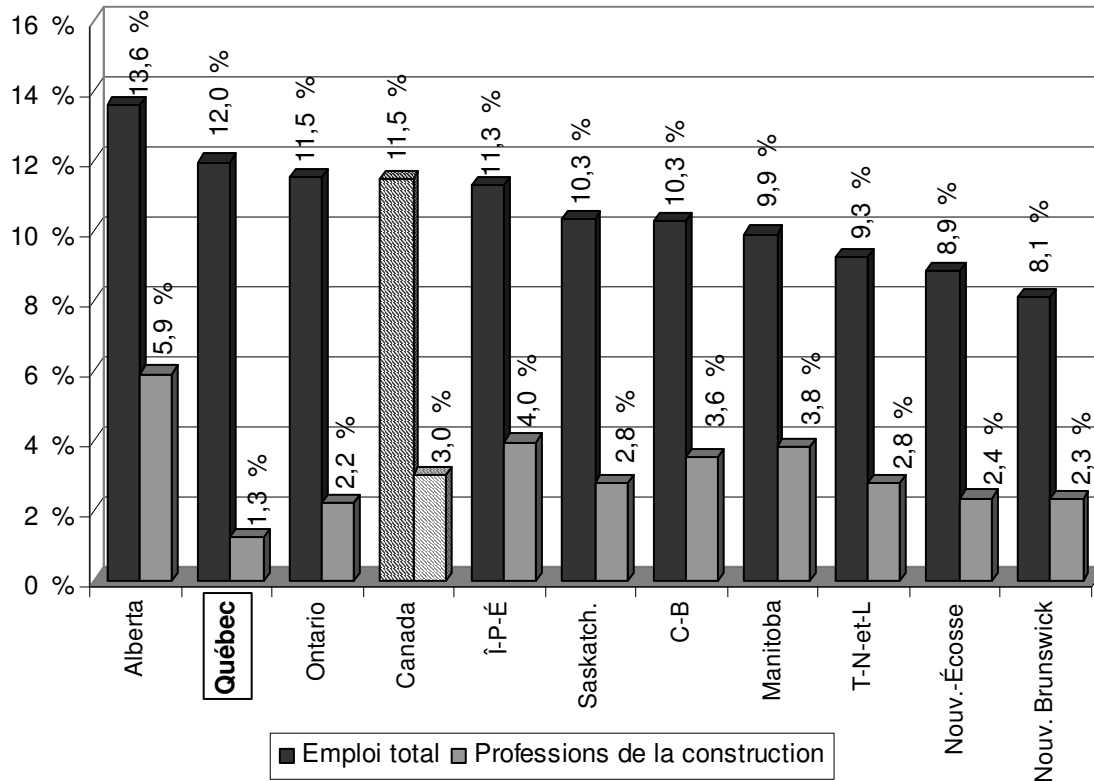
Profession	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Total	22 263	163 838	186 101	12 %
A Gestion	2 015	24 943	26 958	7 %
B Affaires, finance et administration	17 578	983	18 562	95 %
- Personnel professionnel en gestion des affaires et en finance	1 099	150	1 249	88 %
- Personnel en finance, en secrétariat et en administration	8 791	253	9 043	97 %
- Personnel de bureau et personnel de supervision du travail de bureau	7 689	581	8 270	93 %
C Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées	652	7 723	8 375	8 %
F Arts, culture, sports et loisirs	0	265	265	0 %
G Ventes et services	341	1 229	1 570	22 %
H Métiers, transport et machinerie	1 677	128 553	130 229	1 %
- Entrepreneurs et contremaîtres du personnel des métiers et des transports	53	20 126	20 179	0 %
- Personnel des métiers de la construction	830	50 000	50 830	2 %
- Autres métiers	541	30 297	30 837	2 %
- Transport et conducteurs d'équipement lourd	0	14 442	14 442	0 %
- Aides de soutien des métiers, manœuvres en construction et de transport et personnel assimilé	254	13 689	13 942	2 %
I Professions propres au secteur primaire	0	142	142	0 %

Source : Statistique Canada

Une meilleure intégration sur les chantiers dans les autres provinces

Globalement, le Québec ne se distingue pas des autres provinces en ce qui a trait à l'emploi total des femmes dans l'industrie de la construction. Selon les données de l'enquête sur la population active de 2006 de Statistique Canada, les autres provinces du Canada, en particulier les plus peuplées, ont sensiblement la même proportion de femmes qui œuvrent dans l'industrie de la construction, soit autour de 11,5 %. D'après les données de Statistique Canada, les chantiers semblent par contre plus accueillants pour les femmes dans les autres provinces du Canada. Lorsqu'on regarde seulement les professions de la construction, le Québec se distingue en effet avec la plus faible part de femmes, soit 1,3 % alors que la moyenne nationale est de 3,0 %, même qu'elle grimpe à 5,9 % en Alberta et à 4,0 % à l'Île-du-Prince-Édouard.

Part des femmes dans l'industrie de la construction par province en 2006
Emploi total et emploi dans les professions de la construction



Source : Statistique Canada

Conclusion

Si les femmes sont encore peu présentes dans les métiers de la construction, un important rattrapage a été fait ces dernières années. Mais beaucoup reste cependant à faire. La présence des femmes dans la construction assujettie à la Loi R-20 serait beaucoup plus élevée si elles persévéraient davantage. L'industrie a réussi à accroître l'entrée des femmes au cours des dernières années, mais les difficultés d'intégration sont venues en partie annuler ces résultats.

Prise dans son ensemble, l'industrie de la construction fait tout de même place à un nombre important de femmes dans les fonctions administratives. Le Québec est d'ailleurs dans une position avantageuse à cet égard par rapport à ce que l'on observe dans les autres provinces du Canada, mais sur les chantiers à proprement dit, un retard persiste comparativement au reste du Canada.