



LES FEMMES DANS LA CONSTRUCTION

En 1995, le projet de loi 46 crée 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. En mai 1996, un programme d'accès à l'égalité des femmes (PAEF) a été proposé dont l'objectif global, « 2 000 femmes pour les années 2000 », visait à porter à 2 % la proportion de femmes dans la main-d'œuvre de l'industrie et ce, sur un échéancier de 10 ans. La mise en œuvre du PAEF s'est amorcée en 1997. C'est finalement en 2011 qu'a été atteint l'objectif de 2 000 femmes actives dans l'industrie de la construction. La CCQ a déposé en 2012 un bilan du programme d'accès et lancé une consultation élargie portant sur les objectifs et moyens d'action qui permettront de construire les bases du prochain PAEF. La CCQ a également mis en place en 2012 l'Unité diversité de la main-d'œuvre et développement, dédiée au déploiement de stratégies et de services visant l'intégration et le maintien d'une plus grande diversité de la main-d'œuvre active dans l'industrie de la construction.

Pour évaluer le chemin parcouru depuis les débuts du PAEF, le présent document fournit des données statistiques touchant différents aspects de la situation des femmes dans la construction assujettie à la Loi R-20. 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 encore 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 PAEF en 1997, le nombre de femmes était négligeable dans l'industrie de la construction : on en comptait 243, ce qui représentait seulement 0,3 % de l'ensemble de la main-d'œuvre. Par la suite, les femmes ont progressé à un rythme remarquable en ce qui a trait aux entrées de main-d'œuvre¹.

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

En 2012, le nombre d'entrées de femmes connaît sa meilleure performance des six dernières années : 408 femmes ont intégré l'industrie de la construction, ce qui représente 3 % de la main-d'œuvre apparaissant pour une première année dans l'industrie. Pendant ce temps, le nombre d'entrées d'hommes était en baisse de 10 % par rapport à 2011.

Au cours de la période 1997-2012, un nombre substantiel de 4 840 femmes ont ainsi débuté une carrière dans l'industrie de la construction. Toutefois, ces nombreuses entrées de femmes ont été contrecarrées par un taux de départ de l'industrie passablement élevé, pratiquement le double de celui des hommes. C'est donc seulement en 2011 que le nombre de femmes actives dans l'industrie de la construction a atteint l'objectif fixé par le programme d'accès de 2 000 femmes sur les chantiers de construction, alors qu'on souhaitait l'atteindre en 10 ans.

Entrées de main-d'œuvre, 1997-2012

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	298	11 808	2,5 %
2010	378	14 441	2,6 %
2011	395	14 797	2,7 %
2012	408	13 311	3,1 %
Total	4 840	188 604	2,6 %

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 la période 1997-2012 sont détentrices d'un diplôme d'études professionnelles dans une proportion de 42 %, tout comme les hommes.

Entrées de main-d'œuvre selon le statut et selon la présence d'un diplôme d'études professionnelles chez les apprentis, cumulatif 1997-2012

	Femmes		Total		Part des femmes
	Nombre	Répartition	Nombre	Répartition	
Statut					
Compagnon	141	3 %	18 208	10 %	0,8 %
Apprenti	3 530	73 %	127 252	67 %	2,8 %
Occupation	1 169	24 %	43 144	23 %	2,7 %
Total	4 840	100 %	188 604	100 %	2,6 %
Présence d'un diplôme chez les apprentis					
Avec diplôme	1 466	42 %	53 138	42 %	2,8 %
Sans diplôme	2 064	58 %	74 114	58 %	2,8 %
Total	3 530	100 %	127 252	100 %	2,8 %

Source : CCQ.

Plus de 400 femmes ont maintenant le statut de compagnon

Le nombre de femmes travaillant dans la construction assujettie s'établit ainsi à 2 174 en 2012, alors que le nombre d'hommes est de 161 140. Les femmes représentent donc 1,33 % de la main-d'œuvre totale de 163 314 sur les chantiers. La proportion de femmes par rapport à la main-d'œuvre totale progresse très peu en 2012, atteignant 1,33 %, comparativement à 1,30 % l'an dernier.

La composition de la main-d'œuvre ne pouvant être modifiée radicalement sur une courte période de temps, la part des femmes demeure donc faible en 2012 malgré sa croissance quasi-continue depuis 1997. Toutefois, sans constituer une masse significative, le nombre de femmes commence à représenter un noyau ferme. La présence des femmes dans la construction se concrétise donc de plus en plus. Comme nous le verrons en deuxième partie, leur taux élevé de départ de l'industrie demeure toutefois pour l'instant une entrave à un accroissement plus rapide du nombre de femmes dans l'industrie.

Par ailleurs, l'objectif premier du PAEF était d'atteindre 2 % de femmes parmi la main-d'œuvre totale. Actuellement, la proportion dépasse 2 % dans quelques métiers et occupations seulement. Si l'objectif de 2 % représentait environ 1 700 femmes en 1997, en 2012 cela correspondait à près de 3 300 femmes, la main-d'œuvre totale étant passée pendant cette période de 85 189 à 163 314.

Par contre, il est vrai que les femmes représentent maintenant plus de 3 % de la nouvelle main-d'œuvre qui accède actuellement à l'industrie.

Main-d'œuvre active dans la construction selon le sexe, 1997-2012

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	144 991	1,19 %
2009	1 735	145 857	1,19 %
2010	1 904	153 289	1,24 %
2011	2 077	159 607	1,30 %
2012	2 174	163 314	1,33 %

Source : CCQ.

Le profil des femmes actives en 2012 demeure notablement différent de celui des hommes. Étant donné leur intégration récente, les femmes cumulent en moyenne seulement cinq années d'expérience comparativement à douze années pour les hommes. Compte tenu de leur faible ancienneté dans l'industrie de la construction, les femmes sont apprenties dans une très large proportion, soit 58 %, comparativement à 32 % pour les hommes. Seulement 19 % des femmes ont le statut de compagnon alors que la proportion est de 51 % pour les hommes. En 2012, l'industrie compte tout de même 407 femmes avec le statut de compagnon, soit 36 de plus que l'an dernier. Finalement, le statut d'occupation est détenu par 23 % des femmes, comparativement à 17 % pour les hommes.

Ainsi, la proportion de femmes est de 2,4 % chez l'ensemble des apprentis, de 0,5 % chez les compagnons et de 1,7 % chez les occupations.

Quelques métiers privilégiés

Même s'il existe 26 métiers et une centaine d'occupations exercés dans l'industrie de la construction assujettie, dans les faits, plus de la moitié de la main-d'œuvre de la construction se concentre dans trois ou quatre métiers ou occupations. Chez les apprentis, 61 % de la main-d'œuvre de la construction se concentre dans quatre métiers (charpentier-menuisier, électricien, peintre et tuyauteur). Chez les femmes, la concentration des apprenties est de 73 % dans les métiers de charpentier-menuisier, électricien, peintre et plâtrier. À lui seul, le métier de peintre regroupe 35 % des femmes apprenties alors que seulement 5 % des hommes en apprentissage exercent ce métier.

Dans le cas des apprenties, en plus des peintres, la présence des femmes est aussi proportionnellement plus élevée dans les métiers de calorifugeur, carreleur, chaudronnier, plâtrier et poseur de revêtements souples. Leur pourcentage y est supérieur à 3 %. À l'inverse, la part des femmes apprenties est inférieure à 1 % dans les métiers de briqueteur-maçon, frigoriste, grutier, mécanicien en protection-incendie, monteur-mécanicien vitrier et tuyauteur. Elles sont même absentes du métier de mécanicien de machines lourdes.

Pour ce qui est des compagnons, le pourcentage de femmes dépasse 1 % dans seulement quatre métiers soit peintre (3,9 %) calorifugeur (2,4 %), plâtrier (1,9 %) et carreleur (1,3 %). Il n'y a pas de femmes compagnons dans les métiers de mécanicien de machines lourdes et de monteur-mécanicien vitrier.

Par ailleurs, les occupations de magasinier/commis (26,5 %), de préposé à l'arpentage (9,0 %) et de conducteur de camions (2,1 %) comptent une proportion relativement élevée de femmes.

Nombre de femmes actives selon le métier et l'occupation, 2012

Métier/occupation	Femmes			Part des femmes		
	Apprenti	Compagnon	Total	Apprenti	Compagnon	Total
Briqueur-maçon	18	8	26	0,7 %	0,3 %	0,5 %
Calorifugeur	29	16	45	8,1 %	2,4 %	4,4 %
Carreleur	48	14	62	3,9 %	1,3 %	2,7 %
Charpentier-menuisier	271	43	314	1,3 %	0,2 %	0,7 %
Chaudronnier	6	3	9	4,7 %	0,4 %	1,0 %
Cimentier-applicateur	23	5	28	1,8 %	0,3 %	1,0 %
Couvreur	26	6	32	1,1 %	0,2 %	0,6 %
Électricien	122	65	187	2,0 %	0,6 %	1,1 %
Ferblantier	33	12	45	1,8 %	0,4 %	1,0 %
Ferrailleur	9	6	15	1,4 %	0,5 %	0,8 %
Frigoriste	5	2	7	0,5 %	0,1 %	0,2 %
Grutier	2	5	7	0,9 %	0,3 %	0,4 %
Mécanicien d'ascenseur	5	6	11	1,3 %	0,9 %	1,0 %
Mécanicien de chantier	3	3	6	1,5 %	0,2 %	0,4 %
Mécanicien de machines lourdes			0	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Mécanicien en protection-incendie	1	2	3	0,2 %	0,3 %	0,3 %
Monteur d'acier de structure	8	4	12	1,2 %	0,2 %	0,5 %
Monteur-mécanicien vitrier	8	0	8	0,7 %	0,0 %	0,4 %
Opérateur de pelles	16	13	29	1,2 %	0,2 %	0,4 %
Opérateur d'équipement lourd	25	18	43	2,2 %	0,3 %	0,6 %
Peintre	447	113	560	16,7 %	3,9 %	10,0 %
Plâtrier	94	29	123	5,7 %	1,9 %	3,8 %
Poseur de revêtements souples	12	5	17	3,5 %	0,6 %	1,5 %
Poseur de systèmes intérieurs	20	11	31	1,7 %	0,7 %	1,1 %
Serrurier de bâtiment	10	3	13	2,1 %	0,4 %	1,0 %
Tuyauteur	30	15	45	0,9 %	0,3 %	0,5 %
Total des métiers	1 271	407	1 678	2,4 %	0,5 %	1,2 %
Conducteur de camions			22			2,1 %
Magasinier/Commis			9			26,5 %
Manœuvre			312			1,5 %
Préposé à l'arpentage			114			9,0 %
Soudeur			13			1,4 %
Autres occupations			26			0,6 %
Total des occupations			496			1,7 %
Total			2 174			1,3 %

Source : CCQ.

Compte tenu de leur choix de métiers ou d'occupations, les femmes n'œuvrent pas dans les mêmes secteurs de la construction que les hommes. Dans le cas des métiers, elles travaillent principalement dans le secteur institutionnel/commercial et le secteur résidentiel. Elles réalisent en effet 87 % de leurs heures travaillées dans ces deux secteurs, comparativement à 74 % pour les hommes.

Proportion des heures travaillées par secteur, selon le sexe, 2012

Secteur	Femmes			Hommes		
	Métiers	Occupations	Total	Métiers	Occupations	Total
Génie civil et voirie	5 %	62 %	18 %	15 %	57 %	22 %
Industriel	7 %	16 %	9 %	11 %	9 %	11 %
Institutionnel/commercial	57 %	16 %	48 %	52 %	26 %	47 %
Résidentiel	31 %	6 %	25 %	22 %	8 %	20 %
Total	100 %					

Source : CCQ.

Une proportion de 7 % des employeurs emploie 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 82 % de tous les employeurs, seulement 5 % embauchent des femmes. À l’opposé, 48 % 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, 2012

Nombre moyen de salariés	Employeurs qui embauchent des femmes	Ensemble des employeurs	Part des employeurs qui embauchent des femmes
5 salariés et moins	937	20 720	5 %
6 à 10 salariés	288	2 342	12 %
11 à 25 salariés	286	1 443	20 %
26 à 50 salariés	180	475	38 %
Plus de 50 salariés	180	272	66 %
Total	1 871	25 252	7 %

Source : CCQ.

Les régions de domicile de la Côte-Nord et de la Baie-James se démarquent avec une présence relativement plus forte des femmes, soit respectivement 2,7 % et 3,2 %. Dans ces deux régions, les communautés autochtones expliquent, en partie, cette situation car la présence des femmes est plus élevée chez les Autochtones, soit 2,4 % comparativement à 1,3 % chez les non-autochtones. De plus, les personnes exerçant une occupation composent une plus grande portion de la main-d’œuvre dans ces régions et les femmes y sont relativement plus présentes que dans les métiers.

De fait, dans la plupart des régions, la proportion de femmes est plus élevée chez les personnes exerçant une occupation. Ainsi, les régions du Saguenay–Lac-Saint-Jean, de la Mauricie–Bois-Francs, de l’Abitibi-Témiscamingue et de la Côte-Nord ont une proportion de femmes supérieure à 2 % chez les occupations. La région du Bas-Saint-Laurent–Gaspésie compte la plus faible participation des femmes avec moins de 1 % de main-d’œuvre féminine.

Nombre de femmes actives par statut selon la région de domicile, 2012

Métier/occupation	Femmes			Part des femmes		
	Métier	Occupation	Total	Métier	Occupation	Total
Bas-Saint-Laurent–Gaspésie	35	14	49	0,6 %	1,0 %	0,7 %
Saguenay–Lac-Saint-Jean	62	50	112	0,8 %	3,1 %	1,2 %
Québec	279	72	351	1,2 %	1,5 %	1,3 %
Mauricie–Bois-Francs	69	35	104	0,7 %	2,4 %	1,0 %
Estrie	54	11	65	1,0 %	1,4 %	1,1 %
Grand Montréal	1 003	196	1 199	1,4 %	1,3 %	1,4 %
Île de Montréal	177	26	203	1,5 %	0,8 %	1,3 %
Montérégie	334	86	420	1,2 %	1,7 %	1,3 %
Laval–Laurentides–Lanaudière	492	84	576	1,6 %	1,3 %	1,5 %
Outaouais	80	19	99	1,3 %	1,3 %	1,3 %
Abitibi-Témiscamingue	44	26	70	1,4 %	4,5 %	1,9 %
Baie-James	9	1	10	4,6 %	0,9 %	3,2 %
Côte -Nord	36	71	107	1,2 %	6,5 %	2,7 %
Ensemble du Québec	1 678	496	2 174	1,2 %	1,7 %	1,3 %

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.

La comparaison qui suit utilise les moyennes de salaire 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 d'activité de 2006 à 2012, 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 annuels 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 87 % 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 71 % de celui des hommes. Bien des facteurs peuvent expliquer cet écart. Dans ce cas-ci, la détention ou non d'un diplôme a un certain impact. Il s'avère que les femmes diplômées gagnent un salaire qui se compare davantage à celui des hommes diplômés, alors que les femmes non diplômées s'en tirent moins bien comparativement aux hommes non diplômés. Les non-diplômés représentent près de 60 % 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. S'il subsiste certains écarts, ils 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. Une analyse plus complète sera réalisable quand il y aura un nombre de femmes suffisant, statistiquement, dans l'industrie de la construction. Mais il ressort déjà que gagner sa vie dans l'industrie de la construction est 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 2006-2012**

Période d'apprentissage	Femmes	Hommes	% femmes/ hommes
Charpentier-menuisier			
1	11 156 \$	16 583 \$	67 %
2	19 531 \$	27 004 \$	72 %
3	25 443 \$	35 050 \$	73 %
Total	15 150 \$	24 251 \$	62 %
<i>Moyenne pondérée*</i>	<i>17 178 \$</i>	<i>24 251 \$</i>	<i>71 %</i>
Peintre			
1	12 581 \$	12 105 \$	104 %
2	21 737 \$	23 294 \$	93 %
3	30 700 \$	30 524 \$	101 %
Total	18 063 \$	19 204 \$	94 %
<i>Moyenne pondérée*</i>	<i>19 089 \$</i>	<i>19 204 \$</i>	<i>99 %</i>
Électricien			
1	17 376 \$	20 594 \$	84 %
2	25 294 \$	29 935 \$	84 %
3	33 696 \$	36 608 \$	92 %
4	37 628 \$	44 374 \$	85 %
Total	25 645 \$	31 241 \$	82 %
<i>Moyenne pondérée*</i>	<i>27 024 \$</i>	<i>31 241 \$</i>	<i>87 %</i>

* Moyenne si la répartition des femmes entre les périodes d'apprentissage était identique à celle de 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 4 840 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 2 174 femmes sont encore actives en 2012.²²

Le taux d'abandon des femmes n'est en effet guère rassurant. Si on oublie les compagnons, où un nombre trop restreint de femmes intègrent l'industrie pour établir une comparaison, près de 60 % des femmes entrées comme apprenties ou occupations ont quitté après cinq ans. Pour les hommes, c'est 36 % qui sont partis. C'est donc presque deux fois plus de femmes que d'hommes qui quittent l'industrie. L'écart se remarque que les femmes soient apprenties diplômées, non diplômées ou exerçant une occupation.

**Taux d'abandon selon le sexe
Cohortes de 1997 à 2007**

	Taux après				
	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
Femmes					
Apprenti	22 %	35 %	44 %	51 %	57 %
- non diplômé	26 %	41 %	50 %	58 %	64 %
- diplômé	15 %	27 %	35 %	40 %	47 %
Occupation	26 %	39 %	48 %	54 %	61 %
Total	24 %	37 %	45 %	52 %	58 %
Hommes					
Apprenti	13 %	21 %	26 %	30 %	34 %
- non diplômé	17 %	26 %	31 %	36 %	40 %
- diplômé	7 %	13 %	17 %	20 %	23 %
Occupation	19 %	27 %	32 %	36 %	40 %
Total	16 %	24 %	29 %	33 %	36 %

Source : CCQ.

Les nombreuses entrées de femmes ont certes permis l'augmentation de la population féminine dans la construction mais elles ont aussi servi, en grande partie, à compenser les

²² 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.

départs. Également, les femmes sont relativement moins nombreuses à effectuer un retour dans l'industrie après une période d'inactivité. Leur départ de l'industrie semble plus définitif que celui des hommes; c'est d'ailleurs ce qui se dégageait de l'étude sur les abandons réalisée en 2008.³

De fait, si le taux d'abandon des femmes avait été similaire à celui des hommes au cours de la période de 1997 à 2012, ce sont près de 2 860 femmes qui travailleraient dans la construction aujourd'hui, plutôt que 2 174.

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 les deux tiers. De plus, d'autres professions que celles directement actives sur les chantiers évoluent dans l'industrie de la construction et dans celles-ci, les femmes sont plus nombreuses.

À cet égard, les données du Recensement 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. Malheureusement, seules les données de 2006 sont actuellement disponibles. 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.

³ Idem, p.44.

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

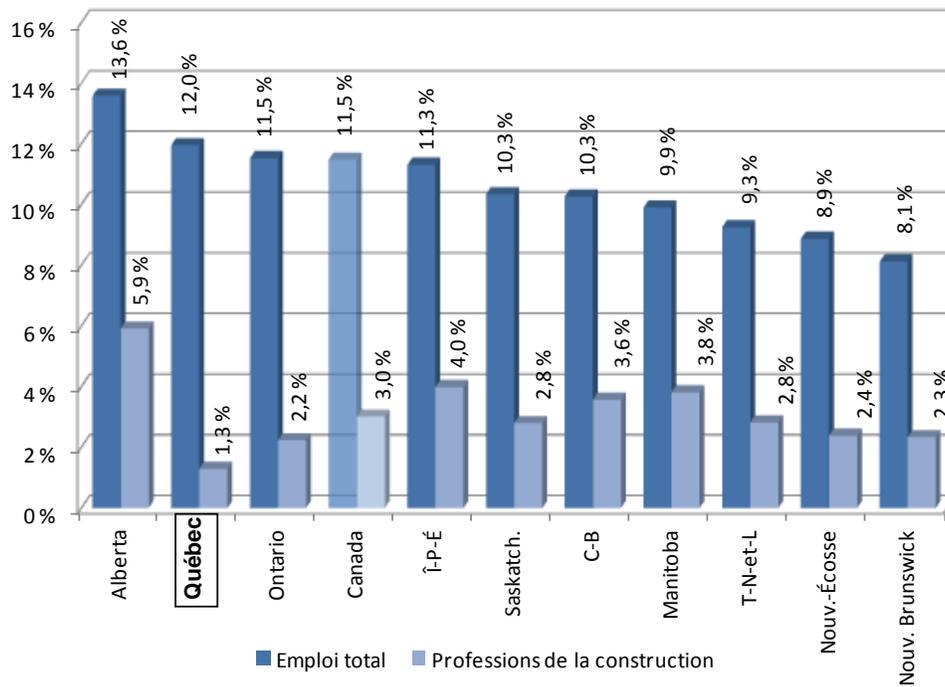
Profession	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Total	22 263	163 838	186 101	12 %
A Gestion	2 015	24 943	26 958	7 %
B Affaires, finance et administration	17 578	983	18 562	95 %
- Personnel professionnel en gestion des affaires et en finance	1 099	150	1 249	88 %
- Personnel en finance, en secrétariat et 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 du Recensement 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 les départs étaient moins élevés. 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.