

# Les femmes dans les métiers : rapport d'étape



# Partenaires



Le Diversity Institute mène et coordonne des recherches multidisciplinaires et multipartites pour répondre aux besoins de divers Canadiennes et Canadiens, à la nature changeante des aptitudes et des compétences et aux politiques, processus et outils qui font progresser l'inclusion et la réussite économiques. Notre approche axée sur l'action et fondée sur des données probantes fait progresser la connaissance des obstacles complexes auxquels sont confrontés les groupes sous-représentés, oriente les pratiques pour apporter des changements et produire des résultats concrets. L'Institut de la diversité est un des responsables de la recherche pour le Centre des compétences futures.



Le Centre des Compétences futures s'appuie sur un réseau pancanadien de plus de 5 000 partenaires engagés à résoudre les défis les plus urgents du marché du travail canadien. Plus qu'un bailleur de fonds, nous sommes un partenaire actif dans chaque projet que nous soutenons. Nous demandons davantage de nos partenaires — en donnant la priorité à la collaboration, à l'apprentissage partagé et à l'ouverture — de favoriser les relations à long terme et de permettre la mise en place des approches ambitieuses nécessaires pour mener à un véritable changement.

Le Centre des Compétences fonctionne comme un consortium regroupant la Toronto Metropolitan University (y compris le Diversity Institute et Magnet), Signal49 Research et Blueprint. Nous sommes financés par le Programme des Compétences futures du gouvernement du Canada.



L'industrie de l'électricité se transforme rapidement. L'émergence de nouvelles technologies, l'électrification de secteurs de l'économie qui ne l'étaient pas auparavant et, de manière plus générale, la décarbonisation, stimulent la demande de main-d'œuvre qualifiée comme on n'en a jamais vu. Le Canada se lance dans un exercice d'édification nationale sans précédent dans l'histoire récente — et Ressources humaines, industrie électrique du Canada (RHIEC) est la voix nationale en matière de renseignements sur le marché du travail et de planification de la main-d'œuvre pour le secteur de l'électricité. RHIEC travaille avec les employeurs, le milieu de l'éducation, le milieu syndical et les gouvernements pour identifier les lacunes en matière de main-d'œuvre et l'évolution des rôles dans l'ensemble de l'industrie. Ces perspectives se traduisent en programmes pratiques axés sur l'industrie qui font progresser l'embauche et la rétention diversifiées, engagent plus de jeunes dans le secteur et renforcent la planification de la relève, la gestion du changement et le transfert des connaissances. RHIEC relie les perspectives de la main-d'œuvre à une action coordonnée dans l'ensemble du secteur.

## Partenaires



TCBN (Toronto Community Benefits Network) est une coalition communautaire et syndicale comprenant plus de 120 organisations membres qui font la promotion de l'inclusion économique pour l'ensemble des résidentes et résidents de Toronto. Travaillant en tandem avec des organisations communautaires, des syndicats et d'autres partenaires, elle imagine Toronto comme une ville inclusive et prospère dans laquelle l'ensemble des résidentes et résidents ont des opportunités équitables de contribuer à l'édification de communautés saines et d'une économie prospère.



Le mandat de ConstrucForce Canada est de répondre aux besoins de développement du marché de l'emploi de l'industrie de la construction et de l'entretien. Dans le cadre de ces activités, BuildForce travaille avec les principales parties prenantes de l'industrie, y compris les entrepreneurs, les promoteurs de la construction, les fournisseurs de main-d'œuvre, les gouvernements et les fournisseurs de formation, pour identifier les tendances de la demande et de l'offre qui auront un impact sur la capacité de la main-d'œuvre dans le secteur. ConstrucForce Canada soutient en outre la recherche de carrière des personnes en recherche d'emploi souhaitant travailler dans l'industrie. L'organisation dirige également des programmes et des initiatives qui soutiennent le perfectionnement de la main d'œuvre, l'amélioration de la productivité de la main d'œuvre, des modalités de formation, et des outils de ressources humaines pour soutenir l'adoption des meilleures pratiques de l'industrie, ainsi que d'autres initiatives à valeur ajoutée axées sur le soutien aux besoins de développement de la main d'œuvre de l'industrie.



Électricité Canada fait la promotion de solutions responsables en regard des objectifs de transition énergétique, de sécurité énergétique et de résilience du pays, et soutient les interactions entre ses membres, les gouvernements et les organismes de réglementation à tous les niveaux. Elle facilite également les relations de ses membres avec les principaux partenaires de l'industrie et avec les distributeurs d'énergie aux États-Unis. Électricité Canada offre à ses membres un environnement dans lequel les spécialistes peuvent échanger des pratiques exemplaires et fournir des renseignements fiables sur l'électricité et l'électrification au public, aux médias et aux autres parties intéressées. L'association évolue rapidement à mesure que les besoins de ses membres évoluent. Électricité Canada surveille constamment l'évolution rapide du secteur de l'énergie et adapte ses services et son approche en conséquence.

## Autrices

### Wendy Cukier

Founder and Academic Director  
*Diversity Institute*

Professor, Entrepreneurship and  
Innovation  
*Toronto Metropolitan University*

### Betina Borova

Senior Research Associate  
*Diversity Institute*

### Sharon Broughton

Former Senior Research  
Associate  
*Diversity Institute*

## Ont contribué

### Mark Chapeskie

Vice-président des programmes  
*RHIEC*

### Rosemarie Powell

Directrice générale, *Toronto  
Community Benefits Network*

### Électricité Canada

### Tanesha Bloomfield

Gestionnaire, Programmes  
d'avantages communautaires,  
*Toronto Community Benefits  
Network*

### Irwin Bess

Directeur général,  
*ConstruForce Canada*

## Bailleur de fonds

Le Centre des Compétences futures — Future Skills  
Centre est financé par le

Financée par le programme du  
Centre des Compétences futures  
du gouvernement du Canada

Canada

Programme des compétences futures du gouvernement  
du Canada.

Les opinions et interprétations contenues dans cette  
publication sont celles des autrices et ne reflètent pas  
nécessairement celles du gouvernement du Canada.

Date de publication : Juin 2026

# Table des matières

|                                                                       |           |
|-----------------------------------------------------------------------|-----------|
| <u>Sommaire</u>                                                       | <u>i</u>  |
| <u>Introduction</u>                                                   | <u>1</u>  |
| <u>Le contexte</u>                                                    | <u>2</u>  |
| <u>Les obstacles</u>                                                  | <u>13</u> |
| <u>Faire progresser l'intégration<br/>des femmes dans les métiers</u> | <u>23</u> |
| <u>Conclusions et recommandations</u>                                 | <u>38</u> |
| <u>Annexe A</u>                                                       | <u>42</u> |
| <u>Annexe B</u>                                                       | <u>45</u> |
| <u>Annexe C</u>                                                       | <u>55</u> |
| <u>Références</u>                                                     | <u>58</u> |



# Sommaire

À une époque où le secteur des métiers spécialisés du Canada est d'une importance cruciale pour les projets d'édification nationale et l'économie du pays, il est confronté à une pénurie croissante de main-d'œuvre. La concurrence pour les travailleuses et travailleurs qualifiés s'est intensifiée ces dernières années en raison des changements démographiques, notamment le départ à la retraite d'une importante cohorte de gens de métier. Au même moment, la demande persistante sur le marché du travail a été stimulée par l'activité dans la construction, la fabrication et les transports. La faible participation continue des femmes dans le secteur, causée par des disparités entre les genres bien ancrées, rend ce problème encore plus difficile. Les femmes représentent seulement 7,3 % de la main-d'œuvre dans les métiers, le transport et l'exploitation d'équipements, et seulement 12,5 % des personnes inscrites dans des programmes d'apprentissage. Selon le Recensement de 2021, les femmes représentaient 14,8 % de la main-d'œuvre dans les métiers désignés Sceau rouge au Canada. Leur représentation est fortement concentrée dans un petit nombre de métiers de services : lorsqu'on exclut les cuisinières, les

boulangères et les coiffeuses, les femmes ne représentaient que 5,2 % de la main-d'œuvre dans les métiers désignés Sceau rouge. Les femmes sont également fortement sous-représentées dans les parcours d'apprentissage. Dans les principaux métiers désignés Sceau rouge, soit l'électricité, la charpenterie, la plomberie et l'entretien automobile, elles ne représentent que de 4,3 % à 6,9 % des inscriptions aux programmes d'apprentissage. En 1996, les femmes représentaient 7,6 % des inscriptions en apprentissage dans les grands groupes de métiers et, près de trois décennies plus tard, cette part a seulement atteint 12,5 %. Cependant, les données disponibles montrent de plus en plus que la rétention et l'achèvement des études, et non seulement le recrutement, constituent les principaux obstacles.

Le Canada entre dans une période de demande soutenue de travailleuses et travailleurs spécialisés, stimulée par d'importants investissements dans le logement, le renouvellement des infrastructures, la croissance verte, l'électrification, la fabrication de pointe, les minéraux critiques, le développement minier, la défense et les projets d'immobilisations du secteur public. Partout au Canada, les

gouvernements et l'industrie ont de plus en plus reconnu que, pour répondre à ces priorités économiques et industrielles, il faudra une main-d'œuvre de métiers qualifiés considérablement accrue. En 2026, par exemple, le gouvernement du Canada a annoncé l'initiative «Une équipe Canada forte». Il s'agit d'un investissement de 8 milliards de dollars sur cinq ans pour recruter, former et embaucher jusqu'à 100 000 travailleurs et travailleuses du Sceau rouge additionnels.

Cependant, les stratégies d'expansion de la main-d'œuvre auront un impact limité si les obstacles de longue date à la participation et à la rétention restent sans réponse, en particulier lorsque les hommes continuent de constituer la grande majorité de la main-d'œuvre dans les métiers du Sceau rouge. Si les femmes, les peuples autochtones et d'autres groupes méritant l'équité continuent de se heurter à des obstacles pour

accéder à l'apprentissage, obtenir un parrainage, rester sur le marché du travail et progresser dans leur carrière, les investissements importants dans la main-d'œuvre risquent de reproduire les mêmes écarts de participation qui ont limité l'offre de main-d'œuvre dans le secteur pendant des décennies. Les mesures d'inclusion doivent donc être intégrées à la planification de la main-d'œuvre, à la formation, à l'approvisionnement, à l'engagement des employeurs et aux stratégies de rétention. L'équité, la diversité et l'inclusion ne sont pas distinctes de la planification de la main-d'œuvre des métiers spécialisés, mais sont essentielles pour s'assurer que les investissements se traduisent par une main-d'œuvre plus importante, plus durable et plus résiliente.



Les obstacles persistants à l'entrée, à la rétention et à l'avancement des femmes se retrouvent aux niveaux sociétal, organisationnel et individuel :

- > Des stéréotypes sociétaux décrivent les métiers comme un travail inapproprié pour les femmes. Ces stéréotypes sont renforcés par des récits médiatiques qui négligent les parcours de carrière non traditionnels et amplifiés par la structure du marché du travail. La prévalence des microentreprises et du travail indépendant produit des pratiques d'emploi informelles et faiblement règlementées, laissant les femmes de métier avec moins de protections légales et collectives que les femmes œuvrant dans des professions plus structurées.
- > Les cultures organisationnelles au sein des milieux de travail et de l'enseignement postsecondaire peuvent aggraver ces obstacles. Les femmes apprenties signalent un accès inégal aux opportunités pratiques, des climats hostiles caractérisés par des microagressions et du harcèlement, et des équipements mal adaptés qui présentent des risques pour la sécurité et soulignent un manque de considération pour les femmes lors de leur conception.



- > Enfin, au niveau individuel, les personnes qui peuvent influencer et qui sont responsables, dans les écoles et à la maison, manquent souvent de données pour recommander des carrières dans les métiers aux filles.

Malgré ces défis, des pratiques prometteuses ont commencé à remodeler le paysage :

- > Le financement ciblé dans le cadre de la Stratégie canadienne pour l'apprentissage (SCA) du gouvernement du Canada et l'Initiative des avantages communautaires en matière d'emploi, de même que les Ententes sur les avantages communautaires (EAC) a lié les investissements dans les infrastructures à des objectifs explicites d'équité. Cela a incité les employeurs et les prestataires de formation à donner la priorité au recrutement et au soutien des femmes..
- > Les initiatives menées par les syndicats et les collèges, comme les programmes de mentorat pour les femmes, les soutiens globaux et les filières de préapprentissage réservées aux femmes, fournissent des soutiens structurés en matière de formation et de rétention qui peuvent améliorer les taux d'achèvement de la formation. Certains collèges sont allés plus loin en intégrant des considérations d'équité entre les genres dans leurs principales activités de planification stratégique, d'admission et de suivi des performances.
- > L'autonomisation individuelle progresse également grâce à la sensibilisation en milieu scolaire, à des ateliers pratiques, à des réseaux de pairs-ambassadeurs et à des outils complets de cartographie des carrières qui démystifient les parcours des métiers et les présentent comme accessibles et enrichissants pour les femmes.

Il existe de nombreuses stratégies éprouvées pour faire progresser la participation des femmes, mais l'envergure est le problème le plus urgent. Des actions sont nécessaires à tous les niveaux, en mettant l'accent sur l'amplification de ce qui fonctionne.

Au niveau sociétal, l'action gouvernementale doit être prioritaire. Le secteur des métiers spécialisés est très fragmenté et, par conséquent, les efforts d'EDI le sont également. Les gouvernements — en collaboration avec le secteur de l'éducation, les employeurs, les syndicats, les organisations sans but lucratif et les femmes elles-mêmes — sont les mieux placés pour mener le changement au niveau mondial. La SCA est une première étape positive et devrait être renforcée par un financement supplémentaire et un effort plus ciblé. Bien que le financement des programmes des syndicats et des organismes sans but non lucratif de base soit important, la planification, la programmation et un engagement du sommet à la base sont nécessaires pour assurer une couverture et une échelle adéquates.

Les gouvernements ont également un rôle à jouer en soutenant les consortiums, la formation et les outils pratiques pour les petites et moyennes entreprises (PME), ainsi qu'en fournissant des subventions salariales aux employeurs qui embauchent des femmes apprenties. Même lorsque ces soutiens sont disponibles, de nombreuses PME n'ont pas la capacité de les identifier et de les utiliser efficacement, de sorte qu'un service de conciergerie pourrait aider à combler cet écart. Un tel service comprendrait un point de contact unique qui aiderait les PME à identifier les soutiens pertinents, à naviguer dans

les financements disponibles et à mettre en œuvre des changements pratiques adaptés à leur taille et à leur secteur.

On ne saurait trop insister sur le rôle des organisations, en particulier les établissements d'enseignement. Il faudrait un effort plus concerté de sensibilisation en phase préliminaire, y compris l'offre de programmes d'exploration de carrière axés sur les métiers dans les écoles secondaires, l'organisation d'ateliers pratiques et de panels et la présentation dans les médias de modèles de rôles ainsi que des trousseaux à outils pour les parents et le corps enseignant. Ces programmes devraient être financés, normalisés et mis à la disposition des conseils scolaires à travers le pays. Pour réaliser un changement systémique, ces initiatives devraient faire partie d'une stratégie intégrée. Les cibles, les données désagrégées et le suivi doivent être inclus, de l'exploration de carrière



à l'inscription au collège des métiers, à l'emploi et au-delà. À cet égard, les efforts du Okanagan College se distinguent comme un exemple d'approche réfléchie.

Les actions des syndicats et des employeurs peuvent également contribuer grandement à soutenir l'inclusion des femmes dans les métiers tout en aidant à remédier aux pénuries de compétences et à promouvoir la résilience du secteur. Ces efforts devraient commencer par le leadership, en assurant une représentation diversifiée au sein des équipes de direction et en communiquant clairement l'engagement de l'organisation envers l'EDI. Des pratiques de RH inclusives, des avantages sociaux et des programmes de mentorat adaptés à la famille, ainsi que l'application des politiques d'EDI et de lutte contre le harcèlement, créeront un environnement de travail respectueux et inclusif pour toutes et tous, facilitant l'engagement et la rétention des employés.

Enfin, les données, l'analyse, la rédaction de rapports et la transparence sont essentielles. La structure actuelle du financement va à l'encontre du partage des données. Étant donné que les subventions fédérales et provinciales sont accordées de manière concurrentielle, les organisations ont peu de raisons de divulguer ce qui fonctionne, car le partage des résultats risque de renforcer la prochaine demande de financement d'un rival. Il en résulte que les pratiques prometteuses restent cloisonnées et que les évaluations atteignent rarement le domaine public.

Les bailleurs de fonds devraient envisager d'intégrer des obligations de partage de données dans les conditions de subvention et d'établir

des plateformes neutres où les programmes peuvent rendre compte des résultats sans créer de désavantage concurrentiel. Des évaluations rigoureuses et indépendantes peuvent aider à identifier, diffuser et mettre les réussites à l'échelle.



# Introduction

Le secteur canadien des métiers spécialisés est confronté à un défi démographique important. Une main-d'œuvre vieillissante approche de la retraite, tandis que de moins en moins de jeunes choisissent des carrières dans les métiers. L'ampleur de cette demande est considérable. Les priorités nationales couvrant le logement, le renouvellement des infrastructures, la croissance verte, l'électrification, la fabrication de pointe, les minéraux critiques et les mines, la défense et les travaux d'immobilisations du secteur public génèrent une pression soutenue sur la main-d'œuvre qui ne peut être satisfaite sans un bassin beaucoup plus important de travailleuses et travailleurs qualifiés. L'initiative «Une Équipe Canada Forte 2026» du gouvernement canadien met en évidence l'ampleur de cette pression accrue.

Malgré l'importance économique de ces professions et la pénurie croissante de main-d'œuvre, les femmes restent considérablement sous-représentées dans la plupart des métiers. Cette disparité persistante entre les genres est renforcée par des obstacles importants à l'achèvement des études, à l'entrée, à la rétention et à l'avancement. Des données récentes indiquent que, malgré les progrès réalisés en matière de recrutement, de rétention et d'achèvement des études, il y a toujours des zones de blocage importantes qui limitent l'accès du secteur aux talents.

Ce rapport examine les obstacles systémiques qui empêchent les femmes d'entrer et de réussir dans les métiers spécialisés, tout en identifiant les stratégies et les initiatives conçues pour relever

ces défis. L'analyse s'appuie sur les expériences canadiennes et internationales pour comprendre ces obstacles, ainsi que sur les approches adoptées par les gouvernements, les employeurs, les syndicats et les établissements d'enseignement pour promouvoir une plus grande inclusion et équité dans les métiers.

Le rapport est structuré pour examiner les obstacles et les solutions aux niveaux sociétal, organisationnel et individuel. Il commence par analyser le paysage actuel de la participation des femmes aux métiers spécialisés, puis explore les obstacles qui perpétuent les disparités entre les genres à plusieurs niveaux. Il conclut en passant en revue les initiatives et les pratiques visant à faire progresser l'intégration des femmes au marché du travail dans le secteur des métiers.



# Le contexte

La sous-représentation des femmes dans les métiers est un problème de longue date au Canada. La ségrégation professionnelle limite l'emploi et le potentiel de revenus des femmes et entrave la capacité du secteur à remédier à ses importantes pénuries de compétences et de main-d'œuvre. De plus, des équipes diversifiées offrent de meilleures performances et ont une plus grande capacité d'innovation fondamentale.

L'ampleur des priorités nationales dépendant d'une main-d'œuvre de métiers plus importante — du logement et des infrastructures à la croissance verte, à l'électrification, à la fabrication de pointe, aux minéraux critiques, à la défense et aux projets d'immobilisations du secteur public — souligne l'ampleur du défi. Le gouvernement du Canada s'est engagé à investir 8 milliards de dollars en financement fédéral sur cinq ans dans le cadre de l'initiative Une Équipe Canada forte : 6 milliards de dollars pour recruter, former et embaucher de 80 000 à 100 000 nouvelles travailleuses et nouveaux travailleurs dans les métiers désignés Sceau rouge, ainsi que 2 milliards de dollars supplémentaires destinés aux provinces et aux territoires dans le cadre d'ententes bilatérales afin d'accroître la capacité de formation et de créer davantage de parcours menant aux métiers désignés Sceau rouge.<sup>1,2</sup> Pour atteindre ces objectifs, il faudra non seulement que de nouvelles personnes entrent dans le secteur, mais aussi qu'il y ait un élargissement fondamental du bassin de talents.

## Un aperçu du paysage des métiers spécialisés au Canada

Le système des métiers spécialisés couvre un large éventail de professions qui sont essentielles aux priorités économiques du Canada, y compris le développement des infrastructures, l'offre de logements et la transition vers une économie à zéro émission nette.

Le Canada reconnaît officiellement plus de 300 métiers désignés, dont 54 portent l'endossement interprovincial du Sceau rouge qui permet aux travailleuses et travailleurs qualifiés d'exercer librement sans égard aux frontières provinciales et territoriales sans certification supplémentaire (annexe A)<sup>3,4</sup>. Collectivement, environ un cinquième des travailleuses et travailleurs est employé dans ces professions et quatre apprenties et apprentis sur cinq sont inscrits à des programmes du Sceau rouge<sup>5</sup>. Le Programme du Sceau rouge établit des normes nationales communes pour les métiers spécialisés désignés partout au Canada et favorise la reconnaissance des qualifications ainsi que la mobilité des travailleuses et travailleurs qualifiés entre les provinces et les territoires. Comme le montre le tableau 1, les métiers spécialisés sont présents dans une gamme d'industries de biens et de services classés par le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN).

**Tableau 1**

**Industries sélectionnées employant des métiers spécialisés,  
contribution au PIB et exemples de professions courantes, 2022**

| Secteur NAICS                                                                            | Contribution au PIB<br>canadien 2022 |          | Métiers spécialisés employés par secteur,<br>exemples de professions courantes                                                                                                                                                                                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                          | En millions<br>de \$                 | % du PIB |                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Fabrication                                                                              | 259 782                              | 10 %     | Fabricants/fabricantes d'outils et de matrices, mécaniciens/<br>mécaniciens industriels (charpentiers/charpentières),<br>fabricants/fabricantes de métaux, etc.                                                                                                   |
| Extraction minière,<br>exploitation en carrière<br>et extraction de pétrole<br>et de gaz | 245 971                              | 9 %      | Soudeurs/soudeuses, tuyauteurs/tuyauteuses, opérateurs/<br>opératrices d'équipement lourd, foreurs/foreuses et<br>réparateurs/réparatrices, pétrole et gaz, etc..                                                                                                 |
| Construction                                                                             | 202 987                              | 8 %      | Électriciens/électriciennes, charpentiers/charpentières,<br>plombiers/plombières, monteurs/monteuses d'appareils de<br>chauffage/tuyauteurs/tuyauteuses, soudeurs/soudeuses,<br>opérateurs/opératrices d'équipement lourd, grutiers/<br>grutières, peintres, etc. |
| Transport et<br>entreposage                                                              | 119 512                              | 4 %      | Techniciens/techniciennes d'entretien automobile,<br>techniciens/techniciennes d'équipement lourd, techniciens/<br>techniciennes de moto, etc..                                                                                                                   |
| Industries de<br>l'information et de la<br>culture                                       | 76 308                               | 3 %      | Techniciens/techniciennes et machinistes en<br>instrumentation et contrôle                                                                                                                                                                                        |
| Services de<br>communication Services<br>publics                                         | 58 439                               | 2 %      | Électriciens/électriciennes, techniciens/techniciennes<br>de lignes électriques, techniciens/techniciennes<br>d'instrumentation et de contrôle, etc..                                                                                                             |
| Services d'hébergement<br>et de restauration                                             | 53 329                               | 2 %      | Cuisiniers/cuisinières, boulangers-pâtisseries/<br>boulangères-pâtisseries, etc.                                                                                                                                                                                  |
| Autres services                                                                          | 47 883                               | 2 %      | Coiffeurs/coiffeuses, horticulteurs/horticultrices<br>paysagistes, etc.                                                                                                                                                                                           |

**Sources :**

Statistique Canada. (2025). Produit intérieur brut (PIB) aux prix de base, par industries (x 1 000 000).

[https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3610071001&request\\_locale=fr](https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3610071001&request_locale=fr)

Emploi et Développement social Canada (2024). Découvre des carrières dans les métiers spécialisés.

<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/campagne/metiers-specialises.html>

Le système des métiers spécialisés est soumis à une pression démographique croissante, provoquée par une main-d'œuvre vieillissante et l'entrée insuffisante de jeunes travailleuses et travailleurs. Jusqu'à 700 000

travailleuses et travailleurs de métier devraient prendre leur retraite d'ici 2028, ce qui resserre davantage une offre de main-d'œuvre déjà limitée.

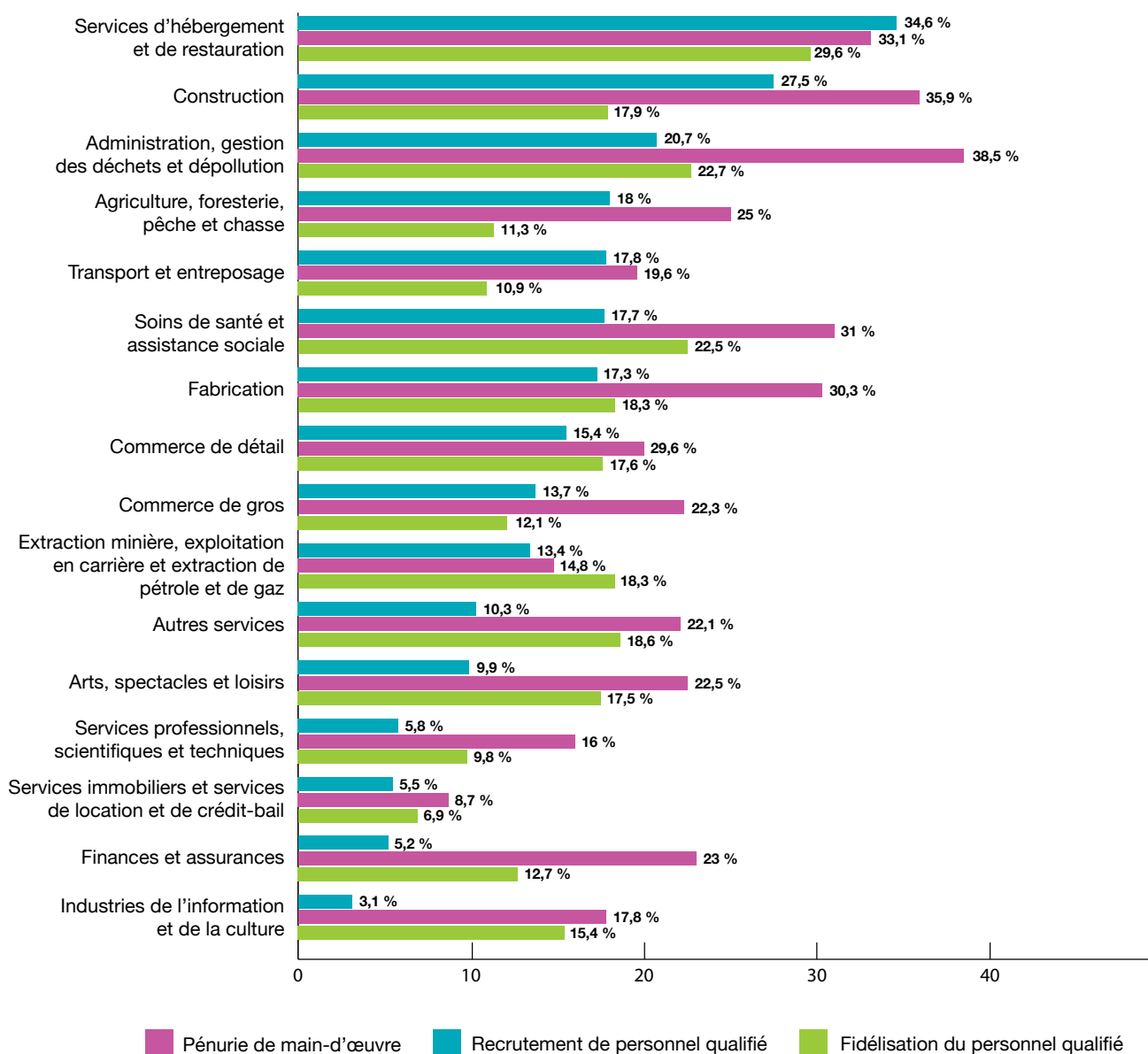
Dans le secteur manufacturier, la main-d'œuvre est notamment plus âgée. Seulement environ une travailleuse ou un travailleur sur 10 a moins de 25 ans, contre environ un quart âgé de 55 ans ou plus.<sup>6</sup> Le secteur de la construction est confronté à des défis parallèles, car plus de 245 100 travailleuses et travailleurs de la construction devraient quitter la population active d'ici 2032 et 22,1 % des gens de métiers de la construction nécessitant un apprentissage sont déjà âgés de 55 ans ou plus<sup>7, 8, 9</sup>. Bien que les inscriptions à l'apprentissage aient augmenté, l'achèvement demeure un défi important, ce qui suggère qu'il existe des obstacles structurels affectant la rétention des jeunes travailleuses et travailleurs<sup>10</sup>.

L'écart entre l'offre et la demande qui en résulte est considérable. Dans le seul secteur de la construction, le Canada devrait avoir besoin de plus de 1,4 million de nouvelles personnes de métier d'ici 2033 pour suivre le rythme prévu de la demande<sup>11</sup>. Les employeurs expriment déjà leur inquiétude, 30 % des entreprises manufacturières et 36 % des entreprises de construction signalant que les pénuries de travailleuses et travailleurs qualifiés limitent leurs plans de croissance, comme le montre la figure 1<sup>12</sup>.



**Figure 1**

**Pourcentage d'entreprises canadiennes connaissant des pénuries de main-d'œuvre et des difficultés à recruter et à retenir du personnel qualifié par secteur, T1, 2026**



Source :

Statistique Canada. (27 février 2026). Obstacles à surmonter par les entreprises ou organismes au cours des trois prochains mois, premier trimestre de 2026. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310110001>



## La participation actuelle des femmes dans les métiers spécialisés

Malgré la taille et l'importance économique des métiers, la participation des femmes reste faible. Les données de Statistique Canada sur les professions pour 2025 indiquent que les femmes représentent seulement 7,3 % du personnel employé dans les métiers, le transport et l'exploitation d'équipement (à l'exclusion de la gestion), comparativement à 47 % de la représentation des femmes dans toutes les professions. Peu de choses ont changé depuis 1996, alors que les femmes représentaient 6,9 % de la main-d'œuvre dans ces professions<sup>13</sup>.

Le bassin des métiers est également limité, alors que les femmes représentaient seulement 2,5 % de toutes les personnes inscrites à des programmes d'apprentissage en 2024<sup>14</sup>. Un examen des principaux groupes de métiers révèle une ségrégation professionnelle accrue. La figure 2 montre que la représentation des femmes dans les inscriptions en apprentissage diffère d'ordre de grandeur entre les métiers.

Les femmes représentaient une petite minorité des programmes en électricité (6,2 %), en menuiserie (6,6 %), en plomberie (4,3 %) et en services automobile (6,9 %), qui constituent ensemble la plus grande part des métiers enregistrés. En revanche, les femmes constituaient 95,9 % des apprenties et apprentis en éducation de la petite enfance, 85,4 % en travail social et communautaire, 85,4 % en coiffure et en esthétique et 41,8 % dans les métiers liés à la restauration.

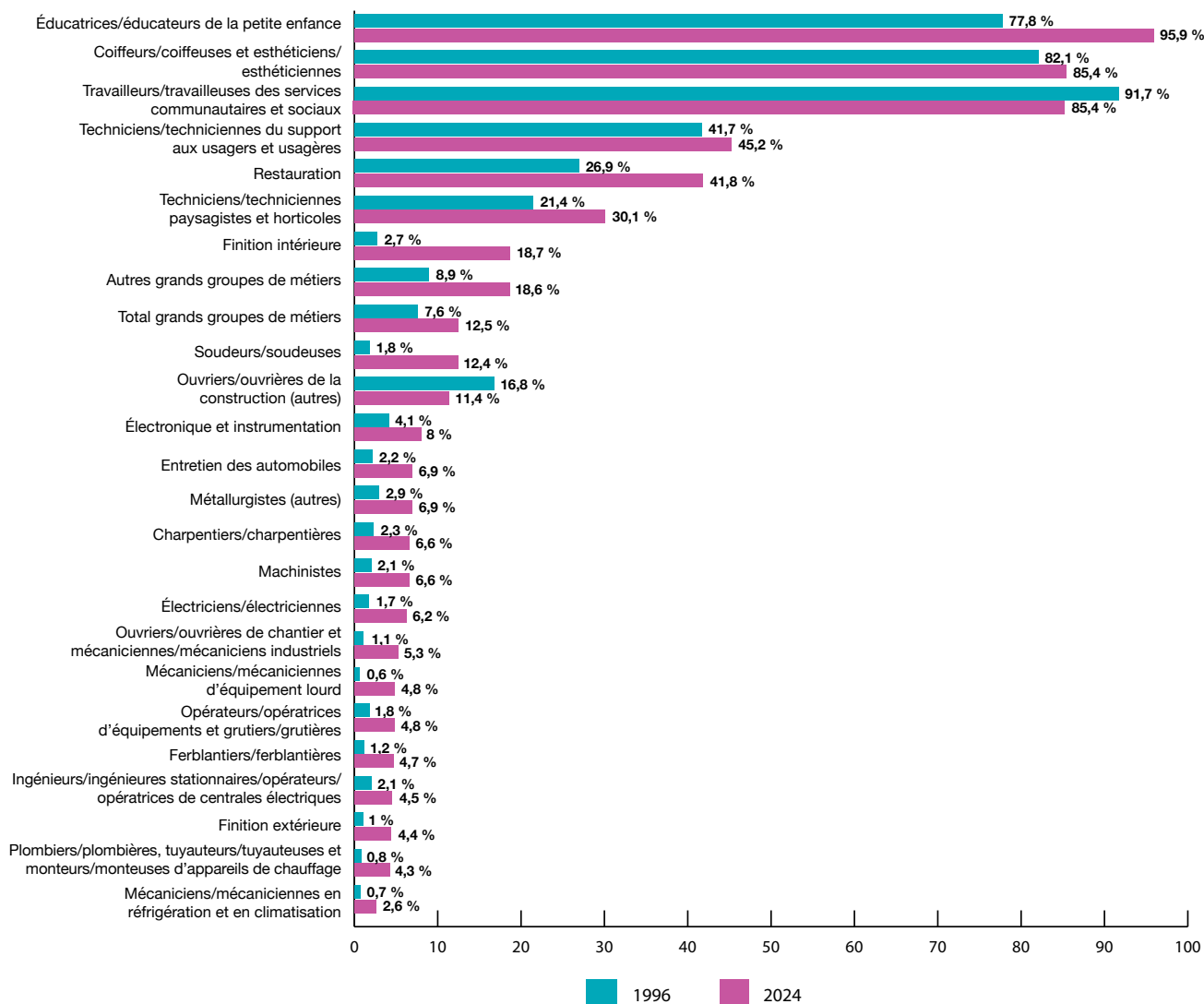
En d'autres termes, près de la moitié des apprenties sont regroupées dans quatre métiers axés sur les soins et les services, tandis que leur présence dans la majeure partie des métiers de la construction et de l'industrie demeure minime.



*Les données de Statistique Canada sur les professions pour 2025 indiquent que **les femmes représentent seulement 7,3 % du personnel employé dans les métiers, le transport et l'exploitation d'équipement (à l'exclusion de la gestion).***

**Figure 2**

**Pourcentage d'inscriptions en apprentissage détenues par des femmes par grand groupe de métiers, 1996 et 2024**



Source :

Statistique Canada (2025). Tableau 37-10-0219-01. Programmes d'apprentissage par groupe d'âge, grand groupe professionnel, sexe et statut d'inscription.

[https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=3710021901&request\\_locale=fr](https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=3710021901&request_locale=fr)

Les données longitudinales confirment la persistance de ces schémas genrés. En 1996, les femmes représentaient seulement 1,7 % des personnes en apprentissage en électricité et, près de trois décennies plus tard, ce chiffre est passé à seulement 6,2 %. Au cours de la même période, la participation des femmes a augmenté plus considérablement dans les métiers axés sur les services. Par exemple, les femmes ont ajouté environ 7 000 inscriptions en service alimentaire, faisant passer leur part de 26,9 % à 41,8 %. Même lorsque la participation des femmes a augmenté en chiffres absolus dans les métiers de la construction et de l'industrie, leur part globale a seulement augmenté progressivement à mesure que le nombre total d'inscriptions a augmenté.

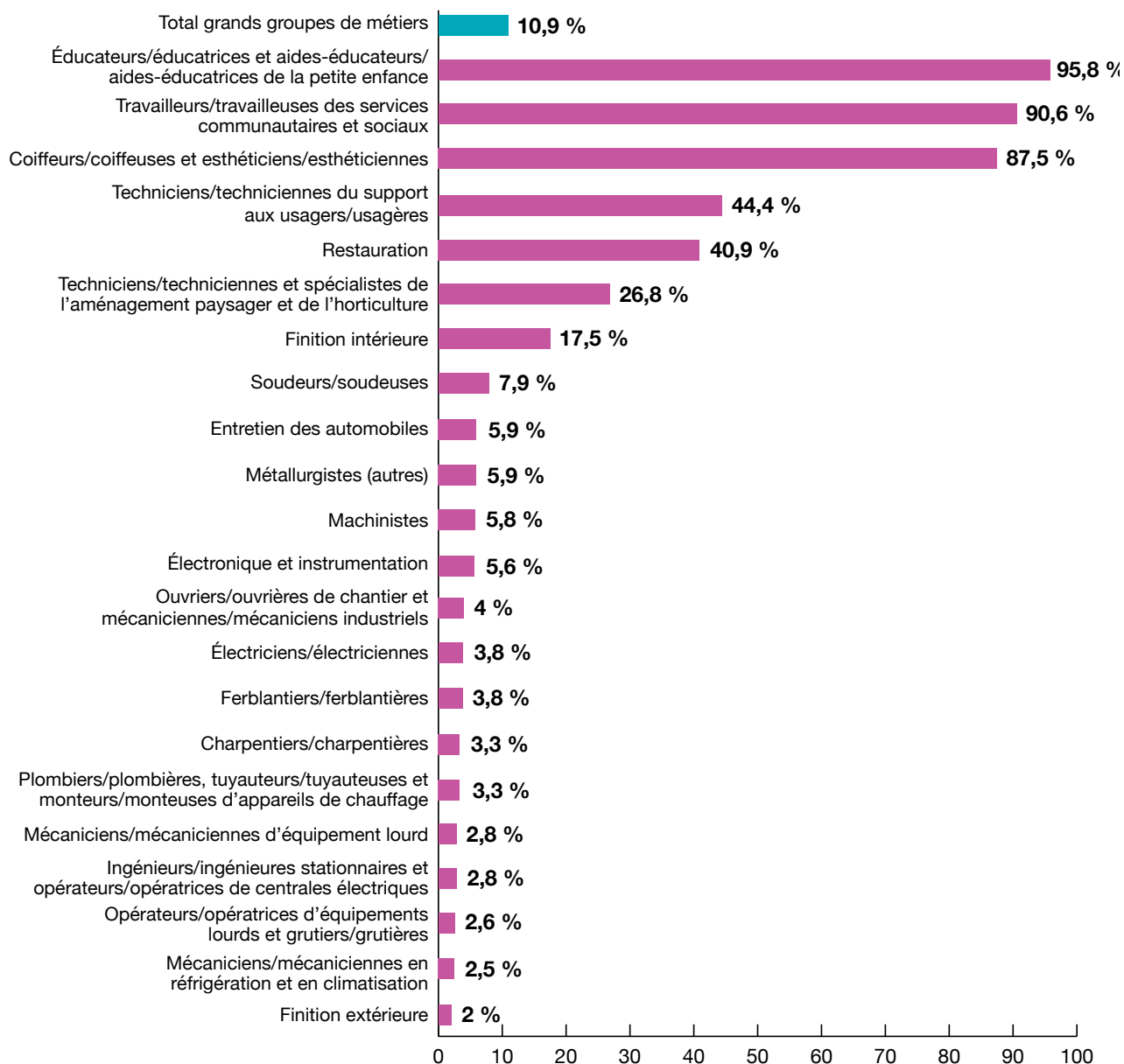
La disparité entre les genres est également clairement évidente au moment de la certification. En 2024, les femmes ont obtenu 10,9 % de l'ensemble des certificats de qualification professionnelle délivrés. Leur proportion était plus faible parmi les certificats délivrés dans les métiers désignés Sceau rouge, soit 8,8 %, comparativement à 16,8 % dans les métiers non désignés Sceau rouge. C'était un peu plus élevé dans les métiers autres que ceux du Sceau rouge (16,8 %) <sup>15</sup>.

En examinant de plus près les résultats de certifications dans tous les métiers à la figure 3, la représentation des femmes reste constamment faible dans bon nombre des professions les plus importantes et les plus recherchées. Dans la menuiserie, par exemple, les femmes représentaient seulement 3,3 % des certifications, alors qu'elles représentaient 3,8 % dans les métiers de l'électricité et 2,6 % dans l'exploitation d'équipements lourds.



**Figure 3**

**Représentation des femmes dans les certifications professionnelles, principaux groupes de métiers, 2024**



Source :

Statistique Canada (2025). Tableau 37-10-0089-01. Nombre de certificats accordés pour les apprentis inscrits et les ouvriers qualifiés. [https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3710008901&request\\_locale=fr](https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3710008901&request_locale=fr)



*Les femmes titulaires d'un certificat du Sceau rouge gagnent seulement, en moyenne, 46 % des revenus des hommes, huit ans après la certification.*

Le modèle se répète dans le système du Sceau rouge. Parmi les 1 969 900 personnes qui composaient la main-d'œuvre des métiers désignés Sceau rouge au Canada en 2021, 14,8 % étaient des femmes, et leur nombre au sein de cette main-d'œuvre a diminué de 4,7 % entre 2016 et 2021. Les femmes étaient également fortement concentrées dans un petit nombre de métiers de services. Lorsqu'on exclut les métiers de cuisinier, de boulanger et de coiffeur, elles ne représentaient que 5,2 % de la main-d'œuvre des métiers désignés Sceau rouge<sup>16</sup>.

La participation des femmes varie d'une province à l'autre, mais le degré diffère selon le métier. Comme indiqué à l'annexe C, les femmes représentent entre 4,5 % et 8,6 % des personnes en apprentissage en électricité selon la province, tandis que leur part comme opératrices d'équipement lourd enregistrées varie de 2,3 % au Québec à 15,6 % en Colombie-Britannique. Ces disparités reflètent-elles simplement des différences dans la structure industrielle régionale ? Ou sont-elles influencées par des initiatives de sensibilisation, des politiques gouvernementales, la disponibilité de soutiens globaux ou d'autres facteurs ? Il faut une collecte de données plus fiable pour répondre à ces importantes questions.

## La situation sur le marché du travail

La faible participation est aggravée par des résultats inégaux en matière d'emploi. Partout au Canada, les femmes qui terminent leur apprentissage dans des métiers où les hommes sont très concentrés sont moins susceptibles d'être employées, travaillent moins d'heures en moyenne et gagnent des salaires nettement inférieurs à ceux des hommes travaillant dans les mêmes domaines<sup>17</sup>.

Bien que l'écart salarial entre les genres ait diminué depuis la fin des années 1990, il persiste. Les femmes âgées de 25 à 54 ans gagnent 89 cents pour chaque dollar gagné par les hommes<sup>18</sup>. La disparité est encore plus prononcée dans les métiers spécialisés, où les femmes titulaires d'un certificat du Sceau rouge gagnent seulement, en moyenne, 46 % des revenus des hommes, huit ans après la certification<sup>19</sup>. L'écart salarial qui en résulte dans les métiers du Sceau rouge est près de cinq fois plus important que l'écart salarial en fonction du genre de 11 % observé dans l'ensemble du marché du travail canadien.

La ségrégation professionnelle joue un rôle décisif. Les métiers à haute rémunération, comme l'exploitation de grues, la mécanique d'équipements lourds, les travaux électriques industriels et l'entretien des lignes électriques ont des revenus annuels moyens compris entre 161 400 \$ et 200 200 \$ — mais les femmes représentent moins de 2 % de la main d'œuvre dans chacun de ces domaines. Inversement, les trois métiers qui emploient la majorité des femmes certifiées ont des revenus post-certification de



seulement 44 700 \$ pour la coiffure, 51 880 \$ en cuisine et 54 100 \$ pour la boulangerie-pâtisserie. Ces trois domaines sont bien en dessous du revenu d'emploi moyen de 111 500 \$ pour un métier du Sceau rouge au Canada<sup>20</sup>.

Même lorsque les femmes et les hommes partagent la même certification, les écarts de salaire persistent. Huit ans après la qualification, les femmes coiffeuses, cuisinières et boulangères/pâtissières gagnent environ de 27 000 \$ à 41 000 \$. Cela se compare à des salaires de 36 000 \$ à 51 000 \$ pour les hommes dans les mêmes domaines, tandis que les femmes électriciennes gagnent 72 500 \$ en moyenne, comparé à 85 100 \$ pour les hommes. La recherche qui a suivi les cohortes au fil du temps confirme que ces écarts apparaissent dès un an après la certification et se creusent par la suite, que le métier lui-même soit dominé par des hommes ou des femmes<sup>21</sup>.

Les facteurs intersectionnels exacerbent probablement ces disparités, bien qu'on ne dispose pas de données désagrégées. Des études sur l'ensemble du marché du travail canadien montrent que les femmes qui s'identifient comme autochtones, immigrantes et racisées, ainsi que les femmes vivant avec un handicap, subissent des déficits salariaux plus importants que les autres femmes<sup>22</sup>. Au sein des métiers, ces groupes, ainsi que les femmes en général, demeurent sous-représentés. Les personnes racisées représentent 18,2 % de la main-d'œuvre du Sceau rouge, les personnes handicapées 13,8 % et les personnes issues de l'immigration 19,2 % — ces pourcentages étant bien en deçà de leurs parts respectives dans la population active nationale. Une exception importante concerne les peuples autochtones, dont la participation a doublé entre 2016 et 2021 pour atteindre 5,8 %, dépassant leur part de 4,2 % de la main-d'œuvre totale<sup>23</sup>.

## Conclusions

Les enjeux économiques sont importants, étant donné que bon nombre des professions qui devraient connaître les plus grandes pénuries au cours de la prochaine décennie sont parmi les mieux rémunérées. S'attaquer aux obstacles systémiques qui empêchent les femmes d'entrer et de progresser dans ces métiers est non seulement un impératif d'équité, mais une réponse pragmatique au déficit de compétences imminent du Canada.

Pris dans leur ensemble, les éléments de preuve brossent le tableau d'un vaste segment du marché du travail économiquement crucial où les tendances démographiques et les disparités entre les genres bien ancrées menacent l'offre. Les données soulignent deux défis connexes : premièrement, le Canada doit accélérer l'afflux global d'apprenties et apprentis pour remplacer une cohorte qui prend rapidement sa retraite. Deuxièmement, il doit élargir le bassin de talents en faisant des métiers spécialisés une option viable, attrayante et enrichissante pour les femmes et d'autres groupes méritant l'équité. Au cœur de ces deux défis, on reconnaît le fait que la rétention et l'achèvement des études sont les principales causes de pertes de main-d'œuvre. Les stratégies axées sur le recrutement sans s'attaquer aux raisons pour lesquelles les femmes quittent le secteur demeureront insuffisantes. Les sections suivantes de ce rapport examinent les obstacles qui perpétuent la ségrégation professionnelle et décrivent des stratégies pour faire progresser l'intégration des femmes sur le marché du travail dans les métiers spécialisés.



# Les obstacles

Malgré la reconnaissance croissante des pénuries de main-d'œuvre dans les métiers spécialisés et les efforts accrus pour accroître la participation, les femmes continuent de faire face à des obstacles persistants et interconnectés tout au long du parcours de formation et d'emploi, l'achèvement des études et la rétention apparaissant comme des facteurs clés d'attrition. Ces défis ne sont pas isolés en une seule étape, mais émergent à travers les normes sociétales, les systèmes éducatifs, les pratiques en milieu de travail et les structures de l'industrie. La section suivante décrit ces obstacles, en soulignant comment les facteurs structurels, culturels et institutionnels interagissent pour limiter l'accès, la rétention et la progression des femmes dans les métiers.

## Les obstacles sociétaux

La sous-représentation des femmes dans les métiers spécialisés est influencée par les normes culturelles, les contraintes structurelles, les lacunes institutionnelles et d'autres obstacles sociétaux. Ces obstacles surviennent tôt et se poursuivent tout au long du parcours professionnel, sont interconnectés et se renforcent souvent les uns les autres dans l'éducation, la formation et les milieux de travail.

### Les normes culturelles et les stéréotypes sexistes

Les filles et les jeunes femmes canadiennes reçoivent encore de puissants signaux indiquant qu'elles ne sont pas les bienvenues dans les métiers spécialisés. La socialisation quotidienne,

les stéréotypes de genre enracinés et l'imagerie médiatique décrivent le travail des cols bleus comme salissant, dangereux et fait pour les hommes. Cela décourage l'exploration bien avant que les décisions de carrière ne soient prises. Il existe une croyance persistante selon laquelle les longues heures, l'environnement de travail et les aspects physiques des métiers les rendent inadaptés aux femmes, tandis que les professions du secteur des soins, comme les soins infirmiers (qui partagent l'exposition à ces aspects) sont jugées appropriées<sup>24, 25</sup>. Les gouvernements, les employeurs et les syndicats ont lancé des campagnes de sensibilisation pilotes pour changer ces perceptions. Cependant, ces efforts demeurent trop limités et fragmentés pour contrer durablement les récits culturels dominants<sup>26, 27, 28</sup>.

## Les obstacles des parcours d'éducation et de formation

Le système scolaire jette les bases de la ségrégation professionnelle fondée sur le genre. De la maternelle à la 12<sup>e</sup> année, les filles ont moins de modèles dans les domaines techniques, sont moins susceptibles de recevoir des encouragements des spécialistes en orientation et sont souvent sceptiques quant à la viabilité des carrières dans les métiers<sup>29, 30</sup>. Le personnel d'orientation lui-même reconnaît souvent avoir d'importantes lacunes en matière d'information, beaucoup n'ayant pas les connaissances nécessaires pour conseiller efficacement les femmes sur les métiers. À son tour, cela peut renforcer le flux genré<sup>31</sup>.

Ces tendances se poursuivent souvent dans les parcours de formation postsecondaire et d'apprentissage. Dans les cours de préapprentissage, les femmes déclarent être orientées vers des projets moins complexes et être prises moins au sérieux par les instructeurs et les hommes de leur cohorte<sup>32, 33</sup>. Les préjugés dans les environnements de classe peuvent renforcer l'idée que les hommes sont mieux adaptés aux métiers et aux domaines techniques, façonnant les expériences d'apprentissage et la confiance en soi<sup>34</sup>. Les femmes participant à la formation aux métiers ont également signalé des expériences de harcèlement sexuel en classe, y compris des commentaires sexistes, la sexualisation du contenu des cours et l'incapacité à traiter les comportements inappropriés chez les hommes de leur cohorte<sup>35</sup>.



Ces conditions peuvent nuire à la persistance et à l'achèvement de la formation. La United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America's Canadian District note que les femmes sont confrontées à des obstacles distincts dans la formation en apprentissage et qu'elles mettent en moyenne six ans à suivre des programmes conçus pour durer quatre ans<sup>36</sup>. Les femmes sont également moins susceptibles que les hommes de terminer leur apprentissage après leur inscription<sup>37</sup>. Les préjugés dans le milieu de travail, l'intimidation, moins de possibilités de mentorat et de réseautage et un accès limité à des programmes de soutien sur mesure ont tous été cités comme des facteurs contributifs<sup>38, 39</sup>.

## La fragmentation du marché du travail, les structures syndicales et les faibles protections

La fragmentation au sein du mouvement syndical aggrave le problème. De nombreux syndicats sont associés à plus de 300 métiers désignés ayant différents niveaux d'engagement en faveur de l'égalité des genres<sup>40</sup>. Historiquement, beaucoup de ces syndicats ont été formés pour défendre les salaires et le statut de travailleurs qui étaient principalement des hommes. L'héritage masculin a des impacts durables sur la culture du milieu de travail, ce qui incite certains hommes à craindre qu'une plus grande participation des femmes réduise le prestige professionnel<sup>41, 42, 43</sup>.

Dans le même temps, des pratiques d'emploi informelles et faiblement réglementées façonnent de nombreux secteurs des métiers spécialisés. De nombreux environnements n'ont pas de syndicats et dépendent fortement de contrats à court terme et du travail occasionnel, laissant les relations de travail opaques<sup>44</sup>. L'industrie de la construction,

en particulier, est très fragmentée et dominée par les microentreprises qui emploient d'une à quatre personnes<sup>45</sup>. La nature précaire du travail est encore amplifiée par des niveaux importants de travail indépendant. En 2021, 17 % des gens de métier certifiés du Sceau rouge étaient des travailleuses et travailleurs indépendants<sup>46</sup>, une part qui grimpe à 24 % dans la construction<sup>47</sup>. Le recours à la sous-traitance et aux entreprises individuelles limite également la portée des protections légales et collectives, laissant les femmes de métier avec moins de garanties formelles que les femmes qui œuvrent dans des contextes professionnels plus structurés<sup>48</sup>. En revanche, des secteurs, comme l'électricité, sont plus susceptibles d'avoir des postes syndiqués et des parcours formalisés<sup>49, 50</sup> et les obstacles ont tendance à se manifester davantage dans l'accès aux opportunités, la culture du milieu de travail et la progression dans les systèmes existants<sup>51</sup>.

Cette structure d'emploi fragmentée a également des implications pour la formation. Bien que de





*De nombreuses **femmes de métier 2ELGBTQ+** sont confrontées à des cultures d'exclusion dans le milieu de travail où leur présence peut être considérée comme un défi aux normes traditionnelles.*

nombreux gens de métier finissent par devenir indépendants ou dirigent de petites entreprises, les filières de métiers spécialisés ne les préparent pas toujours à cette réalité. Les compétences liées à l'entrepreneuriat, comme la gestion financière, les relations avec la clientèle, les activités commerciales et la navigation dans les exigences réglementaires, reçoivent souvent une attention limitée malgré leur importance pratique pour atteindre le succès à long terme dans le secteur<sup>52</sup>.

### **Les identités croisées et l'aggravation des inconvénients**

Les stéréotypes de genre créent des obstacles importants à l'entrée, mais les identités croisées — y compris la race, le statut d'immigration, le handicap, la maternité et l'orientation sexuelle — façonnent également les expériences des femmes dans les métiers. Ces facteurs influencent l'accès aux métiers, ainsi que la rétention, la sécurité et les expériences quotidiennes dans le milieu de travail.

Les femmes racisées sont plus susceptibles d'être victimes de discrimination lors de l'embauche, des interactions dans le milieu de travail et des pratiques de supervision<sup>53</sup>. Les

personnes immigrantes sont confrontées à des obstacles structurels, comme des difficultés de reconnaissance des titres de compétences étrangers, un accès limité aux réseaux d'apprentissage et des barrières linguistiques qui entravent l'intégration dans le milieu de travail<sup>54, 55</sup>. Les responsabilités en matière de soins intensifient encore ces défis<sup>56</sup>, car les coûts de garde d'enfants et les contraintes d'horaire peuvent forcer les femmes, en particulier les parents célibataires, à refuser du travail<sup>57</sup>. Dans le secteur de l'électricité, ces pressions sont souvent aggravées lorsque les postes sont situés dans des zones rurales ou éloignées, ou impliquent des déplacements, le travail par quart ou une intervention d'urgence. Tout cela crée des obstacles supplémentaires pour les personnes qui ont des responsabilités de prestation de soins<sup>58</sup>. Les femmes vivant avec un handicap rencontrent des obstacles supplémentaires, notamment des aménagements insuffisants en matière de formation, des exigences d'apprentissage rigides et une stigmatisation persistante qui contribue à leur taux d'abandon<sup>59, 60</sup>. De même, de nombreuses femmes de métier 2ELGBTQ+ sont confrontées à des cultures d'exclusion dans le milieu de travail où leur présence peut être considérée comme un défi aux normes traditionnelles<sup>61, 62</sup>. Cela peut entraîner du harcèlement, des microagressions, de mauvais résultats en matière de santé et un manque de réseaux de soutien<sup>63</sup>.

### **Les obstacles organisationnels**

Les obstacles organisationnels affectent l'accès aux possibilités d'apprentissage, les conditions de travail quotidiennes, la rétention et



l'avancement. Les données recueillies dans le cadre de sondages, d'études longitudinales et de recherches qualitatives montrent que ces obstacles ne se limitent pas à des incidents isolés. Ils sont plutôt intégrés dans les processus de recrutement, la supervision, la conception du milieu de travail, les structures de leadership et les systèmes de responsabilisation. Ensemble, ces conditions rendent plus difficile pour les femmes d'entrer, de rester et de progresser dans les métiers spécialisés.

### **Les obstacles au parrainage d'entrée et d'apprentissage**

Obtenir le parrainage d'un employeur est une étape essentielle du parcours d'apprentissage, mais de nombreuses femmes se heurtent à des obstacles à ce stade. On constate que les femmes sont beaucoup plus susceptibles que les hommes d'être victimes de discrimination lorsqu'elles cherchent des employeurs parrains<sup>64, 65</sup>. Les recherches mettent en évidence une discrimination dans le recrutement, moins d'opportunités de réseautage et un accès limité à des renseignements clairs sur les voies d'accès. Par exemple, dans les métiers de l'électricité, l'embauche est souvent

façonnée par les réseaux de bouche à oreille et les références des syndicats. Parce que ces espaces ont traditionnellement été dominés par les hommes et ont tendance à favoriser les hommes dans les recommandations, les femmes sont souvent laissées pour compte<sup>66</sup>. Pour les personnes ayant des responsabilités de prestation de soins, ces défis peuvent être aggravés par des exigences d'apprentissage qui peuvent impliquer une réinstallation ou d'autres arrangements de travail difficiles à concilier avec les obligations de soins<sup>67</sup>.

Les femmes des communautés racisées signalent une exclusion et une discrimination accrues<sup>68, 69</sup>, tandis que les pratiques de recrutement et de sélection informelles peuvent fonctionner de manière à favoriser les hommes blancs par le biais de réseaux, de connaissances et d'hypothèses sur l'adéquation<sup>70, 71</sup>. Dans ces contextes, l'accès aux possibilités d'apprentissage et l'acceptation dans le milieu de travail peuvent dépendre du fait qu'une travailleuse ou un travailleur soit considéré comme ayant une appartenance au secteur, en plus d'avoir des compétences. Dans certains cas, cette exclusion est explicite, les employeurs refusant ouvertement d'embaucher des femmes de métier ou continuant de favoriser les hommes dans les décisions d'embauche<sup>72</sup>.

Ces dynamiques d'exclusion sont aggravées par les contraintes pratiques que de nombreux employeurs identifient lors de l'embauche et de la formation des personnes en apprentissage. Les employeurs font souvent part de leurs préoccupations concernant le temps requis de la part du personnel de supervision et des compagnes et compagnons pour former les personnes en apprentissage, la faible productivité des personnes nouvellement

entrées au cours des premières étapes et les coûts supplémentaires associés au mentorat, aux outils, au matériel et à la formation obligatoire<sup>73, 74</sup>. Bien que ces contraintes affectent plus largement les possibilités d'apprentissage, elles peuvent interagir avec les préjugés sexistes de manière à restreindre davantage l'accès des femmes au parrainage et à une formation significative.

## **La culture, le harcèlement et l'exclusion dans le milieu de travail**

Pour de nombreuses femmes, les obstacles persistent après l'entrée dans les métiers. Les résultats de l'étude Her Path Forward du Toronto Community Benefit Network suggèrent que, du préapprentissage au statut de compagne, les femmes sont confrontées à un accès inégal au renforcement significatif des compétences, au harcèlement et à des cultures de chantier dangereuses, à la discrimination façonnée par des identités croisées et à des installations et équipements inadéquats<sup>75</sup>. Cela s'étend également aux équipements de protection individuelle (ÉPI) mal ajustés, comme les bottes, les gants et les harnais de chute. Cela peut rendre les emplois sur le terrain intrinsèquement dangereux encore plus risqués, en particulier dans les métiers de l'électricité où des garanties appropriées sont essentielles, et décourager les femmes de rester dans les métiers<sup>76, 77</sup>.

L'inégalité d'accès à l'apprentissage et à l'avancement au travail est un problème récurrent. Les femmes déclarent être ignorées pour des opportunités significatives de renforcement des compétences, se voir attribuer des tâches plus simples et être surveillées de plus près que les hommes<sup>78, 79</sup>. Certaines décrivent également le

personnel de supervision comme peu disposé à les former pleinement ou prenant leurs capacités moins au sérieux, en supposant que les femmes sont moins engagées dans une carrière à long terme dans les métiers parce qu'elles sont « simplement des femmes » ou qu'elles ont des obligations familiales<sup>80</sup>. Lorsque cela se produit au fil du temps, les femmes sont exclues de l'apprentissage quotidien et désavantagées dans leur progression dans le métier.

Les femmes dans les métiers spécialisés signalent en outre des microagressions, du harcèlement sexuel, des écarts de salaire et des environnements de travail dangereux ou peu accueillants<sup>81, 82, 83</sup>. Des preuves quantitatives soulignent l'ampleur de ces préjudices. Une étude longitudinale menée en Alberta auprès de 1 886 apprenties et apprentis en soudage et en électricité a révélé que les femmes étaient plus susceptibles que les hommes de subir de l'intimidation ou du harcèlement pendant la formation. Cela a des conséquences sur la santé mentale. Parmi



les soudeuses et soudeurs, 38 % des femmes ont signalé une dépression, contre 30 % des hommes. Au cours de la formation, 73 % des soudeuses et 55 % des électriciennes ont été victimes de harcèlement, contre 42 % et 15 % des hommes, respectivement. Cette tendance s'est poursuivie après la certification, lorsque 63 % des soudeuses et 44 % des électriciennes ont signalé du harcèlement, contre 24 % et 15 % des hommes<sup>84</sup>. Quarante-quatre pour cent des soudeuses et des électriciennes ont signalé du harcèlement sexuel de la part de leurs superviseurs ou de leurs collègues pendant leur apprentissage, contre 3,2 % des hommes. La moitié d'entre elles ont déclaré avoir été harcelées par un collègue et un tiers par un superviseur. Les participantes et participants autochtones et les personnes qui s'identifient comme 2ELGBTQ+ ont signalé des niveaux de harcèlement encore plus élevés<sup>85</sup>.

Un sondage mené en Colombie-Britannique auprès de femmes de métier dans des domaines dominés par les hommes a abouti à des conclusions similaires. Quarante-cinq pour cent ont cité le recrutement sexiste, 45 % ont déclaré que les superviseurs sous-utilisaient les compétences des femmes de métier, 41 % ont déclaré de l'isolement fondé sur le genre et 42 % ont déclaré que l'intimidation et le harcèlement constituaient des défis importants au travail. De plus, 41 % ont indiqué que les politiques de diversité n'étaient pas appliquées. Encore plus alarmant, 14 % des femmes ont identifié les agressions sexuelles et 6 % les agressions physiques comme des problèmes importants<sup>86</sup>. La recherche qualitative internationale fait écho à ces résultats, soulignant que les longues heures de travail, le harcèlement sexuel, les ÉPIs mal ajustés et la fatigue physique

sont des dangers récurrents dans le milieu de travail pour les femmes de métier<sup>87</sup>.

Ces conditions de travail affectent également l'avancement. Dans un sondage mené auprès des leaders de l'industrie de la construction de l'Ontario, les deux tiers ont convenu que les femmes dans les métiers spécialisés n'avaient pas les mêmes chances de croissance que les hommes. Dans la même étude, 91 % ont déclaré que les femmes étaient plus susceptibles d'être victimes de harcèlement de la part de leurs collègues, et 44 % ont indiqué que le traitement des plaintes de harcèlement constituait un défi lors de l'embauche de femmes<sup>88</sup>. Encadrer la question de cette façon détourne l'attention du comportement à l'origine du préjudice et la dirige vers les femmes elles-mêmes. Dans la pratique, cela peut façonner la progression de carrière en rendant les femmes plus difficiles à employer, plutôt que d'inciter les organisations à s'attaquer directement à l'inconduite.

Les systèmes de signalement échouent également souvent pour les femmes. Des recherches menées en Colombie-Britannique ont révélé que les femmes qui signalent du harcèlement sont souvent déplacées vers un autre projet ou poste, plutôt que de voir l'agresseur retiré ou sanctionné<sup>89</sup>. Cela peut décourager le signalement et renforcer la perception que soulever des préoccupations comporte des risques professionnels. Une étude du YWCA sur les femmes de métier en Nouvelle-Écosse a également révélé que les cultures en milieu de travail légitiment souvent les normes de genre néfastes, y compris l'association de la féminité à la faiblesse, et déprécient les attitudes qui consistent en demander de l'aide ou faire preuve de sensibilité<sup>90</sup>. Les employeurs eux-mêmes ont reconnu que la culture

en milieu de travail dans des secteurs, comme la construction et l'électricité, doit évoluer vers une plus grande inclusion et sécurité<sup>91</sup>.

L'exclusion peut également être renforcée par l'absence de soutiens de base. Par exemple, les femmes sont souvent confrontées à un accès limité au congé parental, à la garde d'enfants et à d'autres ressources non financières qui sont importantes pour la rétention<sup>92, 93</sup>. Dans le secteur de l'énergie, des conditions de travail flexibles et des politiques de garde d'enfants insuffisantes sont parmi les défis les plus fréquemment cités pour les femmes<sup>94</sup>. Dans certains milieux de travail, l'entrée des femmes a même nécessité des changements physiques de base, comme l'ajout de toilettes pour femmes<sup>95</sup>. Lorsque les employeurs considèrent ce type d'ajustements comme fastidieux ou inutile, l'exclusion peut se poursuivre même sans être ouvertement exprimée<sup>96, 97</sup>.

Cela explique pourquoi la rétention et l'avancement demeurent difficiles, même lorsqu'il existe une certaine ouverture à l'embauche de femmes ou d'autres travailleuses et travailleurs issus de groupes méritant l'équité. Sans un soutien adéquat dans le milieu de travail, un accès équitable à la formation, des réponses efficaces au harcèlement et une culture qui traite les femmes comme des personnes de métier compétentes plutôt que comme des exceptions, le fait d'entrer dans le milieu ne se traduit pas par l'inclusion ou la participation à long terme.

## **Le leadership et la responsabilisation**

Un obstacle organisationnel majeur réside dans le leadership et la responsabilité. Les employeurs, les associations industrielles et les syndicats continuent d'être largement dirigés par des



hommes blancs, dont beaucoup ne considèrent pas l'inclusion du genre comme faisant partie de leur rôle<sup>98</sup>. C'est important, car le leadership influence la culture organisationnelle et la prise de décision. Les secteurs fortement dépendants des métiers spécialisés ont également tendance à avoir une représentation relativement faible de femmes dans la gestion, y compris la construction (16,3 %), la fabrication (22,8 %), le transport et l'entreposage (25,4 %). En revanche, des secteurs, comme les soins de santé (59,8 %) et le commerce de détail (44 %), affichent des proportions beaucoup plus élevées de femmes aux postes de direction.

Dans le secteur canadien de l'électricité, des recherches récentes de Ressources humaines, industrie électrique du Canada (RHIEC) indiquent qu'il y a un goulot d'étranglement évident pour les femmes en matière de leadership, bien que les expériences varient d'un secteur à l'autre. Alors que les fournisseurs d'électricité ont la deuxième plus grande part de femmes cadres (39,4 %) et de femmes dans des postes de direction (34,1 %) parmi tous les secteurs<sup>99</sup>, RHIEC a

également constaté que les femmes détiennent seulement 30 % des sièges aux conseils d'administration et représentent seulement 26 % des cadres supérieurs. Près de la moitié des compagnies d'électricité ne comptent aucune femme dans les postes de direction. En outre, les femmes cadres étaient concentrées de manière disproportionnée dans les fonctions corporatives et les postes juridiques, plutôt que dans les postes opérationnels et techniques qui conduisent souvent à des postes de PDG et à d'autres postes décisionnels de haut niveau<sup>100</sup>.

## Au niveau individuel

Au niveau individuel, les obstacles incluent la façon dont les femmes comprennent les métiers spécialisés, si elles les considèrent comme une voie viable et enrichissante, et si elles se sentent soutenues si elles y poursuivent une carrière. L'accès à l'information, la confiance, l'encouragement et l'exposition à des modèles de rôle sont tous des facteurs qui influencent la façon dont elles évaluent les options de carrière. Les métiers peuvent sembler moins accessibles ou moins souhaitables lorsque les femmes reçoivent des informations limitées sur le secteur, rencontrent des hypothèses négatives ou n'ont pas le soutien de la famille, des écoles et des réseaux sociaux plus vastes. Ces facteurs individuels peuvent décourager l'intérêt, affaiblir la persévérance et réduire l'éventail des opportunités que les femmes considèrent comme réalistes.

### Une exposition limitée et des idées fausses

De nombreuses étudiantes du secondaire n'ont jamais rencontré de femme de métier et voient

rarement les femmes représentées positivement dans la construction ou dans d'autres métiers. En conséquence, il est possible qu'elles aient seulement des données limitées sur les salaires, les conditions de travail, la progression de carrière ou l'éventail des opportunités offertes dans le secteur<sup>101</sup>. Même celles qui manifestent de l'intérêt reçoivent souvent une réponse mitigée ou on les décourage purement et simplement d'entrer dans les métiers<sup>102, 103</sup>.

Parallèlement, on observe des exemples émergents, notamment en Ontario, où les conseils scolaires, les coordonnateurs du Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO) et des organismes communautaires, comme Build a Dream, s'emploient activement à promouvoir les métiers spécialisés auprès des jeunes femmes grâce à des programmes et à des partenariats ciblés (p. ex., Career Discovery)<sup>104</sup>. Ces initiatives démontrent que les écoles peuvent être d'importants alliés pour accroître la sensibilisation à cet égard et l'accès à ces métiers, même si ces approches ne sont pas encore uniformes à l'échelle du pays.

Les parents orientent souvent les jeunes vers le collège ou l'université en raison d'idées fausses selon lesquelles les carrières dans les métiers spécialisés sont peu qualifiées, peu rémunérées, instables et manquent de perspectives de carrière à long terme<sup>105, 106</sup>. De plus, le secteur a été considéré comme une option de repli, en particulier par rapport aux parcours d'éducation hiérarchiques traditionnels qui sont associés à la viabilité financière et aux opportunités de croissance à long terme<sup>107</sup>. Par conséquent, les personnes en apprentissage déclarent souvent avoir le sentiment que leurs pairs, leurs parents et

leurs enseignantes et enseignants les méprisent pour avoir choisi une carrière dans les métiers<sup>108</sup>. Jusqu'à ce que l'industrie puisse garantir des environnements respectueux et des opportunités équitables, ces réserves exprimées en privé continueront à orienter les talents ailleurs.

### La confiance et l'auto-efficacité

Le soutien au développement personnel peut aider les femmes à naviguer dans les métiers où elles sont toujours sous-représentées. La confiance en soi, l'auto-efficacité et la résilience peuvent influencer sur le fait que les femmes se sentent prêtes à entrer dans ces domaines, à relever les défis et à continuer à chercher des opportunités au fil du temps<sup>109</sup>. Dans les milieux de travail où les femmes peuvent être confrontées au doute, à l'exclusion ou à un examen minutieux, ces ressources personnelles peuvent aider à maintenir la persévérance et à renforcer le sentiment de capacité et d'appartenance. En même temps, cela ne devrait pas être interprété comme imposant aux femmes la responsabilité de surmonter elles-mêmes les obstacles structurels. Cela souligne plutôt l'importance de veiller à ce que les femmes aient le soutien personnel nécessaire pour naviguer dans des environnements dans lesquels il peut être encore difficile d'entrer et d'y demeurer.

### Le capital social

Les femmes sont plus susceptibles d'être isolées et ont souvent un accès moindre que les hommes aux occasions de réseautage, de mentorat et d'établissement de relations informelles qui soutiennent l'entrée, la rétention et l'avancement dans les métiers<sup>110, 111</sup>. Cela peut limiter le développement du capital social et désavantager les femmes au cours de leur carrière. Parce que les

métiers couvrent un large éventail de professions et qu'environ un cinquième des gens de métier à l'emploi sont des travailleuses et travailleurs indépendants ou ont leur propre entreprise, plusieurs travailleuses et travailleurs sont en dehors des structures formelles qui pourraient autrement fournir du soutien, comme les employeurs ou les syndicats<sup>112</sup>. Dans ce contexte, les possibilités de créer des réseaux et de trouver du mentorat peuvent être encore plus limitées, ce qui rend plus difficile pour les femmes d'accéder à l'information, aux références et à l'orientation informelle.





# Faire progresser l'intégration des femmes dans les métiers

## Au niveau sociétal

La lutte contre la sous-représentation des femmes dans les métiers spécialisés dépend de systèmes politiques, réglementaires, éducatifs et industriels plus vastes. Ceux-ci influencent la façon dont les métiers sont promus, la façon dont les parcours sont structurés et les soutiens disponibles pour les femmes dans les domaines du recrutement, de la formation, de la rétention et de l'avancement. Des exemples internationaux et canadiens montrent qu'il s'agit d'un défi généralisé et persistant, y compris dans les pays souvent considérés comme des leaders en matière d'équité entre les genres.

Ces exemples suggèrent également que les programmes isolés, bien que précieux, sont rarement suffisants par eux-mêmes. Des progrès plus vastes dépendent d'une coordination soutenue entre les gouvernements, les syndicats, les employeurs, les établissements de formation et les organisations communautaires — ainsi que d'une responsabilité plus claire en matière de résultats.

## Les pratiques à l'extérieur du Canada

En général, les pairs du Canada n'ont pas mieux réussi à attirer les femmes vers des métiers spécialisés dans des secteurs historiquement dominés par les hommes. Au Royaume-Uni, les femmes représentaient 52,5 % des mises en apprentissage en 2024-2025<sup>113</sup>. Cependant,

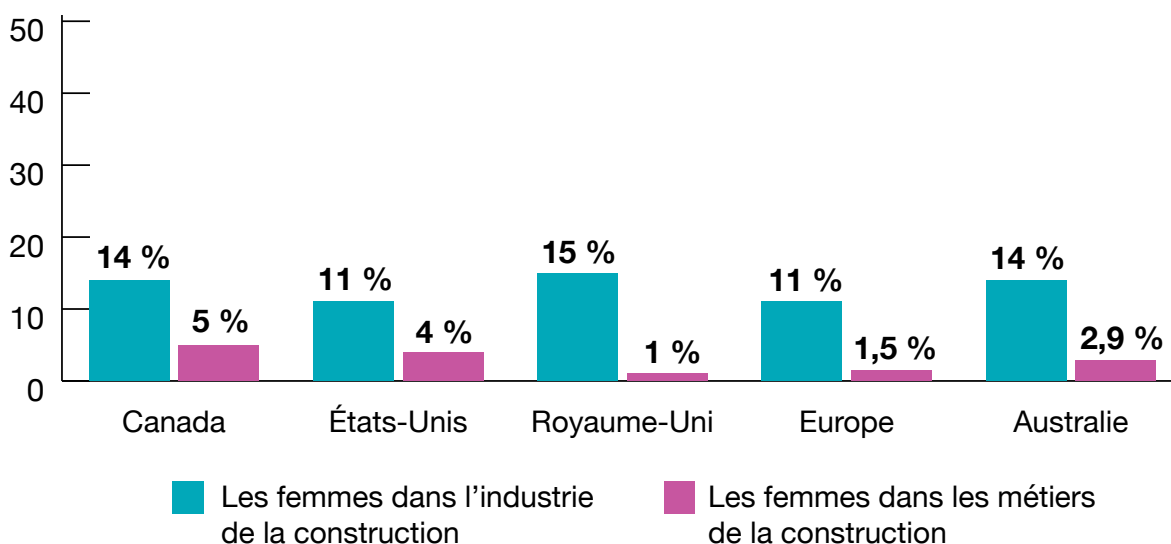
ce chiffre global masque une forte ségrégation professionnelle. Les femmes étaient concentrées dans la santé, les services publics et les soins (85 %) et dans l'éducation et la formation (84 %)<sup>114</sup>, mais ne représentaient qu'un pour cent des personnes en apprentissage dans la construction. Cela représente une augmentation de seulement 0,7 point de pourcentage au cours de la dernière décennie<sup>115</sup>. Aux États-Unis, les femmes dominent l'éducation de la petite enfance (97,4 %) et la cosmétologie (92,2 %), mais représentent 4,2 % des électriciens/électriciennes, 5,2 % des charpentiers/charpentières, 3,5 % des tuyauteurs/tuyauteuses, 2,5 % des plombiers/plombières et moins de 5 % de l'ensemble des travailleuses et travailleurs des métiers de la construction<sup>116, 117</sup>.

La figure 4 compare la représentation des femmes dans l'industrie de la construction au sens large et dans les métiers de la construction qualifiés dans cinq juridictions. Les femmes représentent 14 % du secteur de la construction au Canada, mais seulement 5 % des métiers spécialisés de la construction<sup>118</sup>. Des écarts comparables apparaissent ailleurs, comme aux États-Unis, où les femmes représentent 11 % de la main-d'œuvre de la construction et 4 % des travailleuses et travailleurs des métiers de la construction<sup>119</sup>. Au Royaume-Uni, ces chiffres sont de 15 % et 1 %<sup>120</sup>, en Europe, ils sont de 11 % et 1 à 2 %<sup>121, 122</sup>, et en Australie, 14 % et 2,9 %<sup>123, 124</sup>.

Ces chiffres mettent en évidence la persistance de la ségrégation professionnelle et soulignent un défi international commun : accroître la participation des femmes aux métiers de base les mieux rémunérés et les plus recherchés plutôt que de continuer à les canaliser vers des domaines où les femmes sont déjà plus fortement représentées.

**Figure 4**

**Comparaison au niveau mondial de la représentation des femmes dans l'industrie de la construction et les métiers**



Sources :

Statistique Canada. (15 novembre 2023). *Tableau 98-10-0594-01 — Situation d'activité selon le sous-groupe des professions, les secteurs d'industries, l'âge et le genre : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement, y compris les parties*. [https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=9810059401&request\\_locale=fr](https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=9810059401&request_locale=fr)

Hegewisch, A. (2026, March 12). *Thankful for small graces: Women's construction jobs mostly held steady in 2025*. Institute for Women's Policy Research. <https://iwpr.org/thankful-for-small-graces-womens-construction-jobs-mostly-held-steady-in-2025/>

Menteth, T. (2025, March 4). *Women in construction: Striving for equality on site*. Ground Engineering. <https://www.geplus.co.uk/features/women-in-the-construction-industry-04-03-2025/>

Hammonds, W. & Norman, H. (2026). *Analytical report on skills*. European Construction Observatory. [https://single-market-economy.ec.europa.eu/document/download/6b3496d2-8534-4ab9-811c-d0bc338aec52\\_en?filename=ECO-analytical-skills-151225-FINAL-amend-230126.pdf](https://single-market-economy.ec.europa.eu/document/download/6b3496d2-8534-4ab9-811c-d0bc338aec52_en?filename=ECO-analytical-skills-151225-FINAL-amend-230126.pdf)

Women Can Build. (2020). *Towards an equal construction industry*. [https://www.womencanbuild.eu/wp-content/uploads/2021/01/WCB\\_IO2\\_Joint-Report\\_immersive\\_experience-for-women.pdf](https://www.womencanbuild.eu/wp-content/uploads/2021/01/WCB_IO2_Joint-Report_immersive_experience-for-women.pdf)

Sydney Build Expo. (2024). *8 women in construction in Australia statistics*. Women in Construction Resource Library. <https://www.sydneybuildexpo.com/women-in-construction-resource-library/8-women-construction-statistic-australia-updated-2024>

BuildSkills Australia. (2024, August 19). *More young women working in construction than ever before*. <https://buildskills.com.au/news/more-young-women-working-in-construction-than-ever-before>

Plusieurs juridictions ont lancé des initiatives multipartites visant à assouplir les obstacles structurels. Par exemple, l'Union européenne a lancé son initiative Women Can Build en 2017<sup>125</sup> pour soutenir la formation professionnelle qui fait progresser l'équité dans l'industrie de la construction. L'initiative se concentre sur quatre publics cibles principaux : le corps enseignant, les femmes en formation, les employeurs et le secteur de la construction en général. L'initiative offre des recherches, des formations et des trousseaux à outils qui aident les prestataires de formation à modéliser l'égalité de genre et à développer leurs propres compétences en pédagogie inclusive<sup>126, 127</sup>.

Pendant l'administration Biden, le ministère du Commerce des États-Unis a lancé son projet Million Women in Construction<sup>128</sup>. L'initiative, annoncée en 2022, visait à doubler le nombre de femmes employées dans l'industrie de la construction d'un million à deux millions. La mise en œuvre initiale s'est concentrée sur la mise à l'échelle des opportunités d'apprentissage

liées aux dépenses d'infrastructure fédérales, le renforcement des soutiens globaux et l'obligation pour les entreprises de produire des rapports solides sur la diversité. Cependant, le projet a perdu son élan sous l'administration Trump, après les coupes de 2025 dans les programmes fédéraux liés à l'équité, à la diversité et à l'inclusion (EDI)<sup>129, 130, 131</sup>.

## Les initiatives canadiennes

Les efforts canadiens pour améliorer l'accès des femmes aux métiers spécialisés couvrent plusieurs niveaux de gouvernement. Ils impliquent un large éventail d'acteurs, y compris les syndicats, les organismes de réglementation, les employeurs, les collèges et les organisations communautaires. Bien que ces initiatives reflètent la reconnaissance croissante du fait que la sous-représentation des femmes dans les métiers spécialisés nécessite une action ciblée, une grande partie de ce travail demeure basé sur des projets, est inégal selon les régions et les métiers, et difficile à mettre à



l'échelle. L'examen de ces initiatives aide à illustrer l'ampleur des efforts actuels et le besoin continu d'une plus grande coordination, de données cohérentes et d'une approche nationale plus intégrée.

## **Les programmes gouvernementaux**

Il y a eu un certain nombre d'initiatives aux niveaux fédéral, provincial et municipal pour élargir l'accès des femmes aux métiers spécialisés. Ces actions ont généralement pris la forme de programmes distincts plutôt que d'un effort intégré et coordonné entre les niveaux de gouvernement.

Au niveau fédéral, l'Initiative pour les femmes dans les métiers spécialisés dans le cadre de la Stratégie canadienne de formation en apprentissage (SCFA) canalise le financement vers les organisations de femmes, les collèges communautaires, les syndicats et les employeurs pour concevoir des programmes de recrutement, de formation et de maintien en poste<sup>132</sup>. Les organisations financées ont développé des campagnes de marketing et de sensibilisation, ainsi que des programmes de préapprentissage ciblés et des systèmes de mentorat et de réseautage. Elles ont également subventionné des soutiens globaux qui améliorent les taux d'achèvement de l'apprentissage.

Certaines provinces et municipalités intègrent des objectifs d'équité dans les contrats de travaux publics. Les Ententes sur avantages communautaires (EAC) de la Colombie-Britannique visent à élargir les possibilités d'apprentissage et d'emploi dans les métiers de la construction pour

les groupes autochtones et les femmes<sup>133</sup>. Les EAC pour des projets, comme le remplacement du pont Pattullo et la modernisation de la route transcanadienne entre Kamloops et l'Alberta, exigent que les entrepreneurs donnent la priorité à l'embauche et à la formation de femmes et d'Autochtones<sup>134</sup>. Par conséquent, les femmes représentaient 13 % et les peuples autochtones 17 % de la main-d'œuvre, soit le double de leurs parts historiques de 6 % dans la construction en Colombie-Britannique<sup>135</sup>.

Au niveau municipal, le projet d'autoroute de l'île de Vancouver montre ce que les EAC bien conçues peuvent offrir. Achèvement en 2003 pour 1,3 milliard de dollars, la mise à niveau s'est terminée à temps et dans les limites du budget tout en enregistrant la plus forte proportion d'heures travaillées en équité en Amérique du Nord<sup>136, 137</sup>. Pour atteindre ce résultat, il a fallu un niveau élevé de collaboration entre les opérateurs, les entrepreneurs, les syndicats et les représentants des groupes d'équité, facilité par la formation d'un comité d'intégration de l'équité<sup>138, 139</sup>.

La collaboration intersectorielle est essentielle pour faire progresser l'équité entre les genres dans le secteur. À Terre-Neuve-et-Labrador, le gouvernement provincial s'est associé à la Women in Resource Development Corporation et à l'Office to Advance Women Apprentices (OAWA) pour intégrer des objectifs en matière de genre dans les projets de ressources et obtenir des résultats<sup>140</sup>. Maintenant, l'OAWA opère dans sept provinces — Terre-Neuve-et-Labrador, la Nouvelle-Écosse, l'Île-du-Prince-Édouard, le Nouveau-

Brunswick, le Manitoba, la Saskatchewan et l'Alberta. L'OAWA offre des bourses d'études, des services de carrière, des liens avec les employeurs, des subventions salariales aux employeurs, du mentorat, des soutiens globaux et la préparation aux examens. Grâce à de nombreuses initiatives locales et régionales, l'OAWA a soutenu 4 000 femmes de métier et permis plus de 2 000 placements<sup>141, 142, 143, 144</sup>. D'autres programmes fédéraux et provinciaux sont résumés à l'annexe B.

## Les organismes de réglementation et les syndicats

Les organismes de réglementation et les syndicats jouent également un rôle important en aidant le Canada à retenir les femmes de métier par leurs politiques, leurs normes de conduite et leurs initiatives de perfectionnement professionnel.



*Certains syndicats canadiens ont participé activement, y compris avec des **dispositions en matière d'avantages sociaux, des programmes de préapprentissage et de placement, des conférences, des comités de femmes, la sensibilisation communautaire et d'autres initiatives.***

Certains syndicats canadiens ont participé activement, y compris avec des dispositions en matière d'avantages sociaux, des programmes de préapprentissage et de placement, des conférences, des comités de femmes, la sensibilisation communautaire et d'autres initiatives. Par exemple, l'United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipefitting Industry Association (UA) verse maintenant jusqu'à 24 semaines de salaire aux membres enceintes qui doivent quitter leur milieu de travail pour des raisons de sécurité. Elle offre également des compléments de congé parental aux femmes et aux hommes, des avantages qui compensent l'instabilité des revenus pendant des étapes critiques de la carrière<sup>145</sup>.

La United Brotherhood of Carpenters and Joiners (UBC) — en collaboration avec le CSA Group et un comité technique composé d'apprenties et apprentis, de compagnes et compagnons, d'organismes de réglementation, d'employeurs, de syndicats et d'autres parties prenantes de l'apprentissage — a élaboré une norme nationale sur l'EDI et l'accessibilité en apprentissage. Cette norme, appelée CSA Z301, oriente les programmes de formation et le fonctionnement des syndicats. L'Université de la Colombie-Britannique a depuis lancé un réseau national de mentorat et un programme de reconnaissance qui met en valeur les membres et les employeurs qui font progresser la culture d'entreprise inclusive<sup>146</sup>.

Les syndicats élargissent également leur portée par le biais de l'éducation, de la recherche et du mentorat. L'organisation syndicale Canada's Building Trades Unions exploite des sections de Construire ensemble qui visitent des écoles, des



universités et des organismes communautaires. Ces initiatives font la promotion des carrières dans les métiers, offrent du réseautage aux femmes de métier et plaident pour des milieux de travail plus sûrs et plus équitables. (Pour en savoir plus, lisez l'annexe B)<sup>147</sup>. Des initiatives parallèles, comme l'Ontario Building and Construction Tradeswomen, du Conseil des métiers du bâtiment et de la construction de l'Ontario<sup>148</sup>, et Canadian District's Sisters in the Skilled Trades<sup>149</sup> de l'Université de la Colombie-Britannique, offrent du mentorat, de la formation et des soutiens globaux conçus pour réduire l'attrition.

Les syndicats du secteur de l'électricité proposent un modèle connexe. Les femmes membres de l'International Brotherhood of Electrical Workers (IBEW) ont formé des comités de femmes locaux qui traitent de questions, comme les ÉPIs mal ajustés et fournissent des réseaux de soutien mutuel<sup>150</sup>. L'IBEW Women's Conference qui a lieu tous les deux ans et à laquelle ont participé 800 déléguées à travers l'Amérique du Nord en 2024, organise des ateliers, des panels et des sessions de renforcement de la communauté<sup>151</sup>.

Au niveau local, l'IBEW 353 à Oshawa gère Pathway Program, un programme de 25 semaines combinant 15 semaines de formation dans le métier de l'électricité et un stage de 10 semaines pour les femmes, les genres sous-représentés, les participantes et participants autochtones, les personnes racisées nouvellement arrivées et autres. Les participantes et participants bénéficient de mentorat pendant la formation et de suivi en cours d'emploi, tandis que l'ensemble des prestataires de cours suivent une formation sur l'équité et la santé mentale fondée sur des données probantes. Les titres des cours comprennent Mentorship Matters, Equity Diversity Decolonization Inclusion, Be More Than a Bystander, The Working Mind et Mental Health First Aid (le mentorat est important ; équité, diversité, décolonisation, inclusion ; soyez plus qu'un spectateur ; la pensée au travail et santé mentale et premiers soins)<sup>152</sup>.

Partout au Canada, des dizaines d'autres programmes axés sur les femmes sont offerts au niveau local, alors que les syndicats, les collèges, les employeurs et les groupes communautaires collaborent étroitement avec les participantes pour éliminer les obstacles sexospécifiques. (Voir l'annexe B pour de plus amples renseignements.)

Cette énergie citoyenne est vitale, mais son impact sur la représentation des femmes reste inégal, car les efforts sont fragmentés selon le métier, la géographie et la capacité organisationnelle. La collecte de données a également été limitée et caractérisée par un manque de transparence et de partage des données sur ce qui fonctionne. Il faut une évaluation plus rigoureuse pour jauger les résultats à court et à long terme et l'impact

global, plutôt que de se concentrer uniquement sur les taux de participation. Une stratégie nationale globale qui met à l'échelle des modèles éprouvés, soutient le partage des données et des ressources et établit des paramètres communs pourrait renforcer ces efforts prometteurs, mais fragmentés.

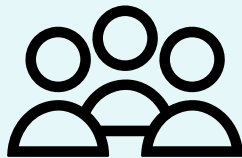
Un rapport de 2020 commandé par le gouvernement du Canada, comprenant plus de 55 entrevues avec des parties prenantes et un examen de 607 documents et ensembles de données de programmes, a révélé que les pratiques exemplaires cloisonnées n'ont pas donné de résultats<sup>153</sup>. Le rapport note que les recommandations et les efforts visant à remédier à la sous-représentation des femmes dans les métiers remontent à la Canadian Conference on Women in Trades and Technology de 1988, une conférence sur les femmes dans les métiers et la technologie, ainsi qu'à des initiatives en Colombie-Britannique, en Ontario et au Manitoba dans les années 1970 et 1980. Pourtant, peu de choses ont changé. Il faut davantage d'efforts de collaboration impliquant le gouvernement, l'industrie, les syndicats, les établissements d'enseignement, les organisations communautaires et les femmes qui œuvrent dans la formation et travaillent dans les métiers spécialisés.

Le rapport de 2020 a identifié les exigences suivantes pour soutenir l'équité entre les genres dans les apprentissages et les métiers :

- > Soutien du gouvernement à l'équité en apprentissage pour les femmes.
- > Leadership dédié au sein du gouvernement et des programmes connexes.

- > Collaboration entre les syndicats, les collèges, les écoles primaires et secondaires, les employeurs, les gouvernements et les organisations sans but lucratif.
- > Efforts de recrutement généralisés pour attirer les femmes dans les métiers.
- > Évaluations des candidates et candidats axées sur l'équité.
- > Possibilités de formation, y compris la mise à niveau académique, les compétences techniques, la formation préalable à l'apprentissage, la culture en milieu de travail et les compétences en communication.
- > Soutien au placement, à l'apprentissage et au maintien en poste.

Le groupe de travail du Forum canadien sur l'apprentissage et la Stratégie nationale pour soutenir les femmes dans les métiers subséquente, visant à supporter les femmes dans les métiers, sont des exemples plus récents d'un effort intersectoriel visant à stimuler le changement au niveau national<sup>154</sup>. Le groupe de travail, qui comprenait des employeurs, des syndicats et des établissements d'enseignement, s'est fixé comme objectif d'augmenter la représentation des femmes dans les apprentissages liés à la fabrication, à la construction et au transport de 4,5 % en 2020 à 15 % d'ici 2030. Cet objectif est soutenu par des programmes collaboratifs, y compris l'initiative Champions4Change. Bien que 15 % demeure un objectif modeste, il représente néanmoins un pas en avant significatif dans l'établissement de repères plus clairs et le renforcement de la responsabilité pour progresser.



*Le groupe de travail, qui comprenait des employeurs, des syndicats et des établissements d'enseignement, s'est **fixé comme objectif d'augmenter la représentation des femmes dans les apprentissages liés à la fabrication, à la construction et au transport de 4,5 % en 2020 à 15 % d'ici 2030.***

## Au niveau organisationnel

Au niveau organisationnel, des pratiques prometteuses émergent parmi les employeurs, les établissements d'enseignement, les organisations de l'industrie et les fournisseurs communautaires qui s'efforcent d'améliorer le recrutement, la rétention, la culture en milieu de travail et l'avancement des femmes dans les métiers spécialisés.

### Les employeurs

Les employeurs de l'industrie, en particulier les grandes organisations, commencent à donner la priorité à l'EDI. Le secteur doit faire encore plus pour s'harmoniser aux progrès réalisés dans les secteurs des banques, de l'assurance et d'autres industries, mais il y a des signes encourageants.

Tirant parti de ses recherches approfondies sur l'EDI, le Diversity Institute a développé l'outil d'évaluation de la diversité (ODD), un cadre exhaustif qui aide les organisations à évaluer leurs performances et à faire progresser l'EDI dans leur milieu de travail<sup>155</sup>. En utilisant l'angle des six paramètres de l'ODD, les exemples suivants mettent en évidence des pratiques prometteuses chez les employeurs de gens de métiers spécialisés.

### La gouvernance, le leadership et les stratégies

Les organisations dotées de d'équipes de direction et de conseils d'administration diversifiés s'appuient sur un plus large éventail de perspectives pour définir leur orientation. L'établissement d'objectifs de représentation clairs pour les femmes et d'autres groupes méritant l'équité s'est avéré un moyen efficace de faire émerger, de développer et de faire progresser divers talents au sein de la haute direction. Voir des femmes dans les postes de leadership signale aux femmes de toute l'organisation que leurs aspirations professionnelles sont réalisables.

Chez Canadian Natural Resources (CNRL), l'importance de l'EDI est communiquée au moyen de son énoncé de politique sur la diversité et l'inclusion et de communications corporatives connexes. La société vise à maintenir un conseil d'administration dans lequel au moins 40 % des administrateurs indépendants sont des femmes. Actuellement, quatre de ses dix administrateurs indépendants nommés sont des femmes, et le conseil s'est également engagé à identifier et à recruter des candidates et candidats issus de la diversité<sup>156</sup>.



De même, ArcelorMittal Dofasco est signataire du Défi 50-30 du gouvernement du Canada, s'engageant à la parité des genres et à la représentation de 30 % d'autres groupes méritant l'équité au sein de son équipe de direction et/ou de son conseil d'administration. La société s'est également engagée à doubler la part des femmes dans le leadership d'ici 2030, une initiative soutenue par une stratégie d'EDI, une équipe d'EDI dédiée et une feuille de route quinquennale sur la diversité et l'inclusion<sup>157</sup>.

## Les processus de ressources humaines

Les pratiques de ressources humaines d'une organisation jouent un rôle central dans la formation d'une main-d'œuvre diversifiée et engagée. L'inclusion doit être prise en compte tout au long du cycle de vie du personnel, de la conception du poste, du recrutement et de l'embauche à la formation, à la promotion et à la sortie. Lors de l'embauche, cela peut inclure l'utilisation d'un langage non sexiste dans les offres d'emploi et l'atteinte de candidates et candidats méritant l'équité au moyen de réseaux de partenaires, de plateformes de jumelage,

d'organisations communautaires ou de groupes de défense des droits. Cela signifie également s'appuyer sur des comités de sélection diversifiés et des évaluations objectives, comme des tests de compétences ou des échantillons de travail, afin que les décisions soient basées sur les compétences plutôt que sur les impressions.

Ledcor offre un exemple de cette approche dans la pratique. Reconnue comme un des meilleurs employeurs de la diversité au Canada, l'entreprise a établi des partenariats avec des agences de placement pour élargir le bassin d'embauche, offre une formation en EDI aux membres de la direction et au personnel et propose un programme de mentorat pour les femmes et autres groupes méritant l'équité<sup>158, 159</sup>.

## Les valeurs et la culture

L'intégration de l'EDI dans les politiques et les valeurs de l'entreprise favorise un milieu de travail où les femmes et les autres membres du personnel méritant l'équité se sentent véritablement soutenus. Les cultures de soutien sont encore renforcées par des mesures pratiques travail-vie personnelle, y compris des prestations favorables à la famille, des congés parentaux, des programmes de santé mentale et de bien-être et des modalités de travail flexibles.

BC Hydro montre comment ces engagements peuvent être reflétés dans la pratique.

L'organisation soutient plusieurs groupes de ressources pour le personnel, y compris le Women Network's (réseau des femmes), chaque groupe étant parrainé par un membre de la haute direction<sup>160</sup>. BC Hydro offre une option de travail hybride, des heures de travail flexibles, le télétravail

et 17 jours flexibles en plus des indemnités de vacances régulières<sup>161</sup>. L'organisation offre un programme d'aide au personnel et à la famille et des avantages supplémentaires en matière de santé mentale<sup>162</sup>.

Entre-temps, Ressources humaines, industrie électrique du Canada (RHIEC) a développé une stratégie de soutien et un cadre de procédures pour aider les employeurs et les autres acteurs du milieu de travail à prévenir et à répondre au harcèlement et à la violence en fonction du genre dans le milieu de travail. Ces ressources fournissent des conseils sur les politiques, les processus de signalement, l'atténuation des risques et les soutiens axés sur les rescapés, y compris les liens avec les services pertinents et les recours juridiques<sup>163</sup>.

## **L'évaluation et le suivi**

Les organisations peuvent renforcer leurs engagements en matière d'EDI en fixant des objectifs clairs et en suivant régulièrement les progrès dans les domaines prioritaires. Les sondages anonymes auprès du personnel, ainsi que la communication transparente des résultats,

peuvent aider à renforcer la responsabilité et à démontrer que le leadership prend ses engagements au sérieux.

EllisDon offre un exemple de cette approche. L'entreprise vise à créer une main-d'œuvre qui reflète la diversité de la population canadienne et surveille la diversité de sa main-d'œuvre grâce à un sondage d'auto-identification volontaire. En janvier 2026, le sondage a atteint un taux de réponse de 84 %, alors que 19 % des membres de la direction et 28 % des employées et employés se sont identifiés comme des femmes ou de genre divers<sup>164</sup>. L'entreprise a lancé le sondage WomanAct dans le cadre duquel le personnel a été encouragé à divulguer confidentiellement ses expériences de harcèlement et de discrimination sexistes. Les commentaires recueillis lors du sondage ont donné lieu à des mises à jour sur les traumatismes de la politique Respect in the Workplace (respect dans le milieu de travail) d'EllisDon, et des ressources et d'autres actions sont en cours d'élaboration et de mise en œuvre<sup>165</sup>.



## **L'équité des genres et la diversité tout au long de la chaîne de valeur**

Examiner l'ensemble de la chaîne de valeur en fonction de l'EDI — de l'approvisionnement à la recherche et développement en passant par la conception de produits, le marketing et le service à la clientèle — renforce l'inclusion dans le fonctionnement quotidien. Les programmes de diversité des fournisseurs qui établissent des cibles de fournisseurs appartenant à des femmes et à d'autres groupes méritant l'équité peuvent construire des chaînes d'approvisionnement plus résilientes.

Aecon, une société d'infrastructure nord-américaine, adopte cette approche, positionnant la diversité des fournisseurs dans le cadre de sa stratégie plus vaste d'EDI et d'inclusion économique<sup>166</sup>. Elle suit les dépenses d'approvisionnement auprès des entreprises appartenant à des femmes, à des Autochtones et à des minorités, ces entreprises étant définies dans ses rapports comme détenues à au moins 51 % par des membres de ces groupes. En 2024, Aecon a déclaré avoir dépensé 15,3 millions de dollars auprès d'entreprises appartenant à des femmes, ainsi que des dépenses substantielles auprès de fournisseurs appartenant à des Autochtones et à des minorités.

## **La sensibilisation et l'augmentation du bassin de talents**

La sensibilisation implique un partenariat avec les gouvernements, les groupes communautaires et les organisations philanthropiques pour élargir le bassin de talents. Cela permet à des candidates et candidats plus diversifiés d'accéder à des métiers spécialisés et de promouvoir l'EDI dans l'ensemble de l'écosystème.

Aecon Women in Trades (AWIT), par exemple, est un programme de formation rémunéré qui aide les femmes à lancer une carrière dans les métiers de la construction<sup>167</sup>. Il comprend une formation en classe suivie d'un stage en milieu de travail où les femmes sont jumelées à une mentore ou un mentor<sup>168</sup>. Suncor, une société énergétique canadienne, s'est associée à Women Building Futures (WBF) et finance le programme de formation Suncor Haul Truck Training. Ce programme se compose de deux semaines de formation hors site et d'un placement rémunéré en coopérative d'une durée maximale de six mois dans un des sites de Suncor à Fort McMurray, en Alberta<sup>169</sup>. De nombreux employeurs se sont associés à WBF dans le cadre de leur programme Employer of Choice, notamment Bird, Cenovus, Bison, Kiewit, Enbridge, Kamatsu, LaFarge, Finning CAT, Cummins, CN et d'autres<sup>170</sup>.



*Les programmes de diversité des fournisseurs qui établissent des cibles de fournisseurs appartenant à des femmes et à d'autres groupes méritant l'équité peuvent construire des chaînes d'approvisionnement plus résilientes.*

## Les programmes éducatifs et les apprentissages

Étant donné que de nombreux gens de métier travaillent de manière indépendante<sup>171</sup> ou pour des microentreprises<sup>172</sup>, et sont souvent en marge des accords syndicaux et de nombreux soutiens provenant des employeurs<sup>173</sup>, les programmes éducatifs des collèges et les prestataires de formation peuvent offrir aux femmes la seule voie structurée vers les métiers et le soutien une fois qu'elles arrivent dans le secteur. Les collèges communautaires sont également bien placés pour engager le secteur grâce à une gestion stratégique des inscriptions et à des partenariats avec les écoles secondaires et les employeurs. Au cours de la dernière décennie, diverses approches ont vu le jour, notamment des cohortes de préapprentissage réservées aux femmes<sup>174</sup>, une pédagogie et des programmes repensés<sup>175</sup>, du mentorat<sup>176</sup>, et une sensibilisation au stade précoce qui recadre la façon dont les filles et leurs familles perçoivent les métiers spécialisés<sup>177</sup>.

### La conception et les résultats des programmes

Le Niagara College offre des programmes de préapprentissage réservés aux femmes en technique d'entretien automobile, en machinerie générale et en électricité de construction et d'entretien<sup>178</sup>. Chaque cohorte de 24 semaines combine 8 semaines d'enseignement préparatoire, 8 semaines de formation spécifique aux métiers et 8 semaines de placement rémunéré<sup>179</sup>. Une évaluation du volet électricité a révélé que plus de 70 % des diplômées ont obtenu des emplois à temps plein ou des apprentissages enregistrés dans l'année suivant la fin du programme<sup>180</sup>. Le programme de 33 semaines sans frais de scolarité



Women in Skilled Trades (WIST) Carpentry and Residential Installations du Conestoga College suit un modèle similaire, tout en initiant les participantes aux systèmes de plomberie et de CVC et en intégrant un encadrement de préparation à l'emploi tout au long du programme<sup>181</sup>.

### Le soutien au mentorat et à la transition

Reconnaissant que les gains obtenus en classe peuvent s'estomper sans orientation en milieu de travail, le Fanshawe College a créé le programme national de mentorat ConnectHER pour les femmes dans les métiers, maintenant offert par plusieurs institutions. (Voir l'annexe B.) Or, si on exclut les fluctuations à court terme, la tendance séculaire est à la baisse depuis 1987<sup>182</sup>. Le réseau associe des femmes de métier expérimentées à des apprenties et à des mentorées, offre un développement du leadership et fournit un forum pour résoudre les problèmes sur place. Il a été démontré que ce type de soutien réduit l'attrition au cours de la première année.

### La sensibilisation en phase initiale et la formation des éducatrices et éducateurs

Changer les perceptions avant les moments de décision postsecondaires est essentiel. Le partenariat Advancing Women in Trades du YWCA d'Hamilton avec ArcelorMittal Dofasco



et deux conseils scolaires de Hamilton fournit aux enseignantes et enseignants de la 9<sup>e</sup> à la 12<sup>e</sup> année des trousse d'outils sur le langage inclusif, l'intervention lors de microagressions, l'intégration des modèles de rôle et les protocoles de respect en classe<sup>183</sup>. Ses huit ateliers Wonder Girls initient les adolescentes à un éventail de carrières dans les métiers spécialisés, tandis qu'un groupe de mentores approuvées assiste à des événements scolaires pour rendre des modèles de rôle de femmes visibles<sup>184</sup>. Le programme Advancing Women in Trades a également développé des outils pour aider les employeurs à créer des milieux de travail plus inclusifs<sup>185</sup>.

### **Les stratégies de gestion des inscriptions stratégiques basées sur le genre**

Certains collèges ont appliqué une approche plus intégrée et stratégique en intégrant les considérations de genre dans leur planification de base et leurs admissions. Le Collège Algonquin en Ontario et le Okanagan College en Colombie-Britannique, par exemple, ont des admissions fondées sur l'équité pour les femmes.

Reconnaissant que les admissions sont façonnées par le recrutement, le développement du bassin de talents et les résultats, l'Okanagan College a également introduit un programme intégré qui comprend :

- > Le suivi hebdomadaire des candidatures et des inscriptions des femmes par programme et la mesure des résultats en matière d'emploi par genre.
- > Le suivi de la représentation pour les programmes d'échantillonnage des métiers destinés aux jeunes et aux jeunes femmes et le suivi de leur transition vers des programmes de base ou d'apprentissage.
- > La coorganisation de nouveaux événements de sensibilisation et de prise en considération des carrières, comme Try a Trade, et des camps de jour pour les filles et mixtes.
- > Faire participer les parents et les prestataires de formation à la création d'environnements d'apprentissage inclusifs, de systèmes de soutien et de responsabilisation.

Les instructrices et instructeurs de l'Okanagan College ont noté que l'inclusion des femmes a amélioré le niveau de professionnalisme sur place et en classe. Bien que les femmes représentent toujours une minorité dans les cours de soudage et de menuiserie, par exemple, elles sont notées de manière disproportionnée comme exceptionnelles en ce qui concerne leur contribution attendue à l'industrie<sup>186</sup>.

Ces exemples démontrent l'importance d'avoir des interventions dans l'ensemble du bassin de talents : recrutement ciblé, cohortes centrées sur les femmes, stages intégrés et mentorat après l'obtention du diplôme. Ensemble, ces interventions créent des étapes qui se renforcent mutuellement et qui font passer les femmes de l'intérêt à la certification, et à un emploi durable. Elles soulignent également le besoin d'intégration, de cibles, de mesures et de rendre les prestataires de formation et d'autres personnes responsables de changer le récit.

## Les organisations sans but lucratif

Les groupes de défense des droits des femmes et les organisations sans but lucratif ont joué un rôle important dans l'élaboration des programmes. Des organisations telles que Women Building Futures, le YWCA, Skills for Change, Blue Door, la Progressive Intercultural Community Service Society (PICS), MAP Strategic Workforce Services Inc., la Coalition canadienne des femmes en sciences, en ingénierie, en métiers et en technologie (CCFSIMT), la Fondation CWB et d'autres offrent des programmes pour

faire progresser et soutenir les femmes dans leur parcours dans les métiers spécialisés. (Voir l'annexe B.) Certains des programmes les plus réussis ont développé de solides relations avec les employeurs. Cela aide les entreprises à développer des milieux de travail plus inclusifs et à soutenir les femmes avec des parcours qui mènent directement à l'emploi. Par exemple, dans le programme Employer of Choice de la WBF, les membres s'engagent à être des champions du changement dans la promotion de milieux de travail inclusifs<sup>187</sup>. Quatre-vingts pour cent des diplômées du programme de la WBF obtiennent un emploi dans leur domaine dans les six mois suivant la fin de leur programme — dont 45 % avec un des partenaires employeurs de choix de la WBF. Et, pour les diplômées du programme WBF 2023-2024, le taux de salaire de départ moyen était de 26,23 \$ l'heure<sup>188</sup>.



*Certains des programmes les plus réussis ont développé de solides relations avec les employeurs. Cela aide les entreprises à **développer des milieux de travail plus inclusifs** et à **soutenir les femmes avec des parcours qui mènent directement à l'emploi.***

Les organisations commerciales sans but non lucratif, comme la Chambre de commerce de l'Ontario (CCO) offrent également de la formation. La CCO offre des formations en affaires et en EDI (par exemple, Skills Bridge) et d'autres soutiens pour développer les capacités des petites et moyennes entreprises (PME)<sup>189</sup>. Ces programmes aident les PME à embaucher et à retenir des femmes et les personnes d'autres groupes méritant l'équité. Les consortiums peuvent aider à résoudre le problème des économies d'échelle en matière de formation auquel les PME sont confrontées, tout en les aidant à acquérir des connaissances spécialisées dans le domaine.

## Au niveau individuel

Bon nombre des initiatives lancées par les gouvernements, les employeurs, les établissements d'enseignement et les organisations sans but lucratif fonctionnent également au niveau individuel. Les programmes d'orientation professionnelle et de mentorat offrent des modèles et des systèmes de soutien qui autonomisent les femmes et les filles et renforcent leurs décisions de carrière. Les employeurs, les syndicats et les autres prestataires de formation peuvent éduquer les responsables politiques et les tenir responsables, en les aidant à remédier à leurs préjugés, à créer des environnements de travail inclusifs et à devenir des alliés. De même, les enseignantes et enseignants individuels, lorsqu'ils sont équipés des bons outils, peuvent inspirer la prochaine génération de femmes de métier. En fin de compte, le progrès durable dépend également du fait que les parties prenantes reconnaissent l'importance de cet effort et assument la responsabilité de le faire progresser.



# Conclusions et recommandations

La pénurie croissante de main-d'œuvre des métiers spécialisés au Canada constitue une menace pour les infrastructures essentielles, la construction commerciale et la construction de logements. C'est également une préoccupation pour le secteur manufacturier du pays, la croissance économique et la prospérité à long terme. Pour relever ce défi, il faut un vaste effort accéléré pour éliminer les obstacles à la représentation des femmes, à leur pleine participation et à leur avancement dans le secteur.

Le Canada entre dans une période de demande soutenue de travailleuses et travailleurs spécialisés, stimulée par d'importants investissements dans le logement, le renouvellement des infrastructures, la croissance verte, l'électrification, la fabrication de pointe, les minéraux critiques, le développement minier, la défense et les projets d'immobilisations du secteur public. Partout au Canada, les gouvernements et l'industrie ont de plus en plus reconnu que, pour répondre à ces priorités économiques et industrielles, il faudra une main-d'œuvre de métiers qualifiés considérablement accrue. Par exemple, dans le cadre de l'initiative Une Équipe Canada forte, le gouvernement du Canada s'est engagé à investir 8 milliards de dollars en financement fédéral sur cinq ans : 6 milliards pour recruter, former et embaucher de 80 000 à 100 000 nouvelles travailleuses et nouveaux travailleurs dans les métiers désignés

Sceau rouge, auxquels s'ajoutent 2 milliards de dollars destinés aux provinces et aux territoires, dans le cadre d'ententes bilatérales, afin d'accroître la capacité de formation et de multiplier les parcours menant à ces métiers.

Outre le recrutement, il est de plus en plus évident que l'achèvement des études et la rétention constituent des obstacles primordiaux à la participation des femmes aux métiers spécialisés. Les femmes qui entament un apprentissage sont moins susceptibles que les hommes de le terminer, et nombreuses sont celles qui quittent le secteur peu après leurs débuts. Pour remédier à cette situation, il est indispensable d'investir de manière durable, non seulement dans l'intégration des femmes aux métiers spécialisés, mais aussi dans les dispositifs de soutien, la culture d'entreprise et les changements systémiques nécessaires pour les y maintenir.

On a reconnu ce problème depuis longtemps et des stratégies éprouvées existent pour y remédier, mais il y a eu peu de changement en trois décennies. Le problème le plus urgent est l'envergure. Les efforts prometteurs, mais disparates doivent être amplifiés grâce à une stratégie nationale globale qui développe des modèles éprouvés, partage des données et des ressources et fixe des paramètres communs.

L'action aux niveaux sociétal, organisationnel et individuel peut amener la participation des femmes à la masse critique requise pour réaliser un changement systémique.

## Recommandations au niveau sociétal

Le secteur des métiers spécialisés est très fragmenté, dominé par les microentreprises, le travail indépendant et plusieurs syndicats, tous avec des niveaux variés d'engagement en faveur

de l'égalité des genres. En conséquence, les efforts d'EDI sont également fragmentés.

Les gouvernements — travaillant en partenariat avec le secteur de l'éducation, les employeurs, les syndicats, les organisations sans but lucratif et les femmes elles-mêmes — sont les mieux placés pour définir l'orientation, établir des normes communes et financer l'infrastructure nécessaire pour faire évoluer ce qui fonctionne. Les actions ci-dessous feraient passer le secteur du recours à des initiatives locales disparates à un effort national coordonné et mesurable.

- > Remettre en question les normes culturelles et les stéréotypes de genre sur les métiers par le biais de campagnes de sensibilisation du public, de campagnes de modèles de rôle et l'inclusion de messages positifs sur les métiers dans les communications nationales sur l'orientation professionnelle.
- > Renforcer la Stratégie canadienne de formation en apprentissage (SCFA) par un financement supplémentaire et des efforts plus ciblés pour les femmes, en combinant les programmes des syndicats locaux et des organismes sans but lucratif avec une planification descendante pour assurer une couverture et une envergure adéquates.
- > Lier le financement fédéral de la R & D, des infrastructures et du développement du logement à des objectifs, des rapports et des résultats explicites en matière d'équité, en encourageant les gouvernements provinciaux et municipaux à adopter des Ententes sur les avantages communautaires (EAC) inspirées de juridictions performantes, comme celle de la Colombie-Britannique.
- > Utiliser les marchés publics et le financement des grands projets pour stimuler le recrutement, la rétention et l'avancement des femmes, en s'inspirant de modèles, comme l'initiative U.S. Million Women in Construction qui relie les attentes en matière de diversité de la main-d'œuvre aux investissements publics.
- > Renforcer l'application des lois sur le travail et sur la santé et la sécurité, y compris la surveillance du signalement et de la réaction au harcèlement.
- > Soutenir les PME, qui n'ont pas la capacité et l'expertise spécialisée en EDI pour recruter, former et retenir une main-d'œuvre diversifiée. Financer des consortiums, ainsi que des trousseaux à outils partagés et des subventions salariales pour les employeurs qui embauchent des femmes apprenties. Fournir un point de contact unique de type concierge pour aider les PME à naviguer dans les soutiens disponibles.
- > Exiger le partage des données et une évaluation indépendante comme conditions de financement public, et établir des plateformes neutres où les programmes peuvent rendre compte des résultats sans désavantage concurrentiel, afin que les pratiques prometteuses puissent être identifiées, diffusées et adaptées.

## Recommandations au niveau organisationnel

Les organisations traduisent les politiques en pratiques quotidiennes. Les établissements d'enseignement, les syndicats, les organisations sans but lucratif et les employeurs jouent tous un rôle essentiel pour déterminer si les femmes entrent dans les métiers, réussissent leur apprentissage et bâtissent des carrières durables. Un leadership fort, des pratiques inclusives, des systèmes de mesure responsables et des partenariats intersectoriels sont essentiels.

- > Élargir la sensibilisation en phase initiale à travers le Canada en normalisant et développant les programmes d'exploration de carrière axés sur les métiers dans les écoles secondaires, ainsi que des ateliers pratiques, des panels et des articles mettant en vedette des modèles de rôle féminins dans les médias. Développer des trousseaux à outils pour les parents et les éducatrices et éducateurs, afin que les métiers soient perçus comme des parcours accessibles et à haute opportunité pour les filles.
- > Élaborer une stratégie intégrée, calquée sur l'approche axée sur la responsabilité de l'Okanagan College, comprenant des objectifs clairs et un suivi des données désagrégées à travers le bassin de talents — de l'exploration de carrière à l'inscription au collège, à l'apprentissage, à l'emploi et à l'avancement.
- > Offrir des filières de préapprentissage réservées aux femmes, des soutiens globaux, des bourses d'études, des admissions fondées sur l'équité et des ressources de rétention dédiées dans les établissements postsecondaires pour améliorer les taux d'achèvement.

- > Renforcer la collaboration avec les groupes de défense des droits des femmes et les organisations sans but lucratif, comme Women Building Futures, dont la formation, les soutiens et les voies d'accès à l'emploi ont fait leurs preuves, mais nécessitent un financement durable pour atteindre plus de femmes.
- > Commencer par le leadership. Assurer une représentation diversifiée au sein des équipes de direction des syndicats, des organisations d'employeurs et des entreprises, et communiquer clairement l'engagement de l'organisation envers l'EDI.
- > Adopter des pratiques de RH inclusives, des avantages favorables à la famille, des horaires flexibles, des programmes de mentorat et de parrainage structurés pour soutenir le recrutement, l'engagement, la rétention et l'avancement des femmes.
- > Appliquer les politiques d'EDI et de lutte contre le harcèlement, et intégrer la prévention, la réaction et la formation en matière de harcèlement et de violence fondée sur le sexe (VFS) dans la culture de santé et de sécurité au travail avec des canaux de signalement clairs et accessibles.
- > Mettre en œuvre des mesures, des analyses comparatives et des rapports transparents sur la représentation, la rémunération, la promotion et le climat de travail pour obliger les organisations à rendre des comptes.
- > Établir des partenariats avec des organisations communautaires et des établissements d'enseignement pour attirer les femmes vers les métiers spécialisés et développer des viviers de talents à long terme.

- > Réaliser des vérifications et reconcevoir les environnements de travail, y compris les outils, l'équipement, les installations et les ÉPIs, pour s'assurer qu'ils sont adaptés et sûrs pour une main-d'œuvre diversifiée.

## Recommandations au niveau individuel

Les personnes qui façonnent les décisions de carrière individuelles des filles et des femmes, y compris les parents, le corps enseignant, les conseillères et conseillers en orientation et les pairs, manquent souvent des informations nécessaires pour présenter les métiers comme une option viable. Les femmes sont également confrontées à des obstacles pratiques pour entrer, achever des formations et progresser dans les métiers. Pour relever ces défis, il faut que les personnes qui guident les décisions de carrière aient des informations de meilleure qualité, que les modèles et les parcours soient plus visibles et les que les soutiens globaux nécessaires pour aider les femmes à réussir soient offerts.

- > Fournir aux parents, au corps enseignant et aux spécialistes en orientation des données précises et accessibles sur les carrières dans les métiers, le potentiel de revenus et les parcours afin qu'ils puissent recommander en toute confiance ces options aux filles.
- > Rendre les modèles de rôle des femmes visibles, par exemple à travers les médias et le mentorat, afin que les filles et les femmes puissent s'imaginer dans le secteur.
- > Fournir des outils complets de cartographie des carrières qui démystifient les parcours professionnels, les certifications et la progression, y compris des soutiens pour les femmes qui réintègrent le marché du travail ou qui quittent d'autres secteurs.
- > Fournir un mentorat structuré et des réseaux de pairs qui soutiennent les femmes par l'apprentissage et en début de carrière, puis dans le leadership. Reconnaître que la rétention et l'avancement nécessitent un soutien soutenu, en plus du recrutement.

# Annexe A

**Tableau A**

**Métiers du Sceau rouge et classification nationale des professions<sup>190</sup>**

| Code CNP | Titre CNP                                                                                       | Métier du Sceau rouge                                         |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| 14401    | Magasiniers/magasinières et préposés/préposées aux pièces détachées                             | Technicien/technicienne de pièces                             |
| 22114    | Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture (2225) | Horticulteur/horticultrice paysagiste                         |
| 22312    | Techniciens/techniciennes et mécaniciens/mécaniciennes d'instruments industriels.               | Technicien/technicienne en instrumentation et contrôle        |
| 63200    | Cuisiniers/cuisinières                                                                          | Cuisinier/cuisinière                                          |
| 63202    | Boulangers/boulangères                                                                          | Boulangier/boulangère/pâtissier/pâtissière                    |
| 63210    | Coiffeurs/coiffeuses et barbiers/barbières                                                      | Coiffeur/coiffeuse                                            |
| 72100    | Machinistes et inspecteurs/inspectrices en usinage et outillage                                 | Machiniste                                                    |
| 72101    | Outils-ajusteurs/outilleuses-ajusteuses                                                         | Outilleur-ajusteur/outilleuse-ajusteuse                       |
| 72102    | Ferblantiers/ferblantières                                                                      | Ferblantier/ferblantière                                      |
| 72103    | Chaudronniers/chaudronnières                                                                    | Chaudronnier/chaudronnière                                    |
| 72104    | Monteurs-ajusteurs/monteuses-ajusteuses de charpentes métalliques                               | Monteur-ajusteur/monteuse-ajusteuse de charpentes métalliques |

| Code CNP | Titre CNP                                                                                             | Métier du Sceau rouge                                           |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| 72105    | Monteurs/monteuses de charpentes en acier                                                             | Monteur/monteuse de charpentes en acier (généraliste)           |
|          |                                                                                                       | Monteur/monteuse de charpentes en acier (barres d'armature))    |
|          |                                                                                                       | Monteur/monteuse de charpentes en acier (structural/ornemental) |
| 72106    | Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines connexes                                     | Soudeur/soudeuse                                                |
| 72200    | Électriciens/électriciennes (sauf électriciens électriciennes en industrie et de réseaux électriques) | Électricien/électricienne en construction                       |
| 72201    | Électriciens/électriciennes en industrie                                                              | Électricien/électricienne en industrie                          |
| 72203    | Monteurs/monteuses de lignes électriques et de câbles                                                 | Technicien/technicienne de lignes électriques                   |
| 72300    | Plombiers/plombières                                                                                  | Plombier/plombière                                              |
| 72301    | Monteurs/monteuses d'appareils de chauffage et de gicleurs                                            | Mécanicien/mécanicienne en protection-incendie                  |
|          |                                                                                                       | Monteur/monteuse d'appareils de chauffage                       |
| 72302    | Monteurs/monteuses d'installations au gaz                                                             | Monteur/monteuse d'installations au gaz (classe A)              |
|          |                                                                                                       | Monteur/monteuse d'installations au gaz (classe B)              |
| 72310    | Charpentiers/charpentières                                                                            | Charpentier/charpentière                                        |
| 72311    | Ébénistes                                                                                             | Ébéniste                                                        |
| 72320    | Briqueteurs                                                                                           | Briqueteur-maçon/briqueteuse-maçonne                            |
| 72321    | Calorifugeurs                                                                                         | Calorifugeur/calorifugeuse (chaleur et froid)                   |
| 72400    | Ouvriers/ouvrières de chantier et mécaniciennes/mécaniciens industriels                               | Mécanicien/mécanicienne de réfrigération et d'air climatisé     |
| 72401    | Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd 7312                                                     | Mécanicien/mécanicienne de machinerie agricole                  |
|          |                                                                                                       | Mécanicien/mécanicienne d'équipement lourd                      |
| 72402    | Mécaniciens/mécaniciennes en réfrigération et climatisation                                           | Mécanicien/mécanicienne en réfrigération et climatisation       |
| 72410    | Mécaniciens/mécaniciennes de véhicules automobiles                                                    | Mécanicien/mécanicienne de véhicules automobiles                |
|          |                                                                                                       | Réparateur/réparatrice de remorques de camions                  |
|          |                                                                                                       | Mécanicien/mécanicienne de camions et transport                 |

| Code CNP | Titre CNP                                                                                                                                        | Métier du Sceau rouge                                              |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| 72411    | Techniciens/techniciennes en collision et en carrosserie automobile, en peinture d'automobiles, en verre et estimation de réparation de dommages | Technicien/technicienne en collision et en carrosserie automobile  |
|          |                                                                                                                                                  | Technicien/technicienne en peinture d'automobiles                  |
| 72420    | Installateurs/installatrices de brûleurs à l'huile et à combustibles solides                                                                     | Technicien/technicienne de système de chauffage à mazout           |
| 72421    | Techniciens/techniciennes d'entretien d'appareils électroménagers                                                                                | Technicien/technicienne d'entretien d'appareils électroménagers    |
| 72423    | Techniciens/techniciennes de motocyclettes, véhicules tout-terrain et autres mécaniques connexes                                                 | Technicien/technicienne de motocyclettes                           |
|          |                                                                                                                                                  | Technicien/technicienne de véhicules récréatifs                    |
| 72500    | Grutiers/grutières                                                                                                                               | Opérateur/opératrice de grue automotrice                           |
|          |                                                                                                                                                  | Opérateur/opératrice de grue à tour                                |
| 73100    | Finisseurs/finisseuses de béton                                                                                                                  | Finisseur/finisseuse de béton                                      |
| 73101    | Carreleurs/carreleuses                                                                                                                           | Carreleur/carreleuse                                               |
| 73102    | Plâtriers/plâtrières, latteurs/latteuses et poseurs/poseuses de systèmes intérieurs                                                              | Jointoyeur/jointoyeuse et plâtrier/plâtrière                       |
|          |                                                                                                                                                  | Latteur/latteuse (spécialiste de systèmes intérieurs)              |
| 73110    | Couvreurs/couvreuses et poseurs/poseuses de bardeaux                                                                                             | Couvreur/couvreuse                                                 |
| 73111    | Vitriers/vitrières                                                                                                                               | Vitrier/vitrière                                                   |
| 73112    | Peintres et décorateurs/décoratrices                                                                                                             | Peintre et décorateur/décoratrice                                  |
| 73113    | Poseurs/poseuses de revêtements souples                                                                                                          | Poseur/poseuse de revêtements souples                              |
| 73400    | Opérateur/opératrice d'équipement lourd                                                                                                          | Opérateur/opératrice d'équipement lourd (bulldozer)                |
|          |                                                                                                                                                  | Opérateur/opératrice d'équipement lourd (excavatrice)              |
|          |                                                                                                                                                  | Opérateur/opératrice d'équipement lourd (tractopelle-rétrocaveuse) |
| 75110    | Manœuvre en construction                                                                                                                         | Manœuvre en construction                                           |

# Annexe B

**Tableau B**

Programmes et initiatives pour les femmes dans les métiers

| Build TogetHER                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                        |                     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|---------------------|
| Région                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Organisation           | Type d'organisation |
| Colombie-Britannique<br>et partout au Canada                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Building Trades Unions | Syndicat            |
| Description                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                        |                     |
| Build TogetHER vise à accroître le recrutement, la rétention et l'avancement des femmes dans les métiers par l'éducation, le soutien et le mentorat. En Colombie-Britannique, l'initiative s'associe au BC Centre for Women in the Trades et rejoint les femmes par le biais de présentations dans les écoles, les universités et les organismes communautaires. Il relie les femmes qui travaillent dans les métiers aux possibilités de réseautage et de mentorat et cherche à améliorer l'environnement de travail des femmes dans les métiers par la recherche, le plaidoyer et l'éducation. |                        |                     |
| Lien                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                        |                     |
| BC: <a href="https://www.buildtogetherbc.ca/news">https://www.buildtogetherbc.ca/news</a> <a href="https://bcbuildingtrades.org/campaigns/women-in-trades">https://bcbuildingtrades.org/campaigns/women-in-trades</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                        |                     |
| National: <a href="https://www.buildingtrades.ca/en/women-in-the-trades/">https://www.buildingtrades.ca/en/women-in-the-trades/</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                        |                     |

| Initiative Million Women in Construction                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                       |                                |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|--------------------------------|
| Région                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Organisation          | Type d'organisation            |
| États-Unis                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Ministère du Commerce | Agence du gouvernement fédéral |
| Description                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                       |                                |
| <p>Cette initiative vise à doubler le nombre de femmes travaillant dans l'industrie de la construction aux États-Unis, d'un million à deux millions au cours des dix prochaines années. À l'heure actuelle, les femmes représentent 11 % du personnel de l'industrie, mais seulement 4 % de ses gens de métier qualifiés. Le programme est lié à divers projets d'infrastructure et à un financement gouvernemental où l'approvisionnement et les nouveaux programmes de formation de la main-d'œuvre sont mis à profit pour développer une main-d'œuvre diversifiée dans le secteur des métiers. Par exemple, les candidats au financement en vertu de CHIPS and Science Act sont invités à mener des activités de sensibilisation et à retenir les femmes dans les emplois en construction.</p> |                       |                                |
| Lien                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                       |                                |
| <a href="https://www.commerce.gov/news/blog/2022/10/secretary-raimondo-calls-more-women-construction-industry-nabtu-tradeswomen-build">https://www.commerce.gov/news/blog/2022/10/secretary-raimondo-calls-more-women-construction-industry-nabtu-tradeswomen-build</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                       |                                |

| Women in Skilled Trades (WIST)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                   |                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|---------------------|
| Région                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Organisation      | Type d'organisation |
| Canada                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Skills for Change | Sans but lucratif   |
| Description                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                   |                     |
| <p>L'initiative vise à autonomiser et à soutenir les apprenties dans les métiers du Sceau rouge. Sa mission est d'offrir des possibilités d'éducation, de développement du leadership et de réseautage, en particulier pour les nouvelles arrivantes et les femmes racisées, dans divers métiers spécialisés (y compris, mais sans s'y limiter, la soudure, la menuiserie et l'horticulture). L'initiative offre une formation spécialisée, du mentorat et un soutien en santé mentale.</p> |                   |                     |
| Lien                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                   |                     |
| <a href="https://skillsforchange.org/wist">https://skillsforchange.org/wist</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                   |                     |

| Défi 50 — 30                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                         |                     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|---------------------|
| Région                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Organisation                                            | Type d'organisation |
| Canada                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Innovation, Sciences et Développement économique Canada | Gouvernement        |
| Description                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                         |                     |
| L'objectif du programme est de mettre au défi les organisations canadiennes d'accroître la représentation et l'inclusion de divers groupes au sein de leur leadership et de leurs milieux de travail, tout en soulignant les avantages de l'EDI. Les signataires s'engagent à atteindre la parité des genres (50 % de femmes et/ou de personnes non binaires) au sein des conseils d'administration canadiens et/ou de la haute direction, ainsi qu'une représentation significative (30 %) au sein des conseils d'administration canadiens et/ou de la haute direction de personnes d'autres groupes méritant l'équité, y compris celles qui s'identifient comme racisées, noires et/ou de couleur, les personnes handicapées, 2ELGBTQ+ et les peuples autochtones. |                                                         |                     |
| Lien                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                         |                     |
| <a href="https://ised-isde.canada.ca/site/ised/en/50-30-challenge-your-diversity-advantage">https://ised-isde.canada.ca/site/ised/en/50-30-challenge-your-diversity-advantage</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                         |                     |

| BC Centre for Women in the Trades (BCWITT)                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                        |                     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| Région                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Organisation                                                           | Type d'organisation |
| Colombie-Britannique                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Canada-BC Labour Market Development Agreement, BC Federation of Labour | Agence              |
| Description                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                        |                     |
| Ce programme offre une formation professionnelle et des possibilités d'emploi aux participantes souhaitant poursuivre une carrière dans les métiers. Il comprend un réseau de soutien de mentorat et d'accompagnement préemploi, une expérience de travail, un placement professionnel et du soutien financier pour les personnes qui y participent. |                                                                        |                     |
| Lien                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                        |                     |
| <a href="https://www.workbc.ca/explore-training-and-education/trades-training/pre-apprenticeship-programs/women-trades-training#">https://www.workbc.ca/explore-training-and-education/trades-training/pre-apprenticeship-programs/women-trades-training#</a>                                                                                        |                                                                        |                     |

| Women in Skilled Trade Initiative                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                        |                                                      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| Région                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Organisation                                                           | Type d'organisation                                  |
| Saskatchewan                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Saskatchewan Apprenticeship and Trade Certification Commission (SATCC) | Organisation gouvernementale sans lien de dépendance |
| Description                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                        |                                                      |
| <p>Cette nouvelle initiative vise à attirer les femmes vers les métiers spécialisés et à les aider à obtenir la certification de compagne. Du 8 janvier 2024 au 30 juin 2026, les femmes dans les métiers du Sceau rouge admissibles reçoivent un rabais sur leurs frais d'inscription à l'apprentissage et leurs frais de formation technique de niveau 1. La SATCC emploie également deux consultants pour encadrer et mentorer les apprenties.</p> |                                                                        |                                                      |
| Lien                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                        |                                                      |
| <a href="https://saskapprenticeship.ca/women-in-skilled-trades-initiative/">https://saskapprenticeship.ca/women-in-skilled-trades-initiative/</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                        |                                                      |

| Supporting Women in Skilled Trade                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                            |                         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|-------------------------|
| Région                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Organisation                               | Type d'organisation     |
| Alberta et Terre-Neuve                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Office to Advance Women (OAWA) Apprentices | Organisation de support |
| Description                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                            |                         |
| <p>Son mandat est d'accroître les possibilités d'emploi pour les femmes de métier et les femmes qui entrent dans des métiers spécialisés et de soutenir les femmes qui travaillent dans les métiers de la construction. Cela comprend la mise en relation des femmes de métier avec les employeurs, les services de carrière, les soutiens à l'emploi et les opportunités de réseautage. L'initiative engage et établit des partenariats avec les employeurs, les syndicats et les prestataires de formation pour soutenir les femmes dans les métiers.</p> |                                            |                         |
| Lien                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                            |                         |
| <a href="https://www.womenapprentices.ca/">https://www.womenapprentices.ca/</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                            |                         |

| Immigrant Women Trades Apprenticeship Program (IWTa)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                            |                     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|---------------------|
| Région                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Organisation                                               | Type d'organisation |
| Colombie-Britannique                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Progressive Intercultural Community Service (PICS) Society | Sans but lucratif   |
| Description                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                            |                     |
| Un programme de dix semaines, comprenant une formation professionnelle de six semaines et un stage de quatre semaines. Soutient les apprenties immigrantes issues de groupes interculturels méritant l'équité dans cinq métiers du Sceau rouge. Comprend une formation entièrement financée, un apprentissage intégré au travail et des soutiens globaux conçus pour aider les femmes à obtenir un emploi à long terme dans les métiers. |                                                            |                     |
| Lien                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                            |                     |
| <a href="https://pics.bc.ca/free-programs-services/immigrant-women-trades-apprenticeship-program/">https://pics.bc.ca/free-programs-services/immigrant-women-trades-apprenticeship-program/</a>                                                                                                                                                                                                                                          |                                                            |                     |

| Projet de formation Trade Starters for Equity-Deserving Groups                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                            |                     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|---------------------|
| Région                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Organisation                                               | Type d'organisation |
| Colombie-Britannique                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Progressive Intercultural Community Service (PICS) Society | Sans but lucratif   |
| Description                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                            |                     |
| Vise à remédier à la sous-représentation de certains groupes démographiques dans les métiers reconnus par SkilledTradesBC en offrant une formation en préapprentissage et un développement des compétences exhaustifs. Le programme cible les personnes qui font face à des obstacles pour entrer sur le marché du travail, en leur offrant des possibilités d'obtenir un emploi durable, des postes de métiers spécialisés ou des apprentissages. |                                                            |                     |
| Lien                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                            |                     |
| <a href="https://freetrainings.ca/ste-trade-starter-program">https://freetrainings.ca/ste-trade-starter-program</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                            |                     |

| Women's Interconnection and Retention in Electrical Disciplines (WIRED)                                                                                                                                                   |                                                      |                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|---------------------|
| Région                                                                                                                                                                                                                    | Organisation                                         | Type d'organisation |
| Colombie-Britannique                                                                                                                                                                                                      | The Western Joint Electrical Training Society (JETS) | Sans but lucratif   |
| Description                                                                                                                                                                                                               |                                                      |                     |
| Offre de l'éducation, du mentorat et une formation pratique pour encourager les femmes à poursuivre une carrière dans les métiers spécialisés et pour aider les femmes à faire progresser leur carrière dans les métiers. |                                                      |                     |
| Lien                                                                                                                                                                                                                      |                                                      |                     |
| <a href="https://wjets.ca/wired/">https://wjets.ca/wired/</a>                                                                                                                                                             |                                                      |                     |

| Ontario Building and Construction Trades- women (OBCT)                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                              |                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|---------------------|
| Région                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Organisation                                                 | Type d'organisation |
| Ontario                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Provincial Building & Construction Trades Council of Ontario | Syndicat            |
| Description                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                              |                     |
| L'OBCT fait la promotion des femmes dans les métiers en menant des recherches, en offrant aux femmes qui envisagent une carrière dans les métiers des séances d'information mensuelles, des possibilités de formation, un programme de mentorat et en présentant les histoires de femmes œuvrant dans les métiers et au moyen de son travail en comité. |                                                              |                     |
| Lien                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                              |                     |
| <a href="https://www.obctradeswomen.com/">https://www.obctradeswomen.com/</a>                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                              |                     |

| Sisters in the Skilled Trades                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                 |                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| Région                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Organisation                                                                    | Type d'organisation |
| Canada                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America (UBC) Canadian District | Syndicat            |
| Description                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                 |                     |
| Fournit du soutien financier et général aux femmes apprenties inscrites à une formation technique. Cela comprend du soutien financier pour la garde d'enfants, le logement, les déplacements, les manuels, les outils, les ÉPIs, le tutorat et d'autres soutiens pour réduire l'attrition et soutenir des taux de rétention des femmes plus élevés dans les programmes d'apprentissage. |                                                                                 |                     |
| Lien                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                 |                     |
| <a href="https://ubcbuilt.ca/programs-initiatives/sisters-in-the-skilled-trades/">https://ubcbuilt.ca/programs-initiatives/sisters-in-the-skilled-trades/</a>                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                 |                     |

| ConnectHER Mentorship Program for Women in the Trades                                                                                                                                                       |                                                 |                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|---------------------|
| Région                                                                                                                                                                                                      | Organisation                                    | Type d'organisation |
| Canada                                                                                                                                                                                                      | Fanshawe College of Applied Arts and Technology | Collège             |
| Description                                                                                                                                                                                                 |                                                 |                     |
| Un programme national axé sur la création d'une communauté de femmes dans les métiers spécialisés et offrant des possibilités de mentorat, de réseautage, de formation et de développement des compétences. |                                                 |                     |
| Lien                                                                                                                                                                                                        |                                                 |                     |
| <a href="https://www.fanshawec.ca/partnerships/training-skill/workplace-training/trades/connecther">https://www.fanshawec.ca/partnerships/training-skill/workplace-training/trades/connecther</a>           |                                                 |                     |

| Supporting Women in Skilled Trades (SWiT)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                    |                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|---------------------|
| Région                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Organisation                       | Type d'organisation |
| Canada                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Forum canadien sur l'apprentissage | Sans but lucratif   |
| Description                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                    |                     |
| Des programmes de développement professionnel, des compétences et du leadership pour les femmes et des trousseaux à outils pour les employeurs, les syndicats, les établissements d'enseignement et les femmes de métier pour soutenir l'avancement des carrières des femmes dans les métiers. Son programme CHAMPIONS4CHANGE vise à obtenir des engagements de la part des employeurs pour atteindre les objectifs et rendre compte des progrès. Cette organisation mène également des recherches et collecte des données pour suivre les progrès. |                                    |                     |
| Lien                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                    |                     |
| <a href="https://www.clac.ca/Your-voice/Article/supporting-women-in-the-trades-swit">https://www.clac.ca/Your-voice/Article/supporting-women-in-the-trades-swit</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                    |                     |

| LaunchER into Trades                                                                                                                                                                                                                           |                                |                     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|---------------------|
| Région                                                                                                                                                                                                                                         | Organisation                   | Type d'organisation |
| Manitoba                                                                                                                                                                                                                                       | First Peoples Development Inc. | Sans but lucratif   |
| Description                                                                                                                                                                                                                                    |                                |                     |
| Vise à promouvoir le maintien des femmes dans les métiers du Sceau rouge au Manitoba et à aider les femmes à progresser dans un parcours professionnel du Sceau rouge. Offre du mentorat, des opportunités de réseautage et d'autres soutiens. |                                |                     |
| Lien                                                                                                                                                                                                                                           |                                |                     |
| <a href="https://fpdinc.ca/program/launcher-into-trades/">https://fpdinc.ca/program/launcher-into-trades/</a>                                                                                                                                  |                                |                     |

| Women in Skilled Trades Leadership Academy (WiSTLA)                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                   |                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|---------------------|
| Région                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Organisation      | Type d'organisation |
| Toronto                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Skills for Change | Sans but lucratif   |
| Description                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                   |                     |
| Soutient les femmes nouvellement arrivées et racisées qui sont des apprenties émergentes et intéressées par une carrière dans les métiers du Sceau rouge. Offre une formation spécialisée en leadership, du réseautage, du mentorat et du soutien en santé mentale pour fournir une voie d'accès à l'emploi dans les métiers spécialisés. |                   |                     |
| Lien                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                   |                     |
| <a href="https://skillsforchange.org/wistla">https://skillsforchange.org/wistla</a>                                                                                                                                                                                                                                                       |                   |                     |

| Nouvelles Bottes : Le progrès des femmes+ dans les métiers                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                           |                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|---------------------|
| Région                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Organisation                              | Type d'organisation |
| Nouveau-Brunswick                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | PMA Services stratégiques de main-d'œuvre | Sans but lucratif   |
| Description                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                           |                     |
| Une initiative destinée aux femmes qui envisagent une carrière dans les métiers, étudient dans le secteur des métiers, sont apprenties ou travaillent dans les métiers. Relie les femmes de métier à un réseau, fournit un programme de mentorat, des outils ressources, des références, un soutien à la recherche d'emploi et de la sensibilisation communautaire. |                                           |                     |
| Lien                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                           |                     |
| <a href="https://nb-map.ca/new-boots/">https://nb-map.ca/new-boots/</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                           |                     |

| Advancing Women in Apprenticeship                                                                                                                                                                                                                      |                                   |                     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|---------------------|
| Région                                                                                                                                                                                                                                                 | Organisation                      | Type d'organisation |
| Nouvelle-Écosse                                                                                                                                                                                                                                        | Nova Scotia Apprenticeship Agency | Sans but lucratif   |
| Description                                                                                                                                                                                                                                            |                                   |                     |
| Soutient les femmes dans leur parcours d'apprentissage grâce à des incitations destinées aux nouvelles apprenties, des soutiens à l'apprentissage, du mentorat et de l'engagement auprès des femmes, des employeurs et des partenaires de l'industrie. |                                   |                     |
| Lien                                                                                                                                                                                                                                                   |                                   |                     |
| <a href="https://www.nsapprenticeship.ca/get-started/women-trades#aw">https://www.nsapprenticeship.ca/get-started/women-trades#aw</a>                                                                                                                  |                                   |                     |

| Les métiers, c'est nous                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                    |                     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| Région                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Organisation                                                                                       | Type d'organisation |
| Canada                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Coalition canadienne des femmes en sciences, en ingénierie, en métiers et en technologie (CCFSIMT) | Sans but lucratif   |
| Description                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                    |                     |
| Une initiative ciblant les employeurs, leur fournissant des informations pour comprendre l'analyse de rentabilisation de l'EDI ainsi que des outils et du soutien pour les aider à créer des environnements de travail sûrs et inclusifs pour les femmes dans les métiers spécialisés. Le programme a été orienté par la recherche et un programme pilote pour comprendre ce qui fonctionne. |                                                                                                    |                     |
| Lien                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                    |                     |
| <a href="https://wearetrades.ca/step/">https://wearetrades.ca/step/</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                    |                     |

| Journey to Trades & pre-apprentice-ship programs                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                        |                     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|---------------------|
| Région                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Organisation           | Type d'organisation |
| Alberta, Ontario, Saskatchewan                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Women Building Futures | Sans but lucratif   |
| Description                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                        |                     |
| Programmes de préapprentissage gratuits dans le secteur de la construction, ainsi que pour les techniciens et techniciennes de service automobile et d'équipement lourd, les opérateurs et opératrices d'équipement lourd et d'autres métiers. Il s'agit notamment d'apprentissage en classe et de stages. L'initiative offre le programme d'introduction pratique Journey to Trades. Cela comprend des soutiens globaux, comme un logement abordable, de l'aide financière et de l'accompagnement pour réussir. Possède des liens solides avec l'industrie et les employeurs. |                        |                     |
| Lien                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                        |                     |
| <a href="https://womenbuildingfutures.ca/">https://womenbuildingfutures.ca/</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                        |                     |

| Construct                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |              |                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---------------------|
| Région                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Organisation | Type d'organisation |
| Ontario                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Blue Door    | Sans but lucratif   |
| Description                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |              |                     |
| S'associe à des syndicats locaux de la construction, au secteur privé, à des organismes de services sociaux et à des collèges communautaires pour préparer les membres de groupes méritant l'équité à des carrières dans les métiers. La prestation du programme comprend huit semaines de formation en classe, un soutien global, une expérience pratique et des liens avec les employeurs et les syndicats. |              |                     |
| Lien                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |              |                     |
| <a href="https://constructgta.ca/">https://constructgta.ca/</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |              |                     |

| Programme Femmes d'acier                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |               |                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------------|
| Région                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Organisation  | Type d'organisation |
| Ontario                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Fondation CWB | Sans but lucratif   |
| Description                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |               |                     |
| Offre des programmes de préemploi et de perfectionnement pour doter les femmes des compétences et des certifications nécessaires à l'emploi et à l'apprentissage dans les industries du soudage et connexes. S'associe à une vaste liste d'employeurs, de syndicats, de dirigeants de l'industrie et de gens de métier pour soutenir les cheminements de carrière et le développement de milieux de travail plus inclusifs. |               |                     |
| Lien                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |               |                     |
| <a href="https://www.cwbweldingfoundation.org/programs/wos/">https://www.cwbweldingfoundation.org/programs/wos/</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |               |                     |

| YWCA Apprentice-ship & Pre-Apprentice-ship Programs                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |              |                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---------------------|
| Région                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Organisation | Type d'organisation |
| Divers                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | YWCA         | Sans but lucratif   |
| Description                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |              |                     |
| Divers sites du YWCA offrent de la formation en apprentissage et en préapprentissage dans des métiers spécialisés, comme carreleur/carreleuse, poseur/poseuse de terrazzo/carreaux/ marbre, réparateur/réparatrice de carrosserie automobile, artisan/artisane en construction, technicien/technicienne en entretien automobile, mécanicien/ mécanicienne de systèmes de réfrigération et de climatisation et autres. En plus de la formation technique, on offre l'accompagnement professionnel et des services de carrière. |              |                     |
| Lien                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |              |                     |
| <a href="https://www.ywcatoronto.org/ourprograms/employmentandtraining/trades-and-technology-programs">https://www.ywcatoronto.org/ourprograms/employmentandtraining/trades-and-technology-programs</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |              |                     |

| Building Opportunities: Advancing Women in Non-Traditional Occupations                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                     |                                |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|--------------------------------|
| Région                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Organisation                                        | Type d'organisation            |
| Ontario                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | YWCA Hamilton and Workforce Planning Hamilton (WPH) | Sans but lucratif/gouvernement |
| Description                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                     |                                |
| Un projet pour faire de la recherche, comprendre et faire connaître les obstacles et les opportunités pour les femmes qui poursuivent une carrière dans des métiers dominés par les hommes. Le projet a travaillé avec les employeurs, le secteur de l'éducation et les femmes de métier pour développer des trousse à outils pour les employeurs et les éducatrices et éducateurs afin de promouvoir les métiers, de dissiper les stéréotypes et de bâtir des salles de classe et des milieux de travail plus inclusifs. |                                                     |                                |
| Lien                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                     |                                |
| <a href="https://advancewomenintrades.com/advancing-women-in-trades/about">https://advancewomenintrades.com/advancing-women-in-trades/about</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                     |                                |

| Jill of All Trades (JOAT)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                   |                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|---------------------|
| Région                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Organisation      | Type d'organisation |
| Canada et États-Unis                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Conestoga College | Collège             |
| Description                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                   |                     |
| Lancé en 2014, JOAT vise à initier les jeunes femmes de la 9e à la 12e année aux possibilités d'une carrière dans les métiers spécialisés. Des événements ont lieu partout au Canada, y compris à divers campus collégiaux. Les événements comprennent des ateliers pratiques dans les métiers industriels, de la force motrice et de la construction (par exemple, à l'aide d'une excavatrice), ainsi que des conférences avec des conférencières et conférenciers invités et des visites de campus universitaires, le tout dans un environnement confortable et axé sur les femmes. |                   |                     |
| Lien                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                   |                     |
| <a href="https://jillofalltrades.college/">https://jillofalltrades.college/</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                   |                     |

# Annexe C

**Tableau C**

Inscriptions provinciales à l'apprentissage, pourcentage de femmes en 2024<sup>191</sup>

| Programme                                                                                          | Canada | T.-N.-L. | Î.-P.-É. | N.-É. | N.-B. | Qc   | Ont. | Man. | Sask. | Alb. | C.-B. |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|----------|----------|-------|-------|------|------|------|-------|------|-------|
| Service automobile                                                                                 | 6,9    | 4,8      | 6,2      | 7,3   | 4,0   | 0,9  | 4,5  | 5,0  | 9,9   | 11,2 | 8,6   |
| Charpentiers/<br>charpentières                                                                     | 6,6    | 7,4      | 6,7      | 9,8   | 10,4  | 5,0  | 7,6  | 5,6  | 10,3  | 9,5  | 8,2   |
| Éducateurs/<br>éducatrices et<br>aides-éducateurs/<br>aides-éducatrices<br>de la petite<br>enfance | 95,9   | n.d.     | n.d.     | n.d.  | n.d.  | n.d. | 95,9 | n.d. | n.d.  | n.d. | n.d.  |
| Travailleurs/<br>travailleuses<br>des services<br>communautaires<br>et sociaux                     | 85,4   | n.d.     | n.d.     | n.d.  | n.d.  | 90,0 | 80,1 | n.d. | n.d.  | n.d. | n.d.  |
| Électriciens/<br>électriciennes                                                                    | 6,2    | 6,5      | 5,9      | 7,7   | 5,5   | 4,5  | 5,2  | 6,7  | 7,1   | 7,6  | 8,6   |
| Électronique et<br>instrumentation                                                                 | 8,0    | 8,3      | n.d.     | 8,7   | 2,1   | 7,8  | 13,7 | 0,0  | 6,0   | 7,7  | 6,3   |
| Finition extérieure                                                                                | 4,4    | 36,4     | n.d.     | 4,9   | 2,2   | 3,9  | 4,7  | 3,0  | 3,4   | 5,8  | 5,2   |
| Restauration                                                                                       | 41,8   | 40,0     | 34,3     | 46,7  | 41,9  | 40,4 | 41,2 | 69,2 | 61,1  | 46,3 | 42,0  |
| Coiffeurs/<br>coiffeuses et<br>esthéticiens/<br>esthéticiennes                                     | 85,4   | 87,5     | 87,5     | 66,7  | n.d.  | 89,4 | 86,7 | 87,0 | 86,1  | 80,5 | 91,5  |

| Programme                                                                                                           | Canada | T.-N.-L. | Î.-P.-É. | N.-É. | N.-B. | Qc   | Ont. | Man. | Sask. | Alb. | C.-B. |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|----------|----------|-------|-------|------|------|------|-------|------|-------|
| Mécaniciens/<br>mécaniciennes<br>d'équipement<br>lourd                                                              | 4,8    | 4,7      | 8,3      | 4,5   | 5,6   | 2,9  | 4,7  | 3,2  | 3,1   | 5,2  | 5,6   |
| Opérateurs/<br>opératrices<br>d'équipements<br>lourds et grutiers/<br>grutières                                     | 4,8    | 15,1     | n.d.     | 7,1   | 2,8   | 2,3  | 7,3  | 2,5  | 6,8   | 4,3  | 15,6  |
| Finition intérieure                                                                                                 | 18,7   | 20,0     | 0,0      | 15,0  | 14,3  | 21,1 | 14,2 | 12,4 | 25,0  | 19,4 | 14,4  |
| Techniciens/<br>techniciennes<br>paysagistes et<br>horticoles                                                       | 30,1   | 100,0    | 12,5     | 33,3  | 20,0  | 29,6 | 28,1 | 34,9 | 0,0   | 40,9 | 34,0  |
| Machinistes                                                                                                         | 6,6    | n.d.     | 10,0     | 6,9   | 8,3   | 7,1  | 6,1  | 2,6  | 10,0  | 4,6  | 7,7   |
| Métallurgistes<br>(autres)                                                                                          | 6,9    | 11,1     | n.d.     | 10,8  | 5,1   | 7,4  | 5,1  | 3,6  | 8,9   | 5,0  | 9,5   |
| Mécaniciens/<br>mécaniciennes de<br>chantier                                                                        | 5,3    | 6,3      | 0,0      | 8,7   | 4,0   | 1,9  | 5,6  | 6,3  | 5,6   | 6,8  | 4,9   |
| Foreurs/foreuses,<br>personnel de<br>mise à l'essai et<br>autres services<br>relatifs au pétrole<br>et au gaz.      | n.d.   | n.d.     | n.d.     | n.d.  | n.d.  | n.d. | n.d. | n.d. | n.d.  | n.d. | n.d.  |
| Plombiers/<br>plombières,<br>tuyauteurs/<br>tuyauteuses<br>et monteurs/<br>monteuses<br>d'appareils de<br>chauffage | 4,3    | 4,9      | 11,1     | 5,4   | 5,6   | 2,3  | 3,0  | 3,7  | 3,9   | 6,9  | 5,1   |
| Mécaniciens/<br>mécaniciennes en<br>réfrigération et en<br>climatisation                                            | 2,6    | 2,4      | 3,7      | 4,8   | 2,5   | 1,6  | 2,2  | 3,4  | 1,6   | 3,5  | 3,2   |
| Ferblantiers/<br>ferblantières                                                                                      | 4,7    | 15,0     | n.d.     | 6,9   | 2,1   | 5,2  | 3,6  | 2,8  | 1,5   | 4,4  | 6,4   |

| Programme                                                                                                 | Canada | T.-N.-L. | Î.-P.-É. | N.-É. | N.-B. | Qc   | Ont. | Man. | Sask. | Alb. | C.-B. |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|----------|----------|-------|-------|------|------|------|-------|------|-------|
| Techniciens/<br>techniciennes<br>en appui aux<br>usagers/usagères                                         | 45,2   | n.d.     | n.d.     | n.d.  | n.d.  | n.d. | 45,2 | n.d. | n.d.  | n.d. | n.d.  |
| Soudeurs/<br>soudeuses                                                                                    | 12,4   | 11,5     | 12,3     | 16,0  | 11,7  | 4,5  | 14,2 | 10,1 | 13,7  | 14,0 | 15,0  |
| Ingénieurs/<br>ingénieures<br>stationnaires/<br>opérateurs/<br>opératrices<br>de centrales<br>électriques | 4,5    | 14,3     | n.d.     | 8,2   | 0,0   | 4,3  | 16,7 | n.d. | n.d.  | n.d. | n.d.  |
| Travailleurs/<br>travailleuses de<br>la construction<br>(autres)                                          | 11,4   | n.d.     | n.d.     | n.d.  | 16,7  | n.d. | 11,1 | 18,2 | 15,1  | n.d. | 12,4  |
| Autres grands<br>groupes de<br>métiers                                                                    | 18,6   | n.d.     | 22,7     | 6,8   | n.d.  | 19,2 | 14,9 | 6,1  | 50,0  | 8,0  | 23,4  |

# Références

- 1 Premier ministre du Canada. (2026, 29 avril). *Le premier ministre Carney annonce l'initiative Une Équipe Canada forte – un plan pancanadien visant à recruter jusqu'à 100 000 travailleurs des métiers spécialisés*. <https://www.pm.gc.ca/fr/nouvelles/communiques/2026/04/29/premier-ministre-carney-annonce-linitiative-equipe-canada-forte>
- 2 Emploi et Développement social Canada. (2026, 16 juillet). *Le gouvernement du Canada annonce un nouveau financement de 2 milliards de dollars destiné aux provinces et aux territoires dans le cadre de l'initiative Une Équipe Canada forte*. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2026/07/le-gouvernement-du-canada-annonce-un-nouveau-financement-de-2-milliards-de-dollars-destine-aux-provinces-et-aux-territoires-dans-le-cadre-de-liniti0.html>
- 3 EDSC (2024). *Découvre des carrières dans les métiers spécialisés*. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/campagne/metiers-specialises.html>
- 4 Programme Sceau rouge. (2025). *Métiers Sceau rouge*. <https://red-seal.ca/fra/trades/trades-list.shtml>
- 5 Programme Sceau rouge. (2025). *Métiers spécialisés au Canada*. <https://red-seal.ca/fra/trades/trades-canada.shtml>
- 6 RBC. (2021). *Powering Up: Preparing Canada's skilled trades for a post-pandemic economy*. <https://thoughtleadership.rbc.com/wp-content/uploads/Skilled-Trades-Report.pdf>
- 7 Su, S., Hyeongsuk, J. et Brown, J. (2024). *Série de documents de recherche sur l'éducation, l'apprentissage et la formation. Variations au sein de la population de gens de métier au cours de la période de 2016 à 2021*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/81-595-m/81-595-m2024002-fra.htm>
- 8 Statistique Canada. (2022). *Le Canada est en tête des pays du G7 pour ce qui est de la main-d'œuvre la plus scolarisée, grâce aux immigrants, aux jeunes adultes et à un solide secteur collégial, mais il subit des pertes importantes de titulaires de certificats d'apprenti dans les principaux domaines de métiers*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/221130/dq221130a-fra.htm>
- 9 ConstruForce Canada. (2025). *2025–2034 Construction and Maintenance Looking Forward report*. <https://www.buildforce.ca/en/press-release/employment-demands-in-ontario-are-elevated-to-2034-as-growth-in-the-residential-sector-leads-the-way/>
- 10 Wong, J. (21 décembre 2025). *In the trades, apprentices are increasing, but not enough are making it to certification*. CBC News. <https://www.cbc.ca/news/canada/apprenticeships-registrations-certifications-9.7021768>
- 11 Emploi et Développement social Canada (17 février 2026). *Document d'information sur les alliances pour la main-d'œuvre. Gouvernement du Canada*. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2026/02/document-dinformation-sur-les-alliances-pour-la-main-duvre.html>
- 12 Statistique Canada. (27 février 2026). *Caractéristiques de la population active selon la profession, données annuelles*. [https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410041601&request\\_locale=fr](https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410041601&request_locale=fr)
- 13 Statistique Canada. *Tableau 14-10-0416-02. Caractéristiques de la population active selon la profession, données annuelles*. [https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410041601&request\\_locale=fr](https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410041601&request_locale=fr)
- 14 Statistique Canada. (2025). *Tableau 37-10-0219-01. Programmes d'apprentissage par groupe d'âge, grand groupe professionnel, sexe et statut d'inscription*. [https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=3710021901&request\\_locale=fr](https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=3710021901&request_locale=fr)
- 15 Statistique Canada. (2025). *Tableau 37-10-0089-0. Nombre de certificats accordés pour les apprentis inscrits et les*

ouvriers qualifiés. [https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3710008901&request\\_locale=fr](https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3710008901&request_locale=fr)

- 16 Forum canadien sur l'apprentissage (2023). *Données démographiques de la main-d'œuvre des métiers spécialisés au Canada: renseignements tirés recensement de 2021*. [https://caf-fca.org/fr/research\\_reports/donnees-demographiques-de-la-main-doeuvre-des-metiers-specialises-au-canada-renseignements-tires-recensement-de-2021/](https://caf-fca.org/fr/research_reports/donnees-demographiques-de-la-main-doeuvre-des-metiers-specialises-au-canada-renseignements-tires-recensement-de-2021/)
- 17 Frank, K., et Frenette, M. (2019). *Quelle est la situation sur le marché du travail des femmes suivant des programmes d'apprentissage à prédominance masculine?* Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2019008-fra.htm>
- 18 Statistique Canada. (5 mars 2026). *L'écart salarial entre les genres persiste*. <https://www.statcan.gc.ca/o1/fr/plus/9084-lecart-salarial-entre-les-genres-persiste>
- 19 Amery, B. et Dubois, M. 2021, June 4 *Les femmes gagnent moins dans les métiers spécialisés, même dans les domaines à prédominance féminine*. Options politiques. <https://policyoptions.irpp.org/2021/06/women-make-less-in-skilled-trades-even-in-female-dominated-fields/>
- 20 Forum canadien sur l'apprentissage (2023). *Données démographiques de la main-d'œuvre des métiers spécialisés au Canada: renseignements tirés recensement de 2021*. [https://caf-fca.org/fr/research\\_reports/donnees-demographiques-de-la-main-doeuvre-des-metiers-specialises-au-canada-renseignements-tires-recensement-de-2021/](https://caf-fca.org/fr/research_reports/donnees-demographiques-de-la-main-doeuvre-des-metiers-specialises-au-canada-renseignements-tires-recensement-de-2021/)
- 21 Amery, B. et Dubois, M. 2021, June 4 *Les femmes gagnent moins dans les métiers spécialisés, même dans les domaines à prédominance féminine*. Options politiques. <https://policyoptions.irpp.org/2021/06/women-make-less-in-skilled-trades-even-in-female-dominated-fields/>
- 22 Drolet, M., et Amini, A. A. (2023). *Études sur le genre et les identités croisées*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-20-0002/452000022023002-fra.htm>
- 23 Forum canadien sur l'apprentissage (2023). *Données démographiques de la main-d'œuvre des métiers spécialisés au Canada: renseignements tirés recensement de 2021*. [https://caf-fca.org/fr/research\\_reports/donnees-demographiques-de-la-main-doeuvre-des-metiers-specialises-au-canada-renseignements-tires-recensement-de-2021/](https://caf-fca.org/fr/research_reports/donnees-demographiques-de-la-main-doeuvre-des-metiers-specialises-au-canada-renseignements-tires-recensement-de-2021/)
- 24 Bridges, D., Wulff, E., Bamberry, L., Krivokapic-Skoko, B., et Jenkins, S. (2020). Negotiating gender in the male-dominated skilled trades: A systematic literature review. *Construction management and economics*, 38(10), 894-916. <https://doi.org/10.1080/01446193.2020.1762906>
- 25 Scott, K. (14 janvier 2026). *The widening gap: Gender segregation and job polarization in the post-pandemic labour market*. Ottawa, Centre canadien de politiques alternatives. <https://www.policyalternatives.ca/news-research/the-widening-gap-gender-segregation-and-job-polarization-in-the-post-pandemic-labour-market/>
- 26 Emploi et Développement social Canada (2024). *Stratégie canadienne de formation en apprentissage: Initiative pour les femmes dans les métiers spécialisés*. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2024/03/strategie-canadienne-de-formation-en-apprentissage-initiative-pour-les-femmes-dans-les-metiers-specialises.html>
- 27 Emploi et Développement social Canada (2019). *Les femmes et le milieu de travail – Comment les employeurs peuvent faire progresser l'égalité et la diversité – Rapport du Symposium sur les femmes et le milieu de travail*. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/rapports/symposium-femmes.html>
- 28 McLaren, K. (octobre 2024). *Rapport de perspectives de projet. Bien faire les choses*. Centre de compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/projets/doing-it-right-2/>
- 29 SkillPlan. (2017). *Enhancing the retention and advancement of women in trades in British Columbia: Final report*. [https://www.workbc.ca/sites/default/files/Construction\\_Retention\\_and\\_Advancement\\_of\\_Women\\_in\\_Trades\\_Feb-2017.pdf](https://www.workbc.ca/sites/default/files/Construction_Retention_and_Advancement_of_Women_in_Trades_Feb-2017.pdf)
- 30 Emploi et Développement social Canada (Septembre 2024). *Rapport d'évaluation des subventions aux apprentis.* Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/rapports/evaluations/impact-subventions-apprentis.html>
- 31 Bridges, D., Wulff, E. et Bamberry, L. (2021). Resilience for gender inclusion: Developing a model for women in male-dominated occupations. *Gender, Work & Organization*, 30(1), 263-279. <https://doi.org/10.1111/gwao.12672>
- 32 SkillPlan. (2017). *Enhancing the retention and advancement of women in trades in British Columbia: Final report*. [https://www.workbc.ca/sites/default/files/Construction\\_Retention\\_and\\_Advancement\\_of\\_Women\\_in\\_Trades\\_Feb-2017.pdf](https://www.workbc.ca/sites/default/files/Construction_Retention_and_Advancement_of_Women_in_Trades_Feb-2017.pdf)
- 33 Emploi et Développement social Canada (Septembre 2024). *Rapport d'évaluation des subventions aux apprentis.* Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/rapports/evaluations/impact-subventions-apprentis.html>

- 34 Advancing Women in the Skilled Trades. (s.d.). *About Equitable Pathways*. <https://advancewomenintrades.com/equitable-pathways/about>
- 35 Centre for Innovation in Campus Mental Health. (2025). *Supporting skilled trades students toolkit*. <https://campusmentalhealth.ca/toolkits/skilled-trades/equity-considerations/women/>
- 36 UBC Built. (2025). *Sisters in the Skilled Trades*. <https://ubcbuilt.ca/programs-initiatives/sisters-in-the-skilled-trades/>
- 37 SkillPlan. (2017). *Enhancing the retention and advancement of women in trades in British Columbia: Final report*. [https://www.workbc.ca/sites/default/files/Construction\\_Retention\\_and\\_Advancement\\_of\\_Women\\_in\\_Trades\\_Feb-2017.pdf](https://www.workbc.ca/sites/default/files/Construction_Retention_and_Advancement_of_Women_in_Trades_Feb-2017.pdf)
- 38 UBC Built. (2025). *Sisters in the Skilled Trades*. <https://ubcbuilt.ca/programs-initiatives/sisters-in-the-skilled-trades/>
- 39 SkillPlan. (2017). *Enhancing the retention and advancement of women in trades in British Columbia: Final report*. [https://www.workbc.ca/sites/default/files/Construction\\_Retention\\_and\\_Advancement\\_of\\_Women\\_in\\_Trades\\_Feb-2017.pdf](https://www.workbc.ca/sites/default/files/Construction_Retention_and_Advancement_of_Women_in_Trades_Feb-2017.pdf)
- 40 Sceau rouge (6 juin 2025). *Métiers spécialisés au Canada*. <https://sceau-rouge.ca/fra/trades/trades-canada.shtml>
- 41 Bridges, D., Wulff, E., Bamerry, L., Krivokapic-Skoko, B., et Jenkins, S. (2020). Negotiating gender in the male-dominated skilled trades: A systematic literature review. *Construction Management and Economics*, 38(10), 894-916. <https://doi.org/10.1080/01446193.2020.1762906>
- 42 Emploi et Développement social Canada (2019). *Les femmes et le milieu de travail – Comment les employeurs peuvent faire progresser l'égalité et la diversité – Rapport du Symposium sur les femmes et le milieu de travail*. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/rapports/symposium-femmes.html>
- 43 Halpenny, C., Currie, S., Pakula, B., et Poitevin-Desrivieres, C. (Avril 2022). "Can you bring down the systemic barriers in construction?": *Barriers affecting women in trades initiative in Canada*. The Social Research and Demonstration Corporation. <https://srdc.org/wp-content/uploads/2018/12/Barriers-Affecting-Women-in-Trades-Initiatives.pdf>
- 44 Bridges, D., Wulff, E., Bamerry, L., Krivokapic-Skoko, B. et Jenkins, S. (2020). Negotiating gender in the male-dominated skilled trades: A systematic literature review. *Construction Management and Economics*, 38(10), 894-916. <https://doi.org/10.1080/01446193.2020.1762906>
- 45 Industrie et développement économique\* (2024). *Entreprises - Statistiques relatives à l'industrie canadienne*. Gouvernement du Canada. <https://ised-isde.canada.ca/app/ixb/cis/businesses-entreprises/23?lang=fr>
- 46 Forum canadien sur l'apprentissage (2023). *The demographics of the skilled trades workforce in Canada : Insights from the 2021 Census*. <https://caf-fca.org/wp-content/uploads/2023/10/2023-census-Report-EN-2.pdf>
- 47 Emploi et Développement social Canada (2025). *Système de projection des professions au Canada (SPPC)Sommaire industriel. Construction*. Gouvernement du Canada. <https://occupations.esdc.gc.ca/sppc-cops/l.3bd.2t.1.3ls@-fra.jsp?lid=23>
- 48 Bridges, D., Wulff, E., Bamerry, L., Krivokapic-Skoko, B. et Jenkins, S. (2020). Negotiating gender in the male-dominated skilled trades: A systematic literature review. *Construction Management and Economics*, 38(10), 894-916. <https://doi.org/10.1080/01446193.2020.1762906>
- 49 Syndicat canadien de la fonction publique (s.d.) *Profil de secteur : Énergie*. <https://scfp.ca/profil-de-secteur-energie>
- 50 Ressources humaines, industrie électrique du Canada. (2024). *Électricité en demande : Perspectives du marché du travail*. <https://ehrc.ca/fr/labour-market-intelligence/electricite-en-demande-perspectives-du-marche-du-travail-2023-2028/>
- 51 Électricité Canada (2021). *Avancement des femmes dans les métiers spécialisés* [https://www.electricite.ca/publications/avancement-des-femmes-dans-les-metiers-specialises/?\\_gl=1\\*6k60mq\\*\\_ga\\*NDI4OTAwNzU0LjE3ODA5MzI0NjY.\\*\\_ga\\_PYNYK0KT1E\\*cze3ODE4ODgyMzAkzZzEkdDE3ODE4ODgyMzUkajU1JGwwJGgw](https://www.electricite.ca/publications/avancement-des-femmes-dans-les-metiers-specialises/?_gl=1*6k60mq*_ga*NDI4OTAwNzU0LjE3ODA5MzI0NjY.*_ga_PYNYK0KT1E*cze3ODE4ODgyMzAkzZzEkdDE3ODE4ODgyMzUkajU1JGwwJGgw)
- 52 Cukier, W., Borova, B., Wang, J. et Wang, M. (2025). *Les métiers spécialisés et L'entrepreneuriat : le besoin de compétences professionnelles*. Diversity Institute. <https://www.torontomu.ca/content/dam/diversity/reports/skilled-trades-and-entrepreneurship/skilled-trades-and-entrepreneurship-fr.pdf>
- 53 Bridges, D., Wulff, E., Bamerry, L., Krivokapic-Skoko, B. et Jenkins, S. (2020). Negotiating gender in the male-dominated skilled trades: A systematic literature review. *Construction Management and Economics*, 38(10), 894-916. <https://doi.org/10.1080/01446193.2020.1762906>
- 54 Innovating Canada. (2024). *Breaking barriers: Building diversity in Canada's skilled trades*. <https://www.innovatingcanada.ca/diversity-and-inclusion/diversity-in-trades-2024-diversity-and-inclusion/breaking-barriers-building-diversity-in-canadas-skilled-trades/>
- 55 C Correia, R., Hossein, S., Kim, L., Arshad, A., Cheetu, S., Rahman, H., & Gravely, E. (2024). *Challenges and barriers*

- to success among apprentices. McMaster Research Shop. <https://prod-ms-be.lib.mcmaster.ca/server/api/core/bitstreams/0c6caaaa-3735-484e-b70b-08ed90f922a9/content>
- 56 Toronto Community Benefits Network. (s.d.) *Her Path Forward: Women in Skilled Trades*. [Rapport interne].
  - 57 Ontario Building & Construction Tradeswomen. (2025). *Advancing recruitment and retention of women in the building trades*. [https://680183a4-ac6e-414c-95c1-50d5cfeeb450.filesusr.com/ugd/8b599e\\_7c3ae59d15ba4bed8836e57182a93efd.pdf](https://680183a4-ac6e-414c-95c1-50d5cfeeb450.filesusr.com/ugd/8b599e_7c3ae59d15ba4bed8836e57182a93efd.pdf)
  - 58 Ressources humaines, industrie électrique du Canada. (2024). *L'électricité en demande : Perspectives du marché du travail 2023–2028*. [https://ehrc.ca/wp-content/uploads/2023/11/EHRC\\_LMIReport-FR\\_Digital\\_v2-1.pdf](https://ehrc.ca/wp-content/uploads/2023/11/EHRC_LMIReport-FR_Digital_v2-1.pdf)
  - 59 Correia, R., Hossein, S., Kim, L. S., Arshad, A., Cheetu, S., Rahman, H., et Gravelly, E. (2024). *Challenges and barriers to success among apprentices*. McMaster Research Shop. <https://prod-ms-be.lib.mcmaster.ca/server/api/core/bitstreams/0c6caaaa-3735-484e-b70b-08ed90f922a9/content>
  - 60 De Raaf, S., Fraser, N., Kaufmann, L., et Thackeray, L. (2024). *Opening the door to trades : Pathways to inclusive apprenticeship opportunities*. The Social Research and Demonstration Corporation. [https://www.supportedemployment.ca/wp-content/uploads/2025/09/CASE-SRDC-Opening-the-Door-to-Trades-Report\\_FINAL.pdf](https://www.supportedemployment.ca/wp-content/uploads/2025/09/CASE-SRDC-Opening-the-Door-to-Trades-Report_FINAL.pdf)
  - 61 Bath, R., Willson, M., Renaud, L., Al-Azary, N. et Sinclair, V. (2025). *Disability inclusion in the skilled trades : A blueprint for change*. Conseil canadien de la réadaptation et du travail [https://ccrw.org/wp-content/uploads/2025/11/Disability-inclusion-in-the-skilled-trades-A-blueprint-for-change\\_CCRW-Trends-Report-2025.pdf](https://ccrw.org/wp-content/uploads/2025/11/Disability-inclusion-in-the-skilled-trades-A-blueprint-for-change_CCRW-Trends-Report-2025.pdf)
  - 62 Bridges, D., Wulff, E., et Bamberry, L. (2021). Resilience for gender inclusion: Developing a model for women in male-dominated occupations. *Gender, Work & Organization*, 30(1), 263–279. <https://doi.org/10.1111/gwao.12672>
  - 63 Appiah, A., Halpenny, C. et Pakula, B. (2023). *Les populations 2S/LGBTQ+ dans les métiers au Canada : Aperçus exploratoires*. <https://www.srdc.org/fr/project/les-populations-lgbtq2s-dans-les-metiers-au-canada-aperçus-exploratoires>
  - 64 Cameron, G. (6 novembre 2025). *A major barrier: Women struggle to find employer sponsors for apprenticeships*. ConstructConnect. <https://canada.constructconnect.com/dcn/news/labour/2025/11/a-major-barrier-women-struggle-to-find-employer-sponsors-for-pre-apprenticeships>
  - 65 Centre d'innovation en santé mentale sur les campus. (2025). *Supporting skilled trades students toolkit*. <https://campusmentalhealth.ca/wp-content/uploads/2025/03/CICMH-Supporting-Skilled-Trades-Students-Toolkit.pdf>
  - 66 Électricité Canada (2021). *Avancement des femmes dans les métiers spécialisés*. [https://www.electricite.ca/publications/avancement-des-femmes-dans-les-metiers-specialises/?\\_gl=1\\*6k60mq\\*\\_ga\\*NDI4OTAwNzU0LjE3ODA5MzI0NjY.\\*\\_ga\\_PYNYK0KT1E\\*czE3ODE4ODgyMzAkzmkZzEkdDE3ODE4ODgyMzUkajU1JGwwwJGgw](https://www.electricite.ca/publications/avancement-des-femmes-dans-les-metiers-specialises/?_gl=1*6k60mq*_ga*NDI4OTAwNzU0LjE3ODA5MzI0NjY.*_ga_PYNYK0KT1E*czE3ODE4ODgyMzAkzmkZzEkdDE3ODE4ODgyMzUkajU1JGwwwJGgw)
  - 67 Forum canadien sur l'apprentissage (2022). *A roadmap to supporting women in the trades*. [https://caf-fca.org/wp-content/uploads/2022/04/SWiT-Roadmap-Report\\_eng-web.pdf](https://caf-fca.org/wp-content/uploads/2022/04/SWiT-Roadmap-Report_eng-web.pdf)
  - 68 Toronto Community Benefits Network. (s.d.) *Her Path Forward: Women in Skilled Trades*. [Rapport interne].
  - 69 Bridges, D., Wulff, E., Bamberry, L., Krivokapic-Skoko, B. & Jenkins, S. (2020). Négocier le genre dans les métiers spécialisés à prédominance masculine : une revue systématique de la littérature. *Construction Management and Economics*, 38(10), 894-916., 10. <https://doi.org/10.1080/01446193.2020.1762906>
  - 70 Bridges, D., Wulff, E., Bamberry, L., Krivokapic-Skoko, B. et Jenkins, S. (2020). Negotiating gender in the male-dominated skilled trades: A systematic literature review. *Construction Management and Economics*, 38(10), 894-916., 10. <https://doi.org/10.1080/01446193.2020.1762906>
  - 71 Bridges, D., Wulff, E., Bamberry, L., Krivokapic-Skoko, B. et Jenkins, S. (2020). Negotiating gender in the male-dominated skilled trades: A systematic literature review. *Construction Management and Economics*, 38(10), 894-916., 10. <https://doi.org/10.1080/01446193.2020.1762906>
  - 72 Halpenny, C., Currie, S., Pakula, B., et Poitevin-Desrivieres, C. (Avril 2022). *“Can you bring down the systemic barriers in construction?”: Barriers affecting women in trades initiative in Canada*. The Social Research and Demonstration Corporation. <https://srdc.org/wp-content/uploads/2018/12/Barriers-Affecting-Women-in-Trades-Initiatives.pdf>
  - 73 Thomas, S. (21 janvier 2026). *Building the business case for apprenticeships in Canada's skilled trades*. HR Reporter. <https://www.hrreporter.com/focus-areas/training-and-development/building-the-business-case-for-apprenticeships-in-canadas-skilled-trades/393965>
  - 74 Howe, A. S., Lo, J., Jaswal, S., Bani-Fatemi, A., Chattu, V. K., et Nowrouzi-Kia, B. (2023). Engaging employers in apprentice training: Focus group insights from small-to-medium-sized employers in Ontario, Canada. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(3), 2527. <https://doi.org/10.3390/ijerph20032527>
  - 75 Toronto Community Benefits Network. (s.d.) *Her Path Forward: Women in Skilled Trades*. [Rapport interne].

- 76 Électricité Canada (2021). Avancement des femmes dans les métiers spécialisés. [https://www.electricite.ca/publications/avancement-des-femmes-dans-les-metiers-specialises/?\\_gl=1\\*6k60mq\\*\\_ga\\*NDI4OTAwNzU0LjE3ODA5MzI0NjY.\\*\\_ga\\_PYNYK0KT1E\\*cZ3ODE4ODgyMzAkBzMKZzEkdDE3ODE4ODgyMzUkajU1JGwwwJGgw](https://www.electricite.ca/publications/avancement-des-femmes-dans-les-metiers-specialises/?_gl=1*6k60mq*_ga*NDI4OTAwNzU0LjE3ODA5MzI0NjY.*_ga_PYNYK0KT1E*cZ3ODE4ODgyMzAkBzMKZzEkdDE3ODE4ODgyMzUkajU1JGwwwJGgw)
- 77 CSA Group. (2023, October 19). *Electrical safety in the workplace: The role of standards*. OHS Canada. <https://www.ohscanada.com/features/electrical-safety-in-the-workplace-the-role-of-standards/>
- 78 Pamidimukkala, A., et Kermanshachi, S. (29 septembre 2022). Occupational challenges of women in construction industry: Development of overcoming strategies using Delphi technique. *Journal of Legal Affairs and Dispute Resolution in Engineering and Construction*, 15(1). [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)LA.1943-4170.0000571](https://doi.org/10.1061/(ASCE)LA.1943-4170.0000571)
- 79 Halpenny, C., Currie, S., Pakula, B., et Poitevin-Desrivieres, C. (Avril 2022). "Can you bring down the systemic barriers in construction?": Barriers affecting women in trades initiative in Canada. The Social Research and Demonstration Corporation. <https://srdc.org/wp-content/uploads/2018/12/Barriers-Affecting-Women-in-Trades-Initiatives.pdf>
- 80 Ressources humaines, industrie électrique du Canada (2021). *Avancement des femmes dans les métiers spécialisés*. [https://www.electricite.ca/publications/avancement-des-femmes-dans-les-metiers-specialises/?\\_gl=1\\*6k60mq\\*\\_ga\\*NDI4OTAwNzU0LjE3ODA5MzI0NjY.\\*\\_ga\\_PYNYK0KT1E\\*cZ3ODE4ODgyMzAkBzMKZzEkdDE3ODE4ODgyMzUkajU1JGwwwJGgw](https://www.electricite.ca/publications/avancement-des-femmes-dans-les-metiers-specialises/?_gl=1*6k60mq*_ga*NDI4OTAwNzU0LjE3ODA5MzI0NjY.*_ga_PYNYK0KT1E*cZ3ODE4ODgyMzAkBzMKZzEkdDE3ODE4ODgyMzUkajU1JGwwwJGgw)
- 81 SkillPlan. (2017). *Enhancing the retention and advancement of women in trades in British Columbia: Final report*. [https://www.workbc.ca/sites/default/files/Construction\\_Retention\\_and\\_Advancement\\_of\\_Women\\_in\\_Trades\\_Feb-2017.pdf](https://www.workbc.ca/sites/default/files/Construction_Retention_and_Advancement_of_Women_in_Trades_Feb-2017.pdf)
- 82 Halpenny, C., Currie, S., Pakula, B., et Poitevin-Desrivieres, C. (Avril 2022). "Can you bring down the systemic barriers in construction?": Barriers affecting women in trades initiative in Canada. The Social Research and Demonstration Corporation. <https://srdc.org/wp-content/uploads/2018/12/Barriers-Affecting-Women-in-Trades-Initiatives.pdf>
- 83 Toronto Community Benefits Network. (n.d.) *Her Path Forward: Women in Skilled Trades*. [Rapport interne].
- 84 Cherry, N., Arrandale, V., Beach, J., Galarneau, J.-M. F., Mannette, A., et Rodgers, L. (2018). Health and work in women and men in the welding and electrical trades: How do they differ?, *Annals of Work Exposures and Health*, 62(4), 393-403. <https://doi.org/10.1093/annweh/wxy007>
- 85 Galarneau, J.-M., Durand-Moreau, Q., et Cherry, N. (2024). Reported harassment and mental ill-health in a Canadian prospective cohort of women and men in welding and electrical trades, *Annals of Work Exposures and Health*, 68(3), 231-242. <https://doi.org/10.1093/annweh/wxad083>
- 86 SkillPlan. (2017). *Enhancing the retention and advancement of women in trades in British Columbia: Final report*. [https://www.workbc.ca/sites/default/files/Construction\\_Retention\\_and\\_Advancement\\_of\\_Women\\_in\\_Trades\\_Feb-2017.pdf](https://www.workbc.ca/sites/default/files/Construction_Retention_and_Advancement_of_Women_in_Trades_Feb-2017.pdf)
- 87 Pamidimukkala, A., et Kermanshachi, S. (2022). Occupational challenges of women in construction Industry: Development of overcoming strategies using Delphi technique. *Journal of Legal Affairs and Dispute Resolution in Engineering and Construction*, 15(1). [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)LA.1943-4170.0000571](https://doi.org/10.1061/(ASCE)LA.1943-4170.0000571)
- 88 Ontario Building and Construction Tradeswomen (OBCT) and Pollara Strategic Insights. (Mars 2022). *Ontario Building & Construction Tradeswomen: Survey of industry leaders*. [https://www.obctradeswomen.com/\\_files/ugd/382dc3\\_27fbc82a61664a18aa1260cd287b92b5.pdf](https://www.obctradeswomen.com/_files/ugd/382dc3_27fbc82a61664a18aa1260cd287b92b5.pdf)
- 89 SkillPlan. (2017). *Enhancing the retention and advancement of women in trades in British Columbia: Final report*. [https://www.workbc.ca/sites/default/files/Construction\\_Retention\\_and\\_Advancement\\_of\\_Women\\_in\\_Trades\\_Feb-2017.pdf](https://www.workbc.ca/sites/default/files/Construction_Retention_and_Advancement_of_Women_in_Trades_Feb-2017.pdf)
- 90 Gill, S. (2024). *Sexual and gender-based harassment in the skilled trades in Nova Scotia*. YWCA Halifax. <https://www.ywcahalifax.com/skilledtradesreport/>
- 91 Howe, A. S., Lo, J., Jaswal, S., Bani-Fatemi, A., Chattu, V. K., et Nowrouzi-Kia, B. (2023). Engaging employers in apprentice training: Focus group insights from small-to-medium-sized employers in Ontario, Canada. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(3), 2527. <https://www.mdpi.com/1660-4601/20/3/2527>
- 92 Toronto Community Benefits Network. (s.d.) *Her Path Forward: Women in Skilled Trades*. [Rapport interne].
- 93 Halpenny, C., Currie, S., Pakula, B., et Poitevin-Desrivieres, C. (Avril 2022). "Can you bring down the systemic barriers in construction?": Barriers affecting women in trades initiative in Canada. The Social Research and Demonstration Corporation. <https://srdc.org/wp-content/uploads/2018/12/Barriers-Affecting-Women-in-Trades-Initiatives.pdf>
- 94 Park, J. (2026, March 8). *Breaking the glass grid: women in the energy workforce*. Power Technology. <https://www.power-technology.com/features/breaking-the-glass-grid-women-in-the-energy-workforce/>

- 95 Graham, G. (2021). *Women in skilled trades: Evaluation of CNC Mechanical Millwright Program for women*. <https://www.westofwindsor.com/wp-content/uploads/2022/08/Women-in-Skilled-Trades-Evaluation.pdf>
- 96 De Raaf, S., Fraser, N., Kaufmann, L., et Thackeray, L. (2024). *Opening the door to trades: Pathways to inclusive apprenticeship opportunities*. The Social Research and Demonstration Corporation [https://www.supportedemployment.ca/wp-content/uploads/2025/09/CASE-SRDC-Opening-the-Door-to-Trades-Report\\_FINAL.pdf](https://www.supportedemployment.ca/wp-content/uploads/2025/09/CASE-SRDC-Opening-the-Door-to-Trades-Report_FINAL.pdf)
- 97 Emploi et Développement social Canada (13 juin 2023). *Évaluation du Programme de sensibilisation et de préparation aux métiers spécialisés*. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/rapports/evaluations/programme-sensibilisation-preparation-metiers-specialises.html>
- 98 Halpenny, C., Currie, S., Pakula, B., et Poitevin-Desrivieres, C. (Avril 2022). "Can you bring down the systemic barriers in construction?": Barriers affecting women in trades initiative in Canada. The Social Research and Demonstration Corporation. <https://srdc.org/wp-content/uploads/2018/12/Barriers-Affecting-Women-in-Trades-Initiatives.pdf>
- 99 Gouvernement du Canada (11 mars 2026). *Représentation des femmes au sein des conseils d'administration et dans les postes de dirigeants, 2023*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/260311/dq260311a-fra.htm>
- 100 Électricité Canada. (2023). *Le leadership en pleine évolution : voies vers l'équité des genres*. <https://ehrc.ca/fr/labour-market-intelligence/le-leadership-en-pleine-evolution/>
- 101 SkillPlan. (2017). *Enhancing the retention and advancement of women in trades in British Columbia: Final report*. [https://www.workbc.ca/sites/default/files/Construction\\_Retention\\_and\\_Advancement\\_of\\_Women\\_in\\_Trades\\_Feb-2017.pdf](https://www.workbc.ca/sites/default/files/Construction_Retention_and_Advancement_of_Women_in_Trades_Feb-2017.pdf)
- 102 Amery, B., et Dubois, M. (4 juin 2021) *Women make less in skilled trades, even in female-dominated fields*. Options politiques. <https://policyoptions.irpp.org/magazines/june-2021/women-make-less-in-skilled-trades-even-in-female-dominated-fields/>
- 103 Emploi et Développement social Canada (2024, septembre). Rapport d'évaluation des subventions aux apprentis. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/rapports/evaluations/impact-subventions-apprentis.html>
- 104 Waterloo Region District School Board. (n.d.). *Pathways to success: Education and career/life planning programs*. [https://schools.wrdsb.ca/pathways/oyap\\_home/special-projects/](https://schools.wrdsb.ca/pathways/oyap_home/special-projects/)
- 105 Toronto Community Benefits Network. (s.d.) *Her Path Forward: Women in Skilled Trades*. [Rapport interne].
- 106 Ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences. (12 octobre 2021). *Constatations détaillées*. <https://www.ontario.ca/fr/document/soutenir-un-systeme-dapprentissage-et-des-metiers-specialises-accessible-et-inclusif-en-ontario/constatations-detaillees>
- 107 Howe, A. S., Lo, J., Jaswal, S., Bani-Fatemi, A., Chattu, V. K., et Nowrouzi-Kia, B. (2023). Engaging employers in apprentice training: Focus group insights from small-to-medium-sized employers in Ontario, Canada. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(3), 2527. <https://doi.org/10.3390/ijerph20032527>
- 108 Ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences. (12 octobre 2021). *Constatations détaillées*. <https://www.ontario.ca/fr/document/soutenir-un-systeme-dapprentissage-et-des-metiers-specialises-accessible-et-inclusif-en-ontario/constatations-detaillees>
- 109 Bridges, D., Wulff, E., Bamerry, L., Krivokapic-Skoko, B., et Jenkins, S. (2020). Negotiating gender in the male-dominated skilled trades: a systematic literature review. *Construction Management and Economics*, 38(10), 894–916. <https://doi.org/10.1080/01446193.2020.1762906>
- 110 SkillPlan. (2017). *Enhancing the retention and advancement of women in trades in British Columbia: Final report*. [https://www.workbc.ca/sites/default/files/Construction\\_Retention\\_and\\_Advancement\\_of\\_Women\\_in\\_Trades\\_Feb-2017.pdf](https://www.workbc.ca/sites/default/files/Construction_Retention_and_Advancement_of_Women_in_Trades_Feb-2017.pdf)
- 111 Électricité Canada (2021). *Avancement des femmes dans les métiers spécialisés*. [https://www.electricite.ca/publications/avancement-des-femmes-dans-les-metiers-specialises/?\\_gl=1\\*6k60mq\\*\\_ga\\*NDI4OTAwNzU0LjE3ODA5MzI0NjY.\\*\\_ga\\_PYNYK0KT1E\\*czE3ODE4ODgyMzAkzmkZzEkDE3ODE4ODgyMzUkajU1JGwwwJGgw](https://www.electricite.ca/publications/avancement-des-femmes-dans-les-metiers-specialises/?_gl=1*6k60mq*_ga*NDI4OTAwNzU0LjE3ODA5MzI0NjY.*_ga_PYNYK0KT1E*czE3ODE4ODgyMzAkzmkZzEkDE3ODE4ODgyMzUkajU1JGwwwJGgw)
- 112 Forum canadien sur l'apprentissage (2023). *The demographics of the skilled trades workforce in Canada : Insights from the 2021 Census*. <https://caf-fca.org/wp-content/uploads/2023/10/2023-census-Report-EN-2.pdf>
- 113 Department for Education and Department for Work and Pensions. (26 mars 2026). *Academic year 2025-26: Apprenticeships*. Government of the U.K. <https://explore-education-statistics.service.gov.uk/find-statistics/apprenticeships/2025-26>
- 114 Department for Education. (2020). *Apprenticeships Evaluation 2018-19 – Learners: Research report*. Government of the U.K. [https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5e7b7a68d3bf7f1348a7334f/Apprenticeships\\_Evaluation\\_-\\_Learner\\_Report.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5e7b7a68d3bf7f1348a7334f/Apprenticeships_Evaluation_-_Learner_Report.pdf)

- 115 Thomas-Alexander, T. (18 mars 2022). *Percentage of women in skilled trades shows little change in a decade*. Construction News. <https://www.constructionnews.co.uk/government/percentage-of-women-in-skilled-trades-shows-little-change-in-a-decade-18-03-2022/>
- 116 Hegewisch, A. (2024). *As apprenticeships expand, breaking down occupational segregation is key to women's economic success*. Institute for Women's Policy Research. <https://iwpr.org/wp-content/uploads/2024/03/IWPR-Apprenticeship-Report-March-2024.pdf>
- 117 U.S. Department of Commerce. (9 juillet 2024). *Harnessing the talents of women in the growing trades workforce*. U.S. Government. <https://www.commerce.gov/news/blog/2024/07/harnessing-talents-women-growing-trades-workforce>
- 118 Statistique Canada. (15 novembre 2023). *Tableau 98-10-0594-01. Situation d'activité selon le sous-groupe des professions, les secteurs d'industries, l'âge et le genre : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement y compris les parties*. [https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=9810059401&request\\_locale=fr](https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=9810059401&request_locale=fr)
- 119 U.S. Department of Commerce. (9 juillet 2024). *Harnessing the talents of women in the growing trades workforce*. U.S. Government. <https://www.commerce.gov/news/blog/2024/07/harnessing-talents-women-growing-trades-workforce>
- 120 Thomas-Alexander, T. (18 mars 2022). *Percentage of women in skilled trades shows little change in a decade*. Construction News. <https://www.constructionnews.co.uk/government/percentage-of-women-in-skilled-trades-shows-little-change-in-a-decade-18-03-2022/>
- 121 Hammonds, W. et Norman, H. (2026). *Analytical report on skills*. Observatoire européen de la construction. [https://single-market-economy.ec.europa.eu/document/download/6b3496d2-8534-4ab9-811c-d0bc338aec52\\_en?filename=ECO-analytical-skills-151225-FINAL-amend-230126.pdf](https://single-market-economy.ec.europa.eu/document/download/6b3496d2-8534-4ab9-811c-d0bc338aec52_en?filename=ECO-analytical-skills-151225-FINAL-amend-230126.pdf)
- 122 Women Can Build. (2020). *Towards an equal construction industry*. [https://www.womencanbuild.eu/wp-content/uploads/2021/01/WCB\\_IO2\\_Joint-Report\\_immersive\\_experience-for-women.pdf](https://www.womencanbuild.eu/wp-content/uploads/2021/01/WCB_IO2_Joint-Report_immersive_experience-for-women.pdf)
- 123 Sydney Build Expo. (2024). *8 Women in construction statistic in Australia: Updated 2024*. Women in Construction Resource Library. <https://www.sydneybuildexpo.com/women-in-construction-resource-library/8-women-construction-statistic-australia-updated-2024>
- 124 BuildSkills Australia. (19 août 2024). *More young women working in construction than ever before*. <https://buildskills.com.au/news/more-young-women-working-in-construction-than-ever-before>
- 125 Women Can Build. (2025). *The project*. [https://www.womencanbuild.eu/en/the\\_project/](https://www.womencanbuild.eu/en/the_project/)
- 126 Women Can Build. (2025). *Phases*. <https://www.womencanbuild.eu/en/fases-2-2/>
- 127 Women Can Build. (2025). *Outcomes*. <https://www.womencanbuild.eu/en/outcomes/>
- 128 U.S. Department of Commerce. (2024) *Harnessing the talents of women in the growing trades workforce*. U.S. Government. <https://www.commerce.gov/news/blog/2024/07/harnessing-talents-women-growing-trades-workforce>
- 129 The White House. (20 janvier 2025). *Ending radical and wasteful government DEI programs and preferencing*. <https://www.whitehouse.gov/presidential-actions/2025/01/ending-radical-and-wasteful-government-dei-programs-and-preferencing/>
- 130 The Leadership Conference on Civil and Human Rights. (12 février 2025). *Trump's executive orders on diversity, equity and inclusion, explained*. <https://civilrights.org/resource/anti-deia-eos/>
- 131 Gilreath, A. (14 mai 2025). *More women are landing construction jobs. Trump's war on DEI could change that*. Ms. <https://msmagazine.com/2025/05/14/women-construction-jobs-trump-dei-diversity-equity-inclusion/>
- 132 Emploi et Développement social Canada (2025). *Stratégie canadienne de formation en apprentissage: Initiative pour les femmes dans les métiers spécialisés*. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2024/03/strategie-canadienne-de-formation-en-apprentissage-initiative-pour-les-femmes-dans-les-metiers-specialises.html>
- 133 Gouvernement de la Colombie-Britannique, (2018). *New framework ties major projects to benefits for workers and communities*. <https://news.gov.bc.ca/releases/2018PREM0057-001406>
- 134 Gouvernement de la Colombie-Britannique, (2018). *New framework ties major projects to benefits for workers and communities*. <https://news.gov.bc.ca/releases/2018PREM0057-001406>
- 135 BC Infrastructure Benefits Inc. (2021). *2020/21 Annual service plan report*. <https://bcib.ca/wp-content/uploads/2023/05/bcib-2020-2021-annual-service-plan-report.pdf>
- 136 Gouvernement de la Colombie-Britannique, (s. d.) *2002/03 Annual Service Plan Report Ministry of Transportation*. [https://www.bcbudget.gov.bc.ca/annual\\_reports/2002\\_2003/trans/trans\\_resources.htm](https://www.bcbudget.gov.bc.ca/annual_reports/2002_2003/trans/trans_resources.htm)
- 137 Cohen, M. G., & Braid, K. (août 2000). *The road to equity: Training women and First Nations on the Vancouver Island Highway — A model for large-scale construction projects*. Ottawa. Centre canadien de politiques alternatives. [https://www.policyalternatives.ca/wp-content/uploads/attachments/road\\_equity.pdf](https://www.policyalternatives.ca/wp-content/uploads/attachments/road_equity.pdf)

- 138 Le Conseil Canadien pour les Partenariats Public-Privé et Constructive Edge. (s. d P3s and community benefits agreements in Canada. <https://www.pppcouncil.ca/getattachment/3db80d17-53c6-464b-aed0-4a2118109903/Community-Benefits-Agreements-In-Canada-FINAL.pdf>
- 139 Braundy, M. (2020). *Lessons learned and best practices for success for women in apprenticeship and skilled technical jobs*. [https://www.researchgate.net/publication/344292501\\_2020-08-16-Lessons-Learned--Best-Practices-for-Success-for-Women-in-Apprenticeship--Skilled-Technical\\_Jobs\\_corrected\\_and\\_revised](https://www.researchgate.net/publication/344292501_2020-08-16-Lessons-Learned--Best-Practices-for-Success-for-Women-in-Apprenticeship--Skilled-Technical_Jobs_corrected_and_revised)
- 140 Braundy, M. (2020). *Lessons learned and best practices for success for women in apprenticeship and skilled technical jobs*. [https://www.researchgate.net/publication/344292501\\_2020-08-16-Lessons-Learned--Best-Practices-for-Success-for-Women-in-Apprenticeship--Skilled-Technical\\_Jobs\\_corrected\\_and\\_revised](https://www.researchgate.net/publication/344292501_2020-08-16-Lessons-Learned--Best-Practices-for-Success-for-Women-in-Apprenticeship--Skilled-Technical_Jobs_corrected_and_revised)
- 141 Office to Advance Women Apprentices. (2025). *Supporting women in skilled trades*. <https://www.womenapprentices.ca/#tve-jump-172283a4aa1>
- 142 Office to Advance Women Apprentices NL. (2025). *Supporting women in skilled trades*. <https://www.womenapprentices.ca/newfoundland-labrador/>
- 143 Office to Advance Women Apprentices NL. (2025). *We belong together: Skills Canada Newfoundland and Labrador and Office to Advance Women Apprentices*. <https://www.womenapprentices.ca/partner-stories/nl-partner-story/skills-canada-newfoundland-and-labrador/>
- 144 Office to Advance Women Apprentices. (8 mars 2024). *Opening doors for women in skilled trades*. <https://www.womenapprentices.ca/wp-content/uploads/News-Release-Opening-doors-for-women-in-skilled-construction-trades.pdf>
- 145 World Economic Forum. (25 août 2021). *How can Canada encourage more female workers to join the construction trade?* <https://www.weforum.org/stories/2021/08/how-can-canada-encourage-more-female-workers-to-join-the-construction-trade/>
- 146 UBC (2025). *Programmes et initiatives de l'UBC : Diversité et inclusion dans l'apprentissage*. <https://ubcbuilt.ca/programs-initiatives/diversity-inclusion/>
- 147 Syndicat des métiers de la construction du Canada. (s.d.) *Les femmes dans les métiers*. <https://www.buildingtrades.ca/en/women-in-the-trades/>
- 148 Femmes de métiers du bâtiment et de la construction de l'Ontario. (s.d.) *Qui nous sommes*. <https://www.obctradeswomen.com/what-we-do>
- 149 UBC Built. (n.d.). *Sisters in the Skilled Trades*. <https://ubcbuilt.ca/programs-initiatives/sisters-in-the-skilled-trades/>
- 150 International Brotherhood of Electrical Workers. (21 décembre 2023). *One size does not fit all: How IBEW sisters are pushing for proper PPE*. <https://ibew.org/one-size-does/>
- 151 Hardie, S. (14 novembre 2024). *IBEW women's conference powers more than success*. IBEW Canada. <https://www.ibewcanada.ca/news/ibew-womens-conference-powers-more-than-success/>
- 152 IBEW 353 Pathway Program. (2025). *The IBEW 353 Pathway Program details*. <https://electricpathway353.ca/the-ibew-353-pathway-for-women/the-pathway-program/>
- 153 Braundy, M. (2020). *Lessons learned and best practices for success for women in apprenticeship and skilled technical jobs*. [https://www.researchgate.net/publication/344292501\\_2020-08-16-Lessons-Learned--Best-Practices-for-Success-for-Women-in-Apprenticeship--Skilled-Technical\\_Jobs\\_corrected\\_and\\_revised](https://www.researchgate.net/publication/344292501_2020-08-16-Lessons-Learned--Best-Practices-for-Success-for-Women-in-Apprenticeship--Skilled-Technical_Jobs_corrected_and_revised)
- 154 Forum canadien sur l'apprentissage (2021). *Stratégie nationale de Soutenir les femmes dans les métiers*. [https://caf-fca.org/fr/research\\_reports/strategie-nationale-de-soutenir-les-femmes-dans-les-metiers/](https://caf-fca.org/fr/research_reports/strategie-nationale-de-soutenir-les-femmes-dans-les-metiers/)
- 155 Institut de la diversité. (s.d.) *Outil d'évaluation de la diversité*. [https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2025/09/Di-FSC\\_Application-de-l-Outil-de-Diagnostic-de-la-Diversite.pdf](https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2025/09/Di-FSC_Application-de-l-Outil-de-Diagnostic-de-la-Diversite.pdf)
- 156 Canadian Natural. (2025). *Diversity and inclusion policy statement*. <https://www.cnrl.com/content/uploads/2024/04/Diversity-and-Inclusion-Policy-Statement-2024.pdf>
- 157 ArcelorMittal Dofasco. (s.d.) *Our strength is people: Building on our vision for a safe and inclusive workplace for all*. [https://cdn.arcelormittal.com/media/rjnlugvj/amd-1024-journey-to-inclusion\\_fnl.pdf](https://cdn.arcelormittal.com/media/rjnlugvj/amd-1024-journey-to-inclusion_fnl.pdf)
- 158 Ledcor Group. (5 mars 2024). *Ledcor recognized as Canada's best diversity employer for third consecutive year*. <https://www.ledcor.com/newsroom/awards/ledcor-recognized-as-canada-s-best-diversity-employer-for-third->
- 159 Ledcor. (s.d.). *Inclusion and diversity*. <https://www.ledcor.com/sustainability/inclusion-diversity>
- 160 Leung, K., Leung, S., et Weston, C. (2026). *BC Hydro recognized as one of Canada's best diversity employers* (2026). Mediacorp Canada Inc. [https://reviews.canadastop100.com/top-employer-bc-hydro?\\_gl=1\\*129inou\\*\\_ga\\*ODY5MDYzMjE0LjE3NDczMzUzMDM.\\*\\_ga](https://reviews.canadastop100.com/top-employer-bc-hydro?_gl=1*129inou*_ga*ODY5MDYzMjE0LjE3NDczMzUzMDM.*_ga)

H481FDLVWD\*cZ E3NDc0MjUwNDkkbzMkZzEkdDE3NDc0Mjc3NDkkajAkBDaKaDA.#diversity

- 161 Leung, K., Leung, S., & Weston, C. (2026). *BC Hydro recognized as one of Canada's best diversity employers* (2026). Mediacorp Canada Inc. [https://reviews.canadastop100.com/top-employer-bc-hydro?\\_gl=1\\*129inou\\*\\_ga\\*ODY5MDYzMjE0LjE3NDczMzUzMDM.\\*\\_ga\\_H481FDLVWD\\*cZ E3NDc0MjUwNDkkbzMkZzEkdDE3NDc0Mjc3NDkkajAkBDaKaDA.#diversity](https://reviews.canadastop100.com/top-employer-bc-hydro?_gl=1*129inou*_ga*ODY5MDYzMjE0LjE3NDczMzUzMDM.*_ga_H481FDLVWD*cZ E3NDc0MjUwNDkkbzMkZzEkdDE3NDc0Mjc3NDkkajAkBDaKaDA.#diversity)
- 162 BC Hydro. (2025). *Employee benefits*. <https://www.bchydro.com/toolbar/careers/employee-benefits.html>
- 163 Ressources humaines, industrie électrique Canada. (2024). *Building a sexual harassment-free workplace in electricity: Support strategy and procedure framework*. [https://ehrc.ca/wp-content/uploads/2024/01/EHRC\\_GBVH-Support-Strategy-and-Framework-EN-v4-WEB.pdf](https://ehrc.ca/wp-content/uploads/2024/01/EHRC_GBVH-Support-Strategy-and-Framework-EN-v4-WEB.pdf)
- 164 EllisDon (2025). *Rapport d'impact 2025*. <https://impactreport2025.ellisdon.com>
- 165 EllisDon. (2022). *EllisDon devoted to creating workplaces free from sexual harassment*. Newswire. <https://www.newswire.ca/news-releases/ellisdon-devoted-to-creating-workplaces-free-from-sexual-harassment-823811828.html>
- 166 Aecon. (2024). *Equity, diversity and inclusion at Aecon - 2024 report*. [https://www.aecon.com/docs/default-source/equity-diversity-and-inclusion-report/public-equity-diversity-inclusion-2024-report-\(2\).pdf?sfvrsn=c1642bf\\_5](https://www.aecon.com/docs/default-source/equity-diversity-and-inclusion-report/public-equity-diversity-inclusion-2024-report-(2).pdf?sfvrsn=c1642bf_5)
- 167 Aecon. (2025). *Les femmes Aecon dans les métiers*. <https://www.aecon.com/womenintrades>
- 168 Aecon. (2025). *Aecon women in trades: Frequently asked questions*. [https://aeconcom.b-cdn.net/docs/default-source/default-document-library/aecon-women-in-trades-faqs\\_final99e62543-983e-4677-b0a3-6559c0a129b0.pdf?sfvrsn=3eb3f514\\_3](https://aeconcom.b-cdn.net/docs/default-source/default-document-library/aecon-women-in-trades-faqs_final99e62543-983e-4677-b0a3-6559c0a129b0.pdf?sfvrsn=3eb3f514_3)
- 169 Women Building Futures. (n.d.). *Suncor Haul Truck Program*. <https://womenbuildingfutures.ca/programs/suncor-haul-truck/>
- 170 Women Building Futures. (2025). *Current members*. <https://www.wbfeoc.com/current-member-listing/>
- 171 Forum canadien sur l'apprentissage (2023). *The demographics of the skilled trades workforce in Canada : Insights from the 2021 Census*. <https://caf-fca.org/wp-content/uploads/2023/10/2023-census-Report-EN-2.pdf>
- 172 Innovation, Sciences et Développement économique (2024). *Entreprises - Statistiques relatives à l'industrie canadienne*. <https://ised-isde.canada.ca/app/ixb/cis/businesses-entreprises/23>
- 173 Bridges, D., Wulff, E., Bamerry, L., Krivokapic-Skoko, B. et Jenkins, S. (2020). Negotiating gender in the male-dominated skilled trades: A systematic literature review. *Construction Management and Economics*, 38(10), 894-916. <https://doi.org/10.1080/01446193.2020.1762906>
- 174 Niagara College. (17 avril 2019). *Niagara College's unique pre-apprenticeship program creates opportunity for women in skilled trades*. <https://www.niagaracollege.ca/blog/2019/04/17/niagara-colleges-unique-pre-apprenticeship-program-creates-opportunity-for-women-in-the-skilled-trades/>
- 175 Khan, S. (2023). *Innovation en matière de formation, de recrutement et de perfectionnement pour les métiers spécialisés*. Centre de compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/projets/sos-skilled-trades/>
- 176 Emploi et Développement social Canada (2024, mars). *Stratégie canadienne de formation en apprentissage: Initiative pour les femmes dans les métiers spécialisés*. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2024/03/strategie-canadienne-de-formation-en-apprentissage-initiative-pour-les-femmes-dans-les-metiers-specialises.html>
- 177 CWB Foundation. (8 mars 2022). *Exposure leads to empowerment: Breaking the bias in skilled trades*. <https://www.cwbweldingfoundation.org/exposure-leads-to-empowerment-breaking-the-bias-in-skilled-trades/>
- 178 Niagara College. (17 avril 2019). *Niagara College's unique pre-apprenticeship program creates opportunity for women in skilled trades*. <https://www.niagaracollege.ca/blog/2019/04/17/niagara-colleges-unique-pre-apprenticeship-program-creates-opportunity-for-women-in-the-skilled-trades/>
- 179 Niagara College. (17 avril 2019). *Niagara College's unique pre-apprenticeship program creates opportunity for women in skilled trades*. <https://www.niagaracollege.ca/blog/2019/04/17/niagara-colleges-unique-pre-apprenticeship-program-creates-opportunity-for-women-in-the-skilled-trades/>
- 180 Niagara College. (2019). *Niagara College's unique pre-apprenticeship program creates opportunity for women in skilled trades*. <https://www.niagaracollege.ca/blog/2019/04/17/niagara-colleges-unique-pre-apprenticeship-program-creates-opportunity-for-women-in-the-skilled-trades/>
- 181 Conestoga College. (2025). *Women in Skilled Trades (WIST) carpentry and residential installations pre-apprenticeship*. <https://www.conestogac.on.ca/fulltime/women-in-skilled-trades-wist-carpentry-and-residential-installations-pre-apprenticeship/description-no-intake>
- 182 Fanshawe. (s.d.) *ConnectHER*. <https://www.fanshawec.ca/partnerships/training-skill/workplace-training/trades/connecther>

- 183 YWCA Hamilton and Workforce Planning Hamilton. (2015). *Building opportunities: Advancing women in the skilled trades toolkit*. <https://drive.google.com/file/d/1YgX-lqNOEhZKQm-twizo-9r2xQqidvP3/view>
- 184 YWCA. (2025). *Toolkit: Equitable pathways to technical fields and skilled trades*. <https://drive.google.com/file/d/1EyYkpOkQfFnhfPgUGsabw3nd0yvVM2wo/view>
- 185 YWCA Hamilton and Workforce Planning Hamilton. (2015). *Building opportunities: Advancing women in the skilled trades toolkit*. <https://drive.google.com/file/d/1YgX-lqNOEhZKQm-twizo-9r2xQqidvP3/view>
- 186 Cousins, S., Tedesco, D., Brochu, K., & Tarlit, T. (2025). Scaling deep to make space for females in trades: Transformational inclusion at a community college. *Strategic Enrollment Management Quarterly* 13(1):71-88. <https://ccwestt-ccfsimt.org/wp-content/uploads/2025/05/SEMQ-1301-Cousins.pdf>
- 187 Women Building Futures. (2025). *Current members*. <https://www.wbfeoc.com/current-member-listing/>
- 188 Women Building Futures. (2025). *2023-24: Our impact*. <https://acrobat.adobe.com/id/urn:aaid:sc:VA6C2:4b455a53-ad02-4cb5-9db8-27018a51c30f>
- 189 Ontario Chamber of Commerce. (s.d.) *Skills Bridge*. <https://occ.ca/lms-home/>
- 190 Su, S., Hyeongsuk, J. & Brown, J. (2024). *Évolution de la population de commerçants entre 2016 et 2021*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/81-595-m/81-595-m2024002-eng.htm>
- 191 Statistique Canada. (2025). *Tableau 37-10-0219-01. Programmes d'apprentissage par groupe d'âge, grand groupe professionnel, sexe et statut d'inscription*. [https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3710021901&request\\_locale=fr](https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3710021901&request_locale=fr)

