

RAPPORT DE PERSPECTIVES DE PROJET

Les femmes dans les métiers spécialisés : progrès, obstacles et possibilités



PARTENAIRES

Diversity Institute



EMPLACEMENTS

Partout au Canada



PUBLIÉ

Octobre 2026



COLLABORATEUR

Auteures

Wendy Cukier – Fondatrice et directrice académique, Institut de la diversité; professeure, Entrepreneuriat et innovation, Université métropolitaine de Toronto

Betina Borova – Chargée de recherche principale, Institut de la diversité

Sharon Broughton – Chargée de recherche principale, Institut de la diversité

Sommaire

Au Canada, le secteur des métiers spécialisés fait face à une pénurie de main-d'œuvre croissante, au moment même où la demande atteint un sommet historique. D'ici 2028, près de 700 000 personnes exerçant un métier spécialisé devraient prendre leur retraite; à lui seul, le secteur de la construction aura besoin de plus de 1,4 million de nouveaux travailleurs d'ici 2033. Les priorités nationales, notamment le logement, l'infrastructure, la croissance verte, l'électrification, la fabrication de pointe, les minéraux essentiels et la défense, dépendent d'une main-d'œuvre considérablement élargie. L'initiative « Équipe Canada forte » 2026 du gouvernement du Canada, qui prévoit 6 milliards de dollars pour ajouter 100 000 personnes qualifiées Sceau rouge en cinq ans, témoigne de l'urgence de la situation.

Les femmes demeurent nettement sous-représentées dans la plupart des métiers spécialisés. Leur participation n'a que peu évolué au fil du temps, en particulier dans bon nombre des métiers Red Seal les plus importants et les plus en demande. Bien que les gouvernements, les employeurs, les syndicats, les collèges et les organismes communautaires aient mis en place diverses initiatives pour améliorer l'accès et le maintien en poste, bon nombre d'efforts demeurent fragmentés, axés sur des projets et inégaux selon les régions et les métiers. Par conséquent, les progrès réalisés n'ont pas été à la hauteur de l'ampleur du défi lié à la main-d'œuvre.

Ce rapport, réalisé par l'Institut de la diversité de l'Université métropolitaine de Toronto en partenariat avec Ressources humaines Électricité Canada, le Toronto Community Benefits Network, ConstruireForce Canada et Électricité Canada, examine les obstacles systémiques qui empêchent les femmes d'accéder aux métiers spécialisés, d'y mener à bien leur parcours, d'y demeurer et d'y progresser. Ces obstacles s'étendent aux normes sociales, aux parcours d'éducation et de formation, aux cultures organisationnelles, aux pratiques en milieu de travail ainsi qu'à des facteurs d'ordre individuel, comme l'accès à l'information, la confiance, le mentorat et le capital social. Le rapport met en évidence des approches prometteuses et soutient que le besoin le plus urgent réside non seulement dans l'innovation, mais aussi dans le passage à l'échelle : le renforcement et la coordination de modèles éprouvés, grâce à un leadership soutenu, au partage des données, à des indicateurs clairs et à la reddition de comptes, permettront d'obtenir des résultats.

PERSPECTIVES CLÉS

- 1 La part des femmes parmi les inscriptions aux programmes d'apprentissage n'est passée que de 7,6 % en 1996 à 12,5 % en 2024, et celles-ci ne représentent que 4,3 % à 6,9 % des effectifs dans les principaux métiers spécialisés, comme la plomberie, l'électricité, la charpenterie et la mécanique automobile.
- 2 Huit ans après l'obtention de leur titre, les femmes qualifiées dans les métiers du Sceau rouge ne touchent que 46 % du revenu des hommes, soit plus de cinq fois l'écart de rémunération global entre les genres au Canada, un écart attribuable en grande partie à une ségrégation professionnelle qui oriente les femmes vers les métiers les moins rémunérateurs du secteur.
- 3 Les programmes qui combinent un recrutement ciblé, des mesures de soutien globales, l'engagement des employeurs et une transformation de la culture d'entreprise semblent prometteurs. Toutefois, sans une coordination plus étroite, des mesures communes et des investissements soutenus, ces réussites restent trop isolées pour susciter un changement systémique dans l'ensemble du secteur des métiers spécialisés.

► L'enjeu

Le secteur des métiers spécialisés au Canada est confronté à une pénurie de main-d'œuvre grave et qui ne cesse de s'aggraver. D'ici 2028, jusqu'à 700 000 travailleurs de métier devraient prendre leur retraite; à lui seul, le secteur de la construction aura besoin de plus de 1,4 million de nouveaux travailleurs d'ici 2033; et déjà, 30 % des entreprises manufacturières et 36 % des entreprises de construction indiquent que la pénurie de compétences freine leur croissance. Les priorités nationales, notamment le logement, la rénovation des infrastructures, la croissance verte, l'électrification, la fabrication de pointe, les minéraux essentiels et la défense, dépendent d'une main-d'œuvre considérablement élargie. En 2026, le gouvernement du Canada a souligné cette urgence par l'entremise de l'initiative « Équipe Canada forte », en engageant 6 milliards de dollars pour recruter, former et embaucher jusqu'à 100 000 travailleurs qualifiés du Sceau rouge supplémentaires sur cinq ans.

La sous-représentation des femmes rend ce défi beaucoup plus difficile à relever. Les femmes ne représentent que 7,3 % des travailleurs des métiers, des transports et des métiers liés à l'exploitation d'équipement, une proportion qui a peu évolué depuis 1996. Dans les métiers clés du programme Sceau rouge, tels que l'électricité, la menuiserie, la plomberie et l'entretien automobile, les femmes ne représentent que de 4,3 % à 6,9 % des inscriptions à l'apprentissage. Huit ans après l'obtention de leur certification, les femmes certifiées dans les métiers Sceau rouge ne gagnent que 46 % du revenu des hommes. Il s'agit d'un écart près de cinq fois supérieur à l'écart salarial global selon le genre au Canada, attribuables principalement à la ségrégation professionnelle qui continue de les orienter vers les métiers les moins bien rémunérés du secteur.

Malgré des décennies d'initiatives, les progrès restent limités et inégaux. Les initiatives fragmentées et axées sur des projets n'ont pas permis d'apporter les changements d'envergure nécessaires pour accroître et maintenir la main-d'œuvre dans les métiers spécialisés. Pour répondre aux priorités économiques actuelles du Canada, l'inclusion des femmes et des autres groupes méritant des mesures d'équité ne doit pas être vue comme un objectif secondaire, mais bien comme un pilier de la stratégie axée sur la main-d'œuvre des métiers spécialisés.



Ce que nous examinons

La recherche portait sur trois questions fondamentales : Quelle est la situation actuelle en ce qui concerne la participation des femmes aux métiers spécialisés au Canada? Quels sont les obstacles systémiques qui empêchent les femmes d'accéder aux métiers, d'y mener à bien leur formation et d'y gravir les échelons? Et quelles sont les stratégies, tant à l'échelle nationale qu'internationale, qui se sont révélées les plus prometteuses pour surmonter ces obstacles?

L'analyse s'est appuyée sur des données relatives au marché du travail et à l'apprentissage au Canada, notamment celles de Statistique Canada sur les inscriptions aux programmes d'apprentissage, la qualification professionnelle et les revenus, ainsi que sur l'examen de programmes gouvernementaux, de pratiques d'employeurs, d'initiatives syndicales, de services de soutien communautaire et de modèles de formation postsecondaire.

L'analyse comparative internationale s'est appuyée sur des données et des constatations provenant des États-Unis, du Royaume-Uni, de l'Australie et de l'Union européenne. Cette étude a porté sur les interventions menées aux niveaux sociétal, organisationnel et individuel. Dans la section consacrée aux pratiques des employeurs, le cadre de l'Outil d'évaluation de la diversité (DAT) de l'Institut de la diversité a servi de grille d'analyse pour évaluer les pratiques prometteuses dans les domaines suivants : gouvernance, leadership et stratégie; processus de ressources humaines; valeurs et culture; mesure et suivi; ainsi qu'équité des genres et diversité dans l'ensemble de la chaîne de valeur.

Ce que nous apprenons

Cette étude confirme que la sous-représentation des femmes dans les métiers spécialisés est persistante et profondément enracinée, mais elle met également en évidence les mesures qui s'avèrent efficaces.

La participation des femmes n'a pratiquement pas évolué. Les femmes représentent 7,3 % des travailleurs des métiers, des transports et de la conduite d'équipement, contre 6,9 % en 1996. Dans les métiers phares du programme Sceau rouge, les femmes ne représentent que 6,2 % des apprentis électriciens, 6,6 % des apprentis charpentiers, 4,3 % des apprentis plombiers et 6,9 % des apprentis en entretien automobile. En 1996, les femmes représentaient 1,7 % des apprentis électriciens; près de 30 ans plus tard, cette proportion n'a atteint que 6,2 %. Les femmes représentent 10,9 % de l'ensemble des certificats de métier délivrés, et seulement 8,8 % des certifications Sceau rouge.

Le désavantage salarial est lourd. Les femmes titulaires d'un certificat Sceau rouge ne gagnent que 46 % du salaire des hommes huit ans après l'obtention de leur certificat, soit près de cinq fois l'écart salarial global entre les sexes au Canada, qui s'élève à 11 %. Ce phénomène s'explique en grande partie par la ségrégation professionnelle. Les femmes demeurent concentrées dans les métiers du Sceau rouge les moins rémunérateurs, comme la coiffure, la cuisine et la pâtisserie, où le revenu après la qualification demeure bien en deçà de la moyenne de 111 500 \$ enregistrée pour l'ensemble des métiers du Sceau rouge. Parallèlement, les femmes demeurent largement absentes de certains des métiers les mieux rémunérés, comme la conduite de grue, la mécanique d'équipement lourd, l'électricité industrielle et le montage de lignes électriques.

Des obstacles se dressent tout au long du parcours de formation professionnelle. Les stéréotypes de genre et le peu d'exposition aux carrières dans les métiers spécialisés peuvent décourager les filles et les femmes avant même leur entrée en formation. Dès le début de leur parcours, les femmes se heurtent souvent à de nombreux obstacles : difficultés à obtenir un parrainage d'apprentissage, accès restreint aux réseaux informels, inégalité des opportunités de formation, harcèlement, milieux de travail dangereux ou peu accueillants, équipements inadaptés et manque de mécanismes efficaces de reddition de comptes en cas de discrimination. Ces défis sont amplifiés par la fragmentation des structures du marché du travail, notamment la prépondérance des petites entreprises, le recours à la sous-traitance, les pratiques de recrutement informelles ainsi que l'accès inégal aux mesures de soutien syndicales ou patronales. Aux échelons de direction, les femmes demeurent sous-représentées dans les postes de décision supérieurs de nombreux secteurs tributaires des métiers spécialisés, ce qui freine l'ancrage de l'inclusion dans la culture organisationnelle, la planification de la main-d'œuvre et les mécanismes de reddition de comptes.

Les initiatives efficaces présentent généralement plusieurs caractéristiques communes. Ces initiatives combinent une intervention précoce, un recrutement ciblé, des parcours de formation rémunérés, du mentorat, un accompagnement global, la mobilisation des employeurs et une transformation de la culture d'entreprise. Des exemples tirés de l'expérience canadienne et internationale indiquent que les approches les plus prometteuses s'inscrivent dans des écosystèmes plus larges, comme les investissements dans les infrastructures publiques, les parcours d'apprentissage, les pratiques syndicales et patronales, les modèles de formation postsecondaire et la planification sectorielle de la main-d'œuvre. Des programmes tels que les ententes sur les retombées communautaires, les parcours de préapprentissage axés sur les femmes, les réseaux de mentorat et les mesures de soutien spécifiques au placement en apprentissage sont prometteurs, car ils ne se limitent pas à faciliter l'accès à l'apprentissage. Ils aident les femmes à accéder à la formation, à décrocher des stages, à rester dans les métiers et à progresser dans leur milieu de travail.

La véritable lacune ne réside pas dans l'innovation, mais dans le passage à l'échelle. Les pratiques prometteuses sont dispersées selon les secteurs d'activité, les régions géographiques et les capacités organisationnelles. Le système de subventions accordées sur une base concurrentielle décourage le partage des données; les organismes sont donc peu enclins à divulguer les pratiques qui donnent de bons résultats. Il en résulte que les programmes efficaces ne peuvent pas être reproduits à un rythme suffisant pour susciter un changement à l'échelle nationale.

★ Pourquoi c'est important

Le Canada ne peut pas répondre à ses priorités économiques les plus urgentes sans une main-d'œuvre qualifiée dans les métiers nettement plus importante. L'objectif du gouvernement du Canada dans le cadre de l'initiative « Équipe Canada forte », à savoir recruter, former et embaucher jusqu'à 100 000 travailleurs et travailleuses de plus certifiés Sceau rouge sur cinq ans, fait de l'équité, de la diversité et de l'inclusion un impératif économique. Les femmes ne représentant que 7,3 % de la main-d'œuvre dans les métiers, les transports et l'exploitation d'équipement, et demeurant particulièrement sous-représentées dans de nombreux principaux métiers du Sceau rouge, l'accroissement de la main-d'œuvre nécessitera la mobilisation d'un bassin de talents nettement plus vaste.



**État des compétences :
Innovation en matière de
formation, de recrutement et de
perfectionnement pour les
métiers spécialisés**

Le Canada doit s'attaquer aux lacunes de longue date en matière de professionnels qualifiés afin de faire avancer les priorités politiques en matière de décarbonisation, de logement abordable et de transformation de l'industrie pour ajouter plus de valeur à ce que nous produisons.

Pour les gouvernements, les données disponibles soulignent la nécessité d'une coordination renforcée et d'un leadership constant. Le secteur des métiers spécialisés est morcelé entre les employeurs, les syndicats, les établissements de formation et les divers ordres de gouvernement, ce qui limite la portée des initiatives isolées. Les investissements publics dans les infrastructures, le logement et le développement de la main-d'œuvre devraient être assortis d'objectifs clairs en matière d'équité, d'une collecte de données accrue et d'une reddition de comptes axée sur les résultats. La Stratégie canadienne pour l'apprentissage devrait également être renforcée au moyen d'un financement ciblé, de cibles plus précises et de mesures d'appui visant à aider les femmes et les autres groupes sous-représentés à accéder aux métiers, à mener à terme leur formation et à s'y maintenir.

Les bailleurs de fonds jouent également un rôle important dans l'amélioration de la transparence et du partage des connaissances entre les programmes. Les mécanismes de financement concurrentiels peuvent dissuader les organisations de partager leurs résultats ou les leçons tirées. L'intégration de clauses relatives au partage des données, à la reddition de comptes publique et à l'évaluation indépendante dans les ententes de financement permettrait de cibler les approches les plus efficaces, d'encourager l'échange de connaissances et d'établir une base factuelle plus solide pour la mise à l'échelle des programmes probants.

Pour les employeurs, l'inclusion doit être considérée comme un élément à part entière de la planification et de la fidélisation de la main-d'œuvre. Le recrutement, le parrainage, la formation, la culture en milieu de travail, les équipements, la prévention du harcèlement et les pratiques d'avancement professionnel sont autant de facteurs qui déterminent la capacité des femmes à accéder aux métiers spécialisés et à s'y maintenir. Les employeurs devraient dépasser les engagements généraux en procédant à l'examen de leurs pratiques, à l'application de politiques inclusives en milieu de travail, à l'amélioration de l'accès au mentorat et à l'avancement professionnel, ainsi qu'au suivi de la représentation, de la rémunération, du maintien en poste et du climat de travail. Les petits employeurs pourraient avoir besoin d'un soutien concret, d'outils et de services d'accompagnement pour mettre en œuvre ces changements.

Pour les établissements d'enseignement, la priorité est de renforcer le parcours menant de la découverte précoce à l'apprentissage et à l'emploi. Les initiatives de sensibilisation, les programmes de préapprentissage axés sur les femmes, le mentorat et les partenariats avec les employeurs peuvent aider les femmes à accéder à la formation et à réussir leur intégration au marché du travail.

La leçon générale à en tirer est que les programmes isolés ne suffisent pas. Tout progrès repose sur une action concertée des gouvernements, des employeurs, des syndicats, des milieux d'enseignement et des organismes communautaires, soutenue par des données partagées, des mesures communes et la responsabilisation face aux résultats.

Des questions sur notre travail ? Souhaitez-vous avoir accès à un rapport en anglais ou en français ? Veuillez contacter communications@fsc-ccf.ca.

Comment Citer Ce Rapport

Institut de la diversité. (2026) Rapport sur les perspectives du projet : Les femmes dans les métiers spécialisés : progrès, obstacles et possibilités. Toronto : Centre des Compétences futures : <https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/women-in-trades/>

Funded by the
Government of Canada's
Future Skills Program



Les femmes dans les métiers spécialisés : progrès, obstacles et possibilités est financé par le gouvernement du Canada dans le cadre du programme Compétences futures. Les opinions et les interprétations contenues dans cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas forcément celles du gouvernement du Canada.

Remerciements aux communautés autochtones

Le Centre des Compétences futures est conscient du fait que les Anishinabés, les Mississaugas et les Haudenosaunee entretiennent une relation spéciale avec le territoire dans le cadre du pacte « plat à une cuillère » (Dish With One Spoon) où est situé notre bureau, et qu'ils sont tenus de partager et de protéger le territoire. À titre d'initiative pancanadienne, le CCF exerce ses activités sur le territoire traditionnel de nombreuses nations autochtones de l'île de la Tortue, nom donné au continent nord-américain par certains peuples autochtones. Nous sommes reconnaissants de pouvoir travailler sur ce territoire et nous nous engageons à apprendre notre histoire commune et à contribuer à la réconciliation.

© Copyright 2026 – Future Skills Centre / Centre des Compétences futures