Future Skills Centre | Centre des Compétences futures

État des compétences

Bâtir au-delà des obstacles : accélérer la participation et le maintien en poste des femmes dans les métiers spécialisés

EMPLACEMENTS
Partout au Canada

PUBLIÉ
novembre 2026

COLLABORATEUR
Betina Borova, Sharon Broughton, Shraddha Chatterjee and Wendy Cukier

Comment Citer Ce Rapport

Borova, B., Broughton, S., Chatterjee, S., Cukier, W. (2026). *Bâtir au-delà des obstacles : accélérer la participation et le maintien en poste des femmes dans les métiers spécialisés.* Future Skills Centre – Centre des Compétences futures.

PERSPECTIVES CLÉS

1. Il est aujourd'hui plus crucial que jamais de faire progresser l'intégration des femmes dans les métiers spécialisés, mais leur présence au sein de ces professions demeure faible. Actuellement, les femmes ne représentent que 12,5 % de la main-d'œuvre des métiers spécialisés et seulement 14,8 % des titulaires de la certification Sceau rouge. Si l'on exclut la coiffure, la cuisine et la pâtisserie, ce pourcentage chute à 5,2 %.

2. Les femmes continuent d'être confrontées à de la discrimination et à des obstacles systémiques qui freinent leur accès et leur maintien dans les métiers spécialisés tout au long de leur vie. Cela comprend notamment le manque de modèles féminins à l'école, les normes culturelles et l'idée selon laquelle les métiers spécialisés « ne sont pas faits pour les femmes », les chantiers peu sécuritaires, ainsi que la misogynie en milieu de travail, qui se traduit par du harcèlement et des possibilités d'avancement limitées.

3. Bien que de nombreuses organisations offrent actuellement des programmes isolés visant à recruter des femmes dans les métiers spécialisés, la fragmentation du secteur empêche ces initiatives individuelles de se déployer efficacement à grande échelle. Des progrès durables exigent des stratégies coordonnées à l'échelle du système, mobilisant les gouvernements, les syndicats, les institutions et la société dans son ensemble, afin de favoriser une culture qui soutienne véritablement les femmes et leur permette de s'épanouir.

4. En tant que répondants d'apprentis et moteurs du recrutement, les employeurs et les syndicats sont des catalyseurs clés pour accroître la participation des femmes dans les métiers spécialisés. Les employeurs et les syndicats façonnent la culture en milieu de travail et sur les chantiers, définissent les parcours de leadership et établissent les normes du secteur.

L'enjeu

Le Canada est actuellement confronté à une pénurie aiguë et persistante de main-d'œuvre dans l'ensemble des métiers spécialisés. Cette pénurie a des répercussions importantes sur l'économie canadienne; pour la seule année 2024, l'inadéquation des compétences a coûté 2,6 milliards de dollars au pays. L'essor récent de l'intelligence artificielle accentue encore davantage la pression, puisque la demande de centres de données s'envole tandis que la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur de la construction s'aggrave.

Pour remédier à la pénurie de travailleurs des métiers spécialisés au Canada, et conformément au plan proposé visant à accélérer le développement des infrastructures au pays, le gouvernement fédéral a annoncé « Team Canada Strong », un plan national destiné à recruter, à former et à embaucher de 80 000 à 100 000 travailleurs titulaires de la certification Sceau rouge au cours des cinq prochaines années. Cependant, de nombreux facteurs contribuent à la pénurie de travailleurs des métiers spécialisés au Canada, et tout effort de recrutement de ce type devrait en tenir compte : le vieillissement de la population; le manque de reconnaissance des titres de compétences détenus par les personnes immigrantes exerçant un métier spécialisé; la longue durée des programmes d'apprentissage; les préjugés, notamment la perception selon laquelle les carrières dans les métiers spécialisés sont peu qualifiées et peu rémunératrices; et, surtout, les disparités extrêmes et persistantes entre les genres dans les métiers spécialisés.

Au Canada, les femmes sont sous-représentées dans les métiers spécialisés depuis de nombreuses années. Elles ne représentent que 12,5 % de l'ensemble des travailleurs des métiers spécialisés (alors qu'elles constituent 47 % de la main-d'œuvre, tous secteurs confondus). Ces faibles pourcentages ne se sont que très légèrement améliorés au fil des décennies; en 1991, les femmes représentaient 4 % de la main-d'œuvre occupant ces emplois.

Si ces chiffres globaux sont déjà peu encourageants, les données ventilées par profession concernant les femmes en voie d'accéder aux métiers spécialisés révèlent que le problème est encore plus grave. Dans les programmes de formation en électricité, en charpenterie, en plomberie et en mécanique automobile, qui regroupent ensemble la plus grande part des inscriptions dans les métiers spécialisés, les femmes représentaient entre 4 % et 7 % du nombre total d'inscrits en 2024. En revanche, les femmes représentaient entre 85 % et 95 % des personnes inscrites aux programmes de formation en éducation de la petite enfance, en travail social, ainsi qu'en coiffure et en esthétique, ce qui révèle un profond biais lié au genre dans les métiers spécialisés.

Compte tenu de la sous-représentation persistante des femmes dans les métiers spécialisés, de nombreuses initiatives importantes sont actuellement en cours pour accroître leur participation dans ces professions. Des initiatives générales comme le Défi 50-30 du gouvernement fédéral, des mesures ciblées comme l'Office to Advance Women Apprentices (qui œuvre à l'échelle provinciale), des programmes de formation comme Women in Trades & Technology du Manitoba Institute for Trades and Technology, des initiatives sans but lucratif comme l'Immigrant Women Trades Apprenticeship Program, ainsi que des sections syndicales telles que l'Ontario Building and Construction Tradeswomen, relevant du Conseil provincial des métiers du bâtiment et de la construction de l'Ontario, ne sont que quelques exemples de réussite. Un autre exemple de réussite est celui de SkillPlan qui, avec le soutien du Centre des Compétences futures, a mené une initiative pluriannuelle visant à élargir le recrutement dans les métiers spécialisés, en ciblant particulièrement les femmes et les personnes racisées.

Cependant, le principal obstacle à la mise à l'échelle de telles initiatives réussies réside dans le fait que le secteur des métiers spécialisés est très décentralisé : il regroupe des centaines de métiers différents et de nombreux syndicats, tout en relevant de divers paliers de gouvernement. La plupart des initiatives sont mises en œuvre sous forme de programmes locaux distincts, plutôt que dans le cadre d'une stratégie régionale ou nationale coordonnée. De plus, les métiers spécialisés, en particulier dans le secteur de la construction, s'appuient fortement sur des réseaux d'embauche informels et des contrats à court terme, ce qui rend difficile l'application de politiques d'équité normalisées à l'échelle du secteur. De plus, la grande majorité du secteur des métiers spécialisés est composée de micro-entreprises et de PME qui ne disposent pas des ressources internes nécessaires pour intensifier leurs efforts en matière d'inclusion. Ces facteurs se traduisent par des pratiques exemplaires « cloisonnées » qui n'atteignent jamais la masse critique nécessaire à un changement systémique.

Compte tenu de ces défis, le Centre des Compétences futures explore des stratégies susceptibles d'entraîner un changement systémique dans le secteur des métiers spécialisés et investit dans des projets visant à mettre à l'essai des solutions novatrices à ces problèmes.

🔧 Ce que nous examinons

Comment surmonter les obstacles sociaux et éducatifs qui empêchent les filles et les femmes d'accéder aux métiers spécialisés

Dans la société canadienne, il existe de nombreuses perceptions à l'égard des métiers spécialisés qui les font passer pour des choix de carrière peu viables, surtout pour les femmes. Les métiers spécialisés sont souvent perçus comme des « travaux salissants »; à cela s'ajoutent la socialisation quotidienne et les stéréotypes liés au genre, de sorte que les jeunes filles et les femmes reçoivent des messages très forts leur indiquant que ces métiers ne sont pas faits pour elles. Même si des données récentes indiquent que la perception des métiers spécialisés évolue et qu'un nombre croissant de Canadiens sont enclins à recommander un programme de formation dans un métier spécialisé plutôt qu'un diplôme universitaire, les préjugés liés au genre quant aux personnes qui devraient exercer un métier spécialisé persistent.

En outre, lorsque les femmes parviennent à suivre des études postsecondaires dans les métiers spécialisés, les préjugés présents en salle de classe renforcent l'idée selon laquelle ces métiers conviennent mieux aux hommes. Le Centre des Compétences futures a étudié des approches permettant de mieux comprendre comment ces obstacles à l'accès aux métiers spécialisés se manifestent et comment ils peuvent être surmontés :

- L'initiative Women in Trades,dirigée par l'Institut de la diversité, a présenté une analyse exhaustive de tous les obstacles auxquels se heurtent les femmes dans les métiers spécialisés et a formulé des recommandations visant à accroître leur participation dans ces professions.
- Le projet Building Tomorrow : Strengthening the Skilled Trades Workforce in Construction, dirigé par Signal 49, a examiné dans quelle mesure la perception des métiers spécialisés, en particulier chez les jeunes et les femmes, influe sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Le projet a eu recours à des méthodes mixtes dans différentes régions géographiques afin de refléter les points de vue des intervenants de partout au Canada.
- Le projet More than Just Numbers: Women in Engineering, dirigé par l'Institut de la diversité, a examiné les inégalités persistantes entre les sexes dans le domaine de l'ingénierie afin d'étudier des stratégies visant à surmonter les obstacles auxquels les femmes se heurtent encore dans ce secteur.

Comment surmonter les obstacles organisationnels systémiques au recrutement, au maintien en poste et à la promotion des femmes dans les métiers spécialisés

Dans les rares cas où les femmes parviennent à mener à bien leur apprentissage et à obtenir leur certification dans les métiers spécialisés, elles se heurtent à de nombreux obstacles organisationnels qui compliquent leur embauche et leur maintien en poste. Cela comprend une discrimination accrue à l'embauche et un écart salarial plus important que la normale, l'impossibilité de trouver des mentors ou des commanditaires, des chantiers dangereux, le harcèlement sexuel, l'isolement et un goulot d'étranglement dans l'accès aux postes de direction, entre autres problèmes. En d'autres termes, les cultures en milieu de travail propre aux métiers spécialisés continuent d'être conçues pour les hommes (et définies par eux), et les initiatives visant à soutenir les femmes dans ces professions ne suscitent pas suffisamment d'adhésion. Face à ces défis, le Centre des Compétences futures, en collaboration avec ses partenaires, a mis à l'essai des solutions novatrices visant à accroître l'accès des femmes aux métiers spécialisés et aux professions :

- Dans le cadre du projet « Élargissement et renforcement d'un système national de recrutement pour le secteur de la construction syndiquée », SkillPlan a conçu et mis à l'essai des stratégies

virtuelles afin d'élargir le bassin de recrutement et d'attirer davantage de personnes, en particulier celles issues de groupes sous-représentés (femmes, Autochtones, personnes racialisées, nouveaux arrivants et jeunes), vers une carrière dans les métiers spécialisés. Au cours des phases ultérieures du projet, l'accent est passé de la sensibilisation à l'accompagnement des utilisateurs intéressés vers les syndicats, la formation et l'emploi — les agents de liaison en apprentissage offrant un soutien personnalisé à ceux qui manifestaient de l'intérêt pour des emplois syndiqués ou des possibilités de formation.

- Le projet Doing It Right, dirigé par Yukon Women in Trades and Technology, a examiné les besoins en matière de soutien par les pairs et de soutien de groupe chez les femmes et les artisans de toutes identités de genre au Yukon. Le projet a mobilisé de nombreux intervenants, notamment des travailleurs et travailleuses des métiers spécialisés, des organismes communautaires et des établissements d'enseignement, et a été mené selon une méthodologie de recherche-action participative féministe.
- Le projet Leveraging Technology to Develop Modern Mining Skills, dirigé par NORCAT, a cherché à intégrer la réalité augmentée et la réalité virtuelle dans les programmes de formation des métiers spécialisés, en mettant particulièrement l'accent sur la formation des femmes, des Autochtones et des jeunes.

✔ Ce que nous apprenons

Une initiation précoce aux métiers spécialisés favorise le recrutement
Les conclusions du rapport Building Tomorrow : Strengthening the Skilled Trades Workforce in Construction indiquent que la découverte des carrières dans les métiers spécialisés dès la maternelle jusqu'à la 12e année permettra aux élèves d'acquérir des compétences fondamentales et contribuera à redéfinir la perception de ces métiers, soulignant ainsi l'importance cruciale de ce secteur pour atteindre les objectifs du Canada en matière de logement, d'infrastructures et de développement durable. Les conclusions du projet Women in Trades ajoutent que cette sensibilisation doit cibler les filles à l'aide de trousses d'outils et de stratégies spécialisées, notamment par le renforcement de l'enseignement des mathématiques et des sciences à leur intention. De plus, le fait d'intégrer la formation des éducateurs à ces efforts permettra de réduire les préjugés liés au genre en classe.

L'inclusion ciblée des femmes tout au long du parcours de formation et de recrutement est essentielle pour accroître leur participation

Les établissements d'enseignement et les organismes de formation jouent un rôle crucial pour accompagner les femmes tout au long du parcours menant aux métiers spécialisés. Les conclusions des projets Women in Trades et More Than Just Numbers indiquent que l'utilisation d'un langage inclusif dans la formation, les campagnes de sensibilisation et les ressources destinées aux femmes, les programmes réservés aux femmes comprenant des volets d'apprentissage en milieu de travail, la simplification du processus de demande d'admission, les efforts ciblés visant à accroître l'inscription des femmes aux programmes de métiers spécialisés, ainsi que la création de réseaux par les femmes pendant leur formation constituent autant de stratégies susceptibles d'améliorer leurs possibilités de recrutement et d'emploi. La dernière phase du projet « Élargissement et renforcement d'un système national de recrutement pour le secteur de la construction syndiquée », mené par SkillPlan, a montré que lorsque les femmes recevaient plusieurs suivis de la part d'un agent de liaison en apprentissage, leur satisfaction augmentait davantage, ce qui laisse entendre qu'elles pourraient tirer profit de contacts plus fréquents. De plus, le projet Leveraging Technology souligne l'importance d'utiliser de manière ciblée des technologies de pointe, comme la réalité virtuelle, afin d'enrichir considérablement les connaissances et de réduire les obstacles à l'inclusion. Le programme Supporting Women in the Skilled Trades (SWIT), mis sur pied par le Forum canadien de l'apprentissage, ainsi que les formations en apprentissage réservées aux femmes offertes par le Niagara College et le Conestoga College, sont des exemples de ces initiatives.

Les employeurs et les syndicats jouent un rôle essentiel dans la création d'une culture plus inclusive et dans le maintien en poste des femmes dans les métiers spécialisés

Selon le rapport Decarbonization Pathways for the Green Building Workforce, le maintien en poste constitue le principal défi lié à la main-d'œuvre pour les groupes sous-représentés, notamment les femmes, dans les métiers spécialisés. Les femmes citent la culture en milieu de travail et le manque de supervision comme les principaux obstacles à leur maintien en poste dans les métiers spécialisés, devant les salaires, les conditions de travail physiques ou les exigences du poste. À ce titre, les employeurs jouent un rôle déterminant pour faire évoluer les normes en milieu de travail et encourager l'inclusion à tous les échelons de la hiérarchie dans ces professions.

Les conclusions du rapport Building Tomorrow soulignent que les compétences socio-émotionnelles telles que le leadership, le travail d'équipe et la sensibilisation culturelle revêtent une importance croissante sur les chantiers d'aujourd'hui, non seulement pour assurer la sécurité et une communication claire, mais aussi pour ancrer un langage inclusif et non discriminatoire à l'égard des travailleuses dans ces professions. De plus, comme nous l'ont montré les projets Doing It Right et Decarbonization Pathways for the Green Building Workforce, les femmes dans les métiers spécialisés ont besoin d'un mentorat sur mesure et d'occasions de réseautage pour pallier l'isolement et le manque de soutien dont elles font souvent l'expérience dans le cadre de leurs fonctions.

Par exemple, le programme LauncHER into Trades de First Peoples Development Inc. offre des mesures de soutien liées à l'emploi, des occasions de réseautage et des possibilités de mentorat aux femmes exerçant des métiers désignés Sceau rouge au Manitoba, tandis que le programme Women in Skilled Trades de Skills for Change propose de la formation, de l'équipement et un soutien à la recherche d'emploi aux Canadiennes à faible revenu qui souhaitent entreprendre leur carrière dans le secteur de la construction.

Il est nécessaire de multiplier les initiatives menées par les employeurs afin d'accroître le recrutement et la rétention des femmes dans les métiers spécialisés. Les employeurs qui fixent des objectifs d'inclusion dans leurs parcours d'accès au leadership et tout au long de leur chaîne d'approvisionnement, qui appliquent des politiques de tolérance zéro en matière de harcèlement et qui offrent une formation sur la sécurité psychologique aux superviseurs veillent à ce que les femmes exerçant ces professions bénéficient d'un soutien adéquat et soient récompensées à la hauteur de leurs compétences.

L'intégration d'objectifs inclusifs dans les syndicats, les politiques et les initiatives gouvernementales permettra d'améliorer la participation des femmes aux métiers spécialisés
Les gouvernements fédéral, provinciaux et municipaux du Canada ont mis en place plusieurs initiatives visant à accroître la participation des femmes dans les métiers spécialisés. Par exemple, certaines provinces et municipalités ont intégré des objectifs d'équité dans leurs contrats de travaux publics et leurs processus d'approvisionnement gouvernementaux, et ont également recours à des ententes sur les retombées communautaires. Au niveau fédéral, des initiatives telles que l'Initiative pour les femmes dans les métiers spécialisés d'Emploi et Développement social Canada; au niveau provincial, le Fonds de développement des compétences de l'Ontario et les programmes de formation offerts par le Centre pour les femmes dans les métiers de la Colombie-Britannique; ainsi que des initiatives syndicales comme Build Together des Syndicats des métiers de la construction du Canada (SMCC) constituent autant d'exemples d'ancrage de l'inclusion fondée sur le genre dans le secteur des métiers spécialisés.

Toutefois, comme le souligne le projet « Women in Trades », les collaborations intersectorielles sont essentielles pour améliorer l'égalité entre les sexes tout au long de la chaîne de valeur de manière durable. Le groupe de travail du Forum canadien de l'apprentissage et la Stratégie nationale pour soutenir les femmes dans les métiers qui en a découlé constituent des exemples plus récents d'efforts intersectoriels visant à susciter des changements à l'échelle nationale. De même, la Stratégie de recrutement virtuel de SkillPlan a permis de mettre en place un modèle de partenariat pancanadien visant à centraliser et à coordonner les activités au sein du secteur de la construction syndiquée au Canada. Ce modèle permet aux partenaires de mettre en commun leur infrastructure numérique, leurs ressources et leurs pratiques exemplaires en matière de recrutement. En associant toutes les parties prenantes au processus, notamment les gouvernements, les syndicats, les employeurs, les autorités, les établissements de formation et les organismes communautaires, ce projet démontre que ce type de partenariat complexe est possible et nécessaire pour accroître la participation des femmes dans les métiers spécialisés.

★ Pourquoi c'est important

Les filles et les femmes se heurtent à de multiples obstacles de longue date qui freinent leur accès aux métiers spécialisés, et elles font face à des défis importants pour décrocher un emploi, le conserver et obtenir des promotions dans ces professions. Il est essentiel de considérer la sous-représentation des femmes dans les métiers spécialisés comme un problème systémique qui se manifeste à plusieurs niveaux. Actuellement, des efforts sont déployés pour accroître la participation des femmes dans les métiers spécialisés; toutefois, ces initiatives sont fragmentées, alors que les solutions exigent une coordination et une intégration entre tous les acteurs clés de l'écosystème des métiers spécialisés.

La pénurie persistante de travailleurs des métiers spécialisés au Canada, combinée aux objectifs du pays en matière d'émissions et aux ambitions actuelles de l'initiative Bâtir un Canada fort dans un élan national vers l'autosuffisance, accroîtra encore davantage la demande pour cette main-d'œuvre. Selon les estimations de Deloitte pour 2030, les besoins en main-d'œuvre devraient se situer entre 410 000 et 520 000 nouveaux travailleurs dans le seul secteur de la construction – et ce chiffre ne tient pas compte de ceux qui prendront leur retraite d'ici là. Compte tenu de ces facteurs, la pénurie de travailleurs qualifiés menace le secteur manufacturier du pays, sa croissance économique et sa prospérité à long terme; il est tout simplement impossible de répondre à cette demande croissante sans que davantage de femmes ne se lancent dans ces métiers.

Cependant, l'argument en faveur d'une participation accrue des femmes aux métiers spécialisés ne se limite pas à combler un écart qui ne cesse de se creuser. Des études ont montré à maintes reprises que les équipes diversifiées obtiennent de meilleurs résultats et font preuve d'une plus grande capacité d'innovation. Les changements induits par les initiatives en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI) créent un milieu de travail plus positif et plus favorable pour tous les travailleurs : les entreprises dont la direction est diversifiée affichent de meilleurs résultats, et les employeurs qui font de l'ÉDI une priorité deviennent plus attrayants aux yeux des personnes à la recherche d'un emploi. Dans le secteur des métiers spécialisés en particulier, l'adoption des principes en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI) peut améliorer la communication et renforcer la sécurité de tous les employés, notamment sur les chantiers.

Compte tenu de la sous-représentation persistante des femmes dans les métiers spécialisés depuis des décennies, de la demande croissante de main-d'œuvre dans ce secteur et des avantages généraux d'une économie inclusive, il est impératif de déployer et de maintenir des efforts coordonnés et intersectoriels afin d'accroître le recrutement et le maintien en poste des femmes dans l'ensemble de l'écosystème des métiers spécialisés. À mesure que les investissements sont débloqués dans le cadre de l'initiative Bâtir un Canada fort, il existe une occasion évidente de tirer parti des données probantes et de favoriser la coordination intersectorielle nécessaire pour entraîner une augmentation durable du nombre de femmes qui intègrent les métiers spécialisés et y demeurent.

Projets inclus

Building Tomorrow: Strengthening the Skilled Trades Workforce in Construction, Signal 49

Decarbonization Pathways for the Green Building Workforce, Canada Green Building Council

Doing it Right, Yukon Women in Trades & Technology

Enhancing a National Recruitment System for the Unionized Construction Industry, SkillPlan

Future-Proofing the Personal Support Worker Workforce: Toward Confidence, Competence and Resilience, University Health Network and Women's College Hospital

From Newcomers to Game Changers: Immigrant Skills Utilization in the Construction Sector, Signal49

Leveraging Technology to Develop Modern Mining Skills, NORCAT

More Than Just Numbers Revisited : Women in Engineering, Diversity Institute and Ontario Society of Professional Engineers

Perceptions of trades training gaining traction over university, Environics Institute for Survey Research

Skilled Trades and Entrepreneurship: The Need for Business Competencies, Diversity Institute

Women in Trades, Diversity Institute

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

Funded by the Government of Canada's Future Skills Program

Canada

Ce rapport a été produit sur la base de projets financés par le Centre des compétences futures (CCF), avec le soutien financier du gouvernement du Canada. Les opinions et interprétations contenues dans cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

© Copyright2026 – Future Skills Centre / Centre des Competences futures