

WBF WOMEN BUILDING FUTURES

Mémoire présenté dans le cadre des consultations pré-budgétaires, en prévision du Budget de 2019

Présenté par :

Kathy Kimpton, présidente et chef de la direction

Women Building Futures

10315, 109th Street

Edmonton (Alberta) T5J 1N3

1.780.452.1200

www.womenbuildingfutures.com

RECOMMANDATIONS POUR FAVORISER LE SUCCÈS À LONG TERME DES FEMMES DANS LES MÉTIERS SPÉCIALISÉS

1^{re} recommandation :

Financer davantage une formation clairement définie préalable à l'apprentissage, formation qui renforcera chez les Canadiennes la prise de conscience des réalités propres aux métiers spécialisés et les préparera à y poursuivre une carrière et à y réussir.

2^e recommandation :

Continuer à coordonner le financement organisationnel, les crédits d'impôt à la formation et les prestations de l'A.-E. pour accroître au maximum les options s'offrant aux femmes qui cherchent à améliorer leurs compétences et à explorer des parcours de carrière.

3^e recommandation :

Renforcer les possibilités, pour les organisations inclusives qui ne sont pas catégorisées comme étant des entités autochtones, mais qui servent directement les collectivités et la population étudiante autochtones, métisses et inuites en leur offrant un apprentissage fondamental et une formation axée sur les compétences, d'accéder au financement qui favorise la prospérité économique des peuples autochtones.

INTRODUCTION

L'organisation Women Building Futures (WBF) est heureuse de participer aux consultations pré-budgétaires du gouvernement sur l'année 2019 et d'ajouter son point de vue et sa voix à cet important dialogue national. Le Budget de 2019 fera fond sur les initiatives et les politiques présentées dans le Budget de 2018 et mises en œuvre par la suite. Tout comme les femmes que nous servons, nous visons à créer un avenir qui leur procurera des choix et des possibilités. Nous croyons que nous pouvons tous et toutes construire notre propre avenir, et c'est exactement ce vers quoi WBF tend.

QUELQUES MOTS SUR WOMEN BUILDING FUTURES

Women Building Futures (WBF) est une entreprise à but social et non lucratif dont le siège est à Edmonton (Alberta). Elle a pour mission d'habiliter les femmes à amorcer des carrières dans les domaines où elles ont été sous-représentées et à y réussir, d'inspirer des changements économiques positifs pour les femmes et de transformer constamment le visage de l'industrie canadienne. Elle travaille depuis 20 ans avec des femmes poursuivant des carrières dans divers métiers et professions; depuis sa création, l'organisation a formé près de 1 500 femmes.

Statistiques clés de WBF pour l'année 2017

- 35 % des étudiantes s'identifient comme étant autochtones
- 95 % des diplômées trouvent un emploi dans l'industrie dans les six mois suivant l'obtention de leur diplôme
- 77 employeurs ont embauché des diplômées de WBF
- une hausse moyenne de 157 % du revenu gagné, dès l'embauche
- 48 collectivités autochtones prennent activement part au processus

LES FEMMES DANS LES MÉTIERS SPÉCIALISÉS

La situation des femmes dans l'industrie

L'industrie canadienne de la construction et de la maintenance prévoit perdre près de 250 000 travailleuses et travailleurs qualifiés, soit 21 % de sa main-d'œuvre actuelle, d'ici 2026¹. Pourtant, l'exécution des projets se poursuit, de sorte que le besoin continu de maintenance ne fera qu'augmenter à mesure que les projets s'achèveront.

Environ 6,2 millions de Canadiennes sont âgées de 20 à 44 ans², ce qui représente une population d'âge actif considérable. Bien que les femmes constituent environ 47 % de la main-d'œuvre canadienne³, elles

¹ ConstruForce Canada, Regard prospectif – Construction et maintenance : Résumé national, 2017-2026, Ottawa, ConstruForce Canada, 2017, p. 1 et 10.

² Statistique Canada, Estimations de la population par âge et sexe, 2017 (Tableau 051-0001). Dernière mise à jour : 27 sept. 2017. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1710000501&request_locale=fr (site consulté le 29 janvier 2018).

³ Statistique Canada, Caractéristiques de la population active selon le sexe et le groupe d'âge détaillé – Données mensuelles non désaisonnalisées (Tableau 282-0001). <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410001701> (site consulté le 28 août 2017).

ne représentent que 4 % de la main-d'œuvre dans les secteurs de la construction et de la maintenance au Canada; or, ce sont des secteurs connus pour leurs emplois bien payés.

Si l'industrie n'attirait qu'un pour cent des femmes âgées de 20 à 44 ans, cela lui procurerait 62 000 nouvelles travailleuses et remédierait au quart de la pénurie de main-d'œuvre prévue. L'effet positif sur l'économie profiterait tant à l'industrie qu'aux femmes. En attirant et en conservant des femmes dans ses métiers, l'industrie se rend capable de construire sa main-d'œuvre de l'avenir, une main-d'œuvre locale, qualifiée et inclusive. La possibilité d'occuper un emploi demandé dans les métiers et d'accroître leur revenu sensiblement augmente la prospérité économique des femmes et leur capacité de pourvoir à leurs besoins et à ceux de leur famille.

« En deux mots, les femmes constituent le plus grand bassin de main-d'œuvre inexploitée du Canada. »

– Kathy Kimpton, présidente et chef de la direction, Women Building Futures

Les différences entre les hommes et les femmes dans les métiers

Les expériences que vivent les femmes dans les métiers sont très différentes de celles des hommes, et cela influe le degré de succès professionnel qu'elles peuvent atteindre. Une importante distinction réside dans l'achèvement de l'apprentissage. WBF collabore avec le gouvernement de l'Alberta pour établir les taux d'achèvement de ses diplômées, mais disons que nous savons que nos diplômés affichent un taux élevé à cet égard. En général, toutefois, les femmes sont beaucoup plus susceptibles de discontinuer leur programme d'apprentissage, à cause de difficultés personnelles ou familiales : 20,5 % de celles qui ne persèverent pas disent que c'est là leur principale raison de décrocher, comparativement à 9 % des hommes se retirant de leur programme⁴. Cela met en lumière la nécessité de garder des accès accessibles et abordables et de mesures de soutien plus solides qui permettraient aux femmes de respecter les calendriers de travail exigeants caractérisant souvent les métiers.

La question de l'écart salarial se pose aussi dans les métiers spécialisés. En moyenne, le salaire des femmes y équivaut à 82,5 % de celui des hommes⁵, ce qui se situe juste sous la moyenne nationale générale de 87 %⁶. Cela s'explique sans doute par le manque d'information sur d'autres possibilités existant dans les métiers spécialisés et dans d'autres professions connexes.

ACCROÎTRE LA REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS LES MÉTIERS SPÉCIALISÉS

Avec son expérience accumulée au cours de deux décennies et à la lumière de ses résultats toujours solides, WBF a élaboré un modèle éprouvé de formation préalable à l'apprentissage, ce qui est un aspect clé lorsqu'il s'agit de susciter l'intérêt de plus de femmes et de les préparer à entrer dans les métiers et à y réussir. Nous avons été invités à participer à la consultation organisée par Emploi et Développement social Canada sur le financement des femmes en stage d'apprentissage et au stade préalable, au printemps de 2018, pour expliquer notre approche fructueuse et mettre en lumière l'importance d'établir directement, par l'intermédiaire de la formation préalable à l'apprentissage, un

⁴ Frank, Kristyn et Jovic, Emily, National Apprenticeship Survey: Canada Overview Report 2015, Ottawa, Statistique Canada, 2017, p. 48 (en anglais seulement).

⁵ Statistique Canada, Statistiques du revenu d'emploi en 2010, Enquête nationale auprès des ménages de 2011, Catalogue de Statistique Canada, produit n° 99-014-X2011042. (Comparaison des revenus dans 25 métiers de la construction.)

⁶ Moyser, Melissa, Femmes au Canada : Rapport statistique fondé sur le sexe, Ottawa, Statistique Canada, 2017, p. 28.

lien entre les femmes et les moyens de soutien voulus pour trouver un emploi et terminer leur apprentissage, les politiques et les mécanismes de financement étant harmonisés en fonction de l'importance de cette étape fondamentale.

Modèle éprouvé de WBF

Attirer la main-d'œuvre – Informer les femmes sur les possibilités s'offrant à elles dans les secteurs de la construction et de la maintenance, et présenter les métiers spécialisés comme constituant un tout premier choix de carrière et un style de vie possible pour elles.

Évaluation – Cerner le degré d'affinité et le niveau de préparation en évaluant les compétences fondamentales et l'attitude et en faisant subir des tests de dépistage de la consommation de drogues et d'alcool.

Formation axée sur la sécurité et la productivité – Modules et programmes pouvant porter sur ce qui suit : acquisition de compétences sur le tas; obtention de certificats de sécurité; pratiques exemplaires de WBF pour réussir dans le secteur de la construction; compétences essentielles; culture financière et préparation menant à une bonne condition physique. Inculquer des notions fondamentales grâce à des partenariats de formation pour accroître l'accès des femmes à des emplois nécessitant des atouts préalables.

Emploi et maintien des effectifs – Préparer les femmes à la recherche d'emplois, aux entrevues et à l'obtention de recommandations méritées, les encadrer et les aider constamment lorsqu'il s'agit pour elles de s'inscrire à un stage d'apprentissage, de le poursuivre et de le terminer.

S'attaquer aux obstacles se dressant devant les femmes autochtones

Notre approche est définie par les femmes autochtones que nous servons, car elles nous renseignent sur les obstacles auxquels elles se heurtent, par exemple :

- stabilité financière et capacité de payer les frais de subsistance pendant la formation
- mécanismes sains permettant de tenir le coup, et résolution des conflits
- transport
- garde d'enfants
- violence conjugale
- manque de confiance
- études et travaux scolaires.

Collaborer avec les partenaires

WBF collabore avec ses partenaires pour favoriser l'attraction et la conservation des travailleuses qualifiées, changer les attitudes à l'égard des métiers, aider les femmes à s'inscrire à un stage d'apprentissage et à le terminer, accroître la diversité dans le milieu de travail, offrir des cours dans les collectivités autochtones et s'attaquer aux obstacles à la participation.

- **Organisations** – construction, maintenance, pétrole et gaz, mines et transport.
- **Associations industrielles** – syndicats et associations nationales telles que ConstruForce Canada et le Forum canadien sur l'apprentissage.
- **Collectivités et organisations autochtones** – collectivités et fournisseurs de services autochtones, métis et inuits.

- **Gouvernements** – fédéral, provinciaux et municipaux.
- **Niveau postsecondaire** – fournisseurs de cours techniques, en matière de sécurité ou permettant d’acquérir des compétences essentielles.

Résultats de l’approche de WBF

- Les femmes sont davantage sensibilisées aux possibilités s’offrant à elles dans les métiers et à la demande existant sur le marché du travail.
- Orientation des attitudes vers les marchés et les possibilités qu’ils offrent.
- Accroissement des compétences essentielles, pratiques et générales.
- Accroissement de la participation au marché du travail et à la prospérité économique.
- Meilleures chances de réussir à s’inscrire à un stage d’apprentissage et à le terminer.
- Dépendance réduite par rapport aux mécanismes et aux programmes de soutien social.

CONSÉQUENCES ÉCONOMIQUES POUR LES FEMMES

En 2016, le revenu d’emploi moyen d’une Canadienne était de seulement 36 000 \$⁷. Beaucoup de femmes avec qui nous travaillons ne sont pas nécessairement au chômage, mais elles sont sous-employées : elles travaillent fort dans des emplois multiples, elles recourent aux programmes sociaux et elles ont malgré tout du mal à joindre les deux bouts.

Les conséquences économiques de notre formation préalable à l’apprentissage sont considérables et immédiates. Dans les six mois suivant l’obtention de leur diplôme, au moins 90 % des femmes inscrites aux programmes de WBF se trouvent un emploi, et leur revenu augmente de 157 % dès leur embauche. Dans le cas des 190 femmes qui ont terminé un programme de WBF en 2017, ce résultat économique et cette prospérité ont transformé et amélioré leur vie, celle de leur famille, leur collectivité et l’ensemble de l’économie.

Les femmes qui terminent leur apprentissage continuent de voir leurs revenus augmenter, elles réduisent ou éliminent leur dépendance à l’aide sociale, et elles versent plus d’impôt à la province et au gouvernement fédéral. De toutes les femmes qui terminent un programme de formation préalable à l’apprentissage, 83 % s’inscrivent à un stage d’apprentie. WBF leur ouvre la porte du système d’apprentissage, ce qui accroît leurs chances de terminer leur stage comparativement à celles qui entreprennent directement un tel stage. Quand une femme a terminé son apprentissage de quatre ans, le taux de rendement de son investissement dans ses frais de scolarité moyens payés à WBF atteint 356 %.

« Je peux faire ce que j’ai toujours voulu accomplir, par exemple faire des dons à des refuges, investir dans un RÉER et dresser un plan d’avenir. J’adore mon emploi. C’est un merveilleux lieu de travail qui offre une multitude de possibilités. Je prendrai ma retraite ici! »

–Tracy, diplômée de WBF

⁷ Statistique Canada, Répartition du revenu d’emploi des particuliers selon le sexe et le régime de travail, 2016 (Tableau 11-10-0240-01). Dernière mise à jour : le 13 juin 2018. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1110024001&request_locale=fr (site consulté le 13 juin 2018).

CONSÉQUENCES ÉCONOMIQUES POUR L'INDUSTRIE

S'attaquer aux besoins en main-d'œuvre

L'avantage que les employeurs obtiennent en travaillant avec WBF réside dans le fait qu'ils ont accès à un bassin de travailleuses qualifiées ayant atteint un degré inégalé de préparation. L'embauche et la conservation d'une main-d'œuvre locale composée de travailleuses et de travailleurs qualifiés constituent un atout que chaque organisation comprend, et c'est une ressource que WBF aide à produire. Une diplômée de WBF arrive sur le chantier, prête à travailler et dotée des compétences voulues pour réussir, par exemple un sens de l'éthique professionnelle, une attitude dynamique et déterminée et de la résilience.

Diversité de la main-d'œuvre

Maintenant que les femmes s'intègrent dans la main-d'œuvre d'industries où elles sont sous-représentées, la nécessité d'édifier des milieux de travail inclusifs et respectueux s'accroît parallèlement. En effet, en dépit de la formation qu'elles ont pu recevoir et de toute la préparation à laquelle elles ont pu s'adonner, leurs collègues, leur superviseur immédiat et même la culture de toute l'organisation influent sur la qualité de leur expérience et sur leurs chances de réussite. Si un milieu de travail ne favorise pas l'inclusivité, il en résulte un roulement du personnel; cela nuit à la carrière des femmes et de l'organisation qui les emploie. En Alberta, le coût estimatif qu'entraînent le départ d'un employé et son remplacement par un autre s'établit à 25 480 \$⁸.

La réussite se produit quand les femmes entrent dans des milieux de travail où chaque personne est à même de réussir et où les partenaires de l'industrie ont une main-d'œuvre qui offre stabilité, excellence et profitabilité. WBF répond au besoin existant sur ce plan en présentant ses ateliers WORK PROUD (Fierté au travail). Ces ateliers reposent sur des recherches approfondies de 18 mois et ils enseignent aux superviseurs et aux employés sur le terrain en quoi consistent leurs rôles respectifs lorsqu'il s'agit de créer un milieu de travail empreint de respect et inclusif. Cette approche prépare le terrain pour une transformation du milieu de travail de manière qu'il accueille la diversité et devienne un endroit où chacun pourra s'épanouir.

« L'embauche de travailleurs qualifiés est un élément nécessaire à la réussite de votre entreprise. La conservation de ces employés représente un défi encore plus grand. Créer un milieu de travail où tout le monde dispose des moyens pour réussir n'est pas seulement la bonne chose à faire : c'est la meilleure décision que vous puissiez prendre pour votre entreprise. »

–Alan DeLeon, gestionnaire des opérations, KBR Wabi

CONCLUSION

L'investissement du gouvernement dans la formation préalable à l'apprentissage est essentiel pour faire en sorte non seulement que les femmes autochtones et les autres femmes puissent accéder à la classe moyenne et y prospérer, mais aussi que l'économie canadienne dispose de la main-d'œuvre qualifiée dont le pays a besoin pour répondre aux besoins de la prochaine génération.

⁸ CPHR, Western Canada HR Trends Report, Calgary, CPHR Alberta, printemps de 2018, p. 12 et 13.

L'application de nos recommandations augmentera sensiblement la capacité de l'industrie à offrir une formation et des appuis accrus aux femmes et elle renforcera leur participation dans les métiers. Quand les femmes font activement partie de la main-d'œuvre, non seulement nous favorisons leur bien-être économique et social, mais nous améliorons aussi la vie de leur famille et de leur collectivité et l'ensemble de notre économie.

Nous remercions le gouvernement du Canada de l'appui qu'il continue d'offrir par l'intermédiaire de nombreux programmes et ministères. Notre organisation poursuivra avec enthousiasme son travail pour faire bénéficier ce groupe démographique de la formation préalable à l'apprentissage, tandis qu'ensemble, nous créons une main-d'œuvre diversifiée et qualifiée.