

LES FEMMES DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

Bâtir une main-d'œuvre qui fonctionne pour tous

Guide à l'intention des dirigeants du secteur de la construction



L'argument financier en faveur d'une main-d'œuvre inclusive

Le secteur canadien de la construction traverse un moment charnière. Le vieillissement de la main-d'œuvre, la hausse des exigences en matière de compétences et le désintérêt croissant des jeunes Canadiens pour les métiers de la construction ont engendré d'importantes pénuries de main-d'œuvre. Même si le taux de chômage dans la construction demeure inférieur à la moyenne nationale, le secteur continue de perdre du personnel expérimenté et hautement qualifié, difficile à remplacer^[1].

Parallèlement, les femmes restent nettement sous-représentées dans la construction, ne constituant que 13,6 % de la main-d'œuvre du secteur au Canada en 2024^[2]. Malgré des progrès notables accomplis ces dernières années, ce chiffre reste bien en deçà de leur représentation dans l'ensemble de la population active.

Les entreprises de construction qui bâtissent des milieux de travail véritablement inclusifs obtiennent un avantage mesurable, car elles surpassent plus souvent leurs pairs sur le plan financier, en affichant de meilleurs résultats en matière de revenus et de rentabilité à long terme.

L'argument financier dépasse le seul recrutement. Des pratiques inclusives peuvent réduire les expositions au risque en diminuant potentiellement les réclamations liées au harcèlement et à la discrimination, en réduisant la fréquence des accidents du travail, en améliorant le bilan en matière de responsabilité et en abaissant les expositions à la responsabilité des employeurs.

Ce guide présente les actions prioritaires que les dirigeants de la construction peuvent prendre pour renforcer leur main-d'œuvre, réduire leurs expositions et positionner leurs entreprises pour une croissance durable.

Les femmes restent nettement sous-représentées dans la construction, ne constituant que **13,6 %** de la main-d'œuvre du secteur au Canada en 2024.



^[1] Canadian Construction Association, « [Fall 2025 : Construction Quarterly Economic Insights](#) », 28 octobre 2025.

^[2] BuildForce Canada, « [Reviewing Canada's Construction Sector in 2024 - Part 5: Building a Strong Workforce](#) », 4 septembre 2025.

Améliorer la culture organisationnelle à partir du sommet

Près du quart des femmes travaillant dans la construction signalent subir fréquemment du harcèlement sexuel, et presque la moitié citent ces comportements comme principale raison pour laquelle elles ont quitté le secteur ou envisagent de le faire^[3]. Une culture inclusive n'est pas simplement une initiative RH. C'est une stratégie de gestion des risques.

Les réclamations pour harcèlement, discrimination et représailles figurent parmi les pertes liées à l'emploi les plus fréquentes et les plus coûteuses dans la construction. Des attentes comportementales claires, une formation des superviseurs et une documentation rigoureuse réduisent l'exposition à la responsabilité liée aux pratiques d'emploi et renforcent votre défense en cas de réclamation. Les entreprises dotées de ces mesures obtiennent également de meilleurs résultats en matière de souscription.

- ❑ **Réviser et mettre à jour votre manuel d'accueil** – En collaboration avec un conseiller juridique en droit du travail et votre courtier d'assurance, assurez-vous que les politiques reflètent les lois en vigueur et un langage inclusif.
- ❑ **Établir plusieurs canaux de signalement, y compris des options anonymes** – Les membres du personnel doivent se sentir en sécurité pour signaler leurs préoccupations avant que les situations ne s'enveniment.
- ❑ **Mettre en place une formation obligatoire sur la prévention du harcèlement et de la violence** – Offrir une formation à l'ensemble du personnel, avec une formation complémentaire pour les superviseurs sur l'intervention précoce.
- ❑ **Faire appel à un cabinet externe de gestion des ressources humaines si nécessaire** – Si vous ne disposez pas d'une fonction RH dédiée, l'externalisation garantit un traitement cohérent et conforme des plaintes et de la documentation.



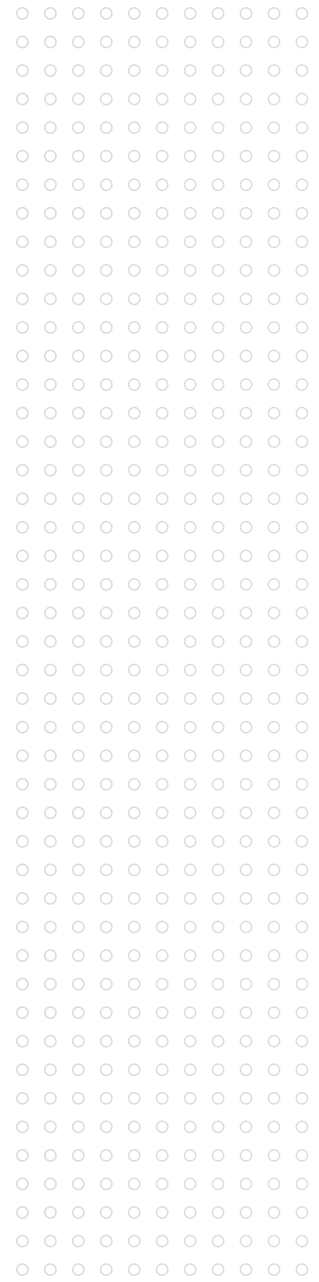
^[3] Institute for Women's Policy Research, « [A Future Worth Building: What Tradeswomen Say About the Change They Need in the Construction Industry](#) », consulté le 2 décembre 2025.

Investir dans un régime d'avantages sociaux complet

Les personnes qui travaillent dans le secteur de la construction au Canada sont exposées à des risques de blessures plus élevés et présentent davantage de demandes d'invalidité de longue durée en raison de la nature physique du travail^[4]. Offrir une assurance invalidité de courte et de longue durée est l'un des moyens par lesquels les entreprises de construction peuvent soutenir leur personnel dans les moments difficiles.

Des lacunes dans les avantages sociaux peuvent entraîner des réclamations en indemnisation des accidents du travail lorsque des membres du personnel reprennent le travail prématurément ou continuent de travailler malgré des conditions qui devraient faire l'objet de mesures d'adaptation. Un conseiller en avantages sociaux qui connaît bien le secteur de la construction peut concevoir des régimes concurrentiels par rapport à ceux des employeurs des secteurs tertiaires dans votre région.

- ❑ **Offrir un régime étendu et solide de soins de santé et de soins dentaires** – Une protection étendue, allant au-delà des régimes provinciaux, démontre votre engagement envers le bien-être du personnel et aide à attirer les talents.
- ❑ **Ajouter un programme d'invalidité de courte et de longue durée** – Les polices doivent assurer une protection et un soutien à tous les membres du personnel pendant leur rétablissement d'une maladie ou d'une blessure.
- ❑ **Élaborer une politique écrite sur le congé parental et les tâches allégées** – Une politique écrite protège les travailleuses enceintes et donne aux superviseurs des directives claires, réduisant les décisions improvisées qui créent une exposition juridique.
- ❑ **Explorer les horaires flexibles pour les postes admissibles** – Des heures de début ajustées peuvent aider les membres du personnel à concilier leurs responsabilités familiales sans sacrifier leur productivité.



^[4] Safety,inc., « Workplace Injuries in Canada: High-Risk Industries Injury Performance Report », 14 avril 2025.

S'assurer que l'équipement de sécurité convient à toute l'équipe

Seulement 31 % des femmes dans la construction indiquent que leur équipement de protection individuelle (EPI) est spécifiquement conçu pour les femmes^[5]. Des gants mal ajustés, des casques de protection trop grands et des harnais inadaptés constituent de véritables dangers. Les femmes sont plus susceptibles que les hommes de souffrir de blessures ergonomiques, notamment de troubles musculosquelettiques et de lésions dues aux mouvements répétitifs, qui coûtent aux employeurs environ 18 milliards de dollars américains par année dans l'ensemble des secteurs^[6].

Les blessures évitables causées par un équipement mal ajusté entraînent des réclamations coûteuses en indemnisation des accidents du travail et une perte de productivité. Investir dans un EPI de taille appropriée est l'un des investissements en matière de sécurité offrant le meilleur rendement.

- ❑ **Effectuer un audit de votre inventaire d'EPI pour détecter les lacunes en matière de taille** – Identifiez les postes où les femmes de votre équipe ne disposent pas d'options bien ajustées pour les gants, harnais, casques de protection et gilets de haute visibilité.
- ❑ **Travailler avec des fournisseurs proposant des EPI adaptés aux femmes** – De plus en plus de fabricants produisent maintenant des équipements basés sur des données anthropométriques féminines, ce qui facilite l'approvisionnement.
- ❑ **Fournir des outils avec des poids et des tailles de poignées appropriés** – Réduire les contraintes au plan des outils permet de prévenir les blessures cumulatives qui entraînent des réclamations à long terme.
- ❑ **Investir dans des équipements réglables et modernes** – Les caractéristiques télescopiques et la conception ergonomique profitent à tout le monde, pas seulement aux femmes, et réduisent les taux de blessures globaux.

Seulement 31 %
des femmes dans
la construction
indiquent que
leur équipement
de protection
individuelle (EPI)
est spécifiquement
conçu pour les
femmes.



^[5] NCCER, « [Policy and Practice: Women's Experiences and Advancement in Construction Workforce Development Report](#) », 23 avril 2025.

^[6] National Safety Council, « [Address Workplace Inequities to Reduce Musculoskeletal Disorders](#) », 2 juillet 2024.

Assurer l'équité salariale et les possibilités d'avancement

La construction présente l'un des écarts de rémunération entre les genres les plus faibles de tous les secteurs, les femmes gagnant environ 95 cents pour chaque dollar gagné par les hommes, tous postes confondus^[7]. Néanmoins, les femmes n'ont pas encore atteint la parité. Les entreprises de construction avant-gardistes devraient s'employer activement à combler l'écart restant.

Les disparités salariales fondées sur le genre créent une exposition juridique en vertu des lois fédérales et provinciales sur l'équité salariale. Des audits réguliers et des critères transparents protègent votre entreprise et indiquent à votre personnel actuel et potentiel que l'avancement est fondé sur la performance.

- ❑ **Réaliser des audits réguliers d'équité salariale** – Comparez la rémunération pour des postes similaires, indépendamment du genre, afin de détecter et de combler les écarts avant qu'ils ne deviennent des réclamations.
- ❑ **Établir des critères écrits et objectifs pour l'avancement** – Des normes de promotion fondées sur la performance réduisent les biais et protègent contre les allégations de discrimination.
- ❑ **Examiner les tendances en matière de promotion pour détecter des disparités** – Analysez qui progresse et à quel rythme. Si des tendances se dégagent, en rechercher les causes profondes.
- ❑ **Mettre sur pied des programmes de mentorat jumelant des personnes novices et expérimentées** – Le mentorat structuré accélère le développement des compétences et renforce la rétention à l'échelle de votre main-d'œuvre.

La construction présente l'un des écarts de rémunération entre les sexes les plus faibles de tous les secteurs, les femmes gagnant environ 95 cents pour chaque dollar gagné par les hommes, tous postes confondus.

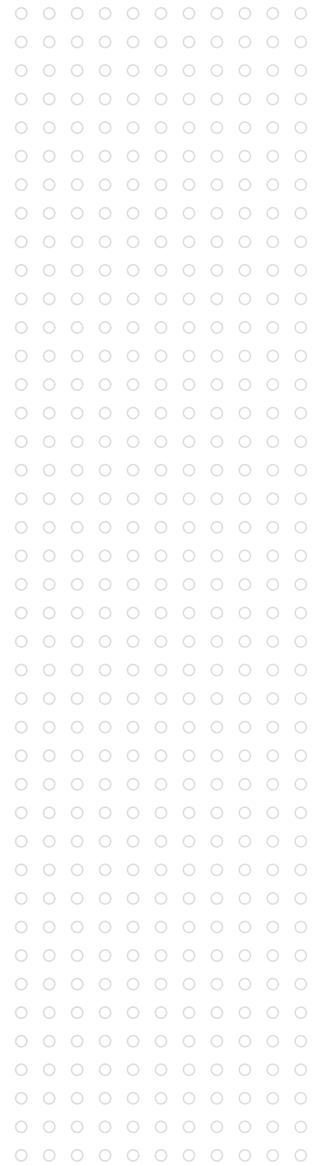


^[7] The National Association of Women in Construction, « [How Pay Transparency Helps Women Construction Workers](#) », consulté le 2 décembre 2025.

Développer votre bassin de talents dès maintenant

Élargir le bassin de talents au-delà des canaux de recrutement traditionnels renforce les entreprises de construction de l'intérieur. Les organisations qui donnent la priorité à l'embauche diversifiée intègrent des perspectives variées, des approches différentes en matière de résolution de problèmes et des réseaux professionnels étendus : des avantages qui se manifestent dans la performance des projets, les relations avec les clients et la résilience à long terme. Les entreprises qui investissent dès aujourd'hui dans le développement d'un bassin de talents inclusif se positionnent pour concurrencer plus efficacement à mesure que le secteur évolue.

- ❑ **Établir des partenariats avec les écoles de métiers et les programmes de formation professionnelle locaux** – Créez des occasions de stages et tissez des liens avec la prochaine génération de professionnels de la construction.
- ❑ **Participer régulièrement à des salons de l'emploi** – Une présence visible dans les événements de recrutement indique que votre entreprise accueille des talents diversifiés.
- ❑ **Développer des programmes d'apprentissage** – Attirer des talents tôt et investir dans leur développement favorise la fidélisation et réduit les coûts liés au roulement du personnel.
- ❑ **Collaborer avec des organisations qui soutiennent les femmes dans la construction** – Ces groupes offrent un accès direct à des femmes qui œuvrent déjà dans la construction ou qui souhaitent y faire carrière.



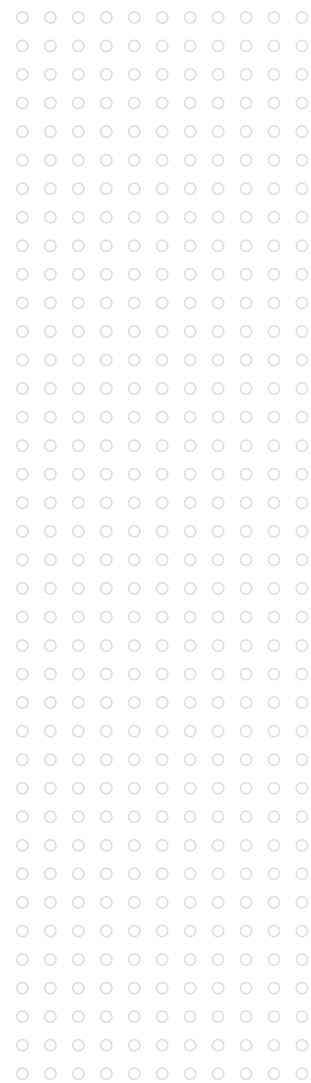
Travailler avec le bon conseiller en assurance et en gestion des risques

Les pénuries de main-d'œuvre, l'évolution des attentes sur les chantiers et la complexité croissante des projets transforment le profil de risque dans la construction. Un courtier spécialisé en construction apporte bien plus qu'une connaissance des produits. Il apporte un contexte : la façon dont les conditions du chantier, l'adéquation des équipements, la culture et les comportements de la direction interagissent avec les résultats en matière de sécurité et le risque lié aux pratiques d'emploi.

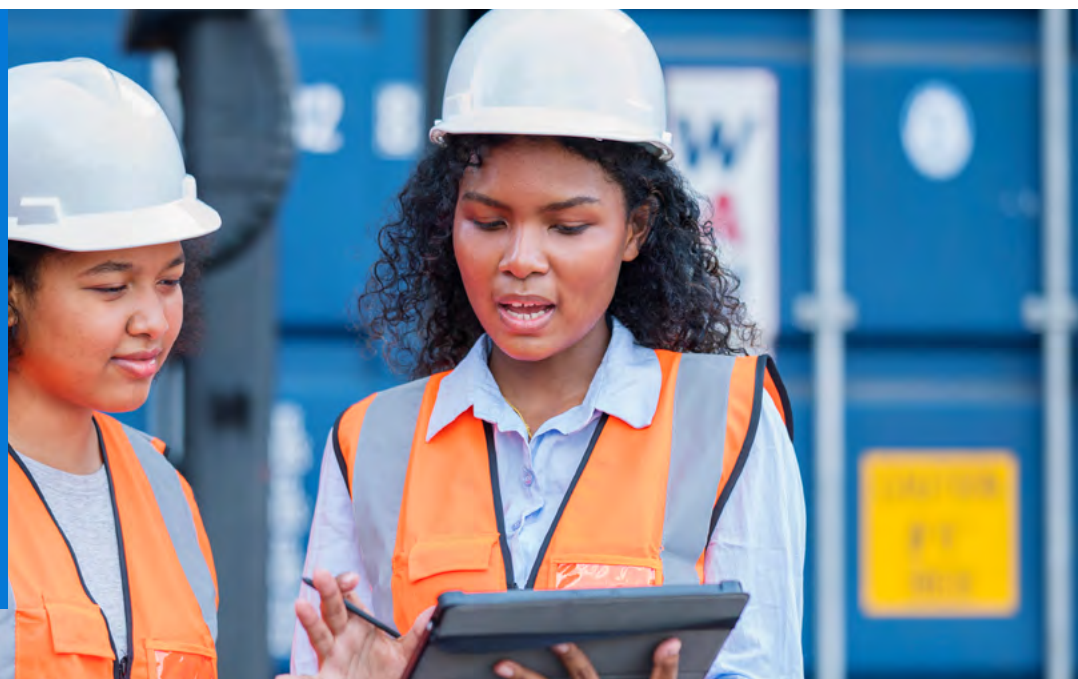
Un courtier expérimenté peut cerner les lacunes discrètes qui engendrent des problèmes majeurs par la suite, par exemple, des manuels d'accueil qui n'ont pas été mis à jour depuis des décennies, une documentation incohérente des plaintes ou des régimes d'avantages sociaux qui mènent à des réclamations. Il peut également aider votre entreprise à présenter son histoire aux assureurs d'une façon qui reflète la qualité de vos activités et de votre culture, vous positionnant ainsi pour de meilleurs résultats en assurance et une croissance à long terme.

Le service de la construction de HUB travaille avec des entrepreneurs de toutes tailles et spécialités pour harmoniser les stratégies en matière d'assurance, de sécurité, de gestion des risques et d'avantages sociaux. Nous aidons les entreprises à bâtir la culture et les infrastructures qui attirent les meilleurs talents, réduisent les réclamations et favorisent une croissance durable.

Parlez dès aujourd'hui à un spécialiste de la construction chez HUB.



Les pénuries de main-d'œuvre, l'évolution des attentes sur les chantiers et la complexité croissante des projets transforment le profil de risque dans la construction.



Un accompagnement stratégique qui vous donne les commandes.

En faisant affaire avec nous, vous êtes au centre d'un vaste réseau d'experts qui vous aideront à atteindre vos objectifs. Avec HUB, vous avez l'assurance que ce qui compte le plus pour vous sera protégé, grâce à un soutien sans faille et à des solutions sur mesure qui vous permettent de garder le contrôle.

Pour en savoir plus sur la façon de gérer vos coûts d'assurance et de réduire vos risques, communiquez avec un spécialiste en assurance construction de HUB.

hubinternational.com/construction

Prêt pour demain.

Risque et assurance | Avantages sociaux | Retraite et gestion de patrimoine



Ces informations sont fournies à titre purement indicatif. HUB International n'offre aucune garantie, qu'elle soit expresse, implicite ou légale, quant à l'adéquation, l'actualité, l'exhaustivité ou l'exactitude des informations contenues dans le présent document. Ce document ne constitue pas un conseil et n'entraîne pas la création d'une relation courtier-client. Veuillez consulter un conseiller HUB International au sujet de vos besoins spécifiques avant de prendre toute décision. Les déclarations concernant des questions juridiques doivent être considérées comme des observations générales et ne doivent pas être considérées comme des conseils juridiques, que nous ne sommes pas autorisés à fournir.

