



# MÉMOIRE SUR LA PLACE DES FEMMES

Industries de la chimie, de la pétrochimie, du raffinage et du gaz



MERCI À NOS PARTENAIRES



Avec l'aide financière de  
**Commission  
des partenaires  
du marché du travail**  
Québec 



## À PROPOS

Administré par les travailleurs et les entreprises, CoeffiScience est l'organisme de référence sur les questions de main-d'œuvre dans l'industrie de la chimie, de la pétrochimie, du raffinage et du gaz.

Depuis sa fondation, il y a près de 25 ans, CoeffiScience œuvre activement à la promotion des métiers dans le secteur.

## TABLE DES MATIÈRES

Sommaire .....	4
Mot de Suncor .....	5
Mot de Coeffiscience .....	6
Présentation de Coeffiscience .....	7
Comité de travail .....	8
Présentation de l'industrie .....	9
Problématique .....	10
État de la situation .....	11
Causes .....	18
Pistes de solutions .....	19
Conclusion .....	20

## SOMMAIRE

Répondant à une mobilisation du secteur, le présent rapport fait état de la place des femmes dans l'industrie de la chimie, de la pétrochimie, du raffinage et du gaz au Québec. Créé par CoeffiScience, avec le soutien de Suncor, il vise à regrouper l'ensemble des données portant sur l'intégration des femmes dans l'industrie afin d'outiller les acteurs du milieu dans la poursuite de l'augmentation de la représentativité des femmes dans ces emplois stimulants et bien rémunérés.

Regroupant plus de 600 entreprises et près de 21 000 travailleurs, l'industrie est un puissant moteur de l'économie québécoise. Les données démontrent malheureusement que, pour l'année 2016, seulement 30 % des emplois sont occupés par des femmes, comparativement à la moyenne provinciale, qui est de 48 %. Si on considère seulement les métiers de production de l'industrie, généralement les mieux rémunérés, cette proportion diminue radicalement à 17 %.

La recherche universitaire sur le sujet ainsi que les échanges avec les représentants du milieu démontrent que plusieurs fausses perceptions ainsi que la méconnaissance des métiers et de la réalité du travail en entreprise étaient à la base de certaines réticences de la part des femmes à faire carrière dans l'industrie. La force physique nécessaire, les risques pour la sécurité et la prédominance des hommes sont quelques-uns des freins mentionnés.

À la lueur de ce rapport, CoeffiScience souhaite intensifier ses efforts en s'engageant à accomplir les actions suivantes :

- Poursuivre et moderniser les animations scolaires auprès des élèves du secondaire en leur présentant les avantages de l'industrie, les possibilités de carrières et les différents parcours scolaires qui y mènent ;
- Informer les professionnels de l'orientation scolaire au sujet des métiers du secteur en tentant de rétablir les perceptions erronées qui circulent à propos des carrières dans l'industrie ;
- Informer les acteurs du milieu dans le but de susciter une réflexion au sein des 600 entreprises de l'industrie quant aux actions à accomplir à l'interne afin de faire progresser la situation actuelle.



**600**  
**ENTREPRISES**



**21 000**  
**TRAVAILLEURS**



**30 %**  
**FEMMES**

## MOT DE SUNCOR

Suncor est fière de commanditer le projet pour l'intégration des femmes dans le secteur de la chimie, de la pétrochimie, du raffinage et du gaz réalisé par CoeffiScience. Notre société accorde beaucoup d'importance à l'implantation, dans toutes ses installations, d'une culture inclusive qui valorise la diversité sous toutes ses formes.

D'ailleurs, nous avons récemment mis en place le Réseau d'ouverture à la diversité. L'objectif est d'intéresser tous les employés de Suncor à en apprendre davantage sur la valeur de la diversité et de l'inclusion.



On retrouve de plus en plus de femmes leaders dans l'industrie chimique et pétrochimique québécoise. Nous n'en connaissons pas encore le nombre et en savons peu sur les postes qu'elles occupent et sur leur influence dans notre secteur d'activité. Autant de questions qui méritent une analyse approfondie et des réponses détaillées afin que nous obtenions un portrait réaliste et fiable de la situation actuelle des femmes dans notre industrie. Ces informations nous aideront à comprendre l'état actuel de la situation et les avenues qui se présentent à nous.

En tant que vice-présidente de la raffinerie Suncor de Montréal, je comprends ce qui est requis pour réussir une carrière, trouver un équilibre entre le travail et la vie familiale ainsi que se démarquer dans un domaine historiquement dominé par les hommes. Le succès professionnel doit s'appuyer non seulement sur nos compétences, mais aussi sur une ouverture d'esprit et sur une discipline rigoureuse.

Il reste encore beaucoup de travail à faire pour accroître la présence des femmes dans notre secteur industriel. La démarche que propose CoeffiScience avec la publication du présent rapport nous aidera à cibler les endroits à plus grand potentiel d'amélioration.

Au nom de Suncor, je souhaite que cette étude contribue à accélérer l'intégration des femmes dans l'industrie chimique et pétrochimique.

*Caroline Montplaisir, ing.*

Caroline Montplaisir, ing.  
Vice-présidente, Raffinerie de Montréal, Suncor

## MOT DE COEFFISCIENCE

Toute l'équipe de CoeffiScience concentre ses efforts sur le développement de la main-d'œuvre de l'industrie de la chimie, de la pétrochimie, du raffinage et du gaz afin de contribuer activement à la croissance du secteur.

Nous sommes fiers de contribuer à cette industrie en constante évolution, qui utilise la science et la technologie afin de contribuer au développement de notre société et de répondre à ses besoins. Ce faisant, le secteur génère près de 21 000 emplois stimulants et bien rémunérés.

Conscients des enjeux d'équité et d'inclusion ainsi que de l'importance de la diversité au sein des équipes de travail, les acteurs de notre industrie cherchent depuis longtemps des moyens d'attirer les femmes dans ses métiers. Par le passé, le secteur a entrepris plusieurs initiatives qui ont déjà contribué à l'amélioration de la diversité. Néanmoins, beaucoup reste à faire et le secteur continue d'éprouver des difficultés à attirer des candidatures féminines.

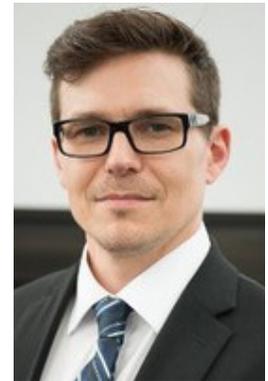
C'est dans ce contexte qu'en 2016, CoeffiScience a pris l'initiative de créer un comité de travail sur la question. Aujourd'hui, notre plus grande fierté est de constater l'adhésion du milieu aux solutions que nous proposons. L'apport de nos partenaires et l'appui de l'industrie nous permettront d'aborder de front cette réalité afin de la faire progresser. Je ne saurais remercier suffisamment Suncor, Greenfield Global, Indorama PTA Montréal et Chimie ParaChem pour leur participation.

Première étape de notre action, ce mémoire regroupe l'ensemble des données pertinentes sur la place des femmes dans l'industrie. Il permet de dresser le portrait de la situation et d'outiller CoeffiScience et ses partenaires dans la poursuite de la mission qu'ils se sont donnée.

Ensemble, nous croyons fermement qu'améliorer la représentativité des femmes au sein de métiers traditionnellement masculins contribuera non seulement à la croissance de l'industrie sur le plan économique, mais également aux avancées technologiques, environnementales et scientifiques du secteur en raison de la vision différente qu'elles apportent.



**Guillaume Legendre**  
Directeur général, CoeffiScience



## PRÉSENTATION DE COEFFISCIENCE

CoeffiScience est entièrement voué au développement de la main-d'œuvre de l'industrie de la chimie, de la pétrochimie, du raffinage et du gaz. OBNL administré par les entreprises, les travailleurs et les partenaires gouvernementaux, le Comité analyse les besoins de l'industrie et met en place des programmes gouvernementaux d'aide au développement des entreprises et des travailleurs.

À l'intérieur de son mandat, CoeffiScience :

- 
- Agit sur le plan de la formation ;
  - Aide à la structuration de la formation en entreprise ;
  - Fait la promotion de la relève ;
  - Aide à la structuration des ressources humaines ;
  - Analyse, enquête et diffuse l'information pertinente sur l'industrie ;
  - Favorise la concertation des acteurs du milieu.

L'action du comité sectoriel de main-d'œuvre s'inscrit dans le cadre plus large de la mission et des mandats de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), dont celui de la mise en œuvre de la politique active du marché du travail.

En phase avec les orientations du présent gouvernement, le Comité cherche à favoriser le maintien et la création d'emplois de qualité stables, rémunérateurs et porteurs d'innovation.

### Réalisations

CoeffiScience œuvre depuis maintenant près de 25 ans à la promotion des carrières de cette industrie. Le comité sectoriel a entre autres participé à de nombreux salons et congrès afin de diffuser l'information sur les différentes possibilités de carrières dans l'industrie.

Il a également animé des présentations en classe auprès de milliers d'étudiants du secondaire au Québec et remis du matériel d'information aux conseillers en orientation. Au cours des dernières années, CoeffiScience a aussi coordonné la tenue de visites d'entreprises avec des groupes d'étudiants, en plus d'avoir mis sur pied un programme de bourses de stages qui encourage la découverte de métiers dans l'industrie pour les futurs diplômés des programmes de formation postsecondaire.

Depuis 2016, CoeffiScience s'implique au sein du comité sur l'intégration des femmes dans l'industrie de la chimie, de la pétrochimie, du raffinage et du gaz. Ce comité, composé de représentants d'entreprises, d'acteurs de l'intégration en emploi et de travailleuses, se penche sur l'enjeu de l'intégration des femmes, mais surtout sur les actions nécessaires à l'atteinte de la parité dans les principaux métiers du secteur.

# LE COMITÉ SUR L'INTÉGRATION DES FEMMES DANS L'INDUSTRIE DE LA CHIMIE, DE LA PÉTROCHIMIE, DU RAFFINAGE ET DU GAZ

Les personnes suivantes ont participé aux travaux du comité. CoeffiScience profite de l'occasion pour les remercier chaleureusement pour leur apport, qui a permis de faire avancer le dossier de la place des femmes dans les métiers traditionnellement masculins dans l'industrie.

Nom	Titre	Organisme
Diane Gagné, M. Sc. Ph. D	Professeure, Département de gestion des ressources humaines	Université du Québec à Trois-Rivières
Geneviève Collette	Directrice générale	Centre d'intégration au marché du travail
Valérie Bilodeau	Directrice générale	Les Scientifines
Julie Piché, M. Sc.	Vice-présidente et chimiste	Fleurarôme
Yasmina Drissi	Coordonnatrice	Comité consultatif femmes
Najat Kamal, Ph. D.	Ingénieure chimiste	
Carolle Beaudet	Technicienne de procédés aux bruts	Suncor
Marie-Andrée Desriveaux, M. Éd., c. o.	Conseillère en orientation	
Marie-Joëlle Huneault	Conseillère RH et rémunération	Bitumar
Nathalie Gagnon	Directrice générale	Je réussis
Carole Savard	Technicienne de procédés chimiques	Entreprise Indorama PTA
Stéphanie Jean	Conseillère en dotation	Énergir
Éric Larivée	Conseiller pédagogique	Collège de Maisonneuve
Guillaume Legendre	Directeur général	CoeffiScience

\*Certains membres du comité pourraient avoir changé de rôle ou d'organisation depuis la tenue des dernières rencontres. Leur participation au comité ne signifie pas qu'eux-mêmes ou leur organisation endossent le contenu du présent mémoire.

## PRÉSENTATION DE L'INDUSTRIE

La chimie est une science de la nature essentielle, qui fait partie des solutions aux grands défis de société du 21<sup>e</sup> siècle. Elle permet, entre autres, la mise au point de nouveaux matériaux et de nouvelles formes d'énergie, la décontamination, la maximisation d'espaces agricoles, le recyclage ou la réutilisation de multiples matières.

Qui plus est, elle ne cesse de se raffiner. La chimie verte, par exemple, vise l'amélioration constante des pratiques par la mise au point de nouveaux procédés afin de réduire notre empreinte écologique globale. L'industrie est donc appelée à jouer un rôle croissant au cours des prochaines années.

En plus de fournir la matière première utilisée par des industries variées telles que la pharmaceutique, le plastique, la transformation alimentaire, les matériaux de construction et l'électronique, le secteur produit de nombreux biens de consommation courants comme la peinture, les produits d'entretien ménager et les cosmétiques.

### Produit intérieur brut

Avec près de 21 000 employés, ce qui équivaut à environ 0,6 % de l'ensemble des travailleurs québécois, l'industrie génère pourtant 1 % du PIB du Québec. En d'autres mots, chaque travailleur du secteur contribue en général de façon beaucoup plus importante que la moyenne québécoise à la création de la richesse. À titre d'exemple, dans la transformation du pétrole, un des sous-secteurs de l'industrie, les employés créent quatre fois plus de valeur que la moyenne québécoise (209 \$/h contre 47 \$/h pour toutes les industries confondues).

### Exportations

Le secteur exporte une part importante de sa production. Cumulant plus de 6 G\$ d'exportations annuelles au total, les groupes industriels couverts par CoeffiScience sont au cinquième rang des sous-secteurs ayant généré le plus de revenus à l'étranger. Plus du quart de ces exportations ont été faites vers d'autres pays que les États-Unis, un chiffre qui est appelé à augmenter avec les années si on se fie à la tendance actuelle.

### Apports technologiques et scientifiques

Le secteur est également un incubateur d'avancées technologiques et scientifiques importantes qui contribuent au développement d'une économie prospère du 21<sup>e</sup> siècle.

L'industrie permet le maintien d'un écosystème scientifique propice à l'émergence d'idées et de nouvelles technologies. Les entreprises du secteur ayant des besoins en main-d'œuvre qualifiée favorisent la rétention au Québec de professeurs, de doctorants et de centres de recherche.

## PROBLÉMATIQUE

L'industrie de la chimie, de la pétrochimie, du raffinage et du gaz est un puissant moteur de l'économie du Québec. Avec environ 600 entreprises et 21 000 travailleurs, elle compte parmi les principaux secteurs créateurs de richesse de la province.

**Malheureusement, seulement 30 % des emplois de l'industrie sont occupés par des femmes. Quand on considère seulement les métiers de production, généralement les mieux rémunérés, cette proportion diminue et passe à seulement 17 %.**

Par ailleurs, parmi le bassin de relève, on retrouve une proportion similaire de femmes qui diplôment des programmes de formation en chimie. Notre industrie est en concurrence avec les autres pour attirer ces candidates qui, historiquement, ne se sont pas dirigées vers les carrières du secteur.

Conscients des enjeux d'équité et d'inclusion et de l'importance de la diversité dans les équipes de travail, l'industrie cherche depuis longtemps des moyens d'attirer les femmes dans ses métiers.

La diminution réelle et importante des accidents de travail, un meilleur esprit d'équipe et l'amélioration des procédés ne sont que quelques-unes des retombées positives de l'augmentation des femmes dans les métiers traditionnellement masculins.<sup>1</sup>

Pour ces raisons, un comité se penchant sur l'intégration des femmes dans le secteur a produit un plan d'action sur lequel CoeffiScience base ses différentes initiatives. La première étape de ce plan consiste à mieux documenter la situation actuelle afin d'être en mesure d'accorder la priorité à certaines actions en fonction du portrait établi. C'est précisément l'objectif de ce rapport.

---

<sup>1</sup> Gagné, Diane. La précarité autrement, femmes et métiers traditionnellement masculins : le toujours difficile accès au marché du travail dit protégé. Acte de colloque privé IAS-IRMBAM 2017, Nice 2017.  
8th International Research Meeting in Business and Management, Diversity, gender and inclusion

## ÉTAT DE LA SITUATION

### Information sur les données présentées

Les 21 000 travailleurs de l'industrie sont répartis dans plus de 200 professions. Les données qui suivent proviennent des recensements effectués par Statistique Canada. Le dernier recensement remonte à 2016. On en obtient un portrait détaillé des caractéristiques démographiques du marché du travail.

Les métiers sont catégorisés selon la Classification nationale des professions (CNP), un système d'organisation national des métiers établi à des fins statistiques. Les secteurs sont basés sur le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN).

Parmi les métiers de l'industrie, on retrouve les opérateurs/opératrices ou techniciens/techniciennes de procédés, qui sont responsables du bon fonctionnement des divers équipements (pompes, turbines, moteurs ou réacteurs) utilisés pour la fabrication des produits chimiques. On retrouve également plusieurs techniciens/techniciennes de laboratoire qui prélèvent des échantillons et effectuent des analyses pour contrôler la qualité de la production.

Les ingénieurs analysent le déroulement de la production pour en augmenter l'efficacité et sont également appelés à gérer des projets d'amélioration ou d'installation de nouveaux équipements.

Les chimistes, quant à eux, mettent au point et améliorent les formules utilisées par les entreprises pour fabriquer leurs divers produits. Ils font également de la recherche pour anticiper et résoudre les différents problèmes scientifiques et opérationnels qui surviennent au quotidien.

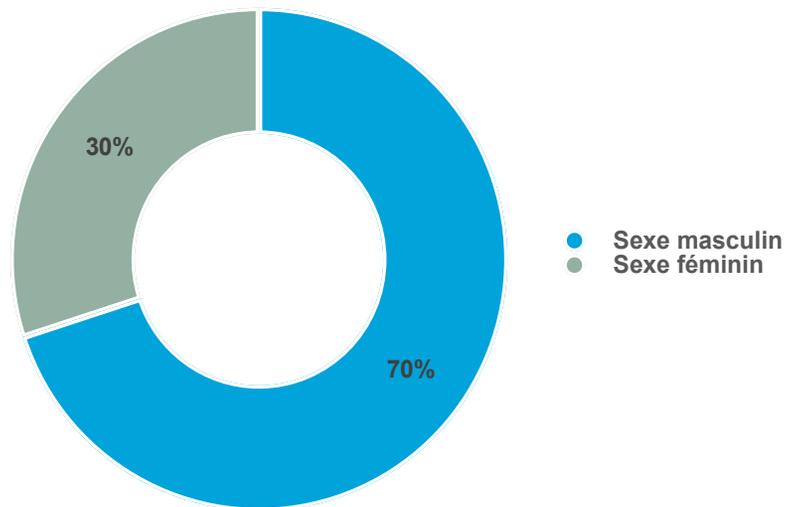
Le secteur compte également de nombreux manœuvres exerçant diverses tâches de manutention et d'entretien général et assistant parfois les opérateurs dans certaines de leurs tâches.

### Répartition de la main-d'œuvre selon le sexe dans l'industrie

La proportion de femmes s'élève à 30 % lorsqu'on considère l'ensemble des métiers et des filières de l'industrie.

À titre comparatif, on observe une proportion de 48 % de femmes sur le marché du travail dans l'ensemble de la province du Québec.

## Répartition de la main-d'œuvre selon le sexe dans l'industrie

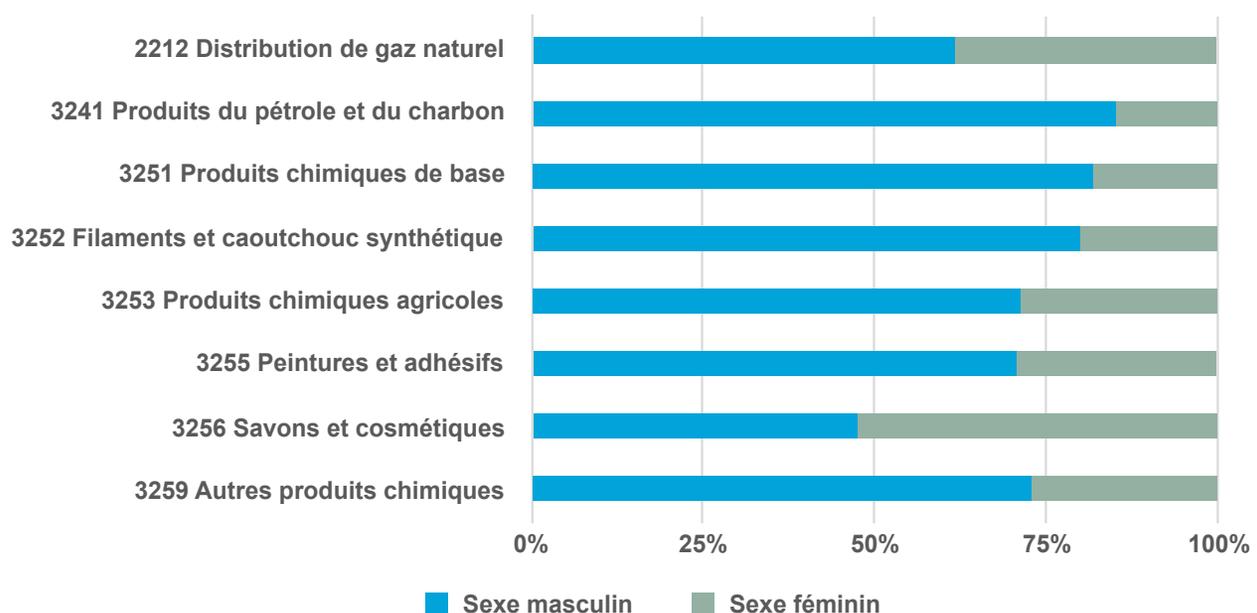


## Répartition de la main-d'œuvre selon le sexe dans les sous-secteurs de l'industrie

La répartition varie fortement selon le sous-secteur.

On remarque que le sous-secteur des savons, détachants et cosmétiques (SCIAN 3256) comporte plus de femmes que d'hommes alors que la fabrication du pétrole et du charbon (SCIAN 3241), la fabrication de produits chimiques de base (SCIAN 3251) et la fabrication de résines (SCIAN 3252), qui génèrent des emplois généralement mieux rémunérés, en comptent moins de 20%.

## Répartition de la main-d'œuvre selon le sexe dans les sous-secteurs de l'industrie



## Répartition de la main-d'œuvre de l'industrie selon le sexe pour une sélection de métiers

Le tiers des femmes travaillant dans le secteur se trouvent au sein des sept métiers présentés ci-dessous. Bien que les femmes soient présentes dans certains des principaux métiers (manœuvres, opérateurs et directeurs de la fabrication), leur concentration est plus grande dans les métiers de l'administration.

La proportion des femmes dans les métiers de production, généralement mieux rémunérés, se situe à 17 %, bien en dessous des 30 % observés pour l'ensemble de la main-d'œuvre.

### Répartition de la main-d'œuvre de l'industrie selon le sexe pour une sélection de métiers

Métier	Nombre de travailleurs	Sexe masculin	Sexe féminin	% de femmes
Manœuvres	1265	805	460	36 %
Opérateurs	1575	1220	355	23 %
Adjoints administratifs	275	0	275	100 %
Préposés au service à la clientèle	285	95	190	67 %
Commis à la comptabilité	240	50	190	79 %
Directeurs de la fabrication	790	610	180	23 %
Techniciens en chimie	575	395	180	31 %
Métiers de production seulement	8305	6895	1410	17 %

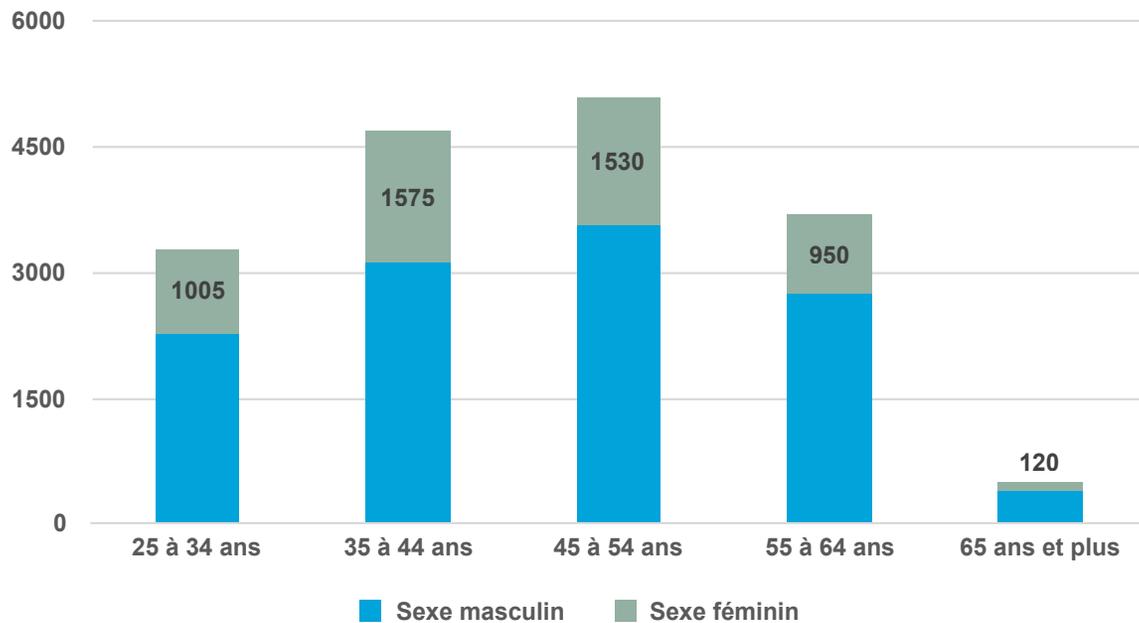
\*Les métiers de production regroupent plusieurs métiers qui ne sont pas présentés dans le tableau ci-dessus.

## Répartition de la main-d'œuvre de l'industrie selon l'âge et le sexe

La proportion de femmes dans chaque tranche d'âge oscille entre 24 % et 34 %.

Fait encourageant, on remarque qu'il y a plus de femmes parmi la relève (moins de 45 ans) que parmi les travailleurs plus âgés (55 ans et plus).

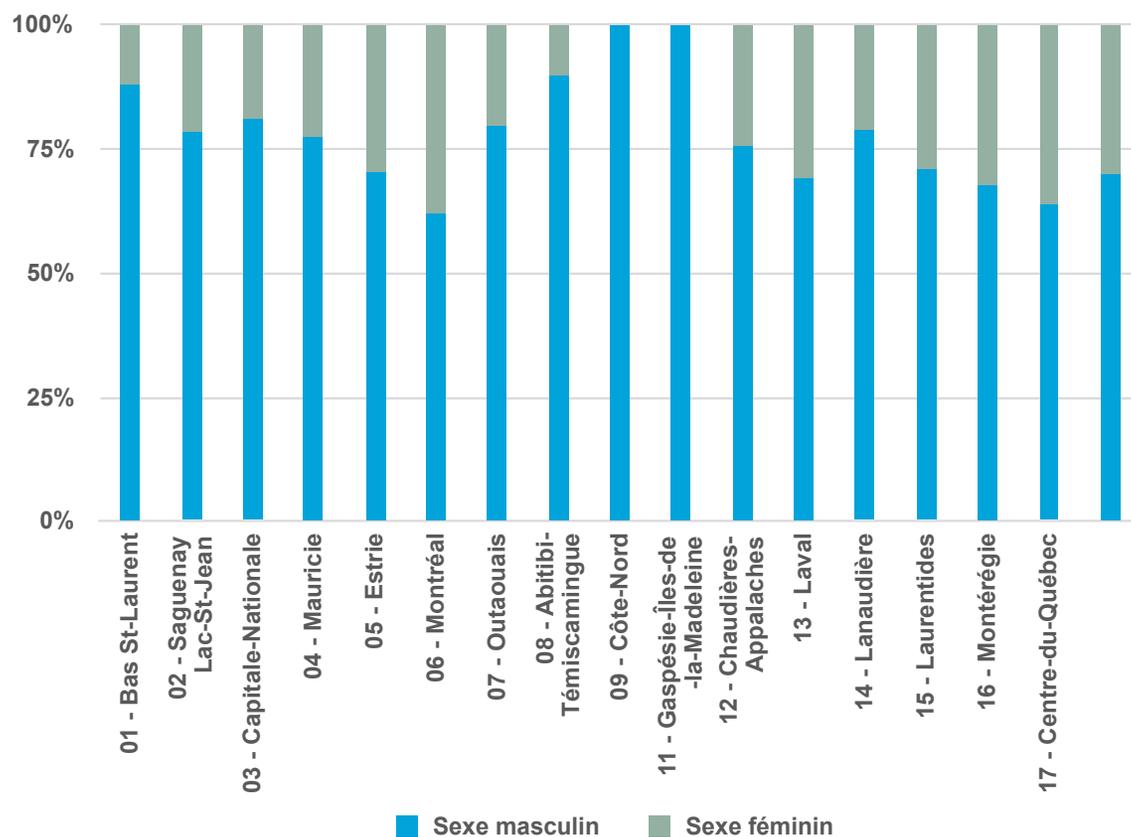
### Répartition de la main-d'œuvre de l'industrie selon l'âge et le sexe



## Répartition de la main-d'œuvre de l'industrie selon le sexe et la région administrative

Ce sont dans les régions de Montréal, de la Montérégie et du Centre-du-Québec que l'on retrouve les plus fortes proportions de femmes au sein de la main-d'œuvre. Ce sont par ailleurs ces régions qui présentent la plus importante concentration d'entreprises en chimie, pétrochimie, raffinage et gaz.

### Répartition de la main-d'œuvre de l'industrie selon le sexe et la région administrative



## Évolution de la proportion de femmes dans les principaux métiers de l'industrie

Entre 2006 et 2016, on remarque une progression de la part de femmes dans l'ensemble de l'industrie ainsi que dans ses principaux métiers. Les chimistes font exception, avec une réduction de 8 % du nombre de femmes.

### Évolution de la proportion de femmes dans les principaux métiers de l'industrie

Métier	2006	2016
Chimistes	36 %	28 %
Ingénieurs/Ingénieures*	21 %	22 %
Opérateurs/opératrices	16 %	23 %
Opérateurs/opératrices de salle de commande centrale	6 %	9 %
Techniciens/techniciennes en chimie	24 %	31 %
Tous les métiers	28 %	30 %

\*Le métier d'ingénieur regroupe les emplois de l'ensemble des domaines du génie (codes CNP 2131 à 2148).

## Comparaison entre la proportion de femmes dans les principaux métiers de l'industrie et ces mêmes métiers dans les autres industries de la province

On retrouve parfois des travailleurs qui exercent un métier tel que ceux associés au secteur de la chimie, de la pétrochimie, du raffinage et du gaz, mais dans d'autres types d'industries. Par exemple, on retrouve des chimistes et des techniciens de laboratoire en pharmaceutique, en transformation alimentaire ou en métallurgie. Le tableau suivant compare la proportion de femmes dans les principaux métiers du secteur par rapport à l'ensemble de la main-d'œuvre exerçant les mêmes métiers dans la province.

Pour quatre des cinq principaux métiers de l'industrie, la proportion de femmes est plus faible dans le secteur que dans l'ensemble de la province.

L'écart est particulièrement marqué pour les techniciens en chimie, où la proportion est réduite de moitié.

On observe par contre une plus grande proportion de femmes ingénieures dans l'industrie qu'à l'échelle provinciale.

### Comparaison entre la proportion de femmes dans les principaux métiers de l'industrie et ces mêmes métiers dans l'ensemble des industries de la province du Québec

Métier	Chimie, pétrochimie, raffinage et gaz	Ensemble des industries du Québec
Chimistes	36 %	45 %
Ingénieurs/Ingénieures*	22 %	15 %
Opérateurs/opératrices	16 %	34 %
Opérateurs/opératrices de salle de commande centrale	6 %	8 %
Techniciens/techniciennes en chimie	24 %	49 %

\*Le métier d'ingénieur regroupe les emplois de l'ensemble des domaines du génie (codes CNP 2131 à 2148).

### Comparaison entre la proportion de femmes au sein des différentes formations scolaires liées au domaine de la chimie<sup>2</sup>

Mentionnons d'emblée qu'il est délicat de tenter d'associer les inscriptions d'une période aux diplômés d'une année ultérieure en raison de la durée et du cheminement variable des parcours scolaires d'un individu à l'autre.

En regardant les inscriptions pour les diplômes d'études collégiales (DEC) et les attestations d'études collégiales (AEC) liés au domaine de la chimie, on constate que les femmes sont bien représentées parmi les cohortes étudiantes. Les programmes considérés font partie du secteur Chimie et biologie de la formation professionnelle et technique, à l'exception des programmes en biotechnologie.<sup>3</sup>

### Évolution du nombre d'inscriptions aux programmes collégiaux en chimie selon le sexe

Bien qu'on observe une légère diminution depuis 2013, la proportion de femmes se situe dans la zone paritaire pour ces programmes collégiaux. Il est important de spécifier que les femmes sont majoritaires dans la formation collégiale technique pour l'ensemble des programmes. Elles composaient 61 % des effectifs en 2016.

<sup>2</sup> Ces données sont tirées des données administratives du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (2013-2018) et ont été généreusement partagées avec CoeffiScience.

<sup>3</sup> Inforoute FTP. Rechercher un programme. <https://www.inforoutefpt.org/rechProg.aspx>.

### Évolution du nombre d'inscriptions aux programmes collégiaux en chimie selon le sexe

Programmes collégiaux en chimie	2013-2014		2014-2015		2015-2016		2016-2017		2017-2018		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<b>Féminin</b>	327	47 %	344	46 %	300	44 %	289	43 %	293	45 %	1553	45 %
<b>Masculin</b>	366	53 %	398	54 %	389	56 %	380	57 %	361	55 %	1894	55 %

### Évolution du nombre de diplômés collégiaux en chimie selon le sexe

Les femmes obtiennent leur diplôme dans une proportion inférieure à celle observée du côté des inscriptions. On peut donc déduire qu'elles affichent un plus haut taux d'abandon ou qu'elles se réorientent plus fréquemment dans d'autres programmes scolaires.

### Évolution du nombre de diplômés collégiaux en chimie selon le sexe

Programmes collégiaux en chimie	2012		2013		2014		2015		2016		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<b>Féminin</b>	61	40 %	78	41 %	59	40 %	71	42 %	47	38 %	316	40 %
<b>Masculin</b>	90	60 %	111	59 %	88	60 %	98	58 %	78	62 %	465	60 %

### Évolution du nombre d'inscriptions en techniques de procédés chimiques selon le sexe

La proportion de femmes qui s'inscrivent dans le programme de techniques de procédés chimiques, autant pour le diplôme d'études collégiales (DEC) que pour l'attestation d'études collégiales (AEC), se situe à environ 20 % depuis 2013.

### Évolution du nombre d'inscriptions en techniques de procédés chimiques selon le sexe

Techniques de procédés chimiques	2013-2014		2014-2015		2015-2016		2016-2017		2017-2018		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<b>Féminin</b>	26	20 %	29	24 %	31	22 %	23	19 %	29	21 %	138	21 %
<b>Masculin</b>	105	80 %	92	76 %	109	78 %	101	81 %	106	79 %	513	79 %

## Évolution du nombre de diplômés en techniques de procédés chimiques selon le sexe

On observe le même phénomène en considérant les inscriptions et la diplomation en techniques de procédés chimiques qu'en programmes collégiaux en chimie. Alors que l'on compte environ 25 femmes qui s'inscrivent à la technique, un peu moins d'une dizaine de techniciennes de procédés diplômées sont issues du programme sur une base annuelle.

### Évolution du nombre de diplômés en techniques de procédés chimiques selon le sexe

Techniques de procédés chimiques	2012		2013		2014		2015		2016		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Féminin	9	20 %	10	20 %	8	16 %	11	25 %	7	16 %	45	19 %
Masculin	35	80 %	40	80 %	41	84 %	33	75 %	37	84 %	186	81 %

## Évolution du nombre de diplômés universitaires en génie chimique selon le sexe

Quant au diplôme universitaire en génie chimique (baccalauréat et maîtrise), la proportion de femmes oscille autour de 40 %, ce qui constitue un bassin intéressant. Mentionnons toutefois que le secteur est en concurrence avec les firmes de génie ainsi qu'avec l'industrie pharmaceutique et celle des pâtes et papiers pour attirer ces diplômées.

### Évolution du nombre de diplômés universitaires en génie chimique selon le sexe

Diplômes universitaires en génie chimique	2009		2011		2013		2015		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Féminin	64	44 %	78	41 %	64	36 %	66	43 %	272	41 %
Masculin	82	56 %	112	59 %	115	64 %	89	57 %	398	59 %

## Témoignages de l'industrie

*Véronique Tousignant*

*Coordonnatrice des Services de formation, Suncor*

Lorsqu'elle a été interrogée sur les raisons potentielles justifiant la faible proportion de femmes dans l'industrie, Véronique Tousignant, qui travaille depuis plus de 10 ans chez Suncor en tant que coordonnatrice des services de formation, fait entre autres mention de mythes circulant sur le milieu qui ne sont pourtant plus vrais depuis plusieurs années. Selon elle, plusieurs fausses croyances sur les conditions de travail ou sur la nature des tâches de certains métiers peuvent être un frein pour certaines femmes. Elle mentionne également que le fait d'être entourées majoritairement d'hommes puisse en inquiéter certaines quant à leur capacité à s'intégrer à leur équipe de travail.

Elle souligne toutefois les importantes avancées qui ont eu lieu au cours des dernières années en ce sens dans les entreprises, notamment par la mise en place d'initiatives visant à faire tomber les préjugés à l'égard de la diversité. Selon elle, la multiplication des expériences de travail avec la diversité occasionne un effet positif d'entraînement qui facilite le développement de relations de travail conviviales avec le temps. Elle affirme : « Souvent, nous avons certains préjugés dont nous ne sommes même pas conscients. C'est en travaillant avec la diversité que ces fausses perceptions inconscientes tombent. »

*Chantale Tremblay\**

*Technicienne de procédés dans une usine de produits chimiques de la rive-sud*

Chantale Tremblay, technicienne de procédés depuis plusieurs années, nous explique quant à elle ce qui l'a poussée à faire ses études collégiales dans le domaine : « J'aime le salaire. J'adore l'horaire. Mais je ne serais pas devenue infirmière, même si les conditions sont semblables. Je préfère les machines. J'aime la résolution de problèmes et la diversité des tâches et j'apprécie le fait de disposer d'une certaine flexibilité pour accomplir mon travail. »

Comme Véronique, elle parle des préjugés entourant certains métiers : « La très grande majorité du temps, il n'est pas nécessaire d'avoir une force physique ou l'endurance d'un homme. Il m'est toutefois déjà arrivé, par le passé, de rencontrer certains hommes qui ont été réticents à apporter leur aide de façon ponctuelle. J'ai heureusement maintenant la chance de faire partie d'une formidable équipe avec des collègues généreux, toujours prêts à aider. »

Selon elle, son travail est mal compris et beaucoup de femmes pensent ne pas être capables de le faire sans savoir réellement en quoi il consiste. « Il faudrait permettre à des femmes de faire une immersion de quelques jours pour mieux comprendre l'horaire et les tâches à accomplir. Ces perceptions sont erronées la plupart du temps et peuvent se produire dans tous les milieux de travail. »

\*Nom fictif

## CAUSES

Le secteur de la chimie, de la pétrochimie, du raffinage et du gaz comporte de nombreux métiers traditionnellement masculins. Parmi les obstacles qui freinent le choix envers ces professions, on retrouve certaines perceptions négatives, et ce, autant chez les hommes que chez les femmes. Ces perceptions seraient donc plus susceptibles de décourager les femmes de faire carrière dans le secteur.

En effet, les femmes démontrent parfois une méconnaissance des carrières et de la réalité de travail actuelle dans les entreprises du secteur. D'une part, pour beaucoup, il s'agit de métiers lourds, demandant une grande force physique et présentant d'importants risques. Pourtant, en raison de la forte automatisation des procédés en entreprise, les équipements sont maintenant adaptés et les exigences physiques sont ainsi réduites. Par ailleurs, la place prépondérante que prend le volet de la santé et de la sécurité du travail en usine est aussi un aspect à promouvoir.

D'autre part, le secteur est vu comme un milieu d'hommes où l'intégration est difficile. À cet effet, l'un des principaux défis auxquels les femmes doivent faire face une fois qu'elles sont en emploi est l'absence d'un réseau et l'isolement qui en découle. Certaines habitudes ou certains comportements des hommes en milieu de travail et la méfiance qu'ils peuvent avoir envers une femme occupant un métier traditionnellement masculin peuvent rendre plus ardue la création de liens entre collègues, élément essentiel d'une intégration professionnelle réussie.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Gagné, Diane. La précarité autrement, femmes et métiers traditionnellement masculins : le toujours difficile accès au marché du travail dit protégé. Acte de colloque privé IAS-IRMBAM 2017, Nice 2017.

## PISTES DE SOLUTIONS

Face à ces constats, nous retenons qu'il est primordial de faire connaître les possibilités de carrières intéressantes qui s'offrent à toutes et à tous dans l'industrie de la chimie, de la pétrochimie, du raffinage et du gaz, mais également, de manière plus spécifique, les aspects positifs des milieux de travail du secteur. Il faut donc maintenir la promotion des métiers autant auprès des hommes que des femmes, tout en s'employant à corriger les perceptions erronées qui perdurent.

Par ailleurs, il serait souhaitable de sensibiliser les entreprises aux enjeux qui découlent des préjugés et aux différentes façons de faire qui sont en place dans les milieux de travail et qui pourraient nuire à l'intégration et à la rétention des femmes.

De ce fait, CoeffiScience s'engage à réaliser les actions suivantes :

- Revoir son matériel de promotion des carrières afin d'y intégrer les constats du présent rapport ;
- Poursuivre les animations scolaires auprès des élèves du secondaire des deux sexes pour leur présenter les avantages de l'industrie, les possibilités de carrières et les différents parcours scolaires qui y mènent ;
- Fournir l'information au grand public et aux professionnels de l'orientation scolaire tenter d'améliorer leur perception au sujet des métiers du secteur ;
- Partager le présent mémoire à l'ensemble des acteurs du milieu dans le but de susciter une réflexion parmi les 600 entreprises de l'industrie quant aux actions à accomplir à l'interne afin de faire progresser la réalité actuelle ;
- Diffuser cette information sur les réseaux sociaux dans le but d'atteindre plus directement les jeunes qui composeront la relève du secteur ;
- Diffuser les meilleures pratiques en matière d'intégration et d'inclusion dans les industries les moins diversifiées afin de renforcer la culture d'inclusion.

## CONCLUSION

Le mandat de CoeffiScience est de favoriser le développement de la main-d'œuvre et de l'industrie. C'est dans cette optique que s'insère le projet d'intégration des femmes dans le secteur de la chimie, de la pétrochimie, du raffinage et du gaz.

CoeffiScience croit fermement que l'amélioration de la représentativité des femmes au sein de métiers traditionnellement masculins contribuera non seulement à la croissance économique de l'industrie, mais également à l'amélioration de la cohésion entre les équipes de travail des entreprises du secteur, de laquelle découleront de nombreux bienfaits sur les plans professionnel et social, et ce, pour l'ensemble des travailleurs de l'industrie.

CoeffiScience tient à remercier sincèrement les membres du comité pour l'intégration des femmes dans l'industrie de la chimie, de la pétrochimie, du raffinage et du gaz, ainsi que les entreprises qui ont choisi de porter cette initiative au nom de l'ensemble des acteurs du secteur. Ce n'est que grâce à cette mobilisation concertée que la place des femmes dans l'industrie pourra être favorisée de manière concrète et significative.

