

POUR LES ENTREPRENEURS

DES BONNES PRATIQUES DE MIXITÉ



Judith Tremblay-Fournier, étudiante en charpenterie-menuiserie

ÉLÉMENTS À TRAVAILLER
(ISSUS DE L'AUTODIAGNOSTIC)

OBJECTIFS

ACTIVITÉS À RÉALISER POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF

PLACE DE LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE

MÉCONNAISSANCE, DE LA PART DES FEMMES, DU SECTEUR DE LA CONSTRUCTION, DE VOTRE ENTREPRISE ET DES MÉTIERS QU'ON Y RETROUVE.

Être en mesure d'assurer la croissance de l'entreprise en utilisant un bassin de main-d'œuvre sous-utilisé.

- Faites connaître aux centres de formation professionnelle vos besoins en main-d'œuvre et signifiez votre ouverture à la main-d'œuvre féminine;
- Suggérez à votre association patronale de tenir un kiosque lors de journées portes ouvertes et de journées carrière dans les écoles ou lors de salons de l'emploi et affichez clairement votre intérêt pour l'embauche autant des femmes que des hommes;
- Faites connaître votre disponibilité pour des conférences-midi dans les centres de formation professionnelle et les écoles secondaires;
- Donnez de la visibilité à vos travailleuses par des témoignages lors d'activités portes ouvertes dans les écoles;
- Dans les publicités de vos associations patronales et paritaires assurez-vous qu'il y ait des photos de travailleuses;
- Collaborez avec des organismes spécialisés en employabilité pour les femmes;
- Si vous avez un site internet, reflétez votre ouverture à la main-d'œuvre féminine;
- Consultez les services en ligne de la CCQ pour recruter de nouvelles diplômées.

PERCEPTION NÉGATIVE À L'INTERNE VIS-À-VIS LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE.

Assurer l'intégration et le maintien des femmes sur les chantiers.

- Session de formation à l'intention des contremaîtres sur la gestion des équipes mixtes de travail;
- Positionnement clair de la direction en faveur de l'embauche de femmes dans l'entreprise.

ABSENCE D'UN SERVICE DE RESSOURCES HUMAINES.

Se doter de procédures favorisant l'intégration et le maintien des femmes.

- Nomination d'une personne responsable des ressources humaines.

PAS OU PEU DE FEMMES POSENT LEUR CANDIDATURE.

Susciter les candidatures féminines.

- Communiquez l'ouverture de la direction de l'entreprise vis-à-vis de la main-d'œuvre féminine dans les métiers de la construction;
- Encouragez les employés à référer aussi des femmes issues de leur réseau familial et/ou social;
- Collaborez avec les enseignants des institutions d'enseignement;
- Collaborez avec un organisme d'aide à l'emploi pour les femmes (en Estrie, il s'agit du CIME);
- Élaborez un plan d'accès à l'égalité et communiquez largement autour de ce plan d'action pour bien le faire comprendre.

LE PROCESSUS DE SÉLECTION DISCRIMINE LES FEMMES.

Rendre le processus de sélection non discriminatoire.

- S'il n'y a pas de processus de sélection, se doter d'un processus formel et non discriminatoire;
- Si un processus de sélection existe, s'assurer que les offres d'emploi sont exemptes de biais sexistes et qu'elles sont attrayantes pour les femmes;
- Description de postes, affichages et questions d'entrevues exemptes de biais sexistes.

ÉLÉMENTS À TRAVAILLER
(ISSUS DE L'AUTODIAGNOSTIC)

OBJECTIFS

ACTIVITÉS À RÉALISER POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF

ACCUEIL ET INTÉGRATION

ABSENCE D'HABITUDES ET DE PRATIQUES EN REGARD DE LA PRÉSENCE DES FEMMES SUR LES CHANTIERS.

Assurer une intégration réussie de la travailleuse.

- Élaboration d'un protocole d'accueil (utile pour tout nouvel employé, homme ou femme);
- Élaboration d'un manuel de l'employé (utile pour tout nouvel employé, homme ou femme);
- Mise à contribution des contremaîtres aux programmes et aux activités d'accueil;
- Suivi périodique de la nouvelle employée par les personnes en autorité;
- Collaboration, au besoin, avec une ressource en employabilité pour femmes afin d'assurer une intégration réussie;
- Mise en place d'un plan d'entraînement à la tâche (utile pour tout nouvel employé, homme ou femme).

CONDITIONS DE TRAVAIL

OUTILS, ÉQUIPEMENTS, VÊTEMENTS DE TRAVAIL ET POSTES DE TRAVAIL PEU ADAPTÉS AUX FEMMES.

Permettre aux femmes d'avoir accès à des outils et équipements adaptés à leur physiologie.

- Faire affaire avec des fournisseurs qui offrent des tailles adéquates de vêtements de travail;
- Outils disponibles facilitant le travail et à portée de main.

EXIGENCES DE FORCE PHYSIQUE POUR CERTAINES TÂCHES.

Éliminer l'aspect physique comme frein à l'intégration et au maintien des femmes.

- Évaluation des méthodes de travail en place afin de déceler les méthodes où une force excessive est exigée;
- Évaluation ergonomique de certains postes de travail;
- Introduction d'appareils de levage sur le chantier pour manipuler les grosses pièces;
- Utilisation des ressources de la construction au niveau de la santé-sécurité au travail et de l'ergonomie (ASP-Construction, CSST, CINBIOSE).

COMPORTEMENTS INACCEPTABLES QU'IL FAUT RÉGULER.

Permettre aux travailleurs et travailleuses d'œuvrer dans un milieu exempt de harcèlement, d'intimidation et de discrimination.

- Mise en place d'une politique contre toute forme de harcèlement, d'intimidation et de discrimination;
- Rencontres d'information sur le harcèlement sexuel et le harcèlement psychologique;
- Sensibilisation et formation du personnel mettant l'accent sur le respect et sur l'appropriation de la politique contre le harcèlement;
- Déclaration d'engagement de l'employeur et des travailleurs et travailleuses contre toute forme de harcèlement;
- Recrutement des contremaîtres en fonction de leurs habiletés en gestion des ressources humaines.

MAINTIEN EN EMPLOI

LES FEMMES QUITTENT L'ENTREPRISE APRÈS PEU DE TEMPS.

Favoriser le maintien des femmes dans l'entreprise.

- Mise en place d'une politique de conciliation travail/famille;
- Comité santé et sécurité qui tient compte des besoins de la main-d'œuvre féminine;
- Programmes de formation et de perfectionnement favorisant autant les employés masculins que féminins;
- Abolition graduelle de la division sexuelle des postes.