

POUR LES ENTREPRENEURS

DES OUTILS POUR VOUS AIDER

Vous souhaitez vous structurer de façon durable afin que l'ouverture de votre entreprise à une main-d'œuvre plus diversifiée, dont les femmes, se fasse sans anicroche et soit profitable pour l'entreprise ? La démarche d'un autodiagnostic suivi d'un plan d'action conséquent s'avèrera gagnante.

L'AUTODIAGNOSTIC : UN OUTIL POUR UNE APPROCHE STRUCTURÉE

L'autodiagnostic vous permettra de déterminer si vous détenez tous les outils nécessaires à l'intégration durable d'une femme sur votre chantier. De plus, il faut réaliser qu'améliorer les pratiques de recrutement et d'intégration aura un impact sur les futures travailleuses, mais aussi sur les jeunes. L'autodiagnostic peut être réalisé en comité paritaire impliquant les acteurs clés de l'entreprise (employeur, contremaître, syndicats, collègues, etc.)

Les thèmes suivants devraient être abordés :

- La place de la main-d'œuvre féminine dans votre organisation
- Le recrutement et la sélection
- L'accueil et l'intégration
- Le maintien en emploi
- Les conditions de travail

Pour chacun des thèmes, vous devrez indiquer :

- **La situation actuelle**
 - Qu'est-ce qui se passe réellement dans votre organisation ?
- **L'impact sur l'organisation**
 - Selon vous, quel est l'impact de cette réalité sur votre organisation ? Est-ce positif ou négatif ?
- **Les aspects à améliorer**
 - Que devrez-vous modifier pour qu'il n'y ait plus de pressions négatives sur l'organisation ?
- **Les aspects à poursuivre**
 - Que devrez-vous maintenir afin de poursuivre dans la bonne direction ?
- **Les éléments à mettre en place**
 - Selon les éléments à améliorer et ceux à poursuivre, quelles seront les actions à mettre en place ? Ces actions devront être reprises lors de l'élaboration de votre plan d'action.

Pour vous faciliter la tâche, nous vous proposons un exemple d'indicateurs et de questions permettant de mener à bien votre autodiagnostic.

PLACE DE LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE

TAUX DE FÉMINISATION	<ul style="list-style-type: none"> ■ Quel est l'effectif de votre entreprise ? ■ Est-ce qu'il y a déjà eu des femmes sur vos chantiers ? ■ Quelle est la proportion de travailleuses sur vos chantiers (dans l'un ou l'autre des 26 métiers ou occupations) ?
DIVISION SEXUELLE DES TÂCHES	<ul style="list-style-type: none"> ■ Est-ce que les femmes se retrouvent seulement à certains postes et à certaines tâches ? ■ Est-ce que les tâches habituellement dévolues aux travailleuses sont reliées à leur métier ?
ÉVOLUTION DE LA PRÉSENCE FÉMININE	<ul style="list-style-type: none"> ■ Est-ce que les femmes ont la possibilité de progresser dans l'entreprise ?
TAUX DE ROULEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE	<ul style="list-style-type: none"> ■ Avez-vous un taux de roulement élevé ? ■ Si vous avez déjà embauché des femmes, était-ce la même situation ?
POSITION DE L'ENTREPRISE PAR RAPPORT À LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE	<ul style="list-style-type: none"> ■ Est-ce que la direction a une position claire en faveur de l'embauche de femmes ? ■ Est-ce que cette position est connue de l'équipe de travail ?
PERCEPTION À L'INTERNE FACE À LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE	<ul style="list-style-type: none"> ■ Est-ce que les collègues masculins démontrent de l'ouverture face à la main-d'œuvre féminine dans les métiers de la construction ?

RECRUTEMENT ET SÉLECTION

MOYENS DE RECRUTEMENT	<ul style="list-style-type: none"> ■ Quels moyens utilisez-vous pour recruter ? ■ Faites-vous la promotion de votre ouverture à la main-d'œuvre féminine dans vos moyens de recrutement ?
PROCESSUS DE RECRUTEMENT	<ul style="list-style-type: none"> ■ Faites-vous des efforts particuliers pour recruter la main-d'œuvre féminine ? ■ Les titres de postes, les descriptions d'emploi et les annonces de postes à combler rejoignent-ils les femmes ? ■ Votre processus de recrutement est-il exempt de biais sexiste ? ■ Est-ce que des femmes sont présentes sur le comité de sélection (travailleuses, chargée de projet, etc.) ?
CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES RECHERCHÉES POUR OCCUPER CERTAINS POSTES	<ul style="list-style-type: none"> ■ Quelles sont les caractéristiques générales recherchées chez vos travailleurs et travailleuses ? ■ Y-a-t-il des exigences physiques particulières ? ■ Quels sont les horaires de travail ? Les affectations et les heures de travail sont-elles prévisibles, le temps supplémentaire est-il courant ?

ACCUEIL ET INTÉGRATION

PROCESSUS D'ACCUEIL	<ul style="list-style-type: none"> ■ Existe-t-il un processus d'accueil pour les travailleuses et les travailleurs nouvellement embauchés ? ■ Si oui, en quoi consiste-t-il et quels sont les renseignements/informations donnés aux travailleuses/travailleurs nouvellement embauchés ? ■ Est-ce qu'un manuel de l'employé et employée est mis à la disposition des nouveaux et nouvelles ? ■ Est-ce que les travailleurs sont informés et préparés à l'arrivée d'une femme sur le chantier ?
FORMATION D'ACCUEIL	<ul style="list-style-type: none"> ■ Est-ce qu'il y a des formations d'accueil offertes par l'organisation ?
SUIVI DU PARCOURS D'INTÉGRATION	<ul style="list-style-type: none"> ■ Y-a-t-il un suivi effectué dans le parcours d'intégration de la nouvelle travailleuse dans le but d'évaluer son attitude et son rendement ?
MESURES PARTICULIÈRES FACILITANT L'INTÉGRATION	<ul style="list-style-type: none"> ■ Les contremaîtres reçoivent-ils une formation pour assurer l'intégration des femmes sur les chantiers ? ■ La façon dont les contremaîtres s'occupent de l'intégration de nouvelles employées fait-elle l'objet d'une évaluation ?
DIFFICULTÉS AU NIVEAU DE L'ACCUEIL	<ul style="list-style-type: none"> ■ Êtes-vous en mesure de savoir si la travailleuse éprouve des difficultés dans l'exercice de son travail.

MAINTIEN EN EMPLOI

FORMATION/ PERFECTIONNEMENT	<ul style="list-style-type: none"> ■ Avez-vous une politique en matière de formation et de perfectionnement de la main-d'œuvre? ■ Est-ce que tous vos employés y ont accès? Y compris les femmes?
ÉVALUATION DU RENDEMENT	<ul style="list-style-type: none"> ■ Est-ce que vous donnez régulièrement à la travailleuse de la rétro information sur son rendement? ■ Est-ce que le système d'évaluation du rendement est clairement énoncé par écrit et fondé sur des critères objectifs? ■ Est-ce que tout le personnel, indépendamment du sexe, doit se conformer aux mêmes normes de rendement? ■ Êtes-vous ouvert à des méthodes de travail différentes pour exécuter les tâches?
PROMOTION	<ul style="list-style-type: none"> ■ Quels sont les processus, méthodes de promotion et mécanismes d'attribution des postes? ■ Les hommes et les femmes obtiennent-ils des promotions au même rythme?

CONDITIONS DE TRAVAIL

COMPORTEMENT AU TRAVAIL	<ul style="list-style-type: none"> ■ Un code de déontologie expliquant clairement le comportement qu'on attend de chacun et de chacune au travail a-t-il été élaboré?
RELATIONS INTERPERSONNELLES ET CONFLITS	<ul style="list-style-type: none"> ■ Y-a-t-il des mécanismes officiels et officieux pour régler les conflits entre collègues? Si oui, lesquels?
HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE	<ul style="list-style-type: none"> ■ Est-ce qu'il y a une politique contre le harcèlement, l'intimidation et la discrimination dans votre entreprise? ■ Est-ce que votre politique contre le harcèlement, l'intimidation et la discrimination est diffusée régulièrement à l'ensemble de votre personnel? ■ Est-ce que votre personnel est sensibilisé aux notions de respect, d'égalité entre les sexes et de harcèlement?
HORAIRE DE TRAVAIL	<ul style="list-style-type: none"> ■ Existe-t-il des politiques officielles ou officieuses qui aident le personnel à concilier responsabilités familiales et professionnelles? Si oui, lesquelles?
EXIGENCE DE FORCE PHYSIQUE ET SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	<ul style="list-style-type: none"> ■ Est-ce que l'organisation possède un comité de SST? ■ Est-ce que l'organisation possède les bons outils et équipements pour soulever des charges lourdes? ■ Est-ce que vous offrez à votre personnel une formation sur la manipulation sécuritaire des différentes charges et sur les notions d'ergonomie au travail?
ÉQUIPEMENT DE TRAVAIL	<ul style="list-style-type: none"> ■ Les conditions de travail matérielles (postes de travail, outils et matériels, vêtements de travail, équipements de protection, installations sanitaires, etc.) conviennent-elles tant aux femmes qu'aux hommes?
TOILETTES	<ul style="list-style-type: none"> ■ Est-ce qu'il y a des installations sanitaires pour les femmes?

PLAN D'ACTION

Une fois réalisé le diagnostic de votre organisation, vous aurez une meilleure vision de l'état de votre entreprise en lien avec la main-d'œuvre féminine. La prochaine étape consiste à établir un plan d'action conséquent à l'autodiagnostic. **Le plan d'action doit reposer sur les conclusions établies à l'étape précédente.** Il reprend les thèmes de l'autodiagnostic.

FACTEURS DE RÉUSSITE

Certains éléments feront en sorte que votre plan d'action sera réalisable :

- Des orientations précises
- Des objectifs réalistes
- Des cibles atteignables
- Un échéancier réaliste
- Une communication claire des orientations de l'entreprise à l'ensemble du personnel
- La mobilisation de l'ensemble des travailleurs et des travailleuses dans les actions à entreprendre
- Les moyens pour accomplir les tâches spécifiques reliées au plan d'action
- La formation adéquate aux gestionnaires et aux travailleurs et travailleuses concernés

VOUS POURREZ VOUS
PROCURER UNE GRILLE
VIERGE SUR LE SITE
CIME-EMPLOI.COM

Marie-Claude Gagné, étudiante en électricité



Vanessa Hudon,
étudiante en
forage-dynamitage

