



# ÉQUITÉ

.....  
**DES FEMMES  
DANS LE MÉTIER :**  
S'OUVRIR À UNE MULTITUDE  
D'OPPORTUNITÉS  
.....



TABLE DE CONCERTATION LAVALLOISE  
POUR L'EMPLOI  
DES FEMMES  
DANS LES MÉTIERS  
TRADITIONNELLEMENT  
MASCULINS



## RECHERCHEZ-VOUS DE LA **MAIN-D'ŒUVRE** COMPÉTENTE POUR VOTRE ENTREPRISE?

### SI OUI, CE GUIDE S'ADRESSE À VOUS.

Le marché du travail évolue constamment; spécialisation des emplois, difficulté de recrutement de main-d'œuvre qualifiée, départs massifs à la retraite, conciliation travail-famille, etc. L'évolution de la technologie et une meilleure ergonomie des lieux de travail permettent désormais à la majorité des personnes, autant les femmes que les hommes, d'exercer le métier qui leur plaît.

Soyez reconnu comme un employeur de choix qui favorise l'égalité professionnelle en créant des équipes mixtes de travail. Vous en tirerez de nombreux bénéfices.



### SAVIEZ-VOUS QUE...

*La diversification de la main-d'œuvre optimise le potentiel de créativité et de productivité de l'ensemble des employés et, par conséquent, augmente la compétitivité de l'entreprise.*

(Gingras, M., Savard, R., Robidoux M. Université de Sherbrooke 2006).



« Les femmes voient parfois les choses autrement et peuvent faire les choses différemment. »

# POTENTIEL

On constate que l'intégration des femmes dans les environnements de travail à prédominance masculine peut apporter de nombreux avantages aux entreprises et leur permettre de demeurer concurrentielles sur le marché. La mixité au travail est une opportunité pour les employeurs de profiter de la diversité des talents des deux sexes.

# LA MIXITÉ

## DES ÉQUIPES DE TRAVAIL; DES AVANTAGES À VOTRE PORTÉE!



### SAVIEZ-VOUS QUE...

Une équipe de travail est mixte si chaque sexe représente entre 40% et 60% de l'effectif.

(Rapport du CIAFT 2011)



40%



60%

## PLUS GRANDE PRODUCTIVITÉ

La diversité des points de vue génère de nouvelles idées pour la résolution des problèmes et optimise le potentiel de créativité et de productivité.

« On donne toujours une chance aux femmes, elles travaillent aussi bien que les hommes. Ici dans la compagnie, on a deux femmes en peinture et en finition de meubles, une ébéniste, une opératrice de machine industrielle pour le bois et une emballeuse de meubles. Quand on engage un employé, ce qui nous importe le plus est que la personne soit compétente et qu'elle soit motivée à travailler. »

- Un employeur satisfait, Cuisine Laval

## CAPACITÉ D'INNOVATION AMÉLIORÉE

Des opinions variées, des compétences et des aptitudes diversifiées amènent de nouveaux points de vue et des idées novatrices pour l'entreprise.

## EFFET MOTIVATEUR

La constance, la rapidité et la minutie des femmes ont un effet motivant sur tout le personnel et contribuent à accroître la performance des équipes de travail.

## MEILLEUR CLIMAT DE TRAVAIL

Les qualités de communication des femmes ont un impact positif sur l'ambiance et le climat au travail. Les femmes contribuent à établir des relations de travail respectueuses et stimulantes dans les équipes.

« Les femmes sont plus fiables et plus minutieuses, elles prennent le temps de bien faire les choses et de les faire de la bonne manière. Cela donne de meilleurs résultats et on est tous gagnants. »

- Un employeur de Laval qui emploie des femmes ébénistes, Cuisine DS

## AUGMENTATION DE LA SÉCURITÉ ET DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

Les femmes utilisent davantage les outils pour soulever ou déplacer les charges. Elles développent des méthodes de travail sécuritaires qui ont un effet d'entraînement positif sur tout le personnel.

## ÉVOLUTION DES CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL

Un employeur offrant de bonnes conditions de travail attire davantage les candidatures. L'embauche de femmes vous donne l'occasion d'amorcer une réflexion sur les conditions de travail. Offrez-vous à votre personnel un horaire de travail qui permet de concilier le travail et la famille? Démarquez-vous comme employeur en obtenant la certification en conciliation travail-famille.

Pour en savoir plus:



# DES DÉMARCHES PRÉALABLES AU SUCCÈS

Les milieux de travail majoritairement masculins ont développé des habitudes, des façons de faire propres aux hommes. L'arrivée des femmes dans les équipes de travail nécessite quelques ajustements. Afin d'amortir les difficultés potentielles d'adaptation, voici les démarches suggérées.

## 1 RÉAGISSEZ AUX PRÉJUGÉS POUR CHANGER LES MENTALITÉS

### Préparez-vous à briser les préjugés par des arguments solides notamment:

#### ■ Les femmes ne sont pas assez fortes physiquement...

Les femmes qui travaillent physiquement auront tendance à utiliser les équipements de soulèvement ou de transport de charge pour accomplir le travail. Ces pratiques permettent de réduire les risques d'accident de travail et les coûts associés à la CSST.

#### ■ Les femmes ont besoin d'aide pour accomplir leurs tâches...

Les femmes possèdent les compétences pour faire leur travail. Tout comme les hommes, elles auront besoin d'aide à l'occasion pour certaines tâches.

#### ■ Les femmes vont déconcentrer leurs collègues...

Une attitude professionnelle devrait être attendue dans les milieux de travail, autant chez les hommes que chez les femmes.



#### ■ Les collègues ne sont pas prêts à travailler avec les femmes...

Une position de la direction de l'entreprise, soutenue par une politique interne qui reconnaît l'apport de la main-d'œuvre féminine, peut grandement contribuer à diminuer les résistances possibles des collègues masculins.

#### ■ Les femmes ne sont bonnes que pour les tâches de précision et de finition...

Les femmes sont compétentes et polyvalentes dans les métiers qu'elles exercent, tout comme les hommes.

#### ■ Les femmes sont souvent absentes pour responsabilités familiales...

La composition des familles a changé. Les responsabilités familiales, comme la garde partagée des enfants et le rôle d'aidant naturel pour les parents et les proches, concernent autant les hommes que les femmes. De plus en plus d'hommes demandent des congés pour ces raisons.

#### ■ Les femmes vont quitter parce qu'elles sont enceintes...

Le retrait préventif et le congé de maternité sont des mesures préventives pour assurer la santé des bébés et des mères. Aujourd'hui, les hommes profitent également des congés parentaux prévus par le Régime québécois d'assurance parentale. Ces mesures bénéficient à l'ensemble de la société.

#### ■ Les femmes vont demander d'avoir accès à des toilettes...

Avoir des installations sanitaires est une question de respect pour l'individu, qu'il soit un homme ou une femme. Au Québec, le Règlement sur la santé et la sécurité du travail (annexe 9) a établi des normes d'installations sanitaires, selon le type d'établissement et le nombre d'employés.

**Pour en savoir plus,** consultez le Règlement sur la santé et la sécurité du travail :



2

Avant tout, il faut connaître la situation de votre entreprise par rapport à la mixité de vos équipes de travail et déterminer si vos pratiques de gestion favorisent le recrutement, l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi des femmes. Vous souhaitez obtenir de l'aide? Des services gratuits sont disponibles. Emploi-Québec Laval offre des services conseils en gestion des ressources humaines.

Pour en savoir plus:



**SAVIEZ-VOUS QUE...**



*Dimension Travail est un organisme lavallois spécialisé en employabilité offrant un service personnalisé d'aide à l'emploi pour les femmes. Leurs services peuvent vous aider à atteindre la mixité de vos équipes de travail.*

3

### ÉLABOREZ UN PLAN D'ACTION

Vous envisagez apporter certains changements dans vos pratiques? Un bon plan d'action vous permettra de déterminer des objectifs réalistes, des activités à accomplir, des modalités pour la mise en œuvre et un échéancier. À titre d'exemple, une mesure de redressement comme la discrimination positive est un moyen efficace pour augmenter la représentation féminine au sein de vos équipes de travail.

4

### ENGAGEZ-VOUS



Cette étape est primordiale pour réussir un changement au sein de votre entreprise. Présentez votre plan d'action à tout votre personnel. L'engagement et l'adhésion de toute l'équipe de gestion est essentiel.

5

### AFFIRMEZ VOS POSITIONS

Une bonne occasion de réaffirmer à tout le personnel les valeurs, la conduite et le comportement que vous souhaitez qu'il adopte au sein de votre organisation.

Les valeurs de l'entreprise sont-elles diffusées à tout le personnel dès l'embauche? Les propos désobligeants ou irrespectueux émis par le personnel sont-ils dénoncés? L'environnement de travail est-il exempt d'affiche à caractère sexuel? Y a-t-il une procédure interne afin de prévenir le harcèlement? Des activités de sensibilisation visant à briser les stéréotypes et les préjugés sont peut-être nécessaires pour exprimer vos attentes au personnel, notamment en matière de respect et de collaboration.

Pour en savoir plus, consultez les capsules vidéo sur le site de la Commission des normes du travail du Québec.

# EXAMINEZ VOS PRATIQUES

Le premier pas vers la mixité des équipes de travail débute par le recrutement. Il est important de s'assurer que vos méthodes de recrutement vont cibler les femmes. Voici différents moyens pour augmenter le bassin de candidates potentielles dans les métiers et professions majoritairement masculins.

## LE RECRUTEMENT



### Élaborez une politique d'embauche

Pour augmenter la représentativité des femmes dans vos équipes de travail, fixez-vous des objectifs d'embauche réalistes et faites-le savoir à tout le personnel.



### Féminisez tous vos titres d'emploi, particulièrement pour les affichages de postes.

Recherchez de l'information sur un métier ou une profession sur le site d'Emploi-Québec et vous trouverez l'appellation d'emploi féminisée.



### Contactez les institutions scolaires et les organismes en employabilité

pour les informer de votre ouverture à embaucher des femmes. Acceptez des femmes comme stagiaire ou en emploi d'été dans votre entreprise. Acceptez d'ouvrir vos portes pour des visites industrielles organisées.



### Mettez en valeur des modèles féminins dans vos outils de promotion et de recrutement.



### Consultez les banques de finissantes des centres de formation professionnelle et technique.



**Offrez aux femmes déjà à votre emploi des opportunités de transfert vers des emplois majoritairement masculins dans votre entreprise.** Ces femmes sont des candidates de choix, puisqu'elles connaissent bien votre entreprise. Emploi-Québec offre une opportunité de formation pour votre personnel dans plusieurs métiers et selon la formule de compagnonnage.

Pour en savoir plus:



**Encouragez vos employé(e)s** à soumettre des candidatures féminines de leur connaissance.

# LA SÉLECTION



## SAVIEZ-VOUS QUE...

Cette étape est très importante et coûte cher. Dans les faits, les coûts du recrutement peuvent s'élever jusqu'à 25% du salaire annuel, sans compter les coûts indirects. Pour les postes de direction, ils sont encore plus élevés.

*(Le profil de compétence, un incontournable en sélection, Michèle Ragault rubrique coin de l'expert du site CRHA 26 nov. 2013)*

Trop souvent, les méthodes utilisées privilégient les hommes. Pour assurer un traitement équitable pour tous, le processus de sélection doit être examiné et certains critères d'embauche doivent être révisés.



### Assurez-vous que vos critères de sélection ne sont pas pénalisants pour les femmes.

Par exemple, le critère du nombre d'années d'expérience dans un emploi où les femmes ont été historiquement exclues peut avoir un effet discriminatoire. Une femme ne doit pas nécessairement être grande et costarde pour occuper un emploi majoritairement masculin: certains hommes ne le sont pas et occupent ces emplois.

Les compétences peuvent se développer par la pratique de différentes activités ou métiers. Considérez que certaines compétences et expériences peuvent être transférables d'un métier à l'autre, par exemple, le travail à l'extérieur, le travail manuel, le sens des responsabilités, le travail sous pression.

Rappelez-vous que certaines questions posées en entrevue peuvent contenir des motifs discriminatoires, notamment l'âge, l'état civil, l'orientation sexuelle, le désir de fonder une famille.

Pour en savoir plus:



Ce sont des étapes cruciales qui se préparent. Elles prennent davantage d'importance lorsque l'arrivée d'une femme dans l'équipe de travail est une première. Une femme qui intègre un milieu de travail traditionnellement masculin rencontre généralement des difficultés supplémentaires associées au milieu.

# L'ACCUEIL ET L'INTÉGRATION



**Élaborez et mettez en place un processus d'accueil.** Prenez le temps nécessaire pour l'accueil. Présentez votre entreprise et son personnel. Prévoyez une présentation plus détaillée des membres de son équipe, s'il y a lieu. Une rencontre individuelle peut être nécessaire pour informer l'employée des méthodes de travail et de la culture de l'entreprise.



**Effectuez un suivi régulier auprès de la nouvelle employée et de son superviseur,** durant les premières semaines d'emploi. Cette démarche permet la consolidation des apprentissages et offre une bonne occasion pour aborder la question des relations interpersonnelles et du climat de travail.



**Demeurez ouverts aux différentes façons d'exécuter le travail.**



**Développez un guide ou un manuel de l'employé(e)**

Ce document informe des politiques mises en place, des différentes règles de fonctionnement de l'entreprise et des attentes de l'employeur quant aux comportements souhaités. Il devrait contenir au moins les éléments suivants :

- Les valeurs, la mission, la vision de l'organisation
- Les comportements souhaités en milieu de travail
- La politique contre le harcèlement
- Le processus de traitement des plaintes et la personne responsable des plaintes
- Les conditions de travail et la rémunération

**Pour en savoir plus,** consultez les capsules et les outils du site Technocompétences.



**Mettez sur pied un programme d'accompagnement.** Le mentorat ou le compagnonnage sont des moyens efficaces d'intégration en emploi. Jumelez une employée à une personne-ressource offre un soutien constant et proactif.

**Pour en savoir plus,** visitez le site d'Investissement-compétences pour enrichir vos formations et les rendre plus efficaces et rentables.



**Préparez le personnel à l'arrivée d'une nouvelle employée.** Informez votre personnel sur les avantages d'une équipe mixte de travail, sur les préjugés et stéréotypes à briser. Des vidéos de sensibilisation peuvent vous aider à ouvrir la discussion avec le personnel.

**Pour en savoir plus,** visionnez les vidéos en ligne sur les métiers pour elles.

# LE MAINTIEN EN EMPLOI

La dernière étape, mais la plus importante, est le maintien en emploi. Le temps consacré à l'intégration et à la formation du personnel coûte cher à l'entreprise. Le maintien en emploi du personnel assure un retour sur l'investissement. Même si une employée est compétente et aime son métier, un environnement de travail peu collaborateur ou peu propice à son épanouissement peut lui faire quitter votre entreprise. Voici des pratiques gagnantes reconnues pour la rétention de la main-d'œuvre :



**Favorisez le sentiment d'appartenance de la main-d'œuvre à votre entreprise.**

Valoriser et reconnaître les compétences du personnel et les bons coups, inviter les employés dans des comités de travail afin de les impliquer dans la prise de décision, offrir des mesures de conciliation travail-famille; voilà de bons moyens pour fidéliser votre personnel.

**Pour en savoir plus** sur la conciliation travail-famille:



**Évitez la division du travail.** Il peut être tentant de toujours confier aux femmes les tâches minutieuses et exigeant moins de force physique, mais cette approche est inéquitable. Elle renforce les préjugés et les stéréotypes et elle a un effet démotivant pour le personnel.



**Offrez un environnement de travail adapté.** Fournir des équipements, des outils de travail et des vêtements adaptés aux travailleuses de votre entreprise. Ceci facilite leur travail et permet d'éviter des accidents et des blessures.



**Effectuez un suivi périodique et une évaluation du rendement.**

L'évaluation régulière de la satisfaction, à la fois de l'employeur et de sa main-d'œuvre, permet de noter les bons coups et de proposer des mesures pour corriger les problèmes identifiés.

**Assurez une équité salariale entre les hommes et les femmes.**

**Pour en savoir plus:**



**Effectuez toujours une entrevue de fin d'emploi.** Outre les raisons justifiant le départ de l'employée, cette démarche permet de recueillir des informations sur les exigences liées au poste, de s'enrichir de la perception de l'employée sur les différentes particularités du fonctionnement de l'entreprise.

**Pour en savoir plus,** consultez le coin de l'expert sur le site de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés.



## BRAVO!

Vous êtes maintenant prêts à amorcer les démarches vers la mixité de vos équipes de travail et ainsi profiter de ses nombreux avantages soit :

- Augmentation du rendement et de la productivité
- Amélioration du climat de travail
- Meilleure rétention de votre personnel
- Meilleure image organisationnelle

# PROSPÉRITÉ

## RÉFÉRENCES

- **Femmes en parcours innovateur**, *Trousse le Circuit/Répertoire IP*, Mauricie-Bois-francs, 2013, brochures et dépliants.
- **Table de concertation des groupes de femmes de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine**. s.d. *EmployéE au féminin, ça rapporte!*. En ligne [metierspourelles.qc.ca](http://metierspourelles.qc.ca) section employeurEs. Dernière consultation le 7 mai 2014.
- **Centre d'intégration au marché de l'emploi**. s.d. *La compétence n'a pas de sexe, 3 cahiers Intégration des métiers de la construction*. Estrie. En ligne [cime-emploi.com](http://cime-emploi.com). Dernière consultation le 7 mai 2014.
- **Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse Québec**. s.d. CDPDJ. *programme d'accès à l'égalité en emploi*. En ligne [cdpdj.qc.ca](http://cdpdj.qc.ca). Dernière consultation le 7 mai 2014.
- **Commission des normes du travail du Québec**. s.d. CNT. *Harcèlement psychologique*. En ligne [cnt.gouv.qc.ca](http://cnt.gouv.qc.ca). Dernière consultation le 7 mai 2014.
- **Emploi-Québec**. s.d. *Entreprises*. En ligne [emploi-quebec.gouv.qc.ca](http://emploi-quebec.gouv.qc.ca). Dernière consultation le 7 mai 2014.
- **Emploi-Québec**. s.d. *Information sur le marché du travail*. En ligne [imt.emploi-quebec.gouv.qc.ca](http://imt.emploi-quebec.gouv.qc.ca). Dernière consultation le 8 mai 2014.
- **Famille-Québec**. s.d. *Entreprises, norme conciliation travail-famille*. En ligne [mfa.gouv.qc.ca](http://mfa.gouv.qc.ca). Dernière consultation le 8 mai 2014.
- **Commission des partenaires du marché du travail Québec**. s.d. *Investissement compétences, employeurs, comment s'y prendre*. En ligne [i-competences.gouv.qc.ca](http://i-competences.gouv.qc.ca). Dernière consultation le 8 mai 2014.
- **Commission de l'équité salariale Québec**. s.d. *Réaliser et maintenir l'équité salariale*. En ligne [ces.gouv.qc.ca](http://ces.gouv.qc.ca). Dernière consultation le 11 mai 2014.
- **Publications du Québec**. s.d. *Règlement sur la santé et sécurité au travail, annexe IX installations sanitaires*. En ligne [publicationsduquebec.gouv.qc.ca](http://publicationsduquebec.gouv.qc.ca). Dernière consultation le 8 mai 2014.
- **Dimension travail**. s.d. En ligne [dimensiontravail.com](http://dimensiontravail.com). Dernière consultation le 8 mai 2014.
- **Secrétariat à la condition féminine**. s.d. *Politique pour l'égalité, dossiers*. En ligne [scf.gouv.qc.ca](http://scf.gouv.qc.ca). Dernière consultation le 7 mai 2014.
- **Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail**. s.d. CIAFT. *Publications*. En ligne [ciaft.qc.ca](http://ciaft.qc.ca). Dernière consultation le 7 mai 2014.
- **Comité sectoriel de la main-d'œuvre en technologies de l'information et des communications**. s.d. *TECHNOCompétences, formation virtuelle en gestion des ressources humaines*. En ligne [formationrh.ca](http://formationrh.ca). Dernière consultation le 7 mai 2014.
- **Comité sectoriel de la main-d'œuvre en transformation alimentaire**. s.d. *Gestion des ressources humaines*. En ligne [csmota.qc.ca](http://csmota.qc.ca). Dernière consultation le 7 mai 2014.
- **Comité sectoriel de la main-d'œuvre en fabrication métallique industrielle**. s.d. *PERFORM, services aux entreprises*. En ligne [csmofmi.com](http://csmofmi.com). Dernière consultation le 7 mai 2014.
- **Comité sectoriel de la main-d'œuvre de l'industrie électrique et électronique**. s.d. *Élexpertise, employeur*. En ligne [elexpertise.qc.ca](http://elexpertise.qc.ca). Dernière consultation le 7 mai 2014.
- **Ordre des conseillers en ressources humaines agréés**. s.d. CRHA. *Ressources (développement des compétences, gestion des ressources humaines et de l'organisation)*. En ligne [portailrh.org](http://portailrh.org). Dernière consultation le 7 mai 2014.

Une réalisation de la Table de concertation lavalloise pour l'emploi des femmes dans les métiers traditionnellement masculins.

Ce guide peut également être consulté en format PDF sur le site de Dimension Travail.

Rédaction : Nicole Brunet

Graphisme : Gendron Communication

Août 2014

Ce projet a été financé dans le cadre de l'« Entente spécifique sur l'égalité entre les femmes et les hommes 2011-2015 » dont les partenaires sont les suivants : le Centre local de développement (CLD) de Laval, Ville de Laval, l'Agence de la santé et des services sociaux de Laval, le ministère de l'Éducation du Loisir et du Sport, le ministère de la Famille, Emploi-Québec Laval, le ministère des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire, le ministère de la Culture et des Communications, le secrétariat à la Condition féminine, le Forum jeunesse Laval et la Conférence régionale des élus de Laval (CRÉ de Laval).

Québec

CONFÉRENCE RÉGIONALE  
DES ÉLUS DE LAVAL

