

POUR LES ENTREPRENEURS

**LES FEMMES DANS
LA CONSTRUCTION**

FAIRE PARTIE DES SOLUTIONS



DES PRÉJUGÉS À DÉCONSTRUIRE

Vous craignez peut-être que vos travailleurs réagissent mal à l'arrivée d'une première femme sur vos chantiers? Dans votre vie professionnelle, à plusieurs reprises, vous avez su faire face aux changements. L'augmentation de la mixité de vos équipes est un autre défi, celui du changement des mentalités. La première étape sera d'être prêt à briser les préjugés. Il sera également important, qu'à titre d'employeur, vous signifiez clairement votre intention d'ouvrir vos chantiers à une main-d'œuvre féminine bien formée et que vous comptez sur la collaboration de tous pour que votre entreprise soit exemplaire.

Ce n'est pas toujours facile pour la personne en situation minoritaire dans un milieu de prendre sa juste place. Les préjugés et stéréotypes seront les premières barrières à l'intégration des femmes dans les métiers de la construction. Voici une liste de ces préjugés et stéréotypes avec les arguments pour les déconstruire :

PRÉJUGÉS ET STÉRÉOTYPES

ARGUMENTAIRES

LES FEMMES NE SONT PAS ASSEZ FORTES PHYSIQUEMENT...

Les femmes qui travaillent dans des milieux traditionnellement masculins et qui ont à effectuer des efforts physiques auront tendance à utiliser les équipements de soulèvement ou de transport de charge pour accomplir le travail. En utilisant les bons outils, elles seront moins susceptibles de subir un accident de travail.

De plus, nous remarquons souvent que ces pratiques sont contagieuses dans les équipes de travail et qu'elles permettent de réduire les risques d'accident de travail et, par la même occasion, la facture de la CSST. Voilà la preuve qu'il n'y a pas que la force physique qui permet aux entreprises de réduire leurs coûts!

LES FEMMES ONT BESOIN D'AIDE POUR ACCOMPLIR LEURS TÂCHES...

Les femmes sont là parce qu'elles sont compétentes et qu'elles sont en mesure de faire leur travail. Tout comme un homme, les femmes auront besoin d'aide d'un ou d'une collègue pour certaines tâches.

LES FEMMES VONT DÉCONCENTRER LEURS COLLÈGUES SUR LE CHANTIER...

Les travailleurs doivent avoir une certaine éthique de travail. Dans la vie de tous les jours, les hommes savent se tenir. Pourquoi pas au travail!

LES COLLÈGUES NE SONT PAS PRÊTS À TRAVAILLER AVEC LES FEMMES...

Les entreprises qui ont intégré des femmes dans des équipes de travail traditionnellement masculines ont constaté rapidement des changements positifs au sein de leurs équipes de travail tels :

- Amélioration du climat de travail
- Accroissement de la motivation des équipes
- Complémentarité dans la recherche de solutions

Une position claire de la direction de l'entreprise reconnaissant l'apport de la main-d'œuvre féminine, communiquée à l'ensemble du personnel, peut grandement contribuer à diminuer les résistances possibles des collègues masculins. Un responsable d'équipe convaincu que les femmes ont leur place dans l'entreprise devient souvent le modèle à reproduire pour les collègues et apaise certaines appréhensions que peut provoquer ce changement organisationnel.

LES FEMMES NE SONT BONNES QUE POUR LES TÂCHES DE PRÉCISION ET DE FINITION...

Les femmes sont polyvalentes et compétentes. Elles ont leurs cartes de compétences, ont réussi leur formation.

VOUS DÉSIREZ ALLER PLUS LOIN ET FORMER VOS TRAVAILLEURS POUR QU'ILS JOUENT UN RÔLE POSITIF DANS LA NOUVELLE DYNAMIQUE D'ÉQUIPE QUI S'INSTAURERA SUITE À L'ARRIVÉE DES PREMIÈRES TRAVAILLEUSES? **UNE FORMATION SUR MESURE SUR LA GESTION DE LA MIXITÉ DES ÉQUIPES** EXISTE ET PEUT ÊTRE DISPENSÉE PAR UN ORGANISME SPÉCIALISÉ AUPRÈS DE LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE. CIME-EMPLOI.COM

**LA
COMPÉTENCE
N'A PAS
DE SEXE**

PRÉJUGÉS ET STÉRÉOTYPES

ARGUMENTAIRES

LES FEMMES SONT SOUVENT ABSENTES POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES...

De plus en plus, les responsabilités familiales sont partagées entre les conjoints et ce n'est plus automatiquement les femmes qui s'absentent (on n'a qu'à penser à la garde partagée).

De nombreux employeurs se disent satisfaits des femmes qu'ils ont embauchées à des postes non traditionnels et confirment une grande stabilité chez celles-ci.

Quand elles sont acceptées, elles développent un sentiment d'appartenance élevé à l'entreprise et ne se laissent pas décourager par les premiers obstacles qui peuvent se présenter.

Aujourd'hui, les rapports dans le couple ont évolué. Aussi, les employeurs qui ont mis en place différentes pratiques de conciliation travail-famille (ex. : les horaires variables et les congés pour responsabilités familiales) attirent plus facilement la main-d'œuvre (jeunes et femmes) et obtiennent un bon taux de rétention.

LES FEMMES VONT QUITTER PARCE QU'ELLES SONT ENCEINTES (RETRAIT PRÉVENTIF)...

Il est plus facile de trouver une personne qui effectuera un remplacement d'un congé de maternité pour 1 an qu'un remplacement de congé de paternité de 5 semaines. Et, aujourd'hui, il n'est pas rare que le père prolonge son congé de paternité par un congé parental également prévu dans le Régime québécois d'assurance parentale. Les temps changent et les rapports de couples aussi.

Le retrait préventif est une mesure mise en place pour assurer la santé des bébés et des mères. Cette mesure bénéficie à l'ensemble de la société et les travailleurs de la construction sont bien contents que leur conjointe soit protégée ainsi.

Aujourd'hui, les hommes profitent également des congés parentaux qui leur sont offerts et prennent aussi en charge une part des responsabilités familiales. Ainsi, peu importe le type de métier exercé par l'employé ou son sexe, les employeurs doivent tenir compte de cette nouvelle réalité.

LES FEMMES VONT DEMANDER D'AVOIR ACCÈS À DES TOILETTES...

Avoir des installations sanitaires sur les chantiers est une question de respect pour l'individu comme pour ses collègues. Toute personne, homme comme femme, a droit au respect de son intégrité.