

POUR LES ENTREPRENEURS

LES FEMMES DANS
LA CONSTRUCTION

FAIRE PARTIE DES SOLUTIONS

cime
CENTRE D'INTÉGRATION
AU MARCHÉ DE L'EMPLOI



DES SITUATIONS SOUVENT ÉVOQUÉES : COMMENT AGIR ?

Nous avons retenu deux exemples de situations problématiques qui surviennent fréquemment sur les chantiers de construction : la surprotection de la nouvelle recrue et, à l'inverse, une travailleuse expérimentée qui a l'impression qu'elle doit constamment faire ses preuves. Nous avons indiqué les solutions à mettre en place et les responsables de leur application.

SITUATION 1 : LA SURPROTECTION DE LA NOUVELLE RECRUE

Vous n'avez jamais eu de femmes dans votre équipe de travail et vous décidez d'embaucher Lucie qui répond à tous vos critères. Tous vos employés se disent très ouverts à travailler avec elle et l'accueillent à bras ouverts. Au bout de quelques semaines, vous remarquez que vos employés sont étrangement serviables à l'égard de Lucie. Ils mettent de côté leur travail pour effectuer les tâches un peu plus compliquées attribuées à Lucie. Ils ont tendance à venir la voir à tour de rôle pour vérifier si elle a besoin d'aide. À chaque fois que Lucie doit soulever un poids, un collègue s'offre pour la remplacer. Pourtant, vous êtes convaincu que Lucie est en mesure d'accomplir le travail qui lui est demandé. De plus, tous les autres nouveaux employés ne font pas l'objet d'autant d'attention après quelques semaines de travail.

En tant qu'employeur, comment réagir dans cette situation ?

En vous disant que cela va durer un temps. Que finalement les gars vont se lasser et que les choses vont rentrer dans l'ordre ?

Cela vous inquiète parce que vous craignez un impact à la baisse sur les normes et une diminution de la productivité ?

La bonne attitude à prendre :

- Rencontrer la travailleuse ou demander au contremaître de chantier de la rencontrer. Demandez-lui ce qu'elle pense du soutien qu'elle reçoit de ses collègues. Est-ce trop ? Pas assez ? Suffisant ? Considère-t-elle que ses tâches sont reliées à ses compétences ? Considère-t-elle qu'on lui laisse suffisamment prendre d'initiatives ? Vérifiez si elle fait bien la distinction entre l'entraide et la surprotection ? Dans le cas où pour une tâche elle aurait vraiment besoin d'aide, se sent-elle à l'aise pour le demander ? Selon elle, qu'est-ce qui pourrait être amélioré dans ses relations avec ses collègues ?
- Rencontrer ses collègues masculins ou demander au contremaître de le faire et faites une mise au point : avant de l'embaucher vous vous êtes assuré qu'elle satisfaisait aux exigences, comme vous le faites pour tout nouvel employé ; elle vient de terminer ses études où elle a appris des techniques très à jour et des méthodes sécuritaires pour manœuvrer des charges. Vous auriez avantage à la laisser faire ses preuves ; elle n'hésitera pas à vous demander votre aide si elle en a besoin et elle se dit prête aussi à vous aider en retour.
- Après quelques semaines faites le point sur l'évolution de la situation (vous, le contremaître et la travailleuse). Identifiez les aspects positifs et ceux à améliorer s'il y a lieu. Déterminez les actions à prendre et qui sera responsable de quoi. Assurez-vous que les actions soient réalisées.

SITUATION 2 : FAIRE CONSTAMMENT SES PREUVES

Louise est une travailleuse expérimentée qui a travaillé sur plusieurs chantiers au Québec. Pourtant elle a le sentiment qu'elle est toujours considérée comme une apprentie autant par ses collègues que par le contremaître de chantier et qu'elle doit constamment prouver ses compétences. Elle se retrouve plus souvent qu'à son tour à faire des tâches routinières. Elle songe à abandonner le secteur de la construction parce qu'elle considère qu'on ne lui permet pas de développer sa polyvalence et son plein potentiel.

Comment l'employeur doit-il réagir?

La laisser partir : c'est la preuve qu'elle n'était pas à sa place dans la construction?

Vous n'avez pas de temps à consacrer à des complications de ce genre, le chantier doit avancer?

Une meilleure approche :

- En l'embauchant vous avez acheté ses compétences et son expérience. Il n'est donc pas rentable qu'elle soit affectée à des tâches en dessous de ses compétences.
- Il est conseillé de rencontrer votre contremaître de chantier et de lui demander une évaluation des tâches de cette travailleuse et de son rendement. Soyez attentif à ce que cette évaluation ne repose pas sur des préjugés ou une perception négative de la main-d'œuvre féminine.
- Assurez-vous que les tâches qui seront dorénavant confiées à la travailleuse soient en lien avec le métier pour lequel elle a de l'expérience.
- Accordez un délai de quelques semaines pour faire cette évaluation.
- Rencontrez la travailleuse. Demandez-lui quelles sont ses attentes professionnelles sur ce chantier, quel défi elle aimerait relever. Informer la travailleuse que vous avez mandaté le contremaître pour qu'il fasse une évaluation de son rendement.
- Soyez attentif au climat de travail : comment se comporte les collègues.
- Prévoyez après trois semaines de faire le point à trois (vous, le contremaître et la travailleuse) sur son rendement, sur sa façon de se comporter dans l'équipe et sur le comportement de ses collègues à son égard. Identifiez les bons points et les aspects à améliorer.
- À la suite de cette rencontre, identifiez clairement qui est responsable de quoi et assurez-vous que les actions seront réalisées.