



GUIDE DES MEILLEURES PRATIQUES

Place aux femmes dans les métiers de la chimie,
de la pétrochimie, du raffinage et du gaz

MERCI À NOS PARTENAIRES



ENTREPRISE INDORAMA PTA MONTRÉAL S.E.C.



Centre d'études des procédés
chimiques du Québec

 Collège de Maisonneuve



Partenaires gouvernementaux :

**Économie
et Innovation**

Québec 

**Commission
des partenaires
du marché du travail**

Québec 



À PROPOS

Administré par les travailleurs et les entreprises, CoeffiScience est l'organisme de référence sur les questions de main-d'œuvre dans l'industrie de la chimie, de la pétrochimie, du raffinage et du gaz.

Depuis sa fondation, il y a près de 25 ans, CoeffiScience œuvre activement à la promotion des métiers dans le secteur.

TABLE DES MATIÈRES

Présentation	4
Contexte et problématique	5
Bonnes pratiques	6
Sur le terrain	11
Conclusion	12

PRÉSENTATION

L'industrie de la chimie, de la pétrochimie, du raffinage et du gaz figure en tête de peloton en ce qui a trait à la qualité des emplois qu'elle offre. Défis stimulants, postes valorisants, rémunération concurrentielle, capacité d'innovation, avancées technologiques et techniques... Elle propose un monde de possibilités pour les travailleurs. Une ombre au tableau : la faible représentativité des femmes dans ces emplois porteurs de richesse. Actuellement, la main-d'œuvre féminine occupe moins du tiers de ces emplois. Une proportion qui chute davantage du côté des métiers de la production, avec un faible 17 %.

Répartition de la main-d'œuvre de l'industrie selon le sexe pour une sélection de métiers

Métier	Nombre de travailleurs	Sexe masculin	Sexe féminin	% de femmes
Manœuvres	1265	805	460	36 %
Opérateurs	1575	1220	355	23 %
Adjointes administratifs	275	0	275	100 %
Préposés au service à la clientèle	285	95	190	67 %
Commis à la comptabilité	240	50	190	79 %
Directeurs de la fabrication	790	610	180	23 %
Techniciens en chimie	575	395	180	31 %
Métiers de production seulement	8305	6895	1410	17 %

*Les métiers de production regroupent plusieurs métiers qui ne sont pas présentés dans le tableau ci-dessus.

Pourtant, la volonté de l'industrie d'attirer les travailleuses et de les intégrer dans ses rangs ne date pas d'hier. Les organisations du secteur sont conscientes des enjeux d'équité et d'inclusion qui se posent à notre industrie. Mieux, elles sont convaincues que les meilleures équipes, celles qui innovent, celles qui progressent, sont celles qui misent sur la complémentarité des compétences, des talents et des visions. Mais force est d'admettre qu'il reste du chemin à parcourir, puisque le secteur peine à attirer les candidatures féminines.

Des actions qui ont contribué à faire avancer les choses

Plusieurs initiatives ont été entreprises par le passé pour encourager la diversité parmi la main-d'œuvre du secteur de la chimie, de la pétrochimie, du raffinage et du gaz. CoeffiScience et ses partenaires se sont mobilisés dans des actions qui ont porté leurs fruits. Par exemple, en 2016, notre organisation a mis en place un comité de travail sur la question. Son mandat : établir un diagnostic de la situation, comprendre les raisons pour lesquelles les femmes manquent à l'appel et trouver des solutions pour renverser la vapeur.

En 2019, le comité a franchi une étape majeure en publiant un mémoire brossant un portrait clair de la situation dans notre industrie. Y sont présentées toutes les données pertinentes sur la place des femmes dans le secteur de la chimie, de la pétrochimie, du raffinage et du gaz. Il s'agit là d'un outil essentiel qui nous permet, ensemble, d'accomplir les actions les plus susceptibles d'entraîner des résultats.

L'un des constats qui se sont dégagés de ce mémoire est que les jeunes filles sont peu orientées vers les métiers de notre industrie au cours de leur parcours de formation. En les sensibilisant davantage à notre univers, à tout ce qu'il peut leur offrir, et en valorisant l'apport des femmes dans le secteur, nous augmentons nos chances de les voir grossir nos rangs. Ainsi, cette année, CoeffiScience et ses partenaires intensifient leurs actions pour démystifier les carrières de notre industrie et pour soutenir les entreprises du secteur dans l'adoption des meilleures pratiques pour recruter et intégrer davantage de travailleuses des métiers réputés comme étant traditionnellement masculins.

Ce guide est en quelque sorte un concentré des meilleures pratiques déployées dans d'autres secteurs. Nous avons fait une revue exhaustive des guides publiés par plusieurs industries manufacturières et avons recensé et compilé les meilleures pratiques afin de répondre aux besoins de tous les acteurs, mais aussi des femmes qui pourraient envisager de faire carrière dans notre secteur.

CONTEXTE ET PROBLÉMATIQUE

L'industrie de la chimie et de l'énergie : un levier de développement économique

L'industrie de la chimie, de la pétrochimie, du raffinage et du gaz est un puissant moteur de l'économie du Québec. Avec quelque 600 entreprises qui emploient près de 21000 travailleurs, elle figure parmi les principaux créateurs de richesse de la province. Plus encore, elle propose des emplois non seulement stimulants et valorisants, mais aussi parmi les mieux rémunérés. À preuve, chaque employé du secteur génère à lui seul, en moyenne, plus de 155000\$ de productivité par année.

Mais au-delà des chiffres, le secteur de la chimie et de l'énergie est résolument tourné vers l'avenir. Mise au point de nouveaux matériaux ou de nouvelles formes d'énergie, décontamination, recyclage et réutilisation de différentes matières, nouveaux procédés plus écologiques, plus verts... Le secteur dispose d'une capacité inédite de relever les défis du 21^e siècle. Qui plus est, les retombées de cette vitalité servent de multiples industries, notamment la pharmaceutique, le plastique, la transformation alimentaire, les matériaux de construction et l'électronique. Voilà des perspectives plus que stimulantes susceptibles de convaincre des travailleuses et des travailleurs de contribuer à ces grands projets.

Une main-d'œuvre féminine qui manque à l'appel

Actuellement, 30 % des emplois dans le secteur sont occupés par des femmes, nettement en deçà des 48 % qu'affiche la moyenne provinciale. Parmi celles-ci, une très forte majorité, soit 80 %, opte pour des carrières liées à l'administration ou à la finance, tandis que 20 % seulement se tournent vers des emplois dans la production, souvent mieux rémunérés.

Le défi que représente le recrutement d'une main-d'œuvre féminine est double. D'une part, dans le bassin de relève, seulement 17% des femmes diplôment des programmes de formation en chimie. D'autre part, ces candidates sont courtisées par entreprises de tous les secteurs. Notre industrie est en concurrence avec les autres pour les attirer, une concurrence qui tend à s'accroître en période de pénurie de main-d'œuvre.

BONNES PRATIQUES

5 conditions gagnantes pour intégrer la main-d'œuvre féminine

Si l'industrie est prête depuis longtemps à accueillir les femmes, encore faut-il qu'elles sachent qu'elles pourront poursuivre une carrière stimulante dans un environnement adapté, sécuritaire et propice à leur épanouissement. Voici cinq conditions à réunir pour assurer le succès de vos actions en vue de mieux intégrer les femmes dans votre entreprise.

1 L'appui et le leadership de la haute direction
L'inclusivité, l'équité et la complémentarité des équipes doivent être ancrées dans les valeurs de votre organisation, véhiculées et vécues sur le terrain. Pour changer la culture d'une organisation, les dirigeants doivent assurer un leadership mobilisateur. Un engagement clair de la haute direction est crucial pour mobiliser l'ensemble des équipes de travail à l'égard des enjeux d'équité et d'inclusivité.

2 L'ouverture et l'engagement de tous les membres de l'entreprise
Tous les membres de l'entreprise ont un rôle à jouer pour créer un environnement de travail mixte et égalitaire. L'accueil, l'intégration et le maintien en emploi de femmes dans l'organisation sont une responsabilité partagée à tous les échelons de l'entreprise et dans toutes les équipes de travail.

3 Des pratiques de gestion des ressources humaines adaptées
Tous les processus de gestion doivent soutenir la volonté de créer un milieu mixte : recrutement, sélection, accueil, intégration, maintien en emploi, mouvements de personnel, rémunération, etc. Les pratiques devraient être révisées et adaptées au besoin, afin d'exclure tout biais de discrimination et de pallier les enjeux liés à l'intégration d'une nouvelle employée. Elles doivent incarner les valeurs d'inclusion, d'égalité et d'équité de votre entreprise.

4 Un climat de travail sain et motivant
Tous les employés, y compris les femmes, doivent exercer leur métier sans subir de pression inadéquate. Concrètement, il faut promouvoir l'entraide et la collaboration, traiter rapidement et sans complaisance toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel et s'assurer que tous les employés connaissent les comportements inadmissibles.

5 Un environnement de travail adapté aux besoins des femmes
Programme d'accueil et d'intégration, vêtements de travail, équipements, postes de travail : l'environnement dans lequel les travailleurs exercent leur métier est fondamental pour leur santé et leur satisfaction en emploi et, du même coup, pour leur capacité à offrir leur plein rendement. Un environnement de travail adapté est un important levier pour le développement du sentiment d'appartenance et un facteur incontournable du maintien en emploi.

Avant tout, déboulonner les mythes !

Inutile de se le cacher, des mythes concernant les femmes dans les milieux de travail traditionnellement masculins, il en existe. Et dans certains milieux, ces mythes ont la vie dure ! Pour que les femmes envisagent de faire carrière dans l'industrie, il faut absolument rectifier certaines croyances.

Le mythe: Les femmes n'ont pas la force physique requise pour travailler dans les métiers de la production, entre autres avec des équipements lourds.



La réalité : Avec les avancées technologiques et techniques, les travailleurs ont maintenant accès à des équipements qui réduisent considérablement le recours à la force physique. Par exemple, ils peuvent utiliser des équipements de soulèvement et de transport de charges pour accomplir le travail. Non seulement ces équipements permettent aux femmes d'offrir la même prestation de travail que leurs collègues masculins, mais ils apportent leur lot d'avantages puisque les hommes les utilisent aussi. Résultat : moins d'accidents du travail et une réduction des coûts pour les entreprises. Investir dans des équipements qui démocratisent le travail physique, c'est payant !

Le mythe: L'intégration des femmes en emploi se fait difficilement.



La réalité : Le manque d'ouverture à l'égard des femmes de métier devient de plus en plus marginal et est souvent dénoncé par... les hommes. Les entreprises qui ont intégré des femmes parmi leurs rangs ont même constaté des retombées positives sur le climat de travail, sur la motivation, sur la collaboration et l'entraide de même que sur la capacité à résoudre des problèmes de façon originale. La complémentarité des visions et des perceptions est un moteur d'innovation.

Le mythe: Notre milieu de travail est dangereux pour les femmes.



La réalité : La santé et à la sécurité sont omniprésentes dans l'industrie. Malgré les risques, les incidents sont rares et de nombreuses mesures sont appliquées pour les diminuer. Le travail n'est pas plus dangereux pour une femme que pour un homme.

Des stratégies concrètes pour aplanir les obstacles

Au-delà des mythes, il y a un certain nombre d'enjeux qui se posent quand il s'agit de favoriser la mixité en emploi dans l'industrie de la chimie et de l'énergie. Du recrutement au maintien en emploi en passant par l'environnement de travail et les conditions d'exercice, plusieurs solutions s'offrent aux entreprises du secteur pour concrétiser pleinement leur volonté d'attirer et de garder les talents féminins.

Dimension	Obstacle	Levier
Recrutement	Les femmes connaissent mal le secteur et les carrières qui y sont offertes.	<p>Faites connaître votre entreprise:</p> <p>Concevez des outils promotionnels qui représentent bien la diversité et la mixité du milieu de travail que vous offrez.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organisez des visites et des portes ouvertes spécifiquement pour des groupes d'étudiantes. • Organisez des stages d'un jour pour les étudiantes afin de leur faire connaître les perspectives de carrière dans votre entreprise. • Diffusez sur votre site Web et dans vos réseaux sociaux des témoignages de travailleuses qui font carrière dans des postes majoritairement occupés par des hommes. • Mettez sur vos meilleures ambassadrices pour animer votre kiosque lors de salons de l'emploi ou dans des conférences destinées à la relève étudiante.
	Les femmes sont peu nombreuses à soumettre leur candidature.	<p>Assurez-vous que vos processus de recrutement ne présentent aucun biais sexiste. Par exemple:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vos offres d'emploi et vos descriptions de poste devraient être rédigées au féminin et au masculin. • Optez pour un ton et une présentation visuelle attrayants pour les femmes. • Insistez sur vos valeurs de mixité et d'égalité dans la présentation de votre entreprise. Profitez-en pour rehausser votre marque employeur.
	Les femmes déclinent nos offres de postes après avoir franchi certaines étapes de sélection.	<p>Montrez que les valeurs de mixité de votre entreprise sont pleinement vécues sur le terrain et qu'elles font partie intégrante de la culture de votre organisation.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisitez vos questions d'entrevue et vos tests d'embauche afin qu'ils ne comportent aucune allusion sexiste ou discriminatoire. • Profitez de l'entretien d'embauche pour expliquer différentes politiques et initiatives visant à favoriser l'épanouissement de tous les employés au travail, y compris les mesures spécifiquement destinées aux femmes.
Accueil et intégration	Les besoins des femmes ne sont pas pleinement considérés dans les processus d'accueil et d'intégration.	<p>Assurez-vous que vos outils d'accueil et d'intégration tiennent compte des réalités de tous les employés, hommes ou femmes : protocole d'accueil, guide de l'employé, plan d'entraînement à la tâche, etc. Sollicitez la participation des gestionnaires et des chefs d'équipe pour vous soutenir dans leur élaboration.</p> <p>Instaurez des pratiques qui permettront aux femmes de rapidement trouver leur place au travail et de gagner en assurance:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Politique d'égalité et d'équité en emploi;

Dimension	Obstacle	Lever
		<ul style="list-style-type: none"> • Programme de parrainage ou de mentorat ; • Suivis périodiques auprès de la nouvelle employée par un gestionnaire.
Pratiques de gestion	Le maintien des femmes en emploi à la suite de leur recrutement est ardu.	<p>Adoptez des pratiques de gestion, des politiques et des procédures adaptées aux réalités vécues par les femmes et leur permettant de s'épanouir sur les plans personnel et professionnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mettez en place une politique de conciliation travail-famille et des mesures pour favoriser l'équilibre dans toutes les sphères de la vie des employés ; • Proposez des programmes de formation et de perfectionnement qui permettent aux femmes de progresser dans leur parcours professionnel ; • Instaurez une rémunération concurrentielle.
	Certains employés ne sont pas ouverts à l'arrivée de femmes dans les métiers traditionnellement occupés par des hommes, ce qui soulève des enjeux comportementaux.	<p>Élaborez une politique de traitement des situations de harcèlement psychologique ou sexuel. Pour augmenter vos chances de succès :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Assurez-vous d'obtenir l'appui de la haute direction ; • Informez et formez l'ensemble des employés sur la question du respect et sur les mesures en cas d'écart de conduite.
	Recruter une femme implique la possibilité qu'elle puisse s'absenter pour une longue période si elle devient enceinte.	<p>Aujourd'hui, plus que jamais, la notion de télétravail fait partie des priorités des travailleurs. Adopter une telle politique vous permettra en plus de recruter et de fidéliser vos employés.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Définissez les modalités du télétravail (quel rythme de télétravail à adopter, qui peut en bénéficier, quels outils seront nécessaires à sa mise en place, comment assurer la sécurité des données, comment suivre l'activité des personnes à distance, etc.) ; • Évaluez et réajustez régulièrement la politique de télétravail en fonction des besoins. <p>Des horaires de travail plus flexibles, des jours de congés mobiles ou l'utilisation d'une banque d'heures sont aussi des mesures valorisées par les travailleuses.</p>
Les femmes s'absentent plus souvent en raison de responsabilités familiales.		
Environnement de travail et exigences physiques	Les équipements, les vêtements et les postes de travail sont mal adaptés aux besoins des femmes.	<p>Veillez à ce que l'organisation matérielle du travail soit adaptée :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vêtements de taille adéquate ; • Outils adaptés et accessibles sur le terrain ; • Évaluation ergonomique du poste de travail. <p>Intégrez des employées aux comités de santé et de sécurité du travail et à des postes de gestion pour qu'elles puissent faire valoir les besoins spécifiques des femmes.</p> <p>Assurez-vous que l'environnement physique de travail convient aux besoins tant des hommes que des femmes : toilettes, vestiaires, etc.</p>
	Certains postes exigent une force physique que les femmes n'ont pas en raison de leur constitution.	<p>Profitez des avancées technologiques pour doter votre entreprise d'équipements qui facilitent le travail sur le plan physique : automatisation accrue, équipements de levage, supports pour manipuler les pièces lourdes, chariots à une hauteur adéquate pour alimenter les postes en pièces. Ils seront utiles tant pour les hommes que pour les femmes en prévenant les blessures et les accidents.</p>

La formation : un moteur pour des milieux de travail sains et inclusifs

Le développement des compétences est un formidable levier pour transformer la culture organisationnelle, doter les employés des connaissances et des habiletés nécessaires pour exploiter pleinement leur rendement et leur efficacité et, par conséquent, accroître leur sentiment de satisfaction et de contrôle à l'égard de leurs tâches.

Investir dans l'élaboration d'un programme de formation figure parmi les meilleures stratégies pour attirer, maintenir et fidéliser tous vos employés, à tous les échelons, y compris les femmes. Quelques idées à explorer :

Formation ou accompagnement pour la mise en place de stratégies de recrutement et d'intégration

Les membres de votre service de ressources humaines peuvent recevoir de la formation ou un accompagnement pour l'élaboration d'outils pour le recrutement, l'intégration et le maintien en emploi de travailleuses spécifiquement pour les milieux traditionnellement masculins. Plans d'action de recrutement et d'intégration, processus de sélection non sexistes, aide à l'adaptation de l'organisation du travail pour éviter toute discrimination, développement promotionnel, avancement, etc. sont autant de dimensions qui peuvent être revues et bonifiées de façon à mieux soutenir les travailleuses.

Formation à la gestion des équipes mixtes

Offerte aux gestionnaires, elle vise à soutenir les changements de culture dans l'organisation, à développer des méthodes de gestion qui favorisent la complémentarité des forces, à aider les personnes en situation de gestion à adopter des stratégies pour mieux intégrer la main-d'œuvre féminine. Ultimement, elle permet d'établir un climat de travail sain.

Accompagnement en transfert des connaissances

Cet accompagnement aide l'employée à faire le bilan de ses ressources, de ses compétences et de ses connaissances afin qu'elle puisse les transférer dans un nouveau poste, ce qui facilite son intégration et rehausse sa motivation.

Coaching axé sur l'intégration et l'adaptation de la travailleuse dans son milieu

Cette approche permet de soutenir une travailleuse qui éprouve de la difficulté à s'intégrer à son emploi et maximise ainsi ses chances de demeurer en poste. Le coaching réduit le taux de roulement des employés, renforce l'esprit de collaboration et améliore le sentiment d'appartenance.

SUR LE TERRAIN

Rencontrez une femme de métier !

Barbara Miecznikowski, *technicienne de procédés chimiques, à Chimie Parachem*

« À titre de technicienne de procédés chimiques dans l'industrie de la pétrochimie, je m'assure du bon fonctionnement des équipements et de la qualité de la production de paraxylène tout en veillant à la protection de l'environnement, de même qu'à la santé et à la sécurité des personnes.



Pourquoi ce métier ? Parce que j'ai besoin de bouger et de travailler manuellement. La routine et le travail de bureau, très peu pour moi ! Dans mon poste, j'ai le meilleur des deux mondes, puisque j'exécute certaines tâches à l'extérieur et d'autres, à l'intérieur. Comme le domaine de la pétrochimie évolue constamment, je suis toujours en mode apprentissage et je cherche à demeurer à l'affût des avancées dans mon domaine. C'est très stimulant sur le plan intellectuel. Parmi les tâches que je préfère : diagnostiquer les anomalies en usine.

Je pense que l'industrie de la chimie et de la pétrochimie offre de belles possibilités de carrières. Les femmes ne devraient pas avoir peur de se lancer dans ce secteur. Nous sommes aussi fortes et intelligentes que tous les autres membres de l'industrie ! »

CONCLUSION

L'industrie de la chimie, de la pétrochimie, du raffinage et du gaz est un moteur pour l'économie du Québec et offre des perspectives d'emploi à la fois stimulantes et avantageuses sur tous les plans. Encore aujourd'hui, force est de constater que les effectifs en poste, particulièrement dans les emplois de production – souvent mieux rémunérés –, sont majoritairement des hommes. En dépit de différentes initiatives déployées au cours des dernières années et bien que les entreprises du secteur soient conscientes des retombées positives qu'entraîne la mixité sur leur croissance, beaucoup de chemin reste à parcourir.

Méconnaissance du secteur, persistance de mythes sur la force physique nécessaire ou sur la difficile intégration de travailleuses, organisation du travail et environnement mal adaptés aux besoins des femmes... Les raisons qui freinent l'élan des candidates sont multiples. Nous pouvons aplanir ces obstacles en adoptant de nouvelles pratiques et en mobilisant nos forces.

Plusieurs mesures n'impliquent aucun investissement. Pensons à la révision des procédures, des politiques et de l'organisation du travail, ou encore aux conditions d'emploi afin de favoriser la conciliation travail-famille et l'accès à des postes de niveau hiérarchique plus élevé. D'autres actions impliquent des investissements, certes. Mais les sommes qui seront consacrées à l'aménagement de postes de travail plus ergonomiques, à l'acquisition de dispositifs pour éliminer les contraintes inhérentes à la force physique ou d'équipements plus adaptés entraîneront des effets bénéfiques sur la sécurité de tous les travailleurs et seront largement rentabilisées par la diminution des risques de blessures et d'accidents, sans égard au genre.

Nous avons la ferme conviction que l'amélioration de la représentativité des femmes dans l'industrie contribuera à créer des milieux de travail sains, où les équipes seront complémentaires et où le climat de travail sera propice à la productivité, à la convivialité et à l'innovation.

