



TRACER LA VOIE POUR UNE AUGMENTATION DU NOMBRE DE CONDUCTRICES DE CAMIONS

ÉDITION SEPTEMBRE 2019

FAITS SAILLANTS DE L'ÉTUDE
DE CONTEXTE AVEC ACS+

PLAN D'ACTION

CONDUCTRICES
DE CAMIONS



Supervision

Lydia Massimiani, Camo-route

Rédaction

Natalie Durocher, Geneviève Collette, CIME

Lydia Massimiani, Camo-route

Révision

Lydia Massimiani, Danièle Sansoucy, Camo-route

Graphisme

Danièle Sansoucy, Sophie Gourdeau-Guay, Camo-route

Pour obtenir des renseignements sur le projet « Conductrices de camions : objectif 10% » :

- Consulter le site Web conductricesdecamions.com
- Contacter Lydia Massimiani, Coordonnatrice à la formation et chargée du projet
lydiam@camo-route.com
514-593-5811, poste 227



1100, BOUL. CRÉMAZIE EST BUREAU 202
MONTRÉAL (QC) H2P 2X2
514 593-5811
1 866 927-6883 (SANS FRAIS)
info@camo-route.com
camo-route.com

Rédaction épïcène

Par souci de visibilité pour les femmes tout autant que pour les hommes, les principes de rédaction épïcène ont été appliqués pour la présente étude. L'utilisation du masculin générique a été abandonnée au profit d'une féminisation syntaxique (ex. : employée et employé, étudiante et étudiant). La rédaction épïcène est aussi appelée rédaction non sexiste.

Camo-route remercie le CIME pour sa collaboration dans ce projet



SEPTEMBRE 2019

Ce projet est financé dans le cadre du Programme de promotion de la femme de Femmes et Égalité des genres Canada.



Femmes et Égalité
des genres Canada

Women and Gender
Equality Canada

PROJET CONDUCTRICES DE CAMIONS : OBJECTIF 10 %

TRACER LA VOIE POUR UNE AUGMENTATION DU NOMBRE DE CONDUCTRICES DE CAMIONS

L'objectif du projet *Conductrices de camions : objectif 10%* est de comprendre les obstacles systémiques que rencontrent les femmes à l'accès à la formation et au métier de conductrice afin d'établir un plan d'action et proposer des outils et actions aux centres de formation, entreprises et associations du transport routier de marchandises.

Le secteur ayant peu de données sexospécifiques et afin d'identifier les obstacles rencontrés par les femmes, une étude de contexte avec une *analyse comparative selon les sexes plus (ACS+ ¹)* a été réalisée par le Centre d'intégration au marché de l'emploi (CIME) et Camo-route.

Ce document présente les faits saillants de l'étude de contexte avec ACS+ et le plan d'action qui a émergé, à la suite de l'analyse des problématiques rencontrées par les femmes souhaitant ou exerçant le métier de conductrices de camions.

L'étude de contexte est consultable, dans son intégralité, sur le site Web conductricesdecamions.com

¹ <https://cfc-swc.gc.ca/gba-acs/index-fr.html>

SECTION A

FAITS SAILLANTS DE L'ÉTUDE DE CONTEXTE AVEC ACS+

1. PORTRAIT SECTORIEL DU TRANSPORT ROUTIER DE MARCHANDISES

En emploi

- 56 363 travaillent dans le transport par camion
- Les femmes occupent **seulement 4%** des postes de conductrices de camions

En formation

- Depuis les dernières années, les femmes composent, en moyenne, **10 %** des personnes inscrites au programme de formation en transport par camion (5291)
- Le taux de diplomation des femmes est inférieur à celui des hommes (49 % contre 61%)

Il y a eu des avancées pour les femmes au cours des dernières années mais...

- Elles sont toujours **peu représentées** dans les métiers non traditionnels
- Les **conditions de travail et la rémunération** des femmes sont **inférieures** à celle des hommes
- Les obstacles liés à la **discrimination systémique** sont bien présents

Le transport routier de marchandises ne fait pas exception

- Division sexuelle des postes
- Concentration des femmes dans les métiers administratifs, **peu présentes** dans les emplois plus opérationnels
- **Préjugés** persistants
- Culture du milieu masculine et homogène

2. PERCEPTIONS À L'ÉGARD DE LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE DANS L'INDUSTRIE DU TRANSPORT ROUTIER DE MARCHANDISES

2.1. PLACE DES FEMMES DANS L'INDUSTRIE

- 97 % des répondant.e.s pensent que les femmes ont leur place comme conductrices
- 56 % des **femmes hors industrie** pensent que les femmes sont bienvenues dans le métier
- Perception relativement négative du transport routier de marchandises des **femmes hors industrie** : 42 % chez les 45 ans et +, contre 33 % chez les plus jeunes femmes
- Présence de préjugés et croyances limitatives : force physique, conciliation famille-travail-études et proche aidance (CFTE-PA) et culture organisationnelle freinant l'augmentation du taux des conductrices

2.2. OUVERTURE DES ENTREPRISES À L'ÉGARD DE LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE

- 84 % des répondant.e.s sont tout à fait d'accord sur le fait que leur entreprise est ouverte à la main-d'œuvre féminine

- **Les employeuses** sont deux fois moins nombreuses que leurs collègues masculins à estimer l'entreprise ouverte à la main-d'œuvre féminine (46 % contre 82 %)
- 13 % des **employeuses**, 9 % des **conducteurs** et 7 % des **conductrices** affirment que leur milieu n'est pas respectueux

2.3. OUVERTURE DES MILIEUX SCOLAIRES À L'ÉGARD DE LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE

- 100 % des **femmes issues du personnel scolaire** constatent un changement dans la dynamique de groupe lorsqu'il y a une femme en classe comparativement à leurs homologues masculins (72%)
- Les **étudiantes** sont deux fois plus nombreuses que les **étudiants** à relever ce fait (63 % comparativement à 32 %)
- Les trois principaux changements à la dynamique relevés sont :
 - Des façons différentes de voir ou faire les choses
 - Une meilleure ambiance en classe
 - Une plus grande collaboration

3. ACCUEIL ET INTÉGRATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE EN EMPLOI ET EN FORMATION

3.1. EN EMPLOI

- Principales difficultés :
 - Manque d'expérience en conduite de camions
 - Reconnaissance des compétences
 - Outils et équipements inadaptés
 - Présence de harcèlement
- Présence de **harcèlement psychologique et sexuel** relevée par près de la moitié des conductrices (46 %) et des conducteurs (44 %), mais par seulement 30 % des employeuses et 11 % des employeurs
- **Les employeurs** identifient davantage de difficultés relevant de la **logistique** et de **l'organisation du travail** (manque d'expérience, de formation, réglementation)
- **Les communications et les relations difficiles avec les répartiteurs** sont nommées par les conductrices. Interrelation essentielle
- 83 % des employeuses et 77 % des étudiantes pensent qu'il est plus facile pour les hommes d'obtenir un poste de conducteur de camions comparativement à 57 % des employeurs et 60 % des conductrices
- **Le jumelage mixte des conducteurs (team) est problématique** pour plusieurs entreprises, particulièrement pour le transport longues distances
- 71 % des répondant.e.s affirment qu'il **n'existe pas de mesures particulières d'accueil et d'intégration des femmes**
- **Principales mesures d'accueil et d'intégration nommées** : ouverture de l'entreprise aux diverses façons de faire, outils et équipements adaptés au gabarit de l'employé, suivi d'intégration et personne-ressource identifiée
- 1/3 des conducteurs (33%) mentionnent qu'un.e **responsable discute avec l'équipe des comportements acceptables** dans le cadre de leur emploi, comparativement à seulement 12 % des conductrices
- 50 % des employeurs disent offrir des **séances d'information sur la prévention du harcèlement**

3.2. EN FORMATION

- Principales difficultés à l'accueil et l'intégration des femmes dans la formation Transport par camion :
 - Les enjeux de conciliation
 - La présence de préjugés
 - Les attitudes et commentaires sexistes de la part des collègues et de l'entourage
- La moitié des étudiantes et des étudiants (50%) relèvent la **présence de harcèlement et de discrimination** versus 14 % du personnel scolaire relèvent cet enjeu (harcèlement et discrimination)

4. MAINTIEN EN EMPLOI ET EN FORMATION

4.1. EN EMPLOI

- Principales difficultés des conductrices de camions identifiées (tous types de répondant.e.s) :
 - Contraintes liées aux responsabilités familiales
 - Horaires de travail variables ou trop grand nombre d'heures par semaine
 - Préjugés, attitudes et commentaires sexistes des collègues ou supérieurs
 - Tâches trop exigeantes physiquement
- 67 % des conducteurs soulignent leur insatisfaction à l'égard des **conditions salariales** comme motif potentiel de départ de l'industrie. Aucune conductrice ne mentionne ce facteur comme motif de départ
- 80 % des conducteurs et 67 % des conductrices songeant quitter leur poste en conduite de camions le feraient à cause des **horaires de travail variables**
- 50 % des conductrices pensant quitter l'industrie du transport le feraient à cause de la **présence de préjugés tenaces**.
- Principales raisons soutenant la volonté des conductrices et des conducteurs à se maintenir en emploi : **plaisir de conduire, liberté et plaisir de voyager**
- Parmi les **hommes** songeant à quitter, **73 %** sont âgés de 45 ans et plus. Le tiers de ces hommes citent les **tâches physiques trop exigeantes** comme motif de départ
- 64 % des répondant.e.s indiquent qu'il n'existe pas de mesures de maintien en emploi particulières aux femmes
- Mesures qui sont les plus souvent relevées = **conciliation famille-travail** et **politique en prévention du harcèlement et de la discrimination**
- 70 % des conducteurs et conductrices de camions affirmant que leur entreprise a une politique de prévention du harcèlement et de la discrimination sont issu.e.s d'entreprises de 100 employé.e.s et plus
- Les consultations avec les conductrices permettent de penser qu'elles **minimisent** l'importance des **obstacles** auxquels elles sont confrontées par souci de **préserver** un sentiment de fierté et de réussite face à leur intégration

4.2. EN FORMATION

- 75 % des étudiants et étudiantes indiquent ne pas rencontrer de difficultés dans leur formation
- 50 % des étudiantes vivant des difficultés dans leur programme d'études les associent aux difficultés d'apprentissages et aux conflits avec les autres étudiant.e.s dans la classe.
- 71 % des étudiants disent éprouver des difficultés d'apprentissage
- 70 % du personnel scolaire masculin soulève la présence d'enjeux de conciliation famille travail études et proche aidance (CFTE-PA) chez leurs étudiant.e.s, soit significativement plus que le personnel féminin (33 %), que les étudiantes (7%) et que les étudiants (29%)
- Les difficultés financières et la force physique en cours de formation ont été nommées en groupes de discussion et des entrevues individuelles

5. POLITIQUES DES ORGANISATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

- Principales politiques et procédures mises en place dans les organisations (tous types de répondant.e.s):
- Politique de formation continue
- Politique en santé et sécurité au travail
- Manuel des employé.e.s
- Politique en prévention du harcèlement
- 63 % des conductrices mentionnent l'absence ou disent ne pas savoir s'il existe une politique en prévention du harcèlement dans l'entreprise comparativement à 25 % des conducteurs seulement
- Plus du tiers des employeuses et employeurs indiquent qu'il n'y a pas de politique d'accueil et d'intégration dans leur entreprise
- La majorité des employeuses (54 %) et des employeurs (64 %) affirment que les politiques de leur entreprise ne sont pas communiquées annuellement
- Près du double des conductrices de camions (66 %) par rapport aux conducteurs (38 %) affirment que les politiques de leur entreprise ne sont pas communiquées annuellement
- La gestion informelle et au « cas par cas » est une pratique très répandue dans l'industrie

6. AVANCEMENT PROFESSIONNEL DE LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE

- Une conductrice de camions sur cinq considère ne pas avoir les mêmes chances d'obtenir une promotion que ses collègues masculins (21%)
- Près de la moitié des employeuses (45%) et seulement 8% des employeurs affirment que les conductrices de camions n'ont pas les mêmes chances d'obtenir une promotion que les hommes
- Les conducteurs de camions paraissent avoir une meilleure connaissance des opportunités d'emplois en conduite de camions que leurs collègues féminines.
- Les employeuses et les employeurs soulignent que l'évolution de carrière passe souvent par des améliorations des conditions de travail, notamment :
 - Monter dans la liste d'ancienneté
 - Possibilité de choisir leur horaire et/ou de pouvoir modifier leurs affectations de voyage
 - Passer du transport local au transport longues distances
- Les employeuses et les employeurs soulignent le manque d'options à offrir à leurs employé.e.s souhaitant évoluer dans leur carrière

7. LES OBSTACLES EN RÉSUMÉ

- Fermeture des milieux à l'égard de la main-d'œuvre féminine
- Préjugés persistants (force physique, conciliation)
- Culture masculine et homogénéité du milieu
- Présence significative de harcèlement et de discrimination
- Pratiques de gestion RH (biais discriminants)
- Jumelage mixte : transport longues distances
- Image négative du secteur et de la profession

SECTION B

PLAN D'ACTION SECTORIEL VISANT LA PROFESSION DE CONDUCTRICE DE CAMIONS

Les actrices et acteurs de l'industrie du transport routier de marchandises souhaitent favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes et déployer les efforts pour répondre aux enjeux de recrutement de main-d'œuvre. Pour ce faire, leur visée ultime avec le projet « Conductrices de camions : objectif 10% » est d'augmenter significativement le nombre de conductrices de camions dans le secteur. Leurs actions s'articulent autour de trois grandes orientations :

ORIENTATIONS	OBJECTIFS SPÉCIFIQUES
1 SOUTENIR LE PARCOURS ACADÉMIQUE ET PROFESSIONNEL DES CONDUCTRICES DE CAMIONS	<ul style="list-style-type: none">1- SUSCITER L'INTÉRÊT ET L'OUVERTURE À LA PRÉSENCE DES FEMMES DANS L'INDUSTRIE2- FAVORISER L'ACCÈS ET L'INTÉGRATION DES FEMMES DANS LE PROGRAMME D'ÉTUDES TRANSPORT PAR CAMION3- FAVORISER LE MAINTIEN ET LA DIPLOMATION DES FEMMES DANS LE PROGRAMME D'ÉTUDES TRANSPORT PAR CAMION4- FAVORISER L'ACCÈS ET L'INTÉGRATION EN EMPLOI DES FEMMES CONDUCTRICES DE CAMIONS5- FAVORISER LE MAINTIEN EN EMPLOI DES FEMMES CONDUCTRICES DE CAMIONS
2 CRÉER UN MILIEU FAVORABLE, INCLUSIF ET RESPECTUEUX	<ul style="list-style-type: none">6- PROJETER UNE IMAGE INCLUSIVE DE L'INDUSTRIE À L'ÉGARD DE LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE7- S'ASSURER QUE LE CADRE DE TRAVAIL ET DE FORMATION EST SÉCURITAIRE ET EXEMPT DE BIAIS DISCRIMINATOIRES OU DE HARCÈLEMENT
3 ASSURER UNE RESPONSABILITÉ PARTAGÉE ET LA PÉRENNITÉ	<ul style="list-style-type: none">8- ASSURER LA MISE EN ŒUVRE, LE SUIVI ET LA PÉRENNITÉ DU PLAN D'ACTION SECTORIEL

ORIENTATION 1 : SOUTENIR LE PARCOURS ACADÉMIQUE ET PROFESSIONNEL DES CONDUCTRICES DE CAMION

1- SUSCITER L'INTÉRÊT ET L'OUVERTURE À LA PRÉSENCE DES FEMMES DANS L'INDUSTRIE

MESURE 1

Promouvoir la diversification des choix professionnels des filles et des femmes, plus spécifiquement pour le poste de conductrice de camion.

Actions

- a) Contribuer à la promotion de modèles féminins pour le programme d'études Transport par camion, notamment via les activités suivantes : Portes ouvertes, concours Chapeau les filles, stage d'un jour, etc.
- b) Offrir des occasions aux femmes pour expérimenter le métier de conductrice de camions.

Responsabilité

Camo-route, centres de formation professionnelle en transport et entreprises.

MESURE 2

Adopter et communiquer un positionnement clair de l'industrie du transport routier de marchandises face à son ouverture à l'égard de la main-d'œuvre féminine, notamment pour le poste de conductrice de camions.

Action

- a) Promouvoir l'ouverture du secteur à l'égard de la main-d'œuvre en créant et diffusant des outils de communications destinés aux femmes.

Responsabilité

Camo-route, associations, entreprises et syndicats.

MESURE 3

Favoriser la représentation d'au moins une conductrice de camions dans la cohorte annuelle des Ambassadeurs de la route.

Actions

- a) Créer un outil de communication spécifique au recrutement d'une ambassadrice de la route.
- b) Diffuser l'outil de communication pour soutenir le recrutement d'une ambassadrice de la route.
- c) Encourager fortement la référence d'une conductrice et d'un conducteur de camions pour chaque entreprise participante.

Responsabilité

Camo-route, Association du camionnage du Québec, entreprises.

2- FAVORISER L'ACCÈS ET L'INTÉGRATION DES FEMMES DANS LE PROGRAMME D'ÉTUDES TRANSPORT PAR CAMION

MESURE 4

Faciliter l'accès des femmes au programme de formation DEP Transport par camion.

Action

- a) Identifier et mettre en place des mesures facilitantes à l'accès des femmes dans les cohortes (ex : privilégier, dans la mesure du possible, l'horaire adapté aux besoins ou la proximité du centre de formation, etc.).
- b) Faire des représentations auprès du Ministère de l'Éducation, afin qu'une réflexion soit amorcée afin de favoriser l'accès à la formation pour femmes souhaitant participer au programme du DEP transport par camion.

Responsabilité

Camo-route, centres de formation professionnelle en transport.

MESURE 5

Sensibiliser le personnel enseignant aux enjeux spécifiques vécus par les femmes dans les programmes d'études menant à des métiers non traditionnels.

Action

- a) Animer des formations à la gestion de classes mixtes dans les programmes de formation traditionnellement masculins pour le personnel enseignant.

Responsabilité

Camo-route, centres de formation professionnelle en transport.

MESURE 6

Améliorer l'accueil et l'intégration des femmes inscrites au DEP Transport par camion

Actions

- a) Mettre en place un protocole d'accueil et d'intégration formel pour toute nouvelle inscription d'une femme au DEP Transport par camion.
- b) Analyser l'impact du protocole et le mettre à jour en fonction des besoins recueillis.

Responsabilité

Camo-route, centres de formation professionnelle en transport.

3- FAVORISER LE MAINTIEN ET LA DIPLOMATION DES FEMMES DANS LE PROGRAMME D'ÉTUDES TRANSPORT PAR CAMION

MESURE 7

Documenter le parcours des femmes dans le programme d'études DEP Transport par camion afin de mieux comprendre les enjeux spécifiques des femmes.

Actions

- a) Identifier et documenter des indicateurs de suivi.
- b) Systématiser la réalisation de rencontres avec les étudiantes vivant des problématiques ou souhaitant quitter ou ayant quitté la formation (motifs d'abandon).
- c) Identifier les problématiques en lien avec la santé et sécurité au travail et la pénibilité des tâches effectuées par les étudiantes, dans le cadre du DEP transport par camion (en collaboration avec Via Prévention).

Responsabilité

Camo-route, centres de formation professionnelle en transport, Via Prévention.

MESURE 8

Implanter des pratiques qui favorisent le maintien et la diplomation des femmes inscrites au DEP Transport par camion.

Actions

- a) Créer un protocole de bonnes pratiques favorisant le maintien et la diplomation des femmes
- b) Mettre en place les bonnes pratiques, dont celles résultant de la consultation de Via Prévention, favorisant le maintien et la diplomation des femmes.
- c) Mettre en place une structure interne favorisant le maintien en formation des femmes au DEP Transport par camion (par exemple : programme de persévérance scolaire, aide psychosociale ou à la réussite scolaire, soutien financier, matériel et outils adaptés aux femmes, etc.).
- d) Identifier et communiquer les ressources externes ou supports offerts aux femmes afin de favoriser le maintien en formation.
- e) Analyser les indicateurs de résultats et mettre à jour le protocole en fonction des besoins recueillis.

Responsabilité

Camo-route, Centres de formation professionnelle en transport, Via Prévention.

MESURE 9

Favoriser et faciliter le transfert d'expériences et d'habiletés entre conductrices de camion.

Actions

- a) Développer un système de mentorat, de jumelage entre les enseignantes, les nouvelles étudiantes, les finissantes et les conductrices de camions.

Responsabilité

Camo-route, centres de formation professionnelle en transport, entreprises.

4- FAVORISER L'ACCÈS ET L'INTÉGRATION EN EMPLOI DES FEMMES CONDUCTRICES DE CAMIONS

MESURE 10

Favoriser l'embauche de femmes conductrices de camions et de formatrices de conductrices et de conducteurs, en entreprise.

Actions

- a) Évaluer les processus d'embauche afin de s'assurer qu'ils soient exempts de biais discriminatoires.
- b) À compétences égales, favoriser l'embauche des conductrices de camion.

Responsabilité

Camo-route, entreprises.

MESURE 11

Identifier les obstacles à l'accueil et à l'intégration des femmes conductrices de camions.

Actions

- a) Effectuer une analyse des pratiques de gestion des ressources humaines dans les entreprises, notamment celles à l'égard de la main-d'œuvre féminine (en collaboration avec le ou la consultant.e en ACS+).
- b) Identifier et évaluer les pratiques qui favorisent l'intégration des femmes et les pratiques qui pourraient limiter ou entraver l'intégration des femmes conductrices de camion (en collaboration avec le ou la consultant.e en ACS+).
- c) Identifier les problématiques en lien avec la santé et sécurité au travail et la pénibilité des tâches effectuées par les conductrices de camions (en collaboration avec Via Prévention).

Responsabilité

Camo-route, entreprises, Via Prévention.

MESURE 12

Mettre en place des bonnes pratiques qui facilitent l'accueil et l'intégration des conductrices de camions.

Actions

- a) Documenter les bonnes pratiques, notamment en ce qui a trait au transport longues distances (jumelage ou femme seule).
- b) Mettre en place les bonnes pratiques, dont celles résultant de la consultation de Via Prévention, favorisant l'accès à l'emploi des conductrices de camions
- c) Proposer un modèle de plan d'accueil et d'intégration pour les conducteurs et conductrices de camions.
- d) Créer un plan d'accueil et d'intégration pour les conducteurs et conductrices de camions à l'attention des entreprises.
- e) Analyser l'impact des bonnes pratiques implantées avec des indicateurs de résultat à moyen et long terme.

Responsabilité

Camo-route, Via Prévention, entreprises.

MESURE 13

Impliquer les organismes spécialisés en main-d'œuvre féminine et favoriser la collaboration des entreprises avec ces derniers afin d'assurer un suivi d'intégration adéquat pour les nouvelles conductrices de camions.

Actions

- a) Lister les 14 organismes spécialisés en main-d'œuvre féminine par région.
- b) Prendre contact avec ces organismes pour connaître les services qu'ils offrent aux entreprises.

Responsabilité

Camo-route, entreprises, centres de formation professionnelle en transport, RSSMO, CCF.

5- FAVORISER LE MAINTIEN EN EMPLOI DES FEMMES CONDUCTRICES DE CAMION

MESURE 14

Documenter le parcours des conductrices de camions en emploi afin de mieux comprendre les enjeux spécifiques des femmes.

Actions

- a) Identifier et documenter des indicateurs de suivi.
- b) Systématiser la réalisation de rencontres avec les conductrices de camions vivant des problématiques, souhaitant quitter ou ayant quitté l'emploi (motifs d'abandon).
- c) Identifier les problématiques en lien avec la santé et sécurité au travail et la pénibilité des tâches effectuées par les conductrices de camions (en collaboration avec Via Prévention).
- d) Systématiser la réalisation d'entretiens de fidélisation (« *stay interview* ») avec les conductrices de camions, afin de valider leur engagement et de collecter leurs facteurs de motivation.²

Responsabilité

Camo-route, entreprises, Via Prévention.

MESURE 15

Implanter des pratiques qui favorisent le maintien en emploi des conductrices de camions.

Actions

- a) Créer un protocole de bonnes pratiques favorisant le maintien en emploi des femmes.
- b) Mettre en place les bonnes pratiques, dont celles résultant de la consultation de Via Prévention, favorisant le maintien en emploi des conductrices de camions.
- c) Analyser les indicateurs de résultats et mettre à jour le protocole en fonction des besoins et résultats recueillis.

Responsabilité

Camo-route, entreprises, Via Prévention.

MESURE 16

Sensibiliser le personnel des entreprises aux enjeux spécifiques vécus par les femmes occupant le poste de conductrice de camions.

Actions

- a) Élaborer une formation en *gestion des équipes mixtes au travail dans les secteurs traditionnellement masculins*, pour les gestionnaires des entreprises et y intégrer les notions de SST, en collaboration avec Via Prévention.
- b) Former tous les gestionnaires à la *gestion d'équipes mixtes au travail dans les secteurs traditionnellement masculins*.

Responsabilité

Camo-route, entreprises, Via Prévention.

² Les informations recueillies pourront être utilisées par l'entreprise afin de promouvoir son ouverture face à la main-d'œuvre féminine (voir Mesure 2 du Plan d'action sectoriel)

MESURE 17

Favoriser et faciliter le transfert d'expériences et d'habiletés entre conductrices de camions.

Actions

- a) Identifier des moyens afin de briser l'isolement des conductrices de camions.
- b) Développer un système de mentorat, de jumelage entre les nouvelles conductrices et celles avec plus d'ancienneté.

Responsabilité

Camo-route, centres de formation professionnelle en transport, entreprises.

MESURE 18

Mener une réflexion sur l'enjeu du jumelage (team) des conductrices de camions ou des conductrices de camions voyageant seules pour effectuer le transport longues distances.

Actions

- a) Analyser la problématique et la documenter (expériences vécues, perceptions, besoins des conducteurs et conductrices)
- b) Analyser les procédures de jumelages proposés par les entreprises
- c) Identifier une procédure de jumelage qui réponde au besoin des employé.e.s et de l'entreprise

Responsabilité

Camo-route, entreprises

ORIENTATION 2 : CRÉER UN MILIEU FAVORABLE, INCLUSIF ET RESPECTUEUX

6- PROJETER UNE IMAGE INCLUSIVE DE L'INDUSTRIE À L'ÉGARD DE LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE

MESURE 19

Accorder une importance accrue à la rédaction inclusive et non sexiste dans les communications.

Actions

- a) Sensibiliser l'industrie aux effets positifs de la rédaction inclusive et épiciène.
- b) Doter les organisations d'outils pratiques en termes de rédaction inclusive et épiciène.
- c) Établir et adopter les standards de rédaction épiciène pour l'organisation.
- d) Communiquer l'engagement pour des pratiques de rédaction et de communication inclusive.

Responsabilité

Camo-route, entreprises, Camo-route, associations, syndicats, centres de formation professionnelle, Via Prévention

MESURE 20

Mettre de l'avant des modèles de femmes travaillant dans l'industrie du transport routier de marchandises.

Actions

- a) Faire connaître les femmes qui sont conductrices de camions ou à la tête des différentes instances de l'industrie.
- b) Utiliser des images (photos ou vidéo) de femmes conductrices dans les divers outils de communication.
- c) Inviter des conductrices dans les événements promotionnels afin de représenter le secteur.

Responsabilité

Camo-route, Association du camionnage du Québec, entreprises, syndicats.

7- S'ASSURER QUE LE CADRE DE TRAVAIL ET DE FORMATION EST SÉCURITAIRE ET EXEMPT DE BIAIS DISCRIMINATOIRES OU DE HARCÈLEMENT

MESURE 21

Mettre en place une politique en matière de prévention du harcèlement et de la discrimination.

Actions

- a) Créer et promouvoir un canevas de politique en prévention du harcèlement et de discrimination pour les entreprises de juridiction provinciale et les entreprises de juridiction fédérale.
- b) Présenter officiellement la politique lorsque celle-ci est en place et s'assurer de sa compréhension auprès de l'ensemble des personnes concernées (directions, cadres, employé.e.s, étudiant.e.s, personnel scolaire, etc.)
- c) Planifier la périodicité à laquelle la politique doit être communiquée (ex: tous les 6 mois)

Responsabilité

Camo-route, associations, entreprises, syndicats, centres de formation professionnelle, Via Prévention.

MESURE 22

Accroître les connaissances du personnel des entreprises et des centres de formation en matière de harcèlement et de discrimination au travail

Action

- a) Offrir des séances de formation sur la prévention du harcèlement au travail et les mécanismes et recours possibles pour les travailleuses et travailleurs.

Responsabilité

Camo-route, entreprises, centres de formation professionnelle, syndicats.

MESURE 23

Sensibiliser les employé.e.s et étudiant.e.s sur le harcèlement au travail ou à l'école et sur les recours possibles pour les employé.e.s et étudiant.e.s.

Action

- a) Produire un dépliant sur une marche à suivre en cas de harcèlement et le diffuser auprès des entreprises et centres de formation.

Responsabilité

Camo-route, associations, entreprises, centres de formation professionnelle, syndicats.

ORIENTATION 3 : ASSURER UNE RESPONSABILITÉ PARTAGÉE ET LA PÉRENNITÉ

8- ASSURER LA MISE EN ŒUVRE ET LE SUIVI DU PLAN D' ACTIONS SECTORIEL

MESURE 24

Promouvoir le plan d'actions sectoriel et les entreprises participantes au projet

Action

- a) Élaborer et diffuser des outils de promotion et de communication
- b) Créer une liste des entreprises qui s'engagent à appliquer le plan d'actions en fonction de critères
- c) Promouvoir la liste des entreprises qui appliquent le plan d'actions

Responsabilité

Camo-route, Comité consultatif du projet : Conductrices de camions : objectif 10%

MESURE 25

Établir le mode de suivi du Plan d'action sectoriel visant la profession de conductrice de camions.

Action

- a) Élaborer un plan de suivi avec des indicateurs de résultat
- b) Effectuer le suivi auprès des entreprises participantes

Responsabilité

Camo-route

MESURE 26

S'assurer de la pérennité du plan d'action sectoriel

Action

- a) Analyser les résultats du plan d'action
- b) Identifier des pistes d'actions afin d'assurer la pérennité du projet

Responsabilité

Camo-route, Comité consultatif du projet : Conductrices de camions : objectif 10%