

LES BONNES PRATIQUES EN EMPLOI

PLACE DE LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE

À CHANGER	LES BONNES PRATIQUES
Méconnaissance, de la part des femmes, de votre secteur et des métiers qu'on y retrouve.	<ul style="list-style-type: none"> • Visites de votre entreprise par des groupes d'étudiantes et de femmes en recherche d'emploi • Témoignage, lors d'une visite de votre entreprise, d'une travailleuse exerçant un emploi non traditionnel • Kiosque lors de salons de l'emploi et présence, au kiosque, de travailleuses en habit de travail et prêtes à répondre à des questions • Outils promotionnels représentant la mixité de la main-d'œuvre sans division sexuelle des postes • Jumelages d'un jour offerts à des étudiantes • Stages offerts à des femmes • Emplois d'été offerts à des femmes • Collaboration avec des organismes spécialisés en employabilité pour les femmes • Stratégies de recrutement visant les centres de formation professionnelle et technique et les comités sectoriels
Perception négative à l'interne vis-à-vis de la main-d'œuvre féminine	<ul style="list-style-type: none"> • Session de formation à l'intention du personnel-cadre sur la gestion des équipes mixtes de travail. Cette formation a été élaborée par l'organisation Femmes regroupées en options non traditionnelles (FRONT) en collaboration avec le Centre d'intégration au marché de l'emploi (CIME) • Session de formation sur l'analyse différenciée, selon le sexe, à l'intention des gestionnaires de ressources humaines, des délégués syndicaux et des collègues de travail. • Positionnement clair de la direction et du syndicat en faveur de l'embauche de femmes dans l'entreprise
Absence d'un service de ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> • Nomination d'une personne responsable des ressources humaines

RECRUTEMENT/SÉLECTION

À CHANGER	LES BONNES PRATIQUES
Pas ou peu de femmes posent leur candidature	<ul style="list-style-type: none"> • Offre de stages pour des femmes • Collaboration avec les services aux entreprises des institutions d'enseignement • Collaboration avec un organisme d'aide à l'emploi pour les femmes (en Estrie, il s'agit du CIME) • Offres d'emploi exemptes de biais sexistes et attrayantes pour des femmes • Descriptions de postes, affichages et questions d'entrevue exempts de biais sexistes • Tests à l'embauche exempts de biais sexistes • Élaboration d'un plan d'accès à l'égalité et communication large autour de ce plan d'action pour bien le faire comprendre

ACCUEIL/INTÉGRATION

À CHANGER	LES BONNES PRATIQUES
Absence d'habitudes et de pratiques en regard de la présence de femmes dans des emplois traditionnellement masculins	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en place d'un programme de parrainage ou d'un Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) • Élaboration d'un protocole d'accueil (utile pour tout nouvel employé, homme ou femme) • Élaboration d'un manuel de l'employé (utile pour tout nouvel employé, homme ou femme) • Mise à contribution des chefs d'équipe et des chefs de service aux programmes et aux activités d'accueil • Suivi périodique de la nouvelle employée par les personnes en autorité • Collaboration, au besoin, avec une ressource en employabilité pour femmes afin d'assurer une intégration réussie • Mise en place d'un plan d'entraînement à la tâche (utile pour tout nouvel employé, homme ou femme)

ÉVALUATION DU RENDEMENT/PERFECTIONNEMENT/PROMOTION

À CHANGER	LES BONNES PRATIQUES
Difficultés pour les femmes d'accéder à des promotions quand il s'agit de postes traditionnellement masculins	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en place d'un comité d'apprentissage sur lequel siègent des hommes et des femmes • Mise en place, en collaboration avec une ressource spécialisée en main-d'œuvre féminine, d'un projet pilote de transfert de compétences

CONDITIONS DE TRAVAIL

À CHANGER	LES BONNES PRATIQUES
Outils, équipements, vêtements de travail et postes de travail peu adaptés aux femmes	<ul style="list-style-type: none"> • Taille adéquate de vêtements de travail • Outils facilitant le travail disponibles et à portée de main des femmes • Évaluation ergonomique de certains postes de travail • Automatisation accrue • Intégration de la question de l'accessibilité aux préoccupations du comité de gestion
Exigences de force physique pour certains postes	<ul style="list-style-type: none"> • Mise à jour de ces exigences en fonction des possibilités de se doter de nouvelles façons de faire ou de nouveaux équipements • Introduction d'un charriot élévateur pour alimenter, en pièces, les postes de travail à une hauteur plus adéquate • Introduction d'un support pour manipuler les grosses pièces
Comportements inacceptables qu'il faut réguler	<ul style="list-style-type: none"> • Rencontres d'information sur le harcèlement sexuel et le harcèlement psychologique • Mise en place d'une politique contre toute forme de harcèlement et contre la violence au travail • Sensibilisation et formation du personnel mettant l'accent sur le respect et sur l'appropriation de la politique contre le harcèlement • Déclaration d'engagement de l'employeur et du syndicat contre toute forme de harcèlement • Recrutement des superviseurs en fonction de leurs habiletés en gestion des ressources humaines
Manque d'attractivité et de maintien en emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en place d'une politique de conciliation travail/famille • Comité santé et sécurité qui tient compte des besoins de la main-d'œuvre féminine • Programmes de formation et de perfectionnement favorisant autant les employés masculins que féminins • Rémunération concurrentielle • Abolition graduelle de la division sexuelle des postes

DES MOYENS POUR ATTEINDRE UNE PLUS GRANDE MIXITÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET LES AVANTAGES QUI EN DÉCOULENT POUR LES ORGANISATIONS

MOYENS	DESCRIPTION	AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR	AVANTAGES POUR LE PERSONNEL
Formation à la gestion des équipes mixtes	<ul style="list-style-type: none"> Par des mises en situation (jeu-questionnaire, études de cas, vidéo et exposé théorique), la formation vise à faire évoluer la perception face à la main-d'œuvre féminine, à mieux évaluer les opportunités et les défis que représentent une diversification de la main-d'œuvre et à identifier les rôles et responsabilités des acteurs de ce changement 	<ul style="list-style-type: none"> Permet de résoudre la pénurie de main-d'œuvre en comblant les postes vacants par de la main-d'œuvre féminine Tire le meilleur parti des forces des femmes et des hommes Développe une complémentarité au sein des équipes Améliore le climat de travail Prévient des problèmes d'organisation du travail et de communication au sein des équipes de travail 	<ul style="list-style-type: none"> Le personnel va se sentir soutenu dans le processus de changement La nouvelle employée va pouvoir s'intégrer plus harmonieusement
Coaching en transfert de compétences	<ul style="list-style-type: none"> L'intervention vise à aider la travailleuse à faire l'inventaire de ses ressources, de manière à l'amener à reconnaître ses capacités, à transposer ses compétences dans une nouvelle situation professionnelle et à s'appropriier les compétences exigées par le nouveau poste 	<ul style="list-style-type: none"> Répond à la pénurie de main-d'œuvre Permet de réduire le temps d'intégration d'une nouvelle personne à la culture et aux valeurs de l'entreprise puisque la personne est déjà à l'emploi de cette entreprise Donne une nouvelle motivation à l'employée Accès à une personne expérimentée dans l'entreprise même si cette expérience a été acquise dans un autre poste Renforce le sentiment d'appartenance 	<ul style="list-style-type: none"> Nouveau défi professionnel Amélioration de la situation de l'employée Sentiment de satisfaction au travail
Coaching auprès de travailleuses en milieux majoritairement masculins afin de favoriser leur rétention en emploi	<ul style="list-style-type: none"> L'intervention vise la rétention en emploi de travailleuses qualifiées qui vivent des difficultés d'adaptation au sein d'une équipe majoritairement masculine 	<ul style="list-style-type: none"> Réduit le roulement de personnel Évite des coûts pour l'intégration et la formation du personnel Développe le sentiment d'appartenance à l'entreprise Renforce la dynamique de l'équipe de travail Permet une gestion plus efficace des ressources 	<ul style="list-style-type: none"> L'employée aura développé de bonnes capacités d'adaptation qui seront transférables à diverses situations complexes Meilleur climat de travail organisationnel
Accompagnement, dans l'élaboration de plans d'action en vue du recrutement et de l'intégration durable des femmes à des emplois majoritairement masculins	<ul style="list-style-type: none"> Afin de combler des postes, ce service vise à doter l'entreprise d'un plan d'action visant le recrutement, la sélection et l'intégration de femmes à des emplois majoritairement masculins et à s'assurer une intégration harmonieuse dans le but d'un maintien durable Il s'agit de proposer des moyens de recrutement susceptibles de : <ul style="list-style-type: none"> - rejoindre des femmes ; - s'assurer que le processus de sélection est exempt de biais sexistes ; - de proposer des ajustements à l'organisation du travail de manière à ne pas discriminer la main-d'œuvre féminine et d'assurer un développement professionnel équitable autant pour les hommes que pour les femmes (développement de compétences, mobilité interne, niveaux de responsabilités, formation, accès à des postes supérieurs, etc.) ; - de soutenir les équipes dans l'accueil de la main-d'œuvre féminine. 	<ul style="list-style-type: none"> Répond à la pénurie de main-d'œuvre Réduit le roulement de personnel Améliore la dynamique de travail Fait en sorte que l'organisation du travail reflète davantage la réalité sociale où hommes et femmes partagent les responsabilités 	<ul style="list-style-type: none"> Élargit les possibilités de choix de travail Une équipe de travail où les atouts des hommes et des femmes sont mis à contribution Meilleure complémentarité dans les équipes de travail