

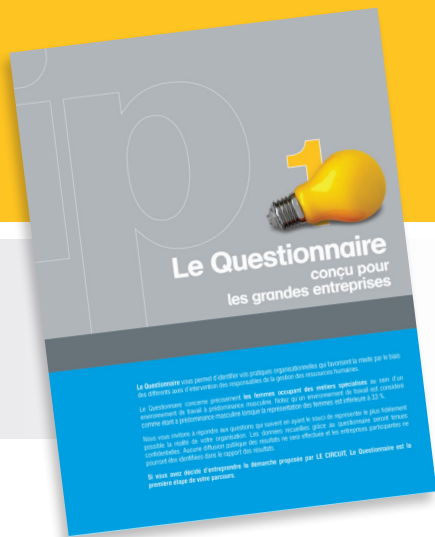
# Le Répertoire ●

Interventions à privilégier pour  
favoriser la mixité en entreprise

# ip

CONÇU POUR LES GRANDES ENTREPRISES





Avant de consulter **Le Répertoire IP, Femmes en parcours innovateur** vous suggère de compléter **Le Questionnaire** qui vous permettra d'identifier vos pratiques organisationnelles qui favorisent la mixité par le biais des différents axes d'intervention des responsables de la gestion des ressources humaines.

**Le Questionnaire** concerne précisément **les femmes occupant des métiers spécialisés** au sein d'un environnement de travail à prédominance masculine. Notez qu'un environnement de travail est considéré comme étant à prédominance masculine lorsque la représentation des femmes est inférieure à 33 %.

**Le Questionnaire** est disponible en ligne, sur le site web de *Femmes en parcours innovateur* : [www.projetfpi.com](http://www.projetfpi.com), sous la rubrique *Le Répertoire IP*.

**Le Questionnaire** vous a permis de faire un bilan de vos pratiques de gestion des ressources humaines qui favorisent la mixité au sein de votre entreprise. Au terme de ces questions, vous avez probablement identifié une ou des pratiques à développer.

**Le Répertoire IP** vous propose des interventions à privilégier selon différents champs d'action afin d'ouvrir votre culture organisationnelle à la mixité :

Organisation stratégique .....	4
Recrutement.....	5
Sélection .....	6
Accueil.....	7
Intégration.....	8
Maintien .....	9
Rémunération.....	10
Gestion courante.....	11
Santé et sécurité au travail.....	12
Relations de travail .....	13
Gestion des mouvements internes .....	14
Conciliation travail-famille.....	15

# Organisation stratégique

L'organisation stratégique de votre entreprise doit refléter vos valeurs d'ouverture à la mixité.

**Soyez stratégique dans vos interventions et montrez l'exemple à suivre à vos employés de sexe masculin afin qu'ils adoptent des comportements appropriés envers votre main-d'œuvre féminine.**



- Affichez vos valeurs sur votre site web en précisant votre désir d'embaucher des femmes pour vos métiers spécialisés.
- Expliquez à vos employés(es), dès l'embauche, les politiques contre le harcèlement et la discrimination envers les femmes.
- Diffusez vos valeurs dans le manuel de l'employé(e) qui est remis à l'embauche.
- Affichez vos valeurs dans vos offres d'emploi et aux postes d'accueil de votre entreprise.
- Assurez-vous qu'aucune forme d'affichage à caractère pornographique n'est présente sur vos lieux de travail et de repos.
- Assurez-vous de diffuser les sanctions s'appliquant en cas de harcèlement ou de discrimination envers les femmes.
- Identifiez clairement la démarche à suivre pour les victimes de harcèlement ou de discrimination.

## RESSOURCES À CONSULTER

CSMOTA (2012) Guide pratique de gestion des ressources humaines pour PME [En ligne] [www.csmota.qc.ca](http://www.csmota.qc.ca)

- voir chapitre 11 - Manuel de gestion

# Recrutement

**Beaucoup de femmes sont disponibles sur le marché du travail et correspondent exactement au profil que vous recherchez.**

**N'hésitez pas à faire les démarches nécessaires pour qu'elles posent leur candidature à vos offres d'emploi.**



- Lors de l'affichage de postes, féminisez le titre de la fonction.
- Familiarisez-vous avec la main-d'œuvre féminine en offrant des stages ou des emplois d'été à des femmes.
- Consultez les banques de finissantes des centres de formation professionnelle et technique.
- Contactez les ressources en employabilité spécialisées en main-d'œuvre féminine.
- Demandez à vos employés(es) de soumettre les candidatures de leurs connaissances.
- Intégrez une démarche ciblée auprès des femmes dans vos publicités.

## RESSOURCES À CONSULTER

Charte des droits et libertés de la personne (2012) [En ligne] [www.publicationsduquebec.gouv.qc.ca](http://www.publicationsduquebec.gouv.qc.ca)

CIAFT (2010) Les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine : un incontournable pour l'autonomie économique des femmes au Québec! [En ligne] [www.ciaft.qc.ca](http://www.ciaft.qc.ca)

Commission des normes du travail (2012) [En ligne] [www.cnt.gouv.qc.ca](http://www.cnt.gouv.qc.ca)

CSMOTA (2012) Guide pratique de gestion des ressources humaines pour PME [En ligne] [www.csmota.qc.ca](http://www.csmota.qc.ca)

- voir chapitre 2 - Description de poste

# Sélection

**Un processus de sélection devrait être mené de la même façon que le candidat soit de sexe féminin ou masculin.**

**Afin de permettre à la main-d'œuvre féminine d'avoir accès à vos postes spécialisés, revoyez l'ensemble de vos pratiques en vous assurant qu'on n'y retrouve aucune forme de discrimination.**



- Vérifiez le contenu de vos méthodes de tri des candidatures, de vos grilles d'entrevue de sélection et de vos méthodes de prise de références en s'assurant de leur conformité aux Normes du travail et à la Charte des droits et libertés de la personne. Par exemple, lors de l'entrevue de sélection, on devrait éviter de poser des questions relatives aux sujets suivants :
  - Âge
  - État civil
  - Orientation sexuelle
  - Maternité / Désir de fonder une famille
- Soyez vigilant(e) et assurez-vous que les responsables utilisent correctement les outils du processus de sélection.
- Appliquez le principe « À compétence égale, chance égale! ».
- Uniformisez votre processus de sélection et assurez-vous que tous vos gestionnaires utilisent les mêmes outils à cet effet.

## RESSOURCES À CONSULTER

CSMOTA (2012) Guide pratique de gestion des ressources humaines pour PME [En ligne] [www.csmota.qc.ca](http://www.csmota.qc.ca)  
• voir chapitre 3 - Recrutement - Exemples de questions à éviter

**L'arrivée d'une femme dans un environnement de travail à prédominance masculine peut causer des appréhensions et de la résistance de la part des employés de sexe masculin.**

**Accordez le temps nécessaire à la préparation de votre équipe de travail à l'arrivée d'une femme, surtout lorsqu'elle est une pionnière dans sa fonction.**



- Préparez votre équipe de travail à l'arrivée d'une femme.
- Assurez-vous d'avoir des commodités réservées à la main-d'œuvre féminine (toilette, vestiaire, etc.).
- Faites connaître à vos employés de sexe masculin les avantages de travailler avec la main-d'œuvre féminine.
- Prenez le temps de présenter votre entreprise à votre nouvelle employée.
- Assurez-vous que vos employés n'adoptent pas de comportements discriminatoires envers les femmes.
- Utilisez un manuel de l'employé(e) pour transmettre toutes les informations importantes à votre nouvelle employée.
- Clarifiez auprès de vos employés les bons comportements à adopter pour accueillir une nouvelle employée.

## RESSOURCES À CONSULTER

Femmes en parcours innovateur (2012) La diversification professionnelle [En ligne] [www.projetfpi.com](http://www.projetfpi.com)  
• voir Témoignages

TECHNOcompétences (2012) Gestion des ressources humaines [En ligne] [www.technocompetences.qc.ca](http://www.technocompetences.qc.ca)  
• voir Outil pour la conception de vos manuels de l'employé et de l'employeur

# Intégration

**La responsabilité de l'intégration d'une femme au sein d'un environnement de travail à prédominance masculine ne devrait pas reposer uniquement sur ses propres épaules.**

**Assurez-vous de ne pas laisser votre nouvelle employée à elle-même.**

**Effectuez un suivi de son intégration et agissez rapidement si une situation problématique survient.**



- Discutez avec l'équipe des comportements inacceptables envers les femmes.
- Offrez un soutien de façon proactive, surtout lorsque la nouvelle employée est une pionnière dans sa fonction.
- Établissez une relation de confiance avec votre nouvelle employée. Précisez lui, lors de votre première rencontre, qu'elle ne doit pas hésiter à venir vous parler si un problème survient dans le cadre du travail.
- Présentez l'employée à son équipe de travail.
- Jumelez la nouvelle employée à une personne-ressource (compagnonnage).
- Demeurez ouvert aux façons différentes d'exécuter les tâches.
- Effectuez un suivi de l'intégration afin d'être en mesure de cibler rapidement les difficultés d'intégration.

## RESSOURCES À CONSULTER

CSMOTA (2012) Guide pratique de gestion des ressources humaines pour PME [En ligne] [www.csmota.qc.ca](http://www.csmota.qc.ca)

- voir chapitre 4 - Intégration des nouveaux employés



**Même si une employée est compétente et qu'elle aime son métier, un environnement de travail peu propice à son épanouissement peut lui faire quitter votre entreprise et même occasionner une réorientation de carrière.**

**Consultez vos employées afin de mettre en place des pratiques qui répondent à leurs besoins et qui assureront leur maintien en poste.**



- Favorisez le sentiment d'appartenance de votre main-d'œuvre féminine :
  - Intégrez vos employées dans des comités de travail afin de les impliquer dans les sujets qui les touchent.
  - Offrez des mesures de conciliation travail-famille.
  - Valorisez les bons coups et les bonnes idées.
- Ciblez les besoins de formation de vos employées pour favoriser le développement de leurs compétences.
- Effectuez un suivi à des périodes fixes.
- Discutez avec l'équipe de travail des comportements à adopter pour contrer la discrimination.

## RESSOURCES À CONSULTER

CSMOTA (2012) Guide pratique de gestion des ressources humaines pour PME [En ligne] [www.csmota.qc.ca](http://www.csmota.qc.ca)

- voir chapitre 5 - Rétention et stabilisation de main-d'œuvre

# Rémunération

**La rémunération est une preuve de reconnaissance pour le travail accompli. Une rémunération concurrentielle permet d'accroître la motivation et le sentiment d'appartenance des employés(es).**

**Assurez-vous de rémunérer votre main-d'œuvre féminine d'une façon juste et équitable afin de favoriser son maintien en emploi.**



- Révisez annuellement l'ensemble des salaires des effectifs.
- Établissez des mesures de suivi des compétences et des tâches pour les mêmes fonctions.
- Consultez les enquêtes salariales de votre secteur d'activité afin d'offrir des salaires concurrentiels à vos employés(es).
- Revoyez les tâches des employés(es) annuellement.
- Élaborez des descriptions de tâches pour justifier une bonification de salaire pour une fonction similaire.
- Faites coïncider les ajustements salariaux et l'évaluation du rendement.

## RESSOURCES À CONSULTER

Commission de l'équité salariale (2012) [En ligne] [www.ces.gouv.qc.ca](http://www.ces.gouv.qc.ca)

- voir Outils pour réaliser l'équité salariale

TECHNOcompétences. Gestion des ressources humaines [En ligne] [www.technocompetences.qc.ca](http://www.technocompetences.qc.ca)

- voir Guide pour la conception d'une politique et d'une structure salariale

# Gestion courante

**La réussite de la mixité en emploi repose sur les actions au jour le jour que chaque membre de l'entreprise pose en ce sens.**

**Assurez-vous que vos pratiques de la gestion courante reflètent vraiment votre ouverture à la mixité.**



- Formez des comités de travail afin d'impliquer vos employées dans les sujets qui les touchent.
- Valorisez les bons coups et les bonnes idées de vos employés(es) :
  - Soulignement lors des rencontres d'équipe
  - Prime
  - Employé(e) du mois
- Sensibilisez votre personnel de gestion.
- Informez-vous sur la réalité des femmes dans les environnements de travail à prédominance masculine et présentez l'information recueillie dans votre journal interne.
- Faites connaître à vos employés les avantages de travailler avec la main-d'œuvre féminine.

## RESSOURCES À CONSULTER

Femmes en parcours innovateur [En ligne] <http://www.projetfpi.com>

- voir La diversification professionnelle - Témoignages

# Santé et sécurité au travail

**L'amélioration de l'organisation du travail en fonction de la main-d'œuvre féminine est un investissement dont tous les employés(es) peuvent bénéficier, notamment les hommes plus petits que la moyenne.**

**Assurez-vous que vos installations sont sécuritaires et qu'elles permettent d'optimiser le rendement de vos employés(es).**



- Tenez compte des différences morphologiques lors de l'achat de vêtements de travail pour les employées.
- Utilisez des lunettes, des chaussures et des gants conçus pour la morphologie des femmes.
- Utilisez des outils qui s'adaptent au corps des femmes.
- Encouragez le travail d'équipe.
- Priorisez l'utilisation de plans de travail, d'outils et d'appareils réglables plutôt que fixes.
- Priorisez l'achat de matériel léger.
- Réduisez les efforts excessifs en prévoyant des aides mécaniques.
- Offrez la chance à vos gestionnaires de suivre des formations sur la santé et sécurité au travail.

## RESSOURCES À CONSULTER

Commission de la santé et de la sécurité du travail [En ligne] [www.csst.qc.ca](http://www.csst.qc.ca)

- voir Publications

Pilote et filles (2012) [En ligne] [www.piloteetfilles.com](http://www.piloteetfilles.com)

- voir Boutique en ligne

# Relations de travail

**Les politiques contre le harcèlement et la discrimination faites aux femmes permettent de clarifier avec vos employés(es) les comportements qui sont inacceptables. L'utilisation de ces politiques favorise un climat de travail sain et protège autant les femmes que les hommes des comportements inappropriés au travail.**

**Appliquez un principe de tolérance zéro envers ces comportements et évitez le découragement, l'absentéisme, les problèmes de santé et les pertes d'effectifs.**



- Assurez-vous de diffuser les sanctions s'appliquant en cas de harcèlement ou de discrimination envers les femmes.
- Identifiez clairement la démarche à suivre pour les victimes de harcèlement ou de discrimination.
- Appliquez systématiquement des sanctions et respectez toujours les mesures disciplinaires.
- Assurez-vous de bien former vos chefs d'équipe afin qu'ils puissent agir de façon proactive en cas de plainte.
- Identifiez avec vos employés(es) des exemples de situations discriminatoires.
- Faites appel à un spécialiste qui vous indiquera comment intervenir de façon proactive.

## RESSOURCES À CONSULTER

CSMOTA. Guide pratique de gestion des ressources humaines pour PME [En ligne] [www.csmota.qc.ca](http://www.csmota.qc.ca)

- voir chapitre 6 Gestion du dossier de l'employé

TECHNOcompétences. Gestion des ressources humaines [En ligne] [www.technocompetences.qc.ca](http://www.technocompetences.qc.ca)

- voir Guide de gestion des ressources humaines - Module VIII

# Gestion des mouvements internes

**Permettre aux femmes d'avoir autant accès aux promotions que les hommes leur fait sentir qu'elles ont leur juste place au sein de votre entreprise et développer leur sentiment d'appartenance.**

**Élaborez un plan de carrière pour chacune de vos employées et assurez le déploiement de leurs compétences au sein de votre entreprise.**



- Lors de l'embauche, expliquez clairement aux femmes les politiques concernant l'accès à des promotions.
- Assurez-vous que les termes utilisés dans les candidatures d'accès sont féminisés.
- Effectuez des entrevues de départ afin d'identifier les causes des départs volontaires de vos employées.
- Fixez-vous des objectifs à court, moyen et long terme.
- Lorsque vous faites votre planification des besoins d'effectifs, mettez à contribution vos gestionnaires et vos chefs d'équipe.
- Expliquez bien le processus de gestion de carrière à vos employés(es) afin de ne pas créer d'attentes.

## RESSOURCES À CONSULTER

CSMOTA. Guide pratique de gestion des ressources humaines pour PME [En ligne] [www.csmota.qc.ca](http://www.csmota.qc.ca)

- voir chapitre 1 Planification de main-d'œuvre
- voir chapitre 5 Rétention et stabilisation de main-d'œuvre - Entrevue de départ

TECHNOcompétences. Gestion des ressources humaines [En ligne] [www.technocompetences.qc.ca](http://www.technocompetences.qc.ca)

- voir Guide de gestion des ressources humaines - Module I
- voir Gestion de carrière

Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (2011) La mixité au travail : un défi d'égalité

# Conciliation travail-famille

**Bien que le nombre d'heures consacrées par les hommes aux tâches de la vie quotidienne ait sensiblement augmenté, les statistiques nous prouvent que les femmes assument encore aujourd'hui en grande partie les responsabilités familiales. La conciliation d'un horaire de travail à temps plein et de la vie quotidienne n'est pas toujours chose facile. En effet, la gestion du temps consacré à prendre soin des enfants ou d'une personne à charge comporte son lot de contraintes.**

**Permettez à votre main-d'œuvre de concilier plus facilement le travail et la famille en offrant des mesures à cet effet.**



- Offrez un horaire de travail qui permet de concilier le travail et la famille :
  - Horaire de travail qui concorde avec celui de la garderie
  - Semaine de travail comprimée qui permet d'avoir congé le vendredi après-midi
  - Poste à temps partiel
  - Poste partagé volontaire
  - Banque de congés personnels
  - Prévisibilité des horaires et des lieux de travail
  - Programme d'aide aux employés(es) (PAE)
- Réduisez les préoccupations quotidiennes de vos employés(es) en offrant :
  - Service de traiteur pour les lunches
  - Service d'une coopérative d'entretien ménager
- Consultez votre main-d'œuvre afin d'identifier ses besoins.
- Diffusez vos mesures de conciliation travail-famille auprès de l'ensemble de vos employés(es).

## RESSOURCES À CONSULTER

Ministère de la Famille et des Aînés (2012) Conciliation travail-famille [En ligne] [www.mfa.gouv.qc.ca/fr/Famille/travail-famille](http://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/Famille/travail-famille)

# Le Répertoire ip

Une réalisation de :



Femmes en parcours innovateur remercie ses partenaires financiers :

**Secrétariat  
à la condition  
féminine**



**Emploi**



et son collaborateur :



14135, boul. Bécancour, bureau B, Bécancour (Québec) G9H 2K8

Téléphone 819 222-5242 • Télécopie 819 222-5200 • [fpfi@cgocable.ca](mailto:fpfi@cgocable.ca) • [www.projetfpfi.com](http://www.projetfpfi.com)

©1099985