

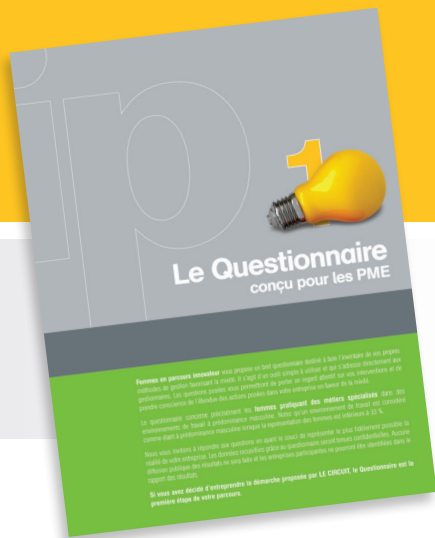
Le Répertoire ●

Interventions à privilégier pour
favoriser la mixité en entreprise

ip

CONÇU POUR LES PME





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, 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 :

Éthique organisationnelle	4
Recrutement.....	5
Sélection	6
Accueil.....	7
Intégration.....	8
Maintien.....	9
Santé et sécurité au travail.....	10
Conciliation travail-famille.....	11

Éthique organisationnelle

L'éthique organisationnelle détermine les comportements à adopter et guide la conduite des employés(es).

Assurez-vous de montrer l'exemple à suivre à vos employés de sexe masculin afin qu'ils adoptent des comportements appropriés envers votre main-d'œuvre féminine.



- Diffusez vos valeurs dans le manuel de l'employé(e) qui est remis à l'embauche.
- Assurez-vous qu'aucune forme d'affichage à caractère pornographique n'est présente sur vos lieux de travail et de repos.
- Affichez vos valeurs dans vos offres d'emploi et aux postes d'accueil de votre entreprise.
- 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
• voir chapitre 11 - Manuel de gestion

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.

RESSOURCES À CONSULTER

Charte des droits et libertés de la personne (2012) [En ligne] 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

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

CSMOTA (2012) Guide pratique de gestion des ressources humaines pour PME [En ligne] 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! ».

RESSOURCES À CONSULTER

CSMOTA (2012) Guide pratique de gestion des ressources humaines pour PME [En ligne] 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.
- Faites connaître à vos employés de sexe masculin les avantages de travailler avec la main-d'œuvre féminine.
- Assurez-vous que vos employés n'adoptent pas de comportements discriminatoires envers les femmes.
- Assurez-vous d'avoir des commodités réservées à la main-d'œuvre féminine (toilette, vestiaire, etc.).
- Prenez le temps de présenter votre entreprise à votre nouvelle employée.
- Utilisez un manuel de l'employé(e) pour transmettre toutes les informations importantes à votre nouvelle employée.

RESSOURCES À CONSULTER

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

TECHNOcompétences (2012) Gestion des ressources humaines [En ligne] 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.
- 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

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

RESSOURCES À CONSULTER

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

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

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.

RESSOURCES À CONSULTER

Commission de la santé et de la sécurité du travail [En ligne] www.csst.qc.ca

- voir Publications

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

- voir Boutique en ligne

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
- 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

Le Répertoire ip

Une réalisation de :



Femmes en parcours innovateur remercie ses partenaires financiers :



et son collaborateur :



14135, boul. Bécancour, bureau B, Bécancour (Québec) G9H 2K8
Téléphone 819 222-5242 • Télécopie 819 222-5200 • fpi@cgocable.ca • www.projetfpi.com

©1099985