

DIVERSIFICATION MIXITÉ RAPIDITÉ SÉCURITÉ RESPECT AMÉLIORATIONS ÉQUIPE RAPIDITÉ
CONDITIONS DE TRAVAIL CRÉATIVITÉ CLIMAT DE TRAVAIL PRODUCTIVITÉ DIVERSIFICATION
ÉVOLUTION DE LA TECHNOLOGIE STRATÉGIES CLIMAT DE TRAVAIL COMPÉTENCES ÉGALES CONDITIONS DE TRAVAIL
EMPLOI INTÉGRATION ÉQUIPE ENDURANCE CLIMAT DE TRAVAIL EMPLOI RECONNAISSANCE MOTIVATION RESPECT
MOTIVATION RESPECT AMÉLIORATIONS ÉVOLUTION DE LA TECHNOLOGIE CRÉATIVITÉ
RECONNAISSANCE AMÉLIORATIONS PRODUCTIVITÉ CONDITIONS DE TRAVAIL RECONNAISSANCE MOTIVATION MIXITÉ INTÉGRATION PRODUCTIVITÉ
MINUTIE CRÉATIVITÉ RÉUSSITE RAPIDITÉ COMPÉTENCES ÉGALES CLIMAT DE TRAVAIL RECRUTEMENT AMÉLIORATIONS
RECRUTEMENT ENDURANCE STRATÉGIES SÉCURITÉ INTÉGRATION PRODUCTIVITÉ RECONNAISSANCE CLIMAT DE TRAVAIL

EmployéE au féminin, ça rapporte!

Suivez les étapes visant
l'embauche, l'intégration et le
maintien en emploi des
femmes qui exercent un métier
majoritairement masculin



Ce document a été réalisé grâce à la contribution financière des partenaires suivants :

- ❖ Condition féminine Canada, via le Programme de promotion de la femme
- ❖ Direction régionale d'Emploi-Québec
- ❖ Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
- ❖ Commission scolaire René-Lévesque
- ❖ Commission scolaire des Îles
- ❖ Commission scolaire des Chic-Chocs
- ❖ Commission scolaire Eastern Shores
- ❖ Cégep de la Gaspésie et des Îles

Recherche et rédaction

Mireille Chartrand
Chargée de projet

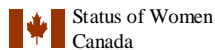
Graphisme

Médialog

Comité de lecture

Marie-Thérèse Forest, Ariane Cummings, Jocelyne Renaud, Solange Turbide, Nathalie Babin, Hélène Morin, Marie-Hélène Brisebois.

Ce document peut également être consulté en format PDF sous la rubrique « Documentation » du site Web de la Table : <http://www.femmesgim.qc.ca>



Condition féminine
Canada



Note :

Nous avons opté pour la forme féminine représentée dans le texte par des lettres majuscules (ex. : citoyenNE) et l'emploi des deux genres quand cette forme de féminisation ne pouvait s'appliquer. Dans ce document, « employeurE » est la forme choisie par la Table de concertation des groupes de femmes de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine pour désigner les entreprises et organismes qui embauchent. Nous sommes conscientes que l'utilisation d'une telle procédure est une façon peu orthodoxe et non reconnue par l'Office de la langue française. C'est un choix que nous avons fait. Nous considérons qu'il s'agit de notre rôle de premier plan de mettre en place un langage inclusif qui fait des femmes des citoyennes à part entière.

Table de concertation des groupes de femmes de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine

La Table de concertation des groupes de femmes de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine (la Table) travaille depuis 1997 pour que les droits et les intérêts des femmes soient concrètement respectés dans des domaines comme la santé, l'éducation, le développement social et économique de la région.

Dans cette optique, la Table est fière de présenter ce guide dont l'objectif est de fournir aux employeurEs de la région un modèle de démarche visant l'intégration et le maintien en emploi des femmes exerçant un métier majoritairement masculin. En produisant un tel outil, la Table compte favoriser une réelle égalité des chances en emploi pour les femmes de la région. Cet outil a été développé dans le cadre du volet **DIVERSIFICATION** de la Table.

Le volet DIVERSIFICATION

Le volet **DIVERSIFICATION** vise à encourager les femmes et les filles de la région Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine à diversifier leur choix de carrière. Il est issu de l'*Entente de collaboration en condition féminine de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine*¹, entente qui vise l'égalité entre les hommes et les femmes sur les plans socio-économique et politique.

L'objectif principal du projet **DIVERSIFICATION** est d'améliorer les conditions de vie des femmes en favorisant leur accès à des métiers majoritairement masculins. Cette amélioration passe nécessairement par le développement de leur autonomie économique. Et comment réaliser cette autonomie, sinon en ayant accès à un emploi qui offre de bonnes conditions de travail et des revenus suffisants? Or, les métiers majoritairement occupés par les hommes proposent généralement des emplois intéressants à ces égards².

« Un grand nombre d'emplois sont traditionnellement masculins pour des raisons historiques et les exigences du travail ne justifient plus que les femmes en soient exclues »

DE GROSBOIS (1990 : 25)

¹ *Entente de collaboration en condition féminine Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine 2008–2011* [En ligne] http://www.femmesgim.qc.ca/images/stories/documents/entente_de_collaboration_2008-2011.pdf.

² Voir le document : *Exercer un métier traditionnellement masculin, c'est payant!* à la fin du guide.

Table des matières

| | |
|---|-----------|
| PRÉSENTATION DU GUIDE | 4 |
| VOYEZ LA DIFFÉRENCE | 8 |
| LE MARCHÉ DE L'EMPLOI ET LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE | 10 |
| LES MÉTIERS ONT-ILS UN SEXE? | 10 |
| AVANTAGES DE LA MIXITÉ DES ÉQUIPES DANS UN DOMAINE MAJORITAIREMENT MASCULIN | 11 |
| PARTEZ GAGNANTES : FAVORISEZ LA RÉUSSITE DE VOTRE DÉMARCHE | 14 |
| LE DIAGNOSTIC : UN AVANTAGE INCONTESTABLE | 16 |
| UN PLAN D'ACTION : POUR ARRIVER À DESTINATION | 17 |
| L'ENGAGEMENT : GAGE DE RÉUSSITE | 17 |
| LA COMMUNICATION : UN ATOUT INDISPENSABLE | 17 |
| RECRUTEZ D'ABORD | 18 |
| AUGMENTER LE BASSIN DE CANDIDATES POTENTIELLES | 20 |
| ÉVITEZ LA DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE | 22 |
| EMBAUCHEZ ENSUITE | 24 |
| MÉTHODES D'EMBAUCHE ÉGALITAIRES | 26 |
| UNE FOIS VOS EMPLOYÉES EN POSTE, TOUT N'EST PAS GAGNÉ! | 28 |
| STRATÉGIES POUR UNE INTÉGRATION RÉUSSIE | 30 |
| MAINTENEZ VOS EFFECTIFS | 32 |
| PRATIQUES RECONNUES POUR LA RÉTENTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE | 34 |
| LISTE D'OUTILS | 42 |
| RÉFÉRENCES | 46 |
| EXERCER UN MÉTIER TRADITIONNELLEMENT MASCULIN, C'EST PAYANT! | 50 |

Présentation du guide

À qui s'adresse cet outil?

Ce guide intéressera toute personne qui cherche à attirer ou à intégrer de la main-d'œuvre féminine dans un domaine ou un emploi majoritairement masculin au sein de son entreprise ou de son organisation. Il servira également à ceux et celles qui ont déjà à leur emploi de la main-d'œuvre féminine dans un métier majoritairement masculin et qui désirent améliorer leurs pratiques de gestion afin de la maintenir en poste.

Qu'est-ce qu'un métier majoritairement masculin (MMM)?

Un métier est dit non traditionnel ou majoritairement masculin lorsqu'il est exercé par moins de 33,33 % de femmes.

Les femmes se trouvent encore aujourd'hui massivement concentrées (70 %) dans quatre secteurs d'emplois : santé; finance, secrétariat et administration; personnel de bureau et supervision du travail de bureau; soutien familial et garderie.

À l'inverse, elles comptent pour moins du quart des personnes en emploi dans les professions majoritairement masculines.

Pourquoi un outil dédié aux employeurEs?

Au cours des dernières années, le contexte du marché du travail a grandement évolué : départs à la retraite massifs, baisse démographique, spécialisation des emplois, pénurie de main-d'œuvre spécialisée dans certains domaines, évolution des attentes professionnelles et personnelles des hommes et des femmes, etc. Les employeurEs d'aujourd'hui sont donc en compétition les unEs avec les autres pour recruter du personnel qualifié et pour le maintenir en poste.

Les femmes comptent maintenant pour près de la moitié des travailleurs au Canada. Elles constituent un bassin de main-d'œuvre potentielle pouvant contribuer à atténuer la pénurie dans certains métiers spécialisés et métiers techniques.

Source : Statistique Canada

Contenu du guide

Ce guide donne une vue d'ensemble des moyens et stratégies applicables dans une entreprise ou un organisme pour permettre une plus grande intégration des femmes dans un emploi majoritairement masculin. Il présente des pratiques, méthodes et outils concernant l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi de celles-ci.

Note :

Les expressions « non traditionnel », « traditionnellement masculin » et « majoritairement masculin » seront employées indifféremment dans ce document.

Voyez la différence

Le marché de l'emploi et la main-d'œuvre féminine

En théorie, les femmes peuvent accéder à tous les métiers traditionnellement masculins si elles le veulent. Cependant, dans la réalité, elles font face à plusieurs difficultés et le taux d'abandon de certains métiers est significatif. Ces difficultés sont liées à :

- la culture du milieu de travail,
- aux structures de l'organisation du travail (processus d'embauche et sélection, conditions de travail, etc.),
- aux normes et aux valeurs établies (qui sont masculines),
- à la reconnaissance de leurs compétences.

Les métiers ont-ils un sexe?

À compétences égales, certainEs employeurEs ont encore le réflexe d'embaucher, dans un métier traditionnellement féminin, une femme, et dans un métier traditionnellement masculin, un homme. Certaines habiletés particulières ou capacités sont présumées appartenir à un groupe ou l'autre et elles sont d'office jugées nécessaires pour l'exercice du métier pour lequel le poste est en dotation.

Or, le monde du travail a bien évolué et les personnes aussi. Il n'est plus réaliste de sexualiser les domaines d'emploi ou les postes de travail : l'évolution de la technologie et une meilleure ergonomie des lieux de travail permettent maintenant à la majorité des personnes d'exercer le métier qui leur plaît. Les différences qui existent entre les sexes se traduisent dans les techniques utilisées, la manière d'entrer en relation avec les autres et la façon de concevoir et d'exécuter le travail.

Avantages de la mixité des équipes dans un domaine majoritairement masculin

Il existe certains avantages à créer des équipes mixtes de travail au sein de son entreprise et à embaucher une femme dans un emploi à dominance masculine. La mixité doit être envisagée sous l'angle de l'égalité professionnelle et de l'ouverture à la diversité.

1. Amélioration du climat de travail :

L'amélioration du climat de travail est un des avantages reconnus de la présence des femmes au sein des milieux de travail majoritairement masculins. Cette présence permet de créer un climat plus « humain » et plus détendu.

« ... les qualités de communication des femmes contribuent à installer des relations de travail respectueuses et stimulantes dans les équipes ».

FEMMES ET PRODUCTION INDUSTRIELLE (1996 : 11)

2. Effet motivateur :

La constance, la minutie et la rapidité sont des qualités spécifiques attribuées généralement aux femmes. Ainsi, par leur exemple au travail, les femmes ont un effet motivant auprès de leurs collègues masculins, ce qui contribue à la performance de l'équipe et donc de l'entreprise.

3. Plus grande productivité :

L'effet motivateur et l'amélioration du climat de travail ont pour conséquence « naturelle » d'augmenter le niveau de productivité des individus et des équipes de travail. Les femmes introduisent des façons différentes de penser le travail : la diversité des points de vue aide à générer de nouvelles idées pour la résolution de problèmes.

On a observé « ... dans de grandes entreprises américaines que la diversification de la main-d'œuvre optimise le potentiel de créativité et de productivité de l'ensemble des employés et, par conséquent, augmente la compétitivité de l'entreprise ».

GINGRAS, M., SAVARD, R. ET M. ROBIDOUX (2006 : 45)

4. Augmentation de la sécurité et de la santé au travail :

Les femmes utilisent davantage les outils mis à leur disposition pour soulever ou déplacer les charges. Elles développent des stratégies de travail basées sur l'endurance, la constance et la régularité. Leurs méthodes de travail sont plus sécuritaires et ainsi, elles se blessent moins que les hommes. Elles ont un effet d'entraînement positif sur le respect des mesures de santé et sécurité au travail.

« Dans l'industrie lourde, l'arrivée de femmes s'est traduite par une plus grande utilisation d'appareils de levage pour manipuler de lourdes charges, d'où moins de problèmes de dos chez les hommes. Là où en revanche aucun investissement n'a été fait pour adapter les tâches ou l'équipement, le risque d'accident est élevé »

La Gazette des femmes, vol. 21, no 4.

5. Évolution des conditions générales de travail :

L'intégration des femmes dans des postes masculins est également l'occasion pour l'entreprise d'amorcer une réflexion sur certaines conditions de travail. Par exemple, l'arrivée des femmes donne l'opportunité de revoir l'aménagement des horaires de travail et d'évaluer les besoins en conciliation travail/famille de l'ensemble du personnel. Une telle révision permet de questionner l'effet de la présence ou de l'absence de ces pratiques sur l'ensemble des employés : une surcharge de travail, l'absence de congés familiaux ou un horaire trop rigide peuvent être à l'origine de la diminution de la qualité ou de la performance au travail : le présentéisme en est un bon exemple.

Le présentéisme est « le fait d'être présent physiquement malgré la maladie, la fatigue, la dépression pour ne pas laisser voir ce qui pourrait être perçu comme un manque de disponibilité, de motivation ou une faiblesse. La précarité, la surcharge de travail ou le manque de reconnaissance sont au nombre des facteurs qui peuvent expliquer le phénomène. »

Présentéisme : être là sans y être. :

http://www.olf.gouv.qc.ca/actualites/capsules_hebdo/presenteisme_20060113.html

**Partez gagnantEs :
favorisez la réussite
de votre démarche**

Pour amortir les difficultés potentielles liées à l'embauche et à l'intégration de femmes dans les milieux de travail majoritairement masculins, il est important de s'attarder à la mise en œuvre des conditions gagnantes suivantes.

Le diagnostic : un avantage incontestable

Il est pertinent d'établir préalablement à toute démarche un diagnostic de la situation et de la place occupée par la main-d'œuvre féminine dans les pratiques de gestion de l'entreprise.

Moyens pour établir un diagnostic :

- Analyser les pratiques de dotation, d'intégration, de maintien en emploi, ainsi que les conditions de travail;
- Évaluer les effets des pratiques de gestion sur les hommes et les femmes en :
 - ✓ utilisant des indicateurs sexués* (statistiques ou autres données)
 - ✓ analysant les entrevues de départ.

* Utiliser l'analyse différenciée selon les sexes (ADS).
Voir en annexe, dans la section LISTE D'OUTILS

Quelques questions pour établir un diagnostic :

- Y a-t-il une volonté des gestionnaires à diversifier leur main-d'œuvre et à améliorer la place des femmes dans l'entreprise?
- Y a-t-il des femmes dans l'entreprise?
 - ✓ Sinon, pourquoi?
 - ✓ Si oui, à quels postes les retrouve-t-on? Se retrouvent-elles majoritairement dans le même secteur dans l'organisation?
- Y a-t-il des postes pour lesquels il y a une difficulté de recrutement? De rétention?

Source : CENTRE D'INTÉGRATION AU MARCHÉ DE L'EMPLOI
<http://www.cime-emploi.com/fr/nos-services-aux-employeurs>

Réaliser un diagnostic est un bon moyen de cibler les lacunes et de déterminer les améliorations à apporter au sein de l'entreprise.

Un plan d'action : pour arriver à destination

Un plan d'action se développe généralement à partir des conclusions du diagnostic réalisé. Pour chacun des thèmes et des pratiques examinés (dotation, intégration, maintien en emploi, évaluation du rendement, etc.), les indicateurs orientent les priorités d'action. Il faut ensuite déterminer les objectifs, les activités à réaliser, les modalités de réalisation et l'échéancier. Bien que ce travail semble complexe à exécuter, il facilitera grandement la réalisation de votre démarche et vous assurera un meilleur succès.

L'engagement : gage de réussite

Pour réussir à implanter les stratégies développées, un engagement ferme de la direction est un impératif : sans cet engagement, il est difficile de réussir un changement dans une organisation. L'engagement et la collaboration de toute l'équipe de gestion, à tous les niveaux (cadres supérieurs, intermédiaires, superviseurs, etc.), sont également nécessaires pour parvenir aux objectifs.

La communication : un atout indispensable

Il est également essentiel d'implanter une stratégie de communication efficace pour faire connaître les nouvelles politiques et susciter l'adhésion de toutes les parties. La communication devra être claire et continue à toutes les étapes de réalisation. Il est souhaitable de :

- ↳ Sensibiliser le personnel sur la venue possible des femmes et les avantages d'instaurer la mixité dans les équipes de travail (affiches, réunion de sensibilisation, activités pour contrer les stéréotypes et les mythes concernant la main-d'œuvre féminine, journal interne, etc.);
- ↳ Exprimer les attentes quant au respect et à la collaboration attendue de la part de tout le personnel.

Recrutez d'abord

PREMIÈRE ÉTAPE

Plusieurs gestionnaires des ressources humaines, désireux d'embaucher une femme dans un MMM, mentionnent qu'ils ne reçoivent aucun CV féminin lorsque des postes sont ouverts dans leur organisme ou entreprise. Deux raisons peuvent expliquer ce phénomène :

- 1) D'abord, il y a très peu de candidates potentielles. Les femmes diplômées dans un domaine masculin sont encore peu nombreuses. Les jeunes filles hésitent à étudier dans un métier majoritairement masculin croyant, à tort ou à raison, qu'elles n'ont pas les capacités nécessaires ou qu'elles ne pourront se trouver un emploi après leurs études.
- 2) Ensuite, certaines, épuisées après avoir vainement tenté leur chance et n'ayant obtenu aucun emploi, abandonnent la profession et retournent vers un métier plus féminin.

« J'ai fait parvenir mon CV à un grand nombre d'employeurs de la région, mais aucun n'a montré d'intérêt pour ma candidature. Pourtant, en plus de ma formation, je possède une expérience de plus de deux années dans mon domaine, expérience acquise dans une autre province. Depuis, je me suis réorientée dans un autre domaine, plus traditionnellement féminin ».

Une ex-camionneuse.

Il faut donc, en premier lieu, se doter des stratégies nécessaires pour intéresser les femmes à se former et à poser leur candidature dans un MMM.

Augmenter le bassin de candidates potentielles

Voici quelques moyens pour faire savoir aux femmes que leurs candidatures vous intéressent et que vous souhaitez qu'elles se joignent à votre entreprise (dans un poste traditionnellement masculin!).

Élaborez une politique d'embauche

Une politique d'embauche est profitable pour tous, hommes et femmes, et se doit d'être pensée dans une optique d'égalité professionnelle et d'équité en emploi. Elle doit cependant établir clairement votre volonté d'employer des femmes dans les secteurs majoritairement masculins au sein de votre entreprise.

Pour qu'elle s'ancre dans la réalité, vous devrez :

- ↳ Préciser en pourcentage vos objectifs d'embauche :

PREMIÈRE ÉTAPE

- Dans un premier temps, viser une représentation proportionnelle au nombre de personnes compétentes et formées sur le marché;
- À plus long terme, viser une augmentation significative du pourcentage de femmes en emploi masculin.

Dès son ouverture en 1992, Alcoa-Aluminerie de Deschambault comptait plus de 13% de femmes aux opérations, alors que l'ensemble de l'industrie métallurgique québécoise indiquait un taux de 3,7 % pour l'année 2008. L'objectif de l'entreprise est d'embaucher au moins une femme dans chacune de ses 39 équipes de travail.

Source : <http://www.metallurgie.ca/>

- ↳ Soutenir cette politique en accordant du temps aux ressources humaines;
- ↳ Désigner une personne responsable de la mise en œuvre;
- ↳ Impliquer le syndicat, s'il y a lieu.

Communiquez

Les gens doivent connaître vos intentions concernant la main-d'œuvre féminine et votre stratégie d'embauche à court et à long terme.

- ↳ Commencez par faire connaître votre politique d'embauche à tout le personnel : cela contribue à développer le bouche à oreille et permet de susciter l'adhésion;
- ↳ **Féminisez les titres d'emploi;**³
- ↳ Mettez en valeur des modèles féminins dans vos outils de promotion et de recrutement;
- ↳ Rendez vous disponible pour aller dans les écoles et parler d'un métier dont vous voulez faire la promotion;
- ↳ Contactez les institutions scolaires et les organismes en employabilité pour les informer de votre ouverture à embaucher des femmes dans les emplois majoritairement masculins et des postes disponibles.

Il est important de féminiser les titres d'emploi, particulièrement lors des affichages de postes. Ne pas le faire peut donner l'impression que vous n'êtes pas intéressés par les candidatures féminines.

Soyez vigilantEs lorsque vous faites la promotion de vos politiques et de vos mesures pour encourager les candidatures féminines : insistez sur votre ouverture à la diversité de la main-d'œuvre et sur les avantages de la mixité des équipes.

³ Consultez le *Répertoire de noms masculins et de noms féminins* de la Banque de dépannage linguistique, Office de la langue française : http://66.46.185.79/BDL/gabarit_bdl.asp?Th=1&Th_id=359

PREMIÈRE ÉTAPE

Favorisez la mobilité et la flexibilité

- ↳ Offrez aux femmes déjà à votre emploi des opportunités de transfert vers des emplois majoritairement masculins (démarche d'orientation, congé sans solde pour formation, formation en entreprise – programme PAMT).
- ↳ Offrez la possibilité d'adapter les horaires de travail, de réduire les heures et de partager un emploi.

Qu'est-ce que le PAMT?

Le programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) d'Emploi-Québec est une voie d'accès aux milieux traditionnellement masculins intéressante pour les femmes. Près de 75 métiers ou sous-métiers sont couverts par ce programme et la majorité d'entre eux sont des métiers traditionnellement masculins.

Source : Emploi-Québec

<http://emploiuebec.net/entreprises/formation/services-quebec/programmes.asp>

Ouvrez les portes de votre entreprise

- ↳ Offrez aux femmes qui étudient dans un domaine pour lequel vous avez des postes la possibilité de faire un stage chez vous;
- ↳ Offrez des emplois d'été : cela peut permettre à certaines de développer un intérêt envers un métier ou une profession exercée chez vous;
- ↳ Pensez aussi aux visites industrielles et aux journées portes ouvertes.

Évitez la discrimination systémique

La structure du marché de l'emploi a été pensée et conçue par et pour les hommes, puisque ce sont eux qui ont d'abord constitué la majorité des effectifs dans l'histoire moderne du travail. Généralement, les méthodes de recrutement, d'embauche et de promotion qui sont utilisées encore aujourd'hui privilégient les compétences masculines. Ces pratiques rendent donc difficile l'accès des femmes aux emplois non traditionnels.

La discrimination systémique résulte de l'application de méthodes de recrutement, d'embauche et de promotion conçues dans une optique sexuée : les spécificités féminines ne sont pas prises en compte.

Cette forme de discrimination est invisible, indirecte et non intentionnelle.

PREMIÈRE ÉTAPE

Analysez vos critères d'embauche

Certains critères d'embauche peuvent revêtir des biais discriminatoires, souvent difficiles à repérer étant donné leur caractère en apparence neutre, et décourager ainsi les femmes à poser leur candidature à certains postes.

« En 1986, alors qu'un grand nombre de femmes voulaient accéder à l'emploi de chauffeure d'autobus, la Société de transport de Montréal (STM) a resserré ses critères d'embauche, exigeant désormais cinq années d'expérience de conduite d'un véhicule commercial. Non nécessaire à l'exercice de l'emploi, ce critère avait pour effet d'exclure les femmes ».

ACTION TRAVAIL DES FEMMES (2003 : 10)

Les critères d'embauche ne sont pas toujours pertinents à l'exercice d'une fonction et peuvent défavoriser certains groupes. Par exemple, exiger un nombre exagéré d'années d'expérience dans un emploi où les femmes ont été historiquement exclues peut avoir un effet discriminatoire.

Questions pour l'analyse des critères d'embauche

- Mes critères de sélection sont-ils basés sur les compétences?
- Les qualifications demandées sont-elles trop élevées par rapport aux réelles exigences des emplois visés?
- Les compétences exigées correspondent-elles réellement à la nature des tâches?
- Quelles sont les aptitudes et capacités véritablement nécessaires pour l'emploi?
- Quels sont les emplois qui demandent une grande force physique? Sont-ils adaptés? Comportent-ils trop d'exigences pour être occupés par une femme ou même par un homme de constitution moyenne?

Gérez les banques de candidatures

Afin de s'assurer qu'une banque de candidatures ne désavantage pas un groupe, il est important de vérifier si les procédures établies donnent un accès égal à l'emploi pour tous et toutes et de maintenir des banques de candidatures séparées pour chacun des groupes historiquement exclus de l'emploi.

« Beaucoup d'employeurs établissent leurs banques de candidatures ou leurs listes de rappel en fonction de la date d'entrée du candidat dans la banque. Cette façon de procéder peut nuire considérablement aux groupes historiquement absents d'un champ d'emploi, telles les femmes [...], puisque celles-ci sont souvent les dernières à avoir posé leur candidature et donc les dernières inscrites dans les banques ».

ACTION TRAVAIL DES FEMMES (2003 : 10)

Embauchez ensuite

DEUXIÈME ÉTAPE

Après la mise en place de stratégies de recrutement adéquates et avoir développé des outils permettant d'éviter la discrimination systémique, il est important de songer aux méthodes d'embauche qui favoriseront une véritable égalité des chances.

Méthodes d'embauche égalitaires

Vérifiez les compétences transférables

Certaines compétences et exigences d'un métier sont très souvent transférables à un autre type de métier. Déterminez d'abord les compétences et exigences essentielles pour le poste en dotation et organisez par la suite votre questionnaire d'entrevue afin de vérifier si la candidate possède certaines de ces compétences.

Prêtez attention à l'expérience de travail, rémunéré ou non de la candidate. Il se pourrait que certaines des compétences acquises au cours d'emplois dans d'autres domaines ou encore lors d'activités d'implication sociale et citoyenne soient transférables au domaine d'emploi pour lequel elle postule.

Exemple de questions pour vérifier des compétences transférables

- Avez-vous déjà fait un travail extérieur?
- Avez-vous déjà travaillé manuellement?
- Quelles sont les expériences acquises qui ont fait appel à :
 - Votre sens des responsabilités?
 - Votre sens de l'organisation?
 - Votre endurance physique?
 - Votre capacité à travailler sous pression?

Les questions qui sont posées en entrevue doivent porter sur la capacité de la candidate à occuper le poste. Il faut demeurer vigilantE sur les stéréotypes : ils sont souvent présents sans que l'on s'en aperçoive. Par exemple, une femme ne doit pas nécessairement être grande et costarde pour occuper un emploi majoritairement masculin : certains hommes ne le sont pas et performant bien dans leur emploi.

DEUXIÈME ÉTAPE

Évaluez bien les tests de sélection

Les employeurEs utilisent de plus en plus des tests d'aptitudes ou de sélection. Bien qu'ils visent à permettre une évaluation objective des compétences et des habiletés des candidatEs, ces tests sont parfois discriminants pour certains groupes, dont les femmes.

Lyne se rappelle que son employeur a voulu ajouter des tests d'endurance physique aux critères de sélection, lorsqu'elle a postulé pour un emploi de préposée aux services extérieurs. L'ajout de ce critère, qui se base sur le mythe de la force physique, aurait eu comme effet potentiel de discriminer les candidatures féminines. Or, ces tests n'avaient jamais été jugés nécessaires pour l'obtention d'aucun poste auparavant. Les employeurs ont finalement retiré ce test de sélection.

Bulletin Métiers pour elles : www.metierspourelles.qc.ca, automne 2010.

Optez pour des mesures de redressement

Il est également possible de mettre en place certaines mesures de redressement temporaire, comme la discrimination positive. Par exemple, vous pouvez :

- ↳ Embaucher prioritairement des femmes, à compétences égales, jusqu'à ce que vos objectifs d'embauche soient atteints;
- ↳ Accorder une préférence lors de l'offre de stage en entreprise ou encore lors de promotions;
- ↳ Offrir des remplacements ou des affectations permettant aux femmes d'acquérir de l'expérience et ainsi, accéder aux emplois de niveau supérieur.

Il faut cependant être prudentE lors de l'utilisation de telles mesures. Les employéEs en poste doivent être informéEs et sensibiliséEs. Les questions d'égalité entre les femmes et les hommes et les avantages de la mixité des équipes doivent être abordées avec l'ensemble du personnel. Le recours à la discrimination positive doit s'intégrer à une stratégie globale visant l'égalité professionnelle et la mixité des équipes.

**Une fois vos
employéEs en poste,
tout n'est pas gagné!**

TROISIÈME ÉTAPE

Une femme qui intègre un milieu traditionnellement masculin rencontre généralement des difficultés supplémentaires lors de son insertion. Afin de maintenir en emploi les femmes embauchées, il est nécessaire d'incorporer des mesures adéquates d'accompagnement à votre stratégie de gestion des ressources humaines. La plupart des mesures suggérées profitent autant aux hommes qu'aux femmes.

Stratégies pour une intégration réussie

Mettre en place une politique d'accueil

Une politique d'accueil est favorable pour l'ensemble des employéEs. Parmi les actions possibles, on peut organiser une visite de l'entreprise lors de l'arrivée de la personne nouvellement embauchée. Il est aussi possible de créer une activité sociale, telle qu'un cocktail de bienvenue, pour permettre à l'ensemble des employéEs de créer des liens avec la nouvelle recrue.

D'autres moyens existent, tels que des rencontres d'intégration individuelles visant à permettre aux employéEs de s'approprier des techniques, méthodes de travail ou informations relatives à la culture de l'entreprise.

Préparer le personnel à l'arrivée des femmes

Pour bien préparer les employéEs, il faut exiger une participation active de tout le personnel de direction et de supervision. La préparation peut se faire de diverses façons :

- ↳ Offrir une formation sur les équipes mixtes de travail;
- ↳ Offrir aux gestionnaires une formation sur l'équité en emploi;
- ↳ Organiser une activité pour contrer les préjugés et éliminer les peurs liées à l'arrivée d'une femme dans un poste et dans une équipe majoritairement masculine.

Exemple d'activité :

- ✓ Présenter une vidéo de sensibilisation sur la place des femmes dans les domaines non traditionnels : ***Les métiers traditionnellement masculins : Pour les filles aussi !*** Cette vidéo vous permettra d'ouvrir les discussions avec le personnel.
En ligne au www.femmesgim.qc.ca section documentation

TROISIÈME ÉTAPE

Développer un guide de l'employéE

Un guide ou un cahier de l'employéE est utile à toute nouvelle personne embauchée. Il indique clairement les politiques mises en place, les règles de fonctionnement de l'organisation et les attentes de l'employeurE quant aux comportements acceptables. Il devrait minimalement contenir les éléments suivants :

- Les valeurs/la mission/la vision de l'organisation;
- Les comportements convenables et non acceptables en milieu de travail;
- La politique contre le harcèlement (sexuel et psychologique) de l'organisme;
- Le processus de traitement des plaintes et la personne responsable désignée;
- Les conditions de travail et de rémunération.

Mettre sur pied un programme d'accompagnement

Le mentorat ou le compagnonnage sont des moyens généralement efficaces pour intégrer de nouvelles travailleuses ou de nouveaux travailleurs en emploi.

Une recherche américaine a démontré que la mise en place d'un programme de mentorat « ... avait constitué une stratégie de rétention efficace pour les femmes apprenties dans les métiers de la construction. Le taux de décrochage est passé de 50 % en 1991 (avant la mise en œuvre du mentorat) à 12 % (après le projet pilote) »

« [...]... Selon les dires des répondantes, le fait d'avoir un mentor qui les a accompagnées dans les coulisses leur a permis d'acquérir la confiance dont elles avaient besoin pour compléter leur apprentissage en milieu de travail : supportées par leur mentor, elles étaient plus fortes, plus affirmatives et décrochaient moins».

GINGRAS, M., ROBIDOUX, M. et R. SAVARD (2006 : 38)

**Maintenez vos
effectifs**

QUATRIÈME ÉTAPE

Une intégration réussie ne saurait être un succès s'il n'y a pas de maintien : les deux aspects sont liés.

Le coût investi en temps et en argent dans les activités d'intégration et de formation du nouveau personnel est très élevé pour une organisation. Il est d'autant plus important pour un employeurE de s'attarder aux pratiques de maintien en emploi.

Pratiques reconnues pour la rétention de la main-d'œuvre féminine

Valoriser et reconnaître les efforts du personnel

En instaurant des systèmes de reconnaissance basés, par exemple, sur les compétences ou l'amélioration au travail, il est possible d'éviter les pièges de la discrimination au sein de l'entreprise.

Éviter la division sexuelle du travail

La division sexuelle du travail et des tâches est une cause importante de démotivation.

« Parmi les cols bleus qui s'occupent de jardinage, on confie souvent les travaux intéressants à faire sur les arbres aux hommes, et le désherbage aux femmes »,[...]. Dans les travaux de nettoyage, les hommes conduisent les grosses machines, tandis que les femmes époussetent...»

LA GAZETTE DES FEMMES, (vol. 21, no 4 : p. 22-24)

Fournir des vêtements de travail adaptés

Souvent, les habits et outils de travail ont été conçus pour des hommes et ne sont pas adaptés à la taille des femmes (gants, lunettes, etc.). Il est important de fournir aux femmes (et aux hommes) des vêtements et des équipements appropriés, et ce, afin de faciliter leur travail et d'éviter des accidents et des blessures.

Fournir des locaux et équipements sanitaires appropriés

Il est important de fournir aux femmes et aux hommes des lieux sanitaires séparés (toilettes, vestiaires). Il est possible de partager les équipements et les locaux, mais les deux parties doivent être d'accord et des règles d'utilisation doivent être établies.

QUATRIÈME ÉTAPE

Adapter les postes de travail

Dans les cas, peu nombreux, où le poste exige une force musculaire ou une taille particulière, il est important d'adapter la hauteur des plans de travail, les outils et les équipements. Bien des postes n'ont pas été repensés en fonction de l'arrivée des femmes sur le marché du travail. Aménager les postes de travail en fonction des personnes est une question d'accès à l'égalité, mais aussi de santé et de sécurité pour tous.

Il est possible d'aménager les postes de travail, bien souvent avec des ajustements simples et à peu de frais.

Permettre d'exécuter le travail différemment

Généralement, les femmes font appel à leur endurance là où certains hommes utilisent leur force musculaire. Par exemple, déplacer trois boîtes une par une plutôt que de déplacer les trois boîtes en même temps permet d'arriver au même résultat en évitant du même coup de possibles blessures.

Consultez vos employéEs, ils ont souvent une bonne idée de ce qui pose problème dans l'exécution des tâches et ont aussi des idées sur les correctifs possibles.

Développer une Politique sur la conciliation travail-famille (CTF)

Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, une politique de conciliation peut constituer un atout concurrentiel. La CTF concerne non seulement les parents de jeunes enfants, mais tout personnel qui doit s'occuper de conjointEs ou de parents malades. L'absence de mesures en CTF peut avoir des conséquences importantes, à la fois pour l'employeurE et pour le personnel.

Pour la première moitié de l'année 2010, les hommes ont constitué pour près de 36 % des prestataires du Régime québécois d'assurance parentale.

Source : Conseil de gestion de l'assurance parentale.
http://www.cgap.gouv.qc.ca/publications/pdf/Stat_RQAP_201008.pdf

Des mesures de conciliation travail-famille sont souvent peu coûteuses. Elles sont même avantageuses sur le plan financier, car elles permettent d'éviter l'absentéisme, les retards et la démotivation.

QUATRIÈME ÉTAPE

De la même façon, elles ont sur les entreprises des conséquences positives telles que :

- Une meilleure image organisationnelle;
- L'attraction de meilleurEs candidatEs;
- Une meilleure rétention du personnel;
- L'amélioration du climat de travail et du service à la clientèle;
- L'augmentation du rendement et de la productivité.

Effectuer un suivi périodique et une évaluation

Une stratégie d'intégration complète devrait comprendre un processus de suivi. En rencontrant périodiquement les personnes nouvellement embauchées et l'ensemble du personnel concerné, un tel processus permet d'évaluer régulièrement la satisfaction à la fois de l'organisation et de la main-d'œuvre, afin de consolider les réussites et de proposer des mesures aux problèmes identifiés.

Un système de suivi et d'évaluation peut contenir :

- Un système de communication favorisant la rétroaction de la part de l'ensemble du personnel;
- Des mécanismes permettant au personnel de faire des suggestions sur l'organisation du travail et la qualité de vie;
- Un mécanisme de traitement des plaintes;
- Un mécanisme de collecte et d'analyse d'indicateurs sexués.

Toutes ces mesures sont des moyens différents de connaître l'effet de ses pratiques de gestion sur les employéEs, hommes et femmes, et de vérifier l'efficacité ainsi que les pratiques qui sont discriminantes. Un mécanisme d'évaluation approprié peut vous permettre de rectifier les mesures mises en place. Il est important de nommer une personne responsable du suivi.

Réaliser une entrevue de fin d'emploi

Une entrevue de fin d'emploi peut vous permettre de recueillir de l'information privilégiée au sujet de votre organisation. Par exemple, vous pourrez :

- identifier les domaines où votre entreprise se comporte de façon exemplaire;
- cerner les domaines qui pourraient être améliorés;
- confirmer les exigences liées au poste : les compétences, l'expérience et les qualités requises;
- profiter des connaissances, des conseils, des contacts, de l'employéE;
- connaître les raisons du départ de l'employéE⁴.

⁴ Source : <http://hrcouncil.ca/info-rh/maintenir-personnes-competentes-depart.cfm>

**GUIDE POUR L'EMBAUCHE, L'INTÉGRATION ET LE MAINTIEN EN EMPLOI
DES FEMMES QUI EXERCENT UN MÉTIER MAJORITAIREMENT MASCULIN**

Démarche simplifiée

ÉTAPE PRÉALABLE

| Partez gagnantEs : favorisez la réussite de votre démarche | | |
|---|--|---|
| Action | Moyen | Bonnes pratiques |
| 1- Le diagnostic : un avantage incontestable | Réaliser un diagnostic de la situation et de la place occupée par la main-d'œuvre féminine | <p>Analyser les pratiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) de recrutement et d'embauche (sélection); b) d'accueil et d'intégration; c) d'évaluation du rendement; d) de promotion; e) de rémunération; f) qui concernent les conditions de travail. <p>✓ Utiliser des indicateurs sexués (statistiques ou autres)</p> <p>✓ Analyser les entretiens de fin d'emploi (départ)</p> |
| 2- Un plan d'action : pour arriver à destination | Bâtir un plan d'action | <p>Utiliser les résultats du diagnostic pour construire son plan d'action. À partir des indicateurs retenus, établir :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Les priorités; b) Les activités ou moyens choisis; c) Les modalités de réalisation; d) L'échéancier; e) Les objectifs. |
| 3- L'engagement : gage de réussite | Obtenir l'engagement des parties impliquées | <ul style="list-style-type: none"> a) Engagement ferme de la direction; b) Engagement et collaboration de toute l'équipe de gestion. |
| 4- La communication : un atout indispensable | Définir une stratégie de communication | <ul style="list-style-type: none"> a) Sensibiliser le personnel; b) Exprimer les attentes quant au respect et à la collaboration. |

GUIDE POUR L'EMBAUCHE, L'INTÉGRATION ET LE MAINTIEN EN EMPLOI DES FEMMES QUI EXERCENT UN MÉTIER MAJORITAIREMENT MASCULIN

PREMIÈRE ÉTAPE

| Recrutez d'abord | | |
|-------------------------|--|--|
| Action | Objectif | Bonnes pratiques |
| Recruter | Augmenter le bassin de candidates potentielles | a) Élaborer une politique d'embauche; b) Communiquer; c) Favoriser la mobilité/flexibilité; d) Ouvrir les portes de l'entreprise. |
| | Éviter la discrimination systémique | a) Analyser les critères d'embauche; b) Gérer les banques de candidatures. |

DEUXIÈME ÉTAPE

| Embauchez ensuite | | |
|--------------------------|-----------------------------|--|
| Action | Objectif | Bonnes pratiques |
| Embaucher | Sélectionner des candidates | a) Vérifier les compétences transférables; b) Évaluer les tests de sélection; c) Opter pour des mesures de redressement. |

TROISIÈME ÉTAPE

| Une fois vos employéES en poste, tout n'est pas gagné! | | |
|---|---|---|
| Action | Objectif | Bonnes pratiques |
| Intégrer | Mettre en place des mesures d'intégration | a) Créer une politique d'accueil; b) Préparer le personnel à l'arrivée des femmes; c) Développer un guide de l'employéE; d) Mettre sur pied un programme d'accompagnement. |

GUIDE POUR L'EMBAUCHE, L'INTÉGRATION ET LE MAINTIEN EN EMPLOI DES FEMMES QUI EXERCENT UN MÉTIER MAJORITAIREMENT MASCULIN

QUATRIÈME ÉTAPE

| Maintenez vos effectifs | | |
|--------------------------------|---------------------------------------|--|
| Action | Objectif | Bonnes pratiques |
| Maintenir | Développer des pratiques de rétention | <ul style="list-style-type: none">a) Valoriser et reconnaître les efforts du personnel;b) Éviter la division sexuelle du travail ;c) Fournir des vêtements de travail adaptés;d) Fournir des locaux et équipements sanitaires appropriés;e) Adapter les postes de travail;f) Permettre d'exécuter le travail différemment;g) Développer une Politique sur la conciliation travail-famille (CTF);h) Effectuer un suivi périodique et une évaluation;i) Réaliser une entrevue de fin d'emploi. |

LISTE D'OUTILS

Cette section vous fournit une liste d'outils disponibles en ligne pour vous aider à réaliser les différentes étapes présentées dans ce guide et à mettre en place certaines mesures proposées.

DIAGNOSTIC DE LA PLACE DE LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE

Gestion des ressources humaines

Emploi-Québec propose aux entreprises divers services visant à améliorer la gestion des ressources humaines, dont la réalisation d'un diagnostic organisationnel et la consultation en GRH.

<http://emploiuebec.net/entreprises/gestion/index.asp>

Réaliser une ADS (Analyse différenciée selon les sexes)⁵

Guide synthèse préparé par le Secrétariat à la condition féminine.

Ce guide vous aidera à vous approprier les concepts de l'ADS pour l'intégrer aux différentes étapes de réalisation d'un projet, depuis son élaboration jusqu'à son suivi, en passant par sa mise en œuvre et son évaluation.

http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/ADS/ads_guide2007-10.pdf

Modèle de démarche appliquée à une entreprise

Ce document présente un exemple d'intégration de l'analyse différenciée selon les sexes dans une entreprise œuvrant dans un secteur majoritairement masculin.

www.femmesgim.qc.ca, section *Métiers pour elles*.

MESURES DE RECRUTEMENT

Discrimination systémique

Grille de réflexion sur les critères de performance recherchés

Cet outil vous permettra d'analyser vos critères d'embauche et de déterminer leur pertinence par rapport au poste à combler.

⁵ L'ADS est un processus d'analyse qui prend en considération les caractéristiques propres aux femmes et aux hommes, dans le but de discerner de façon **préventive** les effets distincts que peuvent avoir certaines mesures, politiques ou conditions de travail sur les femmes et sur les hommes. L'ADS vise également à **réduire** les inégalités entre les sexes.

<http://www.emploi-quebec-trousse.com/fiche4.html> , outil no 2.

Guide d'analyse des systèmes d'emploi

Ce guide d'analyse vous aidera à examiner vos politiques et vos pratiques de gestion des ressources humaines dans le but d'évaluer leur impact en termes d'effet défavorable ou d'exclusion. Il s'applique à tout groupe sous-représenté, dont celui des femmes en emploi traditionnellement masculin.

<http://www2.cdpdj.qc.ca/DPAESC/Documents/4-guide-analyse-systeme-emploi.pdf>

Mobilité et flexibilité

Guide de la qualification professionnelle

Ce petit guide en ligne élaboré par Emploi-Québec vous renseigne sur le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et particulièrement sur le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT).

http://emploi-quebec.net/guide_qualif/index.asp

Féminisation des titres d'emploi

La rédaction épiciène appliquée dans le cadre d'une offre d'emploi.

Ce document, disponible sur le site de l'Office québécois de la langue française, vous aidera à rédiger une offre d'emploi qui indique votre désir d'embaucher des femmes dans votre entreprise ou organisation.

http://66.46.185.79/BDL/gabarit_bdl.asp?Th=2&t1=&id=3971

Guide de féminisation des titres de fonctions et des textes

Vous trouverez à l'annexe 1 (page 27) du guide, une liste des titres, fonctions et appellations au féminin. Cette liste pourra vous aider lors de la rédaction de l'ensemble de vos documents d'entreprises.

http://www.olf.gouv.qc.ca/ressources/bibliotheque/feminin/aufeminin_final.pdf

MESURES D'INTÉGRATION EN EMPLOI

Compagnonnage

Exemple de grille d'entraînement à la tâche créée par Emploi-Québec.

<http://www.emploi-quebec-trousse.com/fiche4.html> , outil no 13.

Harcèlement

Comprendre et prévenir le harcèlement psychologique au travail : Guide pratique de l'employeur

Ce guide vous permettra de comprendre le harcèlement psychologique. Une grille d'autodiagnostic en page 26 vous permettra de mesurer le risque de harcèlement psychologique dans votre organisation. Il suggère également une démarche préventive et des moyens d'intervention en cas de problèmes.

http://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/campagnes-information/Campagne-Ici-on-emploi-le-respect/c_0281.pdf

Politique contre le harcèlement

Ce document est un exemple appliqué d'une politique contre le harcèlement (psychologique et sexuel), qui peut être mis en place dans toute organisation. Une telle politique peut être intégrée dans un guide ou un cahier destiné au personnel.

<http://www.etsmtl.ca/A-propos/Direction/Politiques-reglements/Harcelement.aspx>

MESURES DE MAINTIEN EN EMPLOI

Aménagement des postes de travail

Comment concevoir et aménager des postes de travail

Ce document donne les principales données ergonomiques applicables à la conception et à l'aménagement de postes de travail, en vue de prévenir les risques et d'améliorer les conditions de travail. Les principes décrits dans ce document sont applicables dans tous les secteurs d'activité.

http://www.lomag-man.org/amenagement%20implantation%20zones/doc_telechargement_layout/inrs.fr_AmenagementPostedeTravail.pdf

Suivi des employés

Outil de suivi pour l'intégration dans un métier majoritairement masculin

Cette grille de suivi en ligne est élaborée par le Centre d'intégration au marché de l'emploi (CIME) de Sherbrooke. Cet organisme est spécialisé en intégration des femmes au marché de l'emploi.

<http://www.cime-emploi.com/static/uploads/file/Outil%20de%20suivi%20pour%20l'int%C3%A9gration%20dans%20un%20m%C3%A9tier%20traditionnellement%20masculin.pdf>

Conciliation travail-famille (CTF)

Conciliation travail-famille : Un outil profitable

Ce guide informe sur l'importance de la CTF dans une entreprise ou une organisation. Il vous aidera à cibler vos besoins et à déterminer différentes mesures en lien avec ceux-ci. Il présente également une démarche d'élaboration et d'implantation d'une politique de CTF.

<http://www.emploi-quebec-trousse.com/Guide%20Conciliation%20travail-famille,%20un%20outil%20profitable.pdf>

La conciliation travail-famille

Fiche d'introduction au concept de la CTF destinée aux gestionnaires de PME. Cette fiche présente également les principes généraux et les éléments relatifs à la mise en place d'un programme en CTF.

http://emploi-quebec.net/publications/Pages-statiques/00_emp_ficheconciliation.pdf

Outils gouvernementaux

Cette section du site du Ministère de la Famille et des Aînés s'adresse aux entreprises et présente l'ensemble des programmes et services existants en matière de conciliation travail-famille.

<http://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/Famille/travail-famille/entreprises/Pages/programmes.aspx#travail>

Programme de soutien financier aux milieux de travail en matière de conciliation travail-famille : http://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/progr_CTF_entreprises.pdf

Régime québécois d'assurance parentale :

<http://www.rqap.gouv.qc.ca/index.asp>

Soutien à la gestion des ressources humaines d'Emploi-Québec :

<http://emploi-quebec.net/entreprises/gestion/index.asp>

Prestations de compassion :

<http://www.servicecanada.gc.ca/fra/ae/publications/compassion.pdf>

Entrevues de fin d'emploi

La rétention de personnel : Entrevue de départ

Cette section du site Web du Conseil RH renseigne sur cette pratique et donne une série d'exemples de questions pertinentes à poser lors d'entrevues de fin d'emploi.

<http://hrcouncil.ca/info-rh/maintenir-personnes-competentes-depart.cfm>

RÉFÉRENCES

ACHIN, C., MEDA D. ET M. WIERINK (2005). *Mixité professionnelle et performance des entreprises, le levier de l'égalité*. Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, France. 138 p.

ACTION TRAVAIL DES FEMMES (2003). *L'emploi pour toutes les femmes : Guide d'information sur l'accès à l'égalité en emploi*, [En ligne] <http://www.atfquebec.ca/atf/guide-2003.html> (site consulté le 3 décembre 2009).

CARLE C. et G. LÉVEILLÉ (2007). *Femmes de métier, femmes de qualité : pour une plus grande intégration des femmes à des emplois traditionnellement masculins*. Centre d'intégration au marché de l'emploi, Sherbrooke. 95 p. [En ligne] <http://bv.cdeacf.ca/documents/PDF/collectionF/100816.pdf> (site consulté le 10 août 2010)

COLLETTE, G., COUTU, C., LEBLANC, S. et C. CARLE (2010). *La compétence n'a pas de sexe : Guide pour l'intégration et le maintien des femmes en formation et en milieu de travail traditionnellement masculins*, Sherbrooke. [En ligne] <http://www.cime-emploi.com/fr/news/la-competece-na-pas-de-sexe> (site consulté le 12 janvier 2011)

COMITÉ CONSULTATIF FEMMES (2008). *Avantage concurrentiel pour l'entreprise : La mixité dans les équipes avec l'embauche des femmes dans les métiers majoritairement masculins*. Dépliant, [En ligne] http://www.cc-femmes.qc.ca/documents/CCF_depliant_employeurs.pdf (site consulté le 14 octobre 2009)

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE (2003). *Guide sur l'analyse du système d'emploi*. [En ligne] <http://www2.cdpedj.qc.ca/DPAESC/Documents/4-guide-analyse-systeme-emploi.pdf> (site consulté le 2 août 2010)

COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC (1996). *Rapport du comité sur l'accès des femmes dans l'industrie de la construction*. Document préparé par la Direction de la formation professionnelle et la Direction de la qualification professionnelle, 87 p.

COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC (2008) *Les abandons dans les métiers et occupations de la construction : ampleur et causalités*, Direction recherche et organisation. [En ligne] http://www.ccq.org/~media/PDF/Recherche/DossiersSpeciaux/Abandons_Metiers.pdf.ashx (site consulté le 4 décembre 2009) 79 p.

DE GROSBOIS, S. (1990) *L'essayer c'est l'adapter : les obstacles ergonomiques à l'accès des femmes aux postes traditionnellement masculins*. Montréal : Comité conjoint UQAM-CSN-FTQ, Université du Québec à Montréal, Services aux collectivités, 48 p.

DUGRÉ, G. (2006). *Travailleuses de la construction*. Les Éditions du Remue-ménage, Montréal, 182 p.

FEMMES ET PRODUCTION INDUSTRIELLE (?) *Le travail de métier : Il y a des femmes qui sont faites pour ça!*

FEMMES ET PRODUCTION INDUSTRIELLE (1996). *Les opportunités d'emploi à la production pour les femmes dans les entreprises manufacturières en Mauricie-Bois-Francs*. 32 p.

FEMMES ET PRODUCTION INDUSTRIELLE (1996). *Pourquoi j'embaucherai une femme, moi ?*, Brochure. Table de concertation des groupes de femmes de la Mauricie et des Bois-Francs Drummond.

F.R.O.N.T. (s.d.). *Pour les employeurs : Guide d'intégration de femmes dans des emplois non traditionnels*. Montréal, 19 p.

GINGRAS, M., ROBIDOUX, M. et R. SAVARD (2006). *Maintien des femmes dans les métiers non traditionnels : identification des variables en cause*. Université de Sherbrooke. 135 p.

GRÉSY, B. (2009). *Petit traité contre le sexisme ordinaire*. Paris, Éditions Albin Michel. 247 p.

GUÉNETTE, F. *Guide de survie : Sur la route des non-trads*, La Gazette des femmes, vol. 21, no 4, [En ligne] <http://www.csf.gouv.qc.ca/gazette/article.php?article=3135&recherche=&auteure=0&theme=96> (site consulté le 15 juin 2010).

LAUZIER, A. (2009). *Le maintien en emploi des femmes occupant un métier majoritairement masculin*. CRÉ du Bas-Saint-Laurent. [En ligne]. http://crebsl.org/documents/pdf/crebsl-maintien_emploi%20femme_2009-rapport.pdf. (Site consulté le 23 juin 2010).

LEGAULT, M-J. (2003). *En 2003, est-ce par choix que les filles n'optent pas pour les emplois traditionnellement masculins?*, Actes du colloque : Les MTM, une passion contagieuse. 5 novembre 2003, Longueuil. 13 p.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION DU LOISIR ET DU SPORT (2005). *Sortir des sentiers battus : Le cheminement de femmes qui optent pour un métier traditionnellement masculin - rapport de recherche*, Québec, Québec, [En ligne]

http://www.mels.gouv.qc.ca/stat/recherche/doc05/Sortir_SentiersBattus_439392.pdf. (Site consulté le 28 avril 2010).

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (2009). *Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main d'œuvre féminine 2009*, Québec, [En ligne] http://www.cc-femmes.qc.ca/documents/Strategie_2009_finalePDF.pdf (Site consulté le 3 décembre 2009).

ORSE (2009). *Pratiques d'égalité professionnelle en entreprise : Les conditions de travail*, France, [En ligne] http://www.orse.org/site2/maj/phototheque/photos/egalite/fiche_15_conditions_travail.pdf. (Site consulté le 10 août 2010).

REGROUPEMENT DES JEUNES CHAMBRES DE COMMERCE DU QUÉBEC (s.d.). *La conciliation travail-famille*, Québec, [En ligne] http://www.rjccq.com/pages/Bleu_1.pdf. (Site consulté le 7 septembre 2010).

ST-AUBIN H., LIPPÉ C. et B. VEER (2004). *Le parcours des femmes de Laval dans les métiers traditionnellement masculins : Du choix d'un métier jusqu'au maintien en emploi, l'expression des besoins à chaque relais*, Emploi-Québec Laval – Dimension Travail, Laval, 54 p.

Exercer un métier traditionnellement masculin, c'est payant!

| Traditionnellement féminin | Traditionnellement masculin |
|--|---|
| Couturière | Tôlière |
| Salaire* : 21 000 \$ | Salaire* : 44 000 \$ |
| Formation : DEP - confection de vêtements | Formation : DEP - ferblanterie-tôlerie |
| Hygiéniste dentaire | Denturologiste |
| Salaire* : 36 000 \$ | Salaire* : 57 000 \$ |
| Formation : DEC - Techniques d'hygiène dentaire | Formation : DEC - Techniques de denturologie |
| Designer d'intérieur | Designer industriel |
| Salaire* : 29 000 \$ | Salaire* : 46 000 \$ |
| Formation : DEC - Techniques du design d'intérieur DEP (24 000 \$ - 2009) | Formation : DEC - Techniques du design industriel |
| Infirmière | Ingénieure civile |
| Salaire* : 51 000 \$ | Salaire* : 76 000 \$ |
| Formation : BAC - Sciences infirmières DEC (41 000 \$ - 2009) | Formation : BAC - Génie civil |

* Salaire annuel moyen d'emploi à temps plein pour l'année 2005. Source : Emploi-Québec.