



## Maintenez vos effectifs

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 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 », explique Karen Messing, chercheuse au Centre pour l'étude des interactions biologiques entre la santé et l'environnement de l'Université du Québec à Montréal. Dans les travaux de nettoyage, les hommes conduisent les grosses machines, tandis que les femmes époussettent... »

#### 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.

#### 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.

#### PERMETTRE D'EXÉCUTER LE TRAVAIL DIFFÉREMENT

Exécuter un travail différemment ne signifie pas que le travail sera mal exécuté. 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 pour les entreprises. La CTF concerne non seulement les parents de jeunes enfants, mais tout personnel qui doit s'occuper de conjoints 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.

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.

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 des employéEs;
- 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.

## RÉALISER UNE ENTREVUE DE FIN D'EMPLOI

Il est aussi intéressant et pertinent de réaliser des entrevues 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'employéE .



## 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.

### Suivi des employés

#### Outil de suivi pour l'intégration dans un métier traditionnellement 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://emploiquebec.net/publications/Pages-statiques/00\\_emp\\_ficheconciliation.pdf](http://emploiquebec.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/index.aspx>

#### Programmes et services

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

- Soutien financier aux milieux de travail en matière de conciliation travail-famille
- Norme en conciliation travail-famille
- Régime québécois d'assurance parentale
- Soutien à la gestion des ressources humaines (Emploi-Québec)
- Loi sur les normes du travail
- Prestations de compassion

#### Outils

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

### 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>