



Femmes
de métier

Femmes



de

de qualité



POUR UNE PLUS GRANDE
INTÉGRATION DES FEMMES
À DES EMPLOIS
TRADITIONNELLEMENT MASCULINS

cime
CENTRE D'INTÉGRATION
AU MARCHÉ DE L'EMPLOI



Condition féminine
Canada

Status of Woman
Canada

Éléments à prendre en compte POUR ÉTABLIR UN DIAGNOSTIC

N. B. Remplir le tableau en utilisant un code de trois couleurs, par exemple : vert pour les conditions facilitantes, jaune pour les éléments neutres et rouge pour les conditions non facilitantes.

	La situation actuelle	Les constats	Les explications possibles
1 PLACE DE LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE ET PERCEPTIONS ENTOURANT CETTE MAIN-D'ŒUVRE			
I.1	Taux de féminisation, dans l'entreprise et par département		
I.2	Division sexuelle des postes		
I.3	Évolution de la présence féminine dans l'entreprise		
I.4	Taux de roulement de la main-d'œuvre		
I.5	Analyse de disponibilité		
I.6	Perception à l'interne face à la main-d'œuvre féminine en non traditionnel		
2 RECRUTEMENT / SÉLECTION			
2.1	Moyens de recrutement		
2.2	Processus de recrutement, outils de mesure et instruments de sélection utilisés		
2.3	Difficultés particulières rencontrées lors du recrutement (externe/interne)		
2.4	Caractéristiques générales recherchées pour occuper certains postes et place des exigences physiques pour ces caractéristiques		
2.5	Position de l'entreprise par rapport à la main-d'œuvre féminine		

3 ACCUEIL / INTÉGRATION

- 3-1 Processus d'accueil
- 3-2 Formation d'accueil
- 3-3 Suivi du parcours d'intégration de la personne nouvellement embauchée
- 3-4 Mesures particulières facilitant l'intégration
- 3-5 Difficultés au niveau de l'accueil / l'intégration / l'orientation
- 3-6 Formation / perfectionnement
- 3-7 Évaluation du rendement
- 3-8 Promotion
- 3-9 Rémunération

4 CONDITIONS DE TRAVAIL

- 4-1 Comportements au travail
- 4-2 Climat de travail
- 4-3 Relations interpersonnelles et conflits
- 4-4 Appui aux femmes occupant des postes non traditionnels
- 4-5 Harcèlement sexuel et sexisme
- 4-6 Horaires de travail
- 4-7 Exigences de force physique des postes
- 4-8 Santé et sécurité au travail
- 4-9 Conditions de travail matérielles
- 4-10 Femmes enceintes
- 4-11 Toilettes et douches

Plan d'ACTION

Indicateurs qualitatifs issus du diagnostic et retenus pour le plan d'action

Priorités d'action ¹

PLACE DE LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE, DANS L'ENTREPRISE ET PAR DÉPARTEMENT

■

■

■

DOTATION / RECRUTEMENT / SÉLECTION

■

■

■

ACCUEIL / INTÉGRATION / ORIENTATION

■

■

■

CONDITIONS DE TRAVAIL

■

■

■

1. La priorité I est accordée à une action à réaliser dans un délai inférieur à 3 mois. La priorité II est accordée à une action à réaliser dans un délai se situant entre 3 mois et un an. La priorité III est accordée à une action à réaliser dans un délai supérieur à un an.

Le plan d'action doit reposer sur les conclusions du diagnostic. Il reprend les mêmes grands thèmes et, pour chacun d'entre eux, il développe les indicateurs identifiés lors du diagnostic. Pour chaque indicateur sur lequel il faut agir, on précise l'ordre de priorité, les activités à réaliser, les modalités de mise en œuvre, un échéancier, la mention « réalisé ou non » et l'explication des écarts (voir l'exemple qui suit).

Activités	Modalités de réalisation	Réalisé		Échéancier	Explication des écarts
		oui	non		