



MANUFACTURIERS
& EXPORTATEURS
DU QUÉBEC

Guide de bonnes pratiques de
l'industrie manufacturière pour
favoriser l'intégration des
travailleuses

Juillet 2022



TABLE DES MATIÈRES

1. Objectif et contexte
2. Introduction
3. Guide d'aide à l'insertion des femmes en entreprise
4. Tableau des outils
5. Pratiques Exemplaires – Recrutement et rétention

1. Objectif et contexte

Instaurer des bonnes pratiques pour favoriser l'intégration des travailleuses

Cet outil a pour but de guider et munir les entreprises d'astuces afin d'attirer, recruter et retenir les talents féminins au sein de l'industrie manufacturière. Selon des données du gouvernement du [Québec](#) en 2021, la part des femmes au Canada dans le secteur manufacturier était de 28,5 %. Il y a donc une opportunité de pallier à la pénurie de la main-d'œuvre tout en contribuant à la diversité au sein de l'entreprise.

L'importance des femmes au sein d'une organisation

Selon un rapport [d'Emploi Québec](#) publié en 2009, 69% des femmes âgées entre 15-64 ans occupaient un emploi. De ce fait, une fraction de cette représentativité est occupée dans des postes en STIM. Ainsi, un large bassin de talent, créativité et innovation est délaissé. En employant davantage de femmes et en les reconnaissant à leur plein potentiel, les entreprises s'aident non seulement elles-mêmes à réduire les conséquences de la pénurie de main-d'œuvre, mais se démontrent également comme un employeur de choix.



2. Introduction

Aperçu de la condition des travailleuses dans l'industrie manufacturière

La pénurie de main-d'œuvre dans le secteur manufacturier québécois au fil des ans a coûté des millions de dollars de pertes à l'industrie ainsi que des conséquences, notamment une baisse de la croissance et de l'innovation. De plus, les difficultés à recruter des talents qualifiés et diversifiés persistent puisque le secteur est traditionnellement dominé par les hommes. Avec 26% de femmes représentées dans le secteur manufacturier selon [Cision](#) en 2019, les entreprises doivent agir de manière proactive afin d'améliorer l'égalité des sexes en augmentant le nombre de candidates et la main-d'œuvre féminine.

L'intégration des travailleuses

La direction et le département des ressources humaines de l'entreprise doivent d'abord aligner leur vision du recrutement des femmes et de l'égalité des sexes. En outre, il est tout aussi important de fournir une aide adéquate aux travailleuses pour mieux s'intégrer dans l'industrie.

Dans ce guide, vous trouvez des ressources et des outils pour faciliter l'intégration des femmes avant, pendant et après le processus de recrutement dans le but de les aider à développer une carrière dans l'industrie manufacturière. Le fait de disposer d'un programme d'intégration approprié permet aux femmes de développer leur potentiel, de construire leur carrière désirée et de renforcer leur confiance en elles en travaillant dans l'industrie.



3. Guide d'aide à l'insertion des femmes en entreprise

Ce guide, présenté en quatre étapes, aide à l'intégration des femmes au sein de l'entreprise

Étape 1: Préparation

- Obtenir des données tangibles de la démographie de votre entreprise, surtout par paliers (ex: nombre de femmes dans des postes de direction, dans le comité exécutif, etc.) ainsi que des données sur votre recrutement (ex: nombre d'applications qui sont des femmes)
- Afin d'implanter un plan d'intégration, les employé.e.s et les responsables doivent d'abord être sensibilisés à la situation actuelle de l'entreprise en matière d'égalité entre les sexes, de la culture, mission et valeurs ainsi que la valeur ajoutée à vouloir améliorer ses objectifs d'intégration.

Étape 2: Attraction

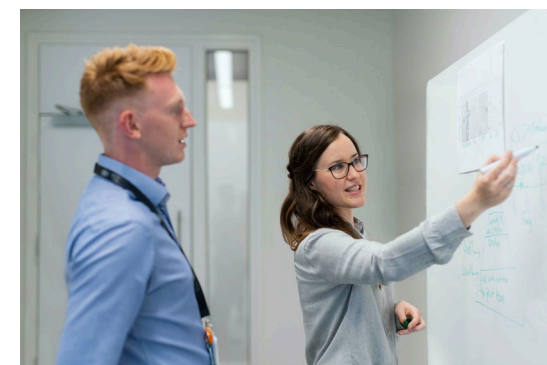
- Afin d'attirer un plus grand nombre de candidates dans le secteur manufacturier, il est important de faire de la publicité ciblée sur les postes disponibles et les conditions de travail favorables pour les femmes.

Étape 3: Recrutement

- Afin de promouvoir un processus de recrutement équitable, diversifié et inclusif, les entreprises peuvent suivre les meilleures pratiques suivantes pour organiser des événements :
 - Veillez à ce que tous les candidat.e.s bénéficient de l'égalité des chances lors du processus d'entretien en faisant appel à des recruteurs masculins et féminins pour donner des avis impartiaux.
 - Collaborez avec des organismes d'employabilité pour les femmes afin de maximiser le nombre de candidates qualifiées.

Étape 4: Rétention

- La rétention du personnel est une partie tout aussi importante que le recrutement. Voici quelques bonnes pratiques pour aider votre entreprise:
 - Recueillez des données démographiques quant à votre personnel (exemples: âge, sexe) par niveau hiérarchique. Ceci vous permettra de vous faire une idée quant à la promotion des femmes au sein de votre organisation et des modèles féminins.
 - Distribuez régulièrement des enquêtes de rétroactions pour s'assurer de la satisfaction des employées et de leur expérience professionnelle. Pour les événements de recrutement externes, envoyez des formulaires de retour d'information à tous les participant.e.s par courrier électronique.
 - Organisez un comité sur l'intégration des femmes pour vous assurer que tous les changements dans le cycle de recrutement sont effectués en temps voulu.



4. Tableau des outils

Voici un tableau des outils utiles pour l'intégration des femmes avant, pendant et après le processus de recrutement. Bien que tous les outils de l'ÉD&I contribuent à la construction de la diversité et de l'égalité au sein de votre entreprise, voici les principaux outils relatifs au recrutement:

Nom de l'outil	Étape
02. Guide de mise en place de politiques internes	Rétention
03. Campagne de communication sur l'importance de la diversité	Rétention
05. Guide de description de poste inclusive	Recrutement
08. Tableau de bord d'indicateurs de performance	Attraction, recrutement et rétention
11. Guide des meilleures pratiques de la diversité des genres	Rétention
12. Guide d'élaboration d'un comité de sélection pour le processus de recrutement	Recrutement
13. Sondage d'engagement lié à la ÉD&I	Rétention
15. Guide pour la création de partenariat avec les organismes d'employabilité	Attraction
16. Guide de bonnes pratiques d'aménagement famille-travail	Rétention
17. Guide pour la promotion des modèles féminins	Attraction

5. Pratiques exemplaires – Recrutement et rétention

Recrutement : Les candidat-e-s qualifié.e.s, nonobstant de l'identité du genre ou sexuelle, sont-ils recrutés de manière égale ?

Afin de promouvoir un processus de recrutement diversifié et inclusif, les entreprises peuvent suivre les meilleures pratiques suivantes pour organiser des événements :

- Veillez à ce que tous les candidat-e-s bénéficient de l'égalité des chances lors de l'entretien en faisant appel à des recruteurs masculins et féminins pour donner des avis impartiaux.
- Collaborez avec des organismes d'employabilité pour les femmes afin de maximiser le nombre de candidates qualifiés.
- Organisez des événements de recrutement dédié aux candidates et promouvoir des modèles féminins à travers des événements et des sessions d'information.

Rétention : Comment assurer la satisfaction des travailleuses et conserver ou augmenter le taux de rétention ?

Bien que l'attraction et le recrutement soient cruciaux, la rétention du personnel est capitale au bon fonctionnement de l'entreprise, ainsi qu'à sa succession. Pour ce, il est important de collecter de façon régulière des rétroactions quant à l'expérience du personnel, établir et partager une culture d'inclusion, communautaire et où tous ont une opportunité égale de se développer. Voici quelques bonnes pratiques pour aider l'entreprise :

- Instaurez des cycles de rétroactions formels, tout en encourageant les sessions informelles. En ayant un cycle défini, les employés auront une charge complète de leur développement de carrière et seront exactement quelles étapes ils devront atteindre et franchir pour se rendre au prochain palier.
- Soyez transparents: instaurez des politiques qui prônent le développement des compétences, aptitudes et attitudes professionnelles. En ayant des objectifs clairs et concis, les employés ne se sentiront pas pris au dépourvu dans leur développement de carrière.

Voici les moyens de recrutement:

- Organisations d'employabilité
- Sites web publics de recrutement
- Site web de l'entreprise et médias sociaux
- Événements et séances d'information organisés par l'entreprise
- Recrutement sur les campus
- Journal local et prospectus de recrutement

Il est à noter que le recrutement en ligne permet d'atteindre un plus grand nombre de candidats qualifiés en une seule fois.

