



MANUFACTURIERS
& EXPORTATEURS
DU QUÉBEC

Guide pour la création de
partenariat avec les organismes
d'employabilité

Juillet 2022



TABLE DES MATIÈRES

1. Introduction
2. Liste des organismes d'employabilité
3. Guide pour le développement d'événement en entreprise
4. Pratiques exemplaires

1. Introduction

Situation des employées féminines dans l'industrie manufacturière

Dans une industrie dominée par les hommes, les entreprises manufacturières se voient confrontées aux défis d'attraction, recrutement et rétention de la main d'œuvre. Par contre, ceci pose une grande opportunité pour les organisations d'explorer des bassins de talents sous-représentés. Voici quelques statistiques sur la condition de représentation des femmes dans certains sous-secteurs de l'industrie manufacturière au Québec:

- Selon le [portrait de 2016](#) de l'industrie métallurgique du Québec, les femmes représentaient 9 % de la main-d'œuvre du secteur et occupaient principalement des postes administratifs (51 %) et des emplois de professions (26 %). Elles ne représentaient que 4 % des emplois de production, 6 % des emplois d'entretien et 5 % des postes de superviseurs de 1^{er} niveau et de contremaître.
- En 2020, le rapport final de la [CAMAQ](#) quant au diagnostic sectoriel de l'industrie de l'aérospatial révèle que les femmes représentent 28 % de la main-d'œuvre du sous-secteur, soit approximativement le même taux de la proportion de femmes dans l'ensemble de l'industrie manufacturière.

Les organismes d'employabilité

Dans le but d'aider les candidats dans leurs recherches pour un prochain défi professionnel et de réduire les inégalités au sein de la main-d'œuvre, les organismes d'employabilité offrent une aide à la recherche d'emploi, des services de conseils et de soutien, ainsi que des activités de préparation au marché du travail. Les organisations dédiées aux femmes s'attaquent aux disparités salariales, éliminent les obstacles qui entravent l'avancement professionnel et favorisent une plus grande diversité et inclusion.



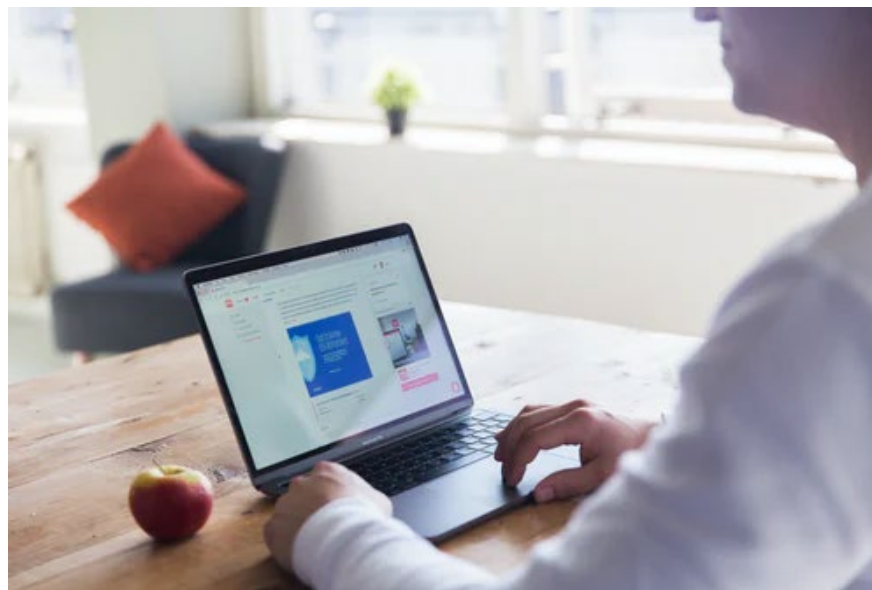
2. Liste des organismes d'employabilité

Les organisations sont listées avec leurs régions respectives:

- **CIAFT (Le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail)** est une organisation québécoise constituée de groupes et de personnes qui œuvrent dans le domaine de l'accès et du maintien des femmes au travail. Voici [la liste](#) des groupes qui soutiennent les femmes souhaitant intégrer le marché du travail:

1. Accès-Travail-Femmes – ATF SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN
2. Centre d'intégration au marché de l'emploi – CIME ESTRIE
3. Centre d'intégration professionnelle de Lanaudière – CIPL LANAUDIÈRE
4. Centre d'orientation et de formation pour les femmes en recherche d'emploi – COFFRE MONTÉRÉGIE
5. Centre étape CAPITALE-NATIONALE
6. Centre Lanaudière d'emploi pour femmes – CLEF LANAUDIÈRE
7. Centre le Pont MAURICIE
8. Connexion Emploi ressources femmes CHAUDIÈRE-APPALACHES
9. De Soi à l'Emploi MONTÉRÉGIE
10. Dimension Travail LAVAL
11. SEMO Le Jalon MONTÉRÉGIE
12. Option Femmes Emploi – OFE OUTAOUAIS
13. Options non traditionnelles MONTÉRÉGIE
14. Partance CENTRE-DU-QUÉBEC
15. Service d'orientation et de recherche d'emploi pour l'intégration des femmes au travail – SORIF MONTRÉAL
16. Services intégrés pour l'emploi – SIE CENTRE-DU-QUÉBEC

- **Femmes en Emploi** est l'unique organisme lavallois dirigé majoritairement par des Afro-Canadiennes. Il a pour mission de favoriser l'intégration sociale, culturelle et professionnelle des femmes et des filles issues de l'immigration ou en situation de précarité, afin de les impliquer dans une démarche d'autonomisation et d'insertion réussie au marché du travail et à la société québécoise.
- **Le gouvernement du Québec** offre également une aide aux personnes qui ont des difficultés à trouver un emploi. Une liste complète des organismes spécialisés peut être consultée sur leur site web.



3. Guide pour le développement d'événement en entreprise

Étape 1: Définir l'objectif de l'événement en créant un plan

- Réfléchissez avec votre équipe RH aux objectifs et aux candidats cibles que vous désirez attirer lors de l'événement de recrutement.
- Définissez les éléments clés qui représentent le mieux la culture de votre entreprise et organisez l'événement tout en mettant l'accent sur ces atouts. Par contre, assurez-vous de faire des recherches sur l'événement choisi: s'agira-t-il d'un salon de l'emploi classique ou d'une rencontre à l'heure du déjeuner? Ces détails sauront mieux vous orienter dans votre stratégie d'attraction

Étape 2: Planifier le budget, l'heure et les champions/ambassadeurs de la compagnie

- Il est primordial d'avoir une représentativité diversifiée aux événements sélectionnés. Si le but est d'attirer des femmes en STEM, vous devriez avoir des modèles féminins qui ont à cœur les valeurs de votre entreprise pour vous représenter. Vos champions sont le visage de votre organisation lors de l'événement. Il est donc crucial que ceux-ci soient formés adéquatement pour qu'ils puissent livrer les messages clés.
 - S'il s'agit d'un événement privé, vous pouvez considérer de fixer à l'avance le nombre de candidats invités pour éviter de dépasser le budget prévu. Planifiez soigneusement l'heure et le lieu et tenez compte de la commodité des recruteurs et des candidats. Afin d'augmenter vos chances d'attirer les meilleurs talents, choisissez judicieusement l'heure et l'endroit de votre événement. Voici quelques questions à prendre en compte lors de la planification de l'événement:
 - Avez-vous besoin d'équipements (ex: audiovisuel) ?
 - Y a-t-il des accommodations à prendre en compte ?
 - Cet événement est-il accessible pour tous (ex: stationnement, aide pour les personnes ayant un handicap, etc.)?
 - Avez-vous besoin d'aide supplémentaire ou de bénévoles ?
 - Comment allez-vous aménager le lieu ?
 - Avez-vous besoin d'équipement audiovisuel ?
 - Devez-vous inviter des modèles féminins ?

Étape 3: Promouvoir l'événement

- Après avoir réglé les détails avec les départements impliqués (RH, marketing, communications, etc.), il est temps de commercialiser l'événement auprès des candidats ciblés. Envisagez d'utiliser la méthode la plus efficace au lieu des méthodes de marketing traditionnelles. Par exemple, les médias sociaux et les messages en ligne couvrent un public plus large que les publicités imprimées.

Étape 4: Faire un suivi

- Il est important d'assurer le suivi auprès des candidats une fois l'événement de recrutement terminé. Les courriels de suivi et les formulaires de commentaires/rétroactions sont des outils pratiques pour en savoir plus sur l'expérience du candidat lors de l'événement. D'ailleurs, ils peuvent servir de rappel aux candidats pour qu'ils postulent et passent à l'étape suivante du recrutement.

4. Pratiques exemplaires

Voici quelques pratiques exemplaires afin de recruter des employées féminines. Notez que la procédure d'implantation peut prendre un temps variable.

Mettre de l'avant les modèles féminins

Les résultats d'une enquête menée par [Microsoft](#) en 2018 démontrent que plus de la moitié (51 %) des filles ayant des modèles à suivre peuvent imaginer une future carrière dans les STIM.

En fait, il existe une forte corrélation entre les femmes qui ont un modèle et leurs objectifs de carrière. Ces modèles féminins servent de motivateurs pour rappeler et encourager les femmes que tout est possible.

Sensibiliser la future main d'œuvre

Avec les mouvements en croissance, prônant l'égalité entre les sexes et l'élimination de la discrimination, le pourcentage de femmes étudiant dans les STIM a augmenté au cours de la dernière décennie. Cependant, nous sommes encore loin d'avoir une représentation équilibrée d'employés dans l'industrie manufacturière. Il est donc important de continuer à soutenir les femmes dans les STIM et de les sensibiliser aux méthodes variées d'attraction, telles que les programmes pour les femmes, les bourses d'études ou les stages rémunérés.

Envoyer des messages inclusifs

Pour augmenter le recrutement de femmes, les plateformes électroniques de l'entreprise (site web, réseaux sociaux, etc.), et le processus de recrutement, d'entretien et les offres d'emploi doivent être rédigés de manière inclusive. Par exemple, l'examen des candidatures et des CV sans indication du nom ou du sexe du candidat peut contribuer à éliminer les biais inconscients et préjugés sexistes.

Fournir des communications, formations et un soutien approprié

Afin de trouver de nombreuses candidates qualifiées, concentrez vos efforts de recrutement à des endroits où les femmes sont facilement accessibles. Outre les partenariats avec des organismes d'employabilité, recherchez les sites Web d'emploi pour les femmes et consultez les tableaux d'affichage des offres d'emploi et les salons de l'emploi dans réseaux à prédominance féminine. Vous pouvez aussi rechercher les groupes de femmes sur les médias sociaux.