



MANUFACTURIERS
& EXPORTATEURS
DU QUÉBEC

Guide pour la
promotion des modèles
féminins

Juillet 2022



TABLE DES MATIÈRES

1. Introduction – ÉD&I et l'importance des femmes
2. Promotion des modèles féminins – Les étapes à suivre
3. Exemples concrets

1. Introduction - ÉD&I et l'importance des femmes

L'importance de l'ÉD&I

L'équité, la diversité et l'inclusion (ÉD&I) en entreprise apportent de nombreux bénéfices organisationnels. Des transformations récentes dans le monde du travail contemporain, motivées entre autres par des mouvements comme #MeToo, #LGBTQRights et *Black Lives Matter* ont propulsé la diversité et l'inclusion à l'avant-plan des priorités stratégiques de plusieurs organisations. Ainsi, les initiatives pour améliorer l'équité, la diversité et l'inclusion en entreprise ne sont plus seulement vues comme souhaitables, mais bien comme des éléments fondamentaux qui permettront d'attirer et de retenir les meilleurs talents.

Les équipes de travail diversifiées sont davantage innovantes et performantes, entre autres, en raison de leurs diverses perspectives face au monde. L'équité, la diversité et l'inclusion dans un environnement de travail sont en corrélation directe avec un meilleur engagement, une motivation accrue et une meilleure rétention des employés.

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. Promotion des modèles féminins – Les étapes à suivre

Pour vous aider à élaborer des stratégies ou établir les meilleures pratiques pour la promotion du modèle féminin, voici les étapes à suivre:

Étape 1 – Apprenez à connaître le contexte organisationnel afin de développer une stratégie de promotion des modèles féminins

- Il est important pour l'organisation de connaître le contexte organisationnel et social, et de reconnaître que ce n'est pas tout le monde qui est au même niveau de connaissances et d'éducation lorsqu'il en est de l'ÉD&I.
- 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.)
- Obtenir des données quant à votre recrutement (nombre d'applications qui sont des femmes, ou des membres qui s'identifient comme tels)

Étape 2 – Identifier les ressources clés et les parties prenantes pour le développement d'une stratégie et campagne pour la promotion des femmes

- L'organisation devrait identifier des ressources clés afin de réviser les programmes, processus, politiques, etc. qui pourraient nuire à l'égalité des sexes ou à la promotion des femmes.
- Les ressources clés devront être à l'affût des tendances dans leur milieu et s'assurer que les changements effectués respectent les politiques internes, lois et régulations ainsi que la culture de l'entreprise.

Étape 3 – Mettre sur pieds des stratégies pour la promotion des modèles féminins

- Les parties prenantes (ou département, ressources clés) devront dresser une ligne du temps afin de mettre sur pieds et des stratégies variées afin de promouvoir les modèles féminins, ainsi qu'établir les méthodologies de distribution et les canaux appropriés pour les communications
 - Les stratégies peuvent être diverses: il peut s'agir d'une campagne de recrutement des femmes en STIM, obtenir la parité des sexes dans les comités exécutifs, munir l'entreprise d'un horaire flexible pour permettre aux femmes de mieux concilier le travail et vie personnelle, etc.

Étape 4 – Mesure de l'impact des changements

- Après l'organisation et lancement des campagnes et stratégies, mesurez l'impact que celles-ci ont eu. Il peut être d'évaluer le nombre de femmes embauchées, les promotions, etc. dans un cadre temporel établi.



3. Exemples concrets

Afin de vous soutenir dans l'élaboration de votre stratégie, tactiques ou programmes de promotion des modèles féminins, voici quelques exemples pour vous épauler:

Outil 1 – Munissez-vous d'un programme de mentorat

Drive Sponsorship & Mentorship for Women in Your Organization | CCL (Article en anglais)

Le programme de mentorat a comme but de fournir des conseils pour les choix et les décisions de carrière pour toutes les participantes. Cet article équipe les parties prenantes à ne pas tomber dans les panneaux d'assomption (ex: elle ne voudrait jamais de ce poste-ci) et équipe les organisations à faire promotion des modèles féminins, tout en utilisant les hommes comme des alliés.

Outil 2 – Mettez sur pieds un programme de référencement

Programme-prime-referencement.pdf (montsutton.com)

Le document ci-haut est un exemple de base afin de donner aux employés qui ont référé un candidat une prime monétaire

Le programme de référencement a comme but d'encourager les employés existants à référer des candidats à des postes variés. Évidemment, la prime monétaire peut varier en fonction du palier embauché, du niveau d'éducation ou s'il s'agit d'une femme dans un rôle en STIM. En encourageant ses employés à créer un environnement inclusif pour tous, l'entreprise s'aide à réduire la pénurie de main-d'œuvre tout en créant un environnement communautaire et inclusif. Les sommes sont habituellement versées à des intervalles spécifiques (exemple: *l'employé ayant fait la référence recevra 50% de sa prime six mois après l'embauche de l'individu. L'autre 50% viendra après 1 an à l'emploi du candidat référé*).

Outil 3 – Instaurez un programme de travail flexible

Barreau du Québec : justicia-guide-horaires-flexibles.doc (live.com)

Un horaire flexible fait allusion aux différentes méthodologies afin de réaliser son travail. En effet, suite à la COVID-19 et aux nouvelles réalités du travail, certains employeurs verront qu'instaurer un programme de travail flexible aide non seulement à la conciliation famille-travail, mais qu'il s'agit également d'un atout stratégique dans le recrutement et la rétention de son personnel. Il faut noter que les femmes sont le groupe le plus impacté par la pandémie mondiale. Ainsi, leur offrir des moyens d'arrimer le travail et la vie personnelle aide non seulement à la promotion des modèles féminins, mais l'entreprise se démarque également comme un employeur de choix et inclusif.

