

DIAGNOSTIC

EXERCICE :

Un premier tour d'horizon

OBJECTIF :

- Identifier l'information connue et celle que vous devriez aller récolter auprès de votre équipe pour réaliser le diagnostic

- Cet exercice s'adresse à la direction de l'entreprise
- Temps nécessaire : moins d'une heure

Des **acquis** sont **reconnus** par toutes les personnes gravitant autour d'une organisation : son personnel, sa clientèle, ses partenaires. Ils témoignent de la « culture organisationnelle [... soit] un consensus à travers toute l'organisation, consensus gravitant autour de valeurs partagées par les individus. Elle définit en partie qui postule dans l'entreprise et qui y reste » [Emploi-Québec Mauricie, 2012, p.17-18].

Cochez les énoncés ci-dessous qui correspondent à des acquis dans votre organisation.

- L'égalité est une valeur au sein de l'entreprise
- Le personnel s'identifie aux valeurs de l'organisation
- L'organisation cherche des moyens de renforcer l'esprit d'équipe et l'engagement chez les employé-e-s
- Des mécanismes de résolution de problèmes sont en place
- La reconnaissance des problèmes est considérée comme une occasion de s'améliorer
- Les salaires et les avantages sociaux sont équitables au sein de l'organisation
- Un exercice d'équité salariale a été réalisé dans l'entreprise
- Les personnes à des postes de responsabilités ont reçu une formation en gestion de la mixité
- Les femmes ont la possibilité de progresser dans l'entreprise
- Les processus d'embauche sont réguliers, formalisés et ouverts aux femmes
- Les offres d'emploi sont rédigées en incluant le féminin et le masculin
- L'organisation affiche clairement son ouverture à la main-d'œuvre féminine
- L'entreprise encourage le personnel à référer des femmes pour les postes à pourvoir
- Les femmes sont encouragées à postuler lorsqu'il y a un poste de responsabilités à pourvoir
- Il y a un manuel du personnel
- Il y a des formations en santé et sécurité
- Une personne est disponible pour orienter les nouveaux membres du personnel
- Le personnel en place est formé pour assurer les remplacements
- Il y a une flexibilité dans l'aménagement du temps de travail
- Des mesures d'équilibre travail-famille sont en place et accessibles à tout le personnel
- Les personnes qui se prévalent des mesures d'équilibre travail-famille ne sont pas pénalisées
- Les hommes sont encouragés à se prévaloir des mesures d'équilibre travail-famille
- Des outils et appareils sont utilisés pour réduire les tâches où une force excessive est exigée
- Une évaluation ergonomique des postes de travail/tâches a été réalisée et est révisée au besoin
- Les vêtements de travail et les équipements sont adaptés à la morphologie des femmes
- Une salle de bain et, si applicable des vestiaires, sont disponibles pour les femmes
- Il y a une tolérance zéro pour tout geste ou propos déplacé envers les femmes?
- Un mécanisme de plaintes est en place et une personne en est responsable
- Des mesures spécifiques sont prévues en cas de harcèlement psychologique et sexuel en milieu de travail
- Il y a un système d'évaluation du personnel
- Les membres des équipes sont consultés lors de l'évaluation de leurs collègues
- Des entrevues de départ sont réalisées auprès des personnes qui quittent l'entreprise

DIAGNOSTIC EXERCICE : Trouver vos forces

OBJECTIF :

- S'entendre sur les principaux atouts de votre organisation en termes de maintien des femmes

- Cet exercice vous aidera à remplir la colonne Diagnostic : Forces
- Temps nécessaire : environ 1 heure
- Matériel nécessaire : tableau blanc ou feuilles, feutres, papier collant, tableau à remplir
- Qui impliquer : des représentants de la direction, des cadres intermédiaires et des travailleurs et travailleuses

Vos forces sont les éléments qu'il faut garder, bonifier et valoriser. Pour chaque force soulevée, il faut se demander **lesquelles pourraient devenir des atouts pour le maintien des femmes dans votre milieu?**

1. Mise en situation :

Vous êtes directeur·trice général·e, on vous a parlé d'une perle rare pour pourvoir un poste vacant important. En quittant le bureau pour une réunion où des clients vous attendent, vous croisez LA candidate idéale. Vous avez deux minutes pour la convaincre de venir travailler dans votre organisation.

Que lui dites-vous?

2. En vous inspirant de la liste de domaines clés ci-dessous, répondez aux questions qui suivent :

- Leadership
- Mécanismes de planification
- Systèmes de mesures d'incitation et de récompenses
- Résolution de problèmes et prise de décisions
- Politique en matière de ressources humaines
- Réputation
- Gestion de carrière

Quels sont les domaines dans lesquels votre organisation est forte? Pourquoi?

Quels sont les facteurs d'attraction de votre organisation?

Quel(s) domaine(s) clé(s) pourrai(en)t être un/des atout(s) pour le maintien des femmes dans votre organisation?

3. Identifiez les principales valeurs de votre organisation et répondez aux questions suivantes :

Exemples de valeurs qui attirent les femmes en milieux de travail :

- Respect
- Équilibre travail-famille
- Équité
- Ouverture
- Éthique
- Reconnaissance
- Engagement
- Confiance
- Transparence
- Entraide
- Collaboration
- Autonomie

Quels comportements reflètent vos valeurs? Comment les exploiter dans le contexte d'un changement organisationnel vers plus de mixité?

Est-ce que les valeurs de l'entreprise correspondent au profil de la main-d'œuvre féminine?

Les valeurs sont-elles mises de l'avant dans les processus d'embauche et d'intégration?

Quelles(s) valeur(s) pourrai(en)t être un/des atout(s) pour le maintien des femmes?

4. Vérifiez dans votre tableau s'il manque une force qui n'a pas été mentionnée.

EXERCICE : Cibler les points à améliorer

OBJECTIF :

- S'entendre sur les points à améliorer de votre organisation en termes de maintien des femmes

L'analyse de problèmes offre une image de synthèse des points à améliorer. L'identification des causes et les effets permet de formuler des actions à réaliser qui s'attaquent aux causes et non seulement aux symptômes des problèmes identifiés. Il n'y a pas de schéma parfait – le but est d'avoir une bonne compréhension des points à améliorer et de leurs relations afin d'identifier les actions à réaliser.

1. Réfléchissez à environ 10 problèmes ou enjeux soulevés par les femmes en emploi dans votre milieu ou qui ont quitté. Écrivez chacun d'entre eux sur une fiche ou un post-it. Chaque personne peut aussi écrire un problème individuellement et on procède au partage.

Chaque énoncé ou post-it ne devrait comporter qu'une seule idée.

- Cet exercice vous aidera à remplir la colonne Diagnostic : Points à améliorer
- Temps nécessaire : environ 1 heure
- Matériel nécessaire : post-it, tableau blanc ou feuilles, feutres, papier collant, tableau à remplir
- Qui impliquer : des représentants de la direction, des cadres intermédiaires et des travailleurs et travailleuses

Vous pouvez vous référer aux OBSTACLES au maintien des femmes identifiés à la page 4.



2. Ensuite, en groupe, sélectionnez l'un des problèmes comme point de départ. Lequel vous semble le plus important pour le maintien des femmes dans votre milieu de travail?

Il se peut que ce ne soit pas le problème le plus important, mais cela vous permet d'avoir un point autour duquel vous pouvez développer votre compréhension des relations entre les problèmes.

3. Placez les autres problèmes sur un mur ou une table autour du problème de départ. Pour chaque problème, il faut vous demander : « est-ce que c'est lié au problème de départ? Pourquoi? » C'est ainsi que vous pourrez commencer à établir une hiérarchie des causes et des effets.

Pour lier deux problèmes, il se peut que vous ayez besoin d'ajouter un problème entre les deux. Vous pouvez donc ajouter des éléments à volonté, mais n'en éliminez tout de suite.

S'il existe plusieurs causes combinées produisant un effet, il faut les placer au même niveau.

4. Vérifiez avec tous les participants s'il n'existe pas de problème important qui n'aurait pas encore été mentionné. Un élément reste séparé des autres? Pourquoi? Est-ce qu'il y a un lien à faire ou pas du tout?

Vérifiez dans votre tableau s'il manque un point à améliorer qui n'a pas été mentionné.

5. Vous avez maintenant une meilleure idée des problèmes que vivent les femmes au sein de votre organisation ou ce qui freine leur présence. Quels problèmes sont symptomatiques et seraient réglés par des actions sur d'autres problèmes plus profonds?