



**Quel
est ton
plan?**

Attirer et maintenir l'effectif

Plusieurs entrepreneurs et PME (petites et moyennes entreprises) ont connu un succès grâce à la Corporation du développement économique de Timmins!

Attirer et retenir votre main-d'œuvre

Dans le cadre du Projet de stratégies relatives à l'embauche et à la rétention du Conseil des employeurs de Timmins, on a créé une boîte à outils pour employeurs comprenant des fiches de renseignements et un inventaire des atouts pour aider les employeurs à mitiger les défis relatifs à la dotation en personnel. Le contenu de la boîte à outils a fait l'objet de recherche et d'examen avant d'être approuvé par plusieurs employeurs, éducateurs et fournisseurs de service à travers la Ville.

Les fiches de renseignements sont là pour trois raisons :

1. Vous permettre de mieux connaître le marché du travail actuel
2. Vous aider à découvrir de nouvelles façons d'attirer votre main-d'œuvre
3. Vous faire part de bonnes pratiques appuyant la rétention de votre main-d'œuvre

Chaque fiche de renseignements se trouve aussi dans les annexes du rapport sur les défis en matière de recrutement et de rétention et de la boîte à outils pour employeurs, et sur le site Web de la Corporation de développement économique de Timmins.

Le Projet de stratégies relatives à l'embauche et à la rétention du Conseil des employeurs de Timmins a reçu de généreuses contributions de la part des partenaires suivants :

- Clearlogic Consulting Professionals
- Conseil d'administration des services sociaux du district de Cochrane (CASSC)
- Collège Boréal
- Commission de formation du Nord-Est (CFNE)
- Northern College
- Société de gestion du Fonds du patrimoine du Nord de l'Ontario (SGFPNO)
- L'Hôpital de Timmins et du district (HTD)
- Chambre de commerce de Timmins
- Corporation du développement économique de Timmins (CDET)

RISE DE CONSCIENCE

Les avantages associés à l'embauche de travailleurs autochtones

Moindres coûts de recrutement et plus grande rétention¹

- Trouver des candidats originaires de la collectivité et susceptibles de rester à long terme.²

Meilleures relations et intégration au sein des groupes autochtones locaux³

- Augmenter le niveau de confiance entre l'organisation et les groupes autochtones locaux.
- Renforcer la compréhension mutuelle des enjeux culturels autochtones et des pressions commerciales.

Plus grande approbation et notoriété de la marque de la part du public

- Se faire reconnaître par une base de consommateurs toujours plus grande qui cherche à appuyer des entreprises responsables sur le plan social.
- Bénéficier d'une hausse de la satisfaction de la clientèle et des bénéfices de l'entreprise.⁴

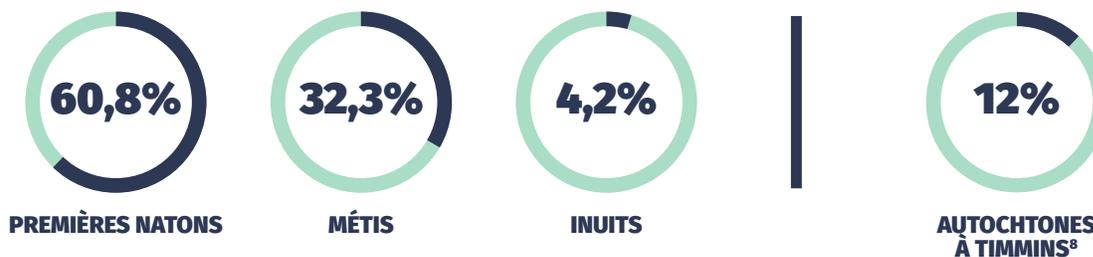
Engagement accru des groupes autochtones⁵

- Permettre aux employés autochtones de devenir des modèles à imiter dans leurs collectivités et encourager d'autres Autochtones à choisir un cheminement professionnel semblable.

Amélioration de la diversité, de l'équité et de l'inclusion dans le milieu de travail⁶

- Créer un environnement de travail accueillant pour les peuples autochtones en favorisant une sensibilisation aux populations autochtones.

Peuples autochtones du Canada⁷



Le Conseil des employeurs est un organisme de réseautage et de partage d'information qui s'efforce d'atténuer les défis liés à l'emploi dans la région.



Quel est ton plan?

timminsedc.com
705-360-2656
employercouncil@timmins.ca

1. Indigenous Works. (s.d.). Business Case for Inclusion.
2. Indigenous Corporate Training Inc. (2012). Why it makes good business sense to hire Aboriginal workers.
3. Conference Board du Canada. (2012). Understanding the Value, Challenges, and Opportunities of Engaging Métis, Inuit, and First Nations Workers.
4. Ibid.
5. Ibid.
6. Ibid.
7. RH Camionnage Canada. (2018). Indigenous Recruitment & Retention.
8. Statistique Canada. (2017). Timmins, Ontario, Profil du recensement, Recensement de 2016.

RISE DE CONSCIENCE

La nécessité de l'immigration

L'état de notre population active

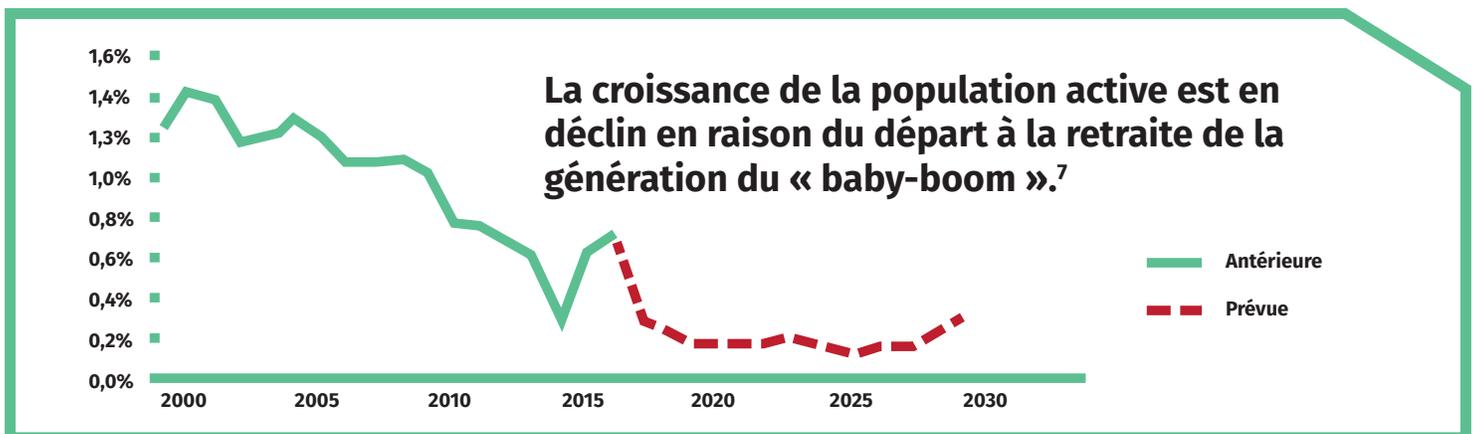
- Le taux de chômage du Canada a chuté à 5,6 % en 2018, soit le taux le plus faible depuis 1976. Pourtant, il y a actuellement 540 000 postes qui ne sont pas pourvus.¹
- Au cours des 15 à 20 prochaines années, il y aura 28 000 départs à la retraite dans notre région*.²
- À lui seul, le secteur minier perdra près de 3 000 employés au cours des 10 prochaines années.³

L'état de notre population

- Au Canada, l'actuel taux de natalité est de 1,5 enfant par couple.⁴
- D'ici 2036, notre population globale diminuera à moins d'améliorations en matière d'immigration.
- De 1996 à 2016, notre population régionale* a diminué de 20 030 personnes (14,9 %). On prévoit la perte de 8 725 personnes d'ici 2036.⁵

Que devons-nous faire maintenant?

- Le Canada accueille chaque année plus de 400 000 étudiants internationaux.⁶
- Au cours des trois prochaines années, le Canada accueillera près de 1 000 000 de résidents permanents.
- Les collectivités de notre région* trouvent des moyens d'attirer et de retenir plus de nouveaux arrivants.
- Ces nouveaux arrivants sont à la fois disposés et aptes à travailler.



Le Conseil des employeurs est un organisme de réseautage et de partage d'information qui s'efforce d'atténuer les défis liés à l'emploi dans la région.



Quel est ton plan?

timminsedc.com
705-360-2656
employercouncil@timmins.ca

1. Statistique Canada. (2018). Postes vacants, employés salariés, taux de postes vacants.
2. Commission de formation du Nord-Est. (2018). Prévisions du marché du travail local 2016-2036.
3. Commission de formation du Nord-Est. (2017). Mining Sector Employment and Hiring Forecast.
4. Provencher, C., Milan, A., Hallman, S., D'Aoust, C. (2018). Fécondité : aperçu, 2012 à 2016. Statistique Canada.
5. Commission de formation du Nord-Est. (2018). Travailler ensemble 2018-2021.
6. Bureau canadien de l'éducation internationale. (2018). Étudiants internationaux au Canada.
7. Banque de développement du Canada. (s.d.). Pénurie de main-d'œuvre : un problème tenace.

*Les données présentées sont celles de la région desservie par la Commission de formation du Nord-Est.

RISE DE CONSCIENCE

Les avantages associés à l'embauche d'immigrants

Les immigrants peuvent aider les organisations à s'assurer un avantage concurrentiel

- Les immigrants peuvent combler le fossé des communications mondiales.¹
- Les immigrants reflètent une forme de responsabilité sociale d'entreprise.

Les immigrants peuvent aider les organisations à élargir leur clientèle

- Les immigrants représentent 1 Canadien sur 5.²
- Les immigrants peuvent améliorer le service à la clientèle en entrant en contact avec une clientèle diversifiée.

Les immigrants peuvent accroître la créativité, la productivité et les processus décisionnels

- Les immigrants apportent un vaste éventail de connaissances et d'expériences aux pratiques d'affaires couramment en place.
- Les immigrants peuvent apporter des perspectives variées au milieu de travail, ce qui peut stimuler une nouvelle façon de penser.

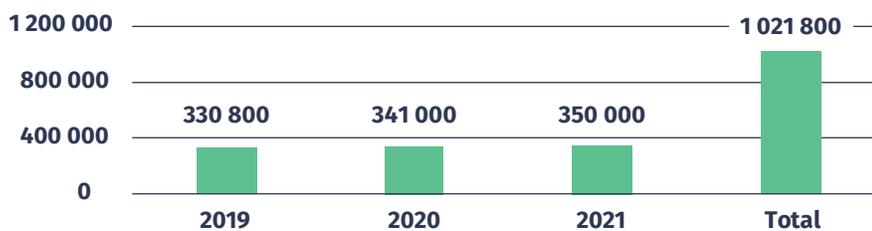
Les immigrants peuvent élargir le bassin de talent d'une organisation pour le recrutement de nouveaux employés

- Les immigrants aident les organisations à se positionner comme des milieux de travail diversifiés et inclusifs auprès d'éventuels employés.

Les immigrants sont là pour une longue période

- Les statistiques révèlent que 91 % des déclarants immigrants de 2011 sont restés en Ontario pendant au moins cinq autres années.³

Objectifs d'admission d'immigrants au Canada au cours des 3 prochaines années.⁴



Le Conseil des employeurs est un organisme de réseautage et de partage d'information qui s'efforce d'atténuer les défis liés à l'emploi dans la région.



Quel est ton plan?

timminsedc.com
705-360-2656
employercouncil@timmins.ca

1. Human Resources Management Association. (2012). Hiring and Retaining Skilled Immigrants – A Cultural Competence Toolkit.
2. Newcomers Canada. (2017). 10 Reasons to Hire a Newcomer to Canada.
3. Statistics Canada. (2018). Income and mobility of immigrants, 2016.
4. Smith, S. and Katem, A. (2018). Canada extends immigration targets into 2021 with prominent roles for Express Entry, PNPs. *Canada Immigration Newsletter*.

RISE DE CONSCIENCE

Le déboulonnage des stéréotypes associés aux milléniaux

Les milléniaux sont paresseux

- La génération du millénaire compte l'un des taux d'emploi les plus élevés au Canada.¹
- En 2017, 86 % des 25 à 34 ans occupaient un emploi.
- En tout, 48 % de la génération du millénaire ne réclament qu'une partie de/pas du tout leur temps de vacances.

Les milléniaux estiment que tout leur est dû

- En tout, 50 % des milléniaux sont sous-employés. Plusieurs d'entre eux sont diplômés d'un programme universitaire de quatre ans, mais ils occupent des emplois au salaire minimum.²
- Les milléniaux sont plus disposés à exprimer leurs opinions que d'autres générations, car on leur a appris à bâtir leur confiance.

Les milléniaux sont déloyaux

- Les milléniaux restent plus longtemps chez leur employeur que les travailleurs de la génération X ne le faisaient à leur âge.³

Les milléniaux éprouvent de la difficulté à s'arracher de la technologie

- La technologie est un outil qui permet d'aller plus vite. Les milléniaux peuvent contribuer à l'innovation et à l'amélioration des processus dans leur milieu de travail.
- Les milléniaux préfèrent la communication directe en milieu de travail.

Les milléniaux sont constamment à la recherche d'éloges

- Des vérifications fréquentes, de la rétroaction et des conversations fréquentes avec leur patron, voilà ce à quoi s'attend cette génération; non pas à des éloges.
- Les milléniaux voient la critique constructive comme un élément important de leur croissance personnelle et professionnelle.

En 2014, les milléniaux (Y) sont devenus les plus nombreux de la population active canadienne.⁴



Le Conseil des employeurs est un organisme de réseautage et de partage d'information qui s'efforce d'atténuer les défis liés à l'emploi dans la région.

Quel est ton plan?

timminsedc.com
705-360-2656
employercouncil@timmins.ca



1. Smalley, K. (2018). « The real facts behind 5 myths about millennial workers ». Randstad.
2. Ibid.
3. Stillman, J. (2017). « 5 Myths About Millennials That Have Been Completely Debunked by Science ». Inc.
4. Scott, G. F. (2015). « Millennials are now the biggest generation in the Canadian workforce ». Canadian Business.

ATTRACTION DE LA MAIN-D'OEUVRE

La population autochtone

La population autochtone représente un important bassin de main-d'œuvre inexploité et les employeurs qui ont adopté des pratiques de recrutement reconnues en retirent aujourd'hui les avantages. Voici quelques façons d'attirer des travailleurs autochtones :

L'inclusion en milieu de travail

- Engagez-vous en faveur de la diversité et de l'équité en matière d'emploi.

Recherches sur la collectivité où vous recrutez

- Soyez conscient qu'il n'y a pas deux collectivités semblables.
- Repérez et éliminez les obstacles sous-jacents.

Instauration d'un climat de confiance et de compréhension

- Expliquez vos besoins aux chefs de communauté et renseignez-vous au sujet des besoins de la communauté ainsi qu'au sujet de l'ensemble de compétences dont elle dispose.
- Donnez de la rétroaction aux candidats qui ne réussissent pas au processus d'embauche.

Affichage des postes chez une variété de partenaires

- Informez les centres d'emploi locaux, les établissements d'enseignement, les organismes communautaires, ainsi que les conseils de bande ou les organismes visés par un traité des possibilités d'emploi offertes aux travailleurs autochtones.

Programmes de développement de la jeunesse

- Établissez des partenariats avec les écoles pour offrir des programmes d'enseignement coopératif qui permettent aux jeunes d'acquérir les compétences de travail requises.
- Proposez des stages pour aider les travailleurs à acquérir de l'expérience de travail.

Les Autochtones de moins de 30 ans constituent le segment de la population active canadienne qui croît le plus rapidement.¹

On estime à 600 000 le nombre de jeunes Autochtones qui intégreront le marché du travail entre 2001 et 2026.²

Le Conseil des employeurs est un organisme de réseautage et de partage d'information qui s'efforce d'atténuer les défis liés à l'emploi dans la région.

Quel est ton plan?

timminsedc.com
705-360-2656
employercouncil@timmins.ca



1. Livingston, G. (2018). « Report outlines 10 ways to get more aboriginals in the work force ». The Globe and Mail.
2. Indigenous Corporate Training Inc. (2012). « Why it makes good business sense to hire Aboriginal workers ».

ATTRACTION DE LA MAIN-D'OEUVRE

Les personnes handicapées

Au Canada, les personnes handicapées représentent un pouvoir d'achat de plus de **40 G\$**. Les entreprises qui embauchent des personnes handicapées peuvent mieux desservir ce marché croissant.¹ Voici quelques façons de recruter des personnes handicapées :

Dans vos offres d'emploi, faites part de votre engagement à l'égard de la diversité

- Indiquez que votre milieu de travail est inclusif et accessible.

Rédigez une description de poste, puis posez-vous les questions suivantes :

- Certaines tâches peuvent-elles être effectuées différemment?
- Peut-on accomplir ces tâches dans un milieu de travail différent?
- Ce travail peut-il s'effectuer suivant un calendrier différent (p. ex., à temps partiel)?

Partagez vos offres d'emploi avec les bureaux de services aux personnes handicapées

- Ils peuvent recommander des candidats potentiels et en présélectionner.

Que les demandes et les questions d'entrevue soient au point

- Demandez-leur ce qui peut entraver leur capacité à effectuer le travail.
- Demandez-leur quelles tâches peuvent être difficiles à accomplir.

Selon **82 %** des gestionnaires, les employés handicapés ne sont pas plus difficiles à superviser que les employés qui ne le sont pas.²

En Ontario, près de 1 personne sur 7 est handicapée.³

Le Conseil des employeurs est un organisme de réseautage et de partage d'information qui s'efforce d'atténuer les défis liés à l'emploi dans la région. Pour des ressources supplémentaires, consultez *Accès aux talents : Stratégie ontarienne d'emploi pour les personnes handicapées*.

Quel est ton plan?

timminsedc.com
705-360-2656
employercouncil@timmins.ca



1. MacCharles, T. (2017). Accès aux talents : Stratégie ontarienne d'emploi pour les personnes handicapées. Gouvernement de l'Ontario.
2. Gouvernement du Nouveau-Brunswick. (2001). Mythes au sujet de l'embauche des personnes handicapées.
3. Ministère du Développement économique. (s.d.). « The WorkBC Employer's Tool Kit ». WorkBC.

ATTRACTION DE LA MAIN-D'OEUVRE

Les immigrants

En tout, **60 %** des dirigeants canadiens croient qu'embaucher des immigrants qualifiés peut s'avérer une importante solution pour remédier à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée.¹ Voici quelques façons d'attirer des immigrants au sein de votre organisation :

Préparation du milieu de travail

- Assurez-vous que les politiques et les procédures soient diversifiées sur le plan culturel.
- Sensibilisez-vous à l'interculturel et formez votre personnel en conséquence.

Élargissement de vos pratiques de recrutement

- Faites la promotion de vos offres d'emploi sur les sites Internet où l'on recrute des immigrants et sur le Guichet emploi du gouvernement fédéral.
- Travaillez de pair avec les agences de services d'emploi pour immigrants afin de faire connaître vos postes à pourvoir et faciliter les entrevues.
- Participez aux salons de l'emploi et aux salons professionnels destinés aux immigrants et aux nouveaux arrivants.

Révision de votre offre d'emploi

- Assurez-vous que toutes les exigences du poste soient clairement énoncées, y compris les compétences linguistiques.
- Distinguez les compétences indispensables des compétences non essentielles.

Révision de l'approche adoptée pour vos entrevues

- Évitez les acronymes, les figures de style et les expressions argotiques qui ne sont pas transposables d'une culture à une autre (p. ex., Savez-vous sortir des sentiers battus?).
- Comprenez que, souvent, les candidats ne sont pas habitués aux entretiens d'embauche du Canada.³
- Prévoyez des tests axés sur les compétences afin que les candidats puissent en faire la preuve plutôt que d'avoir à les décrire.

**On prévoit que
d'ici 2031, 1
personne active
sur 3 sera née à
l'étranger.²**

Des 160 nouveaux immigrants interrogés, 67 % ont indiqué que leur principale préoccupation à leur arrivée au Canada était de « se trouver un emploi ».⁴

Le Conseil des employeurs est un organisme de réseautage et de partage d'information qui s'efforce d'atténuer les défis liés à l'emploi dans la région.

Quel est ton plan?

timminsedc.com
705-360-2656
employercouncil@timmins.ca



1. Embauche Immigrants Ottawa. (s.d.). « Employeurs en action ».
2. Embauche Immigrants Ottawa. (2011). Guide de l'employeur pour l'intégration des immigrants au milieu de travail.
3. Embauche Immigrants Ottawa. (s.d.).
3. Ministère du Développement économique. (s.d.). The WorkBC Employer's Tool Kit, Booklet 4. WorkBC.

ATTRACTION DE LA MAIN-D'OEUVRE

Les jeunes générations : les milléniaux et la génération Z

Trouver l'équilibre entre les départs à la retraite reportés et l'arrivée d'une nouvelle génération de travailleurs apporte son propre lot de défis. Les milléniaux et la génération Z domineront bientôt nos entreprises, nos organismes et nos collectivités. Voici ce que vous devriez garder à l'esprit lorsque vous attirez des jeunes travailleurs dans votre milieu de travail :

Les jeunes générations sont constamment inondées d'information

- Vous disposez de huit secondes ou moins pour maintenir leur intérêt.²
- À moins d'avoir une présence en ligne, vous passerez inaperçu.

La plupart des jeunes doivent rembourser des dettes étudiantes élevées

- Faites preuve de transparence au sujet de la rémunération et de la gamme d'avantages sociaux.

Les jeunes générations sont avides de connectivité et de collaboration

- Trouver des façons d'établir des liens avec eux dès le départ.
- Montrez-vous disposé aux conversations en personne.

Les jeunes générations désirent les mêmes avantages que toute autre génération³

- Offrez-leur des possibilités de croissance, une stabilité d'emploi et un salaire concurrentiel.

Selon 90 % des employeurs, les valeurs et les motivations des jeunes travailleurs tendent à être différentes.¹

65 % des enfants qui entrent à l'école aujourd'hui occuperont des emplois qui n'existent pas encore. Les jeunes générations forment un actif dont plusieurs entreprises auront besoin, bien que ces dernières n'en soient pas encore conscientes.⁴

Le Conseil des employeurs est un organisme de réseautage et de partage d'information qui s'efforce d'atténuer les défis liés à l'emploi dans la région.

Quel est ton plan?

timminsedc.com
705-360-2656
employercouncil@timmins.ca



1. Human Resources Professionals Association. (2016). « HR & Millennials: Insights Into Your New Human Capital ».
2. Human Resources Professionals Association. (2018). Conférence annuelle et salon professionnel.
3. Caramela, S. (2018). « How Companies Can Change Their Culture to Attract (and Retain) Millennials ». Business.com.
4. Human Resources Professionals Association. (2018).

ATTRACTION DE LA MAIN-D'OEUVRE

La simplification du processus de demande

60% of candidates have quit an application process because it took too long.¹ Here are some ways to simplify your hiring process:

Élimination des obstacles courants du processus de demande

- Fournissez des descriptions de poste aux attentes claires.
- Permettez aux candidats de joindre leur curriculum vitae et d'éviter les formulaires de demande à remplir.
- Acceptez les curriculum vitae en format papier remis en personne.

Avis de réception de la demande

- Remerciez les candidats en leur faisant parvenir un accusé de réception pour leur demande.
- Autorisez les gestionnaires à mener des entrevues sur-le-champ.

Au cours des entrevues, servez-vous de questions précises, littérales

- « Pouvez-vous me résumer votre CV? » plutôt que « Parlez-moi de vous. ».
- « Pouvez-vous me donner un exemple d'un problème que vous avez résolu? » plutôt que « Nous sommes à la recherche de quelqu'un qui sait résoudre les problèmes. Dites-moi comment cela vous décrit. »

Processus de recrutement ouvert

- Réalisez des gains de temps et d'argent sur les pratiques de recrutement en mettant de côté les formulaires de demande et les entrevues.
- Offrez aux personnes qui n'ont pas été actives sur le marché du travail la possibilité de décrocher un emploi.

**Les études révèlent
que les meilleurs
candidats ne sont plus
sur le marché au bout
de 10 jours.²**

64 % des candidats partagent aux parents et amis leurs expériences de demande négatives, alors que 27 % découragent activement d'autres candidats de postuler.³

Le Conseil des employeurs est un organisme de réseautage et de partage d'information qui s'efforce d'atténuer les défis liés à l'emploi dans la région.

Quel est ton plan?

timminsedc.com
705-360-2656
employercouncil@timmins.ca



1. Robins, A. (2017). « 12 Recruiting Statistics That Will Change the Way You Hire ». Officevibe.
2. Ibid.
3. Ibid.

ATTRACTION DE LA MAIN-D'OEUVRE

La rédaction d'une offre d'emploi attrayante

C'est à l'aide d'appareils mobiles que se fait **60 %** de la recherche d'emploi.¹ Afin que vos offres d'emploi soient attrayantes et adaptées aux dispositifs mobiles, gardez-les claires et concises, tout en fournissant aux chercheurs d'emploi l'information précieuse qu'ils recherchent. Voici ce que vous devriez inclure dans vos offres d'emploi :

Éléments de base

- Indiquez un titre de poste simple, le lieu de travail et l'échelle salariale.
- Précisez si le poste est à temps plein, à temps partiel, saisonnier ou contractuel.

Renseignements sur l'entreprise

- Soyez bref et ne partagez que l'information qui épatera les chercheurs d'emploi.
- Présentez les avantages qu'il y a à travailler pour vous, vos engagements éthiques, sociaux et environnementaux, ainsi que vos prix, vos distinctions et votre classement.

Résumé des fonctions

- Donnez une brève description du poste, y compris à quoi travailleront les employés.
- Précisez le rôle et les responsabilités qu'aura l'employé au sein de l'entreprise.

Qualifications

- Indiquez si une qualification constitue une exigence (obligatoire) ou un atout (souhaitable).

Présentation de la demande

- Précisez la date limite pour présenter une demande et comment s'y prendre pour acheminer cette dernière (p. ex., en personne, par courriel, en ligne).

64% des chercheurs d'emploi ne présentent pas de dossier s'ils ne comprennent pas le titre du poste.²

72% des chercheurs d'emploi vérifient immédiatement l'échelle salariale.³

Le Conseil des employeurs est un organisme de réseautage et de partage d'information qui s'efforce d'atténuer les défis liés à l'emploi dans la région.

Quel est ton plan?

timminsedc.com
705-360-2656
employercouncil@timmins.ca



1. Indeed. (2018). Indeed pour les employeurs.

2. Picard, J. (2013). « 4 Reasons You're not Getting Quality Job Applicants ». LinkedIn.

3. Indeed.

Les entreprises qui savent bien gérer la puissance de la diversité en tirant parti du capital humain de la population autochtone tendent à bien réussir.¹ Voici quelques moyens pour fidéliser les travailleurs autochtones :

Mise en place de pratiques d'inclusion significatives

- Instaurez dans le milieu de travail de solides politiques de droits de la personne.
- Encouragez le travail d'équipe.

Formation du personnel à la sensibilisation culturelle

- Saisissez les différences fondamentales, comme : Pour une personne autochtone, hocher la tête signifie qu'on a compris et pas nécessairement qu'on est d'accord.³
- Rectifiez les idées fausses qui proviennent d'un manque d'éducation.

Facilitation du cheminement des employés autochtones vers des postes supérieurs

- Offrez des possibilités de perfectionnement professionnel et de formation pour faciliter le cheminement de carrière des employés.

Compréhension des pratiques traditionnelles et des obligations envers la collectivité

- Mettez en place des arrangements de travail souples qui permettent aux employés de participer à des activités culturelles, comme la chasse, la pêche et la récolte.

85% of CEOs believe diversity helps position their company as an employer-of-choice.²

89% of CEOs view diversity as a competitive advantage in improving employee retention.⁴

Le Conseil des employeurs est un organisme de réseautage et de partage d'information qui s'efforce d'atténuer les défis liés à l'emploi dans la région.

Quel est ton plan?

timminsedc.com
705-360-2656
employercouncil@timmins.ca



1. Indigenous Works. (s.d.). « Diversity ».
2. Ibid.
3. Indigenous Works. (s.d.). « Difference Between Western and Traditional Cultures ».
4. Indigenous Works. (s.d.). « Diversity ».

RÉTENTION DE LA MAIN-D'OEUVRE

Les personnes handicapées

La a corporation Pizza Hut indique qu'il est cinq fois plus facile de fidéliser ses travailleurs handicapés que ceux qui ne le sont pas.¹ Voici des façons de retenir les membres de votre personnel handicapés :

Leadership transparent

- Informez les membres de votre personnel actuels de votre engagement à être un employeur diversifié.
- Faites face aux situations difficiles en posant des questions et en montrant de l'intérêt.

Programme d'accueil légèrement modifié

- Fournissez des documents d'orientation dans des formats accessibles comme le braille, en format électronique et en gros caractères.
- Incluez de l'information spécifique concernant les personnes handicapées, comme les démarches relatives aux mesures d'adaptation.

Souplesse dans les exigences du poste

- Demandez-vous si la tâche peut se faire autrement ou suivant un horaire réduit.

Les personnes handicapées sont à 72 % plus susceptibles de rester au sein d'une organisation que leurs collègues non handicapés.²

MYTHE:

Une personne handicapée ne sera pas fiable et s'absentera du travail.

RÉALITÉ:

86 % des personnes handicapées ont un taux de présence moyen ou supérieur à la moyenne comparativement à leurs collègues qui ne le sont pas.⁴

Le Conseil des employeurs est un organisme de réseautage et de partage d'information qui s'efforce d'atténuer les défis liés à l'emploi dans la région. Pour d'autres ressources, parcourez : Accès aux talents : Stratégie ontarienne d'emploi pour les personnes handicapées.

Quel est ton plan?

timminsedc.com
705-360-2656
employercouncil@timmins.ca



1. Gouvernement du Nouveau-Brunswick. (2001). Mythes au sujet de l'embauche des personnes handicapées.
2. Ministère du Développement économique. (s.d.). The WorkBC Employer's Tool Kit, Livret. WorkBC.
3. MacCharles, T. (2017). Accès aux talents : Stratégie ontarienne d'emploi pour les personnes handicapées.

Plusieurs entreprises reconnaissent que les immigrants qualifiés jouent un rôle important dans notre économie en tant qu'employés, consommateurs et liens vers les marchés émergents.¹ Voici quelques moyens pour vous aider à retenir les travailleurs immigrants :

Prepare a thorough orientation agenda, including both professional and cultural considerations

- Présentez les politiques du milieu de travail en matière de diversité, de droits humains, de discrimination, de harcèlement et d'autres mesures de protection des travailleurs.

Création d'un milieu de travail inclusif

- Offrez à tous les membres du personnel une formation sur la diversité.
- Encouragez les membres du personnel déjà en place à donner un coup de main pour l'intégration des nouveaux employés.

Jumelage nouvel employé/mentor

- Accroissez la compétence et la conscience culturelle dans votre milieu de travail en créant de la collaboration interculturelle.

Possibilités de formation

- Offrez des formations de perfectionnement des compétences en milieu de travail ou informez vos employés de cours offerts par des tiers.

En 2016-2017, les immigrants et les réfugiés représentaient plus de 25 % de la main-d'œuvre canadienne.

On estime que la sous-utilisation des compétences des immigrants coûte au Canada entre 3, 4 et 5 G\$ par année en perte de productivité.³

Le Conseil des employeurs est un organisme de réseautage et de partage d'information qui s'efforce d'atténuer les défis liés à l'emploi dans la région.

Quel est ton plan?

timminsedc.com
705-360-2656
employercouncil@timmins.ca



1. Embauche Immigrants Ottawa. (2011). Guide de l'employeur pour l'intégration des immigrants en milieu de travail.
2. Gouvernement du Canada. (2018). Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada Plan ministériel 2018-2019.
3. Gouvernement de l'Ontario. (2017). Une nouvelle orientation : Stratégie ontarienne en matière d'immigration.

RÉTENTION DE LA MAIN-D'OEUVRE

Les jeunes générations : les milléniaux et la génération Z

Les employeurs qui mettent l'accent sur l'intégration et qui permettent aux jeunes travailleurs de sentir qu'ils ont de la valeur aux yeux de l'entreprise assistent à une plus grande productivité et à un taux de rétention plus élevé. Voici ce que vous pouvez faire pour intégrer, intéresser et retenir les jeunes travailleurs :

Investissement dans la formation des gestionnaires et des superviseurs de première ligne

- Formez les gestionnaires à la communication, à la gestion des personnes, à la diversité et au développement d'une culture saine en milieu de travail.

Rétroaction fréquente et révision annuelle

- Les jeunes travailleurs apprécient une rétroaction fréquente, informelle régulière ou après l'achèvement de projets.

Possibilités de mentorat inversé

- Demandez aux employés ce qu'ils pensent du fonctionnement de l'entreprise, des nouvelles technologies et des commentaires des consommateurs.

Révision des pratiques d'établissement des horaires

- Gardez à l'esprit que 83 % des jeunes sont susceptibles de conserver leur emploi lorsqu'ils ont plus de contrôle sur leur horaire de travail.²

Possibilités de perfectionnement professionnel

- Les jeunes travailleurs sont deux fois plus susceptibles de demeurer en poste pendant plus d'un an s'ils considèrent qu'ils peuvent y faire carrière ou s'en servir de tremplin vers une carrière.³

Moins de **10 %** des organisations ont pris des mesures pour intégrer les milléniaux au sein de leur main-d'œuvre.¹

27% des jeunes travailleurs s'attendent à travailler chez leur employeur actuel pendant deux à quatre ans.⁴

Le Conseil des employeurs est un organisme de réseautage et de partage d'information qui s'efforce d'atténuer les défis liés à l'emploi dans la région.

Quel est ton plan?

timminsedc.com
705-360-2656
employercouncil@timmins.ca



1. Dube, D-E. (2017). Millennials in the workplace: Why they're not entirely to blame for everything. *Global News*.
2. Laryea, D., Hanleybrown, F., Gilsdorf, K. (2017). How to Improve the Engagement and Retention of Young Hourly Workers. *Harvard Business Review*.
3. Ibid.
4. Human Resources Professionals Association. (2018). Annual Conference & Trade Show.

RÉTENTION DE LA MAIN-D'OEUVRE

L'orientation des nouveaux membres du personnel

Savez-vous que **1** nouvel employé sur **4** quitte son emploi dans les 90 premiers jours en poste.¹ Voici quelques conseils pour orienter les nouveaux employés et favoriser leur rétention :

Assurez-vous que les programmes d'orientation abordent les sujets suivants :

- Renseignements sur l'entreprise - historique, mission, vision.
- Ressources humaines - rémunération, avantages sociaux, demandes de congé.
- Santé et sécurité - valeurs, politiques et procédures.
- Leur contribution aux objectifs de l'organisation.

Participation au processus du personnel déjà en place :

- Présentez l'organigramme et la chaîne de commandement.
- Fournissez-leur l'occasion de discuter de leur rôle avec d'autres membres.

L'orientation : un processus et non une activité

- Assurez-vous régulièrement que les employés sont lancés sur le chemin du succès.
- Gardez à l'esprit que nous apprenons tous à des rythmes différents.

Pas trop d'information trop vite

- Créez un manuel destiné à l'accueil des nouveaux employés.
- Prenez des pauses, répondez volontiers aux questions, encouragez la prise de notes et parlez à un débit raisonnable.

58% des nouveaux employés restent au sein d'une organisation pendant des années si on leur fait suivre un programme d'accueil structuré.²

Les organisations qui mettent en place un processus d'accueil type constatent de la part de leurs nouveaux employés une productivité supérieure de 50 %.³

Le Conseil des employeurs est un organisme de réseautage et de partage d'information qui s'efforce d'atténuer les défis liés à l'emploi dans la région.

Quel est ton plan?

timminsedc.com
705-360-2656
employercouncil@timmins.ca



1. White, S. (2018). « Tips for a new hire's first 90 days on the job ». The Globe and Mail.
2. Hirsch A, S. (2017). « Don't Underestimate the Importance of Good Onboarding ». SHRM.
3. Ibid.

ÉTENTION DE LA MAIN-D'OEUVRE

Une main-d'oeuvre multigénérationnelle

La population active d'aujourd'hui est formée de cinq générations. Chacune d'entre elles possède un ensemble différent de valeurs en milieu de travail. Cette situation offre une occasion de sensibiliser votre personnel et d'encourager la diversité. Voici comment vous pouvez aider :

Prenez le temps de connaître vos employés

- Renseignez-vous sur leurs désirs et leurs besoins.
- Ne vous attardez pas aux différences individuelles
- Assurez-vous que tous les employés se sentent inclus.

Soyez transparent et cohérent

- Établissez des politiques claires et concises que vous respecterez.
- Assurez-vous que votre communication soit bonne et fréquente.

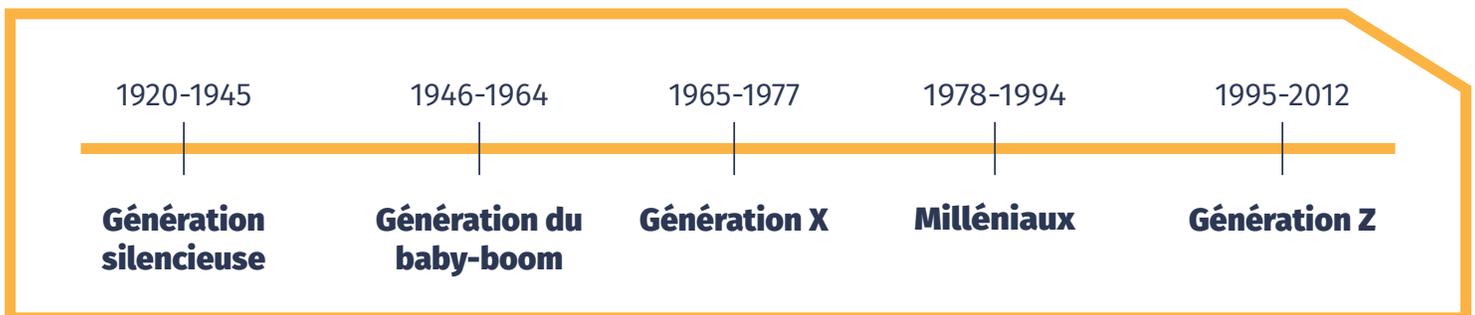
Suscitez des occasions de mentorat transgénérationnel

- Jumelez de jeunes travailleurs à des dirigeants chevronnés.
- Formez des groupes d'âge divers pour travailler à des tâches spécifiques.

Considérez la formation à la diversité et à l'inclusion comme partie intégrante de votre trousse d'orientation

- Dispensez une formation sur les stéréotypes générationnels.

D'ici 2036, **25 %** de la population active sera âgée de plus de **55 ans**.¹ Pour la première fois, 5 générations travailleront bientôt côte à côte.²



Le Conseil des employeurs est un organisme de réseautage et de partage d'information qui s'efforce d'atténuer les défis liés à l'emploi dans la région.

Quel est ton plan?

timminsedc.com
705-360-2656
employercouncil@timmins.ca



1. Statistique Canada. (2017). Seniors.

2. Knight, R. (2014). « Managing People from 5 Generations ». Harvard Business Review.