

Appendix A: Liste de contrôle de rétention pour les employeurs

- Examinez les résultats du rapport de rétention CDMOSL, en gardant à l'esprit votre secteur d'activité et la composition démographique de votre main-d'œuvre.
- Recueillez les commentaires directement de vos employés. Cela peut se faire de différentes manières, selon la taille et l'emplacement de votre main-d'œuvre. Quelques exemples incluent:
 - a. Menez une enquête dans toute votre organisation, en demandant à vos employés quels facteurs sont les plus importants pour eux - Si vous n'avez pas la capacité de créer et de distribuer cette enquête vous-même, des professionnels locaux des ressources humaines peuvent vous aider.
 - b. Organisez des séances de consultation avec vos employés - Intégrez une discussion dans une réunion régulière ou planifiez une réunion spécifique à ce sujet.
 - c. Incorporer cette question dans les évaluations de performance annuelles/trimestrielles.
 - d. Parlez aux employés en tête-à-tête.
- Examiner les aspects de flexibilité du travail dans votre organisation et mettre en œuvre les solutions pratiques
 - a. La flexibilité de l'emploi s'est classée deuxième dans l'ensemble des catégories. Bien qu'elle ne figure pas parmi les trois principales réponses, la capacité de déterminer où travaille un employé et son horaire étaient deux facteurs importants pour de nombreux répondants.
- Définir des attentes claires concernant les responsabilités et assurer une communication efficace et continue
 - a. L'équilibre travail-vie personnelle et une charge de travail saine ont été identifiés par les travailleurs de tous les secteurs, groupes d'âge et sexes comme étant importants pour eux. Définir des attentes claires aidera les employés à déterminer quelles responsabilités sont les plus importantes et les aidera à prioriser leur travail.
 - b. Une communication ouverte et transparente a été identifiée spécifiquement par les travailleurs de la construction et les travailleurs âgés de 65 ans et plus, mais était importante pour les travailleurs de tous les secteurs, groupes d'âge et sexes.
- Lorsque vous offrez une formation pour le développement et la croissance des compétences, expliquez comment elle est liée à la croissance de carrière de l'individu
 - a. Alors que les opportunités de croissance et de développement se classent moins bien que dans les trois autres catégories globales, les travailleurs classent les augmentations de salaire régulières et les promotions comme le premier choix dans cette catégorie. Travailler avec les employés pour expliquer comment les opportunités de formation peuvent les aider à progresser dans leur carrière.
- Adoptez une approche sur mesure, en fonction de votre secteur d'activité et des besoins de votre entreprise
 - a. Chaque industrie et entreprise aura des contraintes uniques; toutes les options ne seront pas disponibles pour toutes les organisations. Prenez le temps d'examiner les résultats des commentaires que vous recevez de vos employés et mettez en œuvre ceux qui ont du sens pour votre lieu de travail.



Ce projet d'Emploi Ontario est financé en partie par le gouvernement du Canada et le gouvernement de l'Ontario.