



Recrutez d'abord

Augmenter le bassin de candidates potentielles

Voici quelques moyens pour faire savoir aux femmes que leurs candidatures vous intéressent et que vous souhaitez qu'elles se joignent à votre entreprise (dans un poste majoritairement masculin!).

ÉLABOREZ UNE POLITIQUE D'EMBAUCHE

Une politique d'embauche est profitable pour tous, hommes et femmes, et se doit d'être pensée dans une optique d'égalité professionnelle et d'équité en emploi. Elle doit cependant établir clairement votre volonté d'employer des femmes dans les secteurs majoritairement masculins au sein de votre entreprise.

Pour qu'elle s'ancre dans la réalité, vous devrez :

- Préciser en pourcentage vos objectifs d'embauche :
 - Dans un premier temps, viser une représentation proportionnelle au nombre de personnes compétentes et formées sur le marché;
 - À plus long terme, viser une augmentation significative du pourcentage de femmes en emploi masculin.

Dès son ouverture en 1992, Alcoa-Aluminerie de Deschambault comptait plus de 13% de femmes aux opérations, alors que l'ensemble de l'industrie métallurgique québécoise indiquait un taux de 3,7 % pour l'année 2008. L'objectif de l'entreprise est d'embaucher au moins une femme dans chacune de ses 39 équipes de travail.

Source : <http://www.metallurgie.ca/>

- Soutenir cette politique en accordant du temps aux ressources humaines;
- Désigner une personne responsable de la mise en œuvre;
- Impliquer le syndicat, s'il y a lieu.

COMMUNIQUEZ

Les gens doivent connaître vos intentions concernant la main-d'œuvre féminine et votre stratégie d'embauche à court et à long terme.

- Commencez par faire connaître votre politique d'embauche à tout le personnel : cela contribue à développer le bouche à oreille et permet de susciter l'adhésion;
- **Féminisez les titres d'emploi**¹;
- Mettez en valeur des modèles féminins dans vos outils de promotion et de recrutement;
- Rendez vous disponible pour aller dans les écoles et parler d'un métier dont vous voulez faire la promotion;
- Contactez les institutions scolaires et les organismes en employabilité pour les informer de votre ouverture à embaucher des femmes dans les emplois traditionnellement masculins et des postes disponibles.

Il est important de féminiser les titres d'emploi, particulièrement lors des affichages de postes. Ne pas le faire peut donner l'impression que vous n'êtes pas intéressés par les candidatures féminines.

Soyez vigilantEs lorsque vous faites la promotion de vos politiques et vos mesures pour encourager les candidatures féminines : insistez sur votre ouverture à la diversité de la main-d'œuvre et sur les avantages de la mixité des équipes.

FAVORISEZ LA MOBILITÉ ET LA FLEXIBILITÉ

- Offrez aux femmes déjà à votre emploi des opportunités de transfert vers des emplois traditionnellement masculins (démarche d'orientation, congé sans solde pour formation, formation en entreprise – programme PAMT²).
- Offrez la possibilité d'adapter les horaires de travail, de réduire les heures et de partager un emploi.

OUVREZ LES PORTES DE VOTRE ENTREPRISE

- Offrez aux femmes qui étudient dans un domaine pour lequel vous avez des postes la possibilité de faire un stage chez vous;
- Offrez des emplois d'été : cela peut permettre à certaines de développer un intérêt envers un métier ou une profession exercée chez vous;
- Pensez aussi aux visites industrielles et aux journées portes ouvertes.

1- Consultez le *Répertoire de noms masculins et de noms féminins* de la Banque de dépannage linguistique, Office de la langue française : http://66.46.185.79/BDL/gabarit_bdl.asp?Th=1&Th_id=359

2- Voir dans la liste d'outils – *Guide de la qualification professionnelle*.



2 Évitez la discrimination systémique

La structure du marché de l'emploi a été pensée et conçue par et pour les hommes, puisque ce sont eux qui ont d'abord constitué la majorité des effectifs dans l'histoire moderne du travail. Généralement, les méthodes de recrutement, d'embauche et de promotion qui sont utilisées encore aujourd'hui privilégient les compétences masculines. Ces pratiques rendent donc difficile l'accès des femmes aux emplois non traditionnels.

ANALYSEZ VOS CRITÈRES D'EMBAUCHE

Certains critères d'embauche peuvent revêtir des biais discriminatoires, souvent difficiles à repérer étant donné leur caractère en apparence neutre, et décourager ainsi les femmes à poser leur candidature à certains postes. Les critères d'embauche ne sont pas toujours pertinents à l'exercice d'une fonction et peuvent défavoriser certains groupes. Par exemple, exiger un nombre exagéré d'années d'expérience dans un emploi où les femmes ont été historiquement exclues peut avoir un effet discriminatoire.

Exemples de questions à poser pour s'assurer du bien-fondé et de la pertinence des critères d'embauche :

- Mes critères de sélection sont-ils basés sur les compétences?
- Les qualifications demandées sont-elles trop élevées par rapport aux réelles exigences des emplois visés?
- Les compétences exigées correspondent-elles réellement à la nature des tâches?
- Quelles sont les aptitudes et capacités véritablement nécessaires pour l'emploi?
- Quels sont les emplois qui demandent une grande force physique? Sont-ils adaptés? Comportent-ils trop d'exigences pour être occupés par une femme ou même par un homme de constitution moyenne?

GÉREZ LES BANQUES DE CANDIDATURES

Afin de s'assurer qu'une banque de candidatures ne désavantage pas un groupe, il est important :

- de vérifier si les procédures établies donnent un accès égal à l'emploi pour tous et toutes;
- de maintenir des banques de candidatures séparées pour chacun des groupes historiquement exclus de l'emploi.

LISTE D'OUTILS

Cette section vous fournit une liste d'outils disponibles en ligne pour vous aider à réaliser les différentes étapes présentées dans ce guide et à mettre en place certaines mesures proposées.

Discrimination systémique

Grille de réflexion sur les critères de performance recherchés

Cet outil vous permettra d'analyser vos critères d'embauche et de déterminer leur pertinence par rapport au poste à combler.

<http://www.emploi-quebec-trousse.com/fiche4.html>

Guide d'analyse des systèmes d'emploi

Ce guide d'analyse vous aidera à examiner vos politiques et vos pratiques de gestion des ressources humaines dans le but d'évaluer leur impact en termes d'effet défavorable ou d'exclusion. Il s'applique à tout groupe sous-représenté, dont celui des femmes en emploi traditionnellement masculin.

<http://www2.cdpdj.qc.ca/DPAESC/Documents/4-guide-analyse-systeme-emploi.pdf>

Mobilité et flexibilité

Guide de la qualification professionnelle

Ce petit guide en ligne élaboré par Emploi-Québec vous renseigne sur le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et particulièrement sur le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT).

http://emploiquebec.net/guide_qualif/index.asp

Féminisation des titres d'emploi

La rédaction épiciène appliquée dans le cadre d'une offre d'emploi.

Ce document, disponible sur le site de l'Office québécois de la langue française, vous aidera à rédiger une offre d'emploi qui indique votre désir d'embaucher des femmes dans votre entreprise ou organisation.

http://66.46.185.79/BDL/gabarit_bdl.asp?Th=2&t1=&id=3971

Guide de féminisation des titres de fonctions et des textes

Vous trouverez à l'annexe 1 (page 27) du guide, une liste des titres, fonctions et appellations au féminin. Cette liste pourra vous aider lors de la rédaction de l'ensemble de vos documents d'entreprises.

http://www.olf.gouv.qc.ca/ressources/bibliotheque/feminin/aufeminin_final.pdf