



## Embauchez ensuite

Après la mise en place de stratégies de recrutement adéquates et avoir développé des outils permettant d'éviter la discrimination systémique, il est important de songer aux méthodes d'embauche qui favoriseront une véritable égalité des chances.

### Méthodes d'embauche égalitaires

#### VÉRIFIEZ LES COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES

Certaines compétences et exigences d'un métier sont très souvent transférables à un autre type de métier. Identifiez d'abord les compétences et exigences essentielles pour le poste en dotation et organisez par la suite votre questionnaire d'entrevue afin de vérifier si la candidate possède certaines de ces compétences.

**Prêtez attention à l'expérience de travail, rémunéré ou non de la candidate. Il se pourrait que certaines des compétences acquises au cours d'emplois dans d'autres domaines ou encore lors d'activités d'implication sociale et citoyenne soient transférables au domaine d'emploi pour lequel elle postule.**

#### Exemple de questions pour vérifier des compétences transférables :

- Avez-vous déjà fait un travail extérieur?
- Avez-vous déjà travaillé manuellement?
- Quelles sont les expériences acquises qui ont fait appel à :
  - Votre sens des responsabilités?
  - Votre sens de l'organisation?
  - Votre endurance physique?
  - Votre capacité à travailler sous pression?

Les questions qui sont posées en entrevue doivent porter sur la capacité de la candidate à occuper le poste. Il faut demeurer vigilantE sur les stéréotypes : ils sont souvent présents sans que l'on s'en aperçoive. Par exemple, une femme ne doit pas nécessairement être grande et costaute pour occuper un emploi traditionnellement masculin : certains hommes ne le sont pas et performant bien dans leur emploi.

#### ÉVALUEZ BIEN LES TESTS DE SÉLECTION

Les employeurEs utilisent de plus en plus des tests d'aptitudes ou de sélection. Bien qu'ils visent à permettre une évaluation objective des compétences et des habiletés des candidatEs, ces tests sont parfois discriminants pour certains groupes, dont les femmes.

**Lyne se rappelle que son employeur a voulu ajouter des tests d'endurance physique aux critères de sélection, lorsqu'elle a postulé pour un emploi de préposée aux services extérieurs. L'ajout de ce critère, qui se base sur le mythe de la force physique, aurait eu comme effet potentiel de discriminer les candidatures féminines. Or, ces tests n'avaient jamais été jugés nécessaires pour l'obtention d'aucun poste auparavant. Les employeurs ont finalement retiré ce test de sélection.**

Bulletin Métiers pour elles : [www.metierspourelles.qc.ca](http://www.metierspourelles.qc.ca), automne 2010.

### OPTEZ POUR DES MESURES DE REDRESSEMENT

Il est également possible de mettre en place certaines mesures de redressement temporaire, comme la discrimination positive. Par exemple, vous pouvez :

- Embaucher prioritairement des femmes, à compétences égales, jusqu'à ce que vos objectifs d'embauche soient atteints;
- Accorder une préférence lors de l'offre de stage en entreprise ou encore lors de promotions;
- Offrir des remplacements ou des affectations permettant aux femmes d'acquérir de l'expérience et ainsi, accéder aux emplois de niveau supérieur.

Il faut cependant être prudentE lors de l'utilisation de telles mesures. Les employéEs en poste doivent être informéEs et sensibiliséEs. Les questions d'égalité entre les femmes et les hommes et les avantages de la mixité des équipes doivent être abordées avec l'ensemble du personnel. Le recours à la discrimination positive doit s'intégrer à une stratégie globale visant l'égalité professionnelle et la mixité des équipes.