



ÉVITER LES BIAIS SEXISTES DANS LES PROCESSUS : RECRUTEMENT

Notions abordées : biais sexistes, profil de poste, main-d'œuvre féminine potentielle, féminisation

CONTENU PRATIQUE

- Notions de base
- Analyser vos pratiques de recrutement pour cibler la main-d'œuvre féminine

CONTEXTE

Pour différentes raisons, les femmes dans les métiers non traditionnels ont plus de difficultés que les hommes à être embauchées dans leur domaine [ATF, 2015, p. 11]. Avant même de déposer leur candidature pour un poste, elles partent avec une prise : elles ont bénéficié de moins d'opportunités d'être en contact avec certains secteurs d'activités traditionnellement masculins hors formation. La barre est haute pour rejoindre leurs homologues masculins, même quand elles sortent de la même formation. En plus, « [q]ue ce soit au moment de postuler dans une entreprise ou d'accéder à une entrevue d'embauche, les femmes peuvent être sujettes à des manifestations de discrimination qui peuvent prendre des formes directes, indirectes ou systémiques » [ATF, 2015, p. 18].

Les pratiques discriminatoires ne sont pas seulement un problème pour les personnes qui en sont victimes. Elles limitent également la capacité de développement des milieux de travail en cantonnant les pratiques dans les habitudes ancrées.

La discrimination se cache souvent dans les processus informels.

Évidemment, la discrimination peut aussi se cacher dans ces processus si l'on n'a pas fait l'exercice d'en faire une analyse comparative entre les sexes plus [ACS+].



L'analyse de vos pratiques de recrutement est une action que vous pouvez ajouter dans votre plan d'action, dans la colonne « **Actions à réaliser** ». Le nombre de postes analysés et d'offres d'emploi féminisées sont des indicateurs dans la colonne « **Résultats Attendus** ».

CE QUE DIT LA LOI

La discrimination est interdite en vertu de la Charte canadienne des droits et libertés et de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec. Les motifs de discrimination interdits sont les suivants : le sexe, la grossesse, l'âge, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, l'état civil, le handicap, les convictions politiques, l'identité ou l'expression de genre, la langue, l'orientation sexuelle, la race ou la couleur, la religion, les antécédents judiciaires.

« L'employeur-e a l'obligation d'effectuer une analyse [des tâches et compétences requises] exempte de biais discriminatoires avant de fixer ses exigences relatives à un poste » [Demers et Messing, 2001, p. 20].

L'employeur-e ne peut pas :

✗ Imposer des exigences non précisément nécessaires à un poste qui auraient pour effet d'exclure les femmes;

✗ Privilégier une catégorie ou un groupe de personnes au détriment des autres, par le truchement des exigences*;

L'employeur-e doit :

➤ Évaluer ses postes de manière à déterminer les tâches qui constituent un portrait réel et concret des tâches normalement exécutées par les travailleuses et les travailleurs qui les occupent.

NOTIONS DE BASE

Un **biais sexiste** est un facteur en apparence neutre qui a pour effet de désavantager les femmes. Une pratique en apparence neutre, si elle a été formatée par rapport au profil des hommes, peut avantager ces derniers et contribuer à exclure ou désavantager les femmes.

Le **profil de poste** précise les responsabilités et les résultats attendus d'un-e employé-e.

La **main-d'œuvre féminine potentielle** compte des femmes actuellement en recherche d'emploi qui détiennent les compétences que vous recherchez, mais qui les ont acquises dans un autre contexte.

La **féménisation** vise à rendre visible la présence des femmes et à refléter, dans le langage, leur présence dans la vie quotidienne.

ANALYSER ET BONIFIER VOS PRATIQUES DE RECRUTEMENT POUR CIBLER LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE

Féminiser les titres d'emplois, les descriptions de poste et les offres d'emploi	Représenter des femmes dans le matériel promotionnel	Évaluer les postes et les compétences requises	Attirer les femmes dans l'offre d'emploi	Diffuser l'offre d'emploi pour rejoindre les femmes
<ul style="list-style-type: none"> Utiliser des termes neutres pouvant représenter un homme ou une femme. Par exemple : « le personnel » au lieu de « les travailleurs » Utiliser le mot dans les deux genres plutôt que l'emploi systématique du masculin. Par exemple : « la travailleuse ou le travailleur » <p>La banque de dépannage linguistique de l'Office québécois de la langue française offre un modèle de féminisation des offres d'emploi et une liste de féminisation des titres d'emplois.</p> <p>http://bdl.oqlf.gouv.qc.ca/bdl/gabar-it_bdl.asp?Th=1&Th_id=359à</p>	<ul style="list-style-type: none"> Insérer des photos de travailleuses des métiers traditionnellement masculins sur le site internet de l'organisation Réseaux sociaux comme Facebook ou LinkedIn : utiliser la page de votre entreprise pour signaler votre intérêt à embaucher des femmes. <p>Il est important que le matériel promotionnel soit en adéquation avec la culture organisationnelle de l'entreprise. Il faut donc aussi travailler à modifier les valeurs qui sont portées par le personnel.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Déterminer les tâches qui constituent un portrait réel et concret des tâches normalement exécutées par les travailleuses et les travailleurs qui les occupent. Pour évaluer un poste, le document d'accompagnement du Progiciel mis en place par la CNESST peut-être utile, car il développe l'ensemble des tâches sous forme de tableau qu'il suffit de cocher, en plus de fournir des explications sur les biais sexistes liés à l'évaluation des postes et de permettre un éventuel exercice d'équité salariale pour comparer les postes traditionnellement masculins avec les postes traditionnellement féminins au sein de l'entreprise. http://www.ces.gouv.qc.ca/documents/publications/pro-meth.pdf Déterminer les exigences réelles pour le poste. Faire relire la description de poste par une personne qui occupe le poste pour valider le contenu. Si possible, faire relire par une femme qui occupe le poste. Comparer avec l'outil de l'Information sur le marché du travail d'Emploi-Québec afin de connaître la description générale du poste faite par Emploi-Québec pour le poste. http://imt.emploi.quebec.gouv.qc.ca/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg121_rechrprofs_01.asp?PT2=21&pro=1241&lang=-FRAN&Porte=1&PT4=53&a-prof=1241&PT1=25&PT3=10 Lorsque le poste comporte des tâches physiques, se demander : <ul style="list-style-type: none"> La force physique est-elle vraiment nécessaire? Le travail pourrait-il être effectué autrement (en équipe, ou avec un outil par ex.)? Quel type de force est-il nécessaire exactement? Soulever des charges? Avoir de l'endurance? 	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en évidence les valeurs égalitaires de l'entreprise, notamment en présentant les mesures de conciliation travail-famille, la politique contre le harcèlement ainsi que les avantages sociaux offerts au sein de l'entreprise Inviter explicitement les femmes à déposer leur candidature en ajoutant cette proposition en tête de l'offre d'emploi : « cet employeur invite les femmes à postuler pour ce poste » <p>OU</p> <ul style="list-style-type: none"> Présenter votre programme d'accès à l'égalité en emploi en ajoutant une proposition dans l'offre d'emploi : « à compétences égales, l'employeur.e priorise l'embauche d'une femme ». Si une image de travailleur accompagne l'offre d'emploi, intégrer l'image d'une travailleuse. Faire relire l'offre d'emploi par une femme de l'entreprise. 	<ul style="list-style-type: none"> Rejoindre les femmes. Pensez aux : <ul style="list-style-type: none"> Réseaux et associations de femmes dans votre domaine Organismes œuvrant en employabilité des femmes Utiliser les modes de diffusion informels : <ul style="list-style-type: none"> Bouche-à-oreille auprès du personnel pour recruter des femmes de leur entourage Suggérer aux femmes déjà au sein de l'entreprise de postuler. Pensez au Programme d'apprentissage en milieu de travail d'Emploi-Québec.

**Le Regroupement des groupes
de femmes de la région
de la Capitale-Nationale
(Portneuf-Québec-Charlevoix)**

rgfcn.org



R G F - C N