

4.3 Représentativité et accès à l'emploi



2 H 20



4.3 Représentativité



Module 4
(pp.24 à 37)

- ✓ Laptop et projecteur
- ✓ Cahier
- ✓ 4.3 Matériel

Objectifs

- Explorer différentes mesures d'équité visant à assurer une représentativité de la diversité des femmes au sein de nos organismes;
- Sensibiliser aux inégalités d'accès à l'emploi;
- Analyser nos pratiques d'embauche et réfléchir aux moyens de favoriser la diversité au sein de nos équipes de travail.

Concepts clés

- Représentativité
- Masse critique
- Quotas
- Sièges réservés
- Mesures incitatives

A. La représentativité : amplifier les voix minoritaires



20 min

Présentation : *Des mesures d'équité pour assurer la représentativité*

- ➔ Qu'entend – on par « représentativité »?
- ➔ Pourquoi des mesures de représentativité sont-elles nécessaires selon vous?



Lecture personnelle : *La culture décisionnelle*

- ➔ Dans votre organisme, appliquez-vous certaines mesures favorisant une meilleure représentativité des femmes minorisées?
- ➔ Avez-vous déjà bénéficié de telles mesures? Comment vous sentiez-vous?
- ➔ Selon vous, quels sont les défis liés aux mesures de représentativité?

Explications ou lecture individuelle : *Prévoir les difficultés*



4.3 Représentat...
Diapos 1 à 3



Module 4
Page 25

Page 27

Malgré les difficultés, des mesures essentielles :

- ➔ Si les partis politiques ne se dotent pas d'objectifs en terme de parité hommes/femmes, croyez-vous que le nombre de candidatEs et d'élusEs des deux sexes sera égal?

Lecture en groupe : Citation de la juge Rosalie Silberman Abella

Page 34

B. Accès à l'emploi et inégalités sociales (partie 1)



25 min

Présentation : Quelques statistiques tirées du texte *Des inégalités en emploi qui témoignent de la discrimination au Québec* (Module 4, pp.28-30).

Ce texte peut s'avérer une lecture utile pour un comité de sélection qui prépare un processus d'embauche.



Diapos 4 à 7



Lecture en groupe : chacune lit un énoncé : *Quelques obstacles à l'inclusion des femmes immigrantes racisées dans les groupes de femmes*

- ➔ Selon vous, quelles mesures d'équité favorisent l'accès à l'égalité en emploi?



pp. 31-32



Lecture en groupe : *Les programmes d'accès à l'égalité en emploi Mesures visant la recherche de candidatures diversifiée*

p. 33
pp. 34

C. Choisir une candidate pour le CALACS de Coaticook

Divisées en petits groupes de 3 à 5 participantes. Chacun des groupes reçoit une copie de l'offre d'emploi et une copie de la grille de candidature.

4.3 Matériel



45 min

Exercice 1 (20 min)

Les participantes sont invitées dans un premier temps à remplir (et modifier) la grille de sélection et à déterminer les points associés à chacun des critères. Si le temps le permet, les participantes peuvent modifier l'offre d'emploi.

Exercice 2 (25 min)

Chacun des groupes reçoit une copie des candidatures. (Idéalement, le nombre de candidatures distribuées est égal au nombre de membres par groupe. Sinon, deux participantes peuvent lire la même candidature.)

Chacune lit le profil d'une candidate (lettre et CV) et prend des notes au besoin pour pouvoir ensuite partager ses impressions avec ses coéquipières.

Ensemble, les participantes appliquent la grille de sélection en déterminant le

pointage pour chacune des candidates afin d'en sélectionner une (et une seule!).

Si les membres ne sont pas satisfaites du résultat, il faut peut-être revoir la grille de sélection.



15 min

De retour en grand groupe, les équipes présentent la candidate sélectionnée et les critères qui ont été déterminants dans ce choix.

- Parmi vos critères, est-ce que certains permettent de mettre en valeur les expériences des femmes dites de la diversité?
- Avez-vous modifié l'offre d'emploi?

D. Suite – Accès à l'emploi et inégalités sociales (partie 2)



15 min

Aller au – delà de l'approche « À compétences égales »

- Revenons à l'exemple des partis politiques. Si ceux-ci affichent la volonté de privilégier « à compétences égales » la candidature d'une femme plutôt que de se fixer des objectifs de parité, est-ce que les résultats seront les mêmes?
 - Dans notre société, est-ce que les femmes bénéficient des mêmes conditions que les hommes pour développer des « compétences égales » en politique?
- Par rapport à une candidate francophone née au Québec, est-ce qu'une candidate issue de l'immigration sera perçue comme étant à « compétences égales » pour travailler dans un organisme communautaire féministe? (Pensons aux critères en termes d'expérience dans le milieu communautaire ou de connaissance des ressources du milieu par exemple.)



Lecture en groupe *Des mesures d'équité pour favoriser l'emploi des femmes de ladite diversité dans les organismes communautaires.*

Les participantes peuvent prendre note des autres mesures citées pendant l'exercice ou les discussions.

Maintien en emploi : un défi tout aussi important!

Explications ou lecture individuelle : *Culture de travail et attitudes face à la diversité; Assistance-conseil et subventions pour employeurs*



Module 4
p. 36

p. 36-37

E. Engagements des CALACS relativement à l'égalité en emploi



Présentation : Résolutions adoptées par le RQCALACS

- ➔ 10 ans plus tard, quel bilan réalisez-vous?
- ➔ Est-ce que les politiques d'embauche de tous les CALACS incluent des mesures incitatives pour les femmes de ladite diversité?
- ➔ Est-ce que la composition des équipes de travail dans les CALACS est représentative de la population féminine du Québec?



15 min



Diapos 8 à 10