

Guide sur la diversité selon le genres au travail



Guide de l'employeur



Le Guide sur la diversité selon le genres au travail est un projet réalisé par les ministres responsables de la condition féminine des provinces de l'Atlantique.

Table des matières

Introduction	2	Étape 9 : Mettre en œuvre et communiquer le plan d'action.....	12
Qu'est-ce que la diversité selon le genre au travail?.....	3	Étape 10 : Assurer le suivi, l'évaluation et l'ajustement du plan d'action.....	13
Obstacles à l'avancement des femmes	3	Examen des systèmes de ressources humaines	14
L'écart salarial	4	Liste de contrôle pour le recrutement, la sélection et l'embauche	14
Équilibre entre le travail et les obligations familiales	4	Formation et perfectionnement	17
Avantages de la diversité selon le genre au sein de l'effectif.....	5	Liste de contrôle pour la formation et le perfectionnement.....	17
Favoriser la diversité des selon le genre au sein de l'effectif.....	6	Promotions	19
Création et maintien d'une diversité selon le genre au sein de l'effectif	7	Liste de contrôle pour les promotions	19
Étape 1 : Documenter les politiques et les engagements existants de la direction	8	Maintien en poste et congédiement	21
Étape 2 : Procéder à une analyse organisationnelle des rôles de direction	8	Liste de contrôle pour le maintien en poste et le congédiement.....	21
Étape 3 : Procéder à une analyse comparative des données d'emploi selon le genre	8	Annexe A	
Étape 4 : Procéder à une analyse des salaires.....	9	Mesures législatives en matière de droits de la personne	23
Étape 5 : Faire l'inventaire des politiques et des pratiques en matière d'emploi.....	9	Charte canadienne des droits et libertés.....	23
Étape 6 : Analyser le matériel promotionnel.....	9	Loi canadienne sur les droits de la personne	23
Étape 7 : Rédiger un rapport sommaire.....	10	Lois provinciales sur les droits de la personne	23
Étape 8 : Élaborer un plan d'action pour la diversité selon le genre	11	Annexe B	
		Ressources statistiques	24
		Ressources	32



Introduction

Ce guide s'adresse aux employeurs, aux gestionnaires et au personnel des ressources humaines, mais il constitue également un outil d'information pour tous les employés. Il se veut un cadre bien défini pour cibler une stratégie sur la diversité selon le genre au travail et prendre les mesures qui s'imposent à cet égard.

Une stratégie efficace en vue de la concrétisation de la diversité selon le genre doit être dirigée par la haute direction et doit s'accompagner d'un cadre de responsabilité solidement déterminé. La création d'un effectif diversifié est une responsabilité collective et ne doit absolument pas être perçue uniquement comme un enjeu des ressources humaines. Une stratégie efficace repose sur le degré de sensibilisation, les mentalités et les actions de tous les employés, des travailleurs de première ligne aux directeurs généraux. Il s'agit de l'un des enjeux organisationnels fondamentaux de notre époque, qui doit s'inscrire dans la vision et la stratégie du milieu de travail. Les recommandations présentées dans ce guide sont conformes avec les processus courants de gestion du changement qui existent déjà au sein de nombreuses organisations.

Qu'est-ce que la diversité selon le genre au travail?

Ce guide porte essentiellement sur la diversité selon le genre en milieu de travail; c'est-à-dire l'égalité de traitement, d'acceptation et de promotion des femmes et des hommes au sein d'une organisation. Toutefois, la notion de diversité ne s'arrête pas au genre. Il s'agit de la capacité – de notre capacité à tous – de créer des organisations qui fonctionnent pour tous. À tous les niveaux, employés et employeurs doivent communiquer les uns avec les autres dans un climat de respect, de confiance et d'efficacité. Par conséquent, la véritable diversité repose sur une riche combinaison d'individus apportant collectivement un mélange complexe d'attributs, de perspectives, de comportements, d'intérêts communs et de talents. La diversité selon le genre en milieu de travail fait appel à l'appréciation, à la reconnaissance et à la promotion de différentes compétences, ressources et capacités de femmes et d'hommes dans toute leur diversité. Elle est présente lorsque tous les employés, peu importe le genre, le sexe, la race, l'ethnie, les capacités, l'orientation sexuelle ou l'âge, font l'objet d'une reconnaissance et d'un respect égaux, qu'ils ont accès aux mêmes récompenses, aux mêmes ressources et aux mêmes possibilités et qu'ils peuvent tous en profiter dans la même mesure. La diversité selon le genre requiert l'existence, au sein du milieu de travail, de politiques et de pratiques intégrant les expériences et les besoins différents des hommes et des femmes.

Obstacles à l'avancement des femmes

Au cours des deux dernières décennies, un solide corpus de recherche a démontré que la sous-représentation des femmes dans plusieurs secteurs professionnels et dans les rôles de direction découle d'un vaste ensemble d'obstacles d'ordre systémique, comportemental et situationnel, dont les suivants :

- ▶ Obstacles structurels, principalement en lien avec les systèmes d'embauche et de promotion;
- ▶ Culture du milieu de travail;
- ▶ Conventions culturel à l'égard du travail des femmes;
- ▶ Manque de modèles et de mentors;
- ▶ Manque de soutien en matière de perfectionnement professionnel;
- ▶ Attitudes négatives et manque de sensibilisation;
- ▶ Problèmes d'accès;
- ▶ Obligations familiales; et
- ▶ Désavantage économique.

Leadership

Un des principaux obstacles auxquels se heurtent les femmes est le manque de leadership et d'engagement de la part de la haute direction en ce qui a trait à l'avancement des femmes au sein des organisations.

Mentorat

Parfois, les hommes ont de la difficulté à servir de mentor à une femme. Cela peut s'expliquer par le manque d'intérêts communs ou la crainte qu'une relation étroite puisse être jugée inappropriée. Pour ces raisons et pour d'autres motifs, les hommes ont plutôt tendance à effectuer du mentorat auprès d'autres hommes.

Attitudes de généralisation

Les mentalités entravent souvent l'avancement des femmes, car par mégarde, les hommes sont perçus comme des individus, alors que les femmes sont perçues comme des représentantes de leur genre. Cela peut laisser croire que l'échec d'une femme peut faire reculer toutes les autres.

Perceptions liées à la personnalité

Les perceptions liées à la personnalité sont différentes pour les femmes que pour les hommes. Par exemple, une femme peut être perçue comme étant autoritaire alors qu'un homme est perçu comme ayant de bonnes aptitudes de leadership. Une femme peut être considérée comme étant insistante, alors qu'un homme sera considéré comme étant persuasif.

L'écart salarial

En 2015, le revenu annuel moyen des femmes au Canada était 76 % de celui des hommes. Dans l'ensemble du Canada atlantique, le revenu annuel moyen des femmes était aussi 76 % de celui des hommes. Cependant, il y avait toute une variation entre les provinces. À l'Île du Prince Édouard, le revenu annuel moyen des femmes était 82 % de celui des hommes. Les femmes en Nouvelle-Écosse gagnaient en moyenne 78 % du revenu des hommes. Au Nouveau-Brunswick, les femmes gagnaient 77 % du salaire des hommes. À Terre-Neuve, une province avec une grande partie de l'effectif spécialisée dans les ressources naturelles, les femmes gagnaient en moyenne 66 % du revenu des hommes.

Équilibre entre le travail et les obligations familiales

Tous les employés ont des responsabilités, puisqu'ils doivent s'occuper de leur propre personne, d'autres adultes et d'enfants. Les milieux de travail ont un rôle important à jouer afin de favoriser un environnement professionnel sain et apte à faire preuve de souplesse, au sein duquel les responsabilités en matière de soins sont prises au sérieux et bien appuyées.

Dans la région de l'Atlantique, 80 % des familles monoparentales sont dirigées par une femme. De plus, en raison du vieillissement de la population, de plus en plus de familles ont aussi la responsabilité de prodiguer des soins à des adultes.

Bien que les femmes assument la majeure partie de ces responsabilités tout en demeurant principales pourvoyeuses de soins, la responsabilité de s'occuper des enfants et des autres proches revient aux femmes comme aux hommes. Les mesures d'assouplissement des régimes de travail aident les femmes et les hommes à s'acquitter de leurs responsabilités auprès de leurs proches nécessitant des soins. Il y a diverses mesures que peuvent prendre les employeurs pour aider leurs employés à concilier sagement leur vie professionnelle, leur vie familiale et leur vie privée.

Voici certaines recommandations à cet égard :

Horaires variables : Négociation d'un horaire de travail souple répondant aux demandes du milieu de travail et de la famille.

Semaine de travail comprimée : Journées de travail prolongées en échange d'une journée libre par cycle de paye.

Travail à domicile : Politique permettant aux employés d'effectuer une partie ou la totalité de leur journée de travail à partir de la maison.

Garderie : Une garderie sur place ou une liste de services de garde recommandables dans la région constituent des mesures essentielles.

En 2014, la proportion de familles monoparentales dirigées par une femme au Canada atlantique s'élevait à 80%

T.-N.-L. : 81% | Î.-P.-É. : 79% | N.-É. : 80% | N.-B. : 79%

Avantages de la diversité selon le genre au sein de l'effectif

De plus en plus de données prouvent que les organisations qui respectent et valorisent la diversité qu'apportent les femmes et les hommes réussissent davantage à attirer et à maintenir en fonction des employés très compétents, de même qu'à améliorer leur rendement opérationnel.

Un effectif diversifié et bien géré qui favorise la souplesse et l'autonomisation au sein du milieu de travail peut aider les organisations :

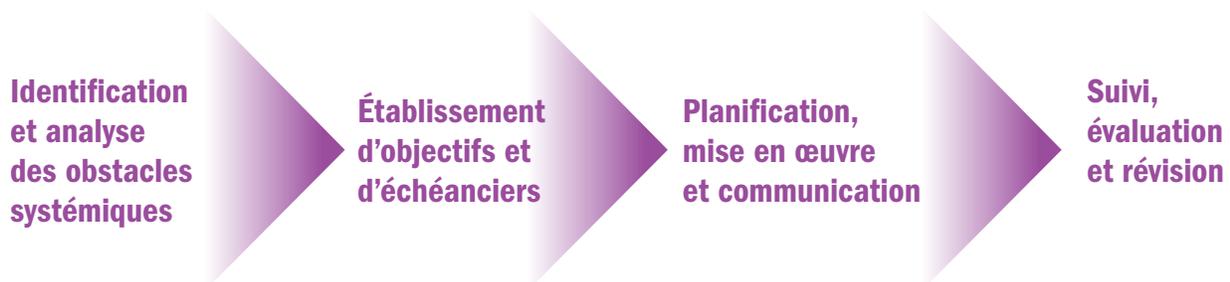
- ▶ À remédier aux pénuries de main-d'œuvre qualifiée;
- ▶ À attirer et à garder les meilleurs employés;
- ▶ À réduire les coûts liés au roulement de personnel;
- ▶ À améliorer le rendement organisationnel;
- ▶ À accroître l'accès aux marchés cibles;
- ▶ À réduire les risques juridiques;
- ▶ À mieux comprendre et à mieux satisfaire leurs clients;
- ▶ À rehausser leur réputation;
- ▶ À améliorer l'avancement économique des femmes;
- ▶ À mobiliser les intervenants et à promouvoir des partenariats; et
- ▶ À améliorer leur créativité, leur agilité et leur loyauté.



Favoriser la diversité selon le genre au sein de l'effectif

Voici les éléments essentiels à la prise d'un engagement visant à favoriser la diversité selon le genre au sein d'un effectif :

- ▶ Identification et analyse des obstacles systémiques;
- ▶ Établissement d'objectifs et d'échéanciers;
- ▶ Planification, mise en œuvre et communication; et
- ▶ Suivi, évaluation et révision.



Création et maintien d'une diversité selon le genre au sein de l'effectif

Une des façons les plus efficaces en ce qui a trait à la création et au maintien d'une diversité selon le genre au sein de l'effectif consiste à réaliser une évaluation de la diversité de l'effectif, soit un processus d'examen officiel ou non officiel de l'efficacité des politiques et des pratiques en matière de diversité. Ce processus d'évaluation, qui comportera tout engagement se rapportant aux nouveaux arrivants et aux personnes handicapées, permettra de cibler les forces et les aspects nécessitant une attention accrue. Un plan d'action qui fera l'objet d'évaluations périodiques guidera le travail de l'organisation à l'avenir.

Un comité sur la diversité en milieu de travail relevant de la haute direction peut donner un bon élan à votre initiative et permettre de diriger et d'encadrer comme il se doit le processus d'évaluation de la diversité de l'effectif. Ce comité, qui devrait être constitué d'un bon échantillon transversal du personnel, aura le mandat d'encadrer et de réaliser l'évaluation de la diversité de l'effectif. Il devra notamment être constitué de femmes et d'hommes, puisque ces deux groupes vivent différemment les effets des politiques et des pratiques organisationnelles.

Les ressources humaines, les cadres supérieurs et les syndicats devront aussi être représentés au sein du comité sur la diversité en milieu de travail.

Le comité sur la diversité en milieu de travail aura notamment les responsabilités suivantes :

- ▶ Documenter les politiques et les engagements existants de la direction;
- ▶ Procéder à une analyse organisationnelle des rôles de direction;
- ▶ Procéder à une analyse comparative des données d'emploi selon le genre;
- ▶ Procéder à une analyse comparative des salaires de tous les employés selon le genre;
- ▶ Examiner les politiques et les pratiques d'emploi;
- ▶ Analyser le matériel promotionnel;
- ▶ Rédiger un rapport sommaire de toutes les constatations, y compris les recommandations;
- ▶ Élaborer un plan d'action pour la diversité selon le genre ;
- ▶ Mettre en œuvre le plan d'action; et
- ▶ Assurer le suivi et l'évaluation du plan d'action.

Les étapes qui suivent sont destinées à guider votre organisation en vue de l'évaluation de la diversité de l'effectif. La démarche vise d'abord les politiques et les engagements de la direction, pour ensuite poursuivre par une analyse des systèmes de ressources humaines et terminer par l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action conçu exclusivement pour votre organisation.



Étape 1 :

Documenter les politiques et les engagements existants de la direction

Étant donné l'importance des engagements des dirigeants à l'endroit de la diversité selon le genre, votre organisation devrait inventorier les politiques et les engagements existants à cet égard ou en ce qui a trait à l'équité en matière d'emploi, y compris les cadres de responsabilité.

Étape 2 :

Procéder à une analyse organisationnelle des rôles de direction

Cette étape vise l'analyse des rôles de direction au sein de votre organisation afin de livrer un portrait exact de la diversité selon le genre à tous les niveaux de gestion, y compris la haute direction. N'oubliez pas d'intégrer une analyse des rôles de direction au sein des syndicats et des comités existants au sein du milieu de travail.

Étape 3 :

Procéder à une analyse comparative des données d'emploi selon le genre

La prochaine étape liée de l'évaluation de la diversité de l'effectif consiste à examiner et à analyser les données d'emploi actuelles (qualitatives et quantitatives). Voici certains aspects que vous pouvez prendre en considération aux fins de votre analyse :

- ▶ Statistiques sur l'effectif pour repérer les secteurs où il y a sousreprésentation selon le genre;
- ▶ Statistiques sur l'effectif pour repérer la rétention selon le genre;
- ▶ Analyse des données liées aux entrevues de candidats afin de déterminer qui postule et de vérifier le taux de réussite selon le genre;
- ▶ Examen des entrevues de fin d'emploi ou des sondages sur l'ambiance de travail;
- ▶ Politiques et pratiques organisationnelles pertinentes;
- ▶ Sondages pertinents réalisés auprès de l'effectif;
- ▶ Communications de la direction en lien avec la diversité selon le genre ; et
- ▶ Participation aux formations internes et évaluation de celles-ci selon le genre.



Étape 4 :

Procéder à une analyse des salaires

L'analyse des systèmes de rémunération est essentielle afin de déterminer si les femmes et les hommes sont traités équitablement et si les emplois relevant de la même catégorie sont traités de la même façon. L'analyse des salaires consiste à examiner le salaire de groupes de femmes et d'hommes détenant des postes différents et occupant des emplois relevant de catégories différentes. L'analyse visera tous les employés. Les employés à temps partiel et les employés temporaires seront classés dans des groupes distincts s'ils sont salariés. Assurez-vous d'inclure les primes et les autres avantages dans votre analyse.

Étape 5 :

Faire l'inventaire des politiques et des pratiques en matière d'emploi

Cette étape vise l'élaboration d'un inventaire de tous les documents pouvant avoir une incidence sur le recrutement, l'orientation, l'embauche, le maintien en poste, la promotion, la résolution des plaintes et le congédiement des employés. Cet inventaire comprendra les politiques sur le harcèlement et la discrimination, de même que toute documentation démontrant leur efficacité en vue d'assurer la diversité selon le genre. Assurez-vous d'examiner également les effets des pratiques non officielles en milieu de travail. Pour plus de renseignements, une section distincte intitulée « Examen des systèmes de ressources humaines » figure à la page 14, à la suite de l'analyse de l'évaluation de la diversité de l'effectif.

Étape 6 :

Analyser le matériel promotionnel

Les organisations ont recours à des stratégies promotionnelles à diverses fins, notamment pour les ventes et le recrutement. Les méthodes de marketing peuvent aller de la publicité télévisuelle et Internet aux tableaux d'affichage et à la radio. Afin de déterminer l'efficacité de votre marketing, analysez-en le langage et les images. Vos promotions contribuent-elles à réduire les stéréotypes négatifs et à faire ressortir le caractère accueillant de votre organisation à l'endroit des femmes?



Étape 7 :

Rédiger un rapport sommaire

Dans le cadre de cette étape, vous serez appelé à résumer les données qualitatives et quantitatives que vous aurez recueillies à l'intérieur d'un rapport faisant ressortir les obstacles et les possibilités en lien avec la création d'un effectif caractérisé par la diversité selon le genre à tous les niveaux de l'organisation. Ces recommandations renfermeront un cadre de responsabilité, un alignement de la rémunération et des politiques, de même qu'un protocole aux fins de la cueillette de données futures. Ce rapport constituera le fondement du plan d'action pour la diversité selon le genre.

Étape 8 :

Élaborer un plan d'action pour la diversité selon le genre

À ce stade, les organisations sont bien informées des éléments qui doivent figurer dans un plan d'action pour faire progresser la diversité selon le genre et pour faciliter la transition de femmes vers des rôles de direction et des emplois où elles sont sous-représentées.

Le plan d'ensemble présentera les principales mesures à prendre et les échéanciers nécessaires pour :

- ▶ Établir des cadres de responsabilité et des engagements visibles pour la direction;
- ▶ Déterminer les échéanciers appropriés pour chacun des objectifs présentés dans le plan;
- ▶ Renforcer les capacités à divers niveaux de l'organisation en vue de la gestion de la diversité selon le genre et de l'amélioration de la culture organisationnelle; et
- ▶ Procéder à l'élaboration ou à la modification de politiques et de procédures organisationnelles.

La section suivante présente des suggestions d'échéanciers afin d'aider votre organisation à mettre le plan en œuvre.

Objectifs à court terme

Les objectifs à court terme sont des mesures pouvant être mises en œuvre assez rapidement, par exemple :

- ▶ Élaborer et communiquer l'énoncé de vision des cadres supérieurs, présentant les engagements, les buts et un programme de parrainage interne pour les femmes occupant des postes de gestion;
- ▶ Mettre sur pied des équipes de travail engagées et diversifiées;
- ▶ Élaborer et communiquer une campagne de formation sur la diversité selon le genre ;
- ▶ Communiquer les changements aux politiques et aux pratiques liées au recrutement, à l'orientation, à l'embauche,



à la rémunération, au maintien en poste, à la promotion, à la résolution des plaintes et au congédiement; et

- ▶ Mettre en oeuvre un système de suivi de la cueillette des données destinées au plan d'action.

Objectifs intermédiaires

Les objectifs intermédiaires sont des mesures nécessaires pour aider stratégiquement à l'atteinte des résultats souhaités. Voici quelques exemples d'objectifs intermédiaires :

- ▶ Élaborer des mesures de soutien pour favoriser une culture organisationnelle consciente de ses caractéristiques qui saura devenir nettement plus soucieuse de l'égalité des femmes et des hommes au fil du temps;
- ▶ Vérifier l'efficacité des nouvelles pratiques de ressources humaines à l'égard des processus de recrutement, d'orientation, d'embauche, de rémunération, de maintien en poste, de promotion, de résolution des plaintes et de congédiement;
- ▶ Améliorer les possibilités d'avancement professionnel des femmes dans le cadre de rôles de direction en créant un programme de mentorat externe et un programme de parrainage interne.

Objectifs à long terme

Les objectifs à long terme expriment vos résultats souhaités dans l'optique de la diversité selon le genre au sein de votre effectif, par exemple :

- ▶ Améliorer la culture organisationnelle;
- ▶ Parvenir à une répartition équitable de la rémunération;
- ▶ Parvenir à une répartition équitable des femmes et des hommes dans tous les emplois;
- ▶ Réaliser les avantages économiques et sociaux de la diversité selon le genre au sein des effectifs par l'amélioration du moral de l'équipe, la réduction du roulement de personnel et de l'absentéisme, l'amélioration de l'engagement auprès des clients et l'amélioration des ventes.

Établir les responsabilités

Afin d'assurer la diversité selon le genre au sein de leur milieu de travail, les organisations doivent miser sur les connaissances, les compétences et le soutien des employés à tous niveaux. Il est essentiel de mettre en évidence les attentes et les responsabilités afin que tous comprennent leur rôle respectif en ce qui a trait à la mise en œuvre du plan d'action pour la diversité selon le genre .

Le diagramme suivant renferme des exemples de façons dont votre organisation peut s'y prendre pour mettre efficacement en œuvre son plan d'action.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

- ▶ Établissez des attentes et tenez les cadres responsables des progrès et des résultats.

DIRECTEUR GÉNÉRAL ET CADRES

- ▶ Parrainez l'intégration de femmes dans des rôles de direction.
- ▶ Démontrez et prônez le principe de la redevabilité.

RESSOURCES HUMAINES ET ÉQUIPES POUR LA DIVERSITÉ

- ▶ Tenez les membres de la direction responsables tout en les accompagnant et en les mettant au défi.
- ▶ Favorisez les solutions et les formations obligatoires en matière d'égalité entre les genres.
- ▶ Établissez et communiquez des politiques de respect au sein du milieu de travail.

TOUS LES EMPLOYÉS

- ▶ Assumez votre propre rôle pour créer un environnement prônant l'égalité des genres.
- ▶ Fournissez des rétroactions constructives sur la façon d'accroître la diversification au sein de votre organisation.



Atteinte des
objectifs à
long terme

Étape 9 :

Mettre en œuvre et communiquer le plan d'action

Maintenant que vous avez élaboré un plan d'action, il vous faudra concevoir une stratégie de mise en œuvre en concertation avec des représentants d'employés de divers niveaux. Cela peut se faire par la création d'un comité conjoint des relations Employeur-employé. Les tâches suivantes pourraient notamment être à réaliser :

- ▶ Déterminer de façon juste et appropriée les rôles et les responsabilités;
- ▶ Établir des échéanciers pour la présentation de chacun des résultats et des livrables; et
- ▶ Présenter à la direction des rapports faisant état de l'avancement des dossiers et des dépenses liées aux ressources.

Parmi les étapes importantes de la mise en œuvre du plan d'action, soulignons l'élaboration d'une stratégie de communication vous permettant d'expliquer l'importance de la diversité selon le genre, ainsi que d'éduquer et d'engager les autres à cet égard. Votre stratégie peut notamment comporter :

- ▶ Des rôles, des responsabilités et des échéanciers clairement définis en matière de communication;
- ▶ L'identification des publics cibles internes et externes;
- ▶ Des messages de communication adaptés aux publics visés; et
- ▶ L'identification de points de vente publicitaires.

Étape 10 :

Assurer le suivi, l'évaluation et l'ajustement du plan d'action

Maintenant que vous en êtes à la mise en œuvre de votre plan d'action, il est important d'examiner et d'évaluer régulièrement vos progrès. Des évaluations continues illustreront les progrès réalisés, alimenteront les modifications nécessaires et renforceront les responsabilités à l'égard des résultats et des livrables. Les sondages sur l'ambiance de travail, les entrevues de fin d'emploi et d'autres mécanismes de rétroaction peuvent contribuer à évaluer le degré de progression de votre organisation vers la diversité selon le genre.

Évaluation

Des évaluations régulières vous aideront à déterminer dans quelle mesure vous avez atteint vos objectifs organisationnels. Une évaluation peut vous permettre de répondre aux questions suivantes :

- ▶ Quels apprentissages ont été faits à chaque stade du processus de mise en œuvre?
- ▶ Comment les connaissances acquises jusqu'ici à la suite de la mise en œuvre alimentent-elles les prochaines étapes du plan d'action?
- ▶ Le cadre de responsabilité établi précédemment s'est-il révélé efficace?

Examen des systèmes de ressources humaines

La réussite de votre organisation en ce qui a trait à la diversité selon le genre au sein de l'effectif repose sur des systèmes de ressources humaines justes et impartiaux. Cette section vous aidera à examiner vos politiques et vos pratiques en matière de ressources humaines tels que :

- ▶ Le recrutement, l'embauche et la sélection;
- ▶ La formation et le perfectionnement;
- ▶ Les promotions; et
- ▶ Le maintien en poste et le congédiement.

Les relations employeur-employé s'amorcent dans le cadre des processus de recrutement, de sélection et d'embauche. Le recrutement est conçu de façon à attirer un groupe diversifié de candidats. Les politiques et les pratiques doivent inciter les femmes et les hommes à poser leur candidature et éviter l'exclusion de ces derniers par inadvertance.

La liste de contrôle suivante vous aidera à déterminer si les politiques et les pratiques de votre organisation ont pour effet d'exclure ou de limiter la présence des femmes ou des hommes dans le cadre de vos processus de recrutement et d'embauche.

Liste de contrôle pour le recrutement, la sélection et l'embauche

La répartition des embauches hommes/femmes à la suite des processus de recrutement internes et externes est équitable.

Fortement d'accord D'accord En désaccord Fortement en désaccord Je ne sais pas

Les méthodes employées pour annoncer les postes assure la promotion de la vision de votre organisation à l'égard de l'importance de la diversité selon le genre au sein de l'effectif et sont explicitement respectueuses de l'égalité des femmes et des hommes.

Fortement d'accord D'accord En désaccord Fortement en désaccord Je ne sais pas

Les méthodes employées pour annoncer les postes assure la promotion de la vision de votre organisation à l'égard de l'importance d'un effectif respectueux et inclusif.

Fortement d'accord D'accord En désaccord Fortement en désaccord Je ne sais pas

Les plans de relève assure la promotion de la vision de votre organisation à l'égard de la diversité selon le genre au sein de l'effectif et valorisent les expériences différentes des femmes et des hommes.

Fortement d'accord D'accord En désaccord Fortement en désaccord Je ne sais pas

Il y a une égalité d'accès aux possibilités comme les affectations spéciales et les postes par intérim entre les hommes et les femmes.

Fortement d'accord D'accord En désaccord Fortement en désaccord Je ne sais pas

Les méthodes de recrutement utilisent des approches diverses, dont des communications avec les organismes locaux de revendication, afin de susciter des candidatures diversifiées.

Fortement d'accord D'accord En désaccord Fortement en désaccord Je ne sais pas

Les campagnes de recrutement de votre organisation tiennent compte des besoins des femmes et des différences culturelles et linguistiques.

Fortement d'accord D'accord En désaccord Fortement en désaccord Je ne sais pas

Les affichages d'emplois de votre organisation présentent clairement les exigences essentielles liées au poste.

Fortement d'accord D'accord En désaccord Fortement en désaccord Je ne sais pas

Votre organisation a pris les mesures nécessaires dans son plan d'action pour la diversité selon le genre en vue de l'équité salariale.

Fortement d'accord D'accord En désaccord Fortement en désaccord Je ne sais pas

Au moment de la présélection, votre organisation tient compte des éventuelles interruptions de carrière liées aux obligations familiales.

Fortement d'accord D'accord En désaccord Fortement en désaccord Je ne sais pas

Les compétences acquises par l'entremise du travail bénévole sont valorisées dans le cadre des processus d'embauche de votre organisation.

Fortement d'accord D'accord En désaccord Fortement en désaccord Je ne sais pas

Les compétences acquises au cours d'une expérience de travail à l'étranger sont valorisées dans le cadre des processus d'embauche de votre organisation.

Fortement d'accord D'accord En désaccord Fortement en désaccord Je ne sais pas

Pour assurer l'équité et l'impartialité du processus d'embauche, votre organisation évite l'utilisation de stéréotypes liés au genre.

Fortement d'accord D'accord En désaccord Fortement en désaccord Je ne sais pas

Tous les tests utilisés dans le cadre du processus d'embauche de votre organisation se sont révélés fiables pour témoigner du rendement professionnels et sont impartiaux.

Fortement d'accord D'accord En désaccord Fortement en désaccord Je ne sais pas

Les comités d'entrevue de votre organisation sont diversifiés pour faire en sorte que les candidats se sentent bien accueillis.

Fortement d'accord D'accord En désaccord Fortement en désaccord Je ne sais pas

Les questions d'entrevue de votre organisation ont été soigneusement examinées pour éviter tout préjugé inhérent et tout stéréotype.

Fortement d'accord D'accord En désaccord Fortement en désaccord Je ne sais pas

Votre organisation a un processus normalisé pour l'évaluation de toutes les questions d'entrevue, afin d'appuyer le choix d'un candidat.

Fortement d'accord D'accord En désaccord Fortement en désaccord Je ne sais pas

Votre organisation utilise un processus normalisé de vérification des références permettant d'éviter les questions susceptibles qui peuvent donner lieu à toute forme de discrimination interdite par les lois relatives aux droits de la personne.

Fortement d'accord D'accord En désaccord Fortement en désaccord Je ne sais pas

Les processus RH de votre organisation incluent le suivi des offres d'emplois temporaires et permanents selon le genre.

Fortement d'accord D'accord En désaccord Fortement en désaccord Je ne sais pas



Formation et perfectionnement

La formation et le perfectionnement sont des volets extrêmement importants de la carrière d'un employé en raison de leur incidence sur les compétences et la mobilité ascendante au sein d'une organisation. Le programme de formation et de perfectionnement de votre organisation peut comprendre des formations en milieu de travail et des congés d'étude permettant à l'employé de suivre un programme de formation d'apprenti et d'autres types de formation.

La liste de contrôle suivante vous permettra de déterminer si les politiques et les pratiques de votre organisation ont pour effet d'exclure ou de limiter la participation des femmes ou des hommes aux activités de formation et de perfectionnement.

LISTE DE CONTRÔLE POUR LA FORMATION ET LE PERFECTIONNEMENT

Votre organisation tient des registres de participation selon le genre lors des cours de formation.

Fortement d'accord D'accord En désaccord Fortement en désaccord Je ne sais pas

Tous les nouveaux employés reçoivent une formation appropriée à leur emploi.

Fortement d'accord D'accord En désaccord Fortement en désaccord Je ne sais pas

Le personnel des RH est formé de façon à offrir du soutien aux femmes et aux hommes durant leur formation.

Fortement d'accord D'accord En désaccord Fortement en désaccord Je ne sais pas

Votre organisation a abordé les questions d'accessibilité et de calendrier pour les sites d'entraînement et a fait les arrangements nécessaires.

Fortement d'accord D'accord En désaccord Fortement en désaccord Je ne sais pas

Votre organisation s'assure que les conférences ou les formations tenues hors site ont lieu dans les environs pour permettre aux employés ayant des obligations familiales de retourner chez eux le soir.

Fortement d'accord D'accord En désaccord Fortement en désaccord Je ne sais pas

Les employés et employées des cadres supérieurs jouent un rôle de mentor aux nouveaux employés.

Fortement d'accord D'accord En désaccord Fortement en désaccord Je ne sais pas

Les gestionnaires de votre organisation ont suivi une formation sur la diversité selon le genre.

Fortement d'accord D'accord En désaccord Fortement en désaccord Je ne sais pas

La formation aide à progresser la diversité selon le genre. Par exemple, votre organisation voit croître le nombre de femmes qui ont été promues à des rôles de leadership.

Fortement d'accord D'accord En désaccord Fortement en désaccord Je ne sais pas

Promotions

Il est important que les politiques et les pratiques organisationnelles permettent l'avancement égal des femmes et des hommes. Les programmes de parrainage et de mentorat sont d'excellents moyens de promouvoir l'avancement des femmes dans les postes de gestion et dans les emplois où elles sont sous-représentées. Ils permettent aussi que les plans de relève offrent des opportunités égales aux femmes et aux hommes.

Les employeurs devraient discuter avec les syndicats et les représentants des employés en ce qui a trait aux promotions et à l'ancienneté pour s'assurer que les femmes ne sont pas injustement exclues

Les affectations spéciales et les postes par intérim sont des tremplins vers des promotions permanentes. Les employeurs doivent examiner leurs politiques relatives à l'accès des employés à ces opportunités.. Souvent, ces postes sont des nominations non-annoncées prises par des gestionnaires.

La liste de contrôle suivante vous aidera à déterminer si les politiques et les pratiques de votre organisation exclue ou limite accès aux possibilités d'avancement ou de promotion en raison du genre.

LISTE DE CONTRÔLE POUR LES PROMOTIONS

Les opportunités d'emploi sont bien annoncées à travers votre organisation.

Fortement d'accord D'accord En désaccord Fortement en désaccord Je ne sais pas

Votre organisation a consulté les syndicats concernant la formation et autres mesures favorisant la diversité selon le genre.

Fortement d'accord D'accord En désaccord Fortement en désaccord Je ne sais pas

Vos évaluations du rendement reposent sur les mêmes critères fondamentaux pour chaque catégorie d'emploi.

Fortement d'accord D'accord En désaccord Fortement en désaccord Je ne sais pas

Votre organisation a fait l'analyse de vos évaluations pour s'assurer de l'absence de tout préjugé sexiste.

Fortement d'accord D'accord En désaccord Fortement en désaccord Je ne sais pas

Les renseignements sur la rotation d'emplois, les affectations spéciales et les postes de cadre temporaires sont accessibles à tous.

Fortement d'accord D'accord En désaccord Fortement en désaccord Je ne sais pas

Les évaluations du rendement des employés occupant des postes de direction permettent la répartition équitable des promotions et de la mobilité latérale entre hommes et femmes.

Fortement d'accord D'accord En désaccord Fortement en désaccord Je ne sais pas

Votre organisation offre des postes transitoires et des possibilités de mobilité latérale vers des emplois appropriés afin d'éviter l'effet de goulot d'étranglement en ce qui a trait aux promotions.

Fortement d'accord D'accord En désaccord Fortement en désaccord Je ne sais pas

Votre organisation a des mesures d'aménagement et d'accessibilité pour éviter les emplois sans perspective.

Fortement d'accord D'accord En désaccord Fortement en désaccord Je ne sais pas

Les processus de sélection des employés sont transparents. Les critères de sélection des employés sont accessibles et mis à la disposition de tout le monde.

Fortement d'accord D'accord En désaccord Fortement en désaccord Je ne sais pas

Votre organisation incite activement les femmes à postuler pour des postes à l'interne.

Fortement d'accord D'accord En désaccord Fortement en désaccord Je ne sais pas



Maintien en poste et congédiement

Les organisations investissent considérablement dans leurs nouveaux employés – et le maintien en poste de ceux-ci est un enjeu extrêmement important. Les recherches indiquent qu’il est pratiquement quatre fois plus coûteux de recruter et de former de nouveaux employés que d’offrir des conditions optimales de satisfaction au travail au personnel en place. Une culture organisationnelle offrant soutien et souplesse peut réduire considérablement le taux de roulement et rehausser le moral, la loyauté et l’engagement des employés en place qui en retour a un impact positif sur la productivité.

La liste de contrôle suivante vous aidera à déterminer si les politiques et les pratiques de votre organisation ont pour effet de promouvoir ou de limiter le maintien en poste des employés.

LISTE DE CONTRÔLE POUR LE MAINTIEN EN POSTE ET LE CONGÉDIEMENT

Votre organisation procède à des entrevues de fin d’emploi pour déterminer précisément les raisons du départ d’un employé.

Fortement d’accord D’accord En désaccord Fortement en désaccord Je ne sais pas

Votre organisation réalise des sondages pour cerner les enjeux se rapportant aux attitudes et aux comportements en milieu de travail en lien avec la progression de l’objectif de diversité selon le genre.

Fortement d’accord D’accord En désaccord Fortement en désaccord Je ne sais pas

Votre organisation a des politiques efficaces en matière de discrimination et de harcèlement.

Fortement d’accord D’accord En désaccord Fortement en désaccord Je ne sais pas

Les mesures disciplinaires de votre organisation s'appliquent également à tous les employés.

Fortement d'accord D'accord En désaccord Fortement en désaccord Je ne sais pas

Votre organisation a un service d'aiguillage pour des garderies, une garderie sur place, des mesures de soutien financier pour la garde d'enfants ou d'autres mesures d'aide pour les employés qui ont des besoins en matière de garde d'enfants.

Fortement d'accord D'accord En désaccord Fortement en désaccord Je ne sais pas

Votre organisation est outillée pour recommander des services de soins pour les personnes à charge ou dispose d'autres mesures d'aide pour les employés qui ont besoin de services de soins pour des personnes à charge.

Fortement d'accord D'accord En désaccord Fortement en désaccord Je ne sais pas

Votre organisation offre des possibilités de perfectionnement des compétences pour permettre aux femmes d'accéder à des postes et à des rôles de direction où elles sont sous-représentées.

Fortement d'accord D'accord En désaccord Fortement en désaccord Je ne sais pas

Votre organisation a des critères clairement définis et des objectifs clairement définis en matière de licenciement et de congédiement.

Fortement d'accord D'accord En désaccord Fortement en désaccord Je ne sais pas

Tous les employés reçoivent l'information liée aux politiques de mise à pied, de rappel, de mesures disciplinaires et de congédiement, dans tous les formats accessibles.

Fortement d'accord D'accord En désaccord Fortement en désaccord Je ne sais pas

Votre organisation a une politique sur le travail à temps partiel et à horaire variable.

Fortement d'accord D'accord En désaccord Fortement en désaccord Je ne sais pas

Les aménagements en matière de formation et de travail profitent à toutes les personnes de votre organisation.

Fortement d'accord D'accord En désaccord Fortement en désaccord Je ne sais pas



Annexe A

Mesures législatives en matière de droits de la personne

Cette section présente un aperçu des protections constitutionnelles canadiennes pertinentes en lien avec l'égalité des genres au sein du milieu de travail.

Charte canadienne des droits et libertés

La Charte canadienne des droits et libertés prévoit une protection constitutionnelle pour l'égalité des sexes. L'article 15 interdit les discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques. L'article 28 stipule que les droits et libertés énoncés dans la Charte sont garantis également aux femmes et aux hommes. De façon générale, la Charte s'applique à l'engagement du gouvernement à l'endroit des personnes plutôt qu'aux relations entre les personnes.

Loi canadienne sur les droits de la personne

La Loi canadienne sur les droits de la personne protège l'égalité des femmes en interdisant les pratiques discriminatoires fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience ou l'état de personne graciée. La Loi prévoit un mécanisme de traitement des plaintes formulées par des personnes ou des groupes à l'endroit de politiques, de lois ou de programmes gouvernementaux et d'actes discriminatoires dans le cadre d'emplois ou de services au sein de ministères et d'organismes du gouvernement fédéral, de sociétés d'État, de banques, de transporteurs aériens et d'autres sociétés régies par les lois fédérales. La Charte canadienne des droits et libertés se limite strictement aux actions du gouvernement. La Loi interdit explicitement le harcèlement sexuel et requiert que tous les employeurs versent un salaire égal pour un travail de valeur égale à tous leurs employés.

Lois provinciales sur les droits de la personne

Toutes les provinces et tous les territoires ont leurs propres mesures législatives en matière de droits de la personne.

Pour accéder aux mesures législatives des provinces de l'Atlantique en matière de droits de la personne, il suffit de cliquer sur les liens suivants :

Terre-Neuve-et-Labrador www.assembly.nl.ca/Legislation/sr/statutes/h13-1.htm (anglais seulement)

..... www.justice.gov.nl.ca/hrc/index.html

Nouvelle-Écosse [www.nslegislature.ca/legc/lois/human%20rights\(french\).pdf](http://www.nslegislature.ca/legc/lois/human%20rights(french).pdf)

..... www.novascotia.ca/humanrights

Île-du-Prince-Édouard www.gov.pe.ca/law/statutes/pdf/h-12.pdf (anglais seulement)

..... www.gov.pe.ca/humanrights

Nouveau-Brunswick www.laws.gnb.ca/fr/ShowPdf/cs/2011-c.171.pdf

..... www.gnb.ca/hrc-cdp/index-e.asp

Annexe B

Ressources statistiques

Tableau 1 :

Pourcentage de familles monoparentales dirigées par une femme dans les provinces de l'Atlantique, 2014

	Terre-Neuve-et- Labrador	Nouvelle- Écosse	Île-du-Prince- Édouard	Nouveau- Brunswick
Familles monoparentales dirigées par une femme	81 %	80 %	79 %	79 %

Source : Statistique Canada. Tableau 111-0011 – Caractéristiques des familles, selon le type de famille, la composition de la famille et le revenu familial, annuel (nombre sauf indication contraire), CANSIM (base de données). (Site consulté : 2016-07-07)

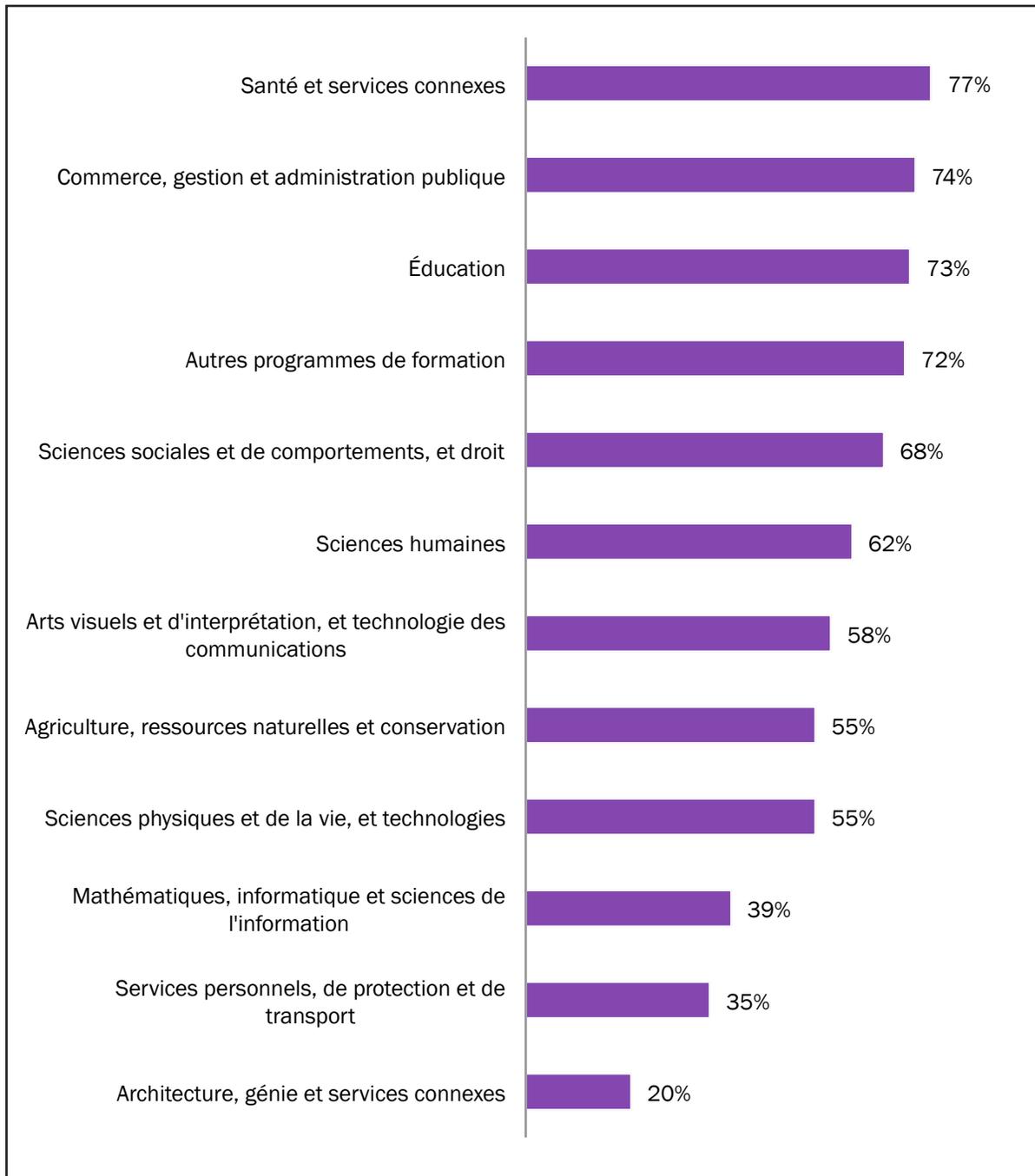
Tableau 2 :

Pourcentage de diplômées postsecondaires selon le niveau d'études dans les provinces de l'Atlantique, 2010

	Terre-Neuve-et- Labrador	Nouvelle- Écosse	Île-du-Prince- Édouard	Nouveau- Brunswick
Diplômées du secondaire	44 %	60 %	45 %	46 %
Baccalauréat	69 %	58 %	70 %	70 %
Maîtrise	72 %	69 %	74 %	60 %
Doctorat	49 %	55 %	49 %	42 %

Source : Statistique Canada. Tableau 477-0063 – Enquête nationale auprès des diplômés, diplômés du postsecondaire, selon le lieu de résidence à l'interview et le niveau d'études, aux 5 ans (nombre sauf indication contraire), CANSIM (base de données). (Site consulté : 2016-07-07)

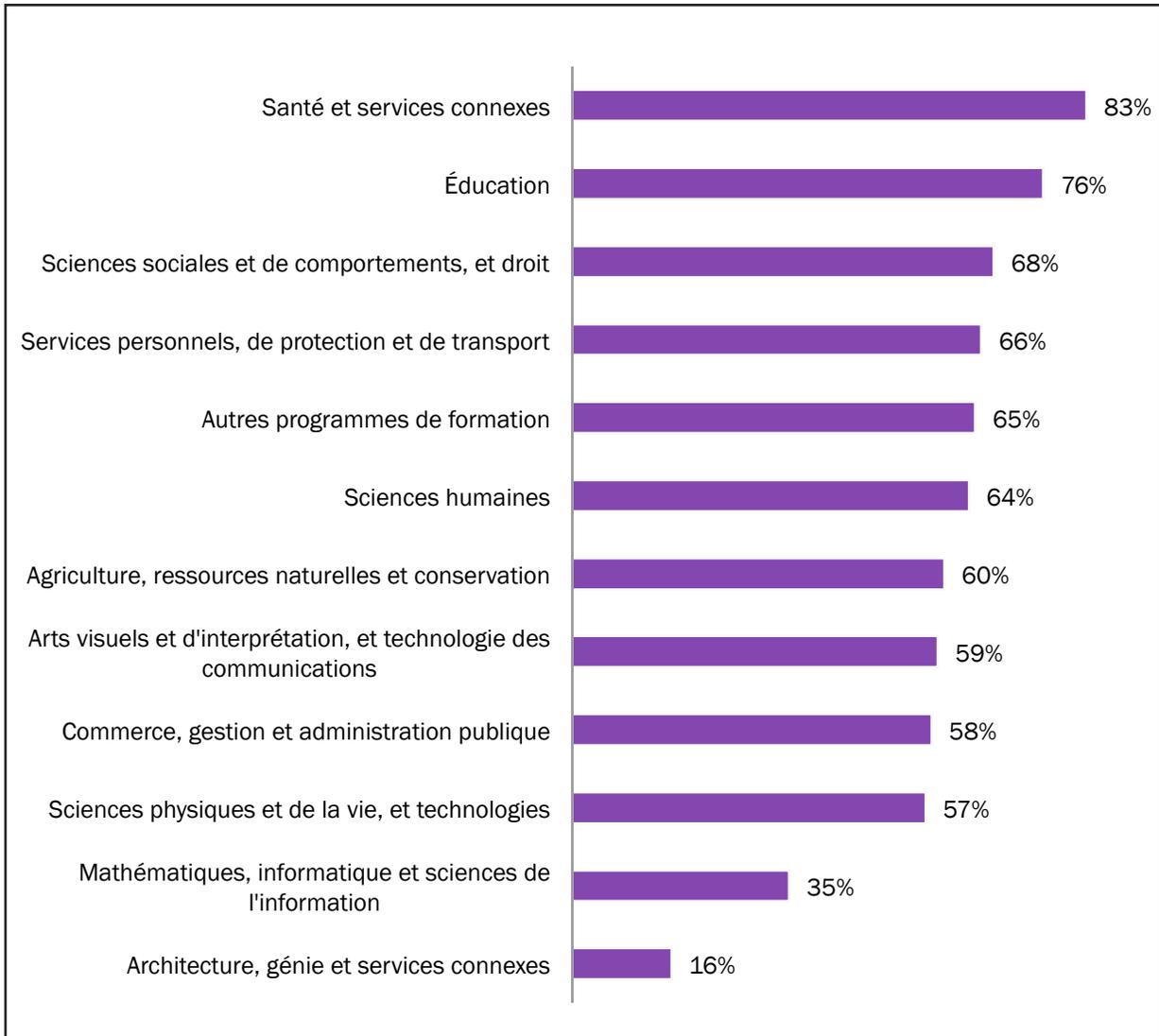
Figure 1 :
Pourcentage de diplômées postsecondaires selon le type de programme pour les collèges et les universités à Terre-Neuve-et-Labrador, 2013



Source : Statistique Canada. Tableau 477-0030 – Diplômés postsecondaires, selon le type de programme, genre de sanction d'études, Classification des programmes d'enseignement, regroupement principal (CPE_RP) et sexe, annuel (nombre), CANSIM (base de données). (Site consulté : 2016-07-07)



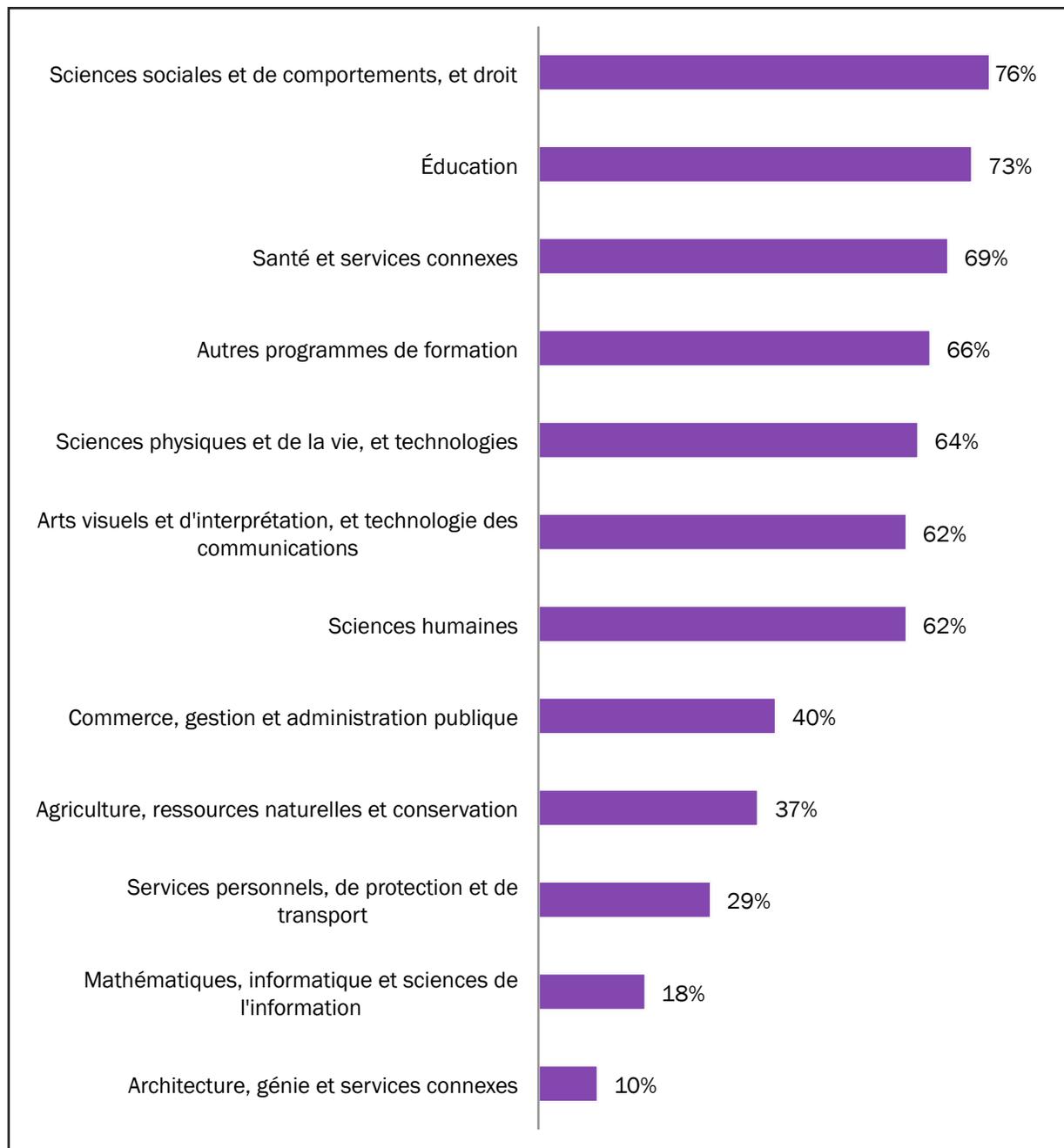
Figure 2 :
Pourcentage de diplômées postsecondaire selon le type de programme pour les collèges et les universités en Nouvelle-Écosse, 2013



Source : Statistique Canada. Tableau 477-0030 – Diplômés postsecondaires, selon le type de programme, genre de sanction d'études, Classification des programmes d'enseignement, regroupement principal (CPE_RP) et sexe, annuel (nombre), CANSIM (base de données). (Site consulté : 2016-07-07)



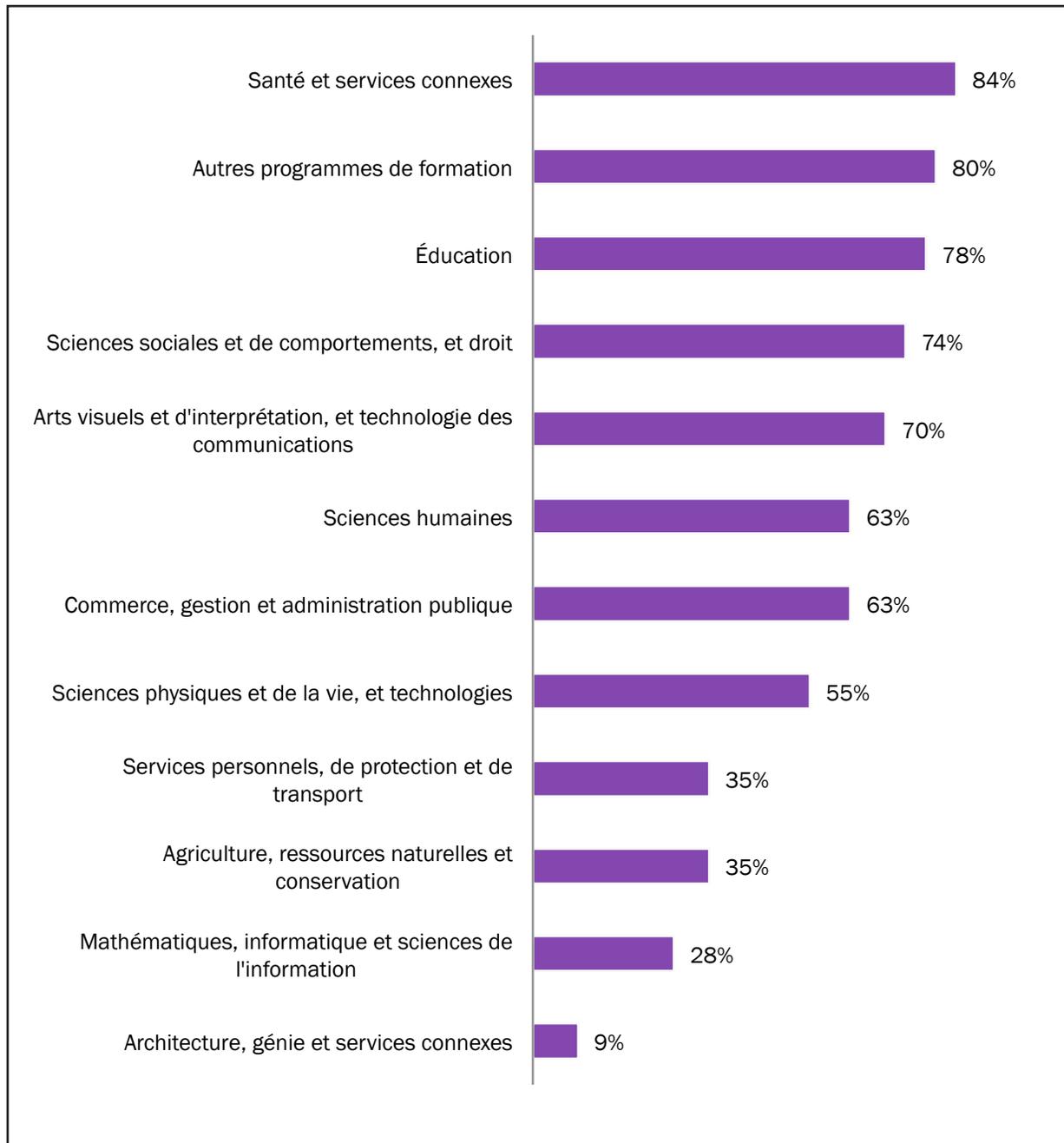
Figure 3 :
Pourcentage de diplômées postsecondaire selon le type de programme pour les collèges et les universités à l'Île-du-Prince-Édouard, 2013



Source : Statistique Canada. Tableau 477-0030 – Diplômés postsecondaires, selon le type de programme, genre de sanction d'études, Classification des programmes d'enseignement, regroupement principal (CPE_RP) et sexe, annuel (nombre), CANSIM (base de données). (Site consulté : 2016-07-07)



Figure 4 :
Pourcentage de diplômées postsecondaires selon le type de programme pour les collèges et les universités au Nouveau-Brunswick, 2013



Source : Statistique Canada. Tableau 477-0030 – Diplômés postsecondaires, selon le type de programme, genre de sanction d'études, Classification des programmes d'enseignement, regroupement principal (CPE_RP) et sexe, annuel (nombre), CANSIM (base de données). (Site consulté : 2016-07-07)

Tableau 3 :
Pourcentage de femmes inscrites comme apprenties dans les grands groupes d'occupation dans les provinces de l'Atlantique, 2013

	Terre-Neuve-et-Labrador	Nouvelle-Écosse	Île-du-Prince-Édouard	Nouveau-Brunswick
Charpentiers	6 %	4 %	3 %	4 %
Électriciens	5 %	4 %	2 %	3 %
Services alimentaires	42 %	43 %	42 %	43 %
Plombiers, tuyauteurs et monteurs de conduites de vapeur	5 %	3 %	0 %	3 %
Soudeurs	8 %	10 %	6 %	3 %

Source : Statistique Canada. Tableau 477-0053 – Formation des apprentis inscrits, les inscriptions, selon le groupe d'âge, sexe et les grands groupes d'occupation, annuel (nombre), CANSIM (base de données). (Site consulté : 2016-07-07)

Tableau 4 :
Gains moyens et écart salarial entre les sexes dans les provinces de l'Atlantique, 2015

	Sexe	Provinces de l'Atlantique	Terre-Neuve-et-Labrador	Nouvelle-Écosse	Île-du-Prince-Édouard	Nouveau-Brunswick
Gains moyens (dollars)	Hommes	49 868	59 953	48 048	43 823	47 650
	Femmes	37 776	39 510	37 588	37 263	36 745
Écart salarial entre les sexes par rapport aux gains moyens (%)		76 %	66 %	78 %	85 %	77 %

Source : Statistique Canada. Tableau 282-0072 – Répartition des gains, selon le sexe, dollars constants de 2015, annuel, CANSIM (base de données). (Site consulté : 2016-07-14) Calcul de l'écart salarial entre les sexes : $(F/H \times 100)$

Tableau 5 :
Le pourcentage d'hommes et de femmes occupant un emploi à temps plein et à temps partiel, 25 ans et plus dans les provinces atlantiques, 2015

	Sexe	Terre-Neuve-et-Labrador	Nouvelle-Écosse	Île-du-Prince-Édouard	Nouveau-Brunswick
Temps plein	Hommes	95 %	92 %	92 %	93 %
	Femmes	84 %	81 %	83 %	83 %
Temps partiel	Hommes	5 %	8 %	8 %	7 %
	Femmes	16 %	19 %	17 %	17 %

Source : Statistique Canada. Tableau 282-0002 – Enquête sur la population active (EPA), estimations selon le sexe et le groupe d'âge détaillé, annuel (personnes sauf indication contraire), CANSIM (base de données). (Site consulté : 2016-07-07)

Tableau 6 :
Taille de la population active de 25 ans et plus, selon le sexe, dans les provinces de l'Atlantique, 2015

	Sexe	Terre-Neuve-et-Labrador	Nouvelle-Écosse	Île-du-Prince-Édouard	Nouveau-Brunswick
Personnes ayant des liens avec le marché du travail	Hommes	123 600	212 900	35 200	174 100
	Femmes	110 600	204 200	33 800	162 200
Personnes sans lien avec le marché du travail	Hommes	64 900	109 700	13 900	86 200
	Femmes	87 600	147 100	19 700	114 900

Source : Statistique Canada. Tableau 282-0002 – Enquête sur la population active (EPA), estimations selon le sexe et le groupe d'âge détaillé, annuel (personnes sauf indication contraire), CANSIM (base de données). (Site consulté : 2016-07-07)

Tableau 7 :
Taille de la population active de 25 ans et plus, selon le sexe et le type
d'emploi, dans les provinces de l'Atlantique, 2015

	Sexe	Terre-Neuve-et-Labrador	Nouvelle-Écosse	Île-du-Prince-Édouard	Nouveau-Brunswick
Personnes occupant un emploi	Hommes	105 500 (51 %)	194 400 (50 %)	31 700 (51 %)	155 600 (51 %)
	Femmes	99 900 (49 %)	191 900 (50 %)	30 800 (49 %)	151 900 (49 %)
Temps plein	Hommes	100 100 (54 %)	178 700 (54 %)	29 200 (53 %)	145 000 (53 %)
	Femmes	83 600 (46 %)	154 900 (46 %)	25 500 (47 %)	126 700 (47 %)
Temps partiel	Hommes	5 400 (25 %)	15 700 (30 %)	2 500 (32 %)	10 700 (30 %)
	Femmes	16 300 (75 %)	37 000 (70 %)	5 300 (68 %)	25 100 (70 %)
Personnes sans emploi	Hommes	18 000 (63 %)	18 600 (60 %)	3 600 (55 %)	18 500 (64 %)
	Femmes	10 700 (37 %)	12 300 (40 %)	3 000 (45 %)	10 400 (36 %)

Source : Statistique Canada. Tableau 282-0002 – Enquête sur la population active (EPA), estimations selon le sexe et le groupe d'âge détaillé, annuel (personnes sauf indication contraire), CANSIM (base de données). (Site consulté : 2016-07-07)



Ressources

- Workplace Gender Equality Agency (2013). *Gender Strategy Toolkit: A direction for achieving gender equality in your organization*. Gouvernement de l'Australie. Utilisé avec permission.
- Thomas, R. Roosevelt (1999). *Building a House for Diversity*. New York: AMACOM, American Management Association.
- Australian Human Rights Commission (2013). *Women in Male-Dominated Industries: A Toolkit of Strategies*. Gouvernement de l'Australie.
- Bureau des politiques sur la condition féminine, Gouvernement de Terre Neuve et-Labrador (2007). *Planning for Gender Equitable Employment*.
- Gouvernement du Canada (1995). *Travailler ensemble : trousse d'outils pour diversifier notre effectif*.
- Barsh, Joanna & Yee, Lareina (2011). *McKinsey Quarterly: Changing Companies' Minds About Women*. McKinsey & Company.
- Tableau CANSIM 111-0011 – *Caractéristiques des familles, selon le type de famille, la composition de la famille et le revenu familial, annuel*. Ottawa : Statistique Canada
- Le Conference Board du Canada (2004). *Workplace Preferences of Millennials and Gen X: Attracting and Retaining the 2020 Workplace*. Ottawa, Canada.
- Workplace Gender Equality Agency (2013). *The Business Case for Gender Equality*. Gouvernement de l'Australie.
- McLean, Denise (2003). *Des milieux de travail conviviaux : Créer une culture organisationnelle qui permet d'attirer, de garder et de promouvoir les femmes*. Préparé pour les ministres fédéral, provinciaux et territoriaux responsables de la condition féminine.
- Australian Human Rights Commission (2013). *Women in Male-Dominated Industries: A Toolkit of Strategies*. Gouvernement de l'Australie.
- Women's Policy Office, Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador (2007). *Planning for Gender Equitable Employment*.
- Bureau des politiques sur la condition féminine, Gouvernement de Terre Neuve-et-Labrador (2007). *Planning for Gender Equitable Employment*.
- Workplace Gender Equality Agency (2013). *Gender Strategy Toolkit: A direction for achieving gender equality in your organization*. Gouvernement de l'Australie.
- Ministère des Affaires sociales et de la Santé, Helsinki (2005). *Gender Equality Planning at Workplaces: Why, What, How?* Gouvernement de la Finlande.
- Workplace Gender Equality Agency (2013). *Gender Strategy Toolkit: A direction for achieving gender equality in your organization*. Gouvernement de l'Australie.



- Bureau des politiques sur la condition féminine, Gouvernement de Terre Neuve-et-Labrador (2007). *Planning for Gender Equitable Employment*.
- Le Conference Board du Canada (2015). *Buy, Build, Borrow, or None of the Above? New Options for Closing Global Talent Gaps*. Ottawa, Canada.
- WinSETT, Canadian Coalition of Women in Engineering, Science, Trades and Technology (2008). *Welcoming Women into Science, Engineering, Trades and Technology Workplaces: A Checklist of Strategies*. Mississauga, Ontario. Préparé par : Carolyn J. Emerson & Valerie Overend.
- Conseil d'experts en sciences et en technologie (2002). *EPAE : Les employés, pierre angulaire de l'excellence*. Ottawa, Canada.
- Loi constitutionnelle de 1982, Charte canadienne des droits et libertés <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/const/page-15.html>
- Loi canadienne des droits de la personne (1985). <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/h-6/page-1.html>

