



TROUSSE D'OUTILS ACS+

Ce projet est financé dans le cadre du Programme de promotion de la femme de Condition féminine Canada.




**Condition féminine
Canada**

**Status of Women
Canada**

Canada

Contenu



- P.2 But du projet
 - P.3 Survol du projet et faits saillants
 - P.4 Les vents changent
 - P.5 L'analyse comparative entre les sexes (ACS+)
 - P.6 L'égalité vs. l'équité
 - P.7 Déterminer où on se situe en termes de pratiques équitables
 - P.8 La création d'un plan d'action
 - P.9 Exemples d'énoncés que l'on peut améliorer pour une meilleure conciliation travail/famille de tous les employés
 - P.10 Pistes d'opportunité pour tous !
 - P.11 Recommandations de politiques équitables pour les employeurs
 - P.13 Cours d'introduction à l'analyse comparative entre les sexes plus
 - P.14 Conclusion
 - P.15 Ressources supplémentaires pour les employeurs - le diplôme
 - P.16 L'engagement envers des pratiques équitables
- 



But du projet

L'initiative sur l'avancement économique des femmes acadiennes et francophones de la province est née de la volonté du Conseil de développement économique de la Nouvelle-Écosse d'examiner le contexte actuel dans quatre (4) régions acadiennes ciblées, afin de concevoir et proposer des stratégies concrètes susceptibles de contribuer à l'épanouissement et à l'avancement économique des femmes.

L'utilisation du genre masculin a été adoptée afin de faciliter la lecture et n'a aucune intention discriminatoire.

Survол du projet et faits saillants

Un sondage a été remis aux femmes de quatre régions acadiennes ciblées : Argyle, Clare, Chéticamp et l'Isle Madame.



Par la suite, des séances de discussion ont eu lieu dans le but de déterminer les défis et les obstacles empêchant l'avancement économique des femmes.



Les résultats ont touché à plusieurs grands thèmes. Parmi les plus importants :

- La formation est peu accessible en région
- Les postes importants sont généralement occupés par des hommes
- Il y a du progrès dans la conciliation travail/famille mais il existe un manque de reconnaissance des obligations parentales
- Les femmes ont peu de possibilité de grandir avec l'entreprise
- Des salaires et avantages sociaux réalistes et justes sont requis : travail égal/salaire égal



Nous avons rencontré 23 employeurs dans les régions ciblées pour avoir leurs impressions sur la situation de la femme dans les milieux de travail. Les intervenants provenaient d'une variété de secteurs : manufacturier, juridique, financier, gouvernemental, éducatif, etc.

Nous avons mis en lumière plusieurs grands thèmes, tous liés au fait que les rôles des femmes de la communauté sont marqués par les conceptions traditionnelles de la famille.



Le plus gros défi tient à ce que, dans la société néo-écossaise, les femmes ont plus de responsabilités familiales (finances, enfants malades, rendez-vous, tâches ménagères, repas, équipes sportives, etc.). Ce sont les femmes qui gèrent le milieu familial. Malgré ce constat, elles sont tenues aux mêmes exigences que les hommes quant au milieu de travail.

Cela les amène à faire un choix – travail ou famille. Elles peuvent concilier les deux – mais avec un emploi à temps partiel, par exemple, où elles sont oubliées quand vient le temps des promotions.

À notre requête, 23 employeurs ont partagé leurs politiques d'embauche ainsi que leurs politiques de travail pour être évaluées en matière d'ACS et d'équité. Nous avons complété une analyse des politiques et soumis nos suggestions de modifications aux employeurs. Comme résultat, vingt-trois employeurs de différents horizons des régions acadiennes de la Nouvelle-Écosse ont reçu un dossier personnalisé leur suggérant des politiques claires, concises et applicables sans efforts démesurés.



À l'automne 2016, nous avons complété une tournée de sessions dans les régions acadiennes avec la consultante et conférencière, Karen Furneaux, championne mondiale et triple olympienne en canoë-kayak. Ces sessions avaient pour but de promouvoir les pratiques d'équité dans les régions et de faire un lien avec l'analyse comparative entre les sexes. Karen a pu utiliser son expérience en tant qu'athlète pour faire des parallèles simples et facilement compréhensibles entre le milieu sportif et le milieu du travail. Avec les informations recueillies durant ces rencontres, nous avons réussi à cerner l'information nécessaire à inclure dans notre trousse d'outils ACS+ pour que celle-ci soit la plus efficace possible.



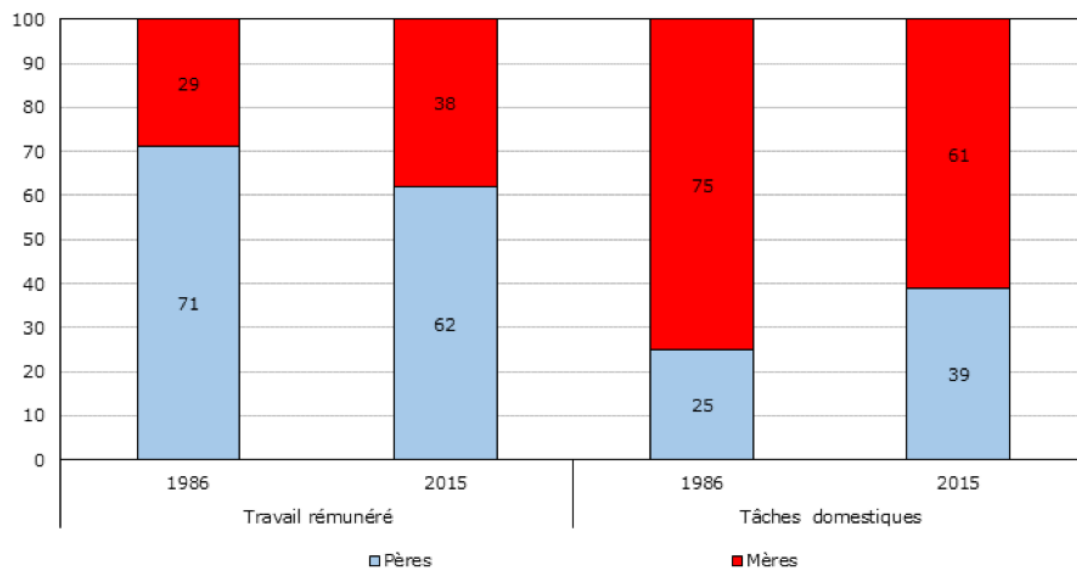
Les vents changent

Le tableau ci-dessous indique que les mères, ont augmenté de manière significative le nombre moyen d'heures qu'elles ont consacré au travail rémunéré entre 1986 et 2015. Ainsi, bien que les pères accordent toujours plus de temps que les femmes au travail rémunéré dans les mêmes circonstances, l'écart a rétréci.

Peu importe le type de famille, les taux quotidiens de participation aux travaux domestiques des femmes demeurent, de façon significative, supérieurs à ceux des hommes.

Graphique 1
Répartition en pourcentage du nombre total d'heures de travail rémunéré et de travail domestique non rémunéré effectué par les parents, selon le sexe, 1986 et 2015

pourcentage



Sources : Statistique Canada, Enquête sociale générale de 1986 et 2015.

Source : <http://www.statcan.gc.ca/pub/89-652-x/89-652-x2017001-fra.htm>

Entre les années 1986 et 2015 on note que la participation des pères aux tâches domestiques et celle des mères sont restées à un niveau relativement stable.

L'analyse comparative entre les sexes (ACS+)

L'analyse comparative entre les sexes (ACS+) de Condition féminine Canada est un outil qui peut contribuer à une meilleure justice sociale, à l'équité et à la diversité en milieu de travail, ainsi qu'à l'avancement des femmes et à leur prospérité économique. L'ACS+ est un outil qui sert à évaluer les retombées potentielles de politiques, de programmes ou d'initiatives sur différentes populations, dont les femmes, et permet d'écarter bon nombre des préjugés qui accompagnent parfois le changement.

Au lieu d'assumer que la société répond à tous les besoins de la même façon, l'approche ACS+ tient compte des différences biologiques et sociales entre hommes et femmes pour aider à la résolution d'un problème particulier. L'ACS+ reconnaît qu'il y a autant de différences entre les femmes elles-mêmes qu'entre femmes et hommes. Plutôt que de viser l'égalité (même droits pour tous sans égard aux différences), elle vise l'équité (reconnaissance des différences dans la réponse aux besoins).

L'idée centrale de l'ACS+ est que l'identité des femmes et des hommes repose sur plusieurs éléments dont l'origine ethnique, l'âge, la religion, l'orientation sexuelle, etc. **L'ACS+ analyse les différences entre les populations de femmes et d'hommes et au sein des populations d'un même sexe.**



ANALYSE COMPARATIVE ENTRE LES SEXES PLUS

L'égalité vs. l'équité



L'égalité et l'équité ne sont pas les mêmes principes, même si beaucoup de gens utilisent ces mots interchangeables et cela peut créer de la confusion. Il faut faire la distinction entre ces concepts très différents.

L'égalité est un concept considérant les gens de la même façon, sans prendre en compte les différences. La première image du dessin ci-dessus illustre l'égalité, les trois personnages reçoivent la même aide.

L'équité est un concept où on donne aux gens ce dont ils ont besoin afin de promouvoir la justice pour tous. La deuxième image du dessin ci-dessus démontre un exemple d'équité où les personnages reçoivent les outils nécessaires selon leur situation ou besoin.

Un système de traitement égal ne permet pas nécessairement à tous les individus de réussir, tandis qu'un système de traitement équitable permet à tous les individus d'avancer.

Sans barrières, le dernier panneau nous démontre comment la situation peut s'améliorer si on enlève la clôture. Il est essentiel que les milieux de travail appliquent un système équitable ou un système sans barrières ou obstacles afin d'assurer une plus grande justice pour tous et pour que tous les employés (hommes et femmes) puissent avancer.

Déterminer où on se situe en terme de pratiques équitables

Quatre (4) étapes sont recommandées pour mettre en place des pratiques d'ACS au sein de votre entreprise ou organisme.

Avant de commencer, il est important de déterminer où vous vous situez en terme de pratiques équitables et de vous poser les bonnes questions.

Où en sont les pratiques actuelles? Que voulez-vous améliorer? Comment vous y prendre? Comment allez-vous mesurer votre progrès?

Voici des exemples de bilan de votre engagement envers l'équité :



5. DURABILITÉ

- L'engagement envers les pratiques équitables fait partie des interactions régulières
- Le maintien de politiques équitables est perçu comme la responsabilité de tous et toutes
- Les parties sont engagées
- Les décisions de l'entreprise reflètent constamment l'objectif d'atteindre un équilibre durable entre les sexes
- L'équité est intégrée dans tous les aspects de la culture de l'entreprise

3. PLAN D'ACTION

- Un plan d'action a été conçu pour la mise en œuvre de pratiques équitables et toute l'organisation est impliquée
- La nécessité de politiques équitables est reconnue
- On fait preuve d'une mentalité proactive et non réactive
- Le mandat concernant l'équité est communiqué à tous les paliers de l'organisme et l'équité d'embauche/ salariale est au cœur du mandat

1. CONFORMITÉ MINIMALE

- On fait le strict minimum requis par la loi au sujet des politiques d'équité.
- Il n'y a pas de quota de diversité mis en place pour l'embauche
- Il n'y a aucune sensibilisation à l'équité et seules les personnes touchées réagissent

4. INTÉGRATION À L'INTERNE

- On a un plan proactif et stratégique en place pour guider toute activité future et permettre la réévaluation des politiques au besoin. Des évaluations routinières sont menées
- Il y a une responsabilité formelle à propos des politiques d'équité (leader équitable)
- Les pratiques équitables se retrouvent à tous les niveaux de l'organisation
- Une approche approfondie et intégrée de l'ACS+ est en place

2. AD HOC

- Il n'y a aucun leadership direct en matière d'équité
- De simples initiatives d'équité se retrouvent dans les politiques de travail
- De nouvelles politiques sont mises en place au besoin
- C'est un environnement réactif et non proactif, les problèmes ne sont résolus que lorsqu'ils se présentent
- On fait des tentatives pour influencer certains aspects de la culture et du comportement dans le milieu de travail, mais sans impact réel

0. ÉVITEMENT

- Il y a un manque d'appréciation de l'équité
- C'est vu comme un problème de femme
- Il y a un manque de reconnaissance et de responsabilité au sujet de l'équité

La création d'un plan d'action

Il y a quatre (4) étapes importantes à considérer dans le développement d'un plan d'action stratégique :



Exemples d'énoncés que l'on peut améliorer pour une meilleure conciliation travail/famille de tous les employés

NÉGATIF

« Notre organisme offre une flexibilité pour les femmes qui doivent amener leurs enfants à l'école à 7 h 30 le matin. On leur permet de commencer le travail à 9 h 00 ».

« Le problème, c'est qu'elle peut tomber enceinte et que le congé de maternité est de 12 mois. Elle a beaucoup de responsabilités avec les responsabilités travail/famille ».

« Il est préférable de ne pas avoir de responsabilités familiales pour les postes exigeant des heures supplémentaires et cela est pris en considération lors des entrevues d'embauche ».

POSITIF

« Nous aidons les parents qui doivent amener les enfants à l'école à 7 h 30 le matin en permettant que leur journée de travail débute à 9 h 00 ».

« Puisque notre société a besoin de jeunes et de relève, nous encourageons nos employés à fonder une famille par nos mesures de soutiens proactifs ».

« Nous nous assurons d'offrir des horaires souples et des horaires partagés pour répondre aux besoins diversifiés. Ceci nous permet de recruter des employés de valeur ».

Pistes d'opportunité pour tous!

Le langage qu'on utilise peut être ajusté pour mieux refléter la réalité de la société actuelle. En utilisant un dialogue plus équitable, on diminue la force des stéréotypes qui ont été créés au cours des années.

Prenez quelques minutes pour comparer l'impact de l'énoncé en **gras** par rapport à l'énoncé en police régulière.

« Les services de garde bénéficient aux femmes qui travaillent à temps plein ».

« Les services de garde bénéficient à nos familles et comme les deux conjoints peuvent travailler, leur situation familiale et l'économie locale ne s'en portent que mieux ».

« Aujourd'hui, ça prend deux emplois à temps plein par famille, alors les femmes doivent s'organiser car il faut jongler entre travail et famille ».

« Aujourd'hui, ça prend deux emplois à temps plein par famille, alors les conjoints doivent s'organiser car il faut jongler entre travail et famille de façon équitable pour le bien-être de la famille et de la société ».

« La femme s'organise autour des activités de son mari et de sa famille pour tout gérer. C'est une chose culturelle ».

« Nous encourageons les familles à diviser les tâches de façon équitable et à adapter leur horaire de travail en conséquence ».

« La politique est encore dominée par les hommes et la société n'est pas encore assez consciente du fait que les femmes peuvent réussir dans ce monde ».

« Nous avons plusieurs beaux exemples de l'apport et de la réussite de femmes et d'hommes de grande valeur que nous avons la chance de compter parmi nos employés ».

Recommandations de politiques équitables pour les employeurs

Le CDÉNÉ a travaillé avec les employeurs dans les 4 régions ciblées acadiennes pour créer des politiques qui soutiennent l'équité des femmes en milieu de travail. Nous avons pu créer des politiques traitant de l'engagement, l'embauche, la promotion, l'éducation, la sensibilisation, le langage, la conciliation travail-famille, l'équité homme-femme, le harcèlement et la mise à jour des politiques. Voici des politiques que nous avons recommandé aux employeurs des régions :

___ : indiquez le nom de votre entreprise / organisme

- ___ accorde une grande importance aux valeurs d'équité, de justice sociale, de diversité et d'inclusion dans tous ses secteurs d'activités.
- ___ assure un milieu de travail attrayant pour tous les employés en offrant les mêmes opportunités, avantages, occasions de formation, et promotions autant aux femmes qu'aux hommes.
- Le processus d'embauche du personnel est sous la responsabilité de ___, qui assure des entrevues d'embauche équitables, impartiales, sans questions ou commentaires discriminatoires. Il est strictement interdit de demander l'âge d'une femme, de lui questionner sur son intention de fonder une famille.
- Le processus de promotion professionnel est sous la responsabilité de ___, qui assure l'équité du processus de promotion pour tous les employés.
- ___ soutient une force d'intervention en équité (personnel des ressources humaines ou regroupement d'employés sensibilisés) ou encore appuie la représentante de la condition féminine désignée par les membres du personnel et soutient ses actions.

- ___ offre une séance de formation annuelle sur l'équité en milieu de travail au personnel des ressources humaines ou à une équipe d'employés, pour une plus grande justice pour tous les employés.
- ___ fait preuve de perspective en assumant un rôle éducatif dans la sensibilisation aux relations hommes-femmes saines en milieu de travail et dans la sensibilisation à l'importance du partage des responsabilités parentales.
- ___ utilise des termes neutres dans ses descriptions et offres d'emploi (par exemple, « la direction » au lieu de « le directeur »).
- ___ offre les mêmes opportunités d'emploi et invite la candidature des femmes dans ses offres d'emploi.
- ___ prévoit des cibles d'embauche de femmes vers l'atteinte de la parité en milieu de travail.
- ___ prévoit des objectifs de promotion dirigés vers les femmes pour l'atteinte de la parité dans les postes de direction.
- ___ s'assure que les parents/tuteurs, en poste ou candidats, ne sont pas pénalisés par l'arrivée d'un enfant.
- ___ encourage ses employés masculins à prendre des congés parentaux.
- ___ favorise une meilleure conciliation travail-famille pour tous ses employés en leur offrant des journées de congé parental, des journées de tempête, des horaires de travail souples, des journées réduites, du télétravail et la possibilité de faire de l'exercice physique.
- ___ reconnaît et défend le principe « travail égal, salaire égal ».
- ___ encourage les championnes des métiers non traditionnels et met leur travail en valeur.
- ___ s'assure d'encourager la participation et de donner une voix aux femmes en situation professionnelle où elles sont minoritaires (par exemple, donner la parole à la seule femme siégeant au conseil d'administration).
- ___ prévoit une protection à ses employés pour qu'ils puissent dénoncer les abus liés au respect de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, sans conséquences pour leur emploi.
- ___ procède à une évaluation annuelle de la mise en œuvre de ses politiques d'équité.

Cours d'introduction à l'analyse comparative entre les sexes plus

Condition féminine Canada offre sur son site web un cours d'introduction à l'analyse comparative entre les sexes plus. Ce cours a pour but de communiquer des renseignements essentiels sur l'ACS+ et les concepts qui y sont reliés. Il vous donnera les connaissances et les outils nécessaires pour enrichir votre milieu de travail.

Suivez le cours sur l'ACS+

<http://www.swc-cfc.gc.ca/gba-acsc/course-cours-fr.html>

Lorsque vous aurez terminé le cours avec succès, vous recevrez un certificat que vous pourrez imprimer. Parmi toutes les personnes qui ont rempli le formulaire d'évaluation du cours :

- **90 %** affirment que le cours offre des indications claires et établit un bon équilibre entre la théorie, la pratique et les exemples pertinents
- **95 %** disent être dorénavant en mesure de reconnaître la façon dont le sexe, le genre et la diversité peuvent influencer sur les résultats des initiatives du gouvernement fédéral
- **95 %** recommanderaient le cours à d'autres personnes

Conclusion

Le Conseil de développement économique de la Nouvelle-Écosse (CDÉNÉ) a créé la Trousse d'outils ACS+ pour appuyer les employeurs des quatre régions acadiennes ciblées par le projet dans leur adoption et mise en œuvre de politiques et procédures équitables dans leurs milieux de travail respectifs.

Il est également important que les femmes soient informées des recommandations et des supports qui sont en place grâce à ce projet afin qu'elles puissent profiter des changements apportés concernant leurs droits et leur avancement économique.

Nous espérons que cet outil sera utile à tous et qu'il pourra déclencher un changement d'attitudes et perceptions concernant les rôles traditionnels des sexes qui peuvent exister, et ce, afin qu'un environnement équitable en milieu de travail devienne la norme pour tous.



Ressources supplémentaires pour les employeurs - le diplôme

CERTIFICAT D'ENGAGEMENT

DÉCERNÉ À

Prénom Nom

POUR VOTRE ENGAGEMENT ENVERS L'ÉQUITÉ DANS LE MILIEU DE TRAVAIL
ET L'APPLICATION DE LA LENTILLE D'ACS+ DANS VOTRE VIE QUOTIDIENNE.

JULIE OLIVER

DIRECTRICE GÉNÉRALE
CONSEIL DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE
DE LA NOUVELLE-ÉCOSSE



Notre engagement envers des pratiques équitables

Nous croyons que les pratiques équitables favorisent le développement de notre milieu de travail et la croissance de nos employé(e)s en donnant à chaque personne les mêmes chances d'épanouissement.

Ces pratiques équitables se veulent :

- **égalitaires** pour assurer l'accès égal des femmes et des hommes aux services, aux ressources et aux sphères de décision;
- **diversifiées** pour laisser place à différentes formes d'économie: sociale, publique, privée;
- **inclusives** pour se soucier des gens qui font face à des situations particulières d'intégration sociale;
- **démocratiques** pour favoriser les mécanismes de consultation et de concertation qui permettent à tous de s'exprimer.

Pour appuyer ces valeurs, je m'engage, au nom de l'entreprise (l'organisme), à:

- **être juste** (traiter les gens équitablement);
- **respecter les différences** (reconnaître les forces de chaque personne de l'équipe pour un travail en complémentarité);
- **travailler de façon solidaire** (partager les connaissances, valeurs, et compétences dans l'intérêt commun, respecter les décisions et adopter des mesures qui facilitent la participation et l'intégration des femmes et hommes);
- **faire preuve de transparence** (clarifier les intentions, faire circuler l'information à tous les niveaux, adopter une saine gestion);
- **assurer une visibilité** (me soucier des impacts des décisions et gérer par l'exemple).

Nom

Date