

#EnAvantToutes : pour une prospérité équitable

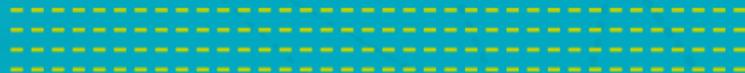
OUTILS DE BONNES PRATIQUES À L'ÉGALITÉ ENTRE LES GENRES

#EnAvantToutes : pour une prospérité équitable



RFNB

Regroupement féministe
du Nouveau-Brunswick



#EnAvantToutes : pour une prospérité équitable

Lancé en 2015, ce projet, financé par Condition féminine Canada, vise à améliorer la représentation des femmes francophones et acadiennes au niveau des instances décisionnelles au Nouveau-Brunswick. Dans une perspective de reconnaissance et de redistribution, le RFNB travaille avec des organismes partenaires francophones en livrant des ateliers. À travers ce projet, le RFNB a également produit un guide de bonnes pratiques afin que les femmes puissent contribuer à la prospérité de l'Acadie du Nouveau-Brunswick de façon équitable.

Au fil du projet, le RFNB a sondé des femmes francophones néo-brunswickoises par l'entremise d'entrevues individuelles et de groupes de discussion pour mieux comprendre les barrières culturelles et structurelles qui empêchent l'épanouissement des femmes dans les postes de **leadership** communautaire et dans le monde des affaires. Les outils suivants sont le résultat de cette recherche. Dans les prochaines pages, vous trouverez un survol de l'enjeu ainsi que des pistes de solutions et des exemples d'actions que vous pouvez instaurer dans vos milieux d'implication et de travail afin de créer un environnement égalitaire qui respectera les principes d'équité.

Ces outils sont de brefs résumés des causes et des solutions que nous avons observées tout au long du projet. Si vous souhaitez en apprendre davantage ou si vous souhaitez suivre un atelier adapté à votre organisme, contactez-nous à info@rfnb.ca.



Les 4 barrières aux postes décisionnels les plus communes pour les femmes

OUTILS DE BONNES PRATIQUES À L'ÉGALITÉ ENTRE LES GENRES

#EnAvantToutes : pour une prospérité équitable



RFNB Regroupement féministe
du Nouveau-Brunswick



Les 4 barrières aux postes décisionnels les plus communes pour les femmes

Au cours du projet **#EnAvantToutes**, le Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick a sondé de nombreuses femmes par le biais d'entrevues et de groupes de discussion au sujet des barrières auxquelles les femmes sont confrontées ou auxquelles elles ont été confrontées pour accéder à des postes décisionnels et avancer dans leurs carrières. Leurs réponses ont corroboré ce que la recherche et les connaissances collectives des femmes montrent depuis des années. Voici les quatre grands défis qui ont été colligés lors de notre récolte des données :

- 1. La conciliation travail-famille**
- 2. Le réseautage invisible et un mode d'attribution de postes non transparent**
- 3. L'épuisement professionnel et la fatigue**
- 4. Le harcèlement, la violence fondée sur le genre et le manque de procédures et politiques en place pour assurer un environnement sécuritaire.**

Vous souhaitez en apprendre plus sur les solutions ?

Visitez le <https://www.rfnb.ca/enavanttoutes>

4 bonnes façons d'être une personne alliée à l'égalité
des genres dans son milieu de travail ou d'implication

OUTILS DE BONNES PRATIQUES À L'ÉGALITÉ ENTRE LES GENRES

#EnAvantToutes : pour une prospérité équitable



RFNB Regroupement féministe
du Nouveau-Brunswick

4 bonnes façons d'être une personne alliée à l'égalité des genres dans son milieu de travail ou d'implication

1. Demander si un programme qui favorise le développement de carrières des femmes, par exemple, un programme de mentorat, est disponible dans votre milieu. Sinon, suggérer ce genre de programme à votre superviseur.
2. s'informer sur l'existence des politiques et des statuts et règlements dans votre institution. Par exemple, existe-t-il des politiques de zone paritaire (Voir le glossaire dans le guide de bonnes pratiques afin de mieux comprendre le concept d'une zone paritaire) entre les genres sur les conseils d'administration ? Si ce genre de politique n'existe pas, vous pouvez suggérer l'ajout d'une telle politique à votre superviseur ou le président de votre conseil d'administration.
3. Demander s'il y a des formations en matière d'égalité entre les genres pour les membres du personnel, les membres du conseil d'administration ainsi que pour la direction et/ou la gestion. Si ce genre de formation ne fait pas partie des pratiques de votre milieu, trouvez un organisme qui l'offre (tel que le RFNB) et faites une demande de formation.
4. Ayez une conversation continue au sujet de l'égalité entre les genres dans l'environnement de travail, c'est-à-dire, un changement de culture!



5 raisons de faire l'égalité entre les genres une priorité dans votre milieu de travail ou d'implication

OUTILS DE BONNES PRATIQUES À L'ÉGALITÉ ENTRE LES GENRES

#EnAvantToutes : pour une prospérité équitable



RFNB Regroupement féministe
du Nouveau-Brunswick

5 raisons de faire l'égalité entre les genres une priorité dans votre milieu de travail ou d'implication

1. La chance de devenir chef de file dans votre milieu, dans votre secteur et dans votre région ;
2. Vous contribuez à créer une société plus juste et égalitaire ;
3. Vous augmentez le capital social de votre milieu en valorisant le travail et les points de vue de tout le monde ;
4. Vous contribuez à la diversité et à la richesse du milieu des affaires néo-brunswickois ;
5. Vous créez un environnement favorable et égalitaire pour une équipe dynamique et efficace.



Comment y arriver ? Version éclair

OUTILS DE BONNES PRATIQUES À L'ÉGALITÉ ENTRE LES GENRES

#EnAvantToutes : pour une prospérité équitable



RFNB Regroupement féministe
du Nouveau-Brunswick

Comment y arriver? Version éclairée

Étape 1. Connaître la situation de l'égalité entre les genres de votre milieu.

- Avez-vous une diversité de genres au sein de votre entreprise ou organisme ?
- Avez-vous une diversité de genres au sein de vos postes décisionnels (poste de cadre, de responsable, etc.) et votre conseil d'administration, le cas échéant ?
- Avez-vous une diversité de cultures et d'origine ?
- Avez-vous une politique en matière de processus d'ébauche égalitaire ?
- Existe-t-il des mesures ancrées dans le milieu qui assurent l'égalité, peu importe qui se retrouve aux postes décisionnels ? Ces mesures prennent-elles en compte la diversité culturelle et d'identité ethnoculturelle ?

Étape 2. Une ouverture d'esprit, sensibilisation et désir d'agir

- Créer des groupes témoins relatifs à la mise en œuvre de la politique d'égalité entre les genres et les identités ethnoculturelles ;
- Promouvoir les politiques provinciales et nationales en matière de condition féminine ;
- Sensibiliser au fait que la persistance d'inégalités structurelles en matière d'égalité des genres atteint tout le monde ;
- Faire la promotion de formations ou de séances d'information au personnel sur l'égalité des genres.

Étape 3. Concrétiser les connaissances au sujet de l'égalité entre les genres.

- Instaurer des politiques qui traitent d'égalité entre les genres ;
- Suivre des formations de façon régulière ;
- Engager le dialogue au sujet de l'égalité entre les genres dans votre milieu de travail.



Les mythes de l'égalité dans le milieu du travail

Mythe #1 – Les politiques de l'égalité nous coûtent trop cher.

Réalité – Avec l'accompagnement d'organismes comme le RFNB, les politiques d'égalité auront le même coût que la mise en œuvre de toute autre nouvelle politique adaptée au contexte d'une société en voie d'évolution.

De plus, l'inégalité nous coûte cher! Selon McKinsey Global¹, en instaurant des politiques de parité et d'équité dans ses institutions et ses entreprises, le Canada pourrait augmenter la valeur économique du pays de 150 billions de dollars avant l'année 2026. Le Nouveau-Brunswick pourrait augmenter son PIB de 3 à 4% dans cette même période de temps. Les politiques d'égalité sont donc un investissement d'un peu de temps et un peu d'argent pour des apports exponentiels et non négligeables pour toute entreprise souhaitant être un chef de file de son secteur.

Mythe #2 – Il est plus important de recruter à partir des compétences et non le genre, ou l'origine, ou les autres marqueurs démographiques.

Réalité – Une diversité d'expériences vécues est un atout à votre milieu. Les identités telles que le genre, l'origine et l'identité ethnoculturelle peuvent donc être vues comme une compétence en soi! Les identités d'une personne ne s'opposent pas à sa compétence. De plus, en sortant de vos réseaux habituels, vous trouverez certainement une femme compétente qui est capable d'accomplir la tâche demandée et cela ne peut qu'agrandir votre réseau.

En ce qui concerne les entreprises à but lucratif, une étude, menée par Mckinsey Global en 2015, fait état des avantages économiques de la diversité de genres au sein des conseils d'administration et des niveaux exécutifs des entreprises. Les compagnies ayant une diversité de genre avaient, en moyenne, des retours financiers au-delà de la médiane dans leurs secteurs respectifs².

² (Vivian Hunt 2015)

³ (Catalyst 2017)



Mythe #3 – L'égalité est déjà atteinte. Il y a des femmes qui travaillent dans tous les secteurs et qui œuvrent dans des postes de leadership.

Réalité – Malgré les avancées du mouvement féministe et l'évolution des taux des femmes dans les milieux de travail, il n'y a pas encore une égalité réelle quant aux postes décisionnels au sein des industries et secteurs canadiens. Selon l'enquête de Catalyst en 2016, les femmes membres de conseils d'administration représentent 21,2 % selon le classement S.&P. 500, alors que les hommes représentent 78,8 % des membres. Selon McKinsey Global Institute en 2017, les femmes représentent presque la moitié des employées au niveau d'entrée dans le secteur privé, mais seulement 21 % des employées au niveau exécutif⁴. Il est donc clair que les femmes se heurtent à des obstacles quand il s'agit d'être promue à des postes plus élevés.

Mythe #4 – Les femmes ont la même chance d'accès à des postes décisionnels que les hommes. Elles n'ont qu'à y travailler, comme tout le monde.

Réalité – En raison des barrières comme la discrimination systémique et les préjugés inconscients, les femmes ont souvent l'impression qu'elles doivent travailler plus fort pour accéder aux mêmes chances qu'un homme dans sa position. Ces obstacles supplémentaires sont souvent aggravés pour les femmes racisées ainsi que pour les femmes qui ont des identités marginalisées (voir le glossaire dans le guide de bonnes pratiques afin de mieux comprendre ce terme). Par exemple, si nous prenons le taux, déjà faible, de femmes qui occupent des postes au niveau exécutif au Canada (21 %), seulement 3 % de ces postes sont occupés par une femme racisée⁵. Une autre étude menée par le New York Times en 2015 indique que parmi les compagnies du S.&P. 1500, il y a plus d'hommes nommés John (5,3 %) que de femmes (4,1 %) qui occupent le poste de PDG⁶. Les recherches, ainsi que les témoignages, laissent présager qu'il y a encore du chemin à faire en matière d'égalité des genres en milieu de travail et d'implication.

⁴ (McKinsey 2017)

⁵ (McKinsey 2017)

⁶ (Wolfers 2015)

