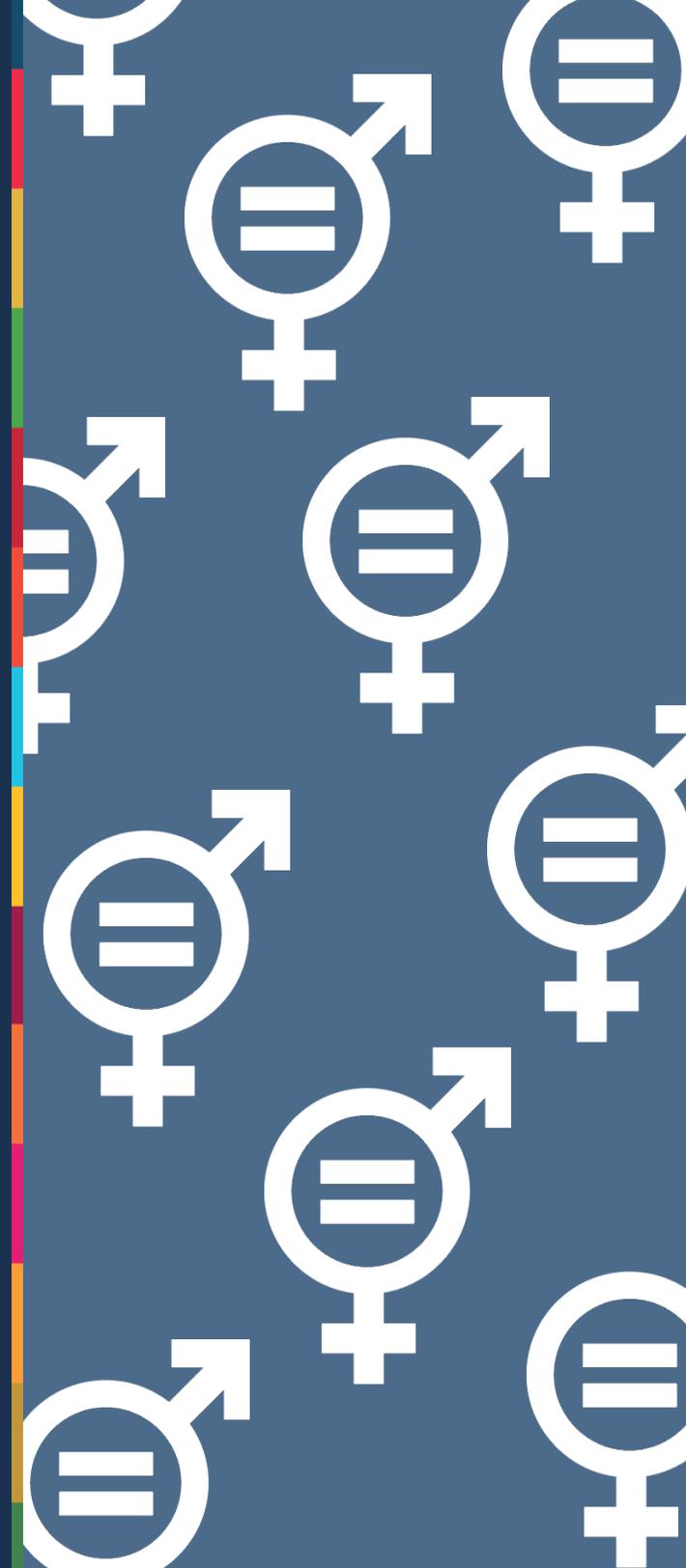




Global Compact
Network Canada

LA VOIE À SUIVRE POUR LES CADRES DIRIGEANTS AU CANADA

————— Le leadership du
secteur privé canadien en matière
D'EGALITE ENTRE LES GENRES



LA VOIE À SUIVRE POUR LES CADRES DIRIGEANTS AU CANADA

La collaboration avec le secteur privé a été l'un des éléments fondamentaux du projet Leadership du secteur privé canadien en matière d'égalité entre les genres. Les informations tirées de cette coopération, conjuguées à nos recherches primaires et secondaires approfondies, ont permis au GCNC de mettre au point diverses étapes orientées vers l'action, que les cadres dirigeants et les dirigeants d'entreprise peuvent suivre pour continuer à faire progresser l'égalité des genres dans le secteur privé.

ACTIONS INDIVIDUELLES POUR LE LEADERSHIP EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES GENRES

- **Faites montre d'un engagement audacieux et visible.** Nos consultations avec les entreprises ont révélé qu'une implication et un engagement constants aux initiatives sur l'égalité des genres sont des facteurs primordiaux pour accélérer les changements et motiver d'autres acteurs à en faire autant.
- **Modélisez les caractéristiques quotidiennes nécessaires au maintien d'une culture organisationnelle inclusive.** Repérez les actions inclusives menées par d'autres acteurs pour mettre en avant celles qui ont un réel impact et celles qui, au contraire, s'opposent à la notion d'inclusivité.

Un leadership inclusif améliore le rendement organisationnel, la prise de décision et la collaboration, tout en réduisant l'absentéisme des employés

(Source: [Harvard Business Review](#))

- **Organisez des réunions et des événements sous le signe de l'équité et de l'inclusion.** Veillez à ce que la voix des femmes soit entendue, encouragez la participation des membres du personnel issus de groupes diversifiés et sachez reconnaître le mérite.
- **Portez-vous volontaire pour être mentor ou parrain** et cherchez à tisser des liens avec des personnes d'horizons et d'expériences diverses. Si votre organisation ne dispose pas de programmes de mentorat ou de parrainage, incitez leur mise en place, participez à titre informel ou parrainez un projet pilote.
- **Ayez vous-même recours aux options de travail souples**, en particulier au congé parental, et encouragez d'autres personnes à y avoir recours, quelle qu'en soit la raison. Discutez ouvertement des avantages que présente le travail flexible pour l'entreprise avec les gestionnaires qui ont le pouvoir de faire appliquer les politiques.

TRANSPARENCE ET RESPONSABILISATION

- **Revendiquez l'engagement de votre organisation en faveur de l'égalité des genres.** L'engagement de l'équipe de direction à faire progresser l'égalité des genres constitue une première grande étape, mais les cadres dirigeants doivent être clairs sur la définition de l'égalité des genres dans l'organisation et être responsables des progrès réalisés.
- **Placez l'égalité des genres parmi les priorités organisationnelles** et créez des mécanismes spécifiques permettant de responsabiliser les cadres dirigeants ainsi que les personnes chargées d'exécuter les initiatives en matière d'égalité des genres.

Les recherches ont prouvé le bien-fondé de l'égalité des genres : les milieux de travail qui font progresser l'égalité des genres affichent un meilleur rendement, ont une meilleure réputation, ont une plus grande capacité d'innovation et de résilience et jouissent d'une main-d'œuvre en meilleure santé, qui se sent plus en sécurité et manifeste davantage de motivation. (Sources: [Catalyst](#), [McKinsey Global Institute](#), and [BCG](#))

- **Encouragez une plus grande inclusion et une plus grande diversité parmi les cadres dirigeants** en évaluant la manière dont les nominations, promotions et mises à pied sont décidées, et, le cas échéant, en révisant les termes de leur conseil d'administration.

Il a été prouvé qu'une mixité des genres entre 30 et 60 % dans des postes de direction augmentait les bénéfices et la capacité de l'organisation à maintenir ses talents en poste. (Source: [International Labour Organization](#))

- **Participez à l'établissement et au suivi des objectifs, sous-objectifs et indicateurs clés de performance (KPI)** en lien avec l'égalité des genres (ex. : historiques et taux de recrutement, d'embauche, de promotion, d'attrition; utilisation d'options de travail souples; engagement des employés). Demandez et revoyez fréquemment les données désagrégées en lien avec ces objectifs pour mesurer les progrès et remédier aux problèmes, le cas échéant.

LA VOIE À SUIVRE POUR LES CADRES DIRIGEANTS AU CANADA

RENFORCER LES CAPACITÉS DANS LE MILIEU DE TRAVAIL

- **Devenez un parrain actif et efficace** dans le cadre d'une initiative, d'un programme, d'une équipe ou d'un groupe en lien avec l'égalité des genres. Le parrainage par l'équipe de direction démontre l'engagement des dirigeants en faveur de l'égalité des genres, tout en permettant de soutenir des progrès significatifs.

Dans l'une des études, plus de 80 % des gestionnaires de programmes ont déclaré qu'un parrainage réalisé par un membre de l'équipe de direction avait eu une influence significative sur la réussite d'un projet. (Source: [Project Management Institute](#))

- **Sollicitez la création d'un rôle spécialement dédié à la promotion de l'égalité des genres, de la diversité et de l'inclusion, qui soit doté des ressources nécessaires pour le faire.** L'affectation de ressources humaines, financières, intellectuelles et physiques renforce la responsabilité et contribue à garantir que l'égalité des genres soit traitée comme une priorité au sein de l'organisation.
- **Soutenez et participez à des initiatives de formation sur le lieu de travail** en lien avec l'égalité des genres ou la diversité et l'inclusion pour démontrer qu'il s'agit d'efforts sérieux, soutenus par les dirigeants.
- **Faites régulièrement le point et travaillez en étroite collaboration avec les gestionnaires sous votre responsabilité pour vous assurer qu'ils comprennent que l'égalité des genres fait partie des priorités.** Une communication régulière avec les dirigeants donne également l'occasion aux personnes chargées d'exécuter les initiatives sur l'égalité solutions.

APPORTER UN CHANGEMENT SYSTÉMIQUE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES GENRES

- **Adaptez la réaction de votre organisation à des événements majeurs, tels que la COVID-19,** en tenant compte de la nouvelle donne et en veillant à ce que tous les genres soient inclus dans les activités de planification et d'exécution. En faisant en sorte que les cellules de crise, les équipes d'intervention et les mécanismes de soutien aux employés reflètent adéquatement l'ensemble des composantes de la main-d'œuvre, l'organisation développera une meilleure capacité d'adaptation.

La COVID-19 a eu un impact disproportionné sur les femmes : la participation des Canadiennes sur le marché du travail est tombée à 55 %, soit le niveau le plus bas depuis 1980. (Source: [RBC Economics](#))

- **Encouragez votre organisation à identifier les écarts de salaire entre les genres et leurs causes, puis engagez-vous à les combler.** Le fait de s'attaquer ouvertement aux potentiels écarts de rémunération au sein de l'organisation prouve que les dirigeants sont déterminés à lutter contre les inégalités de genre systémiques.
- **Favorisez le bien-être, la santé et la sécurité de votre main-d'œuvre** en sollicitant des systèmes et des processus équitables, des avantages sociaux appropriés, un bon équilibre travail-vie personnelle ainsi que des pratiques et politiques solides en matière de santé et de sécurité au travail, notamment en ce qui concerne la violence fondée sur le genre. safety practices and policies, including gender-based violence.

MULTIPLIER L'IMPACT DE VOTRE ORGANISATION

- **Communiquez de manière transparente l'engagement de votre organisation en faveur de l'égalité des genres, à l'interne et à l'externe, ainsi que toute information relative aux progrès réalisés.** Les consultations que nous avons menées avec les entreprises ont révélé que l'établissement de rapports, même lorsqu'il y a des lacunes, est la clé d'un bon leadership.
- **Sollicitez et supervisez un examen interne des relations d'affaires clés,** comme les partenariats, les activités de sensibilisation et les fournisseurs, en y intégrant une perspective de genre. Cet examen peut aboutir à l'établissement de nouvelles relations avec des organisations œuvrant en faveur de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes.

Les entreprises disposant d'initiatives de sensibilisation et de partenariats visant à faire progresser l'égalité des genres bénéficient d'une plus grande acceptabilité sociale, d'une meilleure réputation et d'une confiance renforcée de la part des investisseurs. (Source: [International Finance Corporation](#))

- **Élargissez la portée de votre soutien en faveur de l'égalité des genres** en participant à des événements externes, à des conférences, à des comités, à des rassemblements d'associations sectorielles ou à des collectes de fonds pour faire progresser l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes au Canada.

Le financement de ce projet a été généreusement assuré par le ministère des Femmes et de l'Égalité des genres du Gouvernement du Canada.



Femmes et Égalité
des genres Canada

Women and Gender
Equality Canada

Canada

Le projet portant sur le leadership du secteur privé canadien en matière d'égalité entre les genres, ainsi que le Plan d'action qui en résulte, est le fruit d'une collaboration entre plusieurs membres du Global Compact Network Canada (GCNC) : Ayman Chowdhury, Chargé de projet, Sandra Espinosa, Gestionnaire de projet, et Brittany Gataveckas, Assistante de projet.

Au nom du GCNC, nous souhaiterions saisir cette occasion pour exprimer notre reconnaissance et notre sincère gratitude aux organisations et personnes qui ont apporté leur précieuse contribution à l'accomplissement de ce projet :

- Entreprises participantes : succursales du Trésor de la province de l'Alberta (ATB); Baker McKenzie LLP; BASF Canada Inc.; Blake, Cassels & Graydon S.E.N.C.R.L./s.r.l.; CAE Inc.; IKEA Canada; Exportation et développement Canada (EDC); Nutrien; Riverside Natural Foods; Banque Scotia; SNC-Lavalin; Stantec; Starbucks Coffee Canada; Sodexo Canada Ltd.; TELUS; Turner & Townsend; Unilever; Vancouver Airport Authority (YVR) et Williams Engineering
- Partenaires consultatifs : Conseil canadien des fournisseurs autochtones et de minorités visibles (CAMSC); Catalyst; Affaires mondiales Canada; ; Matrix360; ONU Femmes; et WEConnect International
- Autres Contributeurs: Helle Bank Jorgensen (Conseiller de projet); Julie Foster; Emanuela Heyninck; Adriana Greenblatt; Jennifer F. Koury; EDGE Strategy; Programme de certification du PNUD; et La Gouvernance au Féminin

À PROPOS DU GCNC



Global Compact
Network Canada

Le GCNC est le réseau canadien du Pacte mondial des Nations unies, organisation servant de catalyseur à l'action des entreprises pour soutenir leurs efforts dans la réalisation des Objectifs de développement durable (ODD) et des 10 principes du Pacte mondial des Nations unies au Canada. Le GCNC et ses participants, constitués par un grand nombre d'entreprises et d'organismes à but non lucratif, unissent leurs forces pour développer la capacité du secteur privé à adopter des pratiques commerciales durables par la création et le développement des possibilités de collaboration multipartite. L'ODD 5 : Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles, a une importance cruciale dans la réalisation de l'ensemble des 17 ODD.

Pour en savoir plus sur GCNC et pour télécharger le rapport complet, veuillez consulter notre site Internet : globalcompact.ca