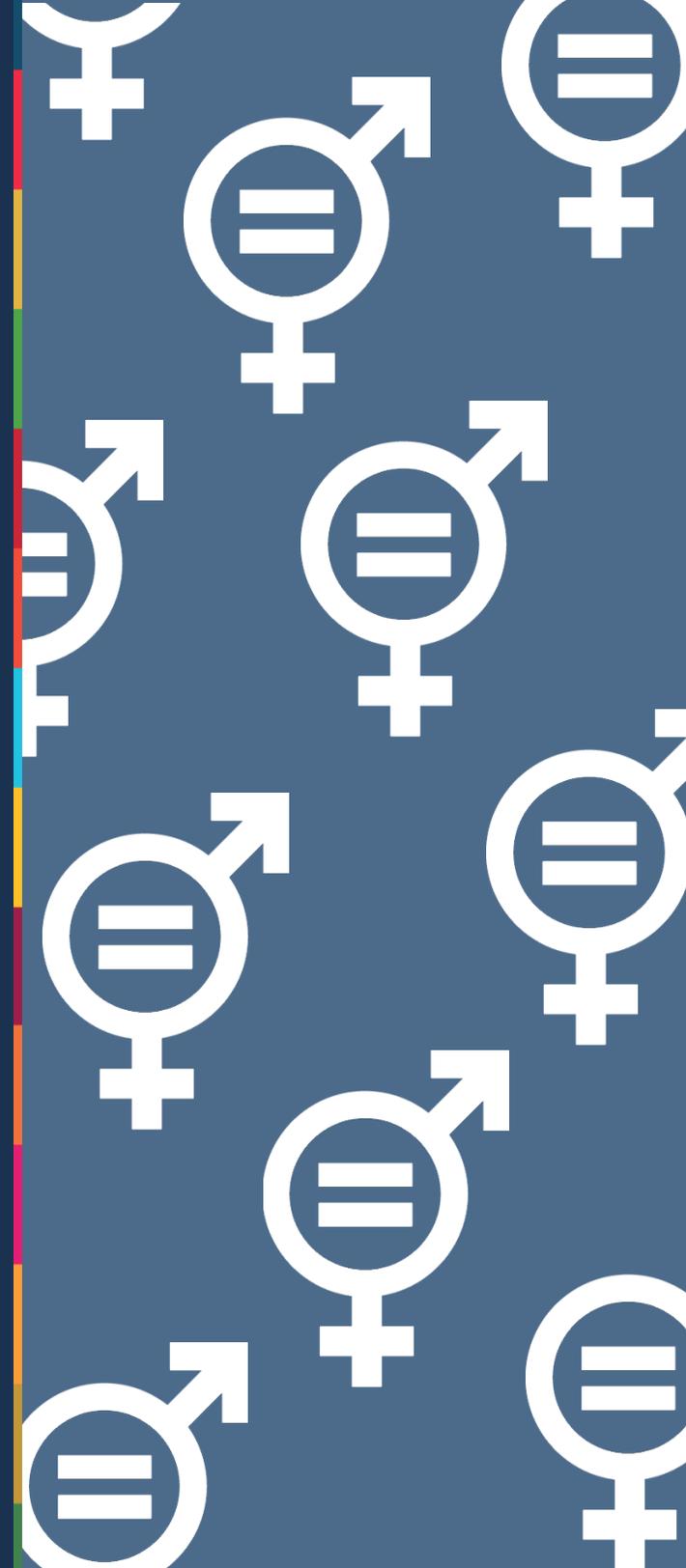




**Global Compact**  
Network Canada

# LA VOIE À SUIVRE POUR LES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (PME) AU CANADA

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



# LA VOIE À SUIVRE POUR LES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (PME) 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 des recherches approfondies, ont permis au GCNC de mettre au point diverses étapes orientées vers l'action, que les PME peuvent suivre pour faire progresser l'égalité des genres en milieu de travail.

## LEADERSHIP ET ÉGALITÉ DES GENRES EN ENTREPRISE

- **Faites de l'égalité des genres une priorité stratégique dans vos activités et une composante à part entière de votre culture organisationnelle.** Un cadre [dirigeant qui inscrit l'égalité des genres parmi ses priorités](#) et qui adopte une approche « portes ouvertes » peut faire une réelle différence en matière de sensibilisation, de cohésion et d'accélération du changement.
- **Cherchez à collaborer ou à créer un petit groupe de travail à huis clos avec d'autres PME,** où votre organisation peut librement partager ses expériences, ses pratiques exemplaires, ses ressources et les leçons apprises. Définissez les modalités de cette collaboration, ainsi que les objectifs principaux, pour s'assurer que tous les participants sont sur la même longueur d'onde.

## TRANSPARENCE ET RESPONSABILISATION

- **Élaborez des pratiques, codes ou lignes directrices formels** pour faire progresser l'égalité des genres dans toute l'organisation et assurez leur application de manière concrète. Tout d'abord, vérifiez que votre organisation répond aux [exigences fédérales et provinciales ou territoriales](#), puis déterminez les [politiques, codes ou lignes directrices](#) qui sont les plus pertinents pour votre milieu de travail ou secteur d'activité.
- **Examinez les systèmes, processus et pratiques informels actuels dont dispose votre organisation** afin d'[identifier les éventuels préjugés](#) ou inégalités susceptibles de freiner l'avancement de l'égalité des genres. Concentrez-vous en premier lieu sur les domaines prioritaires et une fois que les changements nécessaires auront été apportés, poursuivez sur cette lancée.

- **Attribuez des responsabilités pour les fonctions clés en lien avec l'égalité des genres,** même si votre organisation est trop petite pour bénéficier d'un service de ressources humaines ou d'un service de diversité et d'inclusion. Tirez profit de la polyvalence de vos employés pour renforcer les capacités des initiatives en matière d'égalité des genres dans l'ensemble de l'organisation, tout en veillant à ce que les employés aient conscience des responsabilités liées à leurs progrès.
- **Concevez des supports de communication et de publicité, ainsi que des messages sur les réseaux sociaux, sans jamais perdre de vue la notion d'inclusivité.** Cherchez à utiliser un [langage](#) et des [images](#) qui luttent activement contre les stéréotypes et les préjugés de genre, mettez en avant l'égalité de capacités et de rôles pour tous les genres et évitez [l'appropriation culturelle](#).

## COLLECTE DE DONNÉES ET ÉTABLISSEMENT D'OBJECTIFS

- **Collectez des données ou utilisez celles qui sont à votre disposition** pour établir la base de la situation de votre organisation en matière d'égalité des genres. Examinez bien les [données qualitatives et quantitatives](#) provenant de différents segments ou unités de l'entreprise, ainsi que de l'ensemble de l'organisation.
- **Utilisez les informations que vous avez tirées de cette collecte afin d'établir des objectifs clés à court et à long terme** pour faire progresser l'égalité des genres et la diversité et l'inclusion. Gardez à l'esprit que les [objectifs](#) et [sous-objectifs](#) doivent s'adapter aux réalités de votre organisation (ex. : les objectifs d'une petite organisation opérant dans un secteur à prédominance masculine devront certainement être différents de ceux d'une entreprise de taille moyenne opérant dans un secteur à prédominance féminine).

# LA VOIE À SUIVRE POUR LES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (PME) AU CANADA

- **Identifiez l'écart salarial entre les genres qui existe dans votre organisation, ainsi que ses causes**, afin d'établir un plan visant à le combler. Les PME qui ne sont pas concernées par la législation en matière d'équité salariale peuvent faire preuve de leadership [en faisant progresser de manière proactive l'égalité de rémunération](#).
- **Envisagez la création d'un rapport de situation** pour connaître l'avancement de votre organisation concernant les données, les progrès et les informations obtenues sur l'égalité des genres qui peuvent être partagés [à l'interne](#), dans un premier temps, puis [à l'externe](#). La communication de rapports internes favorise une plus grande transparence et permet aux employés d'être informés de toutes les initiatives et les progrès importants en matière d'égalité des genres, ce qui renforce les capacités et l'engagement de la main d'œuvre.

## RENFORCER LES CAPACITÉS POUR L'ÉGALITÉ DES GENRES

- **Accordez la priorité à la formation continue en matière d'égalité des genres** dans l'ensemble de l'organisation en l'intégrant dans tous les programmes de formation et de perfectionnement que vous proposez. Les programmes de formation et les pratiques de votre organisation doivent faire transparaître l'importance de l'égalité des genres dans tous les aspects de l'entreprise.
- **Veillez à ce que l'égalité des genres soit un sujet de conversation fréquemment abordé** au cours des réunions, des présentations, des évaluations de rendement, etc. Votre personnel et toutes les personnes ayant un lien avec votre entreprise n'auront pas forcément conscience que l'égalité des genres fait partie de vos priorités tant que vous ne l'abordez pas [régulièrement et sérieusement](#).
- **Développez des relations externes solides qui font ouvertement progresser l'égalité des genres.** Cela peut notamment se faire en soutenant des [fournisseurs diversifiés](#); en participant à des projets de sensibilisation avec les [organisations locales](#) qui œuvrent pour l'autonomisation des femmes; en développant des [partenariats intersectoriels](#) avec des PME détenues par des femmes.

## SOUTIEN AUX EMPLOYÉS ET AUX TRAVAILLEURS

- **Favorisez l'échange d'expériences, d'idées et de connaissances.** [Rassemblez les employés](#) de divers horizons et de diverses branches d'activité, équipes et niveaux hiérarchiques. Offrez-leur [un espace où ils se sentent libres](#) de partager leurs expériences et utilisez les informations recueillies pour traiter tout problème d'inégalité au sein de l'organisation.
- **Optez pour une flexibilité du milieu de travail.** Identifiez les aménagements que vous pourriez mettre en place dans votre entreprise tout [en étudiant les solutions](#) qui renforceraient l'autonomie des femmes et la participation de groupes diversifiés.
- **Partagez des ressources sur la santé, la sécurité et le bien-être psychologiques et physiques.** Lorsque vous partagez des informations et développez de nouvelles pratiques ou politiques, montrez que vous avez conscience des [différents défis que rencontre chaque genre](#) concernant leur bien-être général.
- **Mettez en place des pratiques de mentorat et/ou de parrainage.** Ces [activités](#) peuvent être une manière informelle d'améliorer le recrutement, le maintien en poste et la promotion des employés, en particulier lorsqu'elles ciblent des personnes à fort potentiel ou sont proposées aux nouvelles recrues.

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](http://globalcompact.ca)