



Global Compact
Network Canada

Modèle de maturité **Plan d'action**

pour le leadership —————

du secteur privé canadien

en matière d'égalité entre les genres



Femmes et Égalité
des genres Canada

Women and Gender
Equality Canada

Canada

GLOSSAIRE

Analyse comparative entre les genres : Approche tenant compte de tous les enjeux relatifs à l'égalité entre les genres dans tous les aspects de l'élaboration des politiques et des programmes du milieu de travail. L'objectif d'une analyse comparative entre les genres en milieu de travail est d'évaluer les répercussions de certaines politiques et certains programmes sur les différents genres, tout en veillant à ce que les besoins et la participation de chaque genre soient également pris en compte.

Approvisionnement tenant compte des genres : approvisionnement qui tient compte des différences et des inégalités entre les différents genres et qui cherche activement à réduire ces inégalités et à répondre aux besoins de tous les genres, notamment en achetant auprès de fournisseurs diversifiés ou de fournisseurs soutenant la cause de l'égalité des genres.

But : un but est un objectif défini que l'organisation cherche à atteindre. Les buts peuvent être qualitatifs et quantitatifs.

Cibles : objectifs chiffrables, généralement liés à la représentation d'un genre, qu'une entreprise se fixe sur une période donnée.

Cinquième objectif de développement durable des Nations Unies (Égalité entre les sexes) : cet objectif vise à réaliser l'égalité des sexes et à autonomiser toutes les femmes et les filles. L'ODD 5 s'accompagne de neuf cibles et de quatorze indicateurs pour soutenir la réalisation de cet objectif.

Conditions de travail souples : les possibilités de travail flexible peuvent prendre les formes suivantes : horaires de travail flexibles (ex. : heure de début/heure de fin, semaines condensées, échanges d'heures, quarts fractionnés); nombre d'heures de travail flexible (ex. : heures réduites/temps partiel, partage d'emploi, congé partiel); lieux de travail flexibles; congés flexibles (ex. : congé pour obligations familiales à court et à long terme, congé pour décès, congé achetable, congé pour éducation, congés de maternité, d'adoption, parental et pour personne à charge); et flexibilité sur le lieu de travail (ex. : salles d'allaitement, installations adaptées aux enfants dans les toilettes, aires de repos, possibilité d'emmener son enfant sur le lieu de travail).

Culture organisationnelle : la culture organisationnelle comprend les différentes croyances, valeurs, attitudes, priorités et les différents objectifs des entreprises, ainsi que la manière dont ces facteurs influent sur l'expérience et le

comportement des membres du personnel sur le lieu de travail.

Données de référence : les données de référence sont les premières informations que l'organisation collecte et utilise lorsqu'elle commence à suivre un sujet de près. Les données de référence peuvent être obtenues à nouveau par le biais d'évaluations ou il peut s'agir de données que l'organisation possède déjà, mais dont l'utilisation et l'analyse sont différentes.

Données ventilées : données divisées en sous-catégories, selon le sujet auquel elles se rattachent. Par exemple, les données ventilées par genres sont triées selon l'identité de genre (hommes, femmes et autres identités de genre comprises dans l'éventail de données). D'autres sous-catégories peuvent inclure différentes identités sociales telles que la race, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, l'âge et la situation de handicap.

Écart salarial entre les genres : l'écart salarial entre les genres mesure la différence de ce que gagnent les femmes par rapport aux hommes. Quelle que soit la façon de mesurer (selon l'heure, l'année ou une moyenne), l'écart est toujours présent.

Équité salariale : *l'équité salariale* compare la rémunération des emplois féminins et des emplois masculins (ex. : emplois dans les ressources humaines, à prédominance féminine, par rapport aux emplois dans la mécanique, à prédominance masculine).

Indicateurs clés de performance (KPI) : les KPI sont des valeurs mesurables pour l'atteinte des objectifs et buts de l'entreprise. Les organisations se fixent des KPI dans le cadre de leur stratégie globale afin de suivre leur progression et d'améliorer leurs performances.

Intersectionnalité : théorie proposée par l'universitaire afroféministe américaine Kimberlé Crenshaw, selon laquelle les identités sociales, y compris la race, l'origine ethnique, l'identité et l'expression de genre, le sexe biologique, l'orientation sexuelle, l'âge, le milieu socio-économique, le handicap, la situation matrimoniale, le statut migratoire et les croyances se croisent et s'entremêlent selon des dynamiques qui façonnent chaque individu et ses expériences.

Langage inclusif : langage qui tient compte des différences et des inégalités entre les genres et qui, par son utilisation, tente de réduire les inégalités et de répondre aux besoins des différents genres.

Marketing et publicité tenant compte des genres : désigne des pratiques marketing et publicitaires qui tiennent compte des différences et des inégalités entre les genres et qui cherchent activement à réduire ces inégalités et répondre aux différents besoins (ex. : matériel promotionnel qui met en avant des modèles positifs et atteignables et qui présente des portraits diversifiés et réalistes de tous les genres et identités sociales, notamment de leurs visages, de leurs corps, de leur orientation sexuelle, de leur identité et expression de genre et de leur contexte culturel).

Mentorat : relation entre un mentor, généralement une personne qui a une certaine expérience et un certain âge, et une personne mentorée, généralement plus jeune, dans laquelle le mentor fournit des conseils, des orientations ainsi que de la rétroaction pour aider la personne mentorée à progresser professionnellement.

Objectifs qualitatifs : portent sur des éléments organisationnels tels que l'impact, la satisfaction et les comportements, sans qu'ils ne soient rattachés à des valeurs numériques.

Objectifs quantitatifs : décrivent une valeur numérique et impliquent souvent les notions de « cibles » et de « quotas ».

Parrainage : relation entre un parrain, généralement un cadre dirigeant ou une personne qui a une certaine influence et des compétences décisionnelles, et un filleul, dans laquelle le parrain défend, protège et agit en faveur de l'avancement professionnel de son filleul et de son accès à des possibilités de développement cruciales.

Politiques de tolérance zéro : politique imposant une interdiction totale, qui s'applique à tous les niveaux, à tous les types de travailleurs et à quiconque ayant un lien avec votre organisation. Cette politique doit inclure diverses options relatives à la détermination des sanctions et des conséquences et doit toujours soutenir les personnes qui tirent la sonnette d'alarme.

Pratiques et politiques de recrutement : méthodes et approches utilisées par l'organisation pour recruter, présélectionner, dénicher et embaucher de nouveaux employés. Ces pratiques et politiques concernent entre autres : les offres d'emploi, les listes d'emploi, les canaux et réseaux de recrutement, les comités d'évaluation, la présélection, l'embauche et la sélection, ainsi que la formation et le développement professionnel.

Principes d'autonomisation des femmes : les WEP, cocréés par le Pacte mondial des Nations unies et ONU Femmes, sont un ensemble de principes visant à orienter les

entreprises dans la promotion de l'égalité entre les genres et l'autonomisation des femmes dans le milieu de travail, sur le marché et au sein de leur communauté.

Quotas : objectifs chiffrés à respecter strictement en matière de représentation des genres, généralement fixés par les décideurs politiques pour veiller à ce que les entreprises respectent certaines normes prédéterminées.

Représentation des genres : la manière dont les identités, capacités et rôles des différents genres sont visuellement représentés dans les supports de marketing et de publicité.

Responsabilité sociale des entreprises : la RSE est un élément de la gouvernance d'entreprise qui fait référence à l'engagement de l'organisation de respecter certains facteurs sociaux, environnementaux et économiques. Cela peut notamment se traduire par un soutien aux activités commerciales éthiques, par l'investissement dans des organisations ou programmes qui contribuent de manière positive à la cause environnementale et sociale, et par un engagement des employés à travailler bénévolement auprès d'associations caritatives œuvrant pour la communauté dans laquelle l'organisation exerce ses activités.

Salaires égaux pour un travail équivalent : Notion selon laquelle tous les genres doivent recevoir la même rémunération s'ils font essentiellement le même travail (p. ex. : deux cuisiniers ou deux opérateurs de machine travaillant sur une même ligne).

Violence fondée sur le genre : La violence fondée sur le genre désigne tout acte de violence perpétré contre une personne en raison de son sexe, de son identité de genre ou de son expression de genre. Celle-ci peut être physique, verbale, sexuelle ou psychologique. Le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le genre sont également des formes de violence fondée sur le genre.

Remarque sur les sources : Les définitions ont été formulées à partir des sources suivantes : ONU Femmes, Pacte Mondial des Nations unies, UNESCO, Gouvernement de l'Ontario, Comité de l'équité salariale de l'Ontario, ministère des Femmes et de l'Égalité des genres au Canada, Commission ontarienne des droits de la personne, the 519 Glossary of Terms, Interaction, Gouvernement du Canada, Fondation canadienne des femmes, WHO and UN Free and Equal, Australian Workplace Gender Equality Agency, Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, Catalyst, McKinsey & Company, Global Diversity Practice, et Institute for Intersectionality Research and Policy.

CONSIGNES D'UTILISATION

QU'EST-CE QUE LE MODÈLE DE MATURITÉ?

Le Modèle de maturité a été élaboré dans le cadre du projet de Global Compact Network Canada (GCNC) intitulé « Le leadership du secteur privé canadien en matière d'égalité entre les genres » et a été conçu pour fonctionner en tandem avec le *Plan d'action pour le leadership du secteur privé canadien en matière d'égalité entre les genres* et la banque de ressources. Le Modèle de maturité est un outil d'auto-évaluation complet qui peut servir de guide aux organisations qui cherchent à faire progresser l'égalité des genres en milieu de travail. Il permet d'évaluer les différents aspects décrits dans le Plan d'action. En répondant aux questions du Modèle de maturité et en examinant les résultats, votre organisation va être à même d'identifier les efforts qu'elle a déjà entrepris et ce qu'elle peut faire pour les approfondir, en plus de découvrir les possibilités d'amélioration de ses

pratiques actuelles pendant que vous vous efforcez d'intégrer pleinement l'égalité des genres dans votre entreprise et de réaliser un changement systématique. Le Modèle de maturité ne vise pas à donner une note à l'organisation, mais à l'aider à identifier les domaines qui mériteraient une attention prioritaire et, lorsqu'il est combiné au Plan d'action et à la banque de ressources, à vous fournir les informations, recommandations et ressources nécessaires pour y parvenir.

Veillez noter que le Modèle de maturité est accessible en ligne, sur une plateforme interactive et conviviale qui intègre des éléments ne pouvant être inclus dans ce PDF d'un point de vue technologique. Vous pouvez y accéder à partir du site Web du [Plan d'action pour le leadership du secteur privé canadien en matière d'égalité entre les genres](#).

QUELS SONT LES AVANTAGES LIÉS À L'UTILISATION DU MODÈLE DE MATURITÉ?

L'utilisation du Modèle de maturité pour évaluer l'égalité entre les genres dans votre organisation peut vous apporter les avantages suivants :

- Une meilleure compréhension des systèmes, politiques, pratiques et initiatives qui permettent de faire avancer l'égalité entre les genres en milieu de travail ou qui la freinent;
- L'identification de façons pratiques d'améliorer chaque aspect et de démontrer un leadership en matière d'égalité des genres;
- La création et l'élargissement d'une banque de données et d'indicateurs clés de performance liés à l'égalité et la diversité des genres et à l'inclusion, qui peuvent être utilisés en appui à de nombreuses activités de l'entreprise;
- Les conclusions tirées peuvent servir à renforcer la reconnaissance de la marque, obtenir un engagement plus important de la part des parties prenantes externes et attirer, recruter et conserver les talents;
- Les conclusions tirées peuvent être utilisées à l'interne pour apporter de la valeur dans la défense de l'égalité des genres, pour améliorer la stratégie en matière d'égalité ou d'inclusion et pour apporter des changements positifs sur la base des données actuelles;
- La capacité à suivre la progression et à évaluer les résultats des efforts réalisés en matière d'égalité des genres au fil du temps, grâce à un emploi répété du Modèle de maturité.

À QUI SE DESTINE LE MODÈLE DE MATURITÉ?

Les questions du Modèle de maturité se veulent le plus englobantes possible pour permettre à toutes les organisations d'utiliser cet outil, quels que soient leur taille, leur secteur, leur durée de vie, leurs branches d'activité, le lieu d'affectation de leur personnel, le type de personnel qui y est engagé, ou encore leur état d'avancement en matière d'égalité entre les genres. Il est donc possible que

certaines questions ou réponses ne s'appliquent pas à tous les utilisateurs ou ne décrivent pas mot pour mot les réalités de l'organisation. Ceci étant, toutes les organisations doivent s'efforcer de développer les trois pierres angulaires de l'égalité des genres, à savoir : le leadership, l'inclusion et la transparence et responsabilisation.

DE QUELLES INFORMATIONS AUREZ-VOUS BESOIN POUR REMPLIR LE MODÈLE DE MATURITÉ?

Les questions du Modèle de maturité sont de nature qualitative, donc vous n'aurez pas besoin de fournir des données numériques brutes ou des statistiques détaillées. Celles-ci portent davantage sur l'existence, les caractéristiques et l'application de systèmes, politiques, codes, processus, pratiques, initiatives, etc. en matière d'égalité des genres dans le milieu de travail. Dans certains cas, les questions ne nécessiteront qu'une connaissance générale de l'organisation évaluée. Dans de nombreux autres cas, elles nécessiteront d'avoir une compréhension globale des ressources humaines, des opérations commerciales et de la structure organisationnelle, ce qui supposera nécessairement un travail de collaboration. Les informations requises dans le cadre de cette évaluation sont en phase avec un certain nombre de grands organismes de certification de l'égalité des genres. Par conséquent, si à un moment donné vous envisagez de présenter une demande de certification, les informations que vous recueillez dans le cadre de cette évaluation vous seront également utiles à cet égard.

Pour être plus efficace lors du remplissage du Modèle de maturité, munissez-vous ou assurez-vous d'avoir accès à tous les supports, documents et informations en lien avec les catégories suivantes :

- **Existence et application des politiques, plans, approches ou stratégies** (ex. : égalité des genres/mixité et inclusion; droits de la personne/des travailleurs; codes de déontologie; mécanismes de plaintes et de résolution des plaintes; rémunération égale pour un travail de valeur égale et/ou l'équité salariale; sécurité et bien-être au travail, intégrant les questions de discrimination et de harcèlement; diversité des fournisseurs ou droits du personnel des fournisseurs; responsabilité sociale des entreprises/sensibilisation/partenariats)
- **Processus et pratiques en lien avec votre main-d'œuvre** (ex. : recrutement, maintien en poste et promotion; évaluations de rendement; rémunération; options de travail souples, incluant les questions relatives

au congé parental; développement professionnel, incluant les questions de mentorat et de parrainage; mécanismes de prévention et d'intervention en cas de violence fondée sur le genre; chaîne d'approvisionnement; marketing et publicité; collecte et communication des données)

- **Supports en lien avec la collecte de données et l'établissement d'objectifs** (ex. : méthodes de collecte de données; types de données, incluant les données ventilées, les données intersectionnelles, données par niveau de hiérarchie; données, objectifs/sous-objectifs et KPI en lien avec les aspects suivants : caractéristiques démographiques de la main-d'œuvre, recrutement, embauche, attrition, promotion, maintien en poste avant et après un congé parental; écart salarial entre les genres; différents types d'effectifs)
- **Ressources disponibles en matière de formation et d'éducation** (ex. : sujets liés à l'égalité des genres, la diversité et l'inclusion, l'intersectionnalité, le renforcement des capacités, le développement professionnel, la sécurité au travail, le travail flexible; les personnes qui utilisent ces ressources)
- **Communication en matière d'égalité des genres** (ex. : messages/informations transmis(es); fréquence et méthodes utilisées; les personnes qui communiquent et les personnes qui reçoivent les informations; les pratiques en matière de langage inclusif, les progrès rapportés)
- **Les initiatives externes, les partenariats, les activités de sensibilisation ou de responsabilité sociale des entreprises** et la manière dont le genre est pris en compte dans les décisions et les accords pris à cet égard.
- **Les rapports internes et externes** (ex. : le type d'informations partagées à l'interne et au public; les données disponibles et leur description narrative; les délais longs et courts; le processus de rapport)

COMMENT UTILISER LE MODÈLE DE MATURITÉ?

Le Modèle de maturité contient des questions à choix multiple, de nature qualitative, qui ont été conçues par rapport aux divers aspects du Plan d'action. S'agissant de la personne chargée de diriger l'achèvement du Modèle de maturité, il est conseillé de désigner un membre des Ressources humaines ou un membre du personnel qui a une solide connaissance des politiques, processus et systèmes relatifs à l'égalité des genres. Nous recommandons également que cette personne puisse être en capacité d'identifier les collègues d'autres services ou équipes de l'organisation à qui il pourrait avoir besoin de s'adresser dans le cadre de ce travail et de collaborer avec ces derniers (notamment les membres des ressources humaines, des instances de gouvernance, de la communication, de la publicité et de l'approvisionnement). Pour une utilisation efficace du Modèle de maturité, nous vous suggérons de suivre les étapes suivantes :

- 1. Avant de vous attaquer au Modèle de maturité, consultez le Plan d'action.** Le Plan d'action vous donnera un aperçu des questions contenues dans le Modèle de maturité, vous aidera à identifier les collègues avec qui vous aurez besoin de collaborer et vous indiquera les informations dont vous aurez besoin pour répondre au questionnaire.
- 2. Amorcez le processus de collecte d'informations.** Étant donné la portée globale du Plan d'action, ces informations devront sans doute être recueillies auprès de diverses sources et équipes au sein de l'organisation (ex. : ressources humaines, gouvernance, communication, publicité, approvisionnement). Consultez la section intitulée « De quelles informations aurez-vous besoin pour réaliser le Modèle de maturité? » pour en savoir plus.
- 3. Une fois que vous avez réuni toutes les données nécessaires, préparez-vous à utiliser le Modèle de maturité.** Veuillez noter que vous pouvez utiliser ce PDF à titre de référence, mais que seule la version en ligne vous permettra d'obtenir des résultats. Nous vous conseillons de prévoir une journée pour vous familiariser avec le questionnaire et de réserver du temps pour vous entretenir avec vos collègues, le cas échéant.
- 4. Répondez aux questions du Modèle de maturité.** Sélectionnez les réponses qui se rapprochent le plus de l'état actuel de votre organisation au moment de l'évaluation afin de recevoir un tableau précis de la situation d'égalité des genres dans votre milieu de travail. Gardez à l'esprit que le Modèle de maturité constitue un outil pour aider votre organisation à réfléchir sur le sujet de l'égalité des genres et à proposer une orientation claire à cet égard.
- 5. Analysez les réponses que vous avez cochées et étudiez les différents moyens d'améliorer les progrès.** Si vous souhaitez connaître vos résultats, saisissez vos réponses dans la version en ligne du Modèle de maturité. La version en ligne permettra à votre organisation d'identifier les forces et possibilités d'amélioration dans les différents domaines qui ont un impact sur l'égalité des genres en milieu de travail.
- 6. Consultez le Plan d'action et la banque de ressources.** L'utilisation conjointe du Plan d'action et de la banque de ressources avec le Modèle de maturité vous permettra de tenir compte des lacunes et des points à améliorer. Nous vous recommandons de vous reporter régulièrement au Modèle de maturité pour évaluer les progrès de votre organisation et identifier les nouveaux domaines à traiter.

COMMENT ÉVALUER LES PROGRÈS À L'AIDE DU MODÈLE DE MATURITÉ?

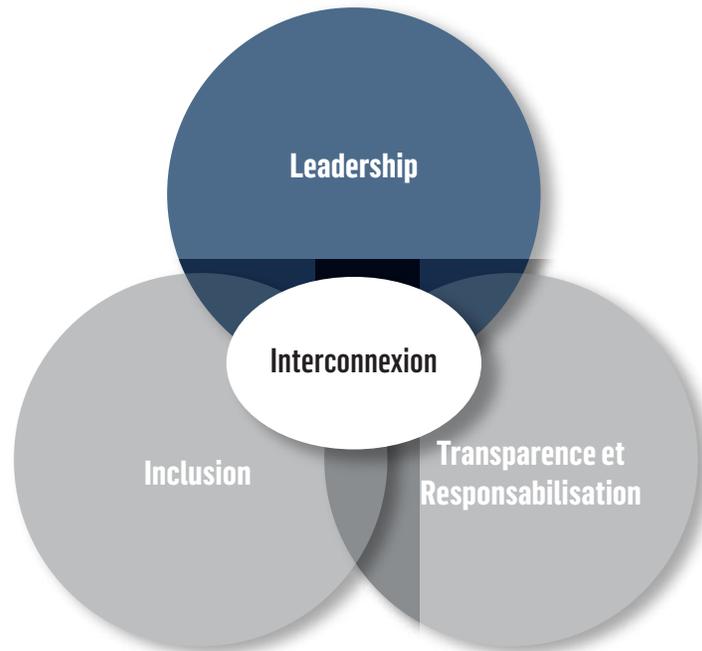
Les différentes phases permettent d'identifier les progrès de l'organisation dans son cheminement vers l'égalité des genres en milieu de travail. Ces phases reflètent une combinaison d'actions et d'engagements allant de la pratique la moins globale à la plus exemplaire. Dans la pratique, les quatre phases décrites ci-dessous n'apparaissent pas forcément de manière aussi distincte et séquentielle. Selon les organisations, certaines phases peuvent être plus longues que d'autres, la phase initiale n'est pas nécessairement la même pour toutes et la manière de passer d'une phase à l'autre peut varier.

Lacunaire	Aucune action ni aucun engagement ne sont actuellement en place
En développement	Des actions ou des engagements envers l'égalité des genres en milieu de travail ont été pris, mais restent ponctuels ou ne s'inscrivent dans aucune stratégie
En progression	Des actions ou des engagements envers l'égalité des genres en milieu de travail sont prévus et s'inscrivent dans une stratégie
Leader	Des actions et engagements intégrés, responsables et solides ont été pris en faveur de l'égalité des genres en milieu de travail
Absence d'information	Informations non disponibles ou question supprimée en raison des réponses antérieures

Pour accéder au Modèle de maturité en ligne, visitez le site Web du [Plan d'action pour le leadership du secteur privé canadien en matière d'égalité entre les genres](#).

QUESTIONNAIRE

LEADERSHIP



Les cadres dirigeants, en particulier les hauts dirigeants, jouent un rôle essentiel dans l'instauration de changements et dans la progression de l'égalité des genres au sein d'une organisation.

.....

1. La ou le chef de direction de votre organisation est-elle/il un défenseur de l'égalité des genres?

- Notre chef de direction n'est pas identifié comme un défenseur de l'égalité des genres.
- Notre chef de direction s'est engagé à se renseigner davantage sur le sujet de l'égalité des genres et sur la manière de défendre cette cause.
- Notre chef de direction a fait part de son engagement envers l'égalité des genres, à l'interne et à l'externe.
- Notre chef de direction met en œuvre, de manière active et visible, des actions qui sont en phase avec son engagement envers l'égalité des genres.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

2. Y a-t-il au sein de votre organisation d'autres leaders défenseurs de l'égalité des genres en dehors de la/du chef de direction? (ex. : cadres dirigeants, haute direction, cadres intermédiaires)?

- Aucun de nos dirigeants n'est un défenseur de l'égalité entre les genres.
- D'autres dirigeants dans notre organisation se sont engagés à se renseigner davantage sur le sujet de l'égalité des genres et sur la manière de défendre cette cause.
- D'autres dirigeants dans notre organisation ont fait part de leur engagement envers l'égalité des genres, à l'interne et à l'externe.
- D'autres dirigeants dans notre organisation mettent en œuvre, de manière active et visible, des actions cohérentes avec leur engagement envers l'égalité des genres.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

3. Le leadership a-t-il mis en place des ressources appropriées pour promouvoir l'égalité entre les genres (notamment sur le plan financier, humain, intellectuel et physique)?

- Le leadership n'a mis en place aucune ressource pour promouvoir l'égalité entre les genres.
- Le leadership n'a mis en place que des ressources limitées, et sur demande, pour aborder l'égalité des genres.
- Le leadership a mis en place des ressources appropriées, mais n'est pas impliqué de manière active dans la promotion de l'égalité des genres.
- Le leadership a mis en place des ressources appropriées et joue un rôle actif dans la promotion de l'égalité des genres.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

4. Le leadership fait-il régulièrement le point sur les progrès réalisés par votre organisation en matière d'égalité entre les genres?

- Le leadership ne fait pas le point sur les progrès réalisés en matière d'égalité entre les genres.
- Le leadership fait rarement le point sur les progrès réalisés en matière d'égalité entre les genres.
- Le leadership fait régulièrement le point sur les progrès réalisés en matière d'égalité entre les genres, mais aucune mesure correctrice n'est prise.
- Le leadership fait régulièrement le point sur les progrès réalisés en matière d'égalité entre les genres et tire parti de ces informations pour apporter les améliorations nécessaires.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

5. Le leadership examine-t-il régulièrement les caractéristiques démographiques de la main-d'œuvre (ex. : identité de genre, race/origine ethnique, handicap)?

- Le leadership n'examine pas les caractéristiques démographiques de la main-d'œuvre de façon régulière.
- Le leadership a examiné les caractéristiques démographiques de la main-d'œuvre, mais n'a pas fait usage de ces informations.
- Les dirigeants se réunissent régulièrement pour examiner les caractéristiques démographiques de la main-d'œuvre, mais ces informations n'ont aucune incidence sur les processus décisionnels.
- Les dirigeants se réunissent régulièrement pour examiner les caractéristiques démographiques de la main-d'œuvre, et ces informations ont une incidence sur les processus décisionnels.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

6. Le leadership communique-t-il les informations relatives à l'égalité des genres (ex. : les politiques, stratégies, données, résultats, rapports de progression, résultats concrets, actions) à l'ensemble de l'organisation?

- Le leadership ne communique pas d'informations relatives à l'égalité des genres.
- Le leadership communique rarement des informations relatives à l'égalité des genres, et cela ne se ressent pas à l'échelle de l'organisation.
- Le leadership communique régulièrement des informations relatives à l'égalité des genres, mais cela se ressent plus dans certains secteurs de l'organisation que dans d'autres.
- Le leadership communique régulièrement des informations relatives à l'égalité des genres, et cela se ressent dans tous les secteurs de l'organisation.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

7. Quel rôle le leadership joue-t-il dans la création et le maintien d'une culture inclusive qui permet d'accélérer la progression en matière d'égalité des genres?

- Notre leadership ne joue aucun rôle dans la création et le maintien d'une culture inclusive qui permet d'accélérer la progression en matière d'égalité des genres.
- Notre leadership est informellement encouragé à soutenir une culture inclusive qui permet d'accélérer la progression en matière d'égalité des genres.
- Notre leadership participe de façon active aux pratiques formelles pour soutenir une culture inclusive qui permet d'accélérer la progression en matière d'égalité des genres (ex. : formation et ateliers, « signaux de sécurité », culture inclusive dans les descriptions de poste de direction, réunions d'équipes individuelles), mais le leadership n'est pas tenu de rendre des comptes.
- Notre leadership est tenu de rendre des comptes pour la création et le maintien d'une culture inclusive qui permet d'accélérer la progression en matière d'égalité des genres, et ce, en utilisant des paramètres de mesure spécifiques dans les évaluations de rendement.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

8. De quelle manière les dirigeants de tous les niveaux sont-ils tenus responsables des résultats en matière d'égalité entre les genres (ex. : évaluations de rendement, mesures incitatives, récompenses)?

- Notre organisation n'oblige pas les dirigeants à rendre des comptes sur les résultats en matière d'égalité entre les genres.
- Notre organisation a des objectifs d'égalité entre les genres pour responsabiliser les cadres dirigeants, mais les résultats ne font pas partie de leur évaluation de rendement.
- Notre organisation intègre les résultats en matière d'égalité des genres dans les évaluations de rendement à tous les niveaux de la direction (c'est-à-dire, des cadres exécutifs au chef de direction), mais ces résultats ne sont pas rattachés à des mesures incitatives, récompenses ou sanctions formelles.
- Notre organisation intègre les résultats en matière d'égalité des genres dans les évaluations de rendement à tous les niveaux de la direction (c'est-à-dire, des cadres exécutifs au chef de direction), et ces résultats sont rattachés à des mesures incitatives, récompenses ou sanctions formelles.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

9. Votre organisation a-t-elle mis en œuvre une stratégie en matière d'égalité des genres?

- Notre organisation n'a pas mis en œuvre de stratégie en matière d'égalité des genres.
- Notre organisation a mis en œuvre des initiatives en matière d'égalité des genres, mais n'a pas de stratégie à proprement parler.
- Notre organisation a mis en œuvre une stratégie globale d'égalité des genres avec les systèmes, cadres, responsabilités, politiques et processus correspondants pour guider tous les efforts en matière d'égalité des genres.
- Notre organisation a mis en œuvre une stratégie globale d'égalité des genres qui a permis d'intégrer les objectifs d'égalité des genres dans notre stratégie commerciale et notre culture organisationnelle.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

10. Dans quelle mesure l'égalité entre les genres est-elle intégrée dans votre stratégie d'entreprise?

- L'égalité entre les genres n'est pas intégrée dans notre organisation.
 - La question de l'égalité entre les genres apparaît brièvement dans notre stratégie commerciale et/ou fait partie des obligations de conformité.
 - L'égalité entre les genres soutient clairement un objectif clé de notre stratégie commerciale.
 - L'égalité entre les genres est un objectif clé de notre stratégie commerciale ou est devenue une partie intégrante de notre organisation.
 - Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.
-

11. Dans quelle mesure le cinquième objectif de développement durable de l'ONU (Égalité entre les genres) fait-il partie des priorités de votre organisation?

- Le cinquième objectif de développement durable de l'ONU (Égalité entre les genres) n'est pas du tout une priorité pour notre entreprise.
- Notre organisation reconnaît la pertinence du cinquième objectif de développement durable de l'ONU (Égalité entre les genres) dans le cadre de nos efforts pour l'égalité des genres.
- Notre organisation a identifié les sous-objectifs associés au cinquième objectif de développement durable de l'ONU (Égalité entre les genres) qui sont pertinents dans le cadre de nos efforts pour l'égalité des genres.
- Notre organisation mesure l'impact des initiatives visant à atteindre les sous-objectifs associés au cinquième objectif de développement durable de l'ONU (Égalité entre les genres).
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

12. Votre organisation a-t-elle adhéré aux principes d'autonomisation des femmes de l'ONU pour mettre en valeur son engagement envers l'égalité entre les genres?

- Notre organisation n'a pas adhéré aux Principes d'autonomisation des femmes de l'ONU.
 - Notre organisation envisage d'adhérer aux Principes d'autonomisation des femmes de l'ONU.
 - Notre organisation est signataire des Principes d'autonomisation des femmes de l'ONU, mais n'a pris aucune mesure concrète pour les respecter.
 - Notre organisation est signataire des Principes d'autonomisation des femmes de l'ONU et a pris des mesures concrètes pour les respecter.
 - Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.
-

13. Votre organisation a-t-elle adhéré à d'autres initiatives publiques (ex. : Accord Catalyst 2022, 30 % Club Canada, Paradigm for Parity, campagne Parité d'ici 30, Accord de leadership sur la diversité des genres, 30 en 30, Minerva BC's Diversity Pledge)?

- Notre organisation n'a pas adhéré à d'autres initiatives publiques.
- Notre organisation envisage d'adhérer à une ou plusieurs autres initiatives publiques.
- Notre organisation a adhéré à d'autres initiatives publiques, mais n'a pris aucune mesure concrète pour honorer ses engagements.
- Notre organisation a adhéré à d'autres initiatives publiques et a pris des mesures concrètes pour honorer ses engagements.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

14. Dans quelle mesure votre conseil d'administration appuie-t-il les efforts de l'organisation en matière d'égalité des genres?

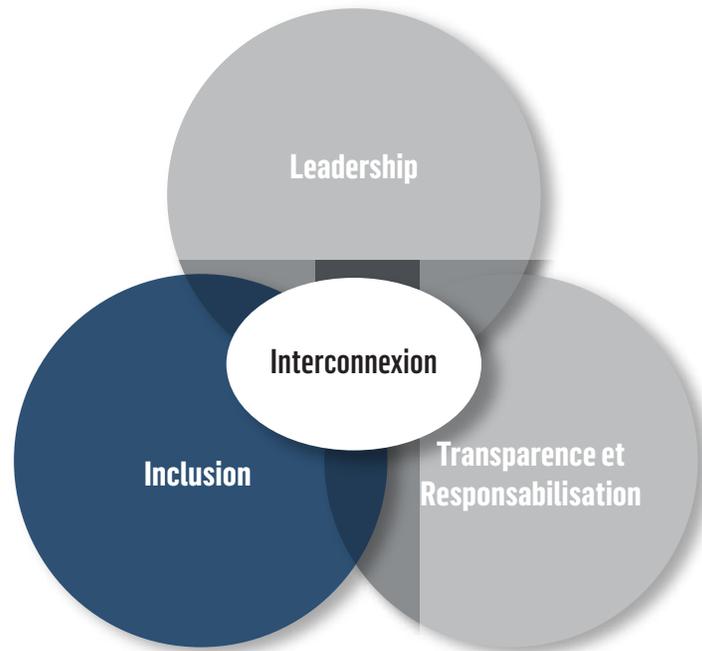
- Notre conseil d'administration n'appuie pas les efforts de l'organisation en matière d'égalité des genres.
- Notre conseil d'administration participe, dans une certaine mesure, aux efforts de l'organisation en matière d'égalité des genres (ex. : se renseigne sur la mise en œuvre de l'égalité des genres, s'entretient avec les hauts dirigeants responsables des questions d'égalité entre les genres).
- Notre conseil d'administration participe considérablement aux efforts de l'organisation en matière d'égalité des genres (ex. : supervise la mise en œuvre de l'égalité des genres par la direction, contrôle régulièrement les paramètres de mesure de l'égalité des genres).
- Notre conseil d'administration participe pleinement aux efforts de l'organisation en matière d'égalité des genres (ex. : dispose d'un comité responsable de la surveillance de l'égalité des genres, alignement de la rémunération des cadres en fonction des différents paramètres).
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

15. Votre conseil d'administration a-t-il établi des actions claires pour démontrer son propre engagement envers l'égalité entre les genres?

- Notre conseil d'administration n'a établi aucune action pour démontrer son engagement envers l'égalité entre les genres.
- Notre conseil d'administration a reconnu l'importance de l'égalité des genres et/ou a inscrit cette question à l'ordre du jour de ses réunions.
- Notre conseil d'administration a établi quelques actions pour l'égalité entre les genres (ex. : pratiques de recrutement, limite de durée des mandats, limite d'âge, critères fondés sur l'expérience, développement du bassin de talents, participation à des réunions virtuelles).
- Notre conseil d'administration a établi une politique formelle pour veiller à la bonne mise en œuvre des actions pour l'égalité des genres (ex. : pratiques de recrutement, limite de durée des mandats, limite d'âge, critères fondés sur l'expérience, développement du bassin de talents, participation à des réunions virtuelles).
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

INCLUSION



L'inclusion permet d'intégrer sur le long terme le principe d'égalité entre les genres en milieu de travail. Elle est un élément essentiel qui permet aux employés de se sentir valorisés, responsabilisés et intégrés dans l'organisation.

Nous avons identifié 12 aspects d'un environnement inclusif sur la route de l'égalité des genres :

1. Culture organisationnelle
2. Renforcement des capacités et sensibilisation
3. Intersectionnalité
4. Communication interne
5. Élimination des écarts salariaux fondés sur le genre
6. Recrutement, maintien en poste et promotion
7. Développement professionnel
8. Flexibilité du milieu de travail
9. Bien-être et sécurité au travail
10. Marketing et Publicité
11. Chaîne d'approvisionnement
12. Initiatives de sensibilisation et partenariats

CULTURE ORGANISATIONNELLE

La culture organisationnelle comprend les différentes croyances, valeurs, attitudes, priorités et les différents objectifs des entreprises, ainsi que la manière dont ces facteurs influent sur l'expérience et le comportement des membres du personnel sur le lieu de travail. La culture organisationnelle peut être envisagée comme le ciment qui unit les efforts de diversité et d'inclusion, toutes deux essentielles à la réussite de l'ensemble des aspects de l'égalité entre les genres.

.....

1. Dans quelle mesure votre culture organisationnelle est-elle en adéquation avec l'approche de l'organisation en matière d'égalité entre les genres?

- Notre culture organisationnelle n'est pas en adéquation avec l'approche de l'organisation en matière d'égalité entre les genres.
- Notre culture organisationnelle comprend accessoirement certains éléments qui sont en adéquation avec l'approche de l'organisation en matière d'égalité entre les genres.
- Notre culture organisationnelle comprend volontairement certains éléments qui sont en adéquation avec l'approche de l'organisation en matière d'égalité entre les genres.
- Notre culture organisationnelle est en parfaite adéquation avec l'approche de l'organisation en matière d'égalité entre les genres.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

2. Quel rôle ont les membres du personnel dans la création et le maintien d'une culture organisationnelle qui est inclusive et accélère l'égalité entre les genres?

- Notre personnel ne joue aucun rôle dans la création et le maintien d'une culture organisationnelle qui est inclusive et accélère l'égalité entre les genres.
- Notre organisation encourage de manière informelle le personnel à soutenir une culture organisationnelle qui est inclusive et accélère l'égalité entre les genres.
- Notre organisation a adopté des pratiques formelles visant à encourager le personnel à soutenir une culture organisationnelle qui est inclusive et accélère l'égalité entre les genres (ex. : culture inclusive dans les descriptions de poste des employés, partage de récits personnels, mise en valeur des actions inclusives, célébration de la diversité du personnel), mais n'a pas mis en place de mécanisme de responsabilisation du personnel à cet égard.
- Notre organisation a intégré certains paramètres de mesure spécifiques dans les évaluations de rendement afin de responsabiliser le personnel dans la création et le maintien d'une culture organisationnelle qui est inclusive et accélère l'égalité entre les genres.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

3. De quelle manière votre organisation soutient-elle ses défenseurs de l'égalité des genres, ses agents du changement et ses alliés de l'égalité des genres dans la création et le maintien d'une culture organisationnelle qui est inclusive et accélère l'égalité entre les genres?

- Notre organisation n'a ni défenseurs, ni agents du changement, ni alliés de l'égalité des genres ou si elle en a, elle ne dispose d'aucune mesure visant à les soutenir.
- Notre organisation fournit diverses ressources sur la création et le maintien d'une culture organisationnelle qui est inclusive et accélère l'égalité entre les genres, et tout le monde, y compris les défenseurs, les agents du changement et les alliés de l'égalité des genres peuvent y avoir accès.
- Notre organisation fournit des ressources et des outils adaptés pour soutenir ses défenseurs, ses agents du changement et ses alliés de l'égalité des genres dans la création et le maintien d'une culture organisationnelle qui est inclusive et accélère l'égalité entre les genres.
- Notre organisation fournit des ressources, des outils et une formation adaptés pour soutenir ses défenseurs, ses agents du changement et ses alliés de l'égalité des genres dans la création et le maintien d'une culture organisationnelle qui est inclusive et accélère l'égalité entre les genres.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

4. De quelle manière votre organisation s'assure-t-elle que sa culture organisationnelle réponde aux besoins de l'ensemble du personnel sur le plan de l'égalité entre les genres?

- Notre organisation ne dispose pas de mesures particulières pour veiller à ce que sa culture organisationnelle réponde aux besoins de l'ensemble du personnel.
- Notre organisation accueille positivement la rétroaction du personnel pour identifier les améliorations à apporter sur les points de sa culture qui concernent l'égalité des genres.
- Notre organisation encourage la rétroaction des membres du personnel sur leurs expériences afin d'apporter des améliorations à sa culture en matière d'égalité des genres.
- Notre organisation sollicite activement la rétroaction du personnel, en particulier des membres du personnel issus de groupes sous-représentés, sur leurs expériences et leurs attentes pour veiller à ce que sa culture organisationnelle réponde aux besoins de l'ensemble du personnel sur le plan de l'égalité entre les genres.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

5. De quelle manière votre organisation garantit-elle une communication et des interactions respectueuses?

- Notre organisation ne dispose d'aucune mesure permettant de garantir une communication et des interactions respectueuses.
- Notre organisation favorise une communication et des interactions respectueuses, mais ne dispose pas d'un code, d'une politique ou de lignes directrices formelles à cet égard.
- Notre organisation a officiellement mis en œuvre un code, une politique ou des lignes directrices pour garantir une communication et des interactions respectueuses. L'ensemble du personnel a accès à ces documents.
- Notre organisation veille à ce que tout le monde reçoive les informations et la formation nécessaires concernant le code, la politique ou les lignes directrices en faveur d'une communication et d'interactions respectueuses.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

6. De quelle manière votre organisation veille-t-elle à l'utilisation d'un langage sexospécifique dans ses systèmes, processus et documents pour lutter contre les préjugés, les stéréotypes, etc.?

- Notre organisation ne dispose d'aucune mesure pour veiller à l'utilisation d'un langage sexospécifique.
- Notre organisation s'est engagée à utiliser un langage sexospécifique dans ses systèmes, processus et documents pour lutter contre les préjugés, les stéréotypes, etc.
- Notre organisation a revu le langage utilisé dans ses systèmes, processus et documents pour s'attaquer aux préjugés, aux stéréotypes, etc.
- Notre organisation revoit régulièrement le langage utilisé dans ses systèmes, processus et documents et a rendu obligatoire l'utilisation d'un langage sexospécifique pour lutter contre les préjugés, les stéréotypes, etc.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

7. Votre organisation dispose-t-elle de mécanismes de signalement et de protection clairs, confidentiels et sensibles aux besoins des différents genres?

- Notre organisation ne dispose d'aucun mécanisme de signalement et de protection.
- Notre organisation dispose de mécanismes informels en matière de signalement et de protection, qui sont accessibles par tous les membres du personnel.
- Notre organisation dispose de mécanismes formels en matière de signalement et de protection, qui sont clairs, confidentiels et sensibles aux besoins des différents genres.
- Notre organisation dispose de mécanismes formels en matière de signalement et de protection, qui sont clairs, confidentiels et sensibles aux besoins des différents genres et autres identités sociales (ex. : race/origine ethnique, orientation sexuelle, situation de handicap, âge).
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

RENFORCEMENT DES CAPACITÉS ET SENSIBILISATION

Tous les employés doivent comprendre ce que signifie l'égalité des genres d'un point de vue fondamental et connaître et respecter les politiques, pratiques et initiatives de leur entreprise à ce sujet.

.....

1. Votre organisation propose-t-elle des programmes de sensibilisation à l'égalité des genres (ex. : ressources et informations; ateliers; conférences; évènements en présentiel; programmes d'entreprises expertes)?

- Notre organisation n'offre aucun programme de renforcement des capacités ni de sensibilisation.
- Notre organisation prévoit d'offrir des programmes de renforcement des capacités ni de sensibilisation.
- Notre organisation offre certains programmes de renforcement des capacités et de sensibilisation qui sont accessibles à tous les employés.
- Les employés sont vivement encouragés par la direction à utiliser les programmes de renforcement des capacités et de sensibilisation qui sont offerts par l'organisation.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

2. Votre organisation propose-t-elle des programmes formels de renforcement des capacités en matière d'égalité des genres (ex. : formation portant sur l'intelligence émotionnelle, préjugés conscients et inconscients, stéréotypes de genre)?

- Notre organisation n'offre aucun programme formel de renforcement des capacités en matière d'égalité des genres.
- Notre organisation prévoit d'offrir des programmes formels de renforcement des capacités en matière d'égalité des genres.
- Notre organisation offre des programmes formels de renforcement des capacités qui sont accessibles à tous les employés.
- Les employés sont vivement encouragés par la direction à participer aux programmes formels de renforcement des capacités offerts par l'organisation.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

3. Votre organisation a-t-elle produit et communiqué des ressources contenant des informations sur l'égalité des genres spécifiques au contexte de votre organisation (ex. : avantages de l'égalité des genres, actions, progrès, résultats)?

- Notre organisation ne communique aucune information sur l'égalité des genres qui soit spécifique au contexte de l'organisation.
- Notre organisation prévoit de produire et de communiquer des ressources contenant des informations sur l'égalité des genres qui soient spécifiques au contexte de l'organisation.
- Notre organisation a produit et a communiqué des ressources contenant des informations sur l'égalité des genres qui sont spécifiques au contexte de l'organisation.
- Notre organisation met régulièrement à jour et communique régulièrement des ressources contenant des informations sur l'égalité des genres qui sont spécifiques au contexte de l'organisation.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

4. Votre organisation a-t-elle mis en œuvre des programmes qui font spécifiquement participer les hommes afin de s'assurer qu'ils sont sensibilisés à la question de l'égalité des genres et qu'ils la défendent (ex. : le programme MARC de Catalyst)?

- Notre organisation ne participe pas, et ne dispose pas, de programmes qui font spécifiquement participer les hommes.
- Notre organisation invite tout le monde à participer aux programmes de renforcement des capacités et de sensibilisation.
- Notre organisation encourage vivement les hommes à participer à tous les programmes de renforcement des capacités et de sensibilisation.
- Notre organisation encourage vivement les hommes à participer à des initiatives qui leur sont spécifiquement destinées pour veiller à ce qu'ils soient sensibilisés et qu'ils aient la capacité d'agir en faveur de l'égalité entre les genres.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

5. De quelle manière votre organisation s'assure-t-elle que ses programmes en matière de renforcement des capacités et/ou de sensibilisation répondent aux besoins de tous les membres du personnel?

- Notre organisation ne dispose pas de mesures visant à s'assurer que ces programmes répondent aux besoins de tous les membres du personnel.
- Notre organisation accueille positivement la rétroaction du personnel pour identifier les améliorations à apporter à ces programmes.
- Notre organisation encourage la rétroaction des membres du personnel sur leurs expériences afin d'apporter des améliorations aux programmes actuels en matière de renforcement des capacités et de sensibilisation.
- Notre organisation sollicite activement la rétroaction des membres du personnel sur leurs expériences et leurs attentes pour veiller à ce que les programmes actuels et futurs en matière de renforcement des capacités et de sensibilisation répondent aux besoins de l'ensemble du personnel.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

6. Votre organisation évalue-t-elle les résultats obtenus avec les programmes de renforcement des capacités et/ou de sensibilisation?

- Notre organisation n'évalue pas les résultats obtenus avec les programmes de renforcement des capacités et/ou de sensibilisation.
- Notre organisation évalue les résultats à moyen terme obtenus avec ces programmes (ex. : connaissances, acquisition de compétences, niveau de sensibilisation).
- Notre organisation évalue les résultats immédiats et à moyen terme obtenus avec ces programmes (ex. : modification des pratiques de travail, plus de participation, mise en pratique des connaissances acquises).
- Notre organisation évalue les résultats immédiats, à moyen terme et à long terme (ex. : mise en pratique des connaissances acquises, soutien accru à la stratégie d'égalité des genres).
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

7. Votre organisation a-t-elle mis en place des systèmes de reconnaissance ou de récompense pour encourager et sensibiliser le personnel aux pratiques et comportements inclusifs?

- Notre organisation ne dispose pas de systèmes de reconnaissance ou de récompense pour encourager l'adoption de pratiques et de comportements inclusifs.
- Notre organisation utilise des pratiques informelles de reconnaissance et de récompense (ex. : verbalisation de la reconnaissance, témoignages de considération devant l'équipe).
- Notre organisation dispose d'un programme de reconnaissance et de récompense qui comprend des pratiques informelles et formelles, généralement appliquées par les cadres (ex. : verbalisation de la reconnaissance, mur de reconnaissance des membres du personnel).
- Notre organisation dispose d'un programme de reconnaissance et de récompense qui comprend des pratiques informelles et formelles, où tout le monde est encouragé à reconnaître le travail de chacune et de chacun (ex. : bulletins d'information, messages dans l'intranet, événements de célébration des réalisations).
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

8. De quelle manière votre organisation s'assure-t-elle que tous les gestionnaires et/ou chefs d'équipe sont sensibilisés à la question de l'égalité entre les genres et ont la capacité de promouvoir les efforts à cet égard au sein de leurs équipes?

- Notre organisation n'a pris aucune mesure visant à s'assurer que tous les gestionnaires et/ou chefs d'équipe sont sensibilisés à la question de l'égalité entre les genres et ont la capacité de promouvoir les efforts à cet égard au sein de leurs équipes.
- Notre organisation communique aux gestionnaires et/ou chefs d'équipe les outils et les ressources disponibles pour les aider à sensibiliser et à renforcer leur capacité à promouvoir les efforts en matière d'égalité des genres au sein de leurs équipes.
- Notre organisation encourage les gestionnaires et/ou chefs d'équipe à utiliser les outils, les ressources et la formation disponibles pour aider à sensibiliser et renforcer leurs capacités à promouvoir les efforts en matière d'égalité des genres au sein de leurs équipes.
- Notre organisation fournit aux gestionnaires et/ou chefs d'équipe des outils, des ressources et une formation sur mesure pour s'assurer qu'ils sont sensibilisés à la question de l'égalité entre les genres et ont la capacité de promouvoir les efforts à cet égard au sein de leurs équipes.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

9. De quelle manière votre organisation s'assure-t-elle que le leadership (ex. : conseil d'administration, PDG, cadres dirigeants, haute direction) comprend à quoi doit ressembler l'égalité des genres en milieu de travail?

- Notre organisation n'a pris aucune mesure visant à s'assurer que le leadership comprend à quoi doit ressembler l'égalité des genres en milieu de travail.
- Notre organisation communique au leadership les outils et ressources disponibles pour lui permettre de comprendre à quoi doit ressembler l'égalité des genres en milieu de travail.
- Notre organisation encourage le leadership à utiliser les outils, les ressources et la formation disponibles pour l'aider à comprendre à quoi doit ressembler l'égalité des genres au sein de ses équipes.
- Notre organisation fournit au leadership des outils, des ressources et une formation sur mesure pour l'aider à comprendre à quoi doit ressembler l'égalité des genres au sein de ses équipes.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

INTERSECTIONNALITÉ

Le terme intersectionnalité renvoie à la notion selon laquelle les identités sociales, telles que la race/ l'origine ethnique, l'identité de genre, le sexe biologique, l'orientation sexuelle, l'âge, le statut socio-économique, le handicap, la situation matrimoniale, le statut migratoire, la religion et l'éducation se superposent et se rejoignent selon des dynamiques qui façonnent chaque individu et ses expériences. Pour être réellement inclusives, les approches et les initiatives organisationnelles en matière d'égalité des genres nécessitent que l'ensemble des identités intersectionnelles soient reconnues et intégrées.

.....

1. Votre organisation a-t-elle tenu compte des différentes identités sociales pour concevoir, planifier ou mettre en œuvre ses efforts en matière d'égalité entre les genres?

- Notre organisation n'a pas tenu compte des différentes identités sociales pour concevoir, planifier ou mettre en œuvre ses efforts en matière d'égalité entre les genres.
- Notre organisation tient compte de quelques identités sociales lorsqu'elle conçoit, planifie ou met en œuvre ses efforts en matière d'égalité entre les genres.
- Notre organisation examine diverses identités sociales lorsqu'elle conçoit, planifie ou met en œuvre ses efforts en matière d'égalité entre les genres.
- Notre organisation fait activement participer des groupes de personnes composés de diverses identités sociales pour la conception, la planification ou la mise en œuvre de ses efforts en matière d'égalité entre les genres.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

2. De quelle manière votre organisation s'assure-t-elle que toutes les identités sont prises en compte et bénéficient d'un soutien égal de la part de l'organisation au travers de ses programmes, politiques, initiatives, etc. ?

- Notre organisation ne dispose d'aucune mesure visant à s'assurer que toutes les identités sont prises en compte et bénéficient d'un soutien égal.
- Notre organisation accueille positivement la rétroaction du personnel pour identifier les points à améliorer.
- Notre organisation encourage la rétroaction des membres du personnel sur leurs expériences afin d'apporter des améliorations aux programmes, politiques, initiatives, etc. organisationnels existants.
- Notre organisation sollicite activement la rétroaction des membres du personnel - en particulier de ceux issus de groupes aux identités sociales diverses) sur leurs expériences et leurs attentes pour veiller à ce que les programmes, politiques, initiatives, etc. organisationnels existants et futurs tiennent compte et soutiennent également toutes les identités.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

3. De quelle manière votre organisation aborde-t-elle les questions d'intersectionnalité dans les politiques relatives aux droits des travailleurs (ex. : politiques concernant les droits de la personne, les droits des employés ou les ressources humaines)?

- Notre organisation ne dispose d'aucune mesure pour traiter les questions d'intersectionnalité dans ses politiques relatives aux droits des travailleurs.
- Notre organisation mentionne vaguement quelques facteurs intersectionnels dans ses politiques relatives aux droits des travailleurs.
- Notre organisation aborde clairement les facteurs intersectionnels dans ses politiques relatives aux droits des travailleurs, mais ces informations n'influencent pas notre prise de décision.
- Notre organisation aborde clairement les facteurs intersectionnels dans ses politiques relatives aux droits des travailleurs et ces informations influencent notre prise de décision.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

4. Votre organisation a-t-elle analysé la manière dont ses politiques pouvaient avoir un impact différent sur chaque genre ainsi que sur d'autres identités sociales?

- Notre organisation n'a pas analysé la manière dont ses politiques pouvaient avoir un impact différent sur chaque genre ainsi que sur d'autres identités sociales.
- Notre organisation envisage d'analyser la manière dont ses politiques peuvent avoir un impact différent sur chaque genre ainsi que sur d'autres identités sociales afin d'apporter des améliorations aux politiques existantes.
- Notre organisation a analysé la manière dont ses politiques pouvaient avoir un impact différent sur chaque genre ainsi que sur d'autres identités sociales.
- Notre organisation a analysé l'ensemble de ses politiques et a intégré l'analyse de genre et d'intersectionnalité dans le processus d'élaboration des politiques.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

5. De quelle manière votre organisation s'assure-t-elle que tout le monde comprend ce que signifie l'intersectionnalité sur votre lieu de travail?

- Notre organisation n'a pris aucune mesure visant à s'assurer que tout le monde comprend ce que signifie l'intersectionnalité sur votre lieu de travail.
- Notre organisation envisage de fournir des ressources, des informations ou une formation d'ordre général sur l'intersectionnalité.
- Notre organisation fournit des ressources, des informations ou une formation d'ordre général sur l'intersectionnalité.
- Notre organisation fait activement participer des groupes de personnes composés de diverses identités sociales pour intégrer leurs expériences personnelles dans les ressources, les informations et la formation.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

COMMUNICATION INTERNE

Une communication interne précise, transparente, efficace et détaillée est essentielle à la bonne mise en œuvre des efforts d'égalité des genres et à l'engagement des employés à cet égard.

.....

1. L'égalité des genres comme priorité pour votre organisation fait-elle l'objet d'une communication interne claire et régulière?

- Notre organisation ne communique aucune information sur l'égalité des genres.
- Notre organisation ne mentionne que rarement l'égalité des genres dans ses communications internes.
- Notre organisation a déclaré à l'interne que l'égalité des genres était une priorité pour ses activités.
- Notre organisation aborde l'égalité des genres comme une priorité pour ses activités dans toutes ses assemblées générales.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

2. Votre organisation communique-t-elle de manière transparente les informations liées à l'égalité des genres (ex. : politiques, stratégies, données, résultats, rapports de progression, conséquences, actions) à l'ensemble du personnel?

- Notre organisation ne communique aucune information sur l'égalité des genres à son personnel.
- Notre organisation communique des informations sur l'égalité des genres uniquement à certains membres du personnel (ex. : ressources humaines, diversité et inclusion, PDG, groupes-ressources d'employés).
- Notre organisation communique des informations sur l'égalité des genres à tous les employés d'un niveau hiérarchique élevé (ex. : PDG, cadres dirigeants, haute direction).
- Notre organisation communique de façon transparente des informations sur l'égalité des genres à tous les employés de l'organisation.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

3. De quelle manière votre organisation s'assure-t-elle que les informations sur l'égalité des genres sont visibles par tous les employés?

- Notre organisation ne dispose d'aucune mesure visant à s'assurer que les informations sur l'égalité des genres sont visibles par tous les employés.
- Notre organisation ne communique que rarement des informations sur l'égalité des genres à tous les employés.
- Notre organisation communique régulièrement des informations sur l'égalité des genres, mais ne peut pas s'assurer que les informations sur l'égalité des genres sont visibles par tous les employés.
- Notre organisation communique régulièrement des informations sur l'égalité des genres et a veillé à ce qu'elles soient visibles par tous les employés.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

4. De quelle manière votre organisation s'assure-t-elle que les cadres dirigeants sont bien préparés pour transmettre efficacement des informations sur l'égalité des genres aux employés?

- Notre organisation n'a pris aucune mesure visant à s'assurer que les cadres dirigeants sont bien préparés pour transmettre efficacement des informations sur l'égalité des genres aux employés.
- Notre organisation communique les outils et les ressources disponibles à l'ensemble des cadres dirigeants pour les aider à transmettre efficacement des informations sur l'égalité des genres aux employés.
- Notre organisation encourage l'ensemble des cadres dirigeants à utiliser les outils et les ressources disponibles pour les aider à transmettre efficacement des informations sur l'égalité des genres.
- Notre organisation fournit à l'ensemble des cadres dirigeants des ressources et une formation sur mesure pour veiller à ce qu'ils comprennent à quoi devrait ressembler l'égalité des genres au sein de leurs équipes.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

5. Quelles méthodes votre organisation emploie-t-elle pour communiquer les informations relatives à l'égalité des genres aux employés de tous les niveaux?

- Notre organisation n'a aucune méthode pour s'assurer que les employés de tous les niveaux ont accès aux informations sur l'égalité des genres.
- Notre organisation emploie les canaux de communication internes pour diffuser des messages relatifs aux stratégies et aux initiatives mises en place, y compris des informations sur l'égalité des genres (ex. : nouvelles en matière d'égalité des genres dans les bulletins d'information des entreprises, les mairies, les courriels de masse).
- Notre organisation a mis en œuvre un plan de communication sur l'égalité des genres, mais ce plan ne prévoit pas des messages adaptés à certains niveaux hiérarchiques (ex. : message du PDG à tous les employés, série de conférences sur des sujets généraux).
- Notre organisation a mis en œuvre un plan de communication sur l'égalité des genres qui contient des messages clés, adaptés aux différents niveaux hiérarchiques (ex. : campagnes d'expériences personnelles pour les cadres, ateliers pour les gestionnaires, webinaires pour la main-d'œuvre).
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

ÉLIMINATION DES ÉCARTS SALARIAUX ENTRE LES GENRES

Les organisations doivent intégrer le concept de *salaire égal pour un travail égal et de salaire égal pour un travail de valeur égale* (équité salariale) et œuvrer à l'élimination des écarts salariaux entre les genres et de leurs causes.

.....

1. Votre organisation a-t-elle identifié les écarts salariaux entre les genres qui la concernent, ainsi que leurs causes?

- Notre organisation n'a pas identifié les écarts salariaux entre les genres qui la concernent ni leurs causes.
- Notre organisation a identifié les écarts salariaux entre les genres qui la concernent, ainsi que leurs causes, et s'est engagée à les réduire.
- Notre organisation a identifié les écarts salariaux entre les genres qui la concernent, ainsi que leurs causes, et a mis en œuvre une politique visant à les résorber.
- Notre organisation a identifié les écarts salariaux entre les genres qui la concernent, ainsi que leurs causes, et a mis en œuvre une politique et un calendrier de travail dans le but de les résorber.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

2. Quel est l'engagement de votre PDG envers la réduction/la résorption de l'écart salarial entre les genres?

- Notre PDG n'a exprimé aucun engagement envers la réduction/la résorption de l'écart salarial entre les genres.
- Notre PDG a exprimé à l'interne son engagement envers la réduction/la résorption de l'écart salarial entre les genres.
- Notre PDG a exprimé à l'interne et à l'externe son engagement envers la réduction/la résorption de l'écart salarial entre les genres.
- Notre PDG a mis en œuvre des actions qui reflètent son engagement envers la réduction/la résorption de l'écart salarial entre les genres.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

3. De quelle manière votre organisation garantit-elle l'absence de discrimination salariale fondée sur le genre?

- Notre organisation n'a pris aucune mesure pour garantir l'absence de discrimination salariale fondée sur le genre.
- Notre organisation a évalué ses systèmes, ses programmes d'avantages sociaux et ses politiques en matière de rémunération afin d'identifier et de s'attaquer à toute éventuelle pratique discriminatoire.
- Notre organisation examine régulièrement ses systèmes, ses programmes d'avantages sociaux et ses politiques en matière de rémunération et a pris des mesures correctives pour éliminer les éventuelles pratiques discriminatoires.
- Notre organisation a mis en place un système de révision périodique de ses systèmes de rémunération, de ses programmes d'avantages sociaux et ses politiques en matière de rémunération afin de s'assurer qu'aucune nouvelle pratique discriminatoire n'émerge.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

4. Votre organisation dispose-t-elle d'une politique défendant les principes d'égalité de salaire pour un travail égal et d'équité salariale ou autre politique équivalente?

- Notre organisation ne dispose d'aucune politique de rémunération qui aborde les disparités salariales.
- Notre organisation dispose d'une politique de rémunération qui comprend un engagement à éviter la discrimination salariale ou les disparités salariales, mais n'a pas de politique spécifique de salaire égal pour un travail égal ni de politique d'équité salariale.
- Notre organisation dispose d'une politique de salaire égal pour un travail égal ou une politique d'équité salariale, mais notre politique n'aborde pas les deux notions à la fois.
- Notre organisation a élaboré et mis en œuvre avec succès une politique de salaire égal pour un travail égal et une politique d'équité salariale, ou une politique équivalente qui aborde les deux notions à la fois.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

5. De quelle manière votre organisation s'assure-t-elle que la question d'équité salariale soit traitée?

- Notre organisation ne dispose d'aucune mesure qui permette de s'assurer que la question d'équité salariale soit traitée.
- Notre organisation est en train d'élaborer un plan d'action pour traiter la question de l'équité salariale.
- Notre organisation dispose d'une équipe ou d'une partie responsable dotée de l'autorité et des ressources nécessaires pour s'attaquer à la réalisation des objectifs spécifiques et mesurables en matière d'équité salariale.
- Notre organisation dispose d'une équipe ou d'une partie responsable dirigée par des cadres dirigeants responsables de l'atteinte des objectifs spécifiques et mesurables en matière d'équité salariale.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

6. Votre organisation respecte-t-elle les lois applicables en matière de salaire égal pour un travail égal et d'équité salariale?

- Notre organisation ne se conforme pas de façon proactive à la législation en matière de salaire égal pour un travail égal et d'équité salariale.
- Notre organisation a identifié les exigences de la législation en matière de salaire égal pour un travail égal et d'équité salariale et s'est engagée à de mettre en conformité avant qu'il y ait un dépôt d'une plainte ou qu'un audit réglementaire soit diligenté.
- Notre organisation a pris toutes les mesures nécessaires pour respecter l'équité salariale (ex. : classification des emplois en fonction du genre, évaluation de la valeur des emplois sans distinction de genre, comparaison des salaires entre les emplois féminins et les emplois comparables masculins et rajustement des salaires pour les emplois féminins sous-payés) conformément aux délais fixés dans la législation pertinente en matière de salaire égal pour un travail égal et d'équité salariale.
- Notre organisation fait régulièrement le point sur ses systèmes de rémunération pour s'assurer du respect permanent de la législation en matière de salaire égal pour un travail égal et d'équité salariale afin de tenir compte des changements dans la composition de ses effectifs et des changements dans le travail effectué par l'organisation.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

7. Votre organisation publie-t-elle ses données en matière d'écart salarial entre les genres dans ses rapports ou dossiers publics?

- Notre organisation ne dispose d'aucune donnée en matière d'écart salarial entre les genres ou dispose de ces données, mais ne les publie pas dans ses rapports publics, car elle n'est pas légalement tenue de le faire.
- Notre organisation inclut des données en matière d'écart salarial entre les genres dans ses dossiers publics, car elle est légalement tenue de le faire.
- Notre organisation prévoit ou a commencé à inclure certaines données en matière d'écart salarial entre les genres dans ses rapports publics, bien qu'elle ne soit pas tenue de le faire.
- Notre organisation inclut des données détaillées en matière d'écart salarial entre les genres dans ses rapports publics, bien qu'elle ne soit pas tenue de le faire.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

8. Votre organisation communique-t-elle ses données en matière d'écart salarial entre les genres dans ses rapports internes?

- Notre organisation ne dispose d'aucune donnée en matière d'écart salarial entre les genres ou dispose de ces données, mais ne les communique pas dans des rapports internes.
- Notre organisation communique des données en matière d'écart salarial entre les genres dans des rapports internes avec les groupes ou les parties prenantes concernées (ex. : rapports destinés aux cadres dirigeants, à la gouvernance ou aux actionnaires).
- Notre organisation prévoit ou a commencé à inclure certaines données en matière d'écart salarial entre les genres dans des rapports internes qui sont mis à la disposition de tous les employés d'un niveau hiérarchique élevé (ex. : PDG, cadres dirigeants, haute direction).
- Notre organisation inclut des données détaillées en matière d'écart salarial entre les genres dans des rapports internes qui sont mis à la disposition de tous les employés.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

RECRUTEMENT, MAINTIEN EN POSTE ET PROMOTION

Les organisations doivent mettre en place des politiques et des pratiques qui permettent d'augmenter le nombre de femmes à tous les niveaux hiérarchiques et de favoriser la participation de tous les genres dans les carrières et secteurs non traditionnels afin de garantir une répartition équitable du travail.

.....

1. Votre organisation dispose-t-elle de pratiques et de politiques de recrutement qui tiennent compte des genres?

- Notre organisation ne dispose d'aucune pratique ni d'aucune politique de recrutement qui tiennent compte des genres.
- Notre organisation est en train de mettre au point ou s'est engagée à mettre au point des pratiques ou politiques de recrutement qui tiennent compte des genres.
- Notre organisation dispose de pratiques ou de politiques de recrutement qui tiennent compte des genres, mais leur application n'est pas contrôlée et elles ne sont jamais mises à jour.
- Notre organisation dispose de pratiques ou de politiques de recrutement qui tiennent compte des genres et qui sont bien appliquées et régulièrement mises à jour.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

2. Votre organisation dispose-t-elle de pratiques de recrutement visant à encourager un plus grand nombre de femmes à postuler à des postes vacants (ex. : favoriser la publication d'offres au sein de réseaux ou associations de femmes, présenter les offres sur des sites d'emploi ou des salons spécialisés dans un secteur, recruter dans un large éventail d'universités ou autres établissements d'éducation)?

- Notre organisation ne dispose d'aucune pratique visant à encourager un plus grand nombre de femmes à postuler à des postes vacants.
- Notre organisation dispose de pratiques de recrutement qui accueillent tous les candidats qualifiés pour les postes vacants.
- Notre organisation dispose de pratiques de recrutement visant à encourager la diversité des candidats, y compris des femmes.
- Notre organisation dispose de pratiques de recrutement visant à attirer de manière proactive les femmes candidates en plus de pratiques visant à attirer des candidats diversifiés.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

3. **Votre organisation dispose-t-elle de pratiques de recrutement qui encouragent tous les genres à postuler à des offres d'emploi dans des carrières non traditionnelles (ex. : favoriser la publication d'offres au sein de réseaux ou associations professionnelles, présenter vos offres sur des sites d'emploi ou des salons spécialisés dans un secteur, recruter dans un large éventail d'universités ou autres établissements d'éducation)?**

- Notre organisation ne dispose d'aucune pratique visant à encourager les différents genres à postuler à des offres d'emploi dans des carrières non traditionnelles.
- Notre organisation dispose de pratiques de recrutement qui accueillent tous les candidats qualifiés, quel que soit leur rôle.
- Notre organisation dispose de pratiques de recrutement visant à encourager les différents genres à postuler à des offres d'emploi dans des carrières non traditionnelles.
- Notre organisation dispose de pratiques de recrutement visant à attirer de manière active les genres sous-représentés pour postuler à des offres d'emploi dans des carrières non traditionnelles.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

4. **Votre organisation réalise-t-elle une analyse comparative entre les genres pour les emplois et les rôles qu'elle propose pour réduire les préjugés et la discrimination dans les descriptions de poste (ex. : revoir les qualifications, le langage utilisé, les titres de fonctions)?**

- Notre organisation n'a réalisé aucune analyse comparative entre les genres pour les emplois et les rôles qu'elle propose.
- Notre organisation s'est engagée à analyser ses emplois et ses rôles pour réduire les préjugés et la discrimination dans les descriptions de poste.
- Notre organisation a réalisé une analyse comparative entre les genres pour les emplois et les rôles qu'elle propose pour réduire les préjugés et la discrimination dans les descriptions de poste.
- Notre organisation réalise régulièrement une analyse comparative entre les genres pour les emplois et les rôles qu'elle propose et a intégré l'analyse comparative entre les genres dans le processus de description de poste.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

5. **De quelle manière votre organisation aborde-t-elle les préjugés, la discrimination et les stéréotypes dans ses processus de recrutement, de présélection et d'embauche?**

- Notre organisation ne dispose d'aucune mesure pour lutter contre les préjugés, la discrimination et les stéréotypes dans ses processus de recrutement, de présélection et d'embauche.
- Notre organisation prévoit de revoir ou est en train de revoir ses processus de recrutement, de présélection et d'embauche, mais n'a mis en œuvre aucune mesure formelle pour lutter contre les préjugés, la discrimination et les stéréotypes.
- Notre organisation a revu ses processus de recrutement, de présélection et d'embauche et a encouragé les employés impliqués dans ces processus à être attentifs aux préjugés, à la discrimination et aux stéréotypes.
- Notre organisation revoit régulièrement ses processus de recrutement, de présélection et d'embauche et a mis en œuvre des mesures formelles pour lutter contre les préjugés, la discrimination et les stéréotypes (ex. : formation, critères de la liste de contrôle, scénarios et questionnaires d'entrevue standard, comités diversifiés, rapports de processus).
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

6. De quelle manière votre organisation aborde-t-elle les préjugés, la discrimination et les stéréotypes dans ses évaluations de rendement et ses processus de promotion ou de relève?

- Notre organisation ne dispose d'aucune mesure pour lutter contre les préjugés, la discrimination et les stéréotypes dans ses évaluations de rendement et dans ses processus de promotion ou de relève.
- Notre organisation prévoit de revoir ou est en train de revoir le contenu de ses évaluations de rendement et ses processus de promotion ou de relève, mais n'a mis en œuvre aucune mesure formelle pour lutter contre les préjugés, la discrimination et les stéréotypes.
- Notre organisation a revu ses évaluations de rendement et ses processus de promotion ou de relève, et a encouragé les employés impliqués dans ces processus à être attentifs aux préjugés, à la discrimination et aux stéréotypes.
- Notre organisation revoit régulièrement ses évaluations de rendement et des processus de promotion ou de relève et a mis en œuvre des mesures formelles pour lutter contre les préjugés, la discrimination et les stéréotypes (ex. : formation, critères de la liste de contrôle, scénarios et questionnaires d'entrevue standard, comités diversifiés, rapports de processus).
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

7. De quelle manière votre organisation s'assure-t-elle que les employés de tous genres ont des chances égales en matière de développement et d'avancement professionnels?

- Notre organisation ne dispose d'aucune mesure pour garantir l'égalité des chances en matière de développement et d'avancement professionnels.
- Notre organisation s'est engagée à offrir des chances égales aux employés de tous genres, mais n'a pris aucune mesure concrète.
- Notre organisation s'assure que les employés qui ont été identifiés comme ayant un fort potentiel puissent accéder aux outils de développement et d'avancement professionnels (ex. : formation, mentorat, parrainage, plans de carrière).
- Notre organisation veille à l'équilibre des genres lors de l'identification des employés à fort potentiel et leur fournit des outils de développement et d'avancement professionnels (ex. : formation, mentorat, parrainage, plans de carrière).
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

8. De quelle manière votre organisation s'assure-t-elle que l'ensemble du personnel a connaissance des différentes opportunités en matière de développement et d'avancement professionnels?

- Notre organisation ne prend aucune mesure pour s'assurer que l'ensemble du personnel a connaissance des différentes opportunités en matière de développement et d'avancement professionnels.
- Notre organisation dispose de ressources et d'informations accessibles à tous les employés, sur demande, et/ou leur fournit, lors de leur embauche, des informations sur les différentes opportunités de développement et d'avancement professionnels.
- Notre organisation communique de manière active les opportunités de développement et d'avancement professionnels à l'ensemble du personnel, par divers moyens (ex. : ateliers, courriels, intranet).
- Notre organisation demande à tous les gestionnaires et chefs d'équipe de régulièrement communiquer et encourager les opportunités de développement et d'avancement professionnels pour l'ensemble des employés de leurs équipes.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

9. Votre organisation suit-elle les taux de recrutement, d'embauche, d'attrition ou de promotion selon le genre?

- Notre organisation ne suit pas les taux de recrutement, d'embauche, d'attrition ou de promotion selon le genre.
- Notre organisation suit les taux de recrutement, d'embauche, d'attrition ou de promotion, mais pas selon le genre.
- Notre organisation suit les taux de recrutement, d'embauche, d'attrition ou de promotion selon le genre dans l'ensemble de l'organisation.
- Notre organisation suit les taux de recrutement, d'embauche, d'attrition ou de promotion selon le genre dans toutes les unités organisationnelles (ex. : équipes, services, fonctions) et à tous les niveaux organisationnels (ex. : cadres dirigeants, cadres intermédiaires, main-d'œuvre).
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

10. Votre organisation suit-elle l'historique de recrutement, d'embauche, d'attrition ou de promotion selon le genre?

- Notre organisation ne suit pas l'historique de recrutement, d'embauche, d'attrition ou de promotion.
- Notre organisation suit l'historique de recrutement, d'embauche, d'attrition ou de promotion, mais pas selon le genre.
- Notre organisation suit l'historique de recrutement, d'embauche, d'attrition ou de promotion selon le genre dans l'ensemble de l'organisation.
- Notre organisation suit l'historique de recrutement, d'embauche, d'attrition et de promotion selon le genre dans toutes les unités organisationnelles (ex. : équipes, services, fonctions) et à tous les niveaux organisationnels (ex. : cadres dirigeants, cadres intermédiaires, main-d'œuvre).
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

11. Votre organisation suit-elle les taux d'attrition et de promotion suite à un congé de maternité et congé parental?

- Notre organisation ne suit pas les taux d'attrition et de promotion suite à un congé de maternité et congé parental.
- Notre organisation suit certaines de ces informations dans l'ensemble de l'organisation.
- Notre organisation suit les taux d'attrition et de promotion suite à un congé de maternité et congé parental dans l'ensemble de l'organisation.
- Notre organisation suit les taux d'attrition et de promotion suite à un congé de maternité et congé parental dans toutes les unités organisationnelles (ex. : équipes, services, fonctions) et à tous les niveaux organisationnels (ex. : cadres dirigeants, cadres intermédiaires, main-d'œuvre).
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Le fait d'envisager les opportunités de développement professionnel, en particulier le mentorat et le parrainage, en tenant compte de la dimension de genre a une forte influence sur la capacité des femmes à réussir professionnellement.

.....

1. Votre organisation propose-t-elle des programmes de mentorat?

- Notre organisation ne propose aucun programme de mentorat.
- Notre organisation a adopté de manière informelle, ou envisage d'adopter, des programmes de mentorat.
- Notre organisation dispose de programmes formels de mentorat, accessibles à tous les employés, mais ces programmes n'ont été adoptés que dans certaines unités organisationnelles (ex. : équipes, services, fonctions).
- Notre organisation dispose de programmes formels de mentorat et veille à ce que ces programmes soient adoptés à l'échelle de l'organisation dans toutes les unités (ex. : équipes, services, fonctions).
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

2. Votre organisation propose-t-elle des programmes de parrainage?

- Notre organisation ne propose pas de programmes de parrainage.
- Notre organisation a adopté de manière informelle, ou envisage d'adopter, des programmes de parrainage.
- Notre organisation dispose de programmes formels de parrainage qui sont accessibles à tous les employés, mais ces programmes ont été adoptés seulement dans certaines unités organisationnelles (ex. : équipes, services, fonctions).
- Notre organisation dispose de programmes formels de parrainage et veille à ce que ces programmes soient adoptés à l'échelle de l'organisation dans toutes les unités (ex. : équipes, services, fonctions).
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

3. Votre organisation propose-t-elle des programmes de développement professionnel autres que le mentorat ou le parrainage (ex. : formation, réseautage, Groupes-ressources d'employés)?

- Notre organisation ne propose pas de programmes de développement professionnel.
- Notre organisation a adopté de manière informelle, ou envisage d'adopter, des programmes de développement professionnel.
- Notre organisation dispose de programmes formels de développement professionnel qui sont accessibles à tous les employés.
- Notre organisation dispose de programmes formels de développement professionnel et veille à ce que ces programmes soient activement soutenus et communiqués par la direction dans toute l'organisation.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

4. De quelle manière votre organisation s'assure-t-elle que les programmes de développement professionnel répondent aux besoins de l'ensemble des membres du personnel?

- Notre organisation ne dispose d'aucune mesure pour s'assurer que les programmes de développement professionnel répondent aux besoins de l'ensemble des membres du personnel.
- Notre organisation accueille positivement la rétroaction du personnel pour identifier les améliorations à apporter à ces programmes.
- Notre organisation encourage la rétroaction de tous les membres du personnel sur leurs expériences afin d'apporter des améliorations aux programmes de développement professionnels existants.
- Notre organisation sollicite activement la rétroaction du personnel, en particulier des femmes de tous les milieux, sur leurs expériences et leurs attentes pour veiller à ce que les programmes de développement professionnel existants et futurs répondent à leurs besoins.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

5. Votre organisation évalue-t-elle les résultats obtenus avec les programmes de développement professionnel en fonction du genre afin de déterminer leur impact sur les parcours professionnels?

- Notre organisation n'évalue pas les résultats obtenus avec les programmes de développement professionnel.
- Notre organisation n'évalue que les résultats généraux obtenus avec les programmes de développement professionnel.
- Notre organisation évalue les résultats obtenus avec les programmes de développement professionnel en fonction du genre.
- Notre organisation évalue les résultats obtenus avec les programmes de développement professionnel en fonction du genre et d'autres identités sociales.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

6. De quelle manière votre organisation lutte-t-elle contre la discrimination et les préjugés dans les programmes de développement professionnel?

- Notre organisation n'a pris aucune mesure pour lutter contre la discrimination dans les programmes de développement professionnel.
- Notre organisation encourage les personnes participant à des programmes (ex. : employés, dirigeants, formateurs, facilitateurs, coordinateurs de programmes) à être attentives à la discrimination et aux préjugés.
- Notre organisation encourage activement tous les participants à des programmes à suivre une formation qui aborde les questions de discrimination ou de préjugés
- Notre organisation encourage activement tous les participants à des programmes à suivre une formation et a mis en œuvre des pratiques formelles visant à lutter contre la discrimination et les préjugés (ex. : critères de sélection et d'attribution, lignes directrices sur les attentes, rubriques d'évaluation, scénarios).
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

7. De quelle manière votre organisation s'assure-t-elle que les cadres dirigeants participent aux programmes de mentorat et/ou de parrainage?

- Notre organisation ne dispose d'aucune mesure pour s'assurer que les cadres dirigeants participent aux programmes de mentorat et/ou de parrainage.
- Notre organisation encourage de manière informelle l'ensemble des cadres dirigeants à participer à des programmes de mentorat et/ou de parrainage.
- Notre organisation a inclus des programmes de mentorat et/ou de parrainage dans toutes les descriptions de poste des hauts dirigeants afin de s'assurer qu'ils savent qu'ils sont censés participer à ces programmes.
- Notre organisation a inclus des paramètres de mesure spécifiques dans les évaluations de rendement afin de tenir les cadres dirigeants responsables de leur participation à ces programmes.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

8. De quelle manière votre organisation responsabilise-t-elle les deux parties dans les relations de mentorat et/ou de parrainage?

- Notre organisation ne dispose d'aucun système permettant de responsabiliser les deux parties dans les relations de mentorat et/ou de parrainage.
- Notre organisation fournit des informations, du soutien et des ressources aux deux parties afin de veiller à ce qu'elles comprennent leurs rôles et leurs attentes.
- Notre organisation a mis en œuvre une politique ou des lignes directrices concernant les programmes pour décrire les buts, cibles et attentes pour les deux parties, mais aucun cadre d'évaluation n'a été mis en place.
- Notre organisation dispose d'une politique ou de lignes directrices décrivant les buts, cibles, attentes et cadres d'évaluation des programmes pour les deux parties à ces programmes.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

FLEXIBILITÉ EN MILIEU DE TRAVAIL

Des pratiques et des politiques de travail flexibles qui permettent des conditions de travail alternatives et répondent aux besoins et préférences des employés peuvent faciliter un meilleur équilibre entre le travail et la vie privée pour tous les employés.

.....

1. Votre organisation propose-t-elle des horaires de travail flexibles (ex. : heure de début/heure de fin, semaines condensées, échanges d'heures, quarts fractionnés)?

- Notre organisation ne propose pas d'horaires de travail flexibles.
- Notre organisation a adopté de manière informelle des horaires de travail flexibles.
- Notre organisation dispose d'une politique formelle qui inclut des horaires de travail flexibles, mais ils n'ont été adoptés que dans certaines unités organisationnelles (ex. : équipes, services, fonctions).
- Notre organisation dispose d'une politique formelle qui inclut des horaires de travail flexibles et veille à ce qu'ils soient adoptés à l'échelle de l'organisation dans toutes les unités (ex. : équipes, services, fonctions).
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

2. Votre organisation offre-t-elle un nombre d'heures de travail flexible (ex. : heures réduites/ temps partiel, partage d'emploi, congé partiel)?

- Notre organisation n'offre pas de flexibilité quant au nombre d'heures travaillées.
- Notre organisation a adopté de manière informelle un nombre d'heures de travail flexible.
- Notre organisation dispose d'une politique formelle qui inclut une certaine flexibilité quant au nombre d'heures travaillées, mais cette flexibilité n'a été adoptée que dans certaines unités organisationnelles (ex. : équipes, services, fonctions).
- Notre organisation dispose d'une politique formelle qui inclut une certaine flexibilité quant au nombre d'heures travaillées, et veille à ce que cette flexibilité soit adoptée à l'échelle de l'organisation dans toutes les unités (ex. : équipes, services, fonctions).
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

3. Votre organisation offre-t-elle des lieux de travail flexibles?

- Notre organisation n'offre pas de lieux de travail flexibles.
- Notre organisation a adopté, de manière informelle, des lieux de travail flexibles.
- Notre organisation dispose d'une politique formelle qui inclut des lieux de travail flexibles, mais ces lieux de travail flexibles n'ont été adoptés que dans certaines unités organisationnelles (ex. : équipes, services, fonctions).
- Notre organisation dispose d'une politique formelle qui inclut des lieux de travail flexibles et veille à ce que ces lieux de travail flexibles soient adoptés à l'échelle de l'organisation dans toutes les unités (ex. : équipes, services, fonctions).
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

4. Votre organisation offre-t-elle des congés flexibles (ex. : congé pour obligations familiales à court et à long terme, congé pour décès, congé achetable, congé pour éducation)?

- Notre organisation n'offre pas d'options de congés flexibles.
- Notre organisation a adopté des congés flexibles de manière informelle.
- Notre organisation dispose d'une politique formelle qui inclut des congés flexibles, mais ces congés flexibles n'ont été adoptés que dans certaines unités organisationnelles (ex. : équipes, services, fonctions).
- Notre organisation dispose d'une politique formelle qui inclut des congés flexibles et veille à ce que ces congés flexibles soient adoptés à l'échelle de l'organisation dans toutes les unités (ex. : équipes, services, fonctions).
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

5. Votre organisation fournit-elle des compléments aux prestations de congé de maternité, d'adoption, parental et pour personne à charge?

- Notre organisation ne fournit pas de compléments aux prestations de congé de maternité, d'adoption, parental et pour personne à charge.
- Notre organisation envisage l'adoption de compléments aux prestations de congé de maternité, d'adoption, parental et pour personne à charge.
- Notre organisation dispose d'une politique formelle qui prévoit des compléments aux prestations de congé de maternité, d'adoption, parental et pour personne à charge, mais celle-ci n'est pas activement communiquée par la direction.
- Notre organisation dispose d'une politique formelle qui prévoit des compléments aux prestations de congé de maternité, d'adoption, parental et pour personne à charge et veille à ce que ces avantages soient activement soutenus et communiqués par la direction.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

6. Votre organisation offre-t-elle une flexibilité sur son lieu de travail (ex. : salles d'allaitement, installations adaptées aux enfants dans toutes les toilettes, aires de repos, temps libre pour s'occuper de personnes à charge, options pour emmener son enfant sur le lieu de travail)?

- Notre organisation n'offre pas d'options flexibles sur son lieu de travail.
- Notre organisation offre une flexibilité de base sur son lieu de travail.
- Notre organisation dispose de diverses installations et pratiques offrant une certaine flexibilité sur le lieu de travail, mais cela ne fait pas l'objet d'une communication active de la part de la direction.
- Notre organisation dispose de diverses installations et pratiques offrant une certaine flexibilité sur le lieu de travail et veille à ce qu'elles soient activement soutenues et communiquées par la direction.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

- Votre organisation dispose-t-elle de programmes de transition pour soutenir les employés qui partent en congé prolongé et qui en reviennent (ex. : congé de maternité, parental, pour personne à charge, pour décès)?
- Notre organisation ne dispose pas de ce type de programme de transition.
- Notre organisation a adopté de manière informelle, ou envisage de mettre en œuvre, ce type de programme de transition.
- Notre organisation dispose d'une politique formelle, accessible à tous les employés qui inclut ce type de programmes de transition, mais celle-ci n'est pas activement communiquée par la direction.
- Notre organisation dispose d'une politique formelle qui inclut ce type de programmes de transition et veille à ce que ces avantages soient activement soutenus et communiqués par la direction.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

7. Votre organisation dispose-t-elle de prestations supplémentaires en matière de garde d'enfants pour les parents (ex. : service de garde d'urgence, subventions pour la garde d'enfants, service de garde d'enfants sur place)?

- Notre organisation ne dispose pas de prestations supplémentaires en matière de garde d'enfants pour les parents.
- Notre organisation envisage l'adoption de prestations supplémentaires en matière de garde d'enfants pour les parents.
- Notre organisation dispose d'une politique formelle ou d'un programme formel, accessible à tous les employés, qui inclut des prestations supplémentaires en matière de garde d'enfants pour les parents, mais celles-ci ne sont pas activement communiquées par la direction.
- Notre organisation dispose d'une politique formelle ou d'un programme formel qui inclut des prestations supplémentaires en matière de garde d'enfants pour les parents et veille à ce que ces avantages soient activement soutenus et communiqués par la direction.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

8. Dans quelle mesure la politique de votre organisation en matière de travail flexible est-elle alignée sur son approche en matière d'égalité des genres?

- Notre organisation ne dispose pas d'une politique de travail flexible, ou dispose d'une politique qui n'est pas alignée sur son approche en matière d'égalité des genres.
- La politique de travail flexible de notre organisation comprend accessoirement certains éléments qui sont alignés sur son approche en matière d'égalité des genres.
- La politique de travail flexible de notre organisation comprend volontairement certains éléments qui sont alignés sur son approche en matière d'égalité des genres.
- La politique de travail flexible de notre organisation est parfaitement alignée sur son approche en matière d'égalité des genres.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

9. De quelle manière votre organisation s'assure-t-elle que tous les gestionnaires et/ou chefs d'équipe ont tout ce dont ils ont besoin pour gérer avec succès les conditions de travail souples?

- Notre organisation ne dispose d'aucune mesure pour s'assurer que tous les gestionnaires et/ou chefs d'équipe ont tout ce dont ils ont besoin pour gérer avec succès les conditions de travail souples.
- Notre organisation fournit des informations (ex. : guide, trousse d'outils, résumé par courriel) destinées à sensibiliser les gestionnaires et/ou chefs d'équipe sur la gestion des conditions de travail souples.
- Notre organisation fournit des ressources et des outils (ex. : logiciels de gestion, programmes de collaboration en ligne) pour aider les gestionnaires et/ou chefs d'équipe à gérer les conditions de travail souples.
- Notre organisation fournit des ressources et des outils, en plus d'offrir une formation ou un soutien, à tous les gestionnaires et/ou chefs d'équipe pour s'assurer qu'ils ont tout ce dont ils ont besoin pour gérer les conditions de travail souples.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

10. De quelle manière votre organisation s'assure-t-elle que tout le personnel a ce dont il a besoin pour exploiter les options de travail souples?

- Notre organisation ne dispose d'aucune mesure pour s'assurer que le personnel a ce dont il a besoin pour exploiter les options de travail souples.
- Notre organisation fournit des informations (ex. : guide, trousse d'outils, résumé par courriel) pour aider le personnel à exploiter les options de travail souples.
- Notre organisation fournit des ressources et des outils (ex. : équipements technologiques, logiciels en ligne, ressources informatives) pour aider le personnel à exploiter les options de travail souples.
- Notre organisation fournit des ressources et des outils, en plus d'offrir une formation ou un soutien, à l'ensemble du personnel pour s'assurer qu'il a ce dont il a besoin pour exploiter les options de travail souples.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

11. Votre organisation encourage-t-elle tous les membres du personnel à utiliser les différentes options de travail souples dont elle dispose?

- Notre organisation n'encourage pas les membres du personnel à utiliser les différentes options de travail souples dont elle dispose.
- Notre organisation dispose de ressources et d'informations accessibles à tout employé qui en fait la demande et/ou les fournit lors de l'embauche.
- Notre organisation utilise diverses méthodes (ex. : ateliers, courriels, intranet) de manière active afin d'encourager le personnel à utiliser toutes les options de travail souples.
- Notre organisation utilise diverses méthodes de manière active et demande à tous les gestionnaires et/ou chefs d'équipe de communiquer et d'encourager régulièrement l'utilisation de toutes les options de travail souples au sein de leurs unités organisationnelles (ex. : équipes, services, fonctions).
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

12. Votre organisation encourage-t-elle les hommes à prendre un congé d'adoption, parental ou pour personne à charge?

- Notre organisation n'encourage pas les hommes à prendre un congé d'adoption, parental ou pour personne à charge.
- Notre organisation dispose de ressources et d'informations accessibles à tout employé qui en fait la demande et/ou les fournit lors de l'embauche.
- Notre organisation communique activement les options disponibles par diverses méthodes (ex. : ateliers, courriels, intranet) pour encourager les hommes à prendre un congé d'adoption, parental ou pour personne à charge.
- Notre organisation utilise diverses méthodes de manière active et demande à tous les gestionnaires et/ou chefs d'équipe de communiquer et d'encourager les hommes à prendre un congé d'adoption, parental ou pour personne à charge.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

13. Votre organisation évalue-t-elle l'utilisation que fait le personnel de ses options de travail souples selon le genre?

- Notre organisation n'évalue pas l'utilisation que fait le personnel des options de travail souples existantes selon le genre.
- Notre organisation prévoit d'évaluer l'utilisation que fait le personnel des options de travail souples existantes selon le genre.
- Notre organisation a évalué l'utilisation que fait le personnel des options de travail souples existantes selon le genre dans l'ensemble de l'organisation.
- Notre organisation évalue l'utilisation que fait le personnel des options de travail souples existantes selon le genre dans l'ensemble des unités organisationnelles (ex. : équipes, services fonctions) et à tous les niveaux de l'organisation (ex. : cadres dirigeants, cadres intermédiaires, main-d'œuvre).
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

BIEN-ÊTRE ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Les organisations doivent garantir la santé et la sécurité au travail, prévenir la violence et le harcèlement en milieu de travail, soutenir la sécurité psychologique et la santé mentale du personnel et favoriser le confort et le bien-être de l'ensemble du personnel.

1. De quelle manière votre organisation s'assure-t-elle que toutes les politiques en matière de bien-être et de sécurité au travail reconnaissent et protègent les différences de sexe et de genre (ex. : sur le plan musculosquelettique, de la santé mentale, de la santé génésique, de l'hygiène, de la sécurité et du confort)?

- Notre organisation ne dispose pas d'une politique de bien-être et de sécurité au travail qui reconnaît les différences de sexe et de genre.
- Notre organisation reconnaît que les éléments susmentionnés ont un impact différent sur chaque individu, mais nos politiques de bien-être et de sécurité au travail n'abordent pas les différences de sexe et de genre.
- Notre organisation a réalisé une analyse comparative entre les genres pour les différentes politiques de bien-être et de sécurité au travail et a apporté les changements nécessaires pour protéger les différences de sexe et de genre.
- Notre organisation réalise régulièrement une analyse comparative entre les genres pour les politiques de bien-être et de sécurité au travail et a intégré l'analyse sexospécifique dans le processus d'élaboration des politiques.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

2. De quelle manière votre organisation s'assure-t-elle que le bien-être et la sécurité dans son milieu de travail répondent aux besoins des employés de tous les genres?

- Notre organisation ne dispose d'aucune mesure pour s'assurer que le bien-être et la sécurité dans son milieu de travail répondent aux besoins des employés de tous les genres.
- Notre organisation accueille positivement la rétroaction du personnel pour identifier les améliorations à apporter au bien-être et à la sécurité au travail.
- Notre organisation encourage la rétroaction des membres du personnel sur leurs expériences afin d'apporter des améliorations au bien-être et à la sécurité au travail.
- Notre organisation sollicite activement la rétroaction des membres du personnel, en particulier des femmes de tous les milieux, sur leurs expériences et leurs attentes pour veiller à ce que le bien-être et la sécurité répondent aux besoins de tous les membres du personnel.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

3. L'équipe de votre organisation responsable des décisions en matière de bien-être et de sécurité reflète-t-elle correctement et proportionnellement l'ensemble des personnes constituant sa main-d'œuvre?

- Notre organisation n'a pas d'équipe responsable des décisions en matière de bien-être et de sécurité qui reflète correctement et proportionnellement l'ensemble des personnes constituant sa main-d'œuvre.
- Notre organisation encourage tous les genres à faire partie de notre équipe responsable des décisions en matière de bien-être et de sécurité, mais cette équipe ne reflète pas correctement et proportionnellement l'ensemble des personnes constituant sa main-d'œuvre.
- Notre organisation veille à ce que tous les genres soient représentés dans notre équipe responsable des décisions en matière de bien-être et de sécurité, mais cette équipe ne représente encore pas correctement et proportionnellement l'ensemble des personnes constituant sa main-d'œuvre.
- Notre équipe responsable des décisions en matière de bien-être et de sécurité reflète correctement et proportionnellement l'ensemble des personnes constituant sa main-d'œuvre.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

4. Votre organisation a-t-elle intégré la question du genre dans sa formation en bien-être et sécurité destinée à tous les membres du personnel (ex. : violence et harcèlement fondés sur le genre, santé mentale post-partum)?

- Notre organisation ne dispose d'aucune formation en bien-être et sécurité ou dispose de ce type de formation, mais n'y a pas intégré la question du genre.
- Notre organisation est en train d'élaborer, ou s'est engagée à élaborer, un contenu de sensibilisation à la question du genre dans sa formation au bien-être et à la sécurité.
- Notre organisation a intégré la question du genre dans son processus de formation en bien-être et sécurité destinée à tous les membres du personnel.
- Notre organisation a intégré la question du genre dans toutes ses réunions et/ou séances de formation sur le bien-être et la sécurité pour l'ensemble du personnel.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

5. De quelle manière votre organisation lutte-t-elle contre la discrimination et la violence au travail (y compris la violence fondée sur le genre)?

- Notre organisation ne dispose d'aucune mesure pour lutter contre la discrimination et la violence au travail (y compris la violence fondée sur le genre).
- Notre organisation est en train d'élaborer, ou s'est engagée à élaborer, un plan d'action pour lutter contre la discrimination et la violence au travail (y compris la violence fondée sur le genre).
- Notre organisation dispose d'une équipe ou d'une partie responsable dotée de l'autorité et des ressources nécessaires pour lutter contre la discrimination et la violence au travail (y compris la violence fondée sur le genre).
- Notre organisation dispose d'une équipe ou d'une partie responsable qui bénéficie du soutien des cadres dirigeants pour l'atteinte des objectifs spécifiques et mesurables visant à lutter contre la discrimination et la violence au travail (y compris la violence fondée sur le genre).
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

6. Votre organisation a-t-elle une politique de tolérance zéro vis-à-vis de la discrimination et de la violence au travail sous toutes leurs formes, notamment vis-à-vis de la violence fondée sur le genre?

- Notre organisation n'a pas de politique de tolérance zéro vis-à-vis de la discrimination et de la violence au travail sous toutes leurs formes, y compris en matière de violence fondée sur le genre.
- Notre organisation prône une politique de tolérance zéro vis-à-vis de la discrimination et de la violence au travail sous toutes leurs formes, y compris en matière de violence fondée sur le genre, mais ne dispose d'aucune politique formelle à cet égard.
- Notre organisation a mis en œuvre une politique de tolérance zéro vis-à-vis de la discrimination et de la violence au travail sous toutes leurs formes, y compris vis-à-vis de la violence fondée sur le genre.
- Notre organisation veille à ce que tout le monde soit informé et sensibilisé à notre politique de tolérance zéro vis-à-vis de la discrimination et de la violence au travail sous toutes leurs formes, y compris vis-à-vis de la violence fondée sur le genre.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

7. **Votre organisation a-t-elle mis en œuvre des mécanismes clairs, confidentiels et sans risque de représailles pour le signalement, la documentation et l'enregistrement des cas de discrimination et de violence au travail, notamment des cas de violence fondée sur le genre (ex. : systèmes de plainte anonymes, mécanismes de protection des membres du personnel ou politiques relatives aux dénonciateurs)?**

- Notre organisation n'a mis en œuvre aucun mécanisme pour le signalement, la documentation et l'enregistrement des cas de discrimination et de violence au travail, notamment des cas de violence fondée sur le genre.
- Notre organisation a adopté, de manière informelle, des mécanismes clairs, confidentiels et sans risque de représailles pour le signalement, la documentation et l'enregistrement des cas de discrimination et de violence au travail, notamment des cas de violence fondée sur le genre.
- Notre organisation dispose de mécanismes clairs, confidentiels et sans risque de représailles pour le signalement, la documentation et l'enregistrement des cas de discrimination et de violence au travail, notamment des cas de violence fondée sur le genre.
- Notre organisation s'est assuré que nos mécanismes pour le signalement, la documentation et l'enregistrement des cas de discrimination et de violence au travail, notamment des cas de violence fondée sur le genre, soient correctement mis en œuvre à l'échelle de l'organisation et exige des gestionnaires ou des chefs d'équipe qu'ils favorisent au sein de leurs équipes un environnement où « quand on voit quelque chose, on ne reste pas sans rien dire ».
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

8. **Votre organisation dispose-t-elle de pratiques permettant de garantir la sécurité des employés de tous genres sur leur lieu de travail, lorsqu'ils se rendent au travail, pendant les visites chez les clients ou pendant les déplacements professionnels (ex. : dispositifs ou procédures de pointage, agents de sécurité, services de transport, zone de stationnement visible, caméras de surveillance)?**

- Notre organisation ne dispose pas de pratiques permettant de garantir la sécurité des employés en dehors de leur lieu de travail.
- Notre organisation dispose de pratiques informelles pour garantir la sécurité des employés, mais uniquement sur leur lieu de travail.
- Notre organisation dispose de pratiques formelles qui répondent aux besoins en sécurité de tous les employés, mais uniquement sur leur lieu de travail.
- Notre organisation dispose de pratiques formelles qui répondent aux besoins en sécurité de tous les employés sur leur lieu de travail, mais également lorsqu'ils se rendent au travail, pendant les visites chez les clients ou pendant les déplacements professionnels.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

9. **Votre organisation fournit-elle des avantages sociaux qui intègrent l'accès à des services de santé spécialement prévus pour répondre aux différents besoins de chaque genre (ex. : dépistage du cancer du sein et de la prostate, santé génésique, santé post-partum et santé mentale)?**

- Notre organisation ne fournit pas d'avantages sociaux aux employés.
- Notre organisation fournit des avantages sociaux aux employés, mais ceux-ci ne répondent pas aux besoins spécifiques de chaque genre.
- Notre organisation fournit des avantages sociaux qui comprennent accessoirement certains avantages susceptibles de répondre aux besoins spécifiques de chaque genre.
- Notre organisation a évalué les besoins de tous les employés pour pouvoir fournir des avantages sociaux qui intègrent volontairement des avantages de soins de santé spécifiques à chaque genre.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

MARKETING ET PUBLICITÉ

L'élaboration de supports de marketing et de publicité qui reconnaissent et réduisent les inégalités entre les genres et répondent aux besoins de chaque genre peut aider à prévenir les préjugés, les stéréotypes et la discrimination fondés sur le genre.

1. Dans quelle mesure la création d'un marketing et d'une publicité tenant compte de la dimension de genre est-elle une priorité pour votre organisation dans le cadre de ses efforts en matière d'égalité des genres?

- La création d'un marketing et d'une publicité tenant compte de la dimension de genre n'est pas du tout une priorité pour notre organisation.
- Notre organisation reconnaît la pertinence de la création d'un marketing et d'une publicité tenant compte de la dimension de genre dans le cadre de ses efforts en matière d'égalité des genres.
- Notre organisation a intégré certains éléments de la création d'un marketing et d'une publicité tenant compte de la dimension de genre dans le cadre de ses efforts en matière d'égalité des genres.
- Notre organisation a pleinement intégré la création d'un marketing et d'une publicité tenant compte de la dimension de genre dans le cadre de ses efforts en matière d'égalité des genres.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

2. De quelle manière votre organisation s'assure-t-elle que la représentation des genres dans ses publicités reflète la diversité et la réalité, et ne véhicule pas des rôles clichés?

- Notre organisation ne dispose d'aucune mesure pour s'assurer que la représentation des genres dans ses publicités reflète la diversité et la réalité et ne véhicule pas des rôles clichés.
- Notre organisation favorise une représentation des genres dans ses publicités qui reflète la diversité et la réalité et ne véhicule pas des rôles clichés, mais ne dispose pas d'un code formel, d'une politique formelle ou de lignes directrices formelles à cet égard.
- Notre organisation a mis en place un code formel, une politique formelle ou des lignes directrices formelles pour aborder la question de la représentation des genres dans ses publicités qui reflète la diversité et la réalité et ne véhicule pas des rôles clichés, mais ne garantit pas que les supports de publicité et de l'entreprise sont conformes à ce code, cette politique ou ces lignes directrices.
- Notre organisation a mis en place des pratiques pour s'assurer que les supports de publicité et d'entreprise sont en adéquation avec le code, la politique ou les lignes directrices abordant la question de la représentation des genres dans ses publicités qui reflète la diversité et la réalité et ne véhicule pas des rôles clichés.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

3. De quelle manière votre organisation aborde-t-elle les préjugés potentiels chez les personnes qui travaillent dans la communication, le marketing, la publicité, les relations publiques, etc. ?

- Notre organisation ne dispose d'aucune mesure visant à lutter contre les préjugés potentiels chez les personnes qui travaillent dans la communication, le marketing, la publicité, les relations publiques, etc.
- Notre organisation encourage les employés qui travaillent dans la communication, le marketing, la publicité, les relations publiques, etc. à être attentifs aux préjugés, et les encourage à suivre une formation qui aborde les stéréotypes de genre, les préjugés et l'intersectionnalité.
- Notre organisation demande à ce que tous les employés qui travaillent dans la communication, le marketing, la publicité, les relations publiques, etc. suivent une formation qui aborde les stéréotypes de genre, les préjugés et l'intersectionnalité.
- Notre organisation s'est assurée que l'ensemble des employés qui travaillent dans la communication, le marketing, la publicité, les relations publiques, etc. aient suivi une formation qui aborde les stéréotypes de genre, les préjugés et l'intersectionnalité.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

4. De quelle manière votre organisation garantit-elle une représentation égale et équilibrée de tous les genres dans ses supports de publicité et de communication ?

- Notre organisation ne suit pas la représentation des genres dans ses supports de publicité et de communication.
- Notre organisation s'est engagée à améliorer la représentation des genres dans ses supports de publicité et de communication.
- Notre organisation a suivi la représentation de chaque genre dans ses supports de publicité et de communication et a pris des mesures correctives pour améliorer ces taux.
- Notre organisation a mis en place un système ou un processus formel afin de suivre régulièrement la représentation des genres dans tous ses supports de publicité et de communication afin de garantir une représentation appropriée.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

5. Votre organisation a-t-elle participé à une initiative qui lutte contre les stéréotypes et les préjugés dans la publicité (ex. : Unstereotype Alliance d'ONU Femmes, initiative #SeeHer)?

- Notre organisation n'a participé à aucune initiative qui lutte contre les stéréotypes et les préjugés dans la publicité.
- Notre organisation envisage de participer à une ou plusieurs initiatives qui luttent contre les stéréotypes et les préjugés dans la publicité.
- Notre organisation a participé à une ou plusieurs initiatives qui luttent contre les stéréotypes et les préjugés dans la publicité, mais n'a pris aucune mesure concrète pour honorer ces engagements.
- Notre organisation a participé à une ou plusieurs initiatives qui luttent contre les stéréotypes et les préjugés dans la publicité et a pris des mesures concrètes pour honorer ces engagements.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

6. Votre organisation réalise-t-elle des tests préliminaires et autres tests de représentation des genres au cours de l'élaboration de ses supports publicitaires et de ses communications externes ?

- Notre organisation ne réalise pas de tests préliminaires et autres tests de représentation des genres au cours de l'élaboration de ses supports publicitaires et de ses communications externes.
- Notre organisation s'est engagée à éviter toute représentation stéréotypée dans ses supports publicitaires et ses communications externes.
- Notre organisation a réalisé des tests de représentation des genres au cours de l'élaboration de certains de ses supports publicitaires et communications externes pour s'assurer qu'ils ne dépeignaient pas de rôles stéréotypés.
- Notre organisation réalise des tests préliminaires et autres tests de représentation des genres au cours de l'élaboration de tous ses supports publicitaires et communications externes pour s'assurer qu'ils ne dépeignent pas de rôles stéréotypés.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

Les organisations peuvent faire progresser l'égalité des genres dans leurs relations avec les fournisseurs en travaillant avec et en soutenant des fournisseurs diversifiés, ainsi qu'en garantissant les droits des femmes dans les milieux de travail des fournisseurs.

.....

1. Dans quelle mesure la diversité et l'inclusion de la chaîne d'approvisionnement constituent-elles une priorité dans le cadre des efforts de votre organisation en matière d'égalité entre les genres?

- La diversité et l'inclusion de la chaîne d'approvisionnement ne sont pas du tout une priorité pour notre organisation.
- Notre organisation reconnaît la pertinence de la diversité et de l'inclusion de la chaîne d'approvisionnement dans le cadre de ses efforts en matière d'égalité des genres.
- Notre organisation a intégré certains éléments de la diversité et de l'inclusion de la chaîne d'approvisionnement dans le cadre de ses efforts en matière d'égalité des genres.
- Notre organisation a pleinement intégré la diversité et l'inclusion de la chaîne d'approvisionnement dans le cadre de ses efforts en matière d'égalité des genres.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

2. Votre organisation dispose-t-elle d'une politique de diversité et d'inclusion à l'échelle de l'entreprise qui met l'accent sur un approvisionnement tenant compte du genre?

- Notre organisation n'a pas de politique en faveur d'un approvisionnement tenant compte du genre.
- Notre organisation reconnaît l'importance d'un approvisionnement tenant compte du genre, mais sa politique sur les fournisseurs ne l'aborde pas officiellement.
- Notre organisation dispose d'une politique formelle de diversité et d'inclusion des fournisseurs qui mentionne clairement un approvisionnement tenant compte du genre, mais celle-ci ne s'applique pas à l'échelle de l'entreprise.
- Notre organisation dispose d'une politique formelle de diversité et d'inclusion des fournisseurs qui comprend des objectifs spécifiques en matière d'approvisionnement tenant compte du genre et qui s'applique à l'échelle de l'entreprise.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

3. **Votre organisation dispose-t-elle d'une politique de diversité et d'inclusion à l'échelle de l'entreprise qui met l'accent sur les droits des travailleurs pour faire progresser l'égalité entre les genres?**

- Notre organisation n'a pas de politique écrite qui aborde l'égalité des genres et les droits des fournisseurs.
- Notre organisation reconnaît l'importance de l'égalité des genres et des droits des travailleurs au sein de la chaîne d'approvisionnement, mais sa politique fournisseur n'aborde pas ce sujet.
- Notre organisation dispose d'une politique écrite et formelle de diversité et d'inclusion des fournisseurs qui mentionne spécifiquement l'égalité des genres et les droits des travailleurs.
- Notre organisation dispose d'une politique écrite et formelle de diversité et d'inclusion des fournisseurs à l'échelle de l'entreprise qui comprend des objectifs spécifiques pour l'égalité des genres et les droits des travailleurs.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

4. **Votre organisation a-t-elle évalué sa chaîne d'approvisionnement concernant les aspects de diversité des fournisseurs, d'égalité entre les genres et de performances en matière de droits de la personne et des travailleurs?**

- Notre organisation n'a pas évalué les aspects de diversité, d'égalité entre les genres et les performances de ses fournisseurs en matière de droits de la personne et des travailleurs.
- Notre organisation prévoit d'évaluer les aspects de diversité, d'égalité entre les genres et les performances de ses fournisseurs en matière de droits de la personne et des travailleurs.
- Notre organisation a évalué les aspects de diversité, d'égalité entre les genres et les performances de ses fournisseurs en matière de droits de la personne et des travailleurs pour en apprécier la pertinence, l'efficacité et l'impact.
- Notre organisation a mis en place un système ou un processus permettant d'évaluer régulièrement les aspects de diversité, d'égalité entre les genres et les performances de ses fournisseurs en matière de droits de la personne et des travailleurs pour en apprécier la pertinence, l'efficacité et l'impact.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

5. **De quelle manière votre organisation s'assure-t-elle que votre chaîne d'approvisionnement soit diversifiée (ex. : femmes, ethnicité, LGBTQ2+, aptitudes diverses)?**

- Notre organisation ne dispose d'aucune mesure pour s'assurer que sa chaîne d'approvisionnement soit diversifiée.
- Notre organisation s'est engagée à prendre en compte la diversité dans sa chaîne d'approvisionnement.
- Notre organisation a désigné une équipe ou une personne chargée de s'occuper de la diversité de sa chaîne d'approvisionnement, mais cette équipe ou cette personne n'est pas dotée de l'autorité et/ou des ressources nécessaires.
- Notre organisation dispose d'une équipe ou d'une personne dotée de l'autorité et des ressources nécessaires pour s'attaquer à la réalisation des objectifs spécifiques et mesurables portant sur la diversité de la chaîne d'approvisionnement.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

6. **De quelle manière votre organisation s'assure-t-elle que les fournisseurs directs ou principaux et les fournisseurs potentiels correspondent à vos critères en matière de diversité, d'égalité des genres et de droits de la personne et des travailleurs?**

- Notre organisation ne dispose d'aucune mesure pour s'assurer que les fournisseurs correspondent à ses critères en matière de diversité, d'égalité des genres et de droits de la personne et des travailleurs.
- L'engagement de notre organisation envers la diversité des fournisseurs, l'égalité des genres et les droits de la personne et des travailleurs est accessible au public (ex. : site Web, médias sociaux).
- Notre organisation dispose d'un code de déontologie écrit pour les fournisseurs qui répond à son engagement envers la diversité des fournisseurs, l'égalité des genres et les droits de la personne et des travailleurs et qui est accessible au public et/ou communiqué à l'ensemble des fournisseurs directs ou principaux.
- Notre organisation inclut des engagements en faveur de la diversité de la chaîne d'approvisionnement, de l'égalité des genres et des droits de la personne et des travailleurs dans tous les contrats avec les fournisseurs directs ou principaux.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

7. De quelle manière votre organisation incite-t-elle les fournisseurs directs et principaux à se fournir auprès d'entreprises dirigées par des femmes?

- Notre organisation ne dispose d'aucune mesure visant à inciter les fournisseurs directs ou principaux à se fournir davantage auprès d'entreprises dirigées par des femmes.
- Notre organisation sensibilise tous les fournisseurs directs ou principaux aux avantages qu'il y a à se fournir auprès d'entreprises dirigées par des femmes.
- Notre organisation dispose d'un programme de second niveau qui mesure les achats des fournisseurs directs ou principaux auprès des entreprises dirigées par des femmes par rapport aux objectifs fixés, mais ne dispose pas de mesures incitatives, ni de récompenses, ni de sanctions formelles
- Notre organisation dispose d'un programme actif de second niveau pour les fournisseurs directs ou principaux, qui s'accompagne de mesures incitatives, de récompenses et de sanctions formelles pour la réalisation des objectifs (ex. : volume des commandes, tarification préférentielle, nombre minimum de commandes).
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

8. De quelle manière votre organisation encourage-t-elle les fournisseurs directs et principaux à faire progresser l'égalité entre les genres et l'autonomisation des femmes dans leurs milieux de travail?

- Notre organisation ne dispose d'aucune mesure visant à encourager les fournisseurs directs à faire progresser l'égalité entre les genres et l'autonomisation des femmes dans leurs milieux de travail.
- Notre organisation sensibilise tous les fournisseurs directs aux avantages qu'il y a à faire progresser l'égalité entre les genres et l'autonomisation des femmes dans leurs milieux de travail.
- Notre organisation mesure les performances des fournisseurs directs liées à la progression de l'égalité entre les genres et l'autonomisation des femmes dans leurs milieux de travail par rapport aux objectifs fixés, mais cela n'inclut pas de mesures incitatives, récompenses et sanctions formelles.
- Notre organisation dispose de mesures incitatives, de récompenses et de sanctions formelles pour la réalisation des objectifs des fournisseurs directs liés à la progression de l'égalité entre les genres et l'autonomisation des femmes dans leurs milieux de travail (ex. : volume des commandes, tarification préférentielle, nombre minimum de commandes).

- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

9. Votre organisation soutient-elle le développement des entreprises dirigées par des femmes et des entreprises diversifiées (ex. : renforcement des capacités, formation)?

- Notre organisation ne dispose pas de mesures visant à soutenir le développement des entreprises dirigées par des femmes et des entreprises diversifiées.
- Notre organisation dispose d'un programme de sensibilisation à la diversité des fournisseurs (ex. : participation/parrainage de foires commerciales, d'événements de réseautage, d'ateliers éducatifs).
- Notre organisation dispose d'un programme de développement des fournisseurs pour les entreprises dirigées par des femmes et les entreprises diversifiées (ex. : formation, mentorat, renforcement des capacités, activités de sensibilisation).
- Notre organisation collecte activement la rétroaction des entreprises qui participent à son programme de développement des fournisseurs afin de s'assurer que leurs besoins sont satisfaits.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

10. Votre organisation travaille-t-elle avec des intervenants externes pour soutenir la diversité et l'inclusion dans sa chaîne d'approvisionnement (ex. : gouvernements locaux, réseaux d'entraide pour la diversité des fournisseurs, associations de droits de la personne, associations professionnelles, universités et incubateurs)?

- Notre organisation ne travaille avec aucun intervenant pour soutenir la diversité et l'inclusion dans sa chaîne d'approvisionnement.
- Notre organisation travaille avec les membres de sa chaîne d'approvisionnement pour traiter les questions de diversité et d'inclusion.
- Notre organisation s'est associée à des intervenants externes pour soutenir la diversité et l'inclusion dans sa chaîne d'approvisionnement.
- Notre organisation s'engage et collabore activement avec des intervenants externes pour soutenir la diversité et l'inclusion dans sa chaîne d'approvisionnement.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

INITIATIVES DE SENSIBILISATION ET PARTENARIATS

Le secteur privé peut être le moteur de l'égalité des genres dans les communautés où il opère grâce au développement d'initiatives de sensibilisation, de partenariats et de programmes de responsabilité sociale des entreprises.

.....

1. Dans quelle mesure l'égalité entre les genres et l'autonomisation des femmes sont-elles inscrites dans vos initiatives de responsabilité sociale des entreprises (RSE), de sensibilisation et communautaires?

- Notre organisation ne dispose pas d'initiatives de RSE, de sensibilisation ou communautaires, ou dispose de ces initiatives mais l'égalité entre les genres et l'autonomisation des femmes n'en font pas partie.
- Notre organisation intègre accessoirement des éléments d'égalité entre les genres et d'autonomisation des femmes dans ses initiatives de RSE, de sensibilisation ou communautaires.
- Notre organisation intègre volontairement la question de l'égalité entre les genres et de l'autonomisation des femmes dans ses initiatives de RSE, de sensibilisation ou communautaires.
- Notre organisation a fixé des objectifs spécifiques pour l'égalité entre les genres et l'autonomisation des femmes en tant que priorité stratégique dans ses initiatives de RSE, de sensibilisation ou communautaires.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

2. Votre organisation finance-t-elle ou a-t-elle noué des partenariats avec des organisations travaillant à faire progresser l'égalité entre les genres et l'autonomisation des femmes?

- Notre organisation ne finance pas et n'a noué aucun partenariat avec des organisations travaillant à faire progresser l'autonomisation des femmes et l'égalité entre les genres.
- Notre organisation finance ou a noué des partenariats de manière incidente avec des organisations travaillant à faire progresser l'égalité entre les genres et l'autonomisation des femmes.
- Notre organisation finance ou a noué des partenariats avec des organisations travaillant à faire progresser l'égalité entre les genres et l'autonomisation des femmes, mais n'a pas fixé d'objectifs spécifiques pour ce type de relations.
- Notre organisation finance ou a noué des partenariats avec des organisations travaillant à faire progresser l'égalité entre les genres et l'autonomisation des femmes et a fixé des objectifs spécifiques pour ce type de relations.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

3. Votre organisation a-t-elle évalué l'impact de ses initiatives de RSE, de sensibilisation et communautaires sur chaque genre?

- Notre organisation ne dispose pas d'initiatives de RSE, de sensibilisation ou communautaires, ou dispose de ces initiatives, mais n'en a pas évalué l'impact sur chaque genre.
- Notre organisation s'est engagée à éviter tout impact négatif de ses initiatives de RSE, de sensibilisation ou communautaires, ou envisage d'évaluer la manière dont ces initiatives peuvent avoir un impact différent sur chaque genre.
- Notre organisation a évalué la manière dont ses initiatives de RSE, de sensibilisation ou communautaires pouvaient avoir un impact différent sur chaque genre afin d'apporter des améliorations aux initiatives existantes.
- Notre organisation a évalué la manière dont ses initiatives pouvaient avoir un impact différent sur chaque genre, ainsi que sur d'autres identités sociales et a intégré l'analyse de genre et d'intersectionnalité dans le processus de développement de nouvelles initiatives.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

4. Votre organisation a-t-elle évalué l'impact de ses partenariats sur chaque genre?

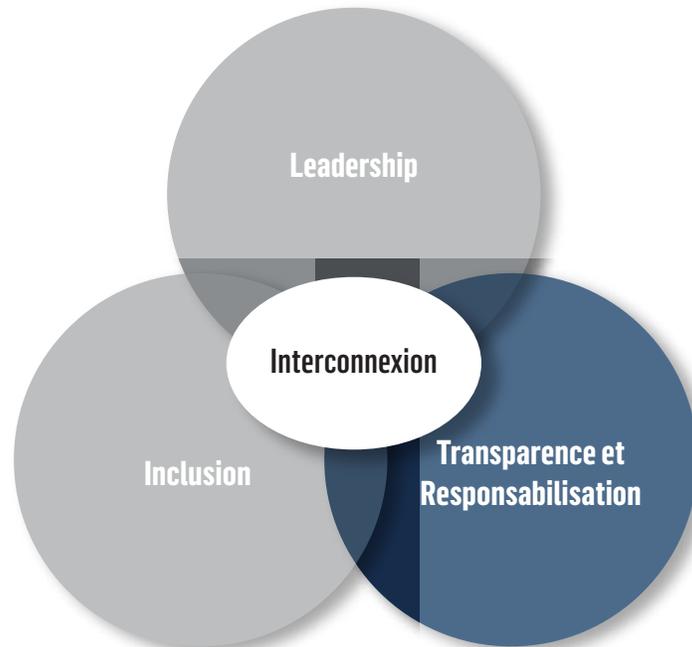
- Notre organisation n'a noué aucun partenariat, ou a noué des partenariats, mais n'a pas évalué l'impact sur chaque genre.
- Notre organisation s'est engagée à éviter tout impact négatif de ses partenariats, ou envisage d'évaluer la manière dont ses partenariats peuvent avoir un impact différent sur chaque genre.
- Notre organisation a évalué la manière dont ses partenariats pouvaient avoir un impact différent sur chaque genre afin d'apporter des améliorations aux partenariats existants.
- Notre organisation a évalué la manière dont ses partenariats pouvaient avoir un impact différent sur chaque genre, ainsi que sur d'autres identités sociales, et a intégré l'analyse de genre et d'intersectionnalité dans le processus de développement de nouveaux partenariats.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

5. Votre organisation collabore-t-elle avec les organisations non gouvernementales (ONG), les gouvernements, les fournisseurs et les leaders communautaires pour appuyer vos efforts en matière d'égalité entre les genres?

- Notre organisation ne collabore avec aucun intervenant externe pour appuyer ses efforts en matière d'égalité entre les genres.
- Notre organisation a noué des partenariats informels avec des intervenants externes pour appuyer ses efforts en matière d'égalité entre les genres.
- Notre organisation a noué des partenariats formels avec des intervenants externes pour appuyer nos efforts en matière d'égalité entre les genres, mais n'a fixé aucun objectif spécifique pour ce type de relations.
- Notre organisation a noué des partenariats formels avec des intervenants externes pour appuyer ses efforts en matière d'égalité entre les genres et a fixé des objectifs spécifiques pour ce type de relations.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

TRANSPARENCE ET RESPONSABILISATION



La transparence et la responsabilisation sont des éléments essentiels qui permettent d'aider les entreprises à combler l'écart entre l'engagement et l'action. La responsabilisation se rapporte à l'obligation pour une personne ou une organisation d'endosser et d'accepter les responsabilités liées à ses activités, mais aussi d'en communiquer les résultats de manière transparente. La transparence, elle, se rapporte au devoir de fournir toutes les informations nécessaires à la collaboration, la coopération et la prise de décision collective.

Nous avons identifié quatre aspects essentiels pour la création d'un système transparent et responsable :

1. Évaluation initiale de l'égalité entre les genres
2. Établissement d'objectifs
3. Mesure et évaluation
4. Présentation de rapports

ÉVALUATION INITIALE DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES GENRES

Les organisations peuvent collecter ou utiliser des données de référence préalablement recueillies sur leur situation actuelle en matière d'égalité des genres et sur toutes les politiques, procédures et pratiques en place afin d'éclairer leurs efforts pour aller de l'avant.

.....

1. Votre organisation a-t-elle collecté des données de référence pour évaluer l'état de l'égalité des genres dans son milieu de travail?

- Notre organisation n'a pas collecté de données de référence pour évaluer l'état de l'égalité des genres dans son milieu de travail.
- Notre organisation prévoit, ou est en train de collecter des données de référence pour évaluer l'état de l'égalité des genres dans son milieu de travail.
- Notre organisation a collecté des données de référence pour évaluer l'état de l'égalité des genres dans son milieu de travail, mais ces informations n'ont pas influencé sa prise de décision en matière d'égalité des genres.
- Notre organisation a collecté des données de référence pour évaluer l'état de l'égalité des genres dans son milieu de travail et ces informations ont influencé sa prise de décision en matière d'égalité des genres.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

2. Quelles méthodes et quelles sources votre organisation utilise-t-elle pour collecter les données de référence permettant d'apprécier l'état de l'égalité des genres dans son milieu de travail?

- Notre organisation ne dispose d'aucune mesure pour s'assurer que les données de référence participent à la compréhension de l'état de l'égalité des genres dans son milieu de travail.
- Notre organisation a utilisé quelques méthodes et sources de données de référence (ex. : données existantes/nouvelles, données quantitatives/qualitatives, données primaires/secondaires).
- Notre organisation a utilisé diverses méthodes et sources de données de référence (ex. : données existantes/nouvelles, données quantitatives/qualitatives, données primaires/secondaires).
- Notre organisation a utilisé un large éventail de méthodes et sources de données de référence (ex. : données existantes/nouvelles, données quantitatives/qualitatives, données primaires/secondaires).
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

3. Votre organisation a-t-elle collecté des données désagrégées pour évaluer l'état de l'égalité des genres dans son milieu de travail?

- Notre organisation n'a pas collecté de données désagrégées.
- Notre organisation a collecté des données désagrégées, mais ne s'en est pas servie pour évaluer l'état de l'égalité des genres, ou envisage de collecter des données désagrégées pour évaluer l'état de l'égalité des genres.
- Notre organisation a collecté des données ventilées selon le genre pour évaluer l'état de l'égalité des genres.
- Notre organisation a collecté des données ventilées selon le genre et selon d'autres identités sociales pour évaluer l'état de l'égalité des genres.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

4. Votre organisation a-t-elle utilisé les contributions des employés pour améliorer votre compréhension de l'état de l'égalité des genres dans le milieu de travail (ex. : utilisation de sondages, groupes de discussion, entretiens en profondeur)?

- Notre organisation n'a pas utilisé les contributions des employés pour améliorer sa compréhension de l'état de l'égalité des genres dans le milieu de travail.
- Notre organisation a accueilli positivement les contributions des employés, mais cela n'a pas été communiqué ouvertement.
- Notre organisation a sollicité et a recueilli les contributions des employés, mais cela n'a pas été communiqué ouvertement.
- Notre organisation a activement sollicité et recueilli les contributions des employés et cela a été communiqué ouvertement dans l'ensemble de l'organisation.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

5. Votre organisation a-t-elle évalué la répartition des genres à tous les niveaux (ex. : conseil d'administration, cadres dirigeants, haute direction, cadres intermédiaires et main d'œuvre)?

- Notre organisation n'a évalué la répartition des genres à aucun niveau.
- Notre organisation a évalué la répartition des genres au sein de notre conseil d'administration.
- Notre organisation a évalué la répartition des genres à tous les niveaux hiérarchiques supérieurs.
- Notre organisation a évalué la répartition des genres à tous les niveaux.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

6. Votre organisation a-t-elle évalué la répartition des genres dans chaque unité organisationnelle (ex. : équipe, service, fonction)?

- Notre organisation n'a évalué la répartition des genres dans aucune unité organisationnelle.
- Notre organisation prévoit d'évaluer la répartition des genres dans ses unités organisationnelles.
- La répartition des genres a été évaluée dans certaines unités organisationnelles.
- Notre organisation a évalué la répartition des genres dans toutes les unités organisationnelles.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

7. Votre organisation a-t-elle évalué la répartition des genres selon le type de travailleurs (ex. : permanent, occasionnel, entrepreneur, travailleur de quarts, saisonnier, stagiaire, étudiant)?

- Notre organisation n'a pas évalué la répartition des genres selon le type de travailleurs.
- Notre organisation a évalué la répartition des genres parmi les employés permanents, bien qu'elle emploie d'autres types de travailleurs.
- Notre organisation a évalué la répartition des genres parmi tous les travailleurs, mais n'a pas identifié leur type d'emploi.
- Notre organisation a évalué la répartition des genres parmi tous les travailleurs en identifiant leur type d'emploi.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

ÉTABLISSEMENT D'OBJECTIFS

L'établissement d'objectifs, qualitatifs et quantitatifs, accélère l'égalité entre les genres en instituant des objectifs spécifiques et mesurables qui peuvent définir et propulser les efforts d'une organisation en matière d'égalité des genres.

.....

1. Vos objectifs d'égalité des genres sont-ils précis, mesurables, atteignables, réalisables et définis dans le temps (SMART)?

- Notre organisation ne s'est fixé aucun objectif d'égalité des genres.
- Notre organisation s'est fixé des objectifs d'égalité des genres, mais ceux-ci ne répondent à aucune des exigences SMART.
- Les objectifs d'égalité des genres de notre organisation répondent à certaines des exigences SMART.
- Les objectifs d'égalité des genres de notre organisation répondent à toutes les exigences SMART.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

2. Votre organisation s'est-elle fixé des objectifs d'égalité des genres fondés sur les données de référence concernant l'état de l'égalité des genres en milieu de travail?

- Notre organisation n'a pas collecté de données de référence pour évaluer l'état de l'égalité des genres en milieu de travail.
- Notre organisation s'est fixé des objectifs d'égalité des genres qui comprennent accessoirement certains éléments des données de référence sur l'égalité des genres en milieu de travail.
- Notre organisation s'est fixé des objectifs d'égalité des genres qui comprennent volontairement certains éléments des données de référence sur l'égalité des genres en milieu de travail.
- Notre organisation s'est fixé des objectifs d'égalité des genres qui reposent entièrement sur les données de référence sur l'égalité des genres en milieu de travail.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

3. Votre organisation a-t-elle établi des sous-objectifs de représentation des genres pour tous les niveaux de l'entreprise (ex. : conseil d'administration, cadres dirigeants, haute direction, cadres intermédiaires et main d'œuvre)?

- Notre organisation n'a établi de sous-objectifs de représentation des genres pour aucun niveau de l'organisation.
- Notre organisation a établi des sous-objectifs de représentation des genres pour son conseil d'administration.
- Notre organisation a établi des sous-objectifs de représentation des genres pour les niveaux les plus élevés de l'organisation.
- Notre organisation a évalué les sous-objectifs de représentation des genres pour tous les niveaux de l'organisation.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

4. Votre organisation a-t-elle établi des sous-objectifs de représentation des genres pour chaque unité (équipes, services, ou fonctions)?

- Notre organisation n'a établi de sous-objectifs de représentation des genres pour aucune unité de l'organisation.
- Notre organisation prévoit d'établir des sous-objectifs de représentation des genres pour toutes les unités de l'organisation.
- Certaines unités organisationnelles ont établi leurs propres sous-objectifs de représentation des genres.
- Notre organisation a établi des sous-objectifs de représentation des genres pour toutes les unités organisationnelles.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

5. **Votre organisation a-t-elle établi des sous-objectifs de représentation des genres pour chaque type de travailleur (ex. : permanent, occasionnel, entrepreneur, travailleur de quarts, saisonnier, stagiaire, étudiant)?**

- Notre organisation n'a établi de sous-objectifs de représentation des genres pour aucun type de travailleur.
- Notre organisation n'a établi de sous-objectifs de représentation des genres que pour les employés permanents, bien qu'elle emploie d'autres types de travailleurs.
- Notre organisation a établi des sous-objectifs de représentation des genres dans l'ensemble de l'organisation, qui peuvent s'appliquer à tous les types de travailleurs, mais il n'y a pas de sous-objectifs spécifiques pour aucun type de travailleurs.
- Notre organisation a établi des sous-objectifs spécifiques de représentation des genres pour tous les types de travailleurs.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

6. **Votre organisation a-t-elle établi des objectifs quantitatifs d'égalité des genres autres que la représentation (ex. : embauche, maintien en poste et promotion; écart salarial entre les genres; utilisation de conditions de travail souples; utilisation du congé parental; rapports sur la violence fondée sur le genre)?**

- Notre organisation n'a pas établi d'objectifs quantitatifs pour l'égalité des genres autres que la représentation.
- Notre organisation prévoit d'établir des objectifs quantitatifs pour l'égalité des genres autres que la représentation.
- Notre organisation a établi quelques objectifs quantitatifs pour l'égalité des genres autres que la représentation.
- Notre organisation a établi un large éventail d'objectifs quantitatifs pour l'égalité des genres autres que la représentation.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

7. **Votre organisation a-t-elle établi des objectifs qualitatifs pour soutenir les efforts en faveur de l'égalité des genres (ex. : impact des initiatives, engagement, culture inclusive, comportements vis-à-vis de l'égalité des genres)?**

- Notre organisation n'a pas établi d'objectifs qualitatifs pour l'égalité des genres.
- Notre organisation prévoit d'établir des objectifs qualitatifs pour soutenir les efforts en faveur de l'égalité des genres.
- Notre organisation a établi quelques objectifs qualitatifs pour soutenir les efforts en faveur de l'égalité des genres.
- Notre organisation a établi un large éventail d'objectifs qualitatifs pour soutenir les efforts en faveur de l'égalité des genres.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

8. **Votre organisation a-t-elle communiqué ses objectifs en matière d'égalité de genres à l'interne et à l'externe?**

- Notre organisation n'a pas communiqué ses objectifs à l'interne ni à l'externe.
- Notre organisation a communiqué ses objectifs d'égalité des genres à l'interne ou à l'externe.
- Notre organisation a communiqué ses objectifs d'égalité des genres à l'interne et à l'externe.
- Notre organisation communique et fournit régulièrement des mises à jour sur ses objectifs d'égalité des genres à l'interne et à l'externe.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

MESURE ET ÉVALUATION

Pour que les organisations puissent être tenues responsables, elles doivent mesurer et évaluer les indicateurs et les progrès liés à l'égalité des genres pour les initiatives, processus et politiques pertinents.

-
1. **Votre organisation a-t-elle évalué ses efforts en matière d'égalité des genres (ex. : stratégie, objectifs, politique, programmes, initiatives) afin d'en apprécier l'efficacité et l'impact?**
 - Notre organisation n'a pas évalué ses efforts en matière d'égalité des genres.
 - Notre organisation prévoit d'évaluer ses efforts en matière d'égalité des genres afin d'en apprécier l'efficacité et l'impact.
 - Notre organisation a évalué ses efforts en matière d'égalité des genres afin d'en apprécier l'efficacité et l'impact.
 - Notre organisation évalue régulièrement et efficacement ses efforts en matière d'égalité des genres afin d'en apprécier l'efficacité et l'impact.
 - Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.
-
2. **Votre organisation dispose-t-elle d'un processus clair et continu permettant de mesurer et d'évaluer la diversité de la main-d'œuvre (ex. : identité de genre, race/origine ethnique, handicap)?**
 - Notre organisation ne mesure pas et n'évalue pas la diversité de sa main-d'œuvre.
 - Notre organisation est en train de développer un processus visant à mesurer et évaluer la diversité de sa main-d'œuvre ou a mis en place un processus, car elle est tenue de suivre la diversité de sa main-d'œuvre.
 - Notre organisation dispose d'un processus clair et continu visant à mesurer et à évaluer la diversité de sa main-d'œuvre, bien qu'elle ne soit pas tenue de le faire, mais ces informations n'influencent pas sa prise de décision en matière d'égalité des genres.
 - Notre organisation dispose d'un processus clair et continu visant à mesurer et à évaluer la diversité de sa main-d'œuvre bien qu'elle ne soit pas tenue de le faire, et ces informations influencent sa prise de décision en matière d'égalité des genres.
 - Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.
3. **Votre organisation rend-elle ses processus de mesure et d'évaluation d'égalité des genres participatifs, le cas échéant (ex. : sondages d'employés, groupes de discussion, entretiens en profondeur)?**
 - Notre organisation ne dispose pas de processus de mesure et d'évaluation d'égalité des genres, ou dispose de ces processus, mais ceux-ci ne sont pas participatifs.
 - Nos processus de mesure et d'évaluation permettent une rétroaction des employés de manière informelle, mais cela n'est pas communiqué ouvertement.
 - Nos processus de mesure et d'évaluation exigent une certaine rétroaction des employés (ex. : utilisation de sondages, groupes de discussion, entretiens en profondeur), mais cela n'est pas communiqué ouvertement.
 - Nos processus de mesure et d'évaluation demandent activement une rétroaction des employés (ex. : utilisation de sondages, groupes de discussion, entretiens en profondeur), et cela est communiqué ouvertement dans l'ensemble de l'organisation.
 - Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

4. **Votre organisation a-t-elle établi des indicateurs clés de performance (KPI) fondés sur les objectifs de représentation (ex. : représentation hommes-femmes au niveau de la gestion, de la direction, de l'unité des opérations, de l'unité administrative et ratio des différents genres)?**

- Notre organisation n'a pas établi de KPI fondés sur les objectifs de représentation.
- Notre organisation prévoit d'établir des KPI fondés sur les objectifs de représentation.
- Notre organisation a établi des KPI généraux fondés sur les objectifs de représentation dans l'ensemble de l'organisation.
- Notre organisation a établi des KPI fondés sur les objectifs de représentation dans toutes les unités organisationnelles (ex. : équipes, services, fonctions) et à tous les niveaux de l'organisation (ex. : cadres dirigeants, cadres intermédiaires, main-d'œuvre).
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

5. **Votre organisation a-t-elle établi des indicateurs clés de performance (KPI) fondés sur des objectifs quantitatifs autres que la représentation (ex. : embauche, maintien en poste et promotion; écart salarial entre les genres; utilisation de conditions de travail souples; utilisation du congé parental; engagement dans l'emploi; incidents fondés sur le genre)?**

- Notre organisation n'a pas établi de KPI fondés sur des objectifs autres que la représentation.
- Notre organisation prévoit d'établir des KPI fondés sur des objectifs autres que la représentation.
- Notre organisation a établi des KPI généraux fondés sur des objectifs autres que la représentation dans l'ensemble de l'organisation.
- Notre organisation a établi des KPI fondés sur des objectifs autres que la représentation dans toutes les unités organisationnelles (ex. : équipes, services, fonctions) et à tous les niveaux de l'organisation (ex. : cadres dirigeants, cadres intermédiaires, main-d'œuvre).
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

6. **Votre organisation a-t-elle établi des indicateurs clés de performance (KPI) fondés sur des objectifs qualitatifs (ex. : impact des initiatives, participation, culture inclusive, attitude envers l'égalité des genres)?**

- Notre organisation n'a pas établi de KPI fondés sur des objectifs qualitatifs.
- Notre organisation prévoit d'établir des KPI fondés sur des objectifs qualitatifs.
- Notre organisation a établi des KPI généraux fondés sur des objectifs qualitatifs dans l'ensemble de l'organisation.
- Notre organisation a établi des KPI fondés sur des objectifs qualitatifs dans toutes les unités organisationnelles (ex. : équipes, services, fonctions) et à tous les niveaux de l'organisation (ex. : cadres dirigeants, cadres intermédiaires, main-d'œuvre).
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

7. **Votre organisation a-t-elle fait en sorte que les données importantes concernant l'égalité des genres (ex. : paramètres de mesure, indicateurs) puissent être accessibles par tous les employés?**

- Notre organisation ne dispose pas de données en matière d'égalité des genres, ou dispose de ces données, mais n'a pas fait en sorte qu'elles puissent être accessibles par les employés.
- Notre organisation prévoit de rendre les données clés sur l'égalité des genres accessibles par certains employés (ex. : ressources humaines, diversité et inclusion, PDG).
- Notre organisation a rendu accessibles les données clés sur l'égalité des genres par les employés de niveaux hiérarchiques élevés (ex. : PDG, cadres dirigeants, haute direction).
- Notre organisation a rendu accessibles les données clés sur l'égalité des genres à tous les employés.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

8. La direction de votre entreprise examine-t-elle et évalue-t-elle les données sur l'égalité des genres (ex. : objectifs, sous-objectifs, KPI)?

- Notre organisation ne dispose pas de données sur l'égalité des genres, ou dispose de ces données, mais les dirigeants n'en font ni l'examen ni l'évaluation.
- Nos cadres dirigeants examinent et évaluent les données sur l'égalité des genres moins d'une fois par an.
- Nos cadres dirigeants examinent et évaluent les données sur l'égalité des genres au moins une fois par an.
- Tous les niveaux de direction examinent et évaluent les données sur l'égalité des genres au moins une fois par an.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

9. Votre organisation a-t-elle obtenu une certification en matière d'égalité des genres (ex. : Certification Parité de La gouvernance au féminin, Certification EDGE, Sceau pour l'égalité des genres du PNUD)?

- Notre organisation n'a pas obtenu de certification en matière d'égalité des genres.
- Notre organisation a la possibilité d'obtenir une certification si nécessaire.
- Notre organisation travaille actuellement à l'obtention d'une certification en matière d'égalité des genres ou l'a déjà obtenue.
- Notre organisation a obtenu une certification en matière d'égalité des genres et a l'intention de la conserver.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

PRÉSENTATION DE RAPPORTS

La présentation de rapports internes et externes peut garantir la transparence et la responsabilisation en obligeant les organisations à étudier les progrès, à suivre les objectifs et à reconnaître les écarts de performance.

.....

1. Votre organisation rend-elle compte à l'externe de ses résultats et de ses efforts en matière d'égalité des genres (ex. : stratégie, objectifs, politique, programmes, initiatives)?

- Notre organisation ne rend pas compte à l'externe de ses résultats ou de ses efforts en matière d'égalité des genres.
- Notre organisation rend compte à l'externe de ses résultats et de ses efforts en matière d'égalité des genres, lorsqu'elle est tenue de le faire.
- Notre organisation rend compte à l'externe de ses résultats et de ses efforts en matière d'égalité des genres, bien qu'elle ne soit pas tenue de le faire. Toutefois, les informations communiquées restent limitées.
- Notre organisation rend compte à l'externe de ses résultats et de ses efforts en matière d'égalité des genres, bien qu'elle ne soit pas tenue de le faire. Les informations communiquées sont complètes.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

2. Votre organisation rend-elle compte à l'interne de ses résultats et de ses efforts en matière d'égalité des genres (ex. : stratégie, objectifs, politique, programmes, initiatives)?

- Notre organisation ne rend pas compte à l'interne de ses résultats ou de ses efforts en matière d'égalité des genres.
- Notre organisation rend compte à l'interne de ses résultats et de ses efforts en matière d'égalité des genres, à certains employés uniquement (ex. : conseil d'administration, PDG, cadres supérieurs, haute direction)
- Notre organisation rend compte à l'interne de ses résultats et de ses efforts en matière d'égalité des genres, à tous les employés. Toutefois, les informations communiquées restent limitées.
- Notre organisation rend compte à l'interne de ses résultats et de ses efforts en matière d'égalité des genres, à tous les employés. Les informations communiquées sont complètes.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

.....

3. Votre organisation rend-elle compte (à l'interne et/ou à l'externe) des données quantitatives de l'année actuelle et des années précédentes pour permettre une comparaison (ex. : paramètres de mesure liés à la représentation, au recrutement, au maintien en poste, au salaire)?

- Notre organisation n'inclut pas de données quantitatives des années précédentes dans ses rapports.
- Notre organisation inclut certaines données quantitatives de l'année en cours et des années précédentes dans ses rapports, mais cela ne permet aucune comparaison.
- Notre organisation inclut des données quantitatives de l'année en cours et des années précédentes dans ses rapports, ce qui permet de faire des comparaisons, mais ne fournit pas d'informations sur les améliorations futures.
- Notre organisation inclut des données quantitatives de l'année en cours et des années précédentes dans ses rapports, ce qui permet de faire des comparaisons et fournit des informations sur les améliorations futures, le cas échéant.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

4. **Votre organisation rend-elle compte (à l'interne et/ou à l'externe) des données qualitatives de l'année actuelle et des années précédentes pour permettre une comparaison (ex. : paramètres de mesure liés à l'impact, à la culture d'entreprise, à l'inclusion, à l'engagement)?**

- Notre organisation n'inclut pas de données qualitatives des années précédentes dans ses rapports.
- Notre organisation inclut certaines données qualitatives de l'année en cours et des années précédentes dans ses rapports, mais cela ne permet aucune comparaison.
- Notre organisation inclut des données qualitatives de l'année en cours et des années précédentes dans ses rapports, ce qui permet de faire des comparaisons, mais ne fournit pas d'informations sur les améliorations futures.
- Notre organisation inclut des données qualitatives de l'année en cours et des années précédentes dans ses rapports, ce qui permet de faire des comparaisons et fournit des informations sur les améliorations futures, le cas échéant.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

5. **Votre organisation intègre-t-elle des données ventilées par genre pour les indicateurs clés de performance (KPI) dans votre rapport (à l'interne et/ou à l'externe)?**

- Notre organisation n'inclut pas de données ventilées par genre pour les KPI dans ses rapports.
- Notre organisation prévoit d'inclure des données ventilées par genre pour les KPI dans ses rapports.
- Notre organisation inclut des données ventilées par genre pour les KPI dans ses rapports. Toutefois, les informations communiquées restent limitées.
- Notre organisation inclut des données ventilées par genre pour les KPI dans ses rapports. Les informations communiquées sont complètes.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

6. **Votre organisation intègre-t-elle des éléments circonstanciés pertinents (ex. : plans d'action pour remédier à la sous-performance, des explications sur les éléments qui n'ont pas été intégrés) pour défendre les données de votre rapport (à l'interne et/ou à l'externe)?**

- Notre organisation n'intègre aucun élément circonstancié dans ses rapports.
- Notre organisation prévoit d'intégrer certains éléments circonstanciés importants dans ses rapports.
- Notre organisation intègre des éléments circonstanciés dans ses rapports, mais les informations peuvent ne pas être pertinentes par rapport aux données communiquées.
- Notre organisation intègre des éléments circonstanciés dans ses rapports et les informations sont pertinentes par rapport aux données communiquées.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

7. **Votre organisation utilise-t-elle des cadres préétablis pour ses rapports externes qui incluent des éléments d'égalité entre les genres (ex. : GRI, SASB)?**

- Notre organisation n'utilise pas de cadres préétablis pour ses rapports.
- Notre organisation envisage d'utiliser un cadre préétabli pour ses rapports externes sur l'égalité des genres.
- Notre organisation utilise des cadres préétablis pour ses rapports pour la guider dans la présentation de ses rapports externes sur l'égalité des genres.
- Notre organisation adhère formellement aux cadres préétablis pour ses rapports externes sur l'égalité des genres.
- Ces informations ne sont pas connues ou ne sont pas disponibles.

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

© Global Compact Network Canada