



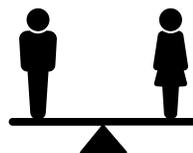
Global Compact
Network Canada

Plan d'action

pour le leadership
du secteur privé canadien
en matière d'égalité entre les genres

RÉSUMÉ

LE PROJET « LEADERSHIP DU SECTEUR PRIVÉ CANADIEN EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES GENRES » ENTEND AIDER LES ENTREPRISES À TRADUIRE LEUR ENGAGEMENT VIS-À-VIS DE LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DES GENRES EN MILIEU DE TRAVAIL EN ACTIONS ET EN RÉSULTATS CONCRETS.



FAIRE PROGRESSER L'ÉGALITÉ DES GENRES EN MILIEU DE TRAVAIL

La popularité croissante du principe de durabilité pousse les entreprises à reconnaître qu'elles ne peuvent pas continuer à fonctionner comme elles le font actuellement et qu'il est primordial qu'elles tiennent compte de certains facteurs environnementaux, sociaux et économiques si elles veulent prospérer. L'égalité entre les genres, qui est l'un des 17 objectifs de développement durable, ne peut être atteinte sans la participation active du secteur privé. C'est dans ce sens que le projet « Leadership du secteur privé canadien en matière d'égalité entre les genres » entend aider les entreprises à traduire leur engagement vis-à-vis de la promotion de l'égalité des genres en milieu de travail en actions et en résultats concrets.



LES OBSTACLES À L'ÉGALITÉ DES GENRES

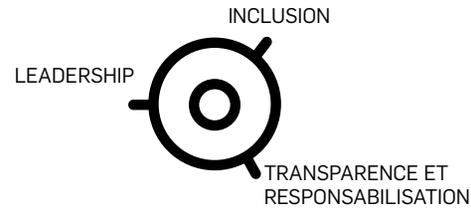
Divers facteurs systémiques, culturels et institutionnels ont jusqu'à maintenant empêché ou freiné la progression de l'égalité des genres en milieu de travail. Les stéréotypes et préjugés de genre, l'apathie, l'ignorance et les obstacles au sein de secteurs à prédominance féminine et à prédominance masculine contribuent aux pratiques discriminatoires, aux inégalités en matière de développement et de possibilités de carrière, aux écarts de salaire entre les genres, aux mesures inadéquates en matière de sécurité et de bien-être au travail, ainsi qu'au mauvais équilibre entre le travail et la vie personnelle.

PÉRENNISER VOTRE ORGANISATION EN RÉPONDANT AUX BESOINS INDIVIDUELS DE LA MAIN-D'ŒUVRE PEUT

FAIRE TOMBER LES OBSTACLES ET ACCÉLÉRER LE PROGRÈS

FACE À LA COMPLEXITÉ DES ENJEUX, LE PROJET « LEADERSHIP DU SECTEUR PRIVÉ CANADIEN EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES GENRES » CHERCHE À APPORTER DES SOLUTIONS, DES RECOMMANDATIONS ET DES PRATIQUES EFFICACES POUR INSPIRER LES DÉCIDEURS À AGIR EN FAVEUR D'UNE ÉVOLUTION POSITIVE POUR TOUS LES EMPLOYÉS, TRAVAILLEURS ET EMPLOYEURS. IL S'AGIT D'UNE FEUILLE DE ROUTE PRATIQUE VISANT À SOUTENIR LES ORGANISATIONS SOUHAITANT FAIRE TOMBER LES OBSTACLES SYSTÉMIQUES, CULTURELS ET INSTITUTIONNELS ET OBTENIR DE MEILLEURS RÉSULTATS SUR UN CERTAIN NOMBRE DE PARAMÈTRES DE L'ÉGALITÉ DES GENRES EN MILIEU DE TRAVAIL.

L'ÉGALITÉ ENTRE LES GENRES DOIT FAIRE PARTIE DES PRIORITÉS ORGANISATIONNELLES ET DOIT ÊTRE INTÉGRÉE DANS TOUS LES ASPECTS D'UNE ORGANISATION



CIBLER LES TROIS PIERRES ANGULAIRES DE L'ÉGALITÉ DES GENRES

Le Plan d'action pour le leadership du secteur privé canadien en matière d'égalité entre les genres est le fruit de trois années de recherche primaire et secondaire et d'une collaboration active de nos entreprises participantes du secteur privé et de nos partenaires consultatifs. Le Plan d'action présente un certain nombre de méthodes et de pratiques éprouvées, de petite et de grande envergure, visant à améliorer l'égalité entre les genres en milieu de travail. Il s'articule autour de trois pierres angulaires : le leadership, l'inclusion et la transparence et responsabilisation. Ces trois pierres angulaires sont décomposées de façon à intégrer un certain nombre de paramètres et d'informations détaillées sur la manière de faire progresser l'égalité entre les genres.

IL FAUT DE LA PROACTIVITÉ ET DE LA TRANSPARENCE POUR DÉCONSTRUIRE LES INÉGALITÉS



APPLIQUER DES IDÉES, DES LEÇONS TIRÉES, ET DES MEILLEURES PRATIQUES

Le Plan d'action contient des enseignements complets, qui sont applicables à toutes les organisations, quels que soient leur taille, secteur, durée de vie, branches d'activité, lieu d'affectation du personnel, type de personnel engagé, ou encore leur état d'avancement en matière d'égalité entre les genres. Voici quelques-unes des principales idées et leçons tirées de ce projet :

LA POURSUITE DE L'ÉGALITÉ DES GENRES PROFITE À TOUS

- Le chemin vers l'égalité entre les genres est long; chaque entreprise doit trouver son point de départ et s'armer d'une stratégie à long terme qui permette une progression continue.
- Une plus grande égalité entre les genres en milieu de travail profiterait à tous les genres. Cette question ne touche pas uniquement les femmes et doit être appréhendée sous l'angle de facteurs d'identité intersectionnels, lesquels recouvrent notamment la race, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, la religion, la situation de handicap, l'âge, etc.

LE LEADERSHIP DES ENTREPRISES ET LA COLLABORATION

- Un engagement fort de la part des instances dirigeantes, qui s'accompagne d'actions visibles, est essentiel pour faire progresser l'égalité entre les genres en milieu de travail et constitue un facteur clé pour motiver les autres à en faire autant.
- L'égalité entre les genres doit faire partie des priorités organisationnelles et doit être intégrée dans tous les aspects d'une organisation et de ses opérations, avec la mise en place de mécanismes de responsabilisation propres à cette question.
- Les entreprises du secteur privé doivent collaborer et travailler entre elles et avec le gouvernement afin de résoudre les problèmes d'ordre systémique et de créer une émulation autour d'un leadership soutenant l'égalité entre les genres.

SOUTENIR LA MAIN-D'ŒUVRE ET RENFORCER LES CAPACITÉS

- Il est nécessaire de mettre en place une communication stratégique pour sensibiliser le personnel, renforcer les capacités de l'organisation et s'assurer que tout le monde comprend pourquoi l'égalité des genres fait partie des priorités de l'organisation et comment travailler ensemble à l'accomplissement des mêmes objectifs.
- L'apprentissage, l'éducation et la formation continus constituent des méthodes fondamentales pour aborder et lutter contre les stéréotypes, les préjugés et les fausses informations liés au genre.

- Une adaptation proactive des organisations pour répondre aux besoins individuels de la main-d'œuvre peut être un excellent moyen de pérenniser votre organisation. Cela peut passer par la mise en place de conditions de travail plus souples, la création d'un environnement de travail sécuritaire sur le plan physique et psychologique, ainsi que par une nouvelle conception de l'évaluation et de la récompense des performances.
- L'existence de politiques, de procédures, de programmes, de stratégies et d'initiatives est primordiale, mais celle-ci doit être soutenue par une culture organisationnelle inclusive et respectueuse.

LES DONNÉES ET LA TRANSPARENCE

- Un bon leadership se traduit par une attitude proactive et transparente des organisations s'agissant des inégalités structurelles, notamment des questions d'écart de salaire et d'opportunités de carrière inégalitaires.
- Les données, notamment les données intersectionnelles quantitatives et qualitatives, ventilées selon le genre, doivent être une aide pour l'établissement d'objectifs. Ces données doivent être mesurées, évaluées et notifiées aux parties prenantes internes et externes de manière régulière et transparente.

UNE PLUS GRANDE ÉGALITÉ ENTRE LES GENRES EN MILIEU DE TRAVAIL PROFITERAIT À TOUS LES GENRES.

PASSER À L'ACTION ET DEVENIR UN CHEF DE FILE DANS L'ÉGALITÉ DES GENRES

POUR APPORTER DES CHANGEMENTS SIGNIFICATIFS, LE SECTEUR PRIVÉ DOIT ALLER PLUS LOIN QUE LES BONNES INTENTIONS ET POURSUIVRE ACTIVEMENT LA RÉALISATION DE L'ÉGALITÉ DES GENRES EN MILIEU DE TRAVAIL. LE PLAN D'ACTION POUR LE LEADERSHIP DU SECTEUR PRIVÉ CANADIEN EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES GENRES PEUT AIDER LES ORGANISATIONS À EMPRUNTER LE BON CHEMIN VERS L'ÉGALITÉ ENTRE LES GENRES, À DÉVELOPPER LEURS EFFORTS ET À DEVENIR DES LEADERS DE L'ÉGALITÉ DES GENRES AU CANADA.

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



Femmes et Égalité
des genres Canada Women and Gender
Equality Canada

Canada

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

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

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

À PROPOS DU GCNC



Global Compact
Network Canada

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

Pour plus d'informations et pour télécharger le rapport, veuillez visiter:
www.globalcompact.ca