

## Recommandations

### **Comprendre les obstacles systémiques qui peuvent empêcher la réalisation des objectifs de parité entre les genres.**

Votre organisation a amorcé son parcours vers l'équité entre les genres! Il est parfois important de prendre du recul et de comprendre les obstacles systémiques qui peuvent empêcher votre organisation d'atteindre ses objectifs. En déterminant et en comprenant ces obstacles, votre organisation peut commencer à élaborer des solutions efficaces. Voici quelques recommandations pour vous aider à démarrer :

- **Vérifiez les pratiques de recrutement de votre organisation au moyen d'un audit :**

réalisez un audit des politiques, processus et pratiques de recrutement de votre organisation afin d'évaluer les obstacles institutionnels systémiques qui peuvent avoir pour conséquence que les femmes sont embauchées dans votre organisation à des taux proportionnels inférieurs à ceux des hommes. Lors de l'audit, évaluez les données de recrutement afin de comprendre le nombre de places retenues, d'entrevues et d'offres proposées aux femmes par rapport aux hommes. Cela vous permettra de disposer d'un point de référence ainsi que de déceler les lacunes potentielles aux différents stades du processus de recrutement. Pour étayer l'audit, il convient d'examiner les pratiques de recrutement internes susceptibles de créer des obstacles involontaires pour les femmes, par exemple, les processus et politiques de recommandation, les questions d'entrevue et le langage utilisé dans les descriptions d'emploi.

*Harmonisation des recommandations : recrutement*

- **Formez des gestionnaires d'embauche :**

pour promouvoir l'équité entre les genres dans le processus de recrutement, envisagez de mettre en place une formation cohérente à l'intention des gestionnaires d'embauche sur les préjugés inconscients, notamment sur la manière dont ils peuvent se manifester dans les processus de recrutement. Veillez à ce que la formation fournisse un contexte théorique sur les préjugés inconscients ainsi que des stratégies pratiques pour les réduire. Tirez parti d'exemples concrets d'obstacles dans le processus de recrutement en utilisant des études de cas pour rendre la formation plus compréhensible et plus efficace. Utilisez des méthodes variées telles que des formations en personne, des webinaires, des cours en ligne ou des ateliers pour réaffirmer régulièrement que l'équité entre les genres est une priorité. Mettez en œuvre des mesures d'apprentissage et de perfectionnement afin de contrôler le succès du programme de formation.

*Harmonisation des recommandations : recrutement, perfectionnement professionnel*

- **Envisagez la mise en place d'un système de suivi des candidatures :**

envisagez d'investir dans un système de suivi des candidatures pour collecter les données démographiques des candidates et des candidats. Cela aidera votre organisation à comprendre les caractéristiques démographiques des candidates et des candidats et des postulantes et des postulants, et à déterminer de manière proactive les possibilités de diversifier votre vivier de talents et vos sources de recrutement.

*Harmonisation des recommandations : recrutement*

- **Instaurez une formation à l'équité entre les genres pour l'ensemble du personnel :**

pour promouvoir un lieu de travail plus inclusif et plus accueillant, votre organisation devrait envisager de mettre en place une formation à l'équité entre les genres à l'échelle de l'organisation. Cette formation peut être axée sur l'autonomisation des employées et des employés en leur fournissant des connaissances sur les questions relatives aux préjugés et à la discrimination fondés sur le genre. En outre, cela devrait leur fournir des ressources et des outils pour appliquer efficacement les leçons à leurs responsabilités et rôles quotidiens. La formation doit être offerte de manière cohérente et les objectifs en matière d'équité entre les genres doivent être réitérés par le biais d'ateliers, de séminaires en ligne, de documentation de cours, de groupes de discussion et d'études de cas. En outre, il est important de mettre en place des processus pour mesurer les résultats de la formation et le succès global du programme.

*Harmonisation des recommandations : recrutement, accueil et intégration, maintien en fonction et perfectionnement professionnel*

- **Assurez-vous que les nouvelles employées et les nouveaux employés ont la possibilité de communiquer avec les dirigeantes et dirigeants :**

il est important que les nouvelles recrues, en particulier celles qui s'identifient comme des femmes, aient accès à la direction au cours de leur processus d'intégration. Cela permet aux employées et aux employés d'établir des relations avec les dirigeantes et les dirigeants dès le début et de discuter de leurs préoccupations et de leurs questions ou de recevoir une rétroaction au cours du processus d'accueil et d'intégration. En outre, le fait d'offrir aux nouvelles employées et aux nouveaux employés un accès précoce à la direction les aidera à se sentir plus engagés et investis dans l'organisation, ce qui pourrait contribuer à améliorer les taux de maintien en fonction.

*Harmonisation des recommandations : accueil et intégration, et maintien en fonction*

- **Envisagez de mettre en place un programme de mentorat :**

les programmes de mentorat contribuent à créer une culture de soutien et de collaboration sur le lieu de travail. Cela permet aux employées et aux employés d'avoir accès à des mentores et mentors qui peuvent offrir une orientation et des conseils précieux et qui peuvent contribuer à encourager une main-d'œuvre plus productive et plus engagée. En outre, les programmes de mentorat peuvent aider les employées et employés issus de milieux divers à entrer en contact avec des mentores et mentors possédant des expériences similaires et à travailler avec eux pour surmonter certains des défis qu'elles et ils peuvent rencontrer. En fin de compte, les programmes de mentorat peuvent constituer une ressource précieuse pour les employées et les employés, leur permettant de rester engagés et d'avoir une personne à laquelle ils peuvent s'adresser pour obtenir un soutien professionnel.

*Harmonisation des recommandations : maintien en fonction et perfectionnement professionnel*

- **Envisagez de mettre en place des groupes de ressources pour les employées et les employés (GRE) :**

les GRE sont des groupes volontaires, dirigés par les employées et les employés, qui aident à rassembler les personnes autour d'un intérêt commun. Les GRE peuvent contribuer à créer un espace sûr pour les employées et les employés et à leur donner un sentiment de communauté et d'appartenance au sein du lieu de travail. En outre, les GRE aident les employées et les employés à établir des liens significatifs et à nouer des relations, ce qui peut les aider à se sentir plus engagés et plus autonomes. Les organisations qui visent à soutenir l'équité entre les genres peuvent envisager de créer un GRE pour les femmes qui se concentre sur la défense des politiques et des pratiques qui promeuvent l'équité entre les genres au sein de l'organisation et de la communauté servie par cette dernière.

*Harmonisation des recommandations : recrutement, maintien en fonction et perfectionnement professionnel*

- **Vérifiez votre processus d'évaluation des emplois au moyen d'un audit :**

envisagez de procéder à un audit du processus d'évaluation des emplois de votre organisation afin de déterminer s'il existe des obstacles institutionnels potentiels. Passez au crible le processus d'évaluation des emplois pour y déceler tout biais potentiel, notamment la manière dont les employées et employés sont évalués et rémunérés (par exemple, la rémunération totale). Veillez à ce que le processus d'évaluation des emplois favorise la transparence et que les employées et employés comprennent clairement le fonctionnement du processus.

*Harmonisation des recommandations : maintien en fonction et perfectionnement professionnel*

- **Réalisez des sondages de mobilisation et organisez des groupes de discussion :**

envisagez de mettre en œuvre et de mener des sondages sur la mobilisation des employées et des employés à l'échelle de l'organisation et des groupes de discussion pour mieux comprendre les besoins des employées et des employés. Cela peut permettre à votre organisation d'obtenir des informations précieuses qui peuvent vous aider à comprendre les expériences et les perspectives de vos employées et employés. Lors de l'élaboration de vos sondages sur la mobilisation, permettez aux personnes interrogées d'indiquer leurs données démographiques afin de vous aider à comprendre comment les sentiments varient en fonction des différents groupes démographiques. Organisez des groupes de discussion pour vous aider à approfondir les résultats du sondage et à mieux comprendre le sentiment des employées et des employés. Instaurez un processus de suivi de l'évolution du sentiment des employées et des employés au fil du temps, afin de déterminer si des progrès ont été accomplis.

*Harmonisation des recommandations : maintien en fonction*

- **Diversifiez votre vivier de talents :**

auditez les sources de recrutement actuelles de votre organisation afin de déterminer les possibilités de diversifier votre vivier de talents. Déterminez les possibilités d'élargir le champ d'action grâce à des partenariats avec des universités, des établissements d'enseignement supérieur, des associations professionnelles et des organisations à but non lucratif. Utilisez des outils de mesure pour évaluer le succès des sources de recrutement.

*Harmonisation des recommandations : recrutement*

- **Investissez dans des possibilités de perfectionnement professionnel pour les femmes :**

pour favoriser le maintien et la progression des femmes à des postes de cadre intermédiaire et de haute direction, envisagez d'élaborer et de mettre en œuvre des programmes de perfectionnement professionnel susceptibles de favoriser cette progression. Ces programmes visent notamment à fournir aux femmes les connaissances, le réseau et le soutien nécessaires pour franchir la prochaine étape de leur carrière. Instaurez des processus internes pour déterminer de manière proactive les besoins de perfectionnement professionnel de l'ensemble de vos employées et employés et mesurez systématiquement les aptitudes et les compétences de vos employées et employés afin de déterminer les besoins en matière de croissance. La mise en place de solides programmes de perfectionnement professionnel permet aux employées et aux employés d'acquérir des connaissances et des compétences qui les aideront à progresser dans leur carrière.

*Harmonisation des recommandations : perfectionnement professionnel et maintien en fonction*

- **Instaurez des modalités de travail flexibles :**

collaborez avec vos employées et employés pour comprendre leurs besoins et leurs préférences en matière d'organisation du travail. Mettez en place des processus et des pratiques pour soutenir la mise en œuvre de modalités de travail flexibles et lancez un plan de gestion du changement pour communiquer tout changement aux employées et aux employés. Encouragez la diffusion d'un message cohérent en formant les responsables à tous les nouveaux processus et à toutes les nouvelles pratiques. Mesurez et suivez de manière proactive l'adoption de nouvelles modalités de travail afin d'en comprendre la valeur.

*Harmonisation des recommandations : maintien en fonction*

- **Effectuez régulièrement des audits sur l'équité salariale et des examens des avantages sociaux :**

la mise en œuvre d'audits sur l'équité salariale et d'examen des avantages sociaux peut contribuer à réduire le roulement du personnel, car elle offre aux employées et aux employés une plus grande transparence et la certitude que leur rémunération totale est calculée de manière équitable. Examinez les rémunérations et avantages sociaux actuels de vos employées et employés et déterminez s'il existe des disparités fondées sur des facteurs démographiques tels que l'identité de genre et l'ethnie. Élaborez un plan d'action pour ajuster les salaires et les avantages sociaux en cas d'écart. Communiquez aux employées et aux employés la méthodologie utilisée pour évaluer la rémunération et veillez à ce qu'elles et ils comprennent les raisons de tout changement. Communiquez régulièrement avec les employées et employés sur le fait que votre organisation accorde la priorité à l'équité salariale.

*Harmonisation des recommandations : maintien en fonction*