



En Bonne Compagnie



Supporté par
RBC Fondation

LISTE AIDE-MÉMOIRE EN MILIEU DE TRAVAIL

Cette liste propose des actions clés qui vous aideront à promouvoir l'égalité des genres dans votre milieu.

CRÉER LES BONNES CONDITIONS

- Offrez-vous des stages payés, des bourses d'études et d'autres initiatives pour les femmes aux réalités diverses en début de carrière?
- Fournissez-vous des services de garde d'enfant et de soins aux aînés à votre personnel ou y contribuez-vous financièrement?
- En réponse à la pandémie actuelle, offrez-vous plus de flexibilité et de sécurité à votre personnel, comme des mesures d'aide pour les personnes qui ont des responsabilités familiales (p. ex. des semaines de travail modifiées, un horaire flexible) et l'équipement de protection individuelle approprié?
- Veillez-vous à ce que les femmes qui partent en congé de maternité ou qui s'absentent pour prendre soin d'un aîné ne perdent pas de possibilités d'avancement?
- Des femmes aux réalités diverses participent-elles à l'élaboration des plans pour favoriser l'égalité au travail?
- Concentrez-vous vos efforts pour l'égalité sur les personnes qui vivent le plus de barrières d'accès et de discrimination?
- Avez-vous revu vos politiques et vos pratiques afin de réduire les obstacles systémiques et d'atteindre l'égalité?
- Vos dirigeants sont-ils tenus responsables de contribuer à la promotion de l'égalité?
- Êtes-vous au courant des barrières spécifiques que vivent les femmes aux réalités diverses dans votre milieu de travail? Leur posez-vous des questions à ce sujet et faites-vous en sorte qu'elles puissent vous en parler en toute sécurité?
- Les processus de traitement et de résolution des plaintes sont-ils assez solides et efficaces pour répondre aux problèmes d'égalité à tous les échelons?
- Passez-vous régulièrement en revue les plaintes et les inquiétudes pour améliorer vos politiques et vos pratiques?
- Êtes-vous doté de plans et de ressources pour faire de l'égalité une priorité dans toute l'organisation plutôt que d'en faire la responsabilité d'un ou deux employés?
- Offrez-vous une contribution financière au transport ou veillez-vous à ce que les employés aient accès à des moyens de transport sécuritaires?
- Mettez-vous des ressources à la disposition du personnel en télétravail, p. ex. du soutien en littératie numérique, un accès à Internet et de l'équipement?

ÉLIMINER LES PRÉJUGÉS

- Offrez-vous de la formation et du soutien à vos employés et à vos dirigeants pour les aider à reconnaître et à défaire leurs propres préjugés?
- Veillez-vous à ce que vos offres d'emploi invitent les personnes aux réalités diverses à postuler et à ce que les annonces se rendent jusqu'à elles?
- Exigez-vous une liste de candidats diversifiée pour chacun des postes à combler? Avez-vous des politiques en place pour faire appliquer cette règle?
- Avez-vous des critères clairs et transparents vis-à-vis du recrutement, du perfectionnement et de l'octroi des promotions?
- Recueillez-vous des données sur les personnes embauchées et promues et cernez-vous les écarts afin de pouvoir agir?

FAVORISER UN LEADERSHIP ÉQUITABLE

- Fournissez-vous des occasions de perfectionnement et de leadership à des femmes aux réalités diverses à tous les échelons?
- Offrez-vous des promotions à vos employées?
- Êtes-vous doté d'initiatives de mentorat dirigées par des femmes et appuyées par l'organisation?
- Soutenez-vous des programmes de leadership pour les jeunes femmes et les filles intéressées par votre secteur d'activité?
- Avez-vous élaboré un plan de leadership équitable muni d'objectifs et d'indicateurs permettant de mesurer les progrès réalisés chaque année?

ÉLIMINER L'ÉCART SALARIAL ENTRE LES GENRES

- Avez-vous mené une enquête interne sur l'équité salariale pour cerner et combler les écarts entre les genres? Avez-vous cessé de demander l'historique de salaire des candidats ou de poser d'autres questions d'embauche inappropriées qui pourraient mener à un écart salarial?
- Veillez-vous à ce que les femmes aient un accès juste et réel à des postes à temps plein permanents accompagnés d'avantages sociaux?
- Êtes-vous doté d'un plan d'action solide et transparent en matière d'équité salariale comprenant des processus de fixation et de contrôle des salaires?
- Faites-vous preuve de transparence vis-à-vis des échelons de rémunération pour que les membres du personnel actuels et futurs n'aient pas à deviner le salaire des autres?
- Les gestionnaires d'embauche et le personnel des ressources humaines sont-ils tenus responsables de prendre des mesures pour réduire les inégalités salariales? Soutenez-vous leurs efforts?
- Y a-t-il des politiques et des pratiques qui touchent négativement le salaire et les possibilités d'avancement des femmes de façon disproportionnée?

En Bonne Compagnie (EBC) est un groupe de 4 organisations œuvrant dans la promotion des droits des femmes et des jeunes filles : la Fondation canadienne des femmes, Catalyst, Plan International Canada et YWCA Canada. Financé par la Fondation RBC, l'objectif de l'EBC est de faire progresser l'égalité des genres dans le secteur des entreprises et au-delà.

