

PARITÉ^{d'ici}30

OUTIL D'AUTOÉVALUATION

Pour des actions d'inclusion, de diversité,
d'équité et d'accessibilité

PARITÉ^{d'ici}30

FÉLICITATIONS!	3
ÉQUITÉ SALARIALE	4
PARITÉ AU SEIN DES ÉCHELONS SUPÉRIEURS	6
ÉGALITÉ DES CHANCES	8
CULTURE INCLUSIVE	10
GESTION ÉQUITABLE	12
PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL	14
SÉCURITÉ ET HARCÈLEMENT AU TRAVAIL	16
GLOSSAIRE	18

FÉLICITATIONS!

Votre organisation s'est engagée dans la campagne Parité d'ici 30 et a un impact positif en faisant progresser la diversité, l'équité et l'inclusion dans le secteur de l'énergie.

PAGE D'INSTRUCTIONS POUR L'AUTOÉVALUATION : En remplissant la liste de contrôle d'autoévaluation sur les pages suivantes, votre organisation comprendra mieux les progrès réalisés pour atteindre vos objectifs en matière d'égalité des sexes et d'inclusion. L'utilisation de cet outil est entièrement volontaire et confidentielle. Remplissez ce que vous pouvez dans la mesure du possible. Cet outil sert à effectuer une vérification interne pour vous aider à comprendre les domaines dans lesquels vous excellez et ceux à améliorer. Nous ne nous attendons pas à ce que votre organisation ait mis en œuvre toutes les mesures énumérées. Il s'agit d'objectifs à atteindre d'ici 2030.

Étape 1 : Désignez une personne membre de l'équipe connaissant les politiques et pratiques de l'organisation en matière de diversité, d'équité et d'inclusion pour diriger la réalisation de l'évaluation. Cela peut nécessiter la coordination d'autres équipes au sein de l'organisation pour obtenir l'ensemble complet de données nécessaires pour effectuer l'évaluation.

Étape 2 : Recueillez des renseignements organisationnels sur les principaux objectifs de la campagne, ainsi que sur les défis et les thèmes identifiés par [le cadre de production de rapports de Parité d'ici 30 de 2021](#) : équité salariale, parité au sein des échelons supérieurs, égalité des chances, culture inclusive, gestion équitable, perfectionnement professionnel et sécurité ou harcèlement au travail.

Étape 3 : Effectuez l'évaluation au mieux des capacités de l'équipe. Chaque case que vous cochez aidera à suivre les progrès de votre organisation vers la diversité, l'équité et l'inclusion des sexes. Les cases non cochées peuvent être utilisées pour cibler les domaines de croissance et d'amélioration de votre organisation. Veuillez ignorer les questions auxquelles vous ne pouvez répondre actuellement.

Étape 4 : Réfléchissez aux conclusions de cette évaluation. Célébrez les progrès et les forces que vous avez identifiés et réfléchissez aux étapes qui ont contribué à ces réussites. Créez un plan d'action pour aborder tous les domaines à améliorer, en utilisant les sections d'engagement, de mise en œuvre, de mesure et de transparence comme référence par rapport à ce que vous faites et aux aspects que vous pouvez améliorer.

Étape 5 : Partagez vos résultats au sein de votre organisation. Votre organisation profitera d'un processus d'évaluation transparent et le soutien envers les mesures futures sera renforcé. Enregistrez ces résultats afin que vous puissiez suivre les progrès pendant que nous travaillons vers nos objectifs pour 2030. Nous vous encourageons également à partager vos résultats et toute question avec l'équipe Parité d'ici 30, qui peut vous aider à soutenir votre parcours.

Nous vous remercions de votre engagement dans la campagne Parité d'ici 30 et sommes là pour vous soutenir dans votre parcours vers la création d'un lieu de travail plus diversifié, équitable et inclusif. Veuillez nous contacter [ici](#) si vous souhaitez discuter des ressources accessibles et des mesures concrètes à prendre pour relever les défis auxquels votre organisation est confrontée.

L'organisation dispose-t-elle d'un engagement ou d'un processus en place pour s'assurer que tou-te-s les employé-e-s reçoivent une rémunération égale pour le même travail accompli?

Non, l'organisation ne dispose pas de processus en place pour garantir l'égalité des chances, mais :

Nous nous efforçons d'en apprendre davantage.

Nous avons un plan que nous allons mettre en œuvre au cours des prochains 12 à 18 mois.

Certains de nos bureaux ou de nos entreprises ont mis notre plan en œuvre.

Autre (veuillez utiliser la boîte de commentaires ci-dessous pour décrire toute mesure prise par votre organisation dans ce domaine).

Oui, l'organisation dispose d'un engagement ou d'un processus pour garantir l'équité salariale mis en œuvre à tous ses niveaux.

L'organisation dispose d'un engagement ou d'un processus portant sur l'égalité des sexes pour garantir l'équité salariale mis en œuvre à tous les niveaux de l'organisation.

Engagement

Nous disposons d'une politique autonome qui traite de l'équité salariale pour un travail égal de valeur égale, et elle a été diffusée à tou-te-s les employé-e-s de façon à nous assurer que ces personnes sont conscientes de son importance.

Nous avons rédigé une déclaration écrite publique facilement accessible qui décrit l'engagement de notre organisation envers l'équité salariale.

Mesures et mise en œuvre

L'organisation dispose d'un plan d'action pour assurer un salaire égal et que l'équité salariale existe à tous les niveaux de l'organisation.

L'organisation mène des exercices d'équité salariale, s'assurant que les rôles à prédominance féminine (notamment les ressources humaines) voient leur valeur évaluée et leurs salaires comparés aux rôles traditionnellement à prédominance masculine et modifiés en conséquence pour montrer qu'ils apportent une valeur égale à l'organisation.

L'organisation adopte une approche intersectionnelle de l'équité salariale – avec des plans concrets pour s'assurer que les employé-e-s aux identités croisées reçoivent une rémunération égale à celles de leurs homologues masculins.

L'organisation publie les échelles salariales en interne et fournit aux gestionnaires des ressources et du soutien pour assurer une prise de décision impartiale dans les processus d'embauche et de promotion.

Mesures et mise en œuvre *continué*

L'organisation suit les taux de rendement et de promotion par sexe, ventilés par race, origine ethnique, handicap, identité de genre, expression de genre, orientation sexuelle ou groupe d'âge pour identifier les préjugés.

Les politiques de l'organisation s'alignent sur la législation territoriale en matière d'équité salariale même si elles ne sont pas légalement tenues de s'y conformer.

L'organisation publie l'échelle salariale d'un poste sur toutes les offres d'emploi.

La stratégie et le plan d'action de l'organisation sont élaborés en collaboration avec des professionnel·le·s de l'industrie afin d'identifier les meilleures pratiques et la façon de suivre les mesures.

Transparence et imputabilité

Nous rendons compte publiquement des engagements en matière de progrès et de stratégies, de nos objectifs, de nos meilleures pratiques et de nos aspects à améliorer aux parties prenantes organisationnelles, aux membres des conseils d'administration et sur le site Web de l'organisation.

Nous partageons nos découvertes à l'interne avec tous les paliers de l'organisation et nous les lions à la structure de rémunération et de prime pour garantir l'imputabilité.

Autres remarques et commentaires

Veillez utiliser cet espace pour présenter toute action supplémentaire que votre organisation a entreprise pour faire progresser avec l'équité salariale qui n'est pas indiquée ci-dessus.

L'organisation dispose-t-elle d'un engagement ou d'un processus permettant d'assurer une représentation égale des femmes dans la haute direction, peu importe leur expression de genre, leur âge, leurs aptitudes, leur race, leur ethnicité, leur religion, leur orientation sexuelle et leur statut socioéconomique?

Non, l'organisation ne dispose pas de processus en place pour garantir l'égalité des chances, mais :

Nous nous efforçons d'en apprendre davantage.

Nous avons un plan que nous allons mettre en œuvre au cours des prochains 12 à 18 mois.

Certains de nos bureaux ou de nos entreprises ont mis notre plan en œuvre.

Autre (veuillez utiliser la boîte de commentaires ci-dessous pour décrire toute mesure prise par votre organisation dans ce domaine).

Oui, l'organisation dispose d'un engagement ou d'un processus pour garantir la représentation égale au sein de la direction.

L'organisation dispose d'un engagement ou d'un processus portant sur l'égalité des sexes pour garantir la représentation égale au sein de la direction, mis en œuvre à tous les niveaux.

Engagement

Nous disposons d'une politique d'entreprise, diffusée en interne, qui traite de l'importance d'une représentation égale au sein de la direction et qui décrit les mesures prises par l'organisation pour y parvenir.

Nous avons rédigé une déclaration publique facilement accessible qui décrit l'engagement de notre organisation envers une représentation égale au sein de la direction.

Mesures et mise en œuvre

L'organisation inclut la parité entre les sexes à tous les niveaux, au sein de tous les services, dans le cadre de son programme stratégique.

L'organisation veille à ce que 30 à 50 % des sièges de son conseil d'administration soient occupés par des femmes et des personnes de diverses identités de genre.

L'organisation veille à ce que 30 à 50 % des sièges de son conseil d'administration soient occupés par des personnes qui s'identifient comme des personnes membres de groupes dignes d'équité.

L'organisation veille à ce que les groupes dignes d'équité représentent plus de 30 % de tous les postes de haute direction.

L'organisation prend des mesures concrètes pour remédier au manque de représentation autochtone au sein du conseil d'administration et travaille avec des partenaires externes, internes, et du secteur pour entrer en contact avec les dirigeant·e·s locaux·ales au sein des communautés autochtones.

PARITÉ AU SEIN DES ÉCHELONS SUPÉRIEURS

Mesures et mise en œuvre *continué*

L'organisation embauche des organisations autochtones pour soutenir le conseil d'administration lorsque la représentation interne n'est pas possible.

Les personnes membres de la haute direction sont tenues de suivre une formation importante sur la diversité et l'inclusion, au moins une fois par an, pour s'assurer qu'elles sont conscientes des obstacles auxquels sont confrontés les groupes dignes d'équité dans des postes non traditionnels et qu'elles sont tenues au courant de tous les domaines d'amélioration.

L'organisation suit les données au moyen d'une auto-identification volontaire pour surveiller et évaluer les pratiques équitables en matière de ressources humaines.

L'organisation offre un programme de mentorat inversé pour la direction. *(Le mentorat inversé consiste à jumeler du personnel subalterne avec des personnes membres de la direction pour échanger des compétences, des expériences et des connaissances.)*

Les personnes qualifiées issues des groupes dignes d'équité ont la priorité ou sont présélectionnées pour les postes de direction à pourvoir.

Transparence et imputabilité

Nous rendons compte publiquement des engagements en matière de progrès et de stratégies, de nos objectifs, de nos meilleures pratiques et de nos aspects à améliorer aux parties prenantes organisationnelles, aux membres des conseils d'administration et sur le site Web de l'organisation.

Nous partageons nos découvertes en l'interne avec tous les paliers de l'organisation et nous les lions à la structure de rémunération et de prime pour garantir l'imputabilité.

Autres remarques et commentaires

Veillez utiliser cet espace pour présenter toute action supplémentaire que votre organisation a entreprise pour faire progresser avec la parité au sein des échelons supérieurs qui n'est pas indiquée ci-dessus.

L'organisation dispose-t-elle d'un engagement ou d'un processus permettant de garantir l'égalité des chances pour tou·te·s les employé·e·s, peu importe leur identité de genre, leur expression de genre, leur âge, leurs aptitudes, leur race, leur ethnicité, leur religion, leur orientation sexuelle, leur sexualité et leur statut socioéconomique?

Non, l'organisation ne dispose pas de processus en la matière, mais :

Nous nous efforçons d'en apprendre davantage.

Nous avons un plan que nous allons mettre en œuvre au cours des prochains 12 à 18 mois.

Certains de nos bureaux ou de nos entreprises ont mis notre plan en œuvre.

Autre (veuillez utiliser la boîte de commentaires ci-dessous pour décrire toute mesure prise par votre organisation dans ce domaine).

Oui, l'organisation dispose d'un engagement ou d'un processus pour garantir l'égalité des chances pour tou·te·s les employé·e·s.

L'organisation dispose d'un engagement ou d'un processus en faveur de l'égalité des genres pour garantir l'égalité des chances aux employé·e·s.

Engagement

Notre organisation dispose d'une politique sur l'égalité des chances fondée sur une expertise interne et externe et nous l'avons diffusée afin de veiller à ce que tou·te·s les employé·e·s soient au courant de son importance.

Nous avons rédigé une déclaration publique facilement accessible qui décrit l'engagement de notre organisation envers l'accès à l'égalité des chances en milieu de travail.

Mesures et mise en œuvre

L'organisation s'assure que tou·te·s les employé·e·s sont au courant des nouvelles offres d'emploi.

L'organisation met l'accent sur le soutien qu'elle apporte aux ambitions à court et long termes de tou·te·s les employé·e·s.

Les femmes et les employé·e·s de diverses identités de genre ont accès à des programmes de mentorat internes ou au parrainage d'un·e haut·e dirigeant·e et à des groupes-ressources d'employé·e·s.

Les employé·e·s issu·e·s de tous les groupes dignes d'équité ont accès à des programmes de mentorat internes ou au parrainage d'un·e haut·e dirigeant·e et à des groupes-ressources d'employé·e·s.

L'organisation dispose de programmes conçus pour soutenir les femmes et les personnes de diverses identités de genre occupant des rôles dominés par des hommes et les hommes occupant des rôles dominés par des femmes.

Mesures et mise en œuvre *continué*

L'organisation a mis en place des systèmes pour s'assurer que les programmes de perfectionnement professionnel soutiennent les besoins de tou·te·s les employé·e·s.

L'organisation a mis en place des systèmes pour lutter contre les préjugés, la discrimination et le harcèlement en ce qui concerne l'avancement professionnel.

L'organisation s'assure de mettre en place des processus pour surveiller le taux de participation, l'impact et l'efficacité des programmes offerts et pour faire un suivi.

L'organisation s'assure que les haut·e·s dirigeant·e·s participent aux programmes offerts au personnel subalterne, comme le mentorat inversé.

Au cours de la procédure de candidature ou de recrutement, l'organisation interdit de s'enquérir de l'état ou des plans liés aux sujets suivants : mariage, prestation de soins, handicap, sexualité, identité ou expression de genre, situation familiale, religion, âge et grossesse.

L'organisation retire les noms et les adresses domiciliaires des C.V. des candidat·e·s avant qu'ils soient examinés afin d'éviter les préjugés inconscients dans le cadre du recrutement et de l'embauche.

L'organisation possède des plans d'action concrets pour aborder l'appel à l'action 92 de la Commission de vérité et réconciliation du Canada (CVRC) et pour adopter la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones à titre de cadre de réconciliation afin d'appliquer ses principes et ses normes aux politiques de l'entreprise et aux principales activités opérationnelles impliquant des peuples autochtones, leurs terres et leurs ressources.

L'organisation possède des plans d'action concrets pour aborder l'appel à l'action 92 (ii) de la CVRC et pour s'assurer que les personnes autochtones ont un accès équitable aux possibilités d'emploi, de formation et d'éducation dans le secteur des entreprises.

Transparence et imputabilité

Nous rendons compte publiquement des engagements en matière de progrès et de stratégies, de nos objectifs, de nos meilleures pratiques et de nos aspects à améliorer aux parties prenantes organisationnelles, aux membres des conseils d'administration et sur le site Web de l'organisation.

Nous partageons nos découvertes à l'interne avec tous les paliers de l'organisation et nous les lions à la structure de rémunération et de prime pour garantir l'imputabilité.

Autres remarques et commentaires

Veillez utiliser cet espace pour présenter toute action supplémentaire que votre organisation a entreprise pour faire progresser avec l'égalité des chances qui n'est pas indiquée ci-dessus.

L'organisation dispose-t-elle d'un engagement ou d'un processus permettant de favoriser et de maintenir une culture inclusive pour tou-te-s les employé-e-s, peu importe leur identité de genre, leur expression de genre, leur âge, leurs aptitudes, leur race, leur origine ethnique, leur religion, leur orientation sexuelle, leur sexualité et leur situation socioéconomique?

Non, l'organisation ne dispose pas de processus en la matière, mais :

Nous nous efforçons d'en apprendre davantage.

Nous avons un plan que nous allons mettre en œuvre au cours des prochains 12 à 18 mois.

Certains de nos bureaux ou de nos entreprises ont mis notre plan en œuvre.

Autre (veuillez utiliser la boîte de commentaires ci-dessous pour décrire toute mesure prise par votre organisation dans ce domaine).

Oui, l'organisation dispose d'un engagement ou d'un processus pour favoriser et maintenir une culture inclusive et un sentiment d'appartenance.

L'organisation dispose d'un engagement ou d'un processus en faveur de l'égalité des genres pour favoriser et maintenir une culture inclusive et un sentiment d'appartenance.

Engagement

Nous avons diffusé une politique interne fondée sur une expertise interne et externe qui décrit les mesures prises par l'organisation pour garantir une culture inclusive.

Nous avons rédigé une déclaration publique facilement accessible qui décrit l'engagement de notre organisation en faveur de la création d'une culture inclusive.

Mesures et mise en œuvre

L'organisation offre régulièrement à tou-te-s les employé-e-s des ateliers et des formations de perfectionnement sur la diversité et l'inclusion, la sensibilité culturelle, les préjugés inconscients, les compétences en communication et la gestion des conflits.

L'organisation s'assure que l'inclusivité fait partie des valeurs écrites de l'organisation avec le soutien de la direction supérieure.

L'inclusion fait l'objet d'une analyse de cas publique et bénéficie du soutien de la direction.

L'organisation dispose d'un outil anonyme de rétroaction et de recommandation qui permet aux employé-e-s, en particulier ceux-celles provenant de groupes dignes d'équité, de se sentir à l'aise et en sécurité lorsqu'ils-elles fournissent de la rétroaction à la haute direction.

Les dirigeant-e-s de l'organisation défendent la diversité et l'inclusion. *(Il peut s'agir d'un-e haut-e dirigeant-e, d'un-e cadre intermédiaire ou d'un comité.)*

L'organisation possède des objectifs, des activités ou des comités consacrés à la santé mentale et la diversité et l'inclusion.

Mesures et mise en œuvre *continué*

Les nouveaux-elles employé·e·s sont jumelé·e·s à des employé·e·s chevronné·e·s bénévoles afin de faciliter le processus d'accueil et d'intégration.

L'organisation s'assure que la direction a accès à des outils et à des systèmes de soutien permettant aux personnes en situation de handicap d'accomplir leurs tâches au mieux de leur habileté et y consacre un budget. *(Il peut s'agir, notamment, d'accès à des services de braille, de LST, de sous-titrage, etc.)*

L'organisation a mis en place une politique et des processus pour offrir des mesures d'accommodement aux personnes en situation de handicap.

L'organisation offre un environnement de travail flexible pour accommoder le mieux possible ses employé·e·s et éliminer les obstacles à l'emploi rencontrés principalement par les femmes et les personnes en situation de handicap. *(Il peut s'agir d'horaires de travail flexibles ou d'un environnement de travail hybride.)*

L'ensemble des employé·e·s ont accès physiquement à toutes les sections du bureau, y compris les toilettes et les vestiaires, ainsi qu'à toutes les commodités.

L'organisation possède des politiques et des outils en matière d'accessibilité pour tous les sites Web et les communications.

L'organisation reconnaît que différentes fêtes sont célébrées par différentes cultures et offre des congés mobiles ou la possibilité d'échanger des jours fériés dans le cadre de ses politiques de ressources humaines.

L'organisation propose un programme de garderie ou des subventions pour la garde d'enfants aux parents qui retournent travailler après un congé pour responsabilités familiales.

Transparence et imputabilité

Nous rendons compte publiquement des engagements en matière de progrès et de stratégies, de nos objectifs, de nos meilleures pratiques et de nos aspects à améliorer aux parties prenantes organisationnelles, aux membres des conseils d'administration et sur le site Web de l'organisation.

Nous partageons nos découvertes à l'interne avec tous les paliers de l'organisation et nous les lions à la structure de rémunération et de prime pour garantir l'imputabilité.

Autres remarques et commentaires

Veillez utiliser cet espace pour présenter toute action supplémentaire que votre organisation a entreprise pour faire progresser avec une culture inclusive qui n'est pas indiquée ci-dessus.

L'organisation dispose-t-elle d'un engagement ou d'un processus permettant de garantir une gestion juste et équitable pour tou·te·s les employé·e·s, peu importe leur identité de genre, leur expression de genre, leur âge, leurs aptitudes, leur race, leur origine ethnique, leur religion, leur orientation sexuelle, leur sexualité et leur situation socioéconomique?

Non, l'organisation ne dispose pas de processus en la matière, mais :

Nous nous efforçons d'en apprendre davantage.

Nous avons un plan que nous allons mettre en œuvre au cours des prochains 12 à 18 mois.

Certains de nos bureaux ou de nos entreprises ont mis notre plan en œuvre.

Autre (veuillez utiliser la boîte de commentaires ci-dessous pour décrire toute mesure prise par votre organisation dans ce domaine).

Oui, l'organisation dispose d'un engagement ou de processus pour garantir une gestion juste et équitable pour tou·te·s les employé·e·s.

L'organisation dispose d'un engagement ou d'un processus en faveur de l'égalité des genres pour garantir une gestion juste et équitable pour ses employé·e·s.

Engagement

Nous avons diffusé une reconnaissance interne traitant de l'importance de la gestion équitable à tous les échelons de l'organisation, et nous offrons à tou·te·s les gestionnaires une formation pour soutenir cette initiative.

Nous avons rédigé une déclaration publique facilement accessible qui décrit l'engagement de notre organisation en faveur d'une gestion juste et équitable dans l'ensemble de l'organisation.

Mesures et mise en œuvre

L'organisation a mis en place des systèmes pour lutter contre les préjugés, la discrimination et les stéréotypes dans ses évaluations de rendement et ses processus de promotion ou de réussite.

L'organisation a mis en place des pratiques de recrutement visant à garantir des possibilités équitables pour tou·te·s et à encourager un plus grand nombre de femmes et de personnes issues de groupes dignes d'équité à postuler pour les postes à pourvoir. *(Les groupes dignes d'équité s'entendent des minorités raciales et ethniques, des peuples autochtones, des personnes en situation de handicap et des membres de la communauté 2SLGBTQI+.)*

Chaque gestionnaire ayant des subalternes direct·e·s, y compris les haut·e·s dirigeant·e·s, participe à des formations de sensibilisation sur la diversité et l'inclusion.

L'organisation prend en compte les compétences nécessaires en fonction du travail à effectuer, classées par ordre d'importance de chaque compétence dès le départ afin de ne pas exclure les femmes et les personnes appartenant à des groupes dignes d'équité qui sont moins susceptibles de postuler à un poste si elles ne possèdent pas toutes les compétences requises.

Les gestionnaires et les employeur·euse·s reconnaissent que le travail peut être accompli avec succès de manières différentes, mais tout aussi efficaces.

Mesures et mise en œuvre *continué*

Les gestionnaires ont accès à des formations et à des services de ressources humaines qui facilitent la communication interculturelle entre les membres de l'équipe.

En réponse aux appels à l'action 57 et 92 (iii) de la CVRC, l'organisation propose une formation axée sur les compétences interculturelles, la résolution des conflits, les droits de la personne et la lutte contre le racisme, par l'entremise d'un enseignement sur l'histoire des peuples autochtones.

Les gestionnaires rencontrent régulièrement leurs employé·e·s (par exemple, toutes les semaines, toutes les deux semaines ou tous les mois) pour leur faire part de leurs commentaires, répondre à leurs questions et leur fournir un soutien et une orientation.

En reconnaissant que les groupes dignes d'équité reçoivent une rétroaction plus critique que leurs homologues non marginalisé·e·s, la direction a pris des mesures pour s'assurer que tou·te·s les employé·e·s reçoivent une rétroaction précise, équilibrée et juste, qui comprend des actions concrètes que la direction peut prendre pour soutenir les améliorations.

Les employé·e·s sont informé·e·s des problèmes de rendement en temps opportun et de manière efficace, avec le soutien de la direction sur la manière de répondre aux attentes.

Transparence et imputabilité

Nous rendons compte publiquement des engagements en matière de progrès et de stratégies, de nos objectifs, de nos meilleures pratiques et de nos aspects à améliorer aux parties prenantes organisationnelles, aux membres des conseils d'administration et sur le site Web de l'organisation.

Nous partageons nos découvertes à l'interne avec tous les paliers de l'organisation et nous les lions à la structure de rémunération et de prime pour garantir l'imputabilité.

Autres remarques et commentaires

Veillez utiliser cet espace pour présenter toute action supplémentaire que votre organisation a entreprise pour faire progresser avec la gestion équitable qui n'est pas indiquée ci-dessus.

L'organisation dispose-t-elle d'un engagement ou d'un processus permettant d'assurer des possibilités de perfectionnement professionnel équitables et favorables pour tou·te-s les employé·e-s, peu importe leur identité de genre, leur expression de genre, leur âge, leurs aptitudes, leur race, leur origine ethnique, leur religion, leur orientation sexuelle, leur sexualité et leur situation socioéconomique?

Non, l'organisation ne dispose pas de processus en la matière, mais :

Nous nous efforçons d'en apprendre davantage.

Nous avons un plan que nous allons mettre en œuvre au cours des prochains 12 à 18 mois.

Certains de nos bureaux ou de nos entreprises ont mis notre plan en œuvre.

Autre (veuillez utiliser la boîte de commentaires ci-dessous pour décrire toute mesure prise par votre organisation dans ce domaine).

Oui, l'organisation dispose d'un engagement ou d'un processus pour assurer des possibilités de perfectionnement professionnel favorables pour tou·te-s les employé·e-s.

Oui, l'organisation dispose d'un engagement ou d'un processus en faveur de l'égalité des genres pour assurer des possibilités de perfectionnement professionnel favorables pour tou·te-s les employé·e-s.

Engagement

Nous avons diffusé une politique interne qui reconnaît le soutien de la direction au perfectionnement professionnel à tous les échelons de l'organisation, y compris les aides financières accessibles et la manière d'y accéder, en prenant en considération et en ne pénalisant pas les personnes souhaitant conserver leur titre et leur niveau d'emploi actuels.

Nous avons rédigé une déclaration publique facilement accessible qui décrit l'engagement de notre organisation en faveur du perfectionnement professionnel dans l'ensemble de l'organisation.

Mesures et mise en œuvre

L'organisation dispose de programmes de perfectionnement professionnel officiels connus et ouverts à tou·te-s les employé·e-s.

Tous les comités d'entrevue et d'embauche sont diversifiés, au moins sur le plan du genre et de l'identité raciale ou de l'origine ethnique.

L'organisation veille à ce que tou·te-s les employé·e-s aient connaissance des possibilités d'avancement professionnel qui leur sont offertes dans le cadre de leur poste actuel.

L'organisation soutient les parcours professionnels non linéaires et aide la personne à prendre ces décisions en matière de carrière (*il peut s'agir d'un congé parental, d'une réorientation professionnelle ou d'une mutation latérale*).

Les personnes qualifiées issues des groupes dignes d'équité sont présélectionnées pour les postes à pourvoir.

Mesures et mise en œuvre *continué*

L'organisation assure la supervision et le suivi des données désagrégées sur les taux actuels de recrutement, d'attrition et de promotion, en visant des taux proportionnels à tous les échelons.

Des processus et programmes spécifiques sont en place pour favoriser l'égalité des chances en matière de recrutement et de maintien en poste pour les personnes autochtones, pour les femmes autochtones et pour les personnes issues de la diversité de genre en particulier. *(Il peut s'agir de bourses d'études ou de perfectionnement et de possibilités d'apprentissage et de perfectionnement exclusivement allouées aux jeunes et aux employé·e·s autochtones afin d'accroître leur représentation.)*

Les ressources humaines recourent à un langage inclusif dans les offres d'emploi pour l'organisation afin d'attirer davantage de personnes issues de groupes dignes d'équité.

L'organisation veille à ce que des cours de perfectionnement professionnel, tels que des cours de langue, soient proposés aux nouveaux·elles arrivant·e·s (nouveaux·elles immigrant·e·s, résident·e·s permanent·e·s et réfugié·e·s).

Les cours de perfectionnement professionnel sont accessibles et ouverts aux nouvelles recrues.

L'organisation a des plans explicites pour répondre à l'appel à l'action 7 de la CVRC, à savoir créer une stratégie conjointe pour éliminer les écarts en matière d'éducation et d'emploi entre les Canadien·ne·s autochtones et non autochtones.

Transparence et imputabilité

Nous rendons compte publiquement des engagements en matière de progrès et de stratégies, de nos objectifs, de nos meilleures pratiques et de nos aspects à améliorer aux parties prenantes organisationnelles, aux membres des conseils d'administration et sur le site Web de l'organisation.

Nous partageons nos découvertes à l'interne avec tous les paliers de l'organisation et nous les lions à la structure de rémunération et de prime pour garantir l'imputabilité.

Autres remarques et commentaires

Veillez utiliser cet espace pour présenter toute action supplémentaire que votre organisation a entreprise pour faire progresser avec de perfectionnement professionnel qui n'est pas indiquée ci-dessus.

L'organisation dispose-t-elle d'un engagement ou d'un processus permettant de garantir un environnement sain, sécuritaire et exempt de harcèlement pour tou·te·s les employé·e·s, peu importe leur identité de genre, leur expression de genre, leur âge, leurs aptitudes, leur race, leur origine ethnique, leur religion, leur orientation sexuelle, leur sexualité et leur situation socioéconomique?

Non, l'organisation ne dispose pas de processus en la matière, mais :

Nous nous efforçons d'en apprendre davantage.

Nous avons un plan que nous allons mettre en œuvre au cours des prochains 12 à 18 mois.

Certains de nos bureaux ou de nos entreprises ont mis notre plan en œuvre.

Autre (veuillez utiliser la boîte de commentaires ci-dessous pour décrire toute mesure prise par votre organisation dans ce domaine).

Oui, l'organisation d'un engagement ou d'un processus permettant de garantir un environnement sécuritaire et exempt de harcèlement pour tou·te·s les employé·e·s, peu importe leur genre, leur âge, leurs aptitudes, leur race, leur origine ethnique, leur religion, leur orientation sexuelle et leur situation socioéconomique.

L'organisation dispose d'un engagement ou d'un processus en faveur de l'égalité des genres pour assurer un environnement de travail sécuritaire et exempt de harcèlement pour tou·te·s les employé·e·s.

Engagement

Nous disposons d'une politique interne, fondée sur une expertise interne et externe, qui établit une tolérance zéro à l'égard de toutes les formes de harcèlement et de violence au sein de l'organisation et qui a été communiquée à tou·te·s les employé·e·s.

Nous avons rédigé une déclaration publique facilement accessible qui décrit l'engagement de notre organisation en faveur d'un environnement de travail sain exempt de harcèlement dans l'ensemble de l'organisation.

Mesures et mise en œuvre

L'organisation dispose de mécanismes de signalement et de remédiation clairs et confidentiels qui répondent aux besoins des différentes identités. *(Il peut s'agir d'un signalement sécuritaire par une tierce personne ou d'un outil de signalement interne anonyme.)*

L'organisation dispose de processus garantissant une communication et des interactions respectueuses. *(Il peut s'agir d'une politique d'intervention à main levée lors des réunions afin de réduire les interruptions.)*

La question du harcèlement au travail est traitée dans les politiques et procédures de santé et de sécurité de l'organisation.

L'organisation dispose d'une politique d'égalité des chances et de lutte contre le harcèlement et la discrimination au travail qui est communiquée à tou·te·s les employé·e·s.

SÉCURITÉ ET HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

Mesures et mise en œuvre *continué*

L'organisation rend compte au public et au conseil d'administration du nombre et du taux de rotation du personnel, ventilés par sexe et race, origine ethnique, handicap, orientation sexuelle et statut d'autochtone, y compris les réponses aux entretiens de départ.

L'organisation offre aux femmes et aux personnes issues de la diversité de genre l'accès à des installations particulières axées sur la santé et la sécurité. *(Il peut s'agir de toilettes sécuritaires, de salles d'allaitement ou de pompes, d'un accès sécuritaire aux moyens de transport et d'équipements de protection individuelle tenant compte des besoins des personnes enceintes et qui allaitent.)*

L'organisation compte parmi son personnel des spécialistes en matière d'orientation professionnelle ou de ressources humaines qui tiennent compte des traumatismes, y compris des personnes formées à l'histoire et à l'héritage des pensionnats, à la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, aux traités et aux droits des Autochtones, au droit autochtone et aux relations entre les Autochtones et la Couronne.

L'organisation a des plans explicites pour répondre à l'appel à la justice 13.1 de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées, qui demande aux secteurs de développement de tenir compte de *la sécurité des femmes, des filles et des personnes 2SLGBTQIA autochtones*.

Transparence et imputabilité

Nous rendons compte publiquement des engagements en matière de progrès et de stratégies, de nos objectifs, de nos meilleures pratiques et de nos aspects à améliorer aux parties prenantes organisationnelles, aux membres des conseils d'administration et sur le site Web de l'organisation.

Nous transmettons nos découvertes à l'interne avec tous les paliers de l'organisation et nous les lions à la structure de rémunération et de prime pour garantir l'imputabilité.

Autres remarques et commentaires

Veillez utiliser cet espace pour présenter toute action supplémentaire que votre organisation a entreprise pour faire progresser avec la sécurité au travail qui n'est pas indiquée ci-dessus.

Vous trouverez ci-dessous une liste des termes que vous avez peut-être vus dans le document et pour lesquels vous avez besoin d'un complément d'information. Veuillez noter que cette autoévaluation utilise les termes les plus reconnus à l'échelle internationale, qui peuvent différer de ceux employés par votre territoire ou votre organisation. Ces définitions sont tirées des lois provinciales et fédérales et des organismes gouvernementaux du Canada.

Groupes dignes d'équité : Le gouvernement du Canada définit les groupes dignes d'équité comme des groupes de personnes confrontées à des obstacles qui les empêchent d'avoir accès aux mêmes ressources et possibilités que les autres membres de la société, en raison d'une discrimination systémique. Au Canada, les groupes dignes d'équité sont les femmes, les peuples autochtones, les personnes en situation de handicap, les membres de la communauté 2SLGBTQI+, les minorités religieuses et les minorités raciales et ethniques. D'autres termes interchangeables peuvent être utilisés pour désigner les groupes marginalisés ou les groupes sous-représentés.

Harcèlement et sécurité au travail : Obligation légale pour un lieu de travail de protéger l'employé-e physiquement et psychologiquement contre tous les risques du travail, y compris, mais sans s'y limiter, les commentaires ou les comportements indésirables, la discrimination, les micro-agressions, le manque de respect et les abus.

Culture inclusive : La mise en place d'une culture inclusive nécessite des gestes intentionnels et de la compréhension afin de promouvoir l'individualisme, le respect et l'appréciation. Cela diffère d'un lieu de travail diversifié dans la mesure où la diversité concerne la population des employé-e-s issu-e-s de différentes démographies avec des identités différentes et croisées, alors qu'une culture inclusive concerne les actions que l'organisation entreprend pour élever, valoriser et promouvoir ses employé-e-s.

Intersectionnalité/identités croisées : L'intersectionnalité, principe inventé par Kimberlé Crenshaw, reconnaît les identités croisées qui contribuent aux couches d'oppression d'une personne. Elle examine comment une personne, par exemple une femme noire, est confrontée à une discrimination fondée sur son sexe et sa race. L'intersectionnalité remet en question les idées dominantes du racisme, du sexisme, de l'homophobie, de la transphobie et de la discrimination fondée sur la capacité physique, et montre comment une personne peut être marginalisée par tous les aspects de son identité qui vont à l'encontre de la société dominante cisgenre-hétérosexuelle.

Équité salariale et rémunération égale : L'équité salariale compare la valeur et la rémunération de différents emplois et exige des employeur-euse-s qu'ils-elles rémunèrent les emplois traditionnellement occupés par des femmes de la même manière que les emplois occupés par des hommes s'ils sont de valeur comparable. Le principe « à travail égal, salaire égal » compare la rémunération d'un travail sensiblement identique pour une même valeur au sein d'une organisation ou d'une carrière précise dans des organisations similaires, et garantit que les hommes et les femmes reçoivent le même salaire.

Parrainage : Comme le mentorat, il s'agit généralement d'une stratégie professionnelle informelle ou formelle et d'une relation de soutien à la carrière. Toutefois, le parrainage fait référence à une personne qui fait la promotion d'un individu auprès d'autres personnes, qui le recommande pour des offres d'emploi et qui représente ses intérêts lorsque l'individu n'est pas présent.

Approche tenant compte des traumatismes : Une approche tenant compte des traumatismes prend conscience de l'impact généralisé des traumatismes physiques et psychologiques, reconnaît les signes et les symptômes et réagit en intégrant les connaissances sur les traumatismes dans les politiques, les procédures et les pratiques visant activement à éviter de provoquer à nouveau un traumatisme.

PARITÉ^{d'ici}30

www.paritedici30.org

