

CHECK-LIST

Ce document d'orientation a pour objectif d'aider les entreprises à comprendre les étapes nécessaires pour préparer et compléter l'autoévaluation. Il est recommandé aux grandes entreprises de commencer ces étapes 1 à 2 semaines à l'avance, afin de disposer d'une durée suffisante pour former leurs équipes et recueillir les données pertinentes.

- ✓ **1. Désignez une personne-ressource principale**, qui effectuera l'évaluation de la part de votre entreprise. Cette personne conduira la coordination d'autres équipes pour recueillir les informations pertinentes, créera et gèrera la connexion de votre entreprise à l'Outil d'analyse des écarts de genre des WEP, effectuera l'évaluation en ligne, et partagera les résultats au sein de l'entreprise.
- ✓ **2. Identifiez d'autres membres d'équipes** pour contribuer au processus d'évaluation. L'outil aborde les politiques et pratiques de l'entreprise relatives au leadership, au lieu de travail, au marché et à la communauté. Vous aurez donc peut-être besoin d'informations fournies par vos collègues des services Approvisionnement, Ressources humaines, Diversité et inclusion, Responsabilité sociétale de l'entreprise, Marketing, Recherche et développement de produits, et Relations communautaires ou gouvernementales.
- ✓ **3. Préparez-vous à effectuer l'évaluation.** Avant de commencer l'évaluation, téléchargez ce fichier PDF et diffusez-le dans votre équipe d'évaluation. Recueillez les données et rapports pertinents pour effectuer l'évaluation. Les entreprises pilotes ont eu besoin en moyenne de 2 à 3 heures pour se préparer à effectuer l'évaluation.
- ✓ **4. Effectuez l'évaluation en ligne.** Utilisez les informations recueillies par l'équipe d'évaluation pour effectuer l'évaluation en ligne. Vos réponses sont enregistrées à mesure de votre progression et vous pouvez toujours revenir plus tard pour terminer l'évaluation. Les entreprises pilotes ont eu besoin en moyenne de 2 à 3 heures pour terminer l'évaluation.
- ✓ **5. Recevez vos résultats.** La plateforme de l'Outil des WEP produit un document de résultats que vous pouvez télécharger et partager. Vous pouvez également télécharger les réponses de votre entreprise à toutes les questions. Les résultats incluent un score global, ainsi qu'une progression parmi les différentes approches à l'autonomisation des femmes. Nous vous conseillons d'examiner ces résultats en tant qu'équipe, afin de discuter de vos atouts et opportunités et de développer un plan d'action.
- ✓ **6. Consultez des ressources appropriées** pour renforcer votre approche. L'outil vous indiquera des ressources pouvant vous aider à passer aux étapes suivantes.
- ✓ **7. Réutilisez l'outil** pour mesurer vos progrès.

Nous vous remercions d'utiliser l'Outil d'analyse des écarts de genre des WEP pour votre entreprise et de franchir cette étape essentielle pour traiter l'autonomisation des femmes !

Outil des WEP : questionnaire

1. La direction de votre entreprise a-t-elle fait part de son engagement et de son soutien en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes ?

- ☐ **Non**, notre entreprise ne dispose pas d'une telle approche pour le moment, mais :
- ☐ Nous souhaitons en savoir davantage.
 - ☐ Nous prévoyons de prendre des mesures au cours de l'année prochaine.
 - ☐ Quelques-uns de nos bureaux ou unités commerciales ont pris des mesures dans certains pays.
 - ☐ Aucune de ce qui précède.
- ☐ **Oui**, la direction de notre entreprise a fait part de son engagement ou de son soutien en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes.

Engagement

- ☐ Elle a diffusé une ou plusieurs communications internes et/ou une reconnaissance informelle de l'importance de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes
- ☐ Elle a publié une déclaration ou un engagement publics écrits présentant l'engagement de notre entreprise en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes (p. ex. la Déclaration de soutien aux WEP du PDG)

Mise en œuvre

- ☐ Elle dispose d'une stratégie en faveur de l'égalité des sexes dans toute l'organisation qui identifie des domaines prioritaires spécifiques où des améliorations supplémentaires sont possibles
- ☐ Elle dispose d'une stratégie en faveur de l'égalité des sexes dans toute l'organisation qui inclut une analyse de rentabilité ou les raisons d'un investissement pour l'égalité des sexes
- ☐ Elle dispose d'une stratégie en faveur de l'égalité des sexes dans toute l'organisation qui fait ressortir le lien entre cette égalité et d'autres domaines de développement durable de l'entreprise et de performances commerciales
- ☐ Elle dispose d'une stratégie en faveur de l'égalité des sexes dans toute l'organisation qui a été développée en consultation avec les employés
- ☐ Elle dispose d'une stratégie en faveur de l'égalité des sexes dans toute l'organisation qui a été développée en consultation avec des parties prenantes externes
- ☐ Elle dispose d'une stratégie en faveur de l'égalité des sexes dans toute l'organisation qui

est communiquée à tous les employés

☐ Elle plaide en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes et elle fait connaître l'engagement de notre entreprise sur des forums publics

Mesure

☐ Elle inclut dans la stratégie des objectifs et des cibles mesurables et assortis d'un délai précis

☐ Elle inclut des mécanismes formels permettant de rendre compte des progrès et des résultats de la stratégie

Transparence

☐ Elle produit des rapports publics destinés aux parties prenantes de l'entreprise sur les progrès accomplis et sur les résultats relatifs aux engagements et aux cibles de la stratégie

☐ Elle produit des rapports destinés au conseil d'administration sur les progrès accomplis et sur les résultats relatifs aux engagements et aux cibles de la stratégie

2. Votre entreprise dispose-t-elle d'une politique de non-discrimination et d'égalité des chances, distincte ou clairement incorporée dans une politique d'entreprise plus étendue ?

☐ **Non**, notre entreprise ne dispose pas d'une telle politique pour le moment, mais :

☐ Nous souhaitons en savoir davantage.

☐ Nous prévoyons de prendre des mesures au cours de l'année prochaine.

☐ Quelques-uns de nos bureaux ou unités commerciales ont pris des mesures dans certains pays.

☐ Aucune de ce qui précède.

☐ **Oui**, notre entreprise dispose d'une politique de non-discrimination et/ou d'égalité des chances

Engagement

☐ Elle dispose d'une politique de non-discrimination et d'égalité des chances

☐ Elle dispose d'une politique de non-discrimination et d'égalité des chances établie avec

l'aide d'une expertise interne et/ou externe (y compris les employés et/ou les syndicats).

☐ Elle dispose d'une politique de non-discrimination et d'égalité des chances communiquée à tous les employés

☐ Elle dispose d'une politique de non-discrimination et d'égalité des chances communiquée aux candidats à un poste dans l'entreprise et lors de leur embauche

Mise en œuvre

☐ La politique de non-discrimination est soutenue par des mécanismes confidentiels de réclamation et de résolution

☐ Le mécanisme de réclamation et de résolution est géré par un tiers indépendant

☐ Notre entreprise fournit une formation à tous les employés, y compris aux cadres, sur la non-discrimination et l'égalité des chances

☐ Notre entreprise fournit une formation à tous les employés sur les préjugés inconscients

Mesure

☐ Notre entreprise recueille et analyse des données ventilées par sexe sur les incidents de discrimination (relatifs au sexe/genre) et sur les mesures correctives prises

Transparence

☐ Elle produit des rapports publics destinés aux parties prenantes de l'entreprise sur le nombre total d'incidents de discrimination (relatifs au sexe/genre) et sur les mesures correctives prises

☐ Elle produit des rapports destinés au conseil d'administration sur le nombre total d'incidents de discrimination (relatifs au sexe/genre) et sur les mesures correctives prises

3. Votre entreprise dispose-t-elle d'une approche pour assurer la non-discrimination et l'égalité des chances dans ses procédures de recrutement ?

☐ **Non**, notre entreprise ne dispose pas d'une telle approche pour le moment, mais :

☐ Nous souhaitons en savoir davantage.

- ☐ Nous prévoyons de prendre des mesures au cours de l'année prochaine.
- ☐ Quelques-uns de nos bureaux ou unités commerciales ont pris des mesures dans certains pays.
- ☐ Aucune de ce qui précède.
- ☐ **Oui**, notre entreprise dispose d'une approche pour la diversité des sexes dans ses politiques ou procédures de recrutement.

Engagement

- ☐ Elle dispose d'une politique distincte ou d'un engagement incorporé dans une politique d'entreprise plus étendue sur la non-discrimination et l'égalité des chances qui traite spécifiquement la diversité des sexes au cours du recrutement

Mise en œuvre

- ☐ Dans les candidatures et lors des entretiens, elle interdit les demandes de renseignements sur l'état actuel ou les projets dans les domaines suivants : mariage, grossesse ou garde de personnes à charge
- ☐ Elle dispose de procédures de diligence raisonnable et de recours pour identifier et traiter les violations des politiques de recrutement basées sur la discrimination entre les femmes et les hommes
- ☐ Elle prend des mesures proactives pour recruter des femmes à tous les niveaux
- ☐ Elle prend des mesures proactives pour recruter des femmes dans des rôles traditionnellement sous-représentés
- ☐ Au cours des procédures d'embauche, elle assure la parité du jury lors des entretiens
- ☐ Elle assure que des candidats des deux sexes sont sélectionnés pour passer des entretiens
- ☐ Elle veille à utiliser un langage et des images neutres dans la description des postes

Mesure

- ☐ Elle suit le recrutement des employés et les raisons des démissions ventilés par sexe

Transparence

- ☐ Elle produit des rapports publics destinés aux parties prenantes de l'entreprise sur le nombre et le taux des nouvelles embauches et de la rotation des employés, ventilés par sexe
- ☐ Elle produit des rapports destinés au conseil d'administration sur le nombre et le taux des nouvelles embauches et de la rotation des employés, ventilés par sexe

4. Votre entreprise dispose-t-elle d'une approche pour assurer la non-discrimination et l'égalité des chances dans ses procédures de développement professionnel et de promotion ?

- ☐ **Non**, notre entreprise ne dispose pas d'une telle approche pour le moment, mais :
 - ☐ Nous souhaitons en savoir davantage.
 - ☐ Nous prévoyons de prendre des mesures au cours de l'année prochaine.
 - ☐ Quelques-uns de nos bureaux ou unités commerciales ont pris des mesures dans certains pays.
 - ☐ Aucune de ce qui précède.
- ☐ **Oui**, notre entreprise dispose d'une approche pour assurer la diversité des sexes dans ses procédures de développement professionnel.

Engagement

- ☐ Elle dispose d'une politique distincte ou d'un engagement incorporé dans une politique d'entreprise plus étendue qui inclut des possibilités de développement professionnel pour les femmes et qui soutient la constitution d'un vivier de femmes qualifiées pour les postes de cadres et de cadres supérieures

Mise en œuvre

- ☐ Elle propose un ou plusieurs programmes de mentorat avec un soutien spécifique aux femmes
- ☐ Elle propose un accompagnement au leadership avec un soutien spécifique aux femmes
- ☐ Elle offre un accès aux réseaux professionnels (internes et/ou externes) avec un soutien spécifique aux femmes
- ☐ Elle propose des formations de développement, des programmes de rotation et des opportunités éducatives avec un soutien spécifique aux femmes

☐ Elle propose des programmes spécifiques afin de compléter le vivier de femmes qualifiées pour des postes de cadres et de cadres supérieures

☐ Elle a mis en place des mesures pour assurer que les programmes de développement professionnel sont planifiés à des heures convenant aux besoins des femmes comme des hommes (en tenant compte de l'éventuelle garde de personnes à charge)

Mesure

☐ Elle dispose d'objectifs et de cibles mesurables, assortis de délais précis, visant à constituer un vivier de femmes qualifiées pour les postes de niveau cadre

Transparence

☐ Elle produit des rapports publics destinés aux parties prenantes de l'entreprise sur le nombre moyen d'heures de formation, ventilé par sexe et par niveau d'employé

☐ Elle produit des rapports destinés au conseil d'administration sur le nombre moyen d'heures de formation, ventilé par sexe et par niveau d'employé

☐ Elle produit des rapports publics destinés aux parties prenantes de l'entreprise sur le nombre total de femmes, comparé au nombre d'hommes, dans les postes de niveau cadre et cadre supérieur

☐ Elle produit des rapports destinés au conseil d'administration sur le nombre total de femmes, comparé au nombre d'hommes, dans les postes de niveau cadre et cadre supérieur

☐ Elle produit des rapports publics destinés aux parties prenantes de l'entreprise sur le nombre total d'employés ayant bénéficié d'une promotion au cours de l'année précédente, ventilé par sexe

☐ Elle produit des rapports destinés au conseil d'administration sur le nombre total d'employés ayant bénéficié d'une promotion au cours de l'année précédente, ventilé par sexe

5. Votre entreprise dispose-t-elle d'une approche pour assurer la rémunération égale des femmes et des hommes ?

☐ **Non**, notre entreprise ne dispose pas d'une telle approche pour le moment, mais :

☐ Nous souhaitons en savoir davantage.

☐ Nous prévoyons de prendre des mesures au cours de l'année prochaine.

- ☐ Quelques-uns de nos bureaux ou unités commerciales ont pris des mesures dans certains pays.
- ☐ Aucune de ce qui précède.
- ☐ **Oui**, notre entreprise dispose d'une approche pour assurer la rémunération égale des femmes et des hommes.

Engagement

- ☐ Elle dispose d'une politique distincte ou d'un engagement incorporé à une politique d'entreprise plus étendue qui traite l'aspect du salaire égal pour un travail de valeur égale, conformément aux exigences réglementaires nationales et/ou à la Convention n° 100 de l'OIT sur l'égalité de rémunération, 1951

Mise en œuvre

- ☐ Elle a mis en place des procédures pour rectifier les inégalités de salaires (y compris une collaboration avec les syndicats ou les représentants du personnel)
- ☐ Lors de l'étude des rémunérations, elle évalue d'autres avantages financiers comme les assurances, les primes et les contributions de retraite

Mesure

- ☐ Au moins tous les cinq ans, elle entreprend un audit objectif de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes ou une évaluation effectuée par des parties internes ou externes, afin d'assurer que les tâches de même valeur reçoivent la même rémunération

Transparence

- ☐ Elle divulgue publiquement aux parties prenantes de l'entreprise le ratio global et le ratio par niveau d'employé de salaire de base et rémunération des femmes par rapport aux hommes
- ☐ Elle produit des rapports destinés au conseil d'administration sur le ratio global et le ratio par niveau d'employé de salaire de base et rémunération des femmes par rapport aux hommes

6. Votre entreprise propose-t-elle et soutient-elle des congés payés de maternité ?

- ☐ **Non**, notre entreprise ne dispose pas d'une telle approche pour le moment, mais :
- ☐ Nous souhaitons en savoir davantage.
 - ☐ Nous prévoyons de prendre des mesures au cours de l'année prochaine.
 - ☐ Quelques-uns de nos bureaux ou unités commerciales ont pris des mesures dans certains pays.
 - ☐ Aucune de ce qui précède.
- ☐ **Oui**, notre entreprise propose et soutient des congés payés de maternité.

Engagement

- ☐ Elle dispose d'une politique de congés payés de maternité :
- ☐ Conforme aux exigences réglementaires nationales du pays où elle se trouve, mais inférieure à la Convention n° 183 de l'OIT sur la protection de la maternité de 14 semaines
 - ☐ Conforme à la Convention n° 183 de l'OIT sur la protection de la maternité de 14 semaines
 - ☐ Supérieure à la Convention de l'OIT de 14 semaines payées ou aux exigences réglementaires du pays où elle se trouve (selon la durée la plus longue)
- ☐ Elle communique les politiques de congés de maternité à tous les employés et elle leur signale toute modification
- ☐ Cette politique s'étend aux employées qui adoptent des enfants

Mise en œuvre

- ☐ Elle informe les employées des modifications majeures survenant au travail alors qu'elles sont en congé
- ☐ Elle fournit un mentorat ou une planification de la succession de l'employée avant que celle-ci parte en congé de maternité
- ☐ Elle apporte un soutien financier pour le personnel de remplacement et une formation ou un soutien aux cadres supervisant des employées en congé de maternité
- ☐ Elle consulte les employées ou elle mène des enquêtes auprès de tous les employés afin de déterminer si les congés de maternité répondent à leurs besoins

Mesure

- ☐ Elle suit le nombre de femmes qui prennent des congés de maternité
- ☐ Elle suit l'efficacité de son approche de rétention des femmes après un congé de maternité

Transparence

- ☐ Elle produit des rapports publics destinés aux parties prenantes de l'entreprise sur le nombre de femmes ayant pris un congé de maternité et sur les taux de retour au travail et de rétention de ces femmes
- ☐ Elle produit des rapports destinés au conseil d'administration sur le nombre de femmes ayant pris un congé de maternité et sur les taux de retour au travail et de rétention de ces femmes

7. Votre entreprise propose-t-elle et soutient-elle des congés payés de paternité ?

- ☐ **Non**, notre entreprise ne dispose pas d'une telle approche pour le moment, mais :
 - ☐ Nous souhaitons en savoir davantage.
 - ☐ Nous prévoyons de prendre des mesures au cours de l'année prochaine.
 - ☐ Quelques-uns de nos bureaux ou unités commerciales ont pris des mesures dans certains pays.
 - ☐ Aucune de ce qui précède.
- ☐ **Oui**, notre entreprise propose et soutient des congés payés de paternité.

Engagement

- ☐ Elle dispose d'une politique de congés payés de paternité :
 - ☐ Conforme aux exigences réglementaires nationales du pays où elle se trouve, si des dispositions nationales existent
 - ☐ Supérieure aux exigences réglementaires nationales du pays où elle se trouve, si des dispositions nationales existent
 - ☐ Malgré le fait qu'aucune exigence légale n'existe dans le pays où elle se trouve
- ☐ Elle communique les politiques de congés de paternité à tous les employés et elle leur signale toute modification

☐ Cette politique s'étend aux employés qui adoptent des enfants

Mise en œuvre

- ☐ Elle informe les employés des modifications majeures survenant au travail alors qu'ils sont en congé
- ☐ Elle fournit des incitations pour encourager les hommes à prendre des congés de paternité
- ☐ Elle fournit un mentorat ou une planification de la succession de l'employé avant que celui-ci parte en congé de paternité
- ☐ Elle apporte une formation et un soutien aux cadres supervisant des employés en congé de paternité
- ☐ Elle consulte les employés hommes ou elle mène des enquêtes auprès de tous les employés afin de déterminer si les congés de paternité répondent à leurs besoins

Mesure

- ☐ Elle suit le nombre d'hommes qui prennent des congés de paternité
- ☐ Elle suit l'efficacité de son approche de rétention des hommes après un congé de paternité

Transparence

- ☐ Elle produit des rapports publics destinés aux parties prenantes de l'entreprise sur le pourcentage d'employés hommes ayant droit à un congé de paternité et l'ayant pris
- ☐ Elle produit des rapports destinés au conseil d'administration sur le pourcentage d'employés hommes ayant droit à un congé de paternité et l'ayant pris

8. Votre entreprise dispose-t-elle d'une approche pour soutenir les employés dans leurs rôles de parents et d'aidants ?

- ☐ **Non**, notre entreprise ne dispose pas d'une telle approche pour le moment, mais :
 - ☐ Nous souhaitons en savoir davantage.
 - ☐ Nous prévoyons de prendre des mesures au cours de l'année prochaine.

- ☐ Quelques-uns de nos bureaux ou unités commerciales ont pris des mesures dans certains pays.
- ☐ Aucune de ce qui précède.
- ☐ **Oui**, notre entreprise dispose d'une approche pour soutenir les employés dans leurs rôles de parents et d'aidants.

Engagement

- ☐ Elle dispose d'une politique distincte ou d'un engagement incorporé à une politique d'entreprise plus étendue qui traite le soutien aux employés en tant que parents et aidants
- ☐ Elle communique à tous les employés les avantages et les services destinés aux parents et aux aidants, et elle leur signale toute modification
- ☐ Elle propose aux travailleurs à temps partiel des avantages destinés aux parents et aux aidants
- ☐ Non applicable : Nous n'avons pas de travailleurs à temps partiel

Mise en œuvre

- ☐ Elle fournit un mentorat, un soutien ou une formation pour remettre à jour les compétences des employés revenant d'un congé parental
- ☐ Elle permet un retour au travail progressif après un congé de maternité ou de paternité
- ☐ Elle fournit des références pour des installations de garde d'enfants hors site, propres et sûres
- ☐ Elle autorise des absences payées pour l'allaitement ou le tire-allaitement
- ☐ Elle offre des installations de garde d'enfants sur site propres et sûres, ou elle subventionne des gardes d'enfants hors site
- ☐ Elle autorise des absences payées pour des rendez-vous médicaux avec des personnes à charge
- ☐ Elle consulte les employés hommes et femmes ou elle mène des enquêtes auprès de tous les employés afin de déterminer si les avantages parentaux et d'aidants répondent à leurs besoins

Mesure

- ☐ Elle suit le pourcentage de femmes et d'hommes qui utilisent les avantages parentaux ou

d'aidants

Transparence

- ☐ Elle produit des rapports publics destinés aux parties prenantes de l'entreprise sur le nombre total d'employés ayant utilisé des avantages parentaux ou d'aidants, ventilé par sexe
- ☐ Elle produit des rapports destinés au conseil d'administration sur le nombre total d'employés ayant utilisé des avantages parentaux ou d'aidants, ventilé par sexe

9. Votre entreprise dispose-t-elle d'une approche pour respecter l'équilibre vie professionnelle/vie privée de chaque employé ?

- ☐ **Non**, notre entreprise ne dispose pas d'une telle approche pour le moment, mais :
 - ☐ Nous souhaitons en savoir davantage.
 - ☐ Nous prévoyons de prendre des mesures au cours de l'année prochaine.
 - ☐ Quelques-uns de nos bureaux ou unités commerciales ont pris des mesures dans certains pays.
 - ☐ Aucune de ce qui précède.
- ☐ **Oui**, notre entreprise dispose d'une approche pour respecter l'équilibre vie professionnelle/vie privée de chaque employé.

Engagement

- ☐ Elle dispose d'une politique distincte ou d'un engagement incorporé à une politique d'entreprise plus étendue qui traite l'équilibre vie professionnelle/vie privée des hommes et des femmes
- ☐ Elle étend ces dispositions aux travailleurs à temps partiel ou elle prend des dispositions spécifiques pour ceux-ci
 - ☐ Non applicable : Notre entreprise ne comporte pas de travailleurs à temps partiel
- ☐ Elle communique cette politique à tous les employés y ayant droit et elle leur signale les modifications éventuelles

Mise en œuvre

- ☐ Elle propose des horaires aménagés

- ☐ Elle propose le télétravail
- ☐ Elle propose le partage de poste ou le travail à temps partiel avec avantages
- ☐ Elle propose des semaines de travail comprimées
- ☐ Elle propose des horaires de postes prévisibles
 - ☐ Non applicable : Nous avons uniquement des employés salariés.
- ☐ Elle consulte les employés hommes et femmes ou elle mène des enquêtes auprès de tous les employés afin de déterminer si ces pratiques répondent à leurs besoins

Mesure

- ☐ Elle suit le nombre total d'employés utilisant des avantages de travail flexible, ventilé par sexe (y compris les travailleurs à temps partiel)

Transparence

- ☐ Elle produit des rapports publics destinés aux parties prenantes de l'entreprise sur le nombre total d'employés ayant utilisé des avantages de travail flexible, ventilé par sexe (y compris les travailleurs à temps partiel)
- ☐ Elle produit des rapports destinés au conseil d'administration sur le nombre total d'employés ayant utilisé des avantages de travail flexible, ventilé par sexe (y compris les travailleurs à temps partiel)

10. Votre entreprise dispose-t-elle d'une approche pour assurer un environnement sans violence, harcèlement et exploitation sexuelle ?

- ☐ **Non**, notre entreprise ne dispose pas d'une telle approche pour le moment, mais :
 - ☐ Nous souhaitons en savoir davantage.
 - ☐ Nous prévoyons de prendre des mesures au cours de l'année prochaine.
 - ☐ Quelques-uns de nos bureaux ou unités commerciales ont pris des mesures dans certains pays.
 - ☐ Aucune de ce qui précède.

☐ **Oui**, notre entreprise dispose d'une approche pour assurer un environnement sans violence, harcèlement et exploitation sexuelle.

Engagement

☐ Elle dispose d'une politique distincte ou d'un engagement incorporé à une politique d'entreprise plus étendue qui déclare une tolérance zéro de toutes les formes de violence au travail (ce qui inclut les déplacements professionnels et le divertissement des clients)

Mise en œuvre

☐ Elle apporte une formation annuelle sur la tolérance zéro de toutes les formes de violence envers tous les employés, y compris le harcèlement sexuel et les actes d'exploitation sexuelle des femmes et des filles lors de déplacements professionnels

☐ Elle a mis en place des mécanismes de réclamation et de recours confidentiels et sans représailles

☐ Elle apporte un soutien confidentiel aux victimes de violence familiale

☐ Elle impose au personnel de sécurité (y compris aux sous-traitants) une formation attentive aux questions de genre sur les procédures de réponse aux réclamations de violence sexiste ou de harcèlement sexuel

☐ Elle a mis en place une procédure de surveillance/d'audit des frais de déplacement et de divertissement des clients afin de détecter tout frais inapproprié, par exemple l'utilisation de fonds de l'entreprise pour exploiter sexuellement des femmes et des filles ou pour des « divertissements » adultes incluant nudité ou comportement obscène

Mesure

☐ Elle suit le nombre de réclamations relatives à la violence au travail, ventilé par sexe

Transparence

☐ Elle communique publiquement, ou aux parties prenantes concernées de l'entreprise, son approche pour assurer un environnement sans violence

☐ Elle communique au conseil d'administration son approche pour assurer un environnement sans violence

11. Votre entreprise dispose-t-elle d'une approche pour les besoins spécifiques aux femmes, sur leur lieu de travail et lors de leurs déplacements pour venir travailler, en matière d'hygiène, de santé et de sécurité ?

- ☐ **Non**, notre entreprise ne dispose pas d'une telle approche pour le moment, mais :
- ☐ Nous souhaitons en savoir davantage.
 - ☐ Nous prévoyons de prendre des mesures au cours de l'année prochaine.
 - ☐ Quelques-uns de nos bureaux ou unités commerciales ont pris des mesures dans certains pays.
 - ☐ Aucune de ce qui précède.
- ☐ **Oui**, notre entreprise dispose d'une approche pour les besoins spécifiques aux femmes, sur leur lieu de travail et lors de leurs déplacements pour venir travailler, en matière d'hygiène, de santé et de sécurité.

Engagement

- ☐ Elle dispose de protocoles de santé et de sécurité incluant des références explicites aux besoins de santé, de sécurité et d'hygiène des femmes

Mise en œuvre

- ☐ Elle assure que les toilettes pour les femmes sont adéquates et sûres, et qu'elles comportent de l'eau propre et du savon, ainsi que des moyens de mettre au rebut les produits d'hygiène féminine
- ☐ Elle vérifie régulièrement que son site est sûr et convenablement éclairé
- ☐ Elle fournit des salles d'allaitement/de tire-allaitement propres et sûres
- ☐ Elle assure un accès aux transports pour aller au travail et pour en revenir, ainsi que lors des déplacements professionnels (notamment dans les environnements où les transports publics sont dangereux ou inexistants)
- ☐ Elle apporte au personnel une formation sur l'ergonomie, l'exposition aux matériaux dangereux et d'autres risques professionnels, en tenant compte des incidences biologiques différentes sur la santé et la sécurité des femmes et des hommes
 - ☐ Non applicable : Le personnel n'est pas exposé à des matériaux dangereux ou à d'autres risques professionnels
- ☐ Elle fournit un équipement de protection individuelle aux hommes comme aux femmes, en

tenant spécifiquement compte des besoins des femmes enceintes ou qui allaitent

☐ Non applicable : Le personnel n'utilise pas d'équipement de protection individuelle.

☐ Elle consulte les employés, hommes et femmes, pour déterminer si les services et protections d'hygiène, de santé et de sécurité répondent à leurs besoins

Mesure

☐ Elle suit les incidents de santé et de sécurité, ventilés par sexe

Transparence

☐ Elle produit des rapports publics destinés aux parties prenantes de l'entreprise sur les incidents de santé et de sécurité, ventilés par sexe

☐ Elle produit des rapports destinés au conseil d'administration sur les incidents de santé et de sécurité, ventilés par sexe

12. Votre entreprise dispose-t-elle d'une approche pour favoriser l'accès à des services de santé de qualité répondant aux besoins de santé spécifiques des employées ?

☐ **Non**, notre entreprise ne dispose pas d'une telle approche pour le moment, mais :

☐ Nous souhaitons en savoir davantage.

☐ Nous prévoyons de prendre des mesures au cours de l'année prochaine.

☐ Quelques-uns de nos bureaux ou unités commerciales ont pris des mesures dans certains pays.

☐ Aucune de ce qui précède.

☐ **Oui**, notre entreprise dispose d'une approche pour favoriser l'accès à des services de santé de qualité répondant aux besoins spécifiques des employées.

Engagement

☐ Elle dispose d'une politique distincte ou d'un engagement incorporé à une politique d'entreprise plus étendue reconnaissant que les femmes et les hommes ont des besoins de santé différents

Mise en œuvre

- ☐ Elle propose des programmes d'assurance privée comportant des options couvrant les besoins de santé spécifiques aux femmes (par exemple gynécologie, santé maternelle, santé génésique, violence familiale)
- ☐ Elle fournit des services de santé sur site ou elle établit des liens avec des centres de santé et des prestataires de services locaux, à des fins d'orientation et de référence, couvrant les besoins de santé spécifiques aux femmes (notamment la santé génésique, maternelle et des nouveaux-nés)
- ☐ Elle coordonne sur son site des consultations ou des séances de dépistage mobiles pour les employées, avec des prestataires de santé formés aux problèmes et aux besoins des femmes
- ☐ Selon le contexte local ou national, elle publie des informations relatives à la santé à des emplacements bien visibles, en particulier en cas d'épidémies menaçant la santé publique et risquant d'affecter les femmes de façon disproportionnée
- ☐ Elle consulte les employés, hommes et femmes, pour déterminer si les services et avantages de santé répondent à leurs besoins

Mesure

- ☐ Elle suit les types de services de santé fournis sur le lieu de travail et elle recueille des informations sur les personnes utilisant ces services, ventilées par sexe

Transparence

- ☐ Elle produit des rapports publics destinés aux parties prenantes de l'entreprise relatifs aux types de services de santé fournis et utilisés sur le lieu de travail
- ☐ Elle produit des rapports destinés au conseil d'administration relatifs aux services de santé fournis et utilisés sur le lieu de travail

13. Votre entreprise prend-elle des mesures d'achat proactives, dans la chaîne de valeur et lors des négociations avec les vendeurs, pour étendre ses relations avec des entreprises détenues par des femmes ?

- ☐ **Non**, notre entreprise ne dispose pas d'une telle approche pour le moment, mais :

- ☐ Nous souhaitons en savoir davantage.
- ☐ Nous prévoyons de prendre des mesures au cours de l'année prochaine.
- ☐ Quelques-uns de nos bureaux ou unités commerciales ont pris des mesures dans certains pays.
- ☐ Aucune de ce qui précède.
- ☐ **Oui**, notre entreprise prend des mesures d'achat proactives, dans la chaîne de valeur et lors des négociations avec les vendeurs, pour étendre ses relations avec des entreprises détenues par des femmes.
- ☐ **Non applicable**, notre entreprise n'a pas recours à des vendeurs ou des fournisseurs.

Engagement

- ☐ Elle dispose d'une politique distincte ou d'un engagement incorporé à une politique d'entreprise plus étendue qui inclut des achats proactifs auprès d'entreprises détenues par des femmes

Mise en œuvre

- ☐ Elle prend des initiatives d'expansion pour communiquer ses opportunités d'approvisionnement à des entreprises détenues par des femmes
- ☐ Au cours de ses procédures d'achat, elle utilise des bases de données pour identifier les entreprises détenues par des femmes
- ☐ Elle définit des cibles et/ou des objectifs d'approvisionnement pour le montant et le pourcentage dépensés auprès d'entreprises détenues par des femmes
- ☐ Elle participe à des salons commerciaux impliquant des fournisseurs diversifiés
- ☐ Elle forme les femmes à la réponse aux appels d'offres officiels

Mesure

- ☐ Elle suit le pourcentage dépensé auprès d'entreprises détenues par des femmes

Transparence

- ☐ Elle produit des rapports publics destinés aux parties prenantes de l'entreprise sur le pourcentage dépensé auprès d'entreprises détenues par des femmes

- ☐ Elle produit des rapports destinés au conseil d'administration sur le pourcentage dépensé auprès d'entreprises détenues par des femmes

14. Votre entreprise encourage-t-elle les fournisseurs et vendeurs à améliorer leurs résultats en matière d'égalité des sexes ?

- ☐ **Non**, notre entreprise ne dispose pas d'une telle approche pour le moment, mais :
- ☐ Nous souhaitons en savoir davantage.
 - ☐ Nous prévoyons de prendre des mesures au cours de l'année prochaine.
 - ☐ Quelques-uns de nos bureaux ou unités commerciales ont pris des mesures dans certains pays.
 - ☐ Aucune de ce qui précède.
- ☐ **Oui**, notre entreprise encourage les fournisseurs ou les vendeurs à améliorer leurs résultats en matière d'égalité des sexes
- ☐ **Non applicable**, notre entreprise n'a pas recours à des fournisseurs ou à des vendeurs sous contrat

Engagement

- ☐ Elle dispose d'un code de conduite des fournisseurs ou vendeurs déclarant explicitement un soutien en faveur de l'égalité des sexes

Mise en œuvre

- ☐ Elle encourage les fournisseurs et vendeurs à appliquer une stratégie ou politique d'égalité des sexes traitant les aspects suivants : non-discrimination, salaire égal pour un travail égal et santé et sécurité des travailleuses
- ☐ Elle dispose de procédures robustes d'évaluation ou de diligence raisonnable appliquées aux fournisseurs et vendeurs, afin d'assurer qu'ils ne causent ni ne participent à des violations des droits de l'Homme, en particulier pour les femmes et les filles
- ☐ Elle entreprend des processus de diligence raisonnable ou des évaluations pour déceler la traite des êtres humains dans sa chaîne d'approvisionnement
- ☐ Elle incorpore des attentes en matière d'égalité des sexes dans ses communications aux fournisseurs
- ☐ De façon indépendante ou dans le cadre d'une organisation patronale, elle offre aux

fournisseurs et vendeurs un renforcement continu de leurs capacités pour soutenir leur amélioration constante en matière d'égalité des sexes

☐ Elle encourage les fournisseurs et collabore avec eux afin qu'ils adoptent des politiques et des pratiques soutenant une santé et une hygiène de qualité pour leurs employés, aussi bien hommes que femmes

☐ Elle collabore avec les fournisseurs pour développer un plan de mesures correctives si des risques ou des problèmes surviennent en matière d'égalité des sexes

Mesure

☐ Elle encourage les fournisseurs à définir et à mesurer des cibles et des références sur l'égalité des sexes

Transparence

☐ Elle inclut des critères d'égalité des sexes dans les protocoles d'audit standard, dans les tableaux de bord d'évaluation des fournisseurs ou dans d'autres outils de gestion de la chaîne d'approvisionnement

☐ Elle inclut des questions de genre dans les autoévaluations des fournisseurs

15. Votre entreprise dispose-t-elle d'une approche de marketing responsable, tenant compte de la présentation des stéréotypes de genre ?

☐ **Non**, notre entreprise ne dispose pas d'une telle approche pour le moment, mais :

☐ Nous souhaitons en savoir davantage.

☐ Nous prévoyons de prendre des mesures au cours de l'année prochaine.

☐ Quelques-uns de nos bureaux ou unités commerciales ont pris des mesures dans certains pays.

☐ Aucune de ce qui précède.

☐ **Oui**, notre entreprise dispose d'une approche de marketing responsable, tenant compte de la présentation des stéréotypes de genre

☐ **Non applicable**, notre entreprise n'a pas recours à des supports de marketing externes

Engagement

- ☐ Elle dispose d'une politique distincte ou d'un engagement incorporé à une politique d'entreprise plus étendue, en matière de marketing responsable, qui traite la présentation des stéréotypes de genre

Mise en œuvre

- ☐ Elle vérifie les supports et les tactiques de marketing pour en éliminer les stéréotypes de genre négatifs
- ☐ Elle dispose d'une stratégie de marketing adaptée aux femmes en tant que segment de clientèle
- ☐ Elle dispose d'une approche de marketing qui s'efforce de remettre en cause les normes de genre existantes et de promouvoir des images positives des femmes et des filles
- ☐ Elle consulte des groupes de discussion pour assurer que ses approches marketing ne perpétuent pas des stéréotypes de genre

Mesure

- ☐ Elle suit le nombre de réclamations en matière de marketing relatives aux stéréotypes de genre ou aux présentations négatives des femmes

Transparence

- ☐ Elle communique publiquement aux parties prenantes de l'entreprise son engagement à ne pas perpétuer des stéréotypes de genre
- ☐ Elle communique au conseil d'administration son engagement à ne pas perpétuer des stéréotypes de genre

16. Votre entreprise dispose-t-elle d'une approche pour évaluer les incidences différentes sur les femmes et sur les hommes lors du développement de produits et/ou de services ?

- ☐ **Non**, notre entreprise ne dispose pas d'une telle approche pour le moment, mais :
 - ☐ Nous souhaitons en savoir davantage.
 - ☐ Nous prévoyons de prendre des mesures au cours de l'année prochaine.

☐ Quelques-uns de nos bureaux ou unités commerciales ont pris des mesures dans certains pays.

☐ Aucune de ce qui précède.

☐ **Oui**, notre entreprise évalue les incidences différentes sur les femmes et sur les hommes lors du développement de produits et/ou de services

☐ **Non applicable**, notre entreprise n'élabore pas de produits ou de services destinés directement aux consommateurs. Par exemple : une puce pour un téléphone portable qui n'est pas vendue indépendamment du téléphone.

Engagement

☐ Elle dispose d'une politique distincte ou d'un engagement incorporé à une politique d'entreprise plus étendue assurant que les produits et services sont développés pour les besoins des consommatrices et des consommateurs

Mise en œuvre

☐ Elle conduit des études de marché sur les besoins de produits et/ou de services spécifiques aux femmes

☐ Elle développe spécifiquement des produits et/ou des services ciblant les besoins des femmes ou y répondant

☐ Elle tient compte des différences de genre dans l'accès à ses produits et/ou services et elle modifie ses modèles de distribution pour s'adapter à ces différences

☐ Elle consulte des parties prenantes et des groupes de discussion pour améliorer constamment la conception des produits et services pour les femmes

Mesure

☐ Elle suit des données de clientèle segmentées pour comprendre les habitudes de dépense et les besoins des femmes

☐ Elle suit le chiffre d'affaires et les bénéfices produits par les clientes

Transparence

☐ Elle communique publiquement aux parties prenantes de l'entreprise son engagement pour assurer que les produits et services sont développés en tenant compte des besoins des femmes et des hommes.

- ☐ Elle communique au conseil d'administration son engagement pour assurer que les produits et services sont développés en tenant compte des besoins des femmes et des hommes.

17. Votre entreprise a-t-elle mis en place des politiques et procédures responsables du respect des droits des femmes et des filles dans les communautés locales où elle se trouve ?

- ☐ **Non**, notre entreprise ne dispose pas d'une telle approche pour le moment, mais :
- ☐ Nous souhaitons en savoir davantage.
 - ☐ Nous prévoyons de prendre des mesures au cours de l'année prochaine.
 - ☐ Quelques-uns de nos bureaux ou unités commerciales ont pris des mesures dans certains pays.
 - ☐ Aucune de ce qui précède.
- ☐ **Oui**, notre entreprise prend des mesures pour veiller spécifiquement à respecter les droits des femmes et des filles dans les communautés où elle se trouve.
- ☐ **Non applicable**, notre entreprise ne comporte pas de sites physiques ayant une incidence sur des communautés locales.

Engagement

- ☐ Elle dispose d'une politique distincte ou d'un engagement incorporé à une politique d'entreprise plus étendue qui traite le respect des droits des femmes et des filles dans les communautés où elle se trouve

Mise en œuvre

- ☐ Elle assure une participation égale des femmes et des hommes lorsqu'elle consulte les communautés
- ☐ Elle a mis en place des mécanismes transparents de réclamation et de recours pour les communautés
- ☐ Elle étudie les différences d'incidences sur les hommes et sur les femmes lors d'évaluations sur les droits de l'Homme ou sur l'impact social
- ☐ Elle fournit aux animateurs de consultations de communautés une formation attentive aux questions de genre

Mesure

- ☐ Elle suit l'engagement et la participation des parties prenantes dans les consultations des communautés, ventilés par sexe

Transparence

- ☐ Elle produit des rapports publics destinés aux parties prenantes de l'entreprise sur le pourcentage des opérations engagées dans des communautés locales, sur les études d'impact et/ou sur les programmes de développement (y compris sur l'utilisation des études d'impact selon le genre et sur les processus de consultation participative des communautés incluant des groupes vulnérables)
- ☐ Elle produit des rapports destinés au conseil d'administration sur le pourcentage des opérations engagées dans des communautés locales, sur les études d'impact et/ou sur les programmes de développement (y compris sur l'utilisation des études d'impact selon le genre et sur les processus de consultation participative des communautés incluant des groupes vulnérables)

18. Votre entreprise dispose-t-elle d'une approche pour intégrer les questions de genre dans ses activités de responsabilité sociétale, de philanthropie, de plaidoyer public et de partenariats ?

- ☐ **Non**, notre entreprise ne dispose pas d'une telle approche pour le moment, mais :
- ☐ Nous souhaitons en savoir davantage.
 - ☐ Nous prévoyons de prendre des mesures au cours de l'année prochaine.
 - ☐ Quelques-uns de nos bureaux ou unités commerciales ont pris des mesures dans certains pays.
 - ☐ Aucune de ce qui précède.
- ☐ **Oui**, notre entreprise dispose d'une approche pour intégrer les questions de genre dans ses activités de responsabilité sociétale, de philanthropie, de plaidoyer public et de partenariats.

Engagement

- ☐ Elle dispose d'une politique distincte ou d'un engagement incorporé à une politique d'entreprise plus étendue qui traite l'intégration des questions de genre dans ses activités de responsabilité sociétale, de philanthropie, de plaidoyer public et de partenariats

Mise en œuvre

- ☐ Elle apporte un soutien financier ou pro bono aux travaux programmatiques d'égalité des sexes au niveau mondial et/ou local
- ☐ Elle apporte un soutien financier aux organisations de la société civile, au niveau mondial et/ou local, qui œuvrent pour l'autonomisation des femmes et des filles
- ☐ Elle s'associe aux campagnes de plaidoyer public et/ou elle plaide sur des forums publics en faveur des arguments économiques pour respecter et soutenir les droits des femmes et des filles
- ☐ Elle établit des partenariats avec des organisations locales ou internationales, ou avec d'autres entreprises, sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes
- ☐ Elle fournit des formations pour renforcer les capacités des entrepreneures
- ☐ Elle apporte aux entrepreneures un soutien et un investissement financiers, ou elle s'associe avec des banques et des établissements financiers pour fournir à ces femmes des crédits et d'autres services financiers
- ☐ Elle plaide pour le retrait des obstacles juridiques qui restreignent l'autonomisation économique des femmes
- ☐ Elle participe à des plateformes multipartites pour promouvoir les droits des femmes et des filles
- ☐ Elle consulte des parties prenantes externes pour comprendre l'éventail des possibilités d'autonomisation des femmes et des filles

Mesure

- ☐ Elle dispose d'objectifs clairs sur les résultats qu'elle souhaite atteindre pour les femmes et les filles lors du développement et de la mise en œuvre de projets communautaires
- ☐ Elle suit le nombre des bénéficiaires de projets et d'initiatives communautaires, ventilé par sexe

Transparence

- ☐ Elle produit des rapports publics destinés aux parties prenantes de l'entreprise sur le nombre des bénéficiaires de projets et d'initiatives communautaires, ventilé par sexe
- ☐ Elle produit des rapports destinés au conseil d'administration sur le nombre des

