

## OUTIL 1.3

### Audit de la parité hommes-femmes : Introduction, processus et outils

- » **OBJECTIF** : Aider les entreprises à effectuer un premier exercice d'analyse comparative afin d'identifier les forces et faiblesses institutionnelles en matière d'équité entre les genres
- » **UNITÉS CIBLES** : Ressources humaines et Cadres supérieurs et/ou champion désigné des questions de genre

### Qu'est-ce qu'un audit de la parité hommes-femmes ?

C'est un examen général de la façon dont une entreprise a intégré l'équité entre les genres dans ses politiques, ses activités, le renforcement des capacités, la culture organisationnelle et le lieu de travail. Les audits de la parité hommes-femmes peuvent aider les entreprises à mieux comprendre où elles en sont actuellement sur toutes ces questions, et à relever les lacunes et les opportunités. En fonction des objectifs de l'entreprise, les paramètres peuvent notamment être les suivants :

- Diversité des genres au sein du personnel
- Capacité de promotion des femmes et des hommes
- Rétention du personnel aussi bien masculin que féminin
- Acceptabilité du cadre de travail physique pour les femmes et les hommes
- Mesure dans laquelle la diversité des genres est une priorité avérée dans le recrutement
- Mesure dans laquelle les femmes et les hommes sont équitablement consultés dans le cadre de la mobilisation communautaire

Les audits de la parité hommes-femmes sont hautement personnalisables, ce qui signifie que toutes les entreprises peuvent utiliser cet outil d'audit pour établir une base de référence, identifier les lacunes et suggérer des mesures potentielles pour améliorer la diversité des genres et l'inclusion. Ils peuvent être réalisés pour l'ensemble d'une organisation ou pour des unités opérationnelles particulières. Ils sont essentiels pour lancer ou améliorer les efforts en matière de diversité des genres. Pour les entreprises qui procèdent à leur premier audit de la parité hommes-femmes et qui établissent leur base de référence, ou point de départ, pour la performance en matière de genre, il est recommandé d'étendre l'audit à l'ensemble de l'entreprise. Il peut être répété de temps à autre, plus fréquemment dans des unités opérationnelles spécifiques si nécessaire.

### Pourquoi réaliser un audit de la parité hommes-femmes ?

Les audits de la parité hommes-femmes sont utiles pour bien comprendre vos problèmes en matière de diversité des genres, élaborer une stratégie d'action et hiérarchiser les principales interventions.

Les audits de base — et le suivi ultérieur (voir l'**OUTIL 1.22** pour plus d'informations sur le suivi) — sont importants pour un certain nombre de raisons :

1. Une base de référence initiale et un premier état des lieux vous aideront à mettre en évidence les domaines dans lesquels vous devez concentrer vos efforts de sensibilisation aux questions de genre :

Quelles sont les lacunes les plus notables ? Où faut-il le plus travailler ? Y a-t-il des domaines dans lesquels les résultats en matière de genre sont déjà solides ? Où y a-t-il encore des progrès à faire ?

2. Les audits de départ et de suivi vous aideront à surveiller les effets des politiques et des programmes. Ces informations vous aideront à déterminer les domaines dans lesquels vous devriez vous employer à fixer des cibles et à investir des ressources, par exemple des activités visant à stimuler le recrutement et la fidélisation du personnel féminin. De plus, ces données aideront les entreprises à déterminer si les activités et les initiatives les rapprochent de leurs objectifs ou si des modifications sont nécessaires. Les données des audits de suivi peuvent vous aider à voir les effets des programmes d'équité entre les genres sur des indicateurs commerciaux plus larges — par exemple, y a-t-il une corrélation entre l'amélioration de l'équité entre les genres et des changements positifs dans la productivité ou la réduction des problèmes liés aux ressources humaines ?
3. Les audits de suivi, en particulier, peuvent aider à déterminer ce que les employés pensent des programmes. Ces audits permettent de savoir si les programmes ont l'effet souhaité, par exemple constituer une main-d'œuvre plus inclusive. Ils donnent également une indication de la façon dont les employés réagissent aux efforts visant à changer la culture d'entreprise.
4. Les enquêtes et les audits peuvent aider les employés à se sentir mis à contribution dans le processus de changement de l'entreprise, à sentir que leurs préoccupations et leurs opinions sont entendues et à se sentir impliqués dans la dynamique du changement<sup>41</sup>.

## Qui réalise un audit de la parité hommes-femmes ?

Dans l'idéal, les audits de la parité hommes-femmes devraient être réalisés par des évaluateurs externes, qui peuvent apporter un point de vue indépendant sur les progrès accomplis vers l'équité entre les genres. L'audit et la certification de la parité hommes-femmes de EDGE représentent le principal audit mondial indépendant de la parité hommes-femmes, qui se compose d'un audit de référence, d'une analyse comparative et d'une certification<sup>42</sup>. Lorsqu'il n'est pas possible de procéder à un audit indépendant, on peut procéder à des audits internes, étant entendu que les évaluateurs doivent jouir de toute indépendance nécessaire. Les évaluateurs internes doivent également disposer de suffisamment de temps pour effectuer un audit complet en dehors de leurs fonctions habituelles, et ils doivent communiquer directement les résultats à la haute direction.

## Quand faut-il réaliser un audit de la parité hommes-femmes ?

Une discussion au niveau du conseil d'administration et/ou de la haute direction visant à définir les principaux objectifs, en matière de diversité des genres et les changements souhaités, est la première étape de la préparation d'un audit de la parité hommes-femmes. Une fois des objectifs clés tels que « la diversité des genres au sein de la main-d'œuvre », « un environnement de travail inclusif », un « environnement de travail physique sûr et inclusif » fixés, l'audit peut ensuite relever les progrès, les opportunités et les goulots d'étranglement.

<sup>41</sup> IFC, *SheWorks: Putting Gender Smart Commitments into Practice*, 85.

<sup>42</sup> Vous trouverez plus d'informations sur la certification EDGE [ici](#).

Avec ces recommandations, les audits peuvent constituer un premier pas vers l'élaboration d'une stratégie de diversité des genres. En outre, ils peuvent servir d'outil de suivi et de pérennisation s'ils sont répétés périodiquement, en mettant l'accent sur des domaines prioritaires particuliers identifiés dans la stratégie de diversité des genres.

Les audits devraient constituer la première étape d'un processus plus large de promotion de la diversité des genres, dans le cadre duquel le conseil d'administration et la direction générale s'engagent à donner suite aux recommandations de l'audit. S'assurer de prévoir un budget pour les activités complémentaires basées sur les recommandations de l'audit, ainsi que pour le suivi et l'examen, afin d'évaluer les progrès.

Les audits doivent faire l'objet d'une large publicité interne. Ils doivent être présentés comme une occasion de comprendre les défis et les goulots d'étranglement et de susciter des améliorations en vue de résultats commerciaux qui profiteront à l'ensemble de l'entreprise. Les résultats ainsi que les activités complémentaires et les changements prévus doivent être communiqués à l'ensemble du personnel.

## Quels sont les types de données recueillies dans le cadre d'un audit de la parité hommes-femmes ?

Les audits de la parité hommes-femmes s'appuient sur des sources de données telles que les enquêtes auprès du personnel, les groupes de discussion et les entretiens avec les informateurs clés parmi le personnel ; l'examen des politiques/manuels institutionnels ; l'analyse quantitative des paramètres relatifs au recrutement, à la rétention et aux promotions ; les rapports des parties prenantes et autres communications ; les évaluations de la performance ; et les rapports de conformité sur les questions de genre disponibles (par exemple, les rapports de conformité de l'Agence australienne pour l'égalité des genres sur le lieu de travail). Les audits peuvent et doivent être réalisés au niveau de l'entreprise comme au niveau des sites, bien que leur portée puisse être modifiée en fonction des ressources disponibles.

Les audits de la parité hommes-femmes peuvent aussi comporter une phase de conception participative, consistant par exemple à recueillir des informations auprès du personnel pour recenser une première série de problèmes importants qui peuvent ensuite être examinés plus particulièrement dans le cadre de l'audit. Cela permet au personnel de répertorier les questions qui le préoccupent le plus avant que l'enquête ne soit déployée à plus grande échelle pour la collecte de données dans l'ensemble de l'organisation.

L'outil d'audit de la parité hommes-femmes fourni ici comporte une liste non exhaustive de questions qui pourraient être incluses dans ce type d'audit en entreprise. Il comprend des questions fermées (on y répond par oui/non), des questions ouvertes et des questions appelant des réponses pouvant être classées sur une échelle de 1 à 5. Il peut être appliqué sous forme d'entretiens, d'enquêtes ou de groupes de discussion. Et il peut être personnalisé en fonction du contexte particulier de votre entreprise.

Cette liste est un bon point de départ, même si, comme indiqué ci-dessus, vous devriez envisager un processus expérimental participatif permettant de recenser les problèmes importants pour les employés, qui pourraient ensuite être inclus dans votre audit final de la parité hommes-femmes.

Notez que l'outil décrit principalement la manière dont l'entreprise établit des priorités en matière de diversité des genres et met cette dernière en œuvre. Il n'évalue pas la mesure dans laquelle le genre est intégré dans les politiques de la chaîne d'approvisionnement ou les activités de mobilisation communautaire. Ces aspects sont traités spécifiquement dans les **SUITES D'OUTILS 2** et **3**.

## L'audit de la parité hommes-femmes en trois étapes<sup>43</sup>

Un audit de la parité hommes-femmes comporte généralement plusieurs étapes clés, résumées ci-dessous.

### 1. Adhésion et état de préparation de l'organisation.

En tant que première étape de l'élaboration et de la mise en œuvre d'une stratégie en matière de genre, les audits de la parité hommes-femmes demandent une certaine volonté politique interne d'engager des ressources et d'indiquer le caractère prioritaire à l'entreprise. Si un champion des questions de genre a déjà été recruté, c'est lui qui doit diriger les efforts et stimuler les initiatives de diversification des genres. Si le champion des questions de genre n'a pas encore été recruté (voir l'**OUTIL 1.10 : Termes de référence du champion de l'équité entre les genres** pour en savoir plus sur les champions des questions de genre), les cadres supérieurs engagés doivent obtenir l'adhésion de la haute direction pour qu'elle reconnaisse l'importance et la valeur potentielle d'une amélioration de l'équilibre entre les genres avant même que le premier audit n'ait été mené. Dans de nombreuses entreprises, lorsqu'un champion des questions de genre n'est pas encore désigné, le service des ressources humaines est le « siège » organisationnel de l'audit de la parité hommes-femmes.

### 2. Mener une enquête auprès du personnel et un audit organisationnel.

Une fois qu'un audit de la parité hommes-femmes a été lancé, les vérificateurs mèneront des enquêtes auprès du personnel à différents niveaux, y compris probablement des enquêtes écrites, des discussions de groupe et des entretiens avec des informateurs clés. La durée et la portée seront déterminées par la taille de l'entreprise, la portée géographique et l'ampleur de l'audit convenue avec les vérificateurs de la parité hommes-femmes. Il est recommandé de procéder par étapes, en commençant par un processus participatif dans le cadre duquel les membres du personnel peuvent donner leur avis sur les problèmes et les indicateurs d'équité entre les genres qui revêtent de l'importance à leurs yeux, et qui peuvent ensuite être examinés dans le cadre d'une collecte de données plus large.

### 3. Poursuivre avec un plan d'action concret.

Un aspect essentiel de l'audit de la parité hommes-femmes est la manière dont il sera utilisé. Comment les conclusions seront-elles traduites en recommandations et en mesures ? Comment les mesures seront-elles mises en œuvre ? Comment rendra-t-on compte de ces mesures ? Les pages suivantes donnent des indications sur la manière d'interpréter les résultats des audits de la parité hommes-femmes et de les traduire en mesures.

<sup>43</sup> Étapes inspirées de Jeannie Harvey et Patricia Morris, *The Gender Audit Handbook*, Washington, DC: InterAction, 2010.

**TABLEAU 1A | Exemples de questions à inclure dans un audit de la parité hommes-femmes**

La majorité de ces questions peuvent être posées à l'équipe des ressources humaines d'une entreprise (à l'exception de celles de la section 9 sur la santé et la sécurité, qui peuvent devoir être posées à des équipes spécifiques en matière de santé et de sécurité).

**1. PRIORITÉS INSTITUTIONNELLES EN MATIÈRE DE GENRE :**

Ces questions aideront à déterminer dans quelle mesure l'entreprise promeut déjà de manière proactive l'égalité des genres. Existe-t-il un cadre de politique générale dont la mise en œuvre doit être encouragée, ou n'y a-t-il même pas encore de déclaration institutionnelle officielle sur l'égalité des genres ? Si des initiatives ponctuelles en matière de genre peuvent être utiles pour certains employés, l'impulsion d'un changement systémique et durable nécessite une approche unifiée qui témoigne de l'engagement des dirigeants. Il est important de comprendre où se situe une entreprise en termes de cadre politique et de leadership d'entreprise pour déterminer par où commencer les interventions en matière de genre.

- » Existe-t-il une stratégie d'équité entre les genres, c'est-à-dire une stratégie institutionnelle comprenant des objectifs d'équité entre les genres et un plan indiquant comment atteindre ces objectifs ? Cette stratégie devrait inclure des structures budgétaires et de responsabilisation.
- » Existe-t-il une politique sur l'équité entre les genres et/ou la diversité des genres (c'est-à-dire, une politique qui décrit comment la stratégie d'équité entre les genres sera mise en œuvre) ?
- » La politique d'équité entre les genres interdit-elle explicitement toute discrimination fondée sur le sexe en matière d'embauche, de salaire et de prestations sociales, de promotion, de mesures disciplinaires et de cessation d'emploi, de licenciement ou de prestations de retraite ? (Les politiques devraient interdire toute discrimination fondée sur la race, la religion, le sexe, l'ascendance, l'âge, la situation matrimoniale, l'orientation sexuelle et l'identité/expression de genre).
- » Si une telle politique existe, s'applique-t-elle aussi bien au siège qu'aux bureaux-pays/ bureaux extérieurs ?
  - La mise en œuvre/l'application de cette politique est-elle suivie au niveau du siège ?
  - La mise en œuvre/l'application de cette politique est-elle suivie au niveau du pays et des sites ?
- » L'entreprise exige-t-elle que la parité hommes-femmes soit prise en compte dans l'élaboration des politiques/projets/programmes et le suivi de tous les projets/programmes ? (Par exemple, est-il exigé que le genre soit pris en compte dans les nouvelles politiques de ressources humaines et dans les activités de mobilisation communautaire, telles que les évaluations ou les consultations sur l'impact social, les activités de développement de la chaîne d'approvisionnement et d'autres documents pertinents ?
- » Le personnel est-il informé de la stratégie et/ou de la (des) politique(s) en matière de genre ? Quelles possibilités le personnel a-t-il de s'informer sur les priorités de l'institution en matière de genre ?

### Points focaux pour les questions de genre

- » Existe-t-il au niveau institutionnel un point focal ou une équipe de points focaux pour les questions de genre ? Le point focal dispose-t-il d'un mandat clair et des ressources nécessaires pour l'aider à s'acquitter de ce mandat ?
- » Lorsqu'il existe plusieurs lieux de travail, y a-t-il un point focal pour les questions de genre sur chaque site ?

### Formations sur le genre

- » Un membre du personnel a-t-il déjà passé un test sur les préjugés/les associations implicites ? Si ce n'est pas le cas, demander au personnel de passer le test et d'enregistrer les résultats (par exemple, le test d'association implicite de *Harvard*).

## 2. COLLECTE DE DONNÉES ET SUIVI :

Les questions suivantes aideront à déterminer si l'entreprise dispose d'outils nécessaires pour recueillir des données sexospécifiques : par exemple, quelles informations sont actuellement disponibles sur la représentation des hommes et des femmes dans les candidatures, les nouvelles recrues et les promotions ? Ce type d'information est-il collecté, et si oui, est-ce systématique ? Des cibles ont-elles été fixées ? Ces données sont importantes pour déterminer les moyens dont dispose une entreprise pour mettre en œuvre les politiques examinées ci-dessus.

- » Existe-t-il un médiateur ou un autre service de règlement des conflits et est-il conçu de manière à être accessible et sûr pour les femmes comme les hommes ?
- » Votre entreprise recueille-t-elle des données ventilées par sexe concernant les recrutements, les promotions, la rétention et la rotation du personnel ? Si non, pourquoi ? Y a-t-il des problèmes technologiques qui pourraient entraver ce type de collecte de données ? Ces données comprendront, par exemple, les ratios hommes/femmes dans les candidatures, les listes restreintes, les nouvelles recrues, les promotions et les reclassements, et les démissions/licenciements (y compris des circonstances telles que le suivi de la rétention dans les années suivant le congé parental).
- » Les données ci-dessus sont-elles recueillies de manière systématique ?
- » Des cibles ont-elles été fixées et communiquées en matière de diversité des genres dans le recrutement et la dotation en personnel à tous les niveaux ?
- » Le personnel des ressources humaines estime-t-il qu'il dispose des connaissances, de l'expertise et des ressources en matière de genre et de diversité pour être en mesure de mettre en œuvre ces cibles ? Si ce n'est pas le cas, le personnel est-il en mesure de déceler les lacunes et les besoins de formation ?
- » Existe-t-il un système de suivi et d'évaluation à l'échelle de l'organisation pour mesurer les progrès accomplis par rapport aux cibles en matière de parité hommes-femmes ?
- » Une évaluation de l'écart de rémunération a-t-elle été réalisée dans l'ensemble de l'organisation, y compris dans tous les bureaux ?
  - Si oui, quelles mesures ont été prises pour combler les lacunes recensées ?

- » Les progrès en matière d'équité entre les genres sont-ils mesurés par des indicateurs de performance clés (KPI) :
  - Au niveau du conseil d'administration ?
  - Parmi les cadres supérieurs ?
  - Parmi le personnel ayant un pouvoir de gestion ?
- » Existe-t-il une formation de base sur les questions de genre pour tout le personnel ? Dans l'affirmative, quel est le pourcentage du personnel qui l'a faite ? Fait-elle partie du processus d'intégration ?
- » Existe-t-il un programme de développement des capacités de direction et/ou un programme de mentorat ou de parrainage axé sur la promotion de dirigeants et responsables féminins ?

### 3. PRATIQUES DE RECRUTEMENT :

Les questions suivantes, adressées au service des ressources humaines, aideront à déterminer comment rendre les pratiques d'embauche plus favorables pour un grand nombre de candidats. Les secteurs d'infrastructure peinent souvent à avoir des postulantes pour diverses raisons, notamment le fait que les femmes peuvent avoir l'impression que les secteurs traditionnellement dominés par les hommes n'accueillent pas favorablement les candidatures féminines ou les employées. Les questions ci-dessous peuvent aider à déterminer dans quelle mesure les processus ou les documents de recrutement peuvent décourager involontairement les candidatures féminines et susciter des propositions pour encourager activement des candidatures plus diversifiées.

- » Dans les offres d'emploi, à quelle fréquence utilise-t-on des images et/ou des voix féminines par rapport aux images masculines ?
- » Combien de fois les offres d'emploi utilisent-elles un langage qui encourage spécifiquement les candidatures féminines ?
- » Les descriptions de poste indiquent-elles les compétences requises, plutôt que de décrire le type de personne recherché pour pourvoir les postes vacants ?
- » Posez-vous des questions lors des entretiens sur la situation matrimoniale ou familiale des candidat.e.s ?
- » Avez-vous informé les partenaires de recrutement de la nécessité de fournir des listes longues intégrant tous les genres ?
- » Indiquez-vous que les postes se prêtent à des horaires de travail flexibles ?
- » Avez-vous des jurys d'entretien/intervieweurs à composition mixte ?
- » Les préjugés inconscients font-ils partie de votre formation à la conduite des entretiens ?
- » Êtes-vous ouvert aux candidatures provenant de branches/secteurs non traditionnels ?

#### CONSEILS :

- *Pour tous les postes, suivre les progrès des candidates à chaque étape du processus de sélection.*
- *Organiser des groupes de discussion avec les femmes sur le processus de recrutement : Qu'est-ce qui les a poussées à postuler dans l'entreprise ? Ont-elles ressenti des préjugés sexistes dans le processus de recrutement ? Qu'est-ce qui aurait rendu le processus plus attrayant pour les candidates ?*

## 4. COMPOSITION DE LA DIRECTION ET DU PERSONNEL :

Ces questions visent à déterminer dans quelle mesure la diversité et l'équité entre les genres existent au sein du conseil d'administration, de la direction et des effectifs subalternes de l'entreprise afin d'identifier les goulets d'étranglement et les possibilités de créer des stratégies ciblées en matière d'équité entre les genres.

### Composition du conseil d'administration

- » Quel est le ratio femmes/hommes au sein du conseil d'administration ?
- » Quel est le ratio femmes/hommes assumant des fonctions de direction au sein du conseil d'administration ?
- » Depuis combien de temps les membres actuels du conseil d'administration occupent-ils leurs sièges ?  
*CONSEIL : Dresser une liste des mandats des conseils d'administration par rapport au genre.*
- » Existe-t-il une politique de diversité des genres au sein du conseil d'administration ?

### Direction

- » Quel est le ratio femmes/hommes à des postes de direction ?
- » Comment les responsables rendent-ils compte de la prise en compte du genre dans les domaines suivants :
  - Recrutements ?
  - Promotions ?
- » Existe-t-il des incitations pour amener les responsables à promouvoir la diversité des genres ?
  - Quel type d'incitations ?
- » Les cadres supérieurs ont-ils reçu une formation sur la diversité des genres ?

### Personnel subalterne

- » Pour chaque famille d'emplois, quel est le ratio d'employés masculins et féminins ?  
*CONSEIL : Ventiler entre siège, pays et bureaux extérieurs.*
- » Pour chaque famille d'emplois, quel est le ratio de rémunération entre les femmes et les hommes occupant des postes équivalents ?  
*CONSEIL : Ventiler entre siège, pays et bureaux extérieurs.*
- » Quel est le pourcentage de femmes à des postes de direction par rapport aux hommes ?  
*CONSEIL : Ventiler entre siège, pays et bureaux extérieurs.*
- » Quel est le pourcentage de postes liés aux profits et pertes occupés par des femmes par rapport aux hommes ?  
*CONSEIL : Ventiler entre siège, pays et bureaux extérieurs.*
- » Les promotions ont-elles été analysées pour déterminer les tendances en matière de genre, par rapport aux candidat.e.s potentiellement en lice pour une promotion ?
- » Comment utilisez-vous la planification de la relève pour améliorer la diversité des genres dans les postes de direction, par exemple, en veillant à ce qu'un vivier de talents diversifiés soit en cours de constitution ?

- » Au sein de l'entreprise, le ratio femmes/hommes dans les familles d'emploi est-il supérieur ou inférieur aux moyennes dans le secteur ?
- » Quel est le nombre et le taux de rotation des employés par sexe et âge par an ?  
*CONSEIL : Ventiler entre siège, pays et bureaux extérieurs.*

## 5. DISPOSITIFS DE TRAVAIL ADAPTÉS À LA FAMILLE :

Ces questions permettent de déterminer dans quelle mesure l'entreprise aide les employés qui sont des parents — hommes et femmes — à concilier les exigences professionnelles et familiales. Elles visent aussi à déterminer si le manque de soutien peut créer des difficultés spécifiques, en particulier pour les mères.

- » Existe-t-il une politique de congé parental ? S'applique-t-elle aux deux parents ?
- » Quel est le pourcentage d'employés hommes et femmes qui reviennent après un congé parental ?
- » Quels sont les soutiens disponibles offerts aux femmes et aux hommes qui réintègrent le monde du travail après un congé parental ?
- » Quel est le pourcentage d'employés masculins et féminins bénéficiant d'une promotion après un congé parental ?
- » Existe-t-il des possibilités de travail flexibles, et sont-elles offertes sur un pied d'égalité aux hommes et aux femmes ?
- » Les possibilités de flexibilité des horaires ont-elles été communiquées à l'ensemble du personnel ?
- » Quel est le pourcentage d'employés masculins qui ont recours au travail flexible par rapport aux employés féminins ?
- » L'assurance maladie couvre-t-elle les soins prénatals et périnatals, les traitements de fertilité et la contraception (y compris la contraception d'urgence) ?
- » Existe-t-il des politiques pour assurer la sécurité des employées enceintes ?
- » Ces politiques prévoient-elles des modalités de travail appropriées pendant la grossesse (c'est-à-dire d'un grade équivalent, avec des perspectives de carrière équivalentes) pour les employées enceintes ?

## 6. POLITIQUES DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LA VIOLENCE BASÉE SUR LE GENRE :

Dans quelle mesure l'entreprise s'efforce-t-elle activement de prévenir et de combattre le harcèlement sexuel et la violence basée sur le genre ? L'entreprise a-t-elle clairement communiqué ses attentes en matière de comportements que tous les employés sont tenus de connaître et de respecter ? Comment les victimes de harcèlement sexuel ou de violence sont-elles prises en charge, et comment les auteurs sont-ils sanctionnés ?

- » Existe-t-il une politique spécifique en matière de violence basée sur le genre, notamment un ensemble clair de mesures que les employeurs doivent prendre lorsqu'ils sont informés de problèmes de violence basée sur le genre ?
- » Existe-t-il un code de conduite sur le respect en milieu de travail (ou un code similaire) dans lequel les employés signent et s'engagent à adopter certains comportements sur le lieu de travail ?

- » Existe-t-il un mécanisme confidentiel de dépôt de plaintes en cas de harcèlement sexuel et de violence basée sur le genre ? Ce mécanisme nécessite-t-il de rendre compte au supérieur hiérarchique ou à un autre point focal ? (De nombreux mécanismes de plainte pour harcèlement sexuel exigent que le signalement soit fait à un supérieur, mais lorsque le supérieur en question est la cause de la plainte, de tels mécanismes peuvent rendre la dénonciation par le personnel plus difficile.)

*CONSEIL : Organiser des groupes de discussion pour déterminer dans quelle mesure les employés sont à l'aise pour utiliser les mécanismes de plainte pour harcèlement sexuel ou violence sexiste et dans quelle mesure ils sont satisfaits de la manière dont ces problèmes sont résolus.*

- » Le personnel des ressources humaines et toute autre personne recevant des plaintes et des préoccupations concernant le harcèlement et/ou la violence basée sur le genre ont-ils reçu une formation spécifique pour répondre aux allégations d'agression sexuelle, et sont-ils en mesure d'orienter les personnes vers les services de soutien disponibles sur place ?
- » Quelles sont les sanctions les plus courantes à l'encontre des employés coupables de harcèlement sexuel ou de violences basées sur le genre ?
- » Le personnel est-il formé sur les comportements attendus et sur les définitions du harcèlement sexuel et de la violence basée sur le genre ?
- » Quelle assistance est offerte aux victimes de harcèlement sexuel ou de violence basée sur le genre ?

## 7. CULTURE DU LIEU DE TRAVAIL/DE L'ORGANISATION :

Dans quelle mesure la culture sur le lieu de travail encourage-t-elle et favorise-t-elle la diversité des genres et l'avancement équitable des femmes et des hommes ?

- » Des enquêtes ont-elles déjà été menées sur ce que pensent les employés masculins et féminins de la culture organisationnelle ?
- » Les femmes et les hommes ont-ils le sentiment d'avoir les mêmes chances de promotion ?
- » Les femmes et les hommes ont-ils le sentiment d'être également encouragés à prendre des congés parentaux ou à en revenir ?
- » Les femmes et les hommes se sentent-ils encouragés à utiliser les modalités de travail flexibles ?
- » Existe-t-il un mécanisme d'expression ou de traitement des griefs des employés ? Si oui, les femmes et les hommes sont-ils tous concernés ?
- » Les femmes et les hommes ont-ils le sentiment de pouvoir se prévaloir sur un pied d'égalité des mécanismes d'expression/de traitement des griefs des employés et que le même poids est accordé aux préoccupations des hommes et des femmes ?

## 8. DÉVELOPPEMENT DES CAPACITÉS À DIRIGER :

Dans quelle mesure l'entreprise met-elle tout en œuvre pour soutenir et promouvoir un leadership équitable entre les hommes et les femmes ?

- » Lorsqu'il existe des programmes de mentorat, ces programmes ciblent-ils spécifiquement les femmes pour mettre les jeunes femmes subalternes en rapport avec des cadres plus expérimentés ?

- » Existe-t-il des programmes de développement des capacités de direction qui ciblent spécifiquement les femmes et les hommes ?
- » Existe-t-il un réseau de femmes au sein de l'entreprise ?
- » L'entreprise participe-t-elle à des programmes sectoriels de mentorat ou de réseautage pour promouvoir le développement professionnel des femmes dans le secteur ?

## 9. SANTÉ ET SÉCURITÉ :

Ces questions déterminent à quel point les mesures de santé et de sécurité tiennent compte des besoins et des vulnérabilités différents des hommes et des femmes.

- » Une évaluation des risques pour la santé sensible au genre a-t-elle été réalisée pour tous les employés, y compris dans tous les postes (notamment les bureaux, les véhicules, les trains, les bateaux et toutes les opérations sur le terrain, par exemple) ?
- » Les résultats des évaluations sanitaires ont-ils été analysés et utilisés pour modifier les installations et les opérations ?
- » Existe-t-il des centres de santé sur place et, dans l'affirmative, compte-t-ils au moins une femme parmi le personnel ?
- » Pour tout audit de sécurité régulièrement réalisé, les femmes et les hommes ont-ils les mêmes chances de définir et de relever les préoccupations en matière de santé et de sécurité ?
- » Le service responsable de la santé et de la sécurité emploie-t-il à la fois des femmes et des hommes ?
- » S'il existe des comités qui s'occupent de la santé et de la sécurité, les femmes et les hommes sont-ils représentés dans chacun d'entre eux ?
- » Lorsque des questions relatives à la santé ou à la sécurité des femmes sont soulevées par le comité de sécurité, celles-ci sont-elles écoutées avec respect et prises au sérieux ?
- » Pensez-vous que la haute direction comprend les préoccupations différentes des hommes et des femmes en matière de santé et de sécurité ?
- » Si vous avez reçu une formation en matière de santé et de sécurité, comportait-elle une discussion sur les différents problèmes auxquels sont confrontés les femmes et les hommes ?
- » Les politiques/évaluations suivantes prennent-elles en compte les différences entre les genres ?
  - Évaluation de la santé et de la sécurité ?
  - Politique de santé et de sécurité ?
  - Plan de mise en œuvre en matière de santé et de sécurité ?
  - Plan de formation en matière de santé et de sécurité ?
  - Politique de lutte contre le harcèlement sexuel ?
  - Politique de lutte contre l'intimidation ?
  - Politique relative à la diversité ?
  - Politique relative à l'égalité des chances ?

## Audit physique de la parité hommes-femmes

Les entreprises peuvent effectuer une inspection physique supplémentaire pour compléter leur évaluation de la parité hommes-femmes. Cette inspection évalue dans quelle mesure l'infrastructure est appropriée, sûre et adaptée aux employés masculins et féminins. Ces paramètres sont importants pour le confort des femmes et des hommes qui font partie du personnel. De plus, ils s'inscrivent dans le cadre de la gestion de la santé et de la sécurité opérationnelles pour une main-d'œuvre en évolution. La sécurité est un élément clé sur tous les lieux de travail, et il est essentiel de veiller à ce qu'elle soit appliquée de la même manière à tout le personnel. Ces évaluations devraient être menées dans tous les sites opérationnels ainsi qu'au siège.

Comme pour le reste de l'évaluation de la problématique du genre, il est conseillé aux entreprises d'inclure une phase de conception participative avant l'évaluation afin de permettre aux employés d'exprimer leurs propres préoccupations et d'évoquer leurs propres paramètres pour un lieu de travail inclusif. En ce qui concerne les risques physiques, cela est tout aussi important : les employés peuvent soulever des aspects de risque que les évaluateurs ou les employeurs n'auraient peut-être pas relevés auparavant. Ils peuvent également avoir des idées novatrices sur les moyens d'atténuer ces risques.

### TABLEAU 1B | Exemples de questions à inclure dans un audit physique de la parité hommes-femmes

#### INSTALLATIONS OPÉRATIONNELLES<sup>44</sup>

- » Dans les endroits où les uniformes sont obligatoires, existe-t-il des options pour des uniformes deux-pièces pour les femmes, ou d'autres aménagements qui pourraient être nécessaires pour rendre les uniformes des femmes appropriés, tout en restant similaires à ceux des hommes ?
- » Des uniformes de maternité sont-ils disponibles ?
- » Le cas échéant, y a-t-il des vestiaires et des douches non mixtes ?
  - S'il existe des installations séparées pour les femmes et les hommes, sont-elles aux normes internationales (par exemple, une douche pour six femmes) ?
  - Les installations comportent-elles des remparts de douche ?
  - Les portes des toilettes, des vestiaires et des douches comportent-elles des serrures ?
  - Y a-t-il des bacs hygiéniques pour les femmes<sup>45</sup> ?
- » Des toilettes séparées sont-elles disponibles et accessibles aux femmes et aux hommes ? Si les toilettes sont mixtes, offrent-elles suffisamment d'intimité pour le confort de tous les usagers, y compris des serrures sur les portes ?
  - Les toilettes réservées aux femmes ou les toilettes mixtes sont-elles équipées d'installations permettant de recueillir les déchets hygiéniques ?
- » Y a-t-il des salles d'allaitement et des réfrigérateurs ?  
*CONSEIL : Ventiler entre siège, pays et bureaux extérieurs.*

<sup>44</sup> IFC and Lonmin, [Women in Mining: A Guide to Integrating Women into the Workforce](#), Washington, DC: IFC, 2009, 21.

<sup>45</sup> IFC and Lonmin, [Women in Mining: A Guide to Integrating Women into the Workforce](#), 21.

- » Une évaluation ergonomique a-t-elle été réalisée pour s'assurer que l'équipement est approprié et sûr pour le personnel féminin ?

*CONSEIL : Si aucune enquête n'a été réalisée, mener une enquête et organiser des groupes de discussion avec le personnel féminin par famille d'emplois afin de recenser les problèmes de sécurité et de confort liés aux équipements ou aux installations, et les ajustements à apporter pour rendre les lieux de travail et les activités sûrs, appropriés et confortables.*

## RISQUES OPÉRATIONNELS

- » Les évaluations des risques pour la santé et la sécurité incluent-elles les éléments suivants ?
  - L'exposition aux radiations, à certains produits chimiques et à des gaz dangereux peut avoir des effets sur la santé des femmes et provoquer des fausses couches ou de graves troubles du développement des fœtus.
  - Dans certaines études, l'exposition à des niveaux sonores élevés a été corrélée à un travail prématuré, à un faible poids à la naissance et à certaines anomalies congénitales<sup>46</sup>.
  - Une exposition prolongée à des températures élevées peut être corrélée à des anomalies du développement chez les bébés, à des fausses couches ou à des souffrances fœtales.
  - L'exposition aux vibrations des équipements lourds peut nuire à la capacité des femmes à concevoir et peut être corrélée à des fausses couches et à des accouchements prématurés<sup>47</sup>.
  - Les environnements de travail conçus pour le corps masculin peuvent être inadaptés sur le plan ergonomique pour de nombreuses femmes.
  - Des uniformes mal ajustés peuvent créer un environnement de travail dangereux pour les femmes, entraînant des risques pour leur santé et leur sécurité.
  - Les déplacements dangereux à destination ou en provenance du lieu de travail peuvent être une source de préoccupation encore plus importante pour les femmes. Le risque de harcèlement sexuel et de violence basée sur le genre est particulièrement préoccupant.
- » Existe-t-il des programmes permettant la transition des femmes enceintes et allaitantes vers des postes de grade équivalent afin qu'elles puissent éviter des dangers tels que ceux énumérés ci-dessus ?

## HÉBERGEMENT SUR LE LIEU DE TRAVAIL (si nécessaire)

- » Les logements sont-ils séparés en fonction des genres ?
- » L'éclairage est-il suffisant pour que le personnel se sente en sécurité pour se rendre vers les logements et en revenir ?
- » Des serrures sont-elles posées dans toutes les chambres/pièces personnelles ?

<sup>46</sup> Committee on Environmental Health, "[Noise: A Hazard for the Fetus and Newborn](#)," Pediatrics, Volume 100 Issue 4, October 1997.

<sup>47</sup> Sandra C. Dorman and Céline Boudreau-Larivière, [Guide to Healthy Pregnancies in the Mining Workplace](#), Sudbury: Laurentian University, 2012, 6.

## PERSONNEL FÉMININ

- » Y a-t-il du personnel de sécurité féminin ?

## TRANSPORTS

- » L'entreprise finance-t-elle des moyens de transport sûrs pour les employés issus de la collectivité locale ?

## Comment utiliser les résultats d'un audit de la parité hommes-femmes

L'évaluation de la parité hommes-femmes devrait fournir une mine d'informations qui peuvent être utilisées pour mettre en évidence les domaines à renforcer et à améliorer, entraînant une amélioration concomitante des résultats et de la rentabilité. Le tableau 1C décrit quelques façons d'utiliser les résultats de l'évaluation de la problématique du genre dans la conception d'interventions potentielles.

Les résultats de l'évaluation de la problématique du genre doivent être comparés à d'autres indicateurs institutionnels afin de comprendre l'incidence des initiatives en matière d'équité entre les genres sur d'autres objectifs institutionnels. Par exemple, une plus grande équité entre les genres au sein de la main-d'œuvre entraîne-t-elle des changements dans la productivité ? Des politiques de travail plus favorables à la famille diminuent-elles les taux de rotation du personnel ? Le fait de s'assurer que l'environnement de travail est adapté aux femmes réduit-il les traumatismes sur le lieu de travail ?

**TABLEAU 1C | Traduire les résultats des audits sur la parité hommes-femmes en mesures concrètes**

DOMAINE D'AUDIT	CONCLUSIONS POSSIBLES	INTERVENTIONS POSSIBLES
Priorités institutionnelles en matière de genre	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Manque d'action coordonnée/de compréhension en ce qui concerne les questions de genre dans l'ensemble de l'organisation, ce qui peut conduire à une intégration ponctuelle de cette problématique, à l'incapacité à maximiser les avantages de l'intégration de la dimension de genre et de la diversité</li> <li>» Manque d'uniformité dans l'action/la compréhension de la problématique du genre entre le siège et les bureaux extérieurs, ce qui peut créer un traitement inégal des femmes et des hommes dans l'ensemble de l'organisation, empêchant les avantages liés à la diversité des genres et entraînant la création de classes d'emploi différentes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer l'argumentaire en faveur de l'équité entre les genres et de la diversité pour souligner l'importance d'une stratégie globale et cohérente et cibler les interventions en conséquence (OUTIL 1.2)</li> <li>• Élaborer une stratégie du genre (OUTIL 1.9)</li> <li>• Nommer un champion des questions d'équité entre les genres (OUTIL 1.10)</li> <li>• Créer un groupe de travail sur le genre au sein du personnel (OUTIL 1.15)</li> </ul>

DOMAINE D'AUDIT	CONCLUSIONS POSSIBLES	INTERVENTIONS POSSIBLES
Ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Manque de formation sur les questions de genre, se traduisant par une incapacité à déceler les préjugés sexistes implicites dans les politiques de ressources humaines, les recrutements et d'autres domaines. Cela peut conduire à des conditions de travail biaisées et à l'incapacité à maximiser les avantages de la diversité et de l'équité entre les genres dans la main-d'œuvre</li> <li>» Absence de médiateur formé à la problématique du genre, ce qui signifie que l'entreprise pourrait ne pas être au courant des questions liées au genre sur le lieu de travail</li> <li>» Manque de données ventilées par sexe ou d'analyse des écarts de rémunération, ce qui complique l'examen et l'amélioration de la rétention, des promotions, de la productivité et de la satisfaction au travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Élaborer des politiques et des programmes de ressources humaines favorisant la diversité des genres au sein du personnel (<b>OUTIL 1.11</b>)</li> <li>• Effectuer une analyse des écarts de rémunération (<b>OUTIL 1.6</b>)</li> <li>• Dispenser une formation sur la façon de réduire les préjugés implicites sur le lieu de travail. (<b>OUTIL 1.17</b>)</li> <li>• Élaborer des politiques et des programmes de ressources humaines à l'appui de l'égalité des genres (<b>OUTIL 1.11</b>)</li> <li>• Fixer des cibles de recrutement des hommes et des femmes (<b>OUTIL 1.12</b>)</li> <li>• Promouvoir l'équité entre les genres dans le travail virtuel (<b>OUTIL 1.16</b>)</li> </ul>
Pratiques en matière de recrutement	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Un biais implicite dans la communication peut réduire la diversité des candidats qui postulent</li> <li>» Ignorance du fait que les préjugés sexistes peuvent être intégrés dans les documents de recrutement et dissuader les candidates de postuler</li> <li>» Le manque de diversité des genres au sein des jurys d'entretien peut créer des obstacles à l'embauche de personnes diverses</li> <li>» Des préjugés implicites dans les critères d'embauche (par exemple, l'exigence d'un certain nombre d'années d'expérience) peuvent involontairement désavantager les femmes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Examiner et réviser les documents et procédures de recrutement afin d'attirer un vivier de candidats plus diversifié grâce à des politiques et des programmes de ressources humaines (<b>OUTIL 1.11</b>) et à des lignes directrices pour constituer une réserve de talents et une main-d'œuvre diversifiés (<b>OUTIL 1.18</b>)</li> </ul>

DOMAINE D'AUDIT	CONCLUSIONS POSSIBLES	INTERVENTIONS POSSIBLES
Politiques et pratiques en matière de ressources humaines sensibles au genre	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Absence de politiques favorables à la famille, telles que la couverture santé maternelle, le congé parental et la garde d'enfants sur place ou l'impression que l'utilisation de ces politiques est découragée, ce qui amène certains employés à conclure que le lieu de travail n'est peut-être pas propice au congé parental. Cela pourrait à son tour augmenter le taux de rotation du personnel, réduire la rétention ou désavantager les parents en matière de perfectionnement professionnel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Examiner et réviser les politiques relatives aux ressources humaines (<b>OUTILS 1.11, 1.12</b>)</li> <li>• Effectuer une analyse coûts/avantages des politiques de travail favorables à la famille</li> <li>• Organiser une formation avec les responsables sur les horaires de travail flexibles et les avantages de politiques de travail favorables à la famille</li> </ul>
Harcèlement sexuel et violence basée sur le genre	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Absence de politique écrite sur le harcèlement sexuel et la violence basée sur le genre, se traduisant par une non définition des attentes, des conséquences et de la redevabilité pour le respect des normes comportementales</li> <li>» Absence de mécanismes ou mécanismes peu viables et/ou absence de médiateur pour le signalement des cas de harcèlement sexuel et de violence basée sur le genre, ce qui se traduit par un manque d'informations sur l'incidence et le coût de la violence basée sur le genre et du harcèlement sexuel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Élaborer une politique écrite sur la violence basée sur le genre et le harcèlement sexuel (<b>OUTIL 4.12</b>)</li> <li>• Identifier et évaluer les données disponibles et les obligations légales potentielles en matière de harcèlement sexuel et de violence basés sur le genre afin de développer un argumentaire pour des interventions et services supplémentaires (<b>OUTILS 4.2, 4.3, 4.4</b>)</li> </ul>
Composition du conseil d'administration	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Méconnaissance des dimensions de la composition du conseil d'administration, ce qui peut conduire à une incapacité à maximiser les avantages de la diversité et de l'équité entre les genres</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procéder à une évaluation sexospécifique de la composition du conseil d'administration et du mode de sélection/nomination de ses membres, et actualiser les procédures opérationnelles (<b>OUTIL 1.7</b>)</li> </ul>
Cadres supérieurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Manque de responsabilisation en matière de diversité des genres au sein du personnel</li> <li>» Obstacles apparents/réels à l'accession des femmes aux fonctions directoriales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organiser une formation sur la diversité et l'équité entre les genres à l'intention des cadres supérieurs</li> </ul>

DOMAINE D'AUDIT	CONCLUSIONS POSSIBLES	INTERVENTIONS POSSIBLES
Effectifs	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Manque d'information sur la diversité des genres dans les différentes familles d'emplois et/ou les différents niveaux</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instaurer une ventilation par sexe des données sur la main-d'œuvre, y compris en ce qui concerne les recrutements, la rétention et les promotions, et les ventiler en outre par siège, bureaux de pays et bureaux de site (<b>OUTIL 1.22</b>)</li> </ul>
Culture organisationnelle/ sur le lieu de travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Sentiment que les femmes et les hommes ont un accès inégal aux opportunités et moins de soutien (y compris le manque de soutien en matière d'horaires de travail flexibles, de congé parental, de retour de congé parental)</li> <li>» Sentiment que les voix des hommes et des femmes ne sont pas entendues de manière égale dans les processus décisionnels des entreprises</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Effectuer une analyse coûts-avantages des aspects spécifiques d'une culture d'entreprise peu accueillante ; permettre aux hommes et aux femmes de faire entendre leur voix dans les mécanismes de prise de décision et de responsabilisation</li> </ul>
Développement des capacités à diriger	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Possibilités inéquitables de mentorat, de développement des capacités de direction pour les femmes et les hommes ou sentiment d'inégalités ayant une incidence négative sur le développement des carrières</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyse coûts-avantages des programmes de développement des capacités à diriger intégrant tous les genres</li> <li>• Améliorer/élaborer des programmes de développement des capacités de direction pour les femmes et les hommes (<b>OUTIL 1.21</b>)</li> </ul>
Santé et sécurité physique	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Attention insuffisante portée aux besoins sexospécifiques des employés en matière de santé et de sécurité, ce qui crée des dangers et augmente la responsabilité potentielle, tout en réduisant l'efficacité des employés et en ayant des effets négatifs sur la sécurité et l'attrait de l'emploi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Travailler avec les employés masculins et féminins pour mieux recenser les risques apparents pour la santé et la sécurité (<b>OUTIL 1.3</b>)</li> </ul>

## Autres éléments à prendre en compte lors de la réalisation d'un audit de la parité hommes-femmes

### Audits des risques en matière de santé et de sécurité sensibles au genre

L'audit de la parité hommes-femmes comprend des questions sur la sécurité physique et les risques pour la santé associés à certains emplois, à certaines familles d'emplois et à l'environnement de travail. Les questions explorent également la façon dont les risques pour la santé et la sécurité sont identifiés et traités. L'évaluation et la compréhension des différences entre les capacités physiques et les vulnérabilités des hommes et des femmes contribuent également à garantir un environnement de travail sûr et productif pour tous.

Ces audits aident également à mieux comprendre la manière dont les femmes et les hommes identifient, définissent et perçoivent les risques. Ils peuvent améliorer la notification des risques et aider à distinguer les risques présumés des risques réels pour la santé et la sécurité. Les audits des risques physiques peuvent aider à lutter contre les préjugés à l'embauche en veillant à ce que les descriptions de poste et les critères d'évaluation mettent l'accent sur les compétences physiques spécifiques requises pour un emploi plutôt que de s'appuyer sur les hypothèses traditionnelles et des préjugés.

En outre, le recours à des audits des risques pour la santé et la sécurité peut persuader davantage les employés d'exprimer sans crainte les préoccupations par rapport à leur santé. Par exemple, les femmes en âge de procréer, les femmes enceintes et les femmes allaitantes peuvent être exposées à certains risques graves pour leur santé et leur sécurité qu'elles seraient plus disposées à signaler si un tel audit faisait partie de la culture du lieu de travail. Les audits des risques pour la santé et la sécurité servent également à préciser les facteurs de risque réels afin d'éviter de stigmatiser excessivement les femmes enceintes ou de les dissuader de déclarer leurs grossesses.

Les femmes et les hommes peuvent avoir des perceptions très différentes du risque, par exemple, en ce qui concerne le harcèlement sexuel ou les possibilités de violence basée sur le genre. Les femmes peuvent se sentir vulnérables dans différentes situations comparées aux hommes (ou vice versa), et dans des contextes culturels différents, les femmes et les hommes peuvent se sentir en mesure ou non de signaler une mauvaise

conduite à leurs supérieurs. Dans les cas de harcèlement ou d'agression sexuels, par exemple, il pourrait être plus difficile pour les hommes de signaler des comportements répréhensibles, en particulier dans les environnements où l'homosexualité est stigmatisée. Sur un lieu de travail dominé par les hommes, on peut supposer que les femmes sont plus souvent les victimes, et elles peuvent disposer de recours plus clairs pour signaler les comportements inappropriés. Pour cette raison, il est important que les femmes et les hommes participent à l'identification des domaines de préoccupation ou de risque, ainsi qu'à l'évaluation de ces risques et à la formulation de recommandations pour des solutions.

**Les femmes et les hommes peuvent avoir des perceptions très différentes du risque,** par exemple, en ce qui concerne le harcèlement sexuel ou les possibilités de violence basée sur le genre. Les femmes peuvent se sentir vulnérables dans différentes situations comparées aux hommes (ou vice versa).

En outre, il est important de noter que dans une main-d'œuvre dominée par les hommes, les femmes peuvent être sous-représentées dans les services de santé et de sécurité et donc avoir moins de possibilités de déceler les risques pour la santé et la sécurité des femmes, y compris de préconiser des mesures préventives visant à atténuer les risques potentiels. Les femmes peuvent aussi penser que leurs emplois sont moins sûrs que ceux de leurs collègues masculins, de sorte qu'elles peuvent se sentir moins à même de signaler des problèmes de santé et de sécurité. Dans certains contextes culturels, parler de problèmes à des collègues masculins peut représenter une autre complication. Enfin, dans certaines situations, les mécanismes de notification peuvent ne pas favoriser la divulgation d'informations hautement sensibles. Par exemple, des mécanismes de dénonciation du harcèlement sexuel mal conçus qui obligent les employés à signaler les problèmes en personne à un supérieur hiérarchique masculin, qui peut être formé ou non aux mécanismes d'intervention appropriés, peuvent rendre les femmes plus réticentes à utiliser ces mécanismes.

Les audits des risques pour la santé et la sécurité tenant compte des sexospécificités devraient être participatifs afin de permettre aux femmes et aux hommes de recenser les risques en question, dont la prévalence et le degré peuvent ensuite être évalués.

On trouvera ci-après les étapes d'un audit de la parité hommes-femmes, un modèle de termes de référence de l'audit de la parité hommes-femmes et une note d'orientation pour aider les entreprises à réfléchir à la manière de traduire les conclusions de l'audit en recommandations et en mesures.

## Réaliser un audit de la parité hommes-femmes dans un pays en situation de fragilité et conflit (FCS)

Les risques pour les femmes et les hommes différeront d'un secteur à l'autre, ou d'un contexte à l'autre. Cela se vérifie particulièrement lorsque les entreprises opèrent dans des environnements touchés par les conflits et la fragilité. Dans ces environnements, l'audit doit prêter particulièrement attention à la manière dont la fragilité et les risques de conflit peuvent influencer sur la sécurité des employés au travail et dans la communauté, y compris le transport pour se rendre au travail et en revenir, la sécurité sur le lieu de travail et les interactions avec la collectivité. Le risque de conflit peut avoir une incidence démographique sur la main-d'œuvre — et bien que cela ne doive jamais être une excuse pour moins d'équité entre les genres au sein du personnel, les préoccupations en matière de sécurité peuvent avoir des répercussions différentes sur les femmes et les hommes, notamment sur les mécanismes qui leur donnent un sentiment de sécurité au travail, le type de travail qui leur donne un sentiment de sécurité et le lieu où ils se sentent en sécurité pour travailler. Si un audit révèle que c'est le cas, les entreprises peuvent profiter de cette occasion pour apporter une réponse claire et concrète aux préoccupations en matière de sécurité, ainsi que pour éclairer la communication autour du recrutement.