

## OUTIL 1.8

### Orientations sur une politique du genre et modèle de politique du genre

- » **OBJECTIF** : Énoncer les objectifs et les normes de l'entreprise ainsi que les comportements attendus en matière de diversité des genres
- » **UNITÉ CIBLE** : Ressources humaines

#### 1. Pourquoi avoir une politique du genre ?

Cet outil fournit des orientations sur un élément essentiel de la stratégie genre de toute entreprise : une politique globale en matière de genre. Alors que la stratégie est comme le plan d'une équipe pour gagner un match, la politique s'apparente aux règles du jeu. Il est essentiel d'avoir une politique claire, de prendre un engagement clair et de s'assurer que tous les membres du personnel connaissent la culture institutionnelle d'équité entre les genres et en sont comptables. Cette politique ne devrait pas fonctionner seule, mais compléter d'autres politiques de ressources humaines pour traduire un engagement global en faveur de l'équité entre les genres.

La politique doit indiquer pourquoi une entreprise pense que la diversité des genres et l'équité entre les genres sont importantes, c'est-à-dire pourquoi œuvrer en faveur de l'équité entre les genres est un objectif de l'entreprise, et comment l'entreprise prévoit que la diversité des genres lui sera bénéfique. La politique devrait également décrire ce qu'elle est censée réaliser (par exemple, promouvoir l'équité entre les genres, accroître l'équité dans les promotions, etc.) et les mesures qu'elle autorise pour parvenir à ces fins. Les entreprises doivent également déterminer à qui la politique s'applique, et l'indiquer clairement. Cette politique devrait s'appliquer non seulement au personnel à temps plein, mais aussi au personnel à temps partiel, ainsi qu'aux sous-traitants et fournisseurs.

#### 2. Principaux éléments d'une politique du genre

- a. Contexte/Introduction** : Il s'agit notamment de faire un bref historique des problèmes de genre dans l'entreprise et d'indiquer les raisons pour lesquelles une politique relative au genre est en cours d'élaboration.
- b. Objet** : Cette section doit décrire ce que la politique vise à réaliser — par exemple, communiquer les objectifs de l'entreprise en matière d'équité entre les genres, les mesures que l'entreprise s'engage à prendre pour atteindre ces objectifs et qui sera tenu responsable de l'adhésion à la politique.
- c. Énoncé des valeurs** : L'énoncé des valeurs doit indiquer les raisons pour lesquelles l'entreprise dispose d'une politique du genre. Cela devrait montrer clairement au personnel que l'égalité des genres est une valeur institutionnelle fondamentale — et pourquoi. Par exemple, un énoncé de valeurs pourrait souligner que la diversité des genres est importante pour l'entreprise parce que l'égalité et la diversité en sont des valeurs fondamentales, et aussi parce que l'entreprise reconnaît que la diversité des genres (parmi d'autres types de diversité) compte parmi les facteurs d'une performance optimale. Les mesures à prendre pour assurer la diversité des genres pourraient inclure des politiques de recrutement, de rétention et de promotion visant à assurer l'égalité des

chances pour les femmes et les hommes, ainsi que des politiques de respect sur le lieu de travail pour faire en sorte que les femmes et les hommes se sentent en sécurité, à l'aise et valorisés sur le lieu de travail. La politique du genre peut également décrire les mesures qui seront prises pour promouvoir l'équité entre les genres dans la passation des marchés et dans les activités de mobilisation communautaire.

- d. Applicabilité :** À qui cette politique s'applique-t-elle ? Les entreprises doivent décider si la politique s'appliquera à l'ensemble du personnel, y compris aux sous-traitants. Il est recommandé que la politique du genre s'applique à tous les sous-traitants et à tous les membres du personnel afin de garantir la cohérence et les normes dans l'ensemble de l'organisation.
- e. Définitions :** Cette section peut définir tous les termes clés utilisés dans la politique, y compris, mais sans s'y limiter :
- i. Genre : Le genre désigne les normes culturelles, sociales ou comportementales associées au fait d'être homme, femme, transgenre, intersexe et mixte, ainsi que les relations entre les personnes qui reposent sur ces normes<sup>55</sup>.
  - ii. Employé : Définir qui est inclus dans la politique (et désigné comme « employé »). Il est recommandé de préciser que le terme « employé », tel qu'il est utilisé dans la présente politique, inclut tous les employés à temps plein et à temps partiel, ainsi que tous les sous-traitants.
  - iii. Égalité des genres sur le lieu de travail : L'égalité des genres sur le lieu de travail consiste à faire en sorte que tous les employés soient traités sur un pied d'égalité et aient le même accès aux opportunités, à la rémunération ou à d'autres récompenses et aux ressources, quel que soit leur genre.
  - iv. Équité entre les genres sur le lieu de travail : L'équité entre les genres signifie un traitement juste pour tous. « Elle peut désigner notamment un traitement égal ou un traitement qui, quoique différent, est considéré comme équivalent du point de vue des droits, des avantages, des obligations et des chances<sup>56</sup>. »
- f. Engagements :** Cette section doit décrire précisément ce que l'entreprise compte faire pour appliquer l'énoncé des valeurs. Les engagements peuvent s'articuler autour des thèmes suivants :
- i. Promouvoir globalement une culture d'entreprise sensible au genre que tous les employés et sous-traitants sont censés comprendre et respecter
  - ii. S'engager à ce que tous les recrutements, promotions, évaluations des performances et licenciements se fassent indépendamment du genre, et que les documents, y compris les documents de recrutement et les critères d'embauche, de promotion et de licenciement, soient tous inclusifs et sensibles au genre. Les mécanismes spécifiques pourraient comprendre (mais pas exclusivement) les suivants :
    1. Langage inclusif dans les documents de recrutement

<sup>55</sup> Tiré en partie de *Western Sydney University (WSU), Gender Equality Policy*, WSU, 2017.

<sup>56</sup> [WSU 2017](#).

2. Normes minimales pour la participation aux listes restreintes et en tant que membre dans les jurys d'entretien. Pour les listes restreintes, les cibles en matière de représentation des femmes devraient refléter un objectif raisonnable pour le contexte. Les jurys d'entretien doivent toujours comprendre au moins une femme, et lorsque le panel est composé de plus de quatre personnes, il doit comprendre au moins deux femmes.
  3. Descriptions de poste et des indicateurs clés de performance qui ne précisent pas le genre ou qui ne pénalisent pas involontairement les candidates
  4. Normes pour les entretiens d'embauche qui prévoient l'interdiction de questions sur le genre, la situation familiale ou les projets familiaux futurs, mais aussi la fourniture d'informations sur les prestations favorables à la famille
  5. Audits réguliers des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes
  6. Ventilation par sexe de toutes les données relatives aux ressources humaines, y compris les listes restreintes, les recrutements, les avancements et les promotions
- iii. Coordination avec la politique de congé parental, qui devrait décrire les possibilités de congé parental pour les parents principaux et secondaires, y compris dans les situations d'adoption, et qui peut être utilisé avant et/ou après la naissance/l'adoption, si nécessaire
  - iv. Dispositions en faveur de l'inclusion et de l'équité entre les genres sur le lieu de travail, y compris la tolérance zéro à l'égard du harcèlement ou de la violence sexuelle, devant être adossées à un mécanisme de traitement des plaintes tenant compte du genre
  - v. Soutien particulier au personnel victime de violence domestique
  - vi. Dispositions pour s'assurer que les équipements, les EPI et les lieux de travail sont adaptés au personnel
  - vii. Soutien aux mères qui allaitent et/ou tirent leur lait
  - viii. Code de conduite concernant la violence basée sur le genre et le harcèlement sexuel
  - ix. Activités visant à rendre la passation des marchés plus équitable, telles que la révision des politiques de passation des marchés afin de déceler tout biais involontaire, le dégroupage des marchés importants, la réduction des délais de paiement et la formation des communautés afin d'accroître les opportunités pour les petits fournisseurs locaux
  - x. Intégration de la dimension genre dans toutes les activités de mobilisation communautaire, y compris en augmentant la participation inclusive aux évaluations, à la prise de décision et au suivi et évaluation communautaires
- g. Responsabilités :** Cette section devrait indiquer qui sera chargé de la mise en œuvre de la politique et quelles seront ses fonctions.
- h. Politiques connexes :** La politique du genre ne fonctionne pas de manière isolée. Elle peut influencer sur d'autres politiques connexes. La politique du genre peut comprendre une liste de politiques connexes et des notes sur la manière dont elle devrait les influencer. Les politiques connexes peuvent notamment être les suivantes :

- i. Politique relative au congé parental : Les politiques de congé parental devraient prévoir des congés suffisants pour les employés après la naissance ou l'adoption d'un enfant. Elles devraient permettre aux deux parents de bénéficier d'un congé, c'est-à-dire les parents principaux et secondaires, même si l'autre parent travaille pour un employeur différent. Par exemple, si un couple a un enfant et que la mère travaille pour une autre entreprise, une politique globale de congé parental permettrait au père de prendre un congé pour participer aux premiers mois de la vie de l'enfant. Ces politiques devraient s'appliquer aux deux parents, quel que soit leur genre, et devraient également s'appliquer dans le cas de l'adoption, où les familles auront aussi besoin de temps pour s'adapter et s'installer. Il y va de l'intérêt de la famille, mais aussi de l'entreprise qui veille ainsi qu'à la suite de ces événements importants, les employés puissent se concentrer sur leur famille et aient les meilleures chances de retourner au travail en étant capables de se concentrer sur le travail.
- ii. Politique d'égalité des chances et de diversité : De nombreuses entreprises ont des politiques qui traitent plus généralement de la diversité et de l'égalité sur le lieu de travail. Ces politiques devraient être coordonnées avec la politique du genre aux fins de continuité et de complémentarité.
- iii. Politique de respect et d'inclusion sur le lieu de travail : De nombreuses organisations ont des politiques de respect et d'inclusion sur le lieu de travail, qui décrivent souvent la position de l'entreprise sur le harcèlement, l'intimidation, le langage et la conduite. Ces politiques devraient compléter la politique du genre et être actualisées pour s'assurer qu'elles incluent et distinguent la violence et le harcèlement sexuels et sexistes.
- iv. Politiques de recrutement et de sélection : La politique de recrutement et de sélection peut être mise à jour pour prendre en compte les priorités en matière d'équité entre les genres, notamment en modifiant de manière proactive le libellé des avis et annonces de recrutement afin de les rendre inclusifs, ainsi qu'en établissant des normes d'équité entre les genres pour les listes restreintes et les jurys d'entretien<sup>57</sup>.
- v. Politiques de passation des marchés : Les politiques de passation des marchés portent, entre autres, sur la manière dont les fournisseurs soumissionnent et sont évalués et sélectionnés, ainsi que sur les politiques de paiement. Tous ces facteurs peuvent agir sur la capacité des petites entreprises locales à rivaliser avec les grandes entreprises, et donc sur la capacité des entreprises appartenant à des femmes à décrocher des contrats.
- vi. Politiques sur les relations avec les communautés : Les politiques sur les relations avec les communautés, qui définissent la manière dont les entreprises collaborent avec la communauté hôte devraient également comprendre des dispositions spécifiques sur la façon de garantir que les consultations, la prise de décision et le suivi-évaluation sont inclusifs, y compris en assurant la participation égale des femmes.

### 3. Modèle de politique

- a. **Introduction :** *[Historique de l'entreprise, ce qui a été fait en matière de genre, pourquoi ceci est-il mis en œuvre maintenant]*

<sup>57</sup> Liste de politiques complémentaires tirée du [WSU 2017](#).

- b. Objet :** Cette politique représente l'engagement de [Entreprise] à adopter une approche solide et globale de l'égalité des genres. Elle souligne l'engagement de [Entreprise] en faveur de l'égalité des genres et les engagements spécifiques de [Entreprise] en vue de créer un environnement institutionnel inclusif, équitable et tenant compte des spécificités de chaque genre. La présente politique vise à :
- i. Énoncer et communiquer l'engagement de [Entreprise] en faveur de l'égalité des genres.
  - ii. Indiquer et communiquer les mesures prises par [Entreprise] pour créer un environnement institutionnel inclusif, équitable et tenant compte des sexospécificités.
  - iii. Définir et communiquer les normes comportementales auxquelles tous les employés et sous-traitants seront tenus de se conformer dans l'optique d'un environnement institutionnel inclusif, équitable et tenant compte des sexospécificités.
- c. Énoncé de valeurs :** [Entreprise] reconnaît et apprécie à sa juste valeur la diversité des compétences et des points de vue que ses employés apportent au lieu de travail. Ces compétences et points de vue divers sont éclairés par les différences qui caractérisent nos employés, y compris leur genre. Pour accompagner un personnel diversifié et tirer parti de ces différences, nos employés doivent ressentir que leur lieu de travail est un lieu de sécurité et d'équité, et que tous les membres du personnel sont également valorisés et ont des chances égales de recrutement, de rétention et d'avancement.
- [Entreprise] s'engage à assurer la diversité des genres grâce à des pratiques éclairées de recrutement, de rétention et de promotion qui attirent et promeuvent une main-d'œuvre diversifiée et de qualité. Ces mesures visent à *aider* [Entreprise] à attirer, encourager et conserver un personnel diversifié, qualifié et motivé ; à réduire le taux de rotation du personnel ; à améliorer la productivité ; à favoriser l'innovation et la créativité ; et à constituer un personnel cohésif et inclusif qui permet à [Entreprise] d'atteindre le niveau de performance et de croissance maximal.
- d. Applicabilité :** Cette politique s'applique à tous les sous-traitants, employés à temps partiel et employés à plein temps.
- e. Définitions :**
- i. Genre : Le genre désigne les normes culturelles, sociales ou comportementales associées au fait d'être homme, femme, transgenre, intersexe et mixte, ainsi que les relations entre les personnes qui reposent sur ces normes<sup>58</sup>.
  - ii. Employé : Définir qui est inclus dans la politique (et désigné comme « employé »). Il est recommandé de préciser que le terme « employé », tel qu'il est utilisé dans la présente politique, inclut tous les employés à temps plein et à temps partiel, ainsi que tous les sous-traitants.
  - iii. Égalité des genres sur le lieu de travail : L'égalité des genres sur le lieu de travail consiste à garantir que tous les employés sont traités sur un pied d'égalité et qu'ils ont un accès égal aux opportunités, à la rémunération ou à d'autres récompenses et aux ressources, quel que soit leur genre.

<sup>58</sup> Tiré en partie du [WSU 2017](#).

- iv. Équité entre les genres sur le lieu de travail : L'équité entre les genres signifie un traitement juste pour tous. « Elle peut désigner notamment un traitement égal ou un traitement qui, quoique différent, est considéré comme équivalent du point de vue des droits, des avantages, des obligations et des chances<sup>59</sup>. »

- f. Engagements :** Afin de respecter les valeurs énoncées ci-dessus, [Entreprise] prend les engagements suivants :
- i. [Entreprise] promouvra activement une culture d'entreprise sensible au genre qui valorise la diversité des genres, œuvre en faveur de l'égalité des genres et pratique l'équité entre les genres dans tous les aspects des politiques, des opérations et du lieu de travail. À cette fin, tous les employés de [Entreprise] seront soutenus et sont censés comprendre la notion de genre et les problèmes en la matière, et devront respecter cette politique.
  - ii. L'embauche, l'avancement, la gestion des performances, les critères de rétention et les promotions sont autant de mesures qui favoriseront l'égalité des chances, quel que soit le sexe. Les documents de recrutement, d'évaluation et d'entretien, ainsi que les critères de promotion et d'avancement, seront inclusifs (par exemple, dans le langage utilisé). Les critères de recrutement et de gestion des performances ne seront pas discriminatoires, implicitement ou explicitement, en fonction du sexe. La question du genre sera intégrée dans tous les rapports relatifs aux ressources humaines, notamment en ce qui concerne la parité hommes-femmes dans la dotation en personnel, la gouvernance d'entreprise et les salaires moyens. Les mécanismes spécifiques qui seront mis en place pour atteindre cet objectif incluront, sans s'y limiter, les suivants :
    1. Langage inclusif dans les documents de recrutement
    2. Normes minimales pour la participation aux listes restreintes et comme membre dans les jurys d'entretien
    3. Descriptions de poste et des indicateurs clés de performance qui ne précisent pas le genre ou qui ne pénalisent pas involontairement les candidates
    4. Normes pour les entretiens d'embauche qui comportent l'interdiction de poser des questions sur le sexe, la situation familiale ou les projets familiaux futurs
    5. Audits réguliers des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes
    6. Ventilation par sexe de toutes les données relatives aux ressources humaines, y compris les listes restreintes, les recrutements, les avancements et les promotions
    7. En coordination avec la politique de congé parental, amélioration de l'équité entre les genres dans le congé parental, y compris [xxx] jours de congé parental pour le parent principal et [xxx] jours de congé pour le parent secondaire, quel que soit le sexe. Le congé s'appliquerait en cas de naissance naturelle ou d'adoption et pourrait être utilisé avant et/ou après la naissance ou l'adoption, au besoin. La politique de congé s'appliquera aux parents secondaires, même si le parent principal ne travaille pas pour [Entreprise]
  - iii. Les lieux de travail de [Entreprise] seront inclusifs et équitables, et tous les employés se sentiront valorisés, traités équitablement et en sécurité. [Entreprise] appliquera une politique de tolérance zéro à l'égard des comportements qui nuisent à cet environnement et s'efforcera de faire en sorte que tous les lieux de travail, y compris les logements, soient sûrs pour tous les employés, quel que soit leur genre.

<sup>59</sup> WSU 2017.

- iv. [Entreprise] disposera d'un mécanisme de gestion des plaintes offrant une formation et un soutien spécifiques au personnel victime de harcèlement sexuel ou de violence.
  - v. [Entreprise] prendra des dispositions pour soutenir tout membre du personnel victime de violence domestique, y compris jusqu'à [x] jours de congé supplémentaires pour assister à des procédures judiciaires, à des consultations ou à des rendez-vous, procéder à une réinstallation ou mener d'autres activités connexes [les options envisageables peuvent inclure des prêts à faible taux d'intérêt, un soutien en matière de sécurité, l'hébergement d'urgence pour le personnel et les personnes à charge].
  - vi. [Entreprise] veillera à ce que tous les lieux de travail, y compris les équipements, les EPI et les infrastructures telles que les vestiaires, les toilettes, etc., soient appropriés et équitables pour tous les genres.
  - vii. [Entreprise] offrira des pauses rémunérées pour l'allaitement et/ou le tirage de lait et fournira un espace dédié à ces deux activités, y compris un réfrigérateur, un évier et l'électricité.
  - viii. Tous les membres du personnel devront signer un code de conduite les engageant à respecter des normes de comportement définies en matière de partialité, de discrimination, de harcèlement sexuel et de violence.
  - ix. [Entreprise] recueillera des données ventilées par sexe pour vérifier la diversité des genres dans l'actionnariat des fournisseurs et examinera les politiques de passation des marchés pour s'assurer qu'elles ne comportent aucun désavantage involontaire sur la base du genre.
  - x. Les programmes de mobilisation communautaire seront conçus pour rémunérer, soutenir et autonomiser équitablement les femmes comme les hommes.
- g. Responsabilités :** Les responsabilités relatives à la mise en œuvre de la présente politique sont décrites ci-après :
- i. Tous les employés, y compris tous les employés à temps plein et à temps partiel, sont tenus au respect de la présente politique et du code de conduite connexe.
  - ii. Tous les sous-traitants qui font affaire avec [Entreprise] sont tenus au respect de la présente politique et du code de conduite connexe.
  - iii. Les responsables, les cadres supérieurs et tous les dirigeants de l'entreprise sont tenus au respect et à la mise en œuvre de la présente politique et du code de conduite connexe. Ils sont également tenus de veiller à ce que le personnel reçoive la formation et l'accompagnement nécessaires à la mise en œuvre de la présente politique.
- h. Politiques connexes :** Cette politique complète les politiques ci-dessous, qui comprennent aussi des mesures inclusives et sensibles au genre permettant de parvenir à l'équité entre les genres dans toutes les opérations de [Entreprise] : politique de congé parental ; politique d'égalité des chances et de diversité ; politique de respect et d'inclusion sur le lieu de travail ; politique de recrutement et de sélection<sup>60</sup>.

<sup>60</sup> Cet outil s'appuie sur plusieurs modèles de politiques sur le genre, notamment [WSU 2017](#) et CARE International, « [Final CARE International Gender Equality Policy](#) », juin 2018, cité le 6 novembre 2020.