

## OUTIL 1.10

### Termes de référence du champion de l'équité entre les genres

- » **OBJECTIF** : Diriger et coordonner les efforts d'intégration de la parité hommes-femmes
- » **UNITÉS CIBLES** : Ressources humaines et Cadres supérieurs

### À propos du champion de l'équité entre les genres

Le champion de l'équité entre les genres est le responsable des initiatives de l'entreprise en matière de diversité des genres et d'équité entre les genres. Il dirige certaines activités et coordonne d'autres. Cette personne — de préférence une ayant un rôle décisionnel — est chargée de la mise en œuvre de l'argumentaire et de la stratégie du genre. Le rôle du champion consiste notamment à :

- Obtenir l'adhésion de la haute direction et d'autres acteurs clés à l'appui des messages sur l'équité entre les genres
- Travailler avec les unités opérationnelles, par exemple les ressources humaines, la passation des marchés et les relations avec les communautés, à l'élaboration de plans d'action sur le genre propres à chaque unité
- Aider les équipes à mettre en œuvre leurs stratégies en matière de genre
- Assurer la coordination à l'échelle de l'organisation, notamment en présidant et en coordonnant le groupe de travail sur le genre de l'entreprise (le cas échéant)
- Aider à la communication externe de messages sur les engagements de l'entreprise en matière de genre

Cet outil décrit les principales responsabilités du champion de l'équité entre les genres dans des termes de référence. Certes, des membres du personnel interne peuvent être qualifiés pour ce poste, mais assurez-vous d'allouer du temps pour faire ce travail plutôt que d'ajouter cette fonction à d'autres responsabilités déjà assumées à temps plein. À tout le moins, le travail du champion devrait être considéré comme un poste à mi-temps, et il existe de solides arguments pour en faire un poste à temps plein.

Le rôle de champion n'est pas censé remplacer l'expertise en matière de genre dans les unités opérationnelles (par exemple, l'expertise en genre des experts en développement communautaire ou les experts en violence et harcèlement basés sur le genre qui effectuent les évaluations de la violence et du harcèlement basés sur le genre). L'intention est plutôt de désigner une personne pour diriger et coordonner la mise en œuvre de la stratégie en matière de genre dans l'ensemble de l'organisation.

En termes d'ancienneté, le champion doit faire partie au minimum des cadres supérieurs ou intermédiaires. Si le champion n'est pas un cadre supérieur, un membre du conseil d'administration devrait être désigné pour apporter un soutien et une validation de haut niveau aux propositions et au travail du champion.

## Modèle de termes de référence d'un champion de l'équité entre les genres

### Introduction

Exposer les raisons pour lesquelles [Entreprise] souhaite désigner un champion de l'équité entre les genres. Présenter les mesures prises à ce jour pour jeter les bases d'une stratégie ou d'un programme sur l'équité entre les genres. Décrire les engagements en matière d'équité entre les genres qui sous-tendent le recrutement d'un champion sur la question — par exemple, des engagements à recruter davantage de femmes, à collaborer avec davantage d'entreprises appartenant à des femmes ou à assurer des consultations et une participation équitables avec les membres masculins et féminins de la communauté. Décrire le contexte institutionnel et les liens hiérarchiques : Le champion aura-t-il une équipe ou un bureau ? À qui rend-t-il compte ? Le programme de travail du champion a-t-il été défini ou est-il prévu de le faire ?

L'objectif du poste de champion de l'équité entre les genres est d'avoir un point focal institutionnel capable de diriger et d'assurer la coordination pour aider [Entreprise] à améliorer l'égalité des chances pour les femmes et les hommes au sein de [Entreprise] ainsi que dans les interactions de [Entreprise] avec les fournisseurs et les collectivités. Le champion sera chargé d'élaborer la stratégie d'équité entre les genres de [Entreprise], de susciter l'adhésion au sein de l'entreprise et de travailler avec toutes les unités opérationnelles pour faciliter la mise en œuvre de la stratégie.

### Champ d'application

Les responsabilités du champion de l'équité entre les genres seront notamment les suivantes :

1. Faciliter l'établissement d'un programme d'action sur le genre au sein de l'institution :
  - a. Déterminer les moteurs de la diversité des genres et développer un argumentaire en faveur de l'équité entre les genres :
    - Identifier les principaux facteurs d'amélioration de la diversité des genres au sein de l'entreprise, tels que la performance et la rentabilité, la responsabilité sociale de l'entreprise, les engagements sectoriels ou les exigences législatives.
    - Examiner et regrouper ces facteurs dans un argumentaire spécifique à l'entreprise en faveur de l'équité entre les genres. Cet argumentaire doit décrire les façons dont une plus grande diversité des genres et les progrès vers l'équité entre les genres généreront — ou pourraient générer — des avantages commerciaux pour [Entreprise].
  - b. Encourager les hauts responsables à soutenir l'équité entre les genres :
    - Rencontrer les hauts responsables pour présenter l'argumentaire en faveur de l'équité entre les genres.
    - Travailler avec la haute direction pour obtenir son engagement à soutenir l'équité entre les genres.
  - c. Mettre sur pied un groupe de travail sur le genre : Le groupe de travail sur le genre de l'entreprise servira de caisse de résonance pour les initiatives de l'entreprise en matière de genre, aidera à regrouper les idées, les préoccupations et les questions du personnel, et facilitera les campagnes d'information visant à informer le personnel des activités liées au genre.

Pour plus d'informations sur le groupe de travail sur le genre, voir l'**OUTIL 1.15 (Création et termes de référence d'un groupe de travail sur le genre)**. En fonction de la taille de l'entreprise, des groupes de travail nationaux et départementaux peuvent être constitués pour soutenir la mise en œuvre, qui devrait impliquer des représentants de tous les niveaux de poste. Le groupe de travail devrait être composé d'hommes et de femmes.

- d. Piloter le groupe de travail. Ses fonctions seraient notamment les suivantes :
    - Convoquer et diriger les réunions du groupe de travail.
    - Noter et rendre compte des délibérations.
    - Coordonner les présentations avec la direction et les ressources humaines pour tenir le groupe de travail informé des activités axées sur le genre.
    - Collaborer avec le groupe de travail sur les meilleurs moyens de solliciter, de recueillir et de transmettre les préoccupations, les idées et les questions du personnel, ainsi que sur les moyens de faciliter les campagnes de communication à l'intention de l'ensemble du personnel.
  - e. Diriger l'élaboration de la stratégie d'équité entre les genres, en collaboration avec les ressources humaines, la haute direction et le groupe de travail sur le genre :
    - Cette stratégie doit structurer les engagements, les actions et le suivi des progrès accomplis en matière d'équité entre les genres. La stratégie doit énoncer les objectifs, coordonner les activités, clarifier les responsabilités et définir des cibles claires, des objectifs assortis d'échéances et la voie à suivre pour les atteindre.
    - Cette stratégie devrait fixer des objectifs d'équité entre les genres et de diversité des genres à l'échelle de l'entreprise. Ces objectifs précèdent des cibles plus spécifiques en matière de genre et devraient être axés sur la vision de l'entreprise en matière de diversité des genres. Ils devraient être examinés et validés avec la direction et les services opérationnels concernés afin de garantir leur compréhension et l'adhésion de tous.
    - Collaborer avec les ressources humaines et la direction à l'élaboration de cibles spécifiques en matière de genre, qui complètent la stratégie, définir les activités envisagées pour atteindre ces objectifs et les inscrire dans une théorie du changement qui décrit comment des activités spécifiques aideront [Entreprise] à atteindre ses cibles.
    - Élaborer un plan de suivi et d'évaluation pour mesurer les progrès accomplis par rapport aux cibles fixées.
    - Travailler avec les ressources humaines sur une campagne à l'échelle de l'entreprise pour lutter contre le harcèlement sexuel et la violence basée sur le genre s'il n'en existe aucune.
2. Communiquer la stratégie d'équité entre les genres à toutes les unités opérationnelles et soutenir la mise en œuvre au sein de [Entreprise] :
    - a. Désigner des champions dans les différentes unités opérationnelles. Le groupe de travail sur le genre peut soutenir cet effort en désignant un « porte-parole » intégré sur les questions de genre pour accompagner le champion opérationnel.

- b. Travailler avec la haute direction et les unités opérationnelles pour mettre en œuvre la stratégie d'équité entre les genres :
    - Présenter la stratégie aux équipes
    - Travailler avec les équipes pour déterminer leur place dans la stratégie.
    - Aider les équipes à élaborer des plans sur le genre propres à chaque unité
    - Soutenir la mise en œuvre des plans sur le genre propres à chaque unité
  - c. Apporter des contributions lors des évaluations réalisées par les unités des ressources humaines et commerciales sur des sujets pertinents, tels que la présence des femmes dans la main-d'œuvre, la chaîne d'approvisionnement et la participation communautaire, afin d'aider les équipes à prendre en compte la dimension de genre ; à assurer la continuité des messages et des priorités de l'entreprise dans toutes les activités ; et à assurer autant que possible la coordination entre les départements.
  - d. Aider les ressources humaines à identifier des équipes indépendantes pour réaliser des audits de la parité hommes-femmes et des études sur les écarts de rémunération, le cas échéant.
  - e. Travailler en étroite collaboration avec les équipes chargées de la chaîne d'approvisionnement et des relations avec les communautés pour élaborer un argumentaire en faveur de la collaboration avec les entreprises appartenant à des femmes et de la promotion d'une approche équitable du développement communautaire.
3. Servir de point de contact interne et externe pour les questions ou l'appui concernant la stratégie d'équité entre les genres de [Entreprise] :
- a. En plus d'être le point focal interne sur l'équité entre les genres, le champion peut être appelé à représenter [Entreprise] publiquement sur des questions liées à la stratégie d'équité entre les genres.
  - b. Documenter les progrès accomplis dans les initiatives d'équité entre les genres pour faire partie de l'histoire de l'entreprise.
  - c. Travailler avec l'équipe de communication pour s'assurer que les progrès sont communiqués aux employés, à la direction et aux parties prenantes.

En plus de ces tâches, le champion sera chargé d'élaborer des activités supplémentaires selon les besoins pour soutenir la formation sur la stratégie d'équité entre les genres de [Entreprise] et sa mise en œuvre, ainsi que de veiller à ce que les différentes unités opérationnelles puissent appliquer la stratégie et agir en conséquence.