

OUTIL 1.15

Création et termes de référence d'un groupe de travail sur le genre

- » **OBJECTIF** : Créer un comité consultatif sur les questions de genre, qui peut servir d'interface entre le personnel et la direction sur ces questions
- » **UNITÉ CIBLE** : Ressources humaines

Pour les grandes entreprises, un champion des questions de genre peut ne pas suffire pour mener les initiatives de promotion de l'équité entre les genres. Un groupe de travail sur le genre, composé de représentants de tous les grades et de toutes les équipes du personnel, peut apporter des avis, des évaluations, donner la parole au personnel, et faciliter la communication en direction du personnel. Il peut fournir aux membres du personnel des points focaux facilement identifiables au sein de leurs équipes, à qui ils peuvent s'adresser pour leur faire part de leurs idées et de leurs préoccupations, et peut généralement améliorer la communication sur les questions de genre dans l'ensemble de l'organisation.

Pour les entreprises opérant sur plusieurs sites, envisager d'avoir un groupe de travail par site ou organiser des sessions virtuelles pour réunir les sites.

Projet de Termes de référence d'un groupe de travail sur le genre

A. Introduction

Des données de plus en plus nombreuses indiquent que les entreprises qui investissent dans l'équité entre les genres au sein de la main-d'œuvre et de la communauté améliorent la productivité, réduisent les coûts et renforcent leurs activités. [Entreprise] s'est engagée à améliorer l'environnement pour le personnel féminin de même que les interactions de son personnel avec les communautés, y compris en ce qui concerne les questions de genre. Les présents termes de référence définissent les objectifs, la portée des travaux et les rapports d'un groupe de travail multipartite ou d'un groupe de travail sur le genre, et énoncent ses objectifs pour une [période], au bout de laquelle le processus du Groupe de travail sur le genre sera évalué et adapté si nécessaire.

B. Objectif

L'objectif du groupe de travail sur le genre sera de représenter, en consultation avec les ressources humaines et la haute direction, les points de vue du personnel sur toutes les activités visant à créer un environnement de travail plus inclusif pour les femmes. Le groupe de travail, qui comprendra des représentants de l'ensemble de [Entreprise], servira de caisse de résonance pour les ressources humaines et la haute direction lors des consultations sur toute initiative proposée en matière de genre, fournira aux ressources humaines des informations sur les initiatives liées au genre et aidera les ressources humaines et la direction à mieux comprendre les points de vue et les préoccupations du personnel. L'objectif global sera de s'assurer que le personnel a voix au chapitre, contribue aux activités axées sur le genre et les examine, et que des représentants du personnel peuvent participer aux activités visant à créer un lieu de travail équitable entre les hommes et les femmes et les accompagner.

C. Composition du groupe de travail sur le genre

La participation au groupe de travail sera volontaire et les tâches afférentes s'ajouteront aux responsabilités professionnelles normales. Les membres choisis pour être les représentants proviendront de toutes les catégories du personnel (c'est-à-dire le personnel subalterne, les cadres supérieurs, les administrateurs et les dirigeants). *[Lorsque les circonstances s'y prêtent, les représentants peuvent être élus.]* Le groupe de travail comprendra deux hommes et deux femmes représentant le personnel subalterne et les cadres supérieurs, puis un homme et une femme représentant les administrateurs et la direction. Il comprendra en outre un représentant des ressources humaines, le point focal pour la violence et le harcèlement basés sur le genre et tout autre représentant jugé nécessaire.

D. Portée des travaux

Attributions du groupe de travail sur le genre :

Le groupe de travail lui-même assumera les tâches suivantes :

- Aider à évaluer, valider, et améliorer les principaux produits tels que les politiques, les documents stratégiques, les procédures et les évaluations futures en matière de genre ;
- Faciliter la préparation de campagnes d'information sur des sujets liés au genre (par exemple, formations disponibles, opportunités telles que mentorats, bourses d'études, etc.) et de mécanismes de plainte, ainsi que de processus de signalement du harcèlement sexuel et d'autres comportements répréhensibles liés au genre et des politiques (y compris la violence et le harcèlement basés sur le genre) ;
- Participer à la communication publique des résultats.
- Le groupe de travail ne remplacera pas les procédures officielles de l'entreprise pour la dénonciation des cas de harcèlement sexuel ou d'autres comportements répréhensibles liés au genre.
- Le groupe de travail aura vocation à compléter et faciliter le travail des ressources humaines et les activités de communication interne.

Attributions des membres du groupe de travail sur le genre :

- Participer aux réunions mensuelles du groupe de travail sur le genre ;
- servir de courroie de transmission à leurs pairs sur les questions liées au genre en recevant les recommandations/préoccupations du personnel en la matière ; en communiquant des informations à la direction par le biais des réunions du groupe de travail ; et en veillant à ce que les autres membres du personnel sachent qui ils sont et en restant prêts à recevoir les préoccupations, les questions et les idées du personnel concernant l'amélioration de l'égalité des genres ;
- Évaluer, commenter et valider les activités de [Entreprise] sur les questions liées au genre ;
- Contribuer aux activités de sensibilisation pour faire connaître les actions en cours en matière de genre (formations, campagnes d'information, nouvelles politiques et mécanismes de plainte) ;
- Suivre l'avancement des actions futures en faveur de l'égalité des genres approuvées par [Entreprise].

E. Rapports

Le groupe de travail sur le genre sera dirigé par le point focal genre au sein du service des ressources humaines, qui rendra compte directement au directeur des ressources humaines et au directeur général/ à la directrice générale.