

OUTIL 1.22

Suivi et redevabilité

» **OBJECTIF** : Suivre et encourager les progrès en matière de diversité des genres

» **UNITÉ CIBLE** : Formation

L'élaboration de stratégies de suivi des indicateurs, de récompense de la croissance et de promotion de progrès durables vous aidera à suivre efficacement vos progrès en matière de diversité des genres et à continuer de vous améliorer.

Suivi

La première étape de l'élaboration d'une stratégie de suivi consiste à déterminer ce qui fait l'objet de suivi. Avec de nombreuses interventions axées sur le genre, on a tendance à se contenter de suivre les effets d'une intervention donnée sur les femmes au sein de l'entreprise. Mais les initiatives en matière de genre ne visent pas seulement à accroître le nombre de femmes, par exemple ; elles favorisent aussi la création d'une main-d'œuvre diversifiée et inclusive qui améliore l'entreprise dans son ensemble. Le suivi des interventions en matière de genre devrait inclure des cibles spécifiques, mais devrait également être lié à des objectifs plus larges de l'entreprise afin de saisir l'impact des changements en matière d'inclusion et de diversité des genres sur l'entreprise.

Les indicateurs des programmes portant sur le genre doivent être SMART (précis, mesurables, atteignables, réalistes et assortis de délais). Tous les membres de l'entreprise doivent connaître les cibles et comprendre leur rôle pour aider à les atteindre, ainsi que leurs obligations de redevabilité et leurs responsabilités.

Ensuite, les entreprises doivent déterminer l'approche et la fréquence du suivi. Comment les progrès vers les cibles seront-ils évalués ? À quelle fréquence ? Quels instruments de mesure seront utilisés ? Bon nombre de ces instruments peuvent être utilisés plusieurs fois, de la première évaluation au suivi et évaluation ultérieurs. Voici une proposition de calendrier de suivi :

Suivi trimestriel

La collecte récurrente de données devrait inclure les éléments suivants :

- Recrutements : Ratios hommes-femmes des candidats à l'emploi, des candidats présélectionnés et des nouvelles recrues
- Promotion : Ratios hommes-femmes pour les promotions aux postes avec des candidats masculins et féminins qualifiés
- Ratios femmes-hommes dans les demandes de télétravail et situation des demandes de télétravail
- Pourcentage de femmes à chaque niveau du personnel et dans chaque description de poste

Suivi annuel

Cet exercice annuel devrait comprendre les éléments suivants :

- Audit abrégé de la parité hommes-femmes : Inclure une sélection de questions du premier audit de la parité hommes-femmes en fonction des priorités institutionnelles, ainsi qu'un examen de l'environnement physique
- Examen complémentaire des écarts de rémunération : Utiliser les mêmes indicateurs que dans la première étude et mesurer le changement
- Examiner les documents de recrutement et les annonces et revoir les cibles en matière de représentation des femmes sur les listes restreintes de recrutement
- Examiner les évaluations des performances : Suivre l'évolution des indicateurs clés de performance en matière de genre
- Suivre le nombre d'activités de formation liées au genre, leur fréquence et le nombre de personnes qui y participent
- Assurer le suivi des signalements de harcèlement sexuel et de l'utilisation des services du médiateur
- Examiner l'utilisation de modalités de travail flexibles par les hommes et les femmes
- Examiner l'utilisation des programmes de mentorat et de perfectionnement professionnel par les hommes et les femmes
- Effectuer un suivi supplémentaire pour se conformer à l'Initiative mondiale sur les rapports de performance.

Suivi biennal

- Procéder à un nouvel audit complet de la parité hommes-femmes

Après avoir déterminé votre approche de surveillance et établi un calendrier, l'étape suivante consiste à décider des responsabilités en matière de *reporting* pour chacun des indicateurs. Désigner les unités appropriées, définir les instruments de mesure spécifiques à utiliser, préciser le format de présentation des résultats et fixer un calendrier d'exécution. Sous la houlette du champion pour les questions de genre, le groupe de travail sur l'équité entre les genres devrait se charger de rassembler tous les résultats.

Après avoir rassemblé toutes les informations, le groupe de travail sur l'équité entre les genres devrait examiner et analyser les données afin de déterminer comment améliorer et maintenir les résultats positifs. Le groupe de travail pourra peut-être s'en charger seul, ou le groupe pourra décider de mettre à contribution un expert-conseil.

Pour tous les paramètres examinés ci-dessus, examiner la responsabilité : Les chefs d'équipe responsables ont-ils connaissance des progrès qu'ils essaient d'accomplir et sont-ils formés à ce sujet ? Quels types de mécanismes de responsabilisation spécifiques sont en place ? Par exemple, les résultats sont-ils examinés lors des évaluations de la performance ? Les résultats sont-ils liés aux primes ?

En outre, le processus de suivi devrait inclure un examen de la question de savoir si des incitations sont en place pour les équipes et leurs responsables afin d'encourager la poursuite des investissements dans les progrès et de favoriser un sentiment d'avantages et d'accomplissements partagés.