

## Recommandations

### **Vous êtes sur la bonne voie pour atteindre les objectifs de parité entre les genres!**

Félicitations pour les progrès accomplis en vue d'atteindre la parité entre les genres au sein de votre organisation! Votre organisation est sur la bonne voie, mais elle peut prendre certaines mesures pour continuer à soutenir l'équité entre les genres et renforcer ses capacités afin d'accroître ses chances de réussite dans le cadre du programme :

- **Continuez à encourager les gestionnaires à faire le point avec les employées et les employés :**

pour continuer à faire progresser l'équité entre les genres, il est important que votre organisation continue à encourager les gestionnaires à effectuer des contrôles réguliers avec les employées et les employés. C'est l'occasion pour les employées et les employés de discuter des défis ou des obstacles qu'elles ou ils rencontrent ou dont elles ou ils sont témoins. Ces discussions permettent également aux gestionnaires d'apporter un soutien et des conseils proactifs. En tenant régulièrement ces conversations, les gestionnaires peuvent établir des relations solides avec les membres de leur équipe et créer une culture de confiance et d'ouverture, ce qui est essentiel pour la promotion continue de l'équité entre les genres.

*Harmonisation des recommandations : maintien en fonction*

- **Poursuivez le suivi des mesures et des indicateurs de rendement clés (IRC) :**

continuez à suivre et à affiner les mesures SMART (spécifique, mesurable, atteignable, réaliste et temporel) afin de responsabiliser votre organisation par rapport à ses cibles et à ses objectifs en matière d'équité entre les genres. Veillez à désigner des responsables pour chaque mesure/IRC afin de garantir la responsabilisation et de valoriser les résultats. Passez régulièrement en revue ces objectifs et leur réalisation avec votre équipe de direction afin d'orienter les efforts de votre organisation vers l'équité entre les genres à l'échelle de l'ensemble de l'organisation.

*Harmonisation des recommandations : recrutement, accueil et intégration, perfectionnement professionnel et maintien en fonction*

- **Continuez à nouer des relations avec la communauté que sert votre organisation :**

pour attirer et fidéliser les talents, il est important que les organisations créent une culture de la raison d'être et du sens. Pour ce faire, envisagez de vous associer à des groupes communautaires qui s'alignent sur les valeurs fondamentales et la mission de votre organisation. Cela peut donner aux employées et aux employés l'occasion de s'engager dans un travail significatif en dehors de leur quotidien et leur donner un but. En outre, ces partenariats peuvent contribuer à apporter de nouvelles idées innovantes et à acquérir des compétences. Il est important que les employées et les employés aient le sentiment d'avoir un impact positif sur les communautés qu'elles et ils servent, et la poursuite du partenariat avec la communauté peut contribuer à atteindre cet objectif.

*Harmonisation des recommandations : recrutement, perfectionnement professionnel et maintien en fonction*

- **Envisagez de mettre en place des évaluations à 360 degrés :**

les évaluations à 360 degrés sont une méthode d'évaluation complète qui implique une rétroaction de la part de plusieurs personnes, notamment les supérieures et les supérieurs hiérarchiques, les paires et les pairs, les subordonnées et les subordonnés, et les clientes et les clients. Cette approche permet d'avoir une vue d'ensemble des performances d'une employée ou d'un employé et de lui fournir des recommandations sur la manière dont elle ou il peut continuer à croître. En résumé, les salariées et les salariés bénéficient d'une meilleure compréhension de leurs forces et de leurs faiblesses, grâce à la diversité des perspectives qui s'offrent à eux.

*Harmonisation des recommandations : recrutement, perfectionnement professionnel et maintien en fonction*

- **Poursuivez les sondages sur l'engagement et les groupes de discussion :**

continuez à mener des sondages sur l'engagement des employées et des employés à l'échelle de l'organisation et à organiser des groupes de discussion pour mieux comprendre les besoins des employées et des employés. Cela peut permettre à votre organisation d'obtenir des informations précieuses qui peuvent vous aider à comprendre les expériences et les perspectives de vos employées et employés. Lors de l'élaboration de vos sondages sur la mobilisation, permettez aux personnes interrogées d'indiquer leurs données démographiques afin de vous aider à comprendre comment les sentiments varient en fonction des différents groupes démographiques. Organisez des groupes de discussion pour vous aider à approfondir les résultats du sondage et à mieux comprendre le sentiment des employées et des employés. Instaurez un processus de suivi de l'évolution du sentiment des employées et des employés au fil du temps, afin de déterminer si des progrès ont été accomplis.

*Harmonisation des recommandations : maintien en fonction*

- **Continuez à démontrer votre engagement en faveur de l'équité entre les genres :**  
pour attirer continuellement de nouveaux talents, il est important d'investir dans la marque de votre organisation en tant qu'employeuse ou employeur et de mettre en avant toutes les initiatives remarquables qui ont été mises en œuvre pour soutenir l'équité entre les genres. En mettant ces initiatives au premier plan, votre organisation peut se différencier de ses concurrentes et concurrents tout en attirant les meilleurs talents qui sont passionnés par le fait de travailler pour des organisations qui s'engagent en faveur de l'équité entre les genres.

*Harmonisation des recommandations : recrutement*

- **Continuez à communiquer de manière transparente les progrès réalisés en matière d'équité entre les genres dans l'ensemble de votre organisation :**

il est important de communiquer régulièrement vos progrès en matière d'équité entre les genres à vos employées et employés, aux parties prenantes et à la communauté servie par votre organisation. Cela permet d'instaurer une culture de confiance et de responsabilité. En outre, une communication transparente contribue à promouvoir une plus grande participation et une meilleure compréhension des initiatives en matière d'équité entre les genres. Enfin, une communication solide contribue à créer une culture de discussion ouverte sur le thème de l'équité entre les genres et permet de déterminer les domaines dans lesquels une action est nécessaire pour atteindre les objectifs en matière d'équité entre les genres.

*Harmonisation des recommandations : recrutement et maintien en fonction*