

## Recommandations

### **Poursuivez la mise en œuvre d'initiatives visant à atteindre les objectifs de parité entre les genres.**

Votre organisation travaille dur pour atteindre l'équité entre les genres! Bien que des progrès aient été réalisés, il reste encore du travail à faire. L'engagement continu de votre organisation vous permettra d'atteindre vos objectifs de création d'un lieu de travail véritablement diversifié et inclusif. Il y a plusieurs choses que votre organisation peut faire pour faire avancer les choses :

- **Standardisez votre processus d'évaluation du recrutement :**

la normalisation du processus d'évaluation peut contribuer à promouvoir l'équité dans le processus de recrutement, car elle permet une évaluation impartiale et objective des candidates et des candidats. Pour ce faire, envisagez de mettre en œuvre un système de notation normalisé qui évalue les candidates et les candidats en fonction de leurs qualifications, de leurs compétences et de leur expérience. Travaillez avec votre équipe de recrutement/RH pour déterminer les comportements, les aptitudes et les compétences nécessaires pour chaque rôle. Déterminez la notation en fonction des comportements, des aptitudes et des compétences afin de comprendre quels sont les attributs dont doit faire preuve une candidate ou un candidat de haut niveau. L'utilisation de ces techniques d'évaluation peut aider votre organisation à éliminer les préjugés ou les stéréotypes inconscients à l'égard des candidates et des candidats.

*Harmonisation des recommandations : recrutement*

- **Instaurez l'embauche à l'aveugle :**

envisagez de mettre en œuvre un processus d'embauche à l'aveugle, une méthode qui supprime les informations personnelles telles que le nom, l'adresse et l'établissement d'enseignement du CV d'une candidate ou d'un candidat. Ce processus permet d'éliminer les préjugés inconscients des gestionnaires d'embauche. Pour ce faire, collaborez avec votre équipe de recrutement/RH afin de déterminer les informations susceptibles d'influencer inconsciemment la manière dont un gestionnaire ou un gestionnaire d'embauche perçoit une candidate ou un candidat. Utilisez des outils tiers tels que les systèmes de suivi des candidatures pour rendre anonymes les CV et les candidates et les candidats. Ensuite, effectuez des tests A/B pour évaluer le nouveau processus et comprendre si la mise en œuvre de l'embauche à l'aveugle donne des résultats. Il s'agit notamment d'évaluer le nombre de femmes et d'hommes qui postulent à des postes, qui passent des entrevues et qui se voient offrir des postes. Veillez à communiquer vos pratiques d'embauche à l'aveugle aux candidates et aux candidats afin d'assurer la transparence et de souligner votre engagement en faveur de l'équité entre les genres.

*Harmonisation des recommandations : recrutement*

- **Poursuivez la formation des gestionnaires d'embauche :**

investissez dans la formation de vos gestionnaires d'embauche pour les aider à comprendre et à reconnaître leur potentiel de partialité au cours du processus de recrutement et continuez à leur fournir des stratégies pratiques pour réduire les préjugés. Exploitez des exemples concrets d'obstacles dans le processus de recrutement en utilisant des études de cas pour rendre la formation plus compréhensible et plus efficace. En outre, il convient de mettre en place des mesures pour contrôler la réussite du programme.

*Harmonisation des recommandations : recrutement, perfectionnement professionnel*

- **Constituez un comité de recrutement diversifié :**

des comités de recrutement diversifiés peuvent contribuer à promouvoir l'équité entre les genres dans le processus d'embauche, car ils mettent en valeur la représentation visuelle auprès des candidates et des candidats. Pour ce faire, travaillez avec votre organisation pour décider des personnes qui devraient participer aux comités de recrutement. Assurez-vous que les personnes sélectionnées pour participer sont représentatives de la communauté au sein de laquelle l'organisation est active. Organisez des formations pour les participantes et les participants et travaillez avec elles et eux pour revoir les processus et les politiques d'entrevue actuels afin de vous assurer de l'absence de préjugés.

*Harmonisation des recommandations : recrutement, perfectionnement professionnel*

- **Vérifiez la formulation des offres d'emploi :**

l'utilisation d'un langage épïcène dans les offres d'emploi peut contribuer à inciter davantage de femmes à poser leur candidature. Un langage inclusif peut contribuer à créer un environnement plus accueillant pour toutes les candidates et tous les candidats. Pour ce faire, utilisez des pronoms de genre neutre (exemple : au lieu de « il » ou « elle », utilisez un pronom comme « iel »). En outre, évaluez le langage et le ton utilisés dans vos offres d'emploi et supprimez ou modifiez les termes qui peuvent être perçus comme exclusifs, tels que « compétitif », « agressif » ou « féroce ». Le cas échéant, utilisez des images et des illustrations inclusives. Enfin, veillez à souligner l'engagement de votre organisation en faveur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion en expliquant les initiatives équitables auxquelles votre organisation participe ou dans lesquelles elle investit.

*Harmonisation des recommandations : recrutement*

- **Diversifiez votre vivier de talents :**

auditez les sources de recrutement actuelles de votre organisation afin de déterminer les possibilités de diversifier votre vivier de talents. Déterminez les possibilités d'élargir le champ d'action grâce à des partenariats avec des universités, des établissements d'enseignement supérieur, des associations professionnelles et des organisations à but non lucratif. Utilisez des outils de mesure pour évaluer le succès de vos sources de recrutement.

*Harmonisation des recommandations : recrutement*

- **Établissez une marque d'employeuse ou d'employeur qui souligne l'engagement en faveur de l'équité entre les genres :**

soulignez l'engagement de votre organisation en faveur de la diversité, de l'équité, de l'inclusion (DEI) et de l'équité entre les genres auprès des employées et des employés actuels et des candidates et candidats futurs. Mettez à jour les messages sur les sites consultés tels que les sites Web et les médias sociaux. En outre, organisez une formation à l'échelle de l'entreprise pour les gestionnaires d'embauche sur la position de l'organisation en matière de DEI et d'équité entre les genres, afin de garantir la cohérence et l'exactitude des messages adressés aux candidates et aux candidats. Établissez des partenariats avec des organisations communautaires afin de souligner votre engagement en faveur de la DEI et de l'équité entre les genres au sein de la communauté que sert votre organisation.

*Harmonisation des recommandations : recrutement et maintien en fonction*

- **Investissez dans des campagnes de sensibilisation et d'information :**

Consider investing in awareness and outreach campaigns targeted toward girls and women. These campaigns can highlight women in tech roles at your organization and demonstrate their successes. This will help increase gender visibility and support breaking down barriers. Consider showcasing stories via marketing channels such as social media and build outreach initiatives by developing meaningful partnerships with academic institutions, non-profits, and community organizations. Your organization could also consider creating mentorship programs or running workshops to provide guidance and support to women considering a career in tech. These initiatives can help to cultivate potential future employees, attract more candidates to open tech roles, and support retention within your organization.

*Harmonisation des recommandations : recrutement et maintien en fonction*

- **Envisagez d'intégrer une formation à l'équité entre les genres dans les processus d'intégration :**

pour vous assurer que toutes les nouvelles employées et tous les nouveaux employés ont une bonne compréhension de l'équité entre les genres et des choses qu'elles et ils peuvent faire pour la promouvoir, envisagez d'intégrer une formation à l'équité entre les genres dans vos processus d'intégration. Cette formation peut porter sur des sujets tels que les préjugés inconscients, les microagressions, les stéréotypes de genre, le harcèlement et la discrimination sur le lieu de travail. En fournissant aux employées et aux employés des connaissances et des compétences, ils peuvent contribuer à créer une culture plus accueillante et plus inclusive pour l'ensemble des employées et des employés. En outre, cela peut leur permettre de connaître les procédures à suivre si elles ou ils sont victimes ou témoins de problèmes de harcèlement ou de discrimination.

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

- Investissez dans des possibilités de perfectionnement professionnel pour les femmes :** pour favoriser le maintien et la progression des femmes à des postes de cadre intermédiaire et de haute direction, envisagez d'élaborer et de mettre en œuvre des programmes de perfectionnement professionnel susceptibles de favoriser cette progression. Ces programmes visent notamment à fournir aux femmes les connaissances, le réseau et le soutien nécessaires pour franchir la prochaine étape de leur carrière. Instaurez des processus internes pour déterminer de manière proactive les besoins de perfectionnement professionnel de l'ensemble de vos employées et employés et mesurez systématiquement les aptitudes et les compétences de vos employées et employés afin de déterminer les besoins en matière de croissance. La mise en place de solides programmes de perfectionnement professionnel permet aux employées et aux employés d'acquérir des connaissances et des compétences qui les aideront à progresser dans leur carrière.

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

- Instaurez des mesures et des indicateurs de rendement clés (IRC) :** instaurez des mesures SMART (spécifique, mesurable, atteignable, réaliste et temporel) afin de responsabiliser votre organisation par rapport à ses cibles et 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*

- Effectuez régulièrement des audits sur l'équité salariale et des examens des avantages sociaux :**

la mise en œuvre d'audits sur l'équité salariale et d'examen des avantages sociaux peut contribuer à réduire le roulement du personnel, car elle offre aux employées et aux employés une plus grande transparence et la certitude que leur rémunération totale est calculée de manière équitable. Examinez les rémunérations et avantages sociaux actuels de vos employées et employés et déterminez s'il existe des disparités fondées sur des facteurs démographiques tels que l'identité de genre et l'ethnie. Élaborez un plan d'action pour ajuster les salaires et les avantages sociaux en cas d'écart. Communiquez aux employées et aux employés la méthodologie utilisée pour évaluer la rémunération et veillez à ce qu'elles et ils comprennent les raisons de tout changement. Communiquez régulièrement avec les employées et employés sur le fait que votre organisation accorde la priorité à l'équité salariale.

*Harmonisation des recommandations : maintien en fonction*