



RÉALISER ODD 5 : « PARVENIR À L'ÉGALITÉ DES SEXES » EN MILIEU DE TRAVAIL



Global Compact
Network Canada



Ordre du jour

- 1. Réseau canadien du Pacte mondial**
- 2. Programme 2030 et objectifs de développement durable (ODD)**
- 3. ODD 5 – Égalité entre les sexes**
- 4. ODD 5 – Cibles et indicateurs**
- 5. Leadership en matière d'égalité entre les sexes dans le secteur privé canadien**
- 6. Vision de l'égalité entre les sexes en milieu de travail**
- 7. Principaux défis en matière d'égalité entre les sexes en milieu de travail**
- 8. Solutions pour favoriser l'égalité entre les sexes en milieu de travail**

La plus vaste initiative de promotion de la durabilité des entreprises

- Le Réseau canadien du Pacte mondial (RCPM) est le chapitre canadien du Pacte mondial des Nations Unies.
- Le RCPM aide les organisations canadiennes à faire progresser les 17 objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies et les 10 principes du Pacte mondial des Nations Unies.
- Le RCPM unifie et renforce la capacité du secteur privé à adopter des pratiques commerciales durables.



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles

5 GENDER EQUALITY



- Garantir l'égalité d'accès des femmes et des filles à l'éducation, aux soins de santé, à un travail décent et à la représentation dans les processus de prise de décisions politiques et économiques nourrira l'instauration d'économies durables et sera bénéfique aux sociétés et à l'ensemble de l'humanité.
- En 2018, le Canada était classé au 16^e rang dans le Rapport mondial sur l'écart entre les sexes (*Global Gender Gap Index*, disponible en anglais seulement) du Forum économique mondial. Même si l'on a comblé l'écart au chapitre du niveau de scolarité, il y a encore du travail à faire au chapitre de la participation économique, de la santé et de la survie et de l'autonomisation politique.

ODD 5 – Cibles et indicateurs

- Tous les ODD s'accompagnent de cibles individuelles et d'indicateurs correspondants pour guider l'action.
- L'ODD 5 a 9 cibles et 14 indicateurs.
- Ces cibles et indicateurs portent sur la discrimination et la violence, la santé, la participation et les opportunités, les droits économiques, la technologie et la législation.



Le secteur privé a un rôle clé à jouer dans la réalisation de l'ODD 5

- Il y a un écart annuel de financement de 2 500 milliards de dollars pour atteindre les ODD d'ici 2030. Le secteur privé peut aider à combler cet écart et peut aussi en bénéficier.
- Principaux thèmes liés aux entreprises pour réaliser l'ODD 5 :
 - Salaire égal des femmes et des hommes
 - Diversité et égalité des chances
 - Accès à des services de soins de santé sexuelle et reproductive
 - Violence et harcèlement en milieu de travail
 - Femmes occupant des rôles de direction
 - Services et prestations de garde d'enfants



Leadership en matière d'égalité entre les sexes dans le secteur privé canadien

- Projet de trois ans financé par le gouvernement du Canada pour mobiliser des partenaires du secteur privé afin d'élaborer, de mettre à l'essai et de mettre en œuvre un ensemble d'outils menant à un plan directeur pour l'égalité entre les sexes dans le secteur privé.
- Le plan directeur pour l'égalité entre les sexes consiste à établir la vision de l'égalité des sexes en milieu de travail et à inclure une feuille de route pour la réalisation de cette vision.
- Nous comptons sur les idées de nos entreprises participantes et de nos partenaires consultatifs pour nous assurer que notre plan directeur guidera et appuiera d'autres personnes dans l'atteinte de l'égalité entre les sexes.



*Annnonce officielle du projet à Ottawa par
l'honorable ministre Maryam Monsef, le
8 mars 2018.*



Global Compact
Network Canada

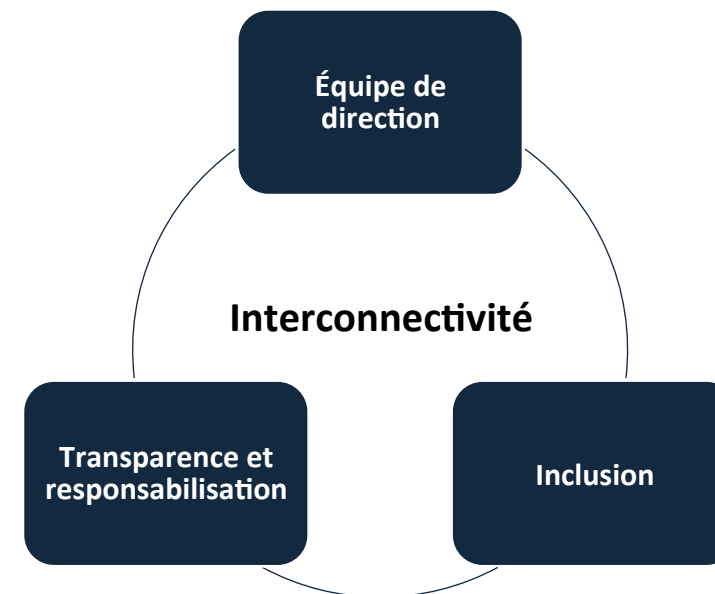


Organisations participantes



La vision de l'égalité des sexes en milieu de travail

- **Énoncé de la vision** : L'égalité des sexes en milieu de travail existe lorsqu'un leadership audacieux et visible assure un environnement inclusif, documenté par des mesures de responsabilisation transparentes et efficaces.
- **À quoi devrait ressembler une entreprise qui a à cœur l'égalité entre les sexes?**
- **Que pensez-vous de cet énoncé de vision?**
- **Croyez-vous que l'ensemble du secteur privé pourrait utiliser cette vision de l'égalité des sexes en milieu de travail?**



Principaux défis de l'égalité des sexes en milieu de travail

Défis

- Nous avons cerné quatre grandes causes qui engendrent les principaux défis :
 - Normes de genre (sexospécifiques) bien ancrées, stéréotypes enracinés, préjugés inconscients et conscients
 - Manque d'intérêt et manque de connaissances
 - Obstacles supplémentaires pour les femmes dans les industries à prédominance masculine
 - Difficultés pour les entreprises appartenant à des femmes et les entreprises exploitées par des femmes

Le manque de connaissances et de sensibilisation de la part des dirigeants entraîne un manque d'engagement.

Mauvaise perception de l'équilibre entre les sexes dans l'ensemble de l'organisation. Néanmoins, la distribution diffère lorsqu'on examine les unités et les niveaux.

Les gestionnaires ont des préjugés individuels qui influent sur l'accès à de l'expérience et à des possibilités futures.

Manque de données ou manque de transparence pour communiquer les données existantes.

Discussion sur les défis de l'égalité entre les sexes

Principaux défis :

1. Le manque de connaissances et de sensibilisation de la part des dirigeants entraîne un manque d'engagement.
 2. Mauvaise perception de l'équilibre entre les sexes dans l'ensemble de l'organisation. Néanmoins, la distribution diffère lorsqu'on examine les unités et les niveaux.
 3. Les gestionnaires ont des préjugés individuels qui influent sur l'accès à de l'expérience et à des possibilités futures.
 4. Manque de données ou manque de transparence pour communiquer les données existantes.
- **Selon votre expérience et votre compréhension, comment le défi que vous avez choisi affecte--t-il directement les femmes?**
 - **Comment le défi que vous avez choisi peut-il influencer sur les résultats de l'entreprise?**

Discussion sur des solutions pour l'égalité entre les sexes

Principaux défis :

1. Le manque de connaissances et de sensibilisation de la part des dirigeants entraîne un manque d'engagement.
 2. Mauvaise perception de l'équilibre entre les sexes dans l'ensemble de l'organisation. Néanmoins, la distribution diffère lorsqu'on examine les unités et les niveaux.
 3. Les gestionnaires ont des préjugés individuels qui influent sur l'accès à de l'expérience et à des possibilités futures.
 4. Manque de données ou manque de transparence pour communiquer les données existantes.
- **Savez-vous s'il existe déjà des solutions permettant de relever les défis cernés?**
 - **Voyez-vous des difficultés à mettre en œuvre ces solutions?**
 - **Quelles solutions supplémentaires pourraient être adoptées pour relever ces défis?**



Merci



Global Compact
Network Canada



Personnes-ressources du projet



Ayman Chowdhury
Responsable du projet
ayman@globalcompact.ca



Sandra Espinosa
Associée du projet
sandra@globalcompact.ca