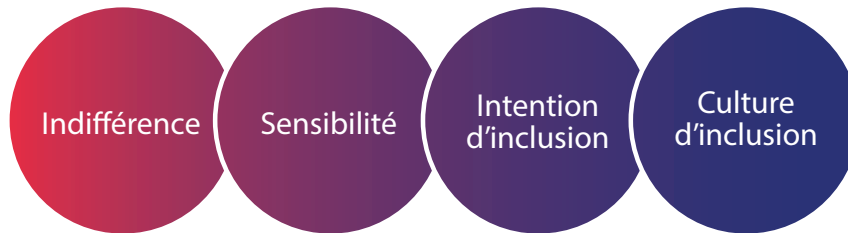




# Auto-évaluation de la diversité des genres en entreprise

Déterminez la maturité de votre entreprise en matière de diversité des genres. Cochez les affirmations qui correspondent à la réalité de votre entreprise. Le niveau de maturité atteint est celui où vous avez coché le plus d'affirmations. Vous découvrirez du même coup le chemin à parcourir pour développer une véritable culture d'inclusion.

## 4 niveaux de diversité des genres



### 1. Indifférence

Nous ne reconnaissons pas qu'il y a un problème

- L'affichage des postes ne fait pas référence au genre féminin.
- Les gestionnaires ne portent pas attention à la diversité des genres.
- La valeur que l'inclusion apporte à l'organisation n'est pas reconnue.
- L'entreprise n'a pas de données chiffrées lui permettant de dresser un état de situation en matière de diversité des genres.
- La discrimination est présente, de manière ouverte ou subtile.
- La diversité des genres est perçue comme un problème à gérer. Les actions sont généralement prises à la suite de recommandations de firmes externes, en réponse à des plaintes.

### 2. Sensibilité

Nous savons qu'il y a un problème, nous prenons des mesures provisoires, mais nous ne sommes pas sûrs de la marche à suivre

- L'entreprise a l'intention de recruter et d'intégrer des femmes dans l'entreprise.
- Les gestionnaires sont à l'aise avec la présence et la contribution des femmes.
- L'entreprise adhère au principe de l'égalité des individus et comprend les effets néfastes de l'exclusion.
- Des efforts sont faits pour identifier les bonnes pratiques en matière de diversité des genres et l'entreprise s'en inspire.
- La discrimination est considérée comme un problème assez important à traiter, mais les actions pour y remédier sont peu cohérentes et demeurent ponctuelles.
- Quelques initiatives internes, comme le mentorat ou la formation aux préjugés inconscients, font leur apparition.

### 3. Intention d'inclusion

Nous reconnaissons l'importance de la diversité et de l'inclusion et nous prenons des mesures pour éliminer la discrimination

- L'entreprise a fait une déclaration officielle sur l'importance de l'inclusion et de la diversité et la publicise.
- Le plus haut dirigeant et d'autres gestionnaires influents s'engagent, remettent en question le statu quo et s'attaquent aux obstacles à l'inclusion.
- L'entreprise possède un plan de diversité des genres.
- Des mesures organisationnelles favorisant l'inclusion et l'égalité sont en progression, par exemple en matière d'embauche, de promotion, d'intégration des employé.es et de la formation.
- L'affichage des postes fait référence à l'intérêt que l'entreprise porte à la diversité des genres (vocabulaire, images, inscription du principe d'égalité d'accès à l'emploi) et le processus de sélection et d'embauche élimine le plus possible les biais conscients et inconscients.
- L'entreprise sonde les employés pour évaluer ses pratiques d'inclusion et s'adapte en fonction des commentaires reçus.

### 4. Culture d'inclusion

L'inclusion est normale et fait partie de notre culture

- L'entreprise reconnaît les différences et les besoins individuels. Tous les employé.e.s ont des chances égales, fondées sur leurs mérites et leurs compétences.
- Les gestionnaires de tous les échelons voient la présence des femmes comme un atout à la progression de l'entreprise et croient que la diversité donne un avantage concurrentiel et augmente la productivité.
- Les processus organisationnels et commerciaux tiennent compte de la diversité et de l'inclusion et les employé.e.s y adhèrent.
- Les gestionnaires, les équipes de travail et les employé.e.s doivent atteindre des objectifs en lien avec la diversité et l'inclusion et qui sont évalués annuellement.
- Des ressources et un financement adéquats sont accordés pour la mise en œuvre du plan de diversité des genres et le traitement des plaintes de discrimination.
- Les employé.e.s participent à la définition et à l'implantation de nouvelles pratiques favorables à la diversité et à l'inclusion.

Sources : DIVERSImètre, Emploi Québec et Measuring Inclusion Tool, The Alberta Urban Municipalities Association.

# Factorielle

[investquebec-factorielle.com](http://investquebec-factorielle.com)

Un projet d'Investissement Québec