WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

Créés par ONU Femmes et
le UN Global Compact Office

UN WOMEN

APPEL À L'ACTION

S'appuyer sur le cadre des WEPs pour s'attaquer au racisme et à la discrimination dans le monde du travail

Mettre en place une gouvernance favorable à l'égalité des sexes au plus haut niveau de l'entreprise.

Traiter les femmes et les hommes de manière équitable au travail – respecter et soutenir les droits humains et agir contre les discriminations.

Garantir la santé, la sécurité et le bien-être des femmes et des hommes au travail.

Promouvoir l'éducation, la formation et le développement professionnel des femmes.

Mettre en œuvre des pratiques permettant d'autonomiser les femmes au niveau du développement des entreprises, de la chaîne logistique et du marketing.

Promouvoir l'égalité grâce à des activités communautaires et de plaidoyer.

Mesurer et communiquer publiquement sur les progrès réalisés en faveur de l'égalité des sexes.

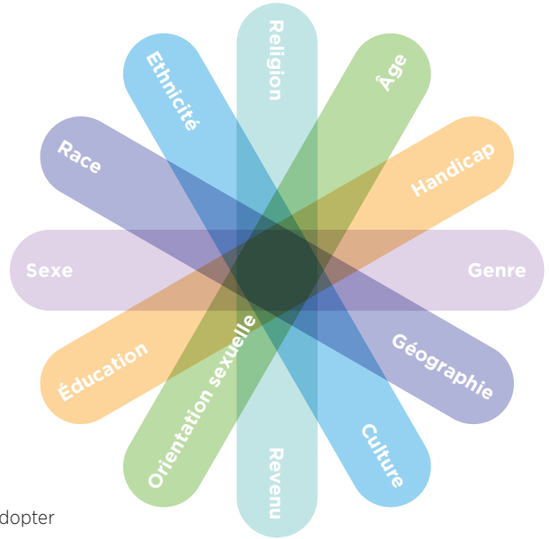
APPEL À L'ACTION

S'APPUYER SUR LE CADRE DES WEPs POUR S'ATTAQUER AU RACISME ET À LA DISCRIMINATION DANS LE MONDE DU TRAVAIL

Les Principes d'autonomisation des femmes (Women's Empowerment Principles – WEPs) fournissent un cadre visant à aider les entreprises de toutes tailles à approfondir leur engagement en faveur de l'égalité femmes-hommes sur le lieu de travail, sur le marché et dans la société. Tous les signataires actuels et à venir des WEPs peuvent s'opposer fermement aux inégalités, au racisme et à la discrimination, et veiller à ce que les perspectives, les compétences et les talents de femmes d'origines et d'identités diverses et dotées de différents niveaux de capacité soient représentés et reconnus dans les initiatives, les programmes et la prise de décision des entreprises. La mise en œuvre des WEPs requiert l'adoption de stratégies intersectionnelles visant à promouvoir l'égalité des sexes et à s'attaquer au racisme et à la discrimination sur le lieu de travail.

Auparavant, les stratégies de lutte contre l'inégalité entre femmes et hommes sur le lieu de travail reposaient souvent sur un modèle unique, partant du principe que toutes les femmes se heurtaient aux mêmes obstacles face à l'égalité de rémunération, à la promotion au sein de l'entreprise, à l'inclusion dans les politiques et les programmes, etc. Cependant, toutes les formes d'inégalité sont liées et parvenir à une véritable égalité des sexes suppose d'y parvenir pour toutes les femmes. Pour faire en sorte que des femmes d'origines et de races diverses soient représentées et prises en considération dans les politiques, les programmes et la prise de décision, les entreprises et les organisations peuvent appliquer une analyse intersectionnelle aux WEPs et intensifier leurs efforts visant à atteindre l'égalité femmes-hommes tout en s'attaquant au racisme et à la discrimination dans le monde du travail.

On entend par intersectionnalité[1] le fait que diverses formes d'inégalités s'exacerbent mutuellement, créant des obstacles souvent peu compris ou peu apparents dans les modes de pensée traditionnels[2]. Par exemple, les actions menées pour lutter contre les stéréotypes, les préjugés et les micro-agressions sur le lieu de travail qui abordent toutes les femmes de la même façon peuvent ne pas tenir compte de l'expérience particulière des femmes de couleur face aux stéréotypes, aux préjugés et aux micro-agressions spécifiquement liés au sexe et à la race.



Il est essentiel de veiller à ce que toutes les femmes, quelles que soient leur origine, leur identité, leurs capacités et la conjugaison de toutes ces caractéristiques soient accueillies et reconnues de manière égale sur leur lieu de travail. Pour ce faire, les entreprises et les organisations peuvent reconnaître et s'employer à lever les obstacles économiques que rencontrent les femmes d'horizons divers et complexes ayant des niveaux de capacité et des expériences identitaires différents, pour adopter des stratégies de changement concrètes pouvant être mises en pratique.

S'attaquer au racisme et à la discrimination est avant tout la ligne de conduite à suivre, mais cela a aussi des répercussions positives sur les activités des entreprises. Un lieu de travail diversifié où les travailleurs et les travailleuses viennent d'horizons différents et une culture d'entreprise qui attache une réelle importance à la diversité contribuent à atténuer le phénomène de pensée de groupe, à concevoir davantage de solutions innovantes et créatives dans la prise de décision, à augmenter la productivité et à faire baisser le taux de rotation du personnel[3].

Le présent document d'appel à l'action est interactif. Cliquez sur les petites icônes des WEPs figurant sur chaque page pour accéder directement à un principe particulier.

BOÎTE À OUTILS DES WEPs

Le présent appel à l'action fait partie d'un ensemble d'outils destinés à aider les entreprises à mettre en œuvre les WEPs. Il montre que s'engager et investir en vue de lutter contre le racisme et d'agir en faveur de la diversité et de l'inclusion sur le lieu de travail est juste d'un point de vue moral et que cela contribue à créer des environnements de travail où tous les travailleurs et travailleuses sont respectés, reconnus et intégrés. Cet appel à l'action vise en particulier à aider les signataires des WEPs à hiérarchiser, à établir et à mettre en œuvre des politiques et des stratégies visant à lutter contre le racisme et à favoriser la diversité et l'inclusion afin que les toutes femmes et tous les hommes soient traités équitablement au travail (principe 2). Les entreprises y trouveront des recommandations concrètes sur les façons de mettre en œuvre ces politiques et d'aider les travailleurs et travailleuses sur le lieu de travail, sur le marché et dans la société.

DÉFINITIONS DE LA DIVERSITÉ ET DE LA DISCRIMINATION

1. **Partialité :** fait pour une personne de prendre parti de façon injuste pour ou contre quelqu'un ou quelque chose en laissant ses opinions personnelles influencer son jugement[4].

2. **Discrimination :** distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe, le genre, la race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, le statut social, la religion, l'âge, le handicap ou toute autre caractéristique individuelle qui a pour but ou pour effet d'empêcher ou d'entraver la reconnaissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits humains et des libertés fondamentales dans tous les domaines, notamment le domaine public, privé, politique, économique, culturel ou civil[5].

3. **Diversité [sur le lieu de travail] :** démarche consistant à recruter une équipe diversifiée de personnes qui reflète la société dans laquelle cette équipe évolue et travaille[6].

4. **Égalité :** droit de différents groupes de personnes d'occuper une position sociale similaire et de recevoir le même traitement[7]. L'**égalité** entre femmes et hommes est la situation dans laquelle le genre n'a pas d'incidence sur l'accès aux droits ou aux opportunités[8].

5. **Équité :** si l'égalité vise essentiellement à mettre tous les individus et groupes sur la même ligne de départ et à traiter toutes les personnes de la même manière, l'équité tient compte des expériences, des besoins et des capacités propres à chaque personne et s'attache à garantir que tous les individus et groupes de personnes puissent atteindre la même ligne d'arrivée[9]. L'**équité** entre les femmes et les hommes consiste à offrir des chances égales à tous et à toutes pour atteindre l'égalité des sexes en reconnaissant qu'en raison de désavantages historiques et sociaux, les femmes et les personnes ayant une identité de genre non-binaire ne sont pas sur la même ligne de départ que les hommes[10].

6. **Inclusion [sur le lieu de travail] :** démarche organisationnelle dans laquelle différents groupes ou individus d'origines différentes sont culturellement et socialement acceptés, accueillis et traités de manière égale[11].

7. **Intersectionnalité :** manière dont diverses formes d'inégalités s'exacerbent mutuellement, créant des obstacles souvent peu compris ou peu apparents dans les modes de pensée traditionnels[12].
Par exemple, on distingue souvent l'inégalité raciale de l'inégalité des sexes, mais certain.e.s individu.e.s sont confronté.e.s à ces *deux* formes d'inégalités et leur expérience ne correspond pas à la somme des deux expériences respectives[13]. Ainsi, les femmes dont l'identité liée à la race, à l'ethnicité, à l'âge, à l'orientation sexuelle, aux capacités, etc. est multiple et complexe peuvent rencontrer différents obstacles à l'égalité qui se renforcent mutuellement et ne pas être directement prises en compte par les politiques et programmes généraux ni par les efforts en faveur de la justice des entreprises[14].

DÉFINITIONS DE LA DIVERSITÉ ET DE LA DISCRIMINATION

8. **Racisme institutionnel :** politiques et pratiques discriminatoires du point de vue racial au sein d'organisations et d'institutions[15].

9. **Micro-agression :** remarque ou acte qui exprime de façon subtile et souvent inconsciente ou involontaire une attitude partiale à l'égard, généralement, d'un.e membre d'un groupe marginalisé[16].

10. **Préjugé :** opinion préconçue qui n'est pas fondée sur la raison ou l'expérience réelle, ou aversion, hostilité ou comportement injuste découlant d'opinions préconçues et infondées[17].

11. **Racisme :** idéologie qui repose sur la croyance selon laquelle différentes races possèdent des caractéristiques, des capacités ou des qualités distinctes et inhérentes, notamment en vue d'établir l'infériorité ou la supériorité d'une race par rapport à une autre[18]. Le racisme se manifeste dans les relations entre les personnes et les groupes, dans l'élaboration et la mise en place des politiques publiques ainsi que dans les structures et dans les formes d'organisation des États[19]. En d'autres termes, il s'agit d'un phénomène complexe ayant une vaste portée, qui imprègne et nourrit la culture, la politique et l'éthique[20]. Le racisme exerce une influence allant dans le sens de ses intérêts et de la continuité dont il a besoin, en maintenant et en perpétuant des privilèges et des hégémonies[21].

    Le racisme suppose ou affirme clairement qu'il existe des races pures qui sont supérieures aux autres et que cette supériorité autorise une hégémonie politique et historique, point de vue qui soulève de nombreuses objections[22].

12. **Discrimination raciale :** distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la race, la couleur, l'ascendance, l'origine ethnique ou nationale, ayant pour but ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits humains et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique[23].

13. **Stéréotype :** modèle de représentation mentale partagé par les membres d'un groupe et qui émet une opinion simplificatrice, une attitude partiale ou un jugement dépourvu de sens critique[24]. Les **stéréotypes sexistes**, en particulier, sont une généralisation ou une idée préconçue concernant les attributs ou les caractéristiques que devraient posséder les femmes et les hommes, ou les rôles qui sont ou qui devraient être dévolus aux femmes et aux hommes[25].

1

Mettre en place une gouvernance favorable à l'égalité des sexes au plus haut niveau de l'entreprise.

Principe 2 | Principe 3 | Principe 4 | Principe 5 | Principe 6 | Principe 7

Principe 1

METTRE EN PLACE UNE GOUVERNANCE FAVORABLE À L'ÉGALITÉ DES SEXES AU PLUS HAUT NIVEAU DE L'ENTREPRISE

Le principe 1 invite les entreprises et les organisations à établir, à l'échelle de l'entreprise ou de l'organisation, des objectifs et des cibles en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes, ainsi qu'à mesurer les progrès réalisés au moyen d'indicateurs de performance clairs. Il les invite en outre à veiller à ce que les responsables à tous les échelons rendent compte des résultats obtenus au regard de ces objectifs et cibles dans le cadre de l'évaluation de leurs performances et les engage à associer et à consulter les parties prenantes internes et externes pour élaborer des politiques, programmes et plans de mise en œuvre. Le principe 1 invite les entreprises et les organisations à garantir en priorité que les politiques existantes tiennent compte de la problématique femmes-hommes, en déterminant les facteurs qui ont des conséquences différentes sur les personnes en fonction de leur sexe, et que la culture d'entreprise favorise l'égalité et l'inclusion. Il s'agit notamment de revoir les règles de composition des conseils d'administration et des autres organes et comités de gouvernance afin d'éliminer toute discrimination ou toute partialité à l'égard des femmes.

En adoptant une approche intersectionnelle, les entreprises s'assurent que les politiques tiennent compte des femmes de couleur et des femmes de diverses origines. Lorsque les entreprises prennent activement et vigoureusement position au plus haut niveau contre le racisme et toutes les formes de discrimination, elles favorisent des cultures d'entreprise qui attachent de l'importance à la diversité et à l'inclusion intersectionnelles et qui rejettent les pratiques racistes et discriminatoires.

DIRECTION : FAITS ET CHIFFRES

Au niveau mondial, les femmes occupent environ 16,9 % des sièges dans les conseils d'administration[27]. Si de nombreux pays et entreprises ont instauré des quotas de femmes pour accroître la présence de ces dernières dans les conseils d'administration, il est néanmoins difficile d'établir clairement le nombre de mesures appliquées par les entreprises visent à garantir que des femmes de différentes origines soient prises en considération dans le cadre de ces stratégies. En 2018, aux États-Unis, les femmes appartenant à des minorités n'occupaient que 4,6 % des sièges dans les conseils d'administration des entreprises figurant au classement Fortune 500, contre 17,9 % pour les femmes de type caucasien ou blanches[28]. De la même manière, le Conseil canadien pour la diversité administrative a indiqué dans son rapport annuel de 2018 que seulement 5,9 % et 0,8 % des postes de direction étaient occupés par des personnes issues de minorités visibles et par des autochtones, respectivement[29], tandis qu'à Toronto, les femmes non racisées sont douze fois plus nombreuses que les femmes racisées à occuper des postes de direction dans les entreprises[30]. Une étude réalisée en 2020 par Diversity Leads a révélé que dans les grandes villes du Canada, 40,8 % et 10,4 % des sièges des conseils d'administration étaient occupés par des femmes et par des personnes racisées, respectivement[30]. Si l'on prend en compte l'intersectionnalité, les femmes non racisées sont nettement plus nombreuses que les femmes racisées à ces postes[32]. En Allemagne, seules deux des 179 personnes siégeant aux conseils d'administration ou de direction des 29 entreprises allemandes figurant au classement mondial Fortune 500 ne sont pas blanches et bien qu'un discours prenne de l'ampleur sur la mise en œuvre de quotas de femmes dans les grandes entreprises, il n'existe pas de législation sur le thème de l'inégalité raciale[33]. Enfin, bien que le Brésil compte la deuxième plus importante population noire au monde, les femmes noires occupent 0,4 % des sièges aux conseils d'administration des entreprises figurant au classement Fortune 500[34].

ACTIONS EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ

- Évaluer de manière critique les cultures et les normes d'entreprise qui associent le rôle de direction uniquement à la masculinité et à la race blanche et prendre des engagements fermes au plus haut niveau pour lutter contre les politiques, les pratiques et les systèmes discriminatoires. Cette évaluation peut être effectuée tant en interne qu'avec l'aide d'un consultant ou d'un organisme impartial et externe.
- Veiller à ce que l'équipe de direction ancre profondément la lutte contre le racisme et la discrimination dans l'organisation moyennant sa participation régulière aux réunions et aux formations et en adoptant elle-même les comportements qu'elle attend des cadres et employé.e.s[26].

2

Traiter les femmes et les hommes de manière équitable au travail – respecter et soutenir les droits humains et agir contre les discriminations.

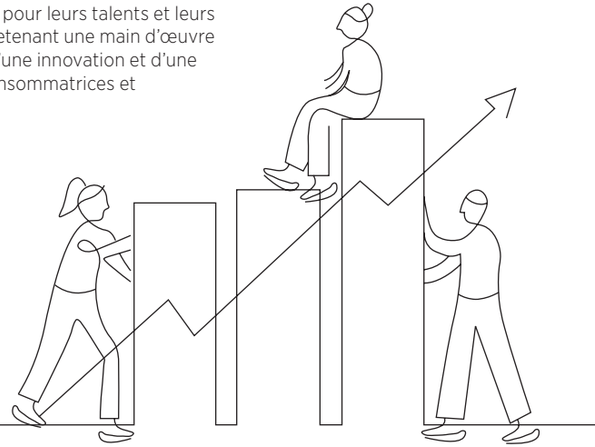
Principe 1 | Principe 3 | Principe 4 | Principe 5 | Principe 6 | Principe 7

Principe 2

TRAITER LES FEMMES ET LES HOMMES DE MANIÈRE ÉQUITABLE AU TRAVAIL – RESPECTER ET SOUTENIR LES DROITS HUMAINS ET AGIR CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Le principe 2 invite les entreprises et les organisations à verser une rémunération égale, avantages et primes compris, pour un travail de valeur égale et à garantir, au minimum, un salaire décent à tou.te.s leurs employé.e.s, tout en favorisant une culture ouverte à la diversité sur le lieu de travail qui élimine la discrimination fondée sur le sexe de toutes leurs politiques et pratiques. Il les invite en outre à mettre en œuvre des pratiques de recrutement et de rétention du personnel tenant compte de la problématique femmes-hommes afin d'activement recruter et nommer des femmes à des postes d'encadrement et de direction ainsi qu'au conseil d'administration. Le principe 2 engage les entreprises et les organisations à offrir des modalités de travail flexibles et des possibilités de congé et de réintégration à des postes dont le salaire correspond au statut, ainsi qu'à favoriser l'accès des familles à la garde d'enfants et à la prise en charge des personnes dépendantes en leur fournissant des services, des ressources et des informations.

Le recrutement, la rétention et la promotion de femmes d'origines différentes sont des éléments essentiels à la réalisation de la diversité et de l'inclusion sur le lieu de travail. Il est primordial d'accroître la représentation et l'inclusion de femmes de différentes origines dans les entreprises, notamment à des postes de direction et d'influence, afin que la diversité et l'inclusion soient la norme dans le cadre de la prise de décision. Il importe également de veiller à ce que tous les travailleurs et travailleuses soient traité.e.s avec respect et reconnu.e.s pour leurs talents et leurs compétences sur leur lieu de travail. En recrutant et en retenant une main d'œuvre diversifiée, les entreprises bénéficient d'une créativité, d'une innovation et d'une ouverture accrues et évaluent mieux la demande des consommatrices et consommateurs[35].



2

Traiter les femmes et les hommes de manière équitable au travail – respecter et soutenir les droits humains et agir contre les discriminations.

Principe 1 | Principe 3 | Principe 4 | Principe 5 | Principe 6 | Principe 7

ACTIONS EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ

- Rechercher activement des candidats et candidates de divers viviers de recrutement et offrir aux travailleurs et travailleuses des possibilités de développement, de mentorat et de parrainage. Les débouchés financiers et l'accès à des postes mieux rémunérés étant souvent influencés par le soutien d'un réseau social, le renforcement des programmes de mentorat professionnel contribue également à la rétention du personnel et à l'avancement professionnel des travailleurs et travailleuses issus des minorités[36]. Le recrutement, la rétention et la promotion de femmes de couleur peuvent s'accompagner de changements dans la culture d'entreprise pour garantir que les travailleurs et travailleuses de toutes origines sont *accueilli.e.s et reconnu.e.s de manière égale* dans le monde du travail.

- Élaborer des politiques de lutte contre le racisme et la discrimination ainsi que de promotion de la diversité et de l'inclusion afin de signaler aux travailleurs et aux travailleuses que les entreprises s'attachent à cultiver l'équité sur le lieu de travail et de montrer au personnel de couleur que les entreprises sont déterminées à les soutenir[37]. Mettre en place des structures bien définies de recueil des plaintes en garantissant que les mécanismes de signalement sont ouverts à tou.te.s et faciles d'accès et que des mesures sont prises rapidement en cas de plainte sont des éléments nécessaires en vue de mener des politiques efficaces dans ce domaine. Il convient de réexaminer et d'actualiser régulièrement les politiques des entreprises pour s'assurer qu'elles restent d'actualité.

- Veiller à ce que les politiques soient mises en œuvre dans les rapports quotidiens. Si la division du travail établie au sein des entreprises veut que l'élaboration de politiques et de stratégies à long terme soit souvent confiée à des cadres supérieurs, les cadres intermédiaires ne jouent pas moins un rôle essentiel en veillant à ce que les politiques soient véritablement appliquées dans les rapports quotidiens sur le lieu de travail. Les cadres intermédiaires peuvent faire le point régulièrement avec les membres du personnel, mettre en évidence les réalisations de tous les travailleurs et travailleuses et, d'une manière générale, garantir que les mesures prises en faveur de l'égalité sont perçues par le personnel[38].

ÉCART DE RÉMUNÉRATION : FAITS ET CHIFFRES

Dans le monde, pour chaque heure travaillée, les femmes gagnent en moyenne 77 centimes de dollar quand les hommes gagnent un dollar[44] et les écarts de rémunération sont encore plus importants pour les femmes de couleur, les femmes handicapées, les femmes autochtones et les femmes migrantes[45]. Des études américaines indiquent qu'en moyenne, aux États-Unis, les femmes noires sont payées 38 % de moins que les hommes blancs, et 21 % de moins que les femmes blanches[46]. De même, au Canada, les statistiques du recensement de 2016 montrent que les femmes racisées qui travaillent à plein temps toute l'année gagnent en moyenne 33 % de moins que les hommes non racisées, soit 67 centimes contre un dollar[47]. En Europe, une enquête réalisée en 2016 dans cinq pays de l'Union européenne a montré que le taux de travail rémunéré des femmes d'origine nord-africaine est largement inférieur (allant de 19 points de pourcentage en France à 40 points en Italie[48]) à celui des hommes. Au Brésil, où une analyse intersectionnelle est disponible, les données indiquent que les femmes noires gagnent environ 44 % de ce que touchent les hommes blancs[49].

- Adopter une stratégie holistique à long terme visant à lutter contre toutes les formes de discrimination sous tous leurs aspects[39]. Les entreprises peuvent démontrer leur engagement à combattre le racisme et la discrimination dans tous leurs programmes, communications et initiatives internes[40], ce qui permettra en outre de veiller à ce que les valeurs que sont la diversité et l'inclusion soient adoptées par la majorité du personnel de tous les secteurs de l'entreprise[41]. Par ailleurs, il importe d'adapter les programmes aux besoins du personnel pour reconnaître et prendre en considération les obstacles différents et parfois multiples auxquels les travailleurs et travailleuses peuvent se heurter en raison de leurs capacités, de leur âge, de leur appartenance ethnique, de leur genre, de leur race, de leur orientation sexuelle, etc.

- Éliminer de toutes les procédures de recrutement la pratique consistant à demander les antécédents salariaux, qui tend à perpétuer l'écart de rémunération existant. Il a été démontré que l'interdiction de demander les antécédents salariaux permet de lutter efficacement contre l'écart de rémunération en fonction de la race et du genre[42]. Les entreprises peuvent également analyser régulièrement les données relatives aux rémunérations et aux indemnités selon le genre et la race et s'appuyer sur les résultats de telles analyses pour élaborer des solutions qui s'attaquent aux causes de la discrimination salariale[43]. Les entreprises peuvent en outre fournir des informations sur les salaires et les grilles de salaires au cours du recrutement afin de garantir la transparence salariale dès le début du processus d'embauche.

3

Garantir la santé, la sécurité et le bien-être des femmes et des hommes au travail.

Principe 1 | Principe 2 | Principe 4 | Principe 5 | Principe 6 | Principe 7

Principe 3

GARANTIR LA SANTÉ, LA SÉCURITÉ ET LE BIEN-ÊTRE DES FEMMES ET DES HOMMES AU TRAVAIL

Le principe 3 recommande aux entreprises et aux organisations de mettre en place des politiques ciblant toutes les formes de violence et de harcèlement au travail et de soutenir les services destinés aux victimes de violence et de harcèlement. Il les encourage à veiller à ce que tous les travailleurs et travailleuses (y compris le personnel à temps partiel, temporaire et sous contrat) aient un accès égal à l'assurance maladie. Le principe 3 demande en outre aux entreprises et aux organisations de respecter le droit des travailleurs et travailleuses à prendre des congés pour qu'eux-mêmes ou les personnes à leur charge se fassent soigner ou aider, de leur offrir des conditions de travail sûres, de les protéger contre l'exposition à des matières dangereuses, ainsi que de leur fournir des informations sur les risques potentiels, y compris pour la santé procréative, et d'aborder les questions de sûreté et de sécurité relatives aux trajets domicile-travail et aux voyages d'affaires notamment. Par ailleurs, le principe 3 préconise de former le personnel chargé de la sécurité et les cadres à reconnaître les signes de violence à l'égard des femmes, de traite des êtres humains, de travail forcé et d'exploitation sexuelle.

En adoptant une approche intersectionnelle, les entreprises peuvent reconsidérer leurs politiques en matière de santé et en élaborer de nouvelles afin de s'attaquer aux différentes formes de harcèlement sexuel qui touchent les femmes de couleur de façon disproportionnée sur le lieu de travail. Elles peuvent ainsi s'assurer que tous les travailleurs et travailleuses sont sur un pied d'égalité au regard des normes sanitaires, de bien-être et de sécurité, et que les politiques de santé et de sécurité ainsi que les assurances offertes tiennent compte des différents besoins du personnel.

HARCÈLEMENT SEXUEL SUR LE LIEU DE TRAVAIL : FAITS ET CHIFFRES

Aux États-Unis, entre 2012 et 2016, les femmes noires ont déposé environ trois fois plus de plaintes pour harcèlement sexuel sur leur lieu de travail que les femmes blanches[50]. De même, les statistiques canadiennes soulignent que le taux de femmes autochtones déclarant avoir subi des violences sexuelles sur le lieu de travail est plus élevé que celui des femmes non autochtones. Au Royaume-Uni, le harcèlement sexuel visant les femmes noires est souvent lié au harcèlement racial et des études indiquent que celles-ci sont en général plus harcelées que les autres femmes, bien que ce harcèlement puisse prendre des formes différentes[52].

ACTIONS EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ

- Mettre en place des conseils ou des groupes chargés de la santé et de la sécurité et consulter et inclure les travailleurs et travailleuses appartenant à des minorités afin de garantir que leurs besoins sont pris en compte dans les régimes d'assurance, les programmes de bien-être et les mesures de sécurité générales au sein de l'entreprise ou de l'organisation.
- Éliminer le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et mettre en œuvre des politiques assorties de stratégies bien définies de suivi et de rapport.
- Créer un espace sûr, fondé sur la confiance et sur la confidentialité, pour entamer des conversations délicates, recevoir les plaintes du personnel et veiller à ce que les travailleurs et travailleuses se sentent à l'aise et soient soutenu.e.s lorsqu'ils ou elles font part de leurs préoccupations en matière de préjugés, de discrimination et de racisme. Les entreprises peuvent en outre s'assurer qu'elles disposent de structures de recueil des plaintes bien établies, que des mécanismes de signalement sont ouverts à tou.te.s et faciles d'accès et que des mesures sont prises rapidement en cas de plainte. Il est essentiel de définir des modalités concernant les conversations délicates afin de veiller à ce que toutes les parties en conviennent avant que la conversation n'ait lieu.

4

Promouvoir l'éducation, la formation et le développement professionnel des femmes.

Principe 1 | Principe 2 | Principe 3 | Principe 5 | Principe 6 | Principe 7

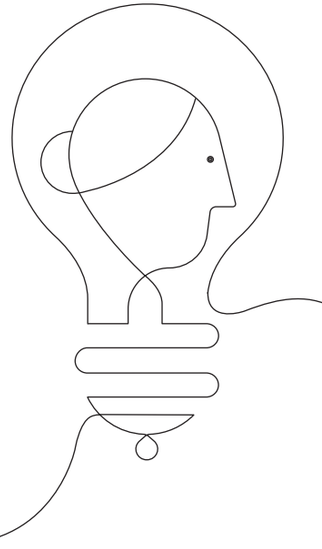
Principe 4
PROMOUVOIR L'ÉDUCATION, LA FORMATION ET LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES FEMMES

Le principe 4 invite les entreprises et les organisations à investir dans des politiques et des programmes sur le lieu de travail qui ouvrent des possibilités d'avancement aux femmes à tous les échelons et dans tous les domaines d'activité. Il s'agit notamment de faire en sorte que les femmes accèdent à des domaines d'emploi traditionnellement considérés comme masculins et à des fonctions génératrices de revenus, de garantir l'égalité d'accès et de participation à tous les programmes de formation soutenus par l'entreprise, d'offrir des chances égales en matière de programmes formels et informels de réseautage et de mentorat, de dispenser des formations sur le harcèlement sexuel et les biais inconscients, ainsi que de mieux faire connaître la politique et le plan d'action de l'entreprise en matière d'égalité des sexes.

Le racisme sur le lieu de travail peut se manifester au niveau individuel et dans les rapports entre individu.e.s, souvent sous la forme de micro-agressions, d'un racisme intériorisé, de la dévalorisation du travail de certain.e.s et de stéréotypes qui aboutissent en définitive à un traitement inégal sur le lieu de travail et à une dévalorisation du talent et du savoir-faire des travailleurs et travailleuses. Il existe une forte corrélation entre le sentiment de valorisation et le taux de satisfaction du personnel, lequel s'implique davantage et est donc maintenu en poste au sein de l'entreprise[53]. Le racisme et la discrimination ne peuvent être éliminés au moyen de formations de courte durée, bien qu'une formation efficace puisse permettre de mieux comprendre les formes de discrimination et les préjugés dont sont victimes les femmes de couleur et d'origines diverses au quotidien, ainsi que de définir des mesures concrètes en vue de faire évoluer la situation. Par ailleurs, les entreprises ont la responsabilité de veiller à ce que les femmes de tous les horizons suivent des cours de perfectionnement professionnel pour progresser dans leur carrière.

ACTIONS EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ

- Veiller à ce que tout le personnel suive une formation obligatoire sur la lutte contre le racisme et la discrimination au cours de l'intégration dans l'entreprise, puis régulièrement pendant la durée de l'emploi. La formation doit aller au-delà de la sensibilisation au racisme institutionnel et aux manifestations du racisme dans les rapports individuels (micro-agressions, par exemple) et inclure des stratégies et des tactiques visant à combattre et à éradiquer le racisme ancré dans la culture de l'entreprise[54].
- Proposer des cours de formation professionnelle continue guidés par des stratégies de lutte contre le racisme et la discrimination, qui renforcent les capacités du personnel à résoudre les problèmes[55].
- Investir dans des politiques et des programmes sur le lieu de travail qui garantissent l'accès de tout le personnel à des possibilités d'avancement de carrière. Des initiatives de formation et d'avancement professionnel peuvent être offertes dans tous les domaines d'activité, favorisant ainsi le perfectionnement professionnel de l'ensemble du personnel.
- Dépasser les stéréotypes et encourager toutes les femmes à accéder à des domaines d'emploi traditionnellement considérés comme masculins tout en leur offrant les mêmes chances et un accès égal à des possibilités de mentorat et de réseautage avec des mentors d'origines diverses.



5

Mettre en œuvre des pratiques permettant d'autonomiser les femmes au niveau du développement des entreprises, de la chaîne logistique et du marketing.

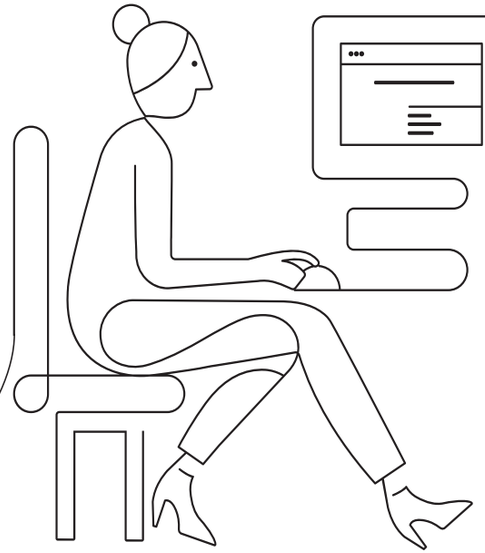
Principe 1 | Principe 2 | Principe 3 | Principe 4 | Principe 6 | Principe 7

Principe 5

METTRE EN ŒUVRE DES PRATIQUES PERMETTANT D'AUTONOMISER LES FEMMES AU NIVEAU DU DÉVELOPPEMENT DES ENTREPRISES, DE LA CHAÎNE LOGISTIQUE ET DU MARKETING

Le principe 5 invite les entreprises et les organisations à exiger de leurs partenaires commerciaux, de leurs sous-traitants et de leurs fournisseurs qu'ils adoptent les WEPs, ainsi qu'à mettre en place des programmes de diversification des fournisseurs visant activement à développer les relations commerciales avec des entreprises détenues par des femmes et à aider ces dernières à accéder à la chaîne d'approvisionnement. Il les invite en outre à soutenir des solutions tenant compte de la problématique femmes-hommes pour lever les obstacles que rencontrent les femmes dans l'accès aux produits et aux services financiers. Le principe 5 encourage les entreprises et les organisations à veiller à ce que leurs produits, leurs services et leurs installations ne soient pas utilisés à des fins de traite des êtres humains, de travail forcé ou d'exploitation sexuelle. Il promeut la disparition des stéréotypes sexistes nuisibles dans tous les médias et dans la publicité. Il est recommandé aux entreprises de représenter systématiquement toutes les personnes comme des actrices et acteurs autonomes et dotés d'une intelligence et d'une personnalité moderne et multidimensionnelle.

Les entreprises peuvent diversifier leur chaîne d'approvisionnement, adopter des stratégies d'achat favorisant les femmes de toutes origines, capacités et identités, et s'approvisionner auprès d'entreprises détenues par des personnes appartenant à des minorités. De telles stratégies se traduisent par un soutien accru à l'égard de diverses communautés et par de meilleures perspectives économiques et mettent en évidence l'engagement de l'entreprise à combattre le racisme systémique. Une étude réalisée par le groupe Hackett indique que les programmes de diversification des fournisseurs font augmenter le bénéfice net de 3,6 millions de dollars des États-Unis en moyenne pour chaque million de dollars dépensé en approvisionnement[56]. S'attaquer aux préjugés dans les politiques et les pratiques de diversification des fournisseurs requiert une formation régulière des cadres intermédiaires qui prennent les décisions d'achat au quotidien.



5

Mettre en œuvre des pratiques permettant d'autonomiser les femmes au niveau du développement des entreprises, de la chaîne logistique et du marketing.

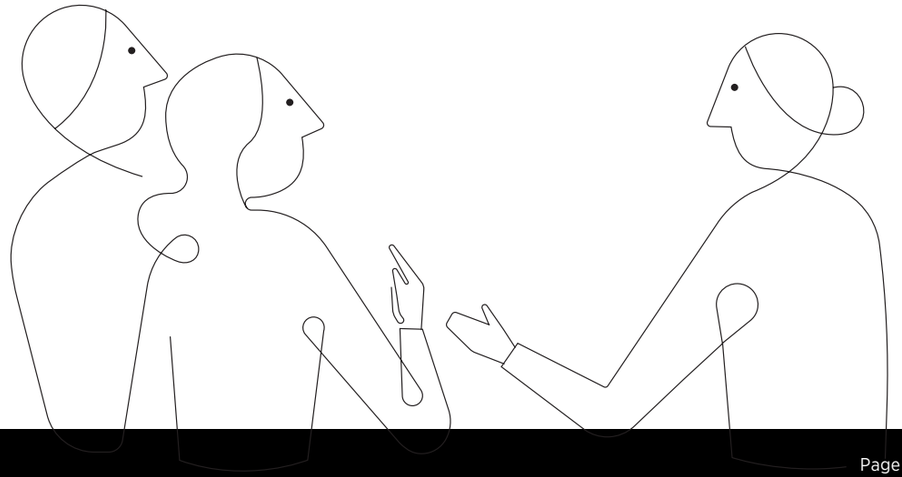
Principe 1 | Principe 2 | Principe 3 | Principe 4 | Principe 6 | Principe 7

ACTIONS EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ

- Les entreprises peuvent développer leurs relations commerciales avec des entreprises dirigées par des femmes, notamment des petites entreprises, et des entrepreneuses issues des minorités.
- Les institutions financières peuvent soutenir les entreprises détenues par des personnes appartenant à des minorités en leur proposant des solutions aux problèmes de crédit et de prêt qu'elles rencontrent.
- Engager la responsabilité des partenaires commerciaux en matière de diversité, d'inclusion et de lutte contre le racisme et la discrimination en les invitant à signer et à adopter les WEPs ou en exigeant qu'ils le fassent est une méthode efficace pour créer des chaînes d'approvisionnement et des écosystèmes commerciaux inclusifs.
- Mettre en œuvre des pratiques de commercialisation qui reflètent la diversité du personnel et de la société en général afin de favoriser une culture de la diversité et de l'inclusion. Il s'agit notamment de veiller à ce que des personnes de tous les genres soient représentées dans leur diversité dans l'ensemble des contenus et supports de communication marketing, à ce que des personnes d'origines diverses aient autant de rôles parlants dans les publicités et à ce que les supports de communication présentent toutes les personnes comme étant autonomes et non stéréotypées.
- Veiller à ce que des femmes d'origines diverses participent à chaque étape du processus de commercialisation, y compris parmi les partenaires externes, les agences et les sociétés de production.

LES SIGNATAIRES DES WEPs AGISSENT

Parmi les signataires des WEPs, Ernst and Young (EY), par exemple, s'est engagée à rechercher des fournisseurs dont les entreprises sont détenues, exploitées et contrôlées à 51 % au moins par une ou plusieurs personnes appartenant à certains groupes, à savoir les minorités, les femmes, les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, queers, intersexes, etc. (LGBTQ+), les anciens combattants, notamment invalides, les personnes handicapées et les autochtones, ou des entreprises historiquement sous-utilisées dans le pays où elles sont basées afin de renforcer son avantage concurrentiel et de fournir des services innovants et rentables à ses clients[57]. L'adhésion d'EY aux WEPs lui permet de participer à des activités en vue de recruter divers distributeurs, prestataires, sous-traitants, fournisseurs, etc., et de former le personnel chargé du recrutement et de l'approvisionnement de l'entreprise à la question de la diversité des fournisseurs[58]. De plus, en offrant des possibilités de mentorat et de formation en matière de direction, l'entreprise soutient la croissance et l'amélioration des entreprises des fournisseurs[59].



6

Promouvoir l'égalité grâce à des activités communautaires et de plaidoyer.

Principe 1 | Principe 2 | Principe 3 | Principe 4 | Principe 5 | Principe 7

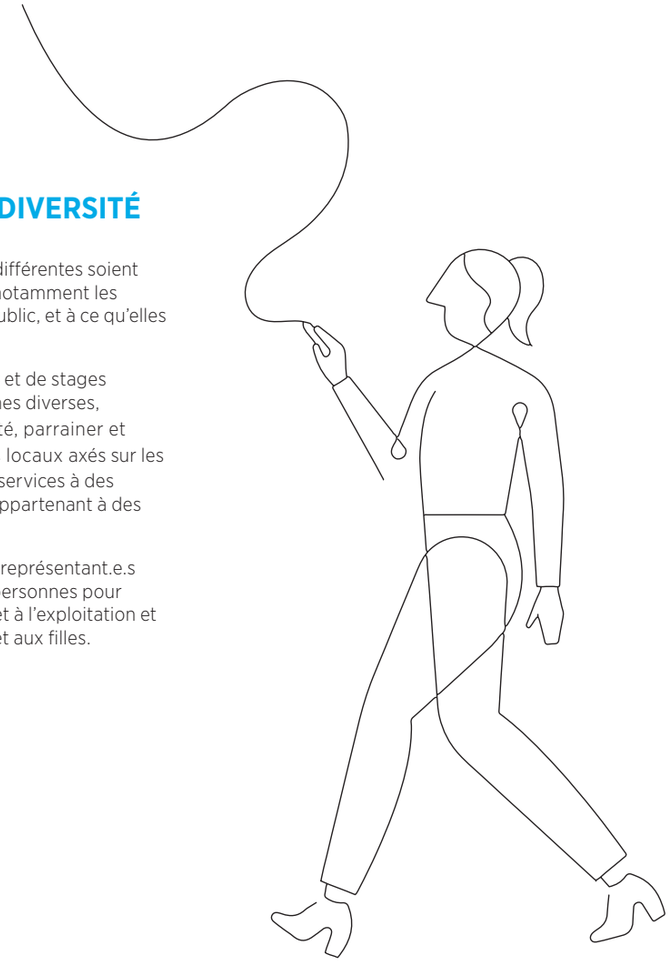
Principe 6
PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ GRÂCE À DES ACTIVITÉS COMMUNAUTAIRES ET DE PLAIDOYER

Le principe 6 invite les entreprises et les organisations à donner l'exemple en promouvant des actions concrètes visant à faire avancer l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, à utiliser, seules ou en partenariat, leur influence pour promouvoir l'égalité des sexes et à collaborer avec des partenaires commerciaux, des fournisseurs et des personnes de référence au sein des communautés pour obtenir des résultats. Il les encourage à travailler avec les parties prenantes et les représentant.e.s des communautés pour s'attaquer à la discrimination et à l'exploitation, ainsi que pour offrir des perspectives aux femmes et aux filles, à promouvoir et à reconnaître le rôle de direction des femmes dans leur communauté et leur contribution à celle-ci, à faire en sorte qu'elles participent activement à la consultation communautaire et, enfin, à mettre à profit des programmes philanthropiques et de subventions pour soutenir les initiatives communautaires.

Outre leur responsabilité et les mesures prises en interne, les entreprises peuvent servir de modèles au niveau local et veiller à ce que toutes les initiatives externes respectent des valeurs de diversité, d'inclusion et de lutte contre le racisme et la discrimination.

ACTIONS EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ

- Veiller à ce que des personnes d'origines différentes soient représentées dans les activités externes, notamment les événements et les réunions ouvertes au public, et à ce qu'elles y participent activement.
- Investir dans des programmes de bourses et de stages rémunérés destinés à des femmes d'origines diverses, récompenser les champions de la diversité, parrainer et faciliter les initiatives et les programmes locaux axés sur les questions raciales et acheter des biens et services à des entreprises détenues par des personnes appartenant à des minorités.
- Travailler avec les parties prenantes et les représentant.e.s des communautés ainsi qu'avec d'autres personnes pour s'attaquer au racisme, à la discrimination et à l'exploitation et pour offrir des perspectives aux femmes et aux filles.



7

Mesurer et communiquer publiquement sur les progrès réalisés en faveur de l'égalité des sexes.

Principe 1 | Principe 2 | Principe 3 | Principe 4 | Principe 5 | Principe 6

Principe 7

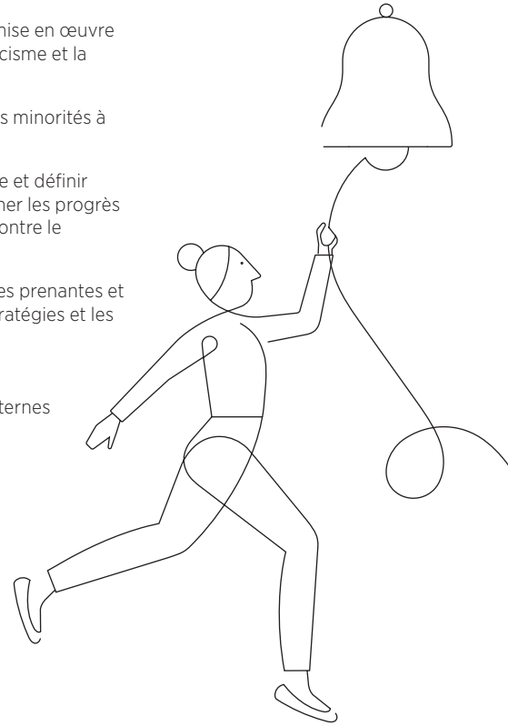
MESURER ET COMMUNIQUER PUBLIQUEMENT SUR LES PROGRÈS RÉALISÉS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ DES SEXES

Le principe 7 invite les entreprises et les organisations à utiliser l'outil d'analyse de l'écart entre les sexes des WEPs afin de définir une situation de référence pour la mise en œuvre des WEPs. Il les encourage en outre à mettre en place des incitations et des mécanismes de responsabilisation pour accélérer la mise en œuvre des WEPs, à recueillir et analyser des données ventilées par sexe, à utiliser des statistiques de genre et des indicateurs de référence pour mesurer les résultats et en rendre compte à tous les niveaux, à faire rapport chaque année sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre des WEPs, ainsi qu'à partager les leçons apprises et les bonnes pratiques en la matière et à les publier sur le site Web des WEPs.

Les entreprises et les organisations peuvent recueillir et analyser des données croisées et ventilées par sexe à l'échelle de l'entité afin de mieux comprendre les inégalités et les discriminations systémiques qui peuvent être combattues par des politiques et des programmes. Les données peuvent être utilisées pour mieux comprendre les obstacles auxquels sont confrontées les personnes aux identités intersectionnelles en termes de capacité, d'âge, d'ethnicité, de genre, de race, d'orientation sexuelle, etc., lors de l'évaluation de leur progression et de leur satisfaction professionnelle au sein de l'entreprise ou de l'organisation. Elles peuvent également servir à mener un audit de la diversité en vue de recenser les obstacles institutionnels et individuels à la diversité raciale, tant réels que perçus, et pour guider les plans d'action visant à promouvoir l'égalité de genre et l'égalité raciale.

ACTIONS EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ

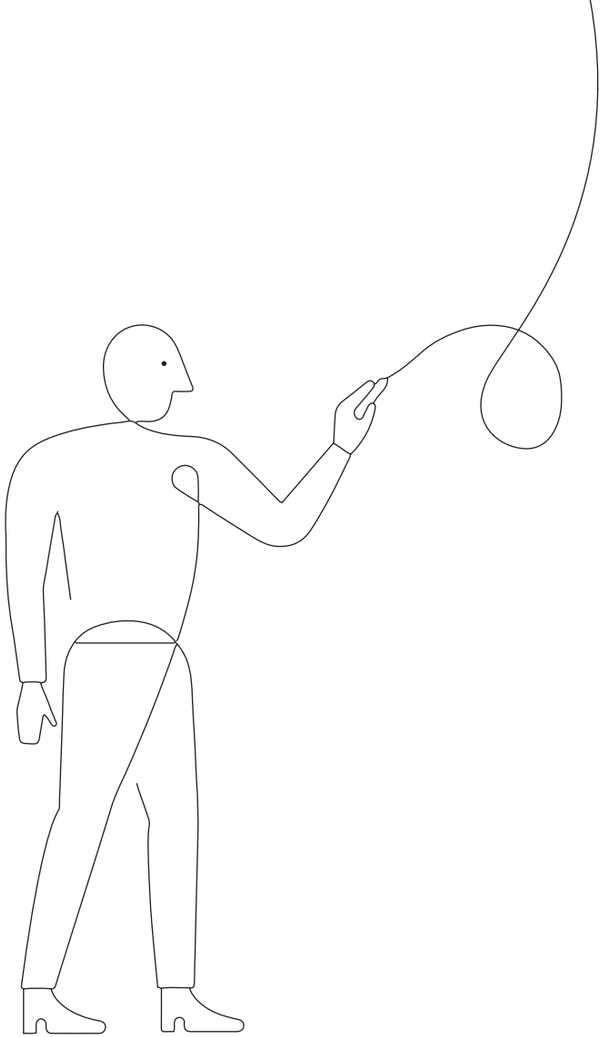
- Rendre publics la politique de l'entreprise ainsi que le plan de mise en œuvre et les rapports sur les progrès réalisés dans la lutte contre le racisme et la discrimination.
- Établir des indicateurs de référence qui mesurent l'inclusion des minorités à tous les niveaux.
- Élaborer un plan en matière de responsabilité interne et externe et définir clairement des objectifs et des méthodes pour suivre et examiner les progrès et le succès des stratégies de diversité, d'inclusion et de lutte contre le racisme et la discrimination, ainsi que pour en rendre compte.
- Communiquer des informations claires au personnel, aux parties prenantes et aux consommatrices et consommateurs sur les objectifs, les stratégies et les méthodes de l'entreprise en matière de suivi et de rapport. Les évaluations qu'il convient de mener pour ce faire peuvent être effectuées à l'aide de services de conseil externes, ou par les instances dirigeantes en collaboration avec des organismes externes et impartiaux.



Le présent appel à l'action a été établi par l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU Femmes) dans le cadre du programme WE EMPOWER-G7, financé par l'Union européenne et mis en œuvre conjointement avec l'Organisation internationale du Travail (OIT). Stephanie Dei et Nancy Mitchell en ont dirigé l'élaboration, avec l'aide significative de Claudia Cavalcante, Sarah Denby, Anna Fälth, Magali Gay-Berthomieu, Stephenie Foster, Meral Guzel, Elspeth Ianson, Carla Kraft, Tayna Leite, Sarah Merusi, Chiara Pace, Ana Carolina Querino et Daniel Seymour, d'ONU Femmes ; Amanda Ellis du Wrigley Global Institute of Sustainability de l'Université d'État de l'Arizona ; Patricia Greene du Babson College ; Chisina Kapungu de WomenStrong International ; Mischa Thompson de la Commission sur la sécurité et la coopération en Europe, et Anjum Sultana et Maya Roy, de l'Association des jeunes femmes chrétiennes du Canada (YWCA Canada). Nous tenons également à remercier Oliver Gantner pour la conception de cette note d'orientation et ProseWorks pour son édition.

NOTES DE FIN DE DOCUMENT

1. Terme créé par Kimberlé Crenshaw.
2. Steinmetz, K., « She Coined the Term "Intersectionality" Over 30 Years Ago. Here's What It Means to Her Today », 2020, disponible à l'adresse suivante : https://time.com/5786710/kimberle-crenshaw-intersectionality/ (consulté le 2 septembre 2020) ; Crenshaw, K., « The urgency of intersectionality », vidéo, 2016, disponible à l'adresse suivante : https://www.ted.com/talks/kimberle_crenshaw_the_urgency_of_intersectionality ?mc_cid=cbd8f657c7&mc_eid=70aab61bd7 (consulté le 26 août 2020).
3. « Why Diversity and Inclusion Matter : Quick Take », Catalyst, 2020, disponible à l'adresse suivante : https://www.catalyst. org/research/why-diversity-and-inclusion-matter/ (consulté le 26 août 2020).
4. « Bias », Dictionnaire Cambridge (s.d.), disponible à l'adresse suivante : https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/bias (consulté le 17 septembre 2020).
5. « Guia de Enfrentamento do Racismo Institucional », ONU Femmes Brésil, 2016, disponible à l'adresse suivante : http://www. onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/12/Guia-de-enfrentamento-ao-racismo-institucional.pdf.
6. « Understanding Diversity and Inclusion », Builtin (s.d.), disponible à l'adresse suivante : https://builtin.com/diversity-inclusion (consulté le 26 août 2020).
7. « Equality », Dictionnaire Cambridge (s.d.), disponible à l'adresse suivante : https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/equality (consulté le 26 août 2020).
8. « Gender Equality », Lexico (s.d.), disponible à l'adresse suivante : https://www.lexico.com/definition/gender_equality (consulté le 2 septembre 2020).
9. « Equity vs. Equality : What's the Difference? », YWCA Calgary (s.d.), disponible à l'adresse suivante : https://www.ywcalgary.ca/news/equity-v-s-equality-whats-difference/ (consulté le 26 août 2020).
10. « What is the difference between gender equity and gender equality : What does this have to do with violence against women? », Women's Health West (s.d.), disponible à l'adresse suivante : https://16daysactivist.whwest.org.au/challenges/actions/learn-what-the-patriarchy-is/ (consulté le 10 septembre 2020).
11. « What Is Diversity & Inclusion ? », Global Diversity Practice (s.d.), disponible à l'adresse suivante : https://globaldiversity practice.com/what-is-diversity-inclusion/ (consulté le 26 août 2020).
12. Steinmetz, K., « She Coined the Term "Intersectionality" Over 30 Years Ago. Here's What It Means to Her Today », op. cit. ; Crenshaw, K., « The urgency of intersectionality », op. cit.
13. Steinmetz, K., « She Coined the Term "Intersectionality" Over 30 Years Ago. Here's What It Means to Her Today », op. cit.
14. Ibid.
15. Morgan, J. D., De Marco, A. C., LaForett, D. R., Oh, S., Ayankoya, B., Morgan, W., Franco, X., et FPG's Race, Culture, and Ethnicity Committee , « What Racism Looks Like : An Infographic », Frank Porter Graham Child Development Institute, Université de Caroline du Nord de Chapel Hill, mai 2018, disponible à l'adresse suivante : http://fpg. unc.edu/sites/fpg.unc.edu/files/resources/autres ressources/What%20Racism%20Looks%20Like.pdf (consulté le 26 août 2020).
16. « Microaggression », Merriam Webster (s.d.), disponible à l'adresse suivante : https://www.merriam-webster.com/dictionary /microaggression (consulté le 26 août 2020).
17. « Prejudice », Lexico (s.d.), disponible à l'adresse suivante : https://www.lexico.com/definition/prejudice (consulté le 26 août 2020).
18. « Guia de Enfrentamento do Racismo Institucional », ONU Femmes Brésil, op. cit.
19. Ibid.
20. Ibid.
21. Ibid.
22. Ibid.
23. Ibid.
24. « Stereotype », Merriam Webster (s.d.), disponible à l'adresse suivante : https://www.merriam -webster.com/dictionnaire/stereotype (consulté le 26 août 2020).
25. « Gender stereotypes and Stereotyping and women's rights », Bureau du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, septembre 2014, disponible à l'adresse suivante : https://www.ohchr.org/documents/issues/women/wrgs/onepagers/gender_stereotyping.pdf (consulté le 10 septembre 2020).
26. « Middle Management May Hinder Diversity Initiatives », American Management Association, 2019, disponible à l'adresse suivante : https://www.amanet.org/articles/middle-management-may-hinder-diversity-initiatives/ (consulté le 26 août 2020).
27. « Women in the Boardroom : A Global Perspective », sixième édition, Deloitte Global Center for Corporate Governance, 2019, disponible à l'adresse suivante : https://www2.deloitte.com/global/en/pages/about-deloitte/press-releases/deloitte-global-latest-women-in-the-boardroom-report-highlights-slow-progress-for-gender-diversity.html (consulté le 26 août 2020).
28. « Missing pieces report : The 2018 Board Diversity Census of Women And Minorities on Fortune 500 boards », Deloitte, 2018, disponible à l'adresse suivante : https://www2.deloitte.com/us/en/pages/center-for-board-effectiveness/articles/missing-pieces-fortune-500-board-diversity-study-2018.html (consulté le 26 août 2020).
29. MacDougall, A, Valley, J. M., Jeffrey, J., Aziz, R., Cao, J., Dick, M., Kim, A., Lastman, B., Traore, T., « 2019 Diversity Disclosure Practices report – Women in leadership roles at TSX-listed companies », 2019, disponible à l'adresse suivante : https://www.osler.com/en/resources/governance /2019/2019-diversity-disclosure-practices-report-women-in-leadership-roles-at-tsx-listed-companies #section5 (consulté le 10 septembre 2020).
30. Deschamps, T., « Black, racialized Canadians lack representation on boards in 8 major cities : study », 2020, disponible à l'adresse suivante : https://globalnews.ca/news/7254185/black-racialized-canadians-lack-representation-boards/ (consulté le 26 août 2020).
31. Les villes étudiées sont Toronto, Montréal, Vancouver, Calgary, Halifax, Hamilton, London et Ottawa. Atputharajah, A., Cukier, W., Hon, H., Latif, R., Parameswaran, H, « Diversity Leads: Diverse Representation in Leadership : A Review of Eight Cities Across Canada », 2020, disponible à l'adresse suivante : https://www.ryerson.ca/diversity/reports/DiversityLeads_2020_Canada.pdf (consulté le 10 septembre 2020).
32. Ibid.
33. Meyer, D., « Corporate Germany has a race problem – and a lack of data is not helping », 2020, disponible à l'adresse suivante : https://fortune.com/2020/06/19/corporate-germany-race-diversity-data/ (consulté le 26 août 2020).



34. « Perfil Social, Racial E De Gênero Das 500 Maiores Empresas Do Brasil E Suas Ações Afirmativas », Instituto Ethos, 2016, disponible à l'adresse suivante : https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2016/05/Perfil_Social_Tacial_Genero_500empresas.pdf.

35. « Why Diversity and Inclusion Matter : Quick Take », Catalyst, op. cit.

36. Miller, S., « Black Workers Still Earn Less than Their White Counterparts », 2020, disponible à l'adresse suivante : https://www.shrm.org/resourcesa ndtools/hr-topics/compensation/pages/racial-wage gaps-persistence-poses-challenge.aspx (consulté le 26 août 2020).

37. « Navigating Race in Canadian Workplaces : A Toolkit for Diversity and Inclusion Practitioners », Centre canadien pour la diversité et l'inclusion, 2018, disponible à l'adresse suivante : https://ccdi.ca/media/1849/20180731-toolkit-navigating-race-in-canadian-workplaces.pdf (consulté le 26 août 2020).

38. Creary, S. J., Rothbard, N., Mariscal, E., Moore, O., Scruggs, S., Villarmán, N., « Evidence-Based Solutions for Inclusion in the Workplace : Actions for Middle Managers », 2020, disponible à l'adresse suivante : https://wpa.wharton.upenn.edu/wp-content/uploads/2020/05/Evidence-Based-Solutions-for-Inclusion-in-the-Workplace_May-2020.pdf (consulté le 26 août 2020).

39. « Building a Multi-Ethnic, Inclusive, and Anti-Racist Organization », Safehouse Progressive Alliance for Nonviolence, 2005, disponible à l'adresse suivante : https://www.racialequitytools.org/resourcefiles/olcese.pdf (consulté le 10 septembre 2020).

40. Ibid.

41. Ibid.

42. Ziv, S., « Salary History Bans Reduce Racial And Gender Wage Gaps ; Every CEO Should Use Them », 2020, disponible à l'adresse suivante : https://www.forbes.com/sites/shaharziv/2020/06/23/salary-history-bans-reduce-racial-and-gender-wage gaps-implement-them-nationwide/#128dc3a1151c (consulté le 26 août 2020).

43. « Closing Gender Pay Gaps to Achieve Gender Equality at Work », WE EMPOWER, 2020, disponible à l'adresse suivante : https://www.weps.org/sites/default/files/2020-06/Guidance%20Note%20_CLOSING%20GENDER%20 PAY%20GAPS%20%28web%29%20Final%20v%2022%20June%202020.pdf (consulté le 26 août 2020).

44. « ITUC Economic and Social Policy Brief : The Gender Wage Gap », Confédération syndicale internationale (s.d.), disponible à l'adresse suivante : https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/the_gender_wage_gap_en.pdf (consulté le 26 août 2020).

45. Ibid.

46. « Black women aren't paid fairly, and that hits harder in an economic crisis », Lean In (s.d.), disponible à l'adresse suivante : https://leanin.org/data-about-the-gender-pay-gap-for-black-women (consulté le 26 août 2020).

47. « L'écart salarial entre hommes et femmes au Canada : les faits », Fondation canadienne des femmes (s.d.), disponible à l'adresse suivante : https://canadianwomen.org/fr/les-faits/lecart-salarial/ (consulté le 23 septembre 2020).

48. « Second European Union Minorities and Discrimination Survey Migrant women – selected findings », Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, 2019, disponible à l'adresse suivante : https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2019-eu-midis-ii-migrant-women_en.pdf (consulté le 10 septembre 2020).

49. « Desigualdades Soiais por Coro u Raça no Brasil », IBGE, 2019, disponible à l'adresse suivante : https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf.

50. Lockhart, P. R., « Tuesday is Black Women's Equal Pay. Here's What You Should Know About The Gap », 2020, disponible à l'adresse suivante : https://www.vox.com/identities/2018/8/7/17657416/black-womens-equal-pay-day-gender-racial-pay-gap (consulté le 10 septembre 2020).

51. Hensley, L., « She reported her boss had sexually harassed her – then she was fired », 2019, disponible à l'adresse suivante : https://globalnews.ca/news/6225447/workplace-sexual-harassment-reporting/ (consulté le 26 août 2020).

52. « Sexual harassment is a workplace issue Guidance and model policy », UNISON, 2020, disponible à l'adresse suivante : https://www.unison.org.uk/content/uploads/2020/02/25965-1.pdf (consulté le 26 août 2020).

53. « How to make your employees feel valued and ensure employee satisfaction », Randstad (s.d.), disponible à l'adresse suivante : https://www.randstad.ca/employers/workplace-insights/leadership-development/how-to-make-your-employees-feel-valued-and-ensure-employee-satisfaction/ (consulté le 26 août 2020).

54. Liu, J., « Companies are speaking out against racism, but here's what it really looks like to lead an anti-racist organization », 2020, disponible à l'adresse suivante : https://www.cnbc.com/2020/06/15/what-it-means-to-be-an-anti-racist-company.html (consulté le 26 août 2020).

55. Ibid.

56. Pickup, O., « The importance of supply chain diversity », 2017, disponible à l'adresse suivante : https://www.raconteur.net/business-innovation/future-proofing -procurement-2017/the-importance-of-supply-chain-diversity (consulté le 26 août 2020).

57. « Inclusive & Sustainable Procurement : Driving Supplier Diversity », Ernst & Young, 2019, disponible à l'adresse suivante : https://www.ey.com/Publication/vw LUAssets/Diversity_and_Inclusiveness_Procurement:_Driving_supplier_diversity/$FILE/ey-diversity-inclusivess-procurement.pdf (consulté le 26 août 2020).

58. Ibid.

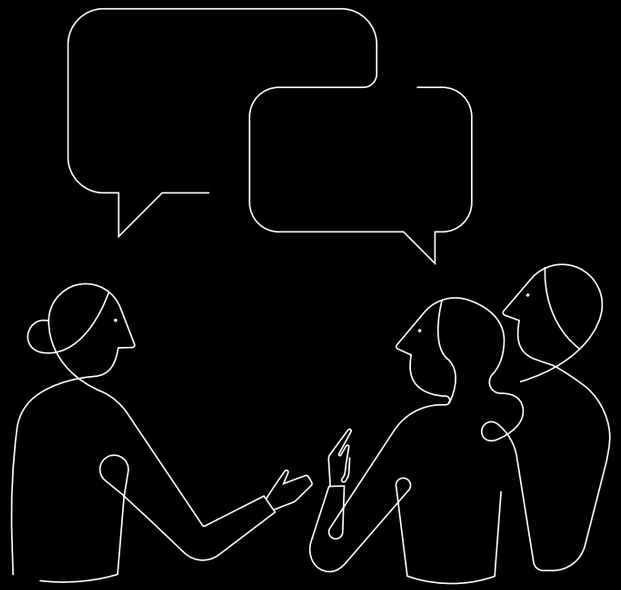
59. Ibid.

60. « Navigating Race in Canadian Workplaces : A Toolkit for Diversity and Inclusion Practitioners », Centre canadien pour la diversité et l'inclusion, 2018.

61. « Promouvoir l'équité – Diversité ethnique au travail : Guide de mise en œuvre », Organisation internationale du travail, 2014, disponible à l'adresse suivante : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_340493.pdf (consulté le 26 août 2020).

Pour l'entreprise aussi, l'égalité des sexes est une bonne affaire

Adhérez aux WEPs **et déclarez « Nous nous engageons** à promouvoir l'égalité des sexes sur le lieu de travail, sur le marché et dans la société ». Adhérez aux principes dès aujourd'hui sur **weps.org**.



PRINCIPES D'AUTONOMISATION DES FEMMES (WEPs)

Principe 1	Mettre en place une gouvernance favorable à l'égalité des sexes au plus haut niveau de l'entreprise.
Principe 2	Traiter les femmes et les hommes de manière équitable au travail – respecter et soutenir les droits humains et agir contre les discriminations.
Principe 3	Garantir la santé, la sécurité et le bien-être des femmes et des hommes au travail.
Principe 4	Promouvoir l'éducation, la formation et le développement professionnel des femmes.
Principe 5	Mettre en œuvre des pratiques permettant d'autonomiser les femmes au niveau du développement des entreprises, de la chaîne logistique et du marketing.
Principe 6	Promouvoir l'égalité grâce à des activités communautaires et de plaidoyer.
Principe 7	Mesurer et communiquer publiquement sur les progrès réalisés en faveur de l'égalité des sexes.

Les travaux relatifs aux WEPs sont financés par l'Union européenne dans le cadre du programme WE EMPOWER-G7 mis en œuvre en collaboration avec l'OIT (2018-2020).

Funded by the European Union