



# 10 ACTIONS POUR FAIRE UNE PLACE AUX Femmes, AU TRAVAIL

1

## CRÉEZ UNE CULTURE D'ENTREPRISE INCLUSIVE

L'avancement des femmes est le « Quoi ? », et l'inclusion est le « Comment » vous y parvenez.

2

## ENCOURAGEZ LE LEADERSHIP INCLUSIF

Récompensez les comportements inclusifs et adoptez une politique de tolérance zéro à l'égard des comportements exclusifs.

3

## ACCORDEZ UNE ATTENTION PARTICULIÈRE AUX FEMMES DE COULEUR

Établissez des objectifs spécifiques visant l'avancement des femmes de couleur et rendez les dirigeants responsables de l'atteinte de ces objectifs.

4

## IMPLIQUEZ LES HOMMES À TITRE DE CHAMPIONS

Les hommes dirigent environ 95 % des plus grandes entreprises ; les choses ne changeront que si nous pouvons compter sur le soutien de puissants supporters masculins.

5

## RENDEZ LES EMPLOIS « DE HAUTE VISIBILITÉ » ACCESSIBLES AUX FEMMES, POUR PROMOUVOIR LEUR AVANCEMENT

Assurez-vous que les femmes ont accès à des emplois comportant des responsabilités quant aux résultats financiers (« postes P & L »), ainsi qu'à des fonctions de haute visibilité et aux expériences internationales qui sont essentielles pour avancer au sein de l'entreprise.

6

### **SECOUEZ VOTRE CONSEIL D'ADMINISTRATION**

Réviser vos politiques de recrutement et sortez de votre réseau habituel de contacts pour trouver des candidats issus de la diversité, afin que votre conseil d'administration reflète réellement les consommateurs et les communautés desservis par l'entreprise.

7

### **DÉMASQUER LES PRÉJUGÉS INCONSCIENTS**

Ils sont partout. Attaquez-les de front et partout au sein de votre organisation, au moyen d'une formation obligatoire.

8

### **SOYEZ « VRAIS », LORSQUE VOUS PARLEZ DE SEXE, DE RACE ET D'ORIGINE ETHNIQUE**

Communiquer ouvertement et avec authenticité malgré les différences est essentiel à la création d'une solide culture d'inclusion.

9

### **FAITES DISPARAÎTRE L'ÉCART SALARIAL – IMMÉDIATEMENT !**

Les femmes travaillent à 100 %. En moyenne, elles gagnent environ 82 % de ce que les hommes gagnent. Vérifiez si un tel écart salarial existe au sein de votre organisation. Si c'est le cas, déployez des stratégies et des processus pour faire disparaître cet écart et qu'il ne réapparaisse plus.

10

### **MISEZ SUR LA PRODUCTIVITÉ PLUTÔT QUE SUR LA PRÉSENCE PHYSIQUE**

Les milieux de travail flexibles sont avantageux pour les personnes et les organisations ; ils contribuent également à attirer de meilleurs candidats et à réduire le roulement.

CATALYST CEO  
**CHAMPIONS  
FOR CHANGE**



Construisons-nous un avenir où  
100 % des talents sont utilisés, 100 % du temps.  
C'est bon pour les affaires et c'est la chose à faire.

## **VISIONS 100 %**

**Joignez-vous à nous : [catalyst.org/champions](https://catalyst.org/champions)**