

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

NOVEMBRE 2020

LES PRINCIPES D'AUTONOMISATION DES FEMMES EN PRATIQUE



PRINCIPE 1

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

Sommaire

1. Contexte
2. Mesures
3. Buts
4. Objectifs
5. Indicateurs clés de performance

ÉTUDE DE CAS : GOWLING WLG EMBRASSER LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION DANS LE SECTEUR JURIDIQUE

CONTEXTE

Gowling WLG est un cabinet d'avocats international basé au Canada et au Royaume-Uni. Il emploie 1 400 juristes et environ 1 000 employés auxiliaires dans 19 pays.

Le cabinet a été fondé en 1887 et encourage activement la diversité et l'inclusion. Un porte-parole de la société indique : « Non seulement cet engagement nous permet d'attirer et de retenir les meilleurs talents, mais cela nous aide aussi à attirer et à retenir de grands clients, qui savent que des personnes motivées et engagées produisent un travail de meilleure qualité, abordent les problèmes avec créativité et ingéniosité, et feront tout pour les aider à réussir. »

MESURES

Le plan pour la diversité et l'inclusion est né d'une enquête que l'entreprise a commandée au Centre canadien pour la diversité et l'inclusion en 2015. Quelque 1 500 employés dans tous le Canada s'étaient portés volontaires pour parler de leur point de vue sur la culture de l'entreprise, permettant de repérer des domaines d'intérêt spécifiques pour le plan.

L'enquête, ainsi que les résultats des groupes de discussion et des entretiens, ont fourni à Gowling WLG une base de référence importante mettant en évidence ses atouts et les points sur lesquels l'entreprise devait concentrer ses efforts. Comme les données étaient anonymes, les employés pouvaient s'exprimer honnêtement sur leurs différentes expériences. Peu après, l'entreprise a créé un conseil pour la diversité et l'inclusion en vue de travailler sur son plan stratégique, avec le PDG de l'entreprise comme président du conseil.







L'entreprise a présenté son plan pour la diversité et l'inclusion en juin 2015 et a mis en œuvre des initiatives pour se conformer aux principes d'autonomisation des femmes (WEPs) et leur plan d'action pour l'égalité des sexes. Quatre ans plus tard, en août 2019, Gowling WLG a signé les WEPs, marquant ainsi sa détermination à rester sur le cap de ses objectifs.

Le porte-parole ajoute : « Nous nous engageons à créer un lieu de travail meilleur et plus inclusif pour notre personnel, tout en assurant un service de qualité supérieure à nos clients. »

Un porte-parole de Gowling WLG raconte : « Nous avons constaté que le processus d'approbation est plus fluide, car il y a un alignement avec le sommet de l'entreprise. »

Parmi les autres membres du conseil figurent le directeur national des ressources humaines de l'entreprise, le responsable national de la diversité et de l'inclusion ainsi que des représentants de chacun de leurs bureaux. Le conseil a récemment achevé un examen approfondi de ses pratiques de recrutement et de rétention des talents et met en œuvre ses recommandations. L'entreprise alloue un budget spécifique à ces initiatives, qui est revu chaque année.

Initiatives en cours

Centre canadien pour la diversité des genres et des sexes (CCGSD)	2016-présent	Gowling WLG s'associe au CCGSD pour fournir des services de notaire et de commissionnement à titre bénévole aux personnes transgenres et non binaires souhaitant modifier leur marqueur de genre sur leurs documents d'identité.	 PRINCIPE 6
Diversonomics	2016-présent	Un podcast proposant des discussions avec des dirigeants à l'avant-garde d'une campagne internationale visant à rendre la profession juridique — et la communauté des affaires — plus accueillante, plus inclusive et plus diverse. Le podcast en est à sa quatrième saison.	 PRINCIPE 6
Programme d'été du Native Law Centre (NLC)	2016-2019	Gowling WLG est un fervent défenseur et donateur du NLC. Ce programme en huit semaines aide à préparer les étudiants autochtones à une carrière juridique en leur donnant la possibilité d'étudier le droit de la propriété en première année avant d'entrer à l'école de droit. Le programme comprend des ateliers d'écriture et de mentorat ainsi qu'un environnement de soutien et de collaboration en classe. Le droit coutumier et les traditions autochtones sont également des aspects importants du programme.	 PRINCIPE 6
Women Get on Board (WGOB)	2017-présent	Gowling WLG est un fier partenaire stratégique national de WGOB, une organisation qui aide à mettre en contact et à promouvoir les femmes dans les conseils d'administration des entreprises. L'entreprise s'est associée à WGOB pour organiser une série d'événements à l'intention de ses clients, dont un séminaire itinérant à travers le Canada sur le thème suivant : « Évaluation des risques : assurance responsabilité civile et indemnités des administrateurs et des dirigeants ».	 PRINCIPE 6
Gowling WLG Realizing Opportunities for Women (GROW)	2017-présent	Fondé à Toronto et actif dans plusieurs bureaux au Canada, GROW promeut une meilleure reconnaissance et compréhension des problèmes auxquels les femmes sont confrontées sur le lieu de travail. Grâce à des événements de réseautage, GROW permet aux femmes d'entrer en contact avec des mentors et de nouer des relations qui améliorent leurs vies professionnelle et personnelle.	 PRINCIPE 4
Formation pour reconnaître les préjugés inconscients	2015-présent	Plusieurs professionnels et membres du personnel ont participé à un programme de « formation des formateurs » sur les préjugés inconscients. Par la suite, ils ont mis en place un programme de formation dans leurs bureaux canadiens, afin de sensibiliser à la façon dont les formes courantes de partialité peuvent influencer nos pensées et nos actions, et à l'impact que cette partialité peut avoir sur les autres. Gowling WLG engage des formateurs externes pour proposer du contenu en ligne et en présentiel. Actuellement, 50 à 75 % des cabinets (selon les bureaux) ont suivi une formation sur les préjugés inconscients, avec un objectif de 100 %.	 PRINCIPE 4

Le conseil se réunit régulièrement en ligne et en présentiel, sur une base annuelle. Chaque membre du conseil a un rôle particulier. Les représentants des bureaux locaux assurent la liaison avec les comités locaux et rendent compte de leurs conclusions. Il y a trois groupes de travail au sein du comité, chargés du recrutement, de la rétention et de la communication.

Depuis la création de son plan d'action pour l'égalité des sexes, Gowling WLG a mis en place plusieurs initiatives qui sont également expliquées sur son site Web.

BUTS

- Recrutement et rétention des talents issus de la diversité ;
- Augmentation du nombre de femmes associées ;
- Mise en place d'un mentorat efficace et de groupes d'affinité pour les employées via le réseau GROW ;
- Appui approprié aux pourvoyeurs de soins en proposant des congés parentaux et d'autres solutions ;
- Analyse intersectionnelle et soutien à la diversité.

OBJECTIFS

- Recrutement et embauche de femmes à partir d'un vivier de candidates aussi diversifié que possible ;
- Amélioration du taux de rétention ;
- Promotion d'un plus grand nombre de femmes à des postes d'associé — l'objectif de 30 % de femmes associées en 2020 a été atteint, l'objectif étant maintenant d'atteindre 32 % en 2021.



PRINCIPE 2

- Formation à la reconnaissance des préjugés inconscients pour l'ensemble des employés.



PRINCIPE 4

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

- Pourcentage de femmes associées.
- Pourcentage de partenaires issus de la diversité, que ce soit en matière de race, de sexualité ou de patrimoine autochtone.
- Utilisation d'un mode de travail agile.



PRINCIPE 2

- Pourcentage d'employés formés à la reconnaissance des préjugés inconscients.



PRINCIPE 4


Les progrès sont suivis de façon régulière par le biais de sondages, avec la collaboration du responsable de la diversité et de l'inclusion, de l'équipe de direction et du conseil.

Manière dont le Secrétariat des WEPs peut apporter son aide


Gowling WLG est intéressée par des programmes de perfectionnement professionnel, tels que les webinaires sur des sujets relatifs au secteur des services juridiques et à la diversité et l'inclusion en général. L'entreprise ap-

précierait également l'organisation d'événements de réseautage liés à la conduite responsable des affaires ainsi que d'entretiens de mentorat réguliers avec les membres du Secrétariat des WEPs.

- Principe 1  Mettre en place une gouvernance favorable à l'égalité entre les sexes au plus haut niveau de l'entreprise.
- Principe 2  Traiter tous les hommes et toutes les femmes 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 au niveau du développement de l'entreprise, de la chaîne d'approvisionnement et du marketing qui permettent d'autonomiser les femmes.
- Principe 6  Promouvoir l'égalité grâce à des initiatives communautaires et à des activités de sensibilisation.
- Principe 7  Mesurer les progrès réalisés en faveur de l'égalité des sexes et faire rapport publiquement sur ceux-ci.

 weps.org

 [@WEPrinciples](https://twitter.com/WEPrinciples)

 weps@unwomen.org

 [@Empower_Women](https://twitter.com/Empower_Women)

Financé par :

Produit par :

À l'appui de :



European Union



**WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES**

Established by UN Women and the
UN Global Compact Office