



Josée Daris



AUDIT SOCIAL EN MILIEU DE TRAVAIL

Les solutions durables commencent par un meilleur diagnostic

De nombreuses organisations sentent que quelque chose ne fonctionne pas – que les préoccupations commencent tout juste à émerger, qu’elles persistent malgré des efforts antérieurs, ou qu’elles fassent déjà l’objet de plaintes, d’enquêtes ou de différends.

Cela se manifeste souvent de manière concrète. L’avancement stagne pour certains groupes. Le taux d’attrition est plus élevé à certaines étapes de carrière. Les résultats en matière de recrutement ne reflètent pas le bassin de talents disponible.

Les demandes d’accommodement ou les plaintes se concentrent autour des mêmes

enjeux. Les personnes dirigeantes ressentent une pression pour agir, mais ne disposent pas d’une compréhension claire et fondée sur des données probantes des facteurs qui influencent réellement les résultats.

Les audits sociaux en milieu de travail sont précisément conçus pour ces moments : lorsque les organisations ont besoin d’un moyen crédible de comprendre ce qui se passe afin d’aller de l’avant et de trouver des solutions durables.

Lorsque les schémas persistent et que les réponses restent floues

Contenus

Ce que les audits sociaux en milieu de travail permettent d'obtenir	4
Audits participatifs de genre	5
Comment le travail est réalisé	7
Qui facilite ce travail	8
Après l'audit	9
Honoraires et portée	10

Ce que les audits sociaux en milieu de travail permettent d'obtenir

Les audits en milieu de travail sont des audits sociaux qui examinent comment les décisions sont réellement prises, comment le pouvoir discrétionnaire est exercé et comment les structures formelles et informelles influencent les personnes au fil du temps.

Parce que les audits sociaux analysent les systèmes et les structures, ils sont efficaces quelle que soit la **taille de l'organisation, le secteur ou le niveau** – des petites équipes locales aux grandes organisations opérant dans plusieurs juridictions.

Les audits sociaux reposent sur une triangulation des informations recueillies à partir de multiples sources, notamment l'analyse documentaire, les entretiens, les groupes de discussion et les ateliers. Le processus est participatif et permet **d'identifier des tendances, de concilier des perspectives divergentes et de réduire le risque** d'accorder un poids excessif à des cas isolés ou à des récits dominants.

Le principal livrable est un **rapport final** qui comprend :



Diagnostic

- Une explication des raisons pour lesquelles certains schémas se produisent, fondée sur des données probantes issues de l'ensemble de l'audit. Par exemple, dans un contexte de recrutement, cela peut inclure l'identification des situations où un pouvoir discrétionnaire excessif ou non structuré est accordé aux personnes gestionnaires d'embauche, créant des conditions dans lesquelles des biais inconscients peuvent influencer les décisions malgré de bonnes intentions.

Recommandations

- Les recommandations sont adaptées à la taille, à la structure et aux réalités opérationnelles de l'organisation. Elles sont **spécifiques, concrètes et réalisables**. Dans un contexte de gouvernance, cela peut inclure l'intégration de critères d'impact intersectionnels dans les processus d'approbation du conseil d'administration ou de la direction.

Conseils juridiques privilégiés

- **Option supplémentaire** : Pour les personnes clientes qui souhaitent une évaluation des risques juridiques, le rapport final expliquera également l'importance relative des risques identifiés ainsi que les moyens d'y répondre. Tout avis juridique inclus dans le rapport sera protégé par le secret professionnel de la personne avocate. Ainsi, les organisations peuvent aborder de manière franche des enjeux sensibles sans risque de divulgation.

Plan d'action

- **Option supplémentaire** : Le rapport présente un plan séquencé pour la mise en œuvre des recommandations, en reconnaissant que tout ne peut ni ne doit être réalisé simultanément. Les facteurs pris en compte incluent la capacité organisationnelle, les priorités concurrentes et le niveau de risque relatif.

Indicateurs clés de performance

- **Option supplémentaire** : Les indicateurs clés de performance (ICP) sont des indicateurs mesurables utilisés pour suivre les progrès à court, moyen et long terme. Ils traduisent votre feuille de route en preuves concrètes de changement et de responsabilisation.

Audits participatifs de genre (APG)

Les audits participatifs de genre (APG) constituent une forme spécifique et bien établie d'audit social.

Ils s'appuient sur une méthodologie reconnue à l'échelle internationale, développée par l'Organisation internationale du Travail (OIT), afin d'examiner la manière dont l'équité de genre et l'intersectionnalité sont intégrées au sein de l'organisation.

L'accent n'est pas mis sur les intentions individuelles, mais sur

la manière dont les systèmes et les structures façonnent les résultats au fil du temps.

En raison de leur portée étendue, les APG sont particulièrement adaptés aux organisations qui recherchent un diagnostic global. Les organisations qui ne sont pas prêtes pour un audit complet peuvent préférer une évaluation de genre plus ciblée.

Pour en savoir plus, consultez nos vidéos de présentation ici :
▶ Français | ▶ Anglais.



Audits participatifs de genre (APG)

Les APG examinent généralement :

- **Les priorités en matière de leadership et de gouvernance**, notamment la manière dont l'égalité de genre est prise en compte dans les stratégies, la supervision et la prise de décision
- **Les programmes, les projets ou les activités principales**, ainsi que l'intégration des considérations de genre dans leur conception, leur mise en œuvre et leur évaluation
- **L'allocation et l'utilisation des ressources**, y compris la cohérence entre les priorités affichées et leur mise en pratique
- **Les politiques, les procédures et les mécanismes de responsabilisation**, notamment ceux qui influencent le recrutement, l'avancement et les conditions de travail
- **La culture organisationnelle et les normes informelles**, y compris la manière dont les décisions sont prises et dont certaines voix ont plus de poids
- **Les capacités du personnel, le partage des connaissances et l'apprentissage**, notamment en matière de formation, de communication et de réseaux internes



Comment le travail est réalisé

Chaque audit social en milieu de travail est adapté à l'organisation et au mandat. Selon la portée, le travail comprend généralement :

- revue et analyse documentaires
- entretiens ciblés
- groupes de discussion et ateliers
- analyse croisée de multiples sources afin d'identifier les tendances et les facteurs déterminants
- rapport final et séance de restitution auprès de la direction

L'intervention repose sur une **approche sensible aux traumatismes et à la violence**, s'appuyant sur

une expérience en enquêtes en milieu de travail et dans la gestion de situations d'emploi sensibles. Cette approche accorde une priorité à la **sécurité psychologique, à la sensibilité culturelle et au respect des personnes participantes**, ce qui est essentiel pour favoriser des échanges francs et éviter des approches susceptibles de causer du tort ou du désengagement.

Les contributions des personnes participantes sont anonymisées et les résultats sont présentés de manière agrégée afin de protéger les identités tout en mettant en évidence les dynamiques structurelles.



Qui facilite ce travail



Ce travail est mené dans le cadre d'une co-entreprise entre Clausework (Rika Sawatsky) et Josée Daris. Toutes deux sont accréditées par l'OIT en tant que facilitatrices d'audits participatifs de genre et comptent plus de 16 ans d'expérience internationale.

Rika (elle) est une avocate en droit du travail basée à Toronto et fondatrice de Clausework. Elle apporte une solide expertise juridique, une compréhension approfondie des enjeux liés à l'emploi et aux droits de la personne, ainsi qu'une approche sensible aux traumatismes et à la violence, favorisant un engagement réfléchi et des solutions durables. En tant que personne biraciale japonaise-canadienne ayant

vécu et travaillé au Japon, elle apporte également une expertise interculturelle précieuse à son travail.

Josée (elle) est une conseillère internationale en égalité de genre (ACS/ADS Plus) basée à Montréal et à Cacouna. Elle possède une vaste expérience en analyse de genre, en planification, ainsi qu'en suivi, évaluation et apprentissage (PSEA), notamment en co-création avec des communautés autochtones au Canada et à l'international, selon une approche fondée sur la réciprocité, la participation et la réconciliation. Elle travaille en français, en anglais, en espagnol et en portugais.



Rika Sawatsky



Josée Daris

Après l'audit

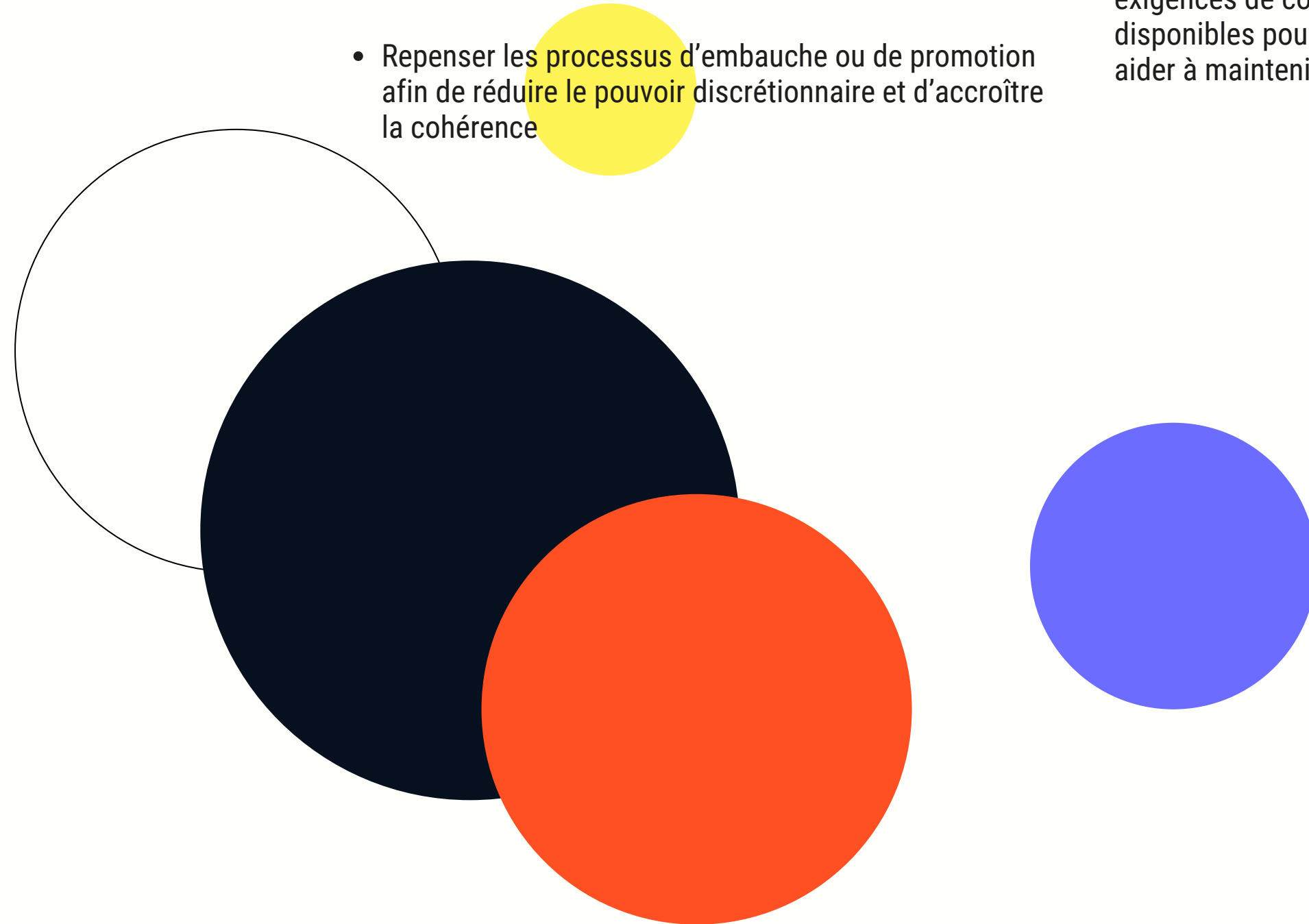
Un audit social en milieu de travail permet d'identifier les tendances. L'étape suivante consiste à mettre en place des structures pour les transformer.

Pour les organisations qui souhaitent un accompagnement continu, nous offrons un soutien à la mise en œuvre des plans d'action recommandés et des indicateurs clés de performance (ICP). Cela peut inclure :

- Repenser les processus d'embauche ou de promotion afin de réduire le pouvoir discrétionnaire et d'accroître la cohérence

- Développer des cadres décisionnels alignés sur les obligations juridiques et les données issues des sciences comportementales
- Renforcer les politiques et les procédures afin de garantir leur efficacité dans la pratique

Ce travail est collaboratif et itératif. Nous co-concevons des solutions adaptées à votre contexte, à votre capacité et à vos exigences de conformité. Nous restons également disponibles pour un accompagnement continu, afin de vous aider à maintenir l'élan et à vous adapter au besoin.



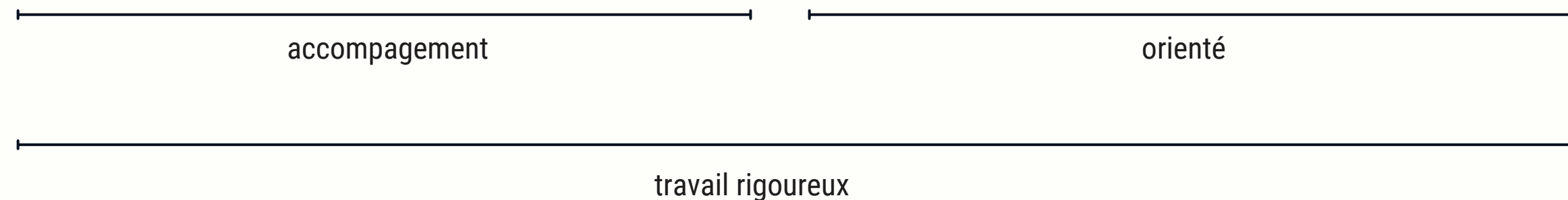
Honoraires et portée

Les mandats sont généralement structurés sur une base forfaitaire, offrant une prévisibilité des coûts et favorisant une démarche rigoureuse et impartiale.

Une **consultation initiale gratuite** nous permet de comprendre le contexte de l'organisation, de préciser le mandat et de définir une portée de travail appropriée. Les honoraires sont confirmés une fois la portée établie.

Une définition rigoureuse du champ d'action fait partie intégrante de la discipline d'un audit bien mené, permettant aux personnes clientes de se concentrer sur une participation significative plutôt que sur la gestion des coûts horaires.

HONORAIRES FORFAITAIRES



Contactez-nous

Rika Sawatsky (elle)
Avocate principale

hello@clausework.ca

416.987.9591

200-140 Yonge Street, Toronto, ON M5C 1X6

Semaine 9 A.M. to 5 P.M.

 rikasawatsky



Josée Daris (elle)
Conseillère en égalité

info@josedaris.com

www.josedaris.com

Montréal et Cacouna, Québec

Semaine 9 A.M. to 5 P.M.

 josedaris

