



Guide de rédaction d'un plan de diversité des genres en entreprise

1

Faites un état des lieux et établissez des priorités

Établissez un diagnostic de la situation en vous basant sur des données chiffrées. C'est la base pour établir un plan de diversité pertinent et engageant, avec des objectifs et des cibles précis à atteindre en fonction des priorités identifiées.

Voici quelques questions à vous poser :

- Quel est le ratio homme/femme dans l'organisation?
- Quelle est la tendance historique : croissance ou décroissance de la représentation féminine?
- Où se trouvent les femmes? Repérer les secteurs et les postes où il y a sous-représentation d'un genre ou de l'autre.
- Quelle est la proportion de femmes aux différents niveaux hiérarchiques de votre organisation?
- Y a-t-il des femmes identifiées et formées pour assumer des responsabilités clés au sein de l'entreprise?
- Quel est le pourcentage de candidatures féminines pour les postes affichés et quel est le taux de recrutement selon le genre?
- Quelle est la proportion des employées et des employés qui accèdent à des promotions?
- Quel est le taux de rétention des femmes dans l'organisation?

2

Documentez les politiques existantes pour mieux les adapter

Inventoriez les politiques et les pratiques déjà en cours. Vous pourrez ensuite les adapter ou en ajouter pour atteindre les objectifs et les cibles déterminés.

Voici quelques questions à vous poser :

- Y a-t-il des politiques et des pratiques spécifiques pour recruter des femmes?
- Y a-t-il des politiques et des pratiques spécifiques pour retenir les femmes au sein de l'organisation?
- Y a-t-il des politiques et des pratiques spécifiques pour que les femmes accèdent à des promotions?
- Les employées ont-elles accès à des formations? Y participent-elles?
- Y a-t-il un système de règlement des griefs? Les femmes y ont-elles recours? Si oui, seulement pour les situations extrêmes d'agression ou de harcèlement ou aussi pour les interactions négatives plus courantes?
- Est-ce que l'avis de tous les employé·e·s est sollicité lors des consultations?
- Y a-t-il une politique de travail flexible? Est-elle accessible autant aux hommes qu'aux femmes?

3

Procédez à une analyse des salaires et visez l'équité

L'analyse de la rémunération est importante pour déterminer si les femmes et les hommes obtiennent le même salaire et les mêmes conditions pour un travail équivalent. Cela suppose de scruter les catégories d'emploi comparables et non uniquement les titres d'emploi. Vous devez savoir s'il existe un écart salarial entre les sexes et, si c'est le cas, il faut prendre des mesures urgentes pour le réduire.

4

Élaborez et mettez en œuvre votre plan d'action

Vous avez en main toutes les données pour élaborer votre plan d'action. Il est utile de rassembler dans un même document ou un même tableau la vision, les objectifs, les cibles et les actions convenus en concertation avec les gestionnaires, les cadres, et des représentants d'employé·e·s de divers niveaux. La stratégie de mise en œuvre doit également identifier le ou les responsables pour chacune des actions, un échéancier et les moyens d'évaluer l'atteinte des résultats.

Pour certaines entreprises, l'accent sera mis sur le recrutement et la promotion des employé·e·s. Pour d'autres, ce sera un programme d'équité salariale, des travaux d'aménagement des espaces de travail ou une campagne de communication interne. Libre à vous d'identifier les priorités qui conviennent à votre réalité.

5

Assurez le suivi, l'évaluation et l'ajustement du plan d'action

Évaluez régulièrement vos progrès. La collecte régulière de données et les mécanismes de rétroaction vous aident à peaufiner votre plan de diversité et à réajuster le tir si vous vous éloignez de vos objectifs et de vos cibles. Ou, encore mieux, elle vous permet de communiquer vos succès avec preuves à l'appui!

Voici quelques moyens de faire de la rétroaction :

- Sondages sur l'ambiance de travail
- Ajout des statistiques sur la diversité des genres au tableau de bord de gestion
- Point de suivi à l'ordre du jour des rencontres de direction
- Point de discussion lors de l'évaluation de rendement des employé·e·s
- Entrevues de fin d'emploi

Factorielle

investquebec-factorielle.com

Un projet d'Investissement Québec