

Comment formuler une cible paritaire pour mon organisation?

1

Formuler un objectif de représentation

Il est essentiel de formuler des objectifs clairs et réalistes. L'important est d'avoir une politique qui reflète une volonté d'atteindre la parité, un engagement net envers l'égalité entre les genres, mais aussi de considérer l'aspect réalisable de l'objectif. Afin de ne pas stigmatiser davantage les femmes, il est intéressant de considérer non pas l'objectif à atteindre simplement comme un seuil minimal d'un certain nombre de femmes, mais plutôt comme la formation d'un groupe composé de manière juste et paritaire de femmes et d'hommes.

Voici 2 exemples de libellés dans une politique :

«La corporation s'assure d'une représentation équitable des femmes et des hommes en ne visant pas moins de 40% ni plus de 60% tant pour les hommes que pour les femmes. L'atteinte de cet objectif se fera par la recherche active de candidates, par la formation et le mentorat.» - YMCA Québec

«Nous reconnaissons que la diversité et l'inclusion contribuent à la performance globale de notre groupe coopératif et nous sommes engagés à bâtir une organisation qui est le reflet de notre société. Nous visons à atteindre la parité hommes-femmes [fixée entre 45% et 55%] d'ici 2024.» - Mouvement Desjardins

2

Identifier les instances concernées

La priorité concerne évidemment le conseil d'administration, toutefois une cible paritaire pour une organisation peut s'étendre et concerner différentes instances, du C.A. à la composition de votre équipe permanente, des différents comités jusqu'à l'équipe d'encadrement de vos athlètes.

3

Se fixer un échéancier pour y parvenir

Pour qu'une telle cible soit un succès, il est nécessaire de se fixer un échéancier réaliste pour parvenir à la parité. Plusieurs options sont possibles, vous pouvez, par exemple, vous fixer des objectifs progressifs annuellement jusqu'à l'atteinte de la parité à une date butoir prédéfinie.