



CONSEIL D'ADMINISTRATION RÉDACTION D'UNE POLITIQUE ÉGALITAIRE POUR LES FEMMES ET LES HOMMES

Cette fiche s'adresse à l'ensemble des affiliés de l'UPA.

PROBLÉMATIQUE

Changer certaines façons de faire dans une organisation pour favoriser la progression des femmes dans les instances est un grand défi. La simple bonne volonté ne semble pas mener à des changements significatifs et peu d'organisations se dotent d'un plan d'action pour susciter davantage leur participation.

Si vos membres ont réalisé une réflexion concernant l'importance de la mixité dans leur conseil d'administration :

- Désirent-ils se doter d'une cible spécifique par rapport à la mixité ou à la parité au sein de leur conseil?
- Souhaitent-ils que des actions concrètes soient mises en œuvre en vue d'atteindre cet objectif?
- Aimeraient-ils devenir un leader en matière d'équité et de parité à l'UPA?

SOLUTION

C'est ici que la rédaction d'une politique égalitaire pour les femmes et les hommes (EFH) prend tout son sens.

AVANTAGES

Une politique EFH permet :

- ▶ de mieux cibler les interventions pour favoriser la présence des femmes dans les conseils.
- ▶ de faciliter l'atteinte des objectifs fixés par l'organisation.
- ▶ de démontrer et de faire la promotion de l'ouverture qui est faite aux femmes dans l'organisation.

Différentes étapes doivent être réalisées avant la rédaction de la politique EFH au sein de l'organisation. Il est primordial d'avoir préalablement fait une réflexion, de sensibiliser les membres et de s'assurer de leur entière participation dans la démarche.

Le succès de la mise en œuvre d'une telle politique repose principalement sur la volonté d'agir et sur l'adhésion de l'ensemble des acteurs du milieu. Un minimum de ressource devra aussi être requis pour l'élaboration d'un plan de communication et d'information pour les membres.

De plus, les objectifs et les mesures adoptées dans cette politique EFH devront être réalistes et mesurables.

Il existe autant de modèles de politique EFH que d'organisations. Certaines politiques cadrent sur une seule page, d'autres en contiennent une centaine. Elles possèdent par contre les sections suivantes plus ou moins détaillées.

LA MISE EN CONTEXTE PEUT INTÉGRER LES SUJETS SUIVANTS :

- Des définitions de termes tels que : équité, parité, égalité, zone paritaire, etc.
- Des statistiques sur l'évolution de la présence des femmes dans l'organisation.
- Des facteurs associés à la sous-représentation des femmes.
- Ce qu'en disent les femmes et les membres du conseil.
- Les avantages perçus de la présence du nombre de femmes dans les instances.

LES OBJECTIFS DE LA POLITIQUE DOIVENT DÉFINIR :

- Pourquoi l'organisation souhaite-t-elle mettre en place une politique EFH?
- Quelles sont les grands concepts sur lesquels l'organisation envisage travailler?

Par exemple :

- Susciter l'intérêt et l'ouverture à la présence des femmes au syndicalisme agricole.
- Offrir des services d'accompagnement et de perfectionnement pour favoriser l'avancement des femmes dans les postes de décision.
- Développer une stratégie de communication et de promotion équitable par rapport au genre.
- Faciliter la conciliation travail-famille au sein de l'organisation.
- Etc.

LES ORIENTATIONS OU LES ENGAGEMENTS DOIVENT PERMETTRE :

- D'établir clairement un ratio hommes-femmes souhaité au conseil.
- De cerner sur quel échéancier cette cible sera atteinte.

LES MESURES OU LES ACTIONS CONCRÈTES QUI SERONT IMPLANTÉES

Idéalement, cette section devrait être sous la forme d'un court plan d'action intégrant les retombées escomptées, la responsabilité des acteurs et un échéancier.

SIGNATAIRES DE LA POLITIQUE

Afin d'assurer l'engagement des administratrices et des administrateurs dans la démarche, chaque membre devra symboliquement signer la politique EFH.