



## CONSEIL D'ADMINISTRATION

# BONNES PRATIQUES POUR CONVAINCRE LES FEMMES À DEVENIR CANDIDATES

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

### PROBLÉMATIQUE

Le recrutement de candidats et de candidates est un défi constant pour tous les conseils d'administration. L'approche est d'autant plus difficile lorsque vient le temps de recruter des femmes dans un environnement majoritairement masculin.

Votre conseil d'administration :

- a déjà tenté d'approcher ou d'élire des candidates, mais elles ont refusé systématiquement?
- a certains postes vacants ou en élection et il souhaiterait les combler par des femmes?

### SOLUTION

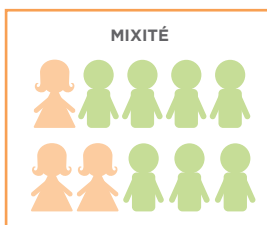
C'est ici que de comprendre quelles sont les bonnes pratiques pour convaincre les femmes à devenir candidates prend tout son sens.

### AVANTAGES

Connaître les bonnes pratiques permet :

- ▶ de faciliter le recrutement de relève syndicale féminine.
- ▶ de sensibiliser les conseils d'administration sur les différences comportementales et sociales entre les hommes et les femmes.

L'amélioration de la représentation des femmes dans les conseils d'administration est devenue une priorité politique dans de nombreux pays. Comme plusieurs l'ont noté, le simple passage du temps ne se traduit pas par un accroissement considérable de la présence des femmes dans les conseils d'administration.



On considère qu'une minorité ne peut avoir de poids dans un collectif en dessous d'une représentation de 30 %. Un groupe est donc dit mixte quand il est composé d'au moins 30 % de femmes ou d'hommes. Les études montrent que dans un contexte non mixte (moins de 30 %), les femmes prennent moins la parole et sont moins écoutées. Que ce soit en réunion ou lors d'un souper entre amis, des rapports de pouvoir s'exercent de façon inconsciente.

Le **plafond de verre** est une expression américaine datant de la fin des années 70. Il désigne les « freins invisibles » à la promotion des femmes dans les structures hiérarchiques. Il constitue un obstacle dans l'évolution de leur carrière au sein de l'entreprise et limite leur accès à des postes à responsabilité. On constate que les femmes sont moins souvent promues que leurs collègues masculins, et ce, dans toutes les catégories sociales.

### Le plafond de verre

Selon l'étude Femmes et ruralité, 65 % des femmes ont l'impression qu'elles manquent de compétences pour obtenir un poste d'élue au sein de l'UPA. Cette opinion est partagée par 18 % des hommes. Les femmes sont-elles trop exigeantes envers elles? Plusieurs femmes ont développé des aptitudes jugées utiles en politique, toutefois leur socialisation les prépare moins bien que les hommes à faire de la politique.

### Validation des intentions

En effet, plusieurs recherches indiquent que les femmes, en général, prennent moins de risques professionnels que les hommes. Elles hésitent davantage avant d'accepter un poste, souvent par crainte de ne pas tout connaître. De plus, elles sont plus nombreuses à valider leur intention auprès de leur entourage.

### Crédibilité et réputation

Le premier facteur d'abandon des femmes occupant un poste à prédominance masculine est la discrimination parce qu'elles doivent composer avec les préjugés, souvent inconscients, de leurs collègues. Les femmes doivent valider leur crédibilité et leur réputation davantage que les hommes. Le sentiment d'avoir à gagner sa place et à se démarquer existe dans plusieurs milieux, tant pour les nouvelles arrivées que pour celles qui veulent gravir les échelons.

### La conciliation travail-vie personnelle-implication

Les femmes du Québec, et d'ailleurs, sont encore les principales responsables des tâches associées aux soins des enfants et aux tâches domestiques. Il n'est pas rare de voir des administratrices préparer les repas quotidiens de la maisonnée et coordonner la logistique familiale avant qu'elles ne quittent pour un congrès. Très peu d'hommes ont ce souci du détail... Plusieurs femmes hésitent avant de prendre un poste d'administratrice de peur de changer la dynamique familiale. Elles vont donc venir valider auprès de leur conjoint leur intérêt à s'impliquer afin de s'assurer de la faisabilité. Ce comportement est très distinctif aux femmes.

En résumé, lorsqu'une femme est sollicitée, elle se questionnera sur ses compétences, sa disponibilité et ses capacités à prendre un poste. Si elle n'est pas approchée avant l'assemblée électorale, il y a fort à parier qu'elle refusera d'office.

### Alors, comment convaincre les femmes à devenir candidate?

#### 1 – APPROCHER LA CANDIDATE AU MOINS UN MOIS À L'AVANCE EN LUI MENTIONNANT CLAIREMENT :

- Les raisons pour lesquelles elle serait une excellente candidate au niveau de ses compétences.
- Quels sont les engagements réels de cette implication (nombre et lieu des rencontres).
- Qu'il est normal de ne pas tout connaître et qu'il est possible d'avoir accès à des sessions de mentorat politique et à de la formation.

#### 2 – HUMANISER OU DÉMYSTIFIER LE RÔLE D'ÉLUE :

- en l'invitant à participer à une rencontre à titre d'observatrice pour qu'elle prenne conscience de la dynamique de groupe.
- en l'incitant à discuter avec le président ou la présidente du conseil d'administration.
- en lui expliquant quels sont les rôles et les responsabilités.

#### 3 – ADOPTER DES CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS FACILITANT LA CONCILIATION TRAVAIL-VIE PERSONNELLE-IMPLICATION :

- Évaluant les pratiques actuelles des instances (ex. : horaire, lieu, remboursement des frais de garde, respect des règles de procédure, processus électif, etc.) et en apportant des changements au besoin.
- Étant intransigeant sur les commentaires sexistes ou déplacés.