

La Charte sur l'équité, la diversité et l'inclusion est bien en œuvre



Les Éleveurs de porcs du Québec ont dressé un bilan positif sur l'an 1 de la Charte sur l'équité, la diversité et l'inclusion qu'ils ont adoptée lors de leur assemblée semi-annuelle en novembre 2023.



Par cette chartre, les Éleveurs de porcs reconnaissent que dans un contexte où la société est de plus en plus diversifiée, que la main-d'œuvre suit également cette tendance et que peu de diversité est observée au sein des personnes impliquées dans l'organisation, il importe de s'engager en la matière.

« Avec cette chartre, on a défini clairement qu'il est important pour notre organisation de s'assurer que tous et toutes y trouvent une place et puisse participer à sa vie associative. Notre premier plan d'action portera principalement sur la place des femmes au sein de nos instances. Nous avons 32 % de nos membres qui sont des femmes et cela doit se refléter au sein de nos instances démocratiques », confie le président des Éleveurs de porcs du Québec, Louis-Philippe Roy.

Cette initiative devait permettre aux Éleveurs, par la suite, de mettre en place les bases d'un plan d'action de façon à être proactifs en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI), alors que l'organisation accorde une grande importance à l'adoption de pratiques justes, équitables, saines et respectueuses.

Le plan d'action adopté en 2020, constitué de cinq axes, a porté ses fruits jusqu'ici. *Porc Québec* présente, ci-dessous, ces axes et les principales réalisations et les résultats obtenus à ce jour en fonction de leurs objectifs.

Axe 1 : Reconnaître

Objectif : Reconnaître que des pratiques équitables, inclusives et exemptes de préjugés sont des facteurs de productivité et de prospérité des entreprises.

Pour mettre en œuvre ce volet, un engagement sur l'équité la diversité et l'inclusion afin d'enchâsser clairement la volonté des Éleveurs de porcs du Québec d'avoir une meilleure diversité et inclusion.

Engagement : Les Éleveurs de porcs du Québec se joignent à ceux et celles qui demandent la fin de la discrimination et des préjugés fondés sur le sexe, l'orientation sexuelle et l'identité de genre, le handicap, la religion et l'ethnie. Les Éleveurs de porcs du Québec s'engagent à défendre la diversité, l'équité et l'inclusion au sein du secteur porcin, afin de créer un environnement positif et inclusif qui mise sur l'acceptation des différences et valorise celles-ci dans l'organisation.

Résultats : Des membres de la permanence consacrent maintenant du temps en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

Axe 3 : Comprendre

Objectif : s'éduquer pour ensuite être en mesure d'accompagner ses membres au sujet de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, en plus de leur offrir des outils et de la formation.

- De nombreuses lectures et recherches ont été effectuées pour bien comprendre ce qu'est l'équité, la diversité et l'inclusion.
- Des rencontres de travail ont été effectuées avec les Agricultrices, TACT (une agence en communication) et les ressources humaines de l'UPA afin de mieux comprendre ce qu'est l'équité, la diversité et l'inclusion.

Résultats

- La permanence des Éleveurs de porcs du Québec comprend mieux les enjeux des éleveuses de porcs.
- Des liens se sont créés entre partenaires (ex. : avec les Agricultrices).

Axe 4 : Conscientiser

Objectif : Favoriser l'équité et l'inclusion. Cette démarche n'est pas limitée dans le temps. Elle est le point d'un départ d'une conversation au sujet de la diversité dans le milieu de l'agriculture et est un effort en constante évolution.

- Louis-Philippe Roy, président des Éleveurs, a été invité à titre de panéliste lors du sommet Perspective des Agricultrices du Québec le 7 mars 2024.
- Christiane Nadeau, agente à la vie associative aux Éleveurs, a été invitée à titre de panéliste lors de la rencontre de la journée provinciale en vie syndicale de l'UPA le 2 novembre 2023.

Résultats

- Les deux panels ont permis de rejoindre près de 200 personnes.
- La page EDI sur le Web a été consultée près de 170 fois.
- Douze personnes de la permanence ont suivi la formation EDI.
- Des secrétaires régionaux et adjointes régionales suivront la formation EDI.

Axe 2 : Mesurer

Objectif : Mesurer les difficultés et les progrès réalisés pour s'assurer que le changement de culture au sein de l'organisation se fasse sur le long terme.

- Un sondage a été effectué auprès des femmes (2020).
- Un groupe de discussion a été créé (en collaboration avec les Agricultrices) pour comprendre les enjeux que vivent les éleveuses de porcs (2021).
- Un recensement auprès des régions a été effectué pour connaître le nombre de femmes impliquées par région. Un recensement sera effectué annuellement.

Résultats

- 62 personnes ont répondu au sondage en 2020 – les résultats ont été présentés en 2021.
- Deux rencontres (groupe de discussion) se sont tenues, rassemblant 15 agricultrices (très bonne participation) – les résultats de ces rencontres ont été présentés en 2021.

Axe 5 : Agir

Objectif : Identifier des actions concrètes mesurables et durables qui permettront de contrer les obstacles systémiques, les préjugés explicites ou inconscients et les iniquités.

Résultats

- Une charte a été adoptée et déposée sur le site Internet des Éleveurs.
- Une politique de rédaction inclusive a été rédigée et déposée sur le site Internet.
- Une boîte à outils a été rédigée et déposée sur le site Internet.
- La charte a été remise à toute l'équipe de la permanence.
- Chaque nouveau employé ou nouvelle employée reçoit la trousse EDI, c'est-à-dire : la charte, la politique de rédaction et la boîte à outils.
- Toutes les communications des Éleveurs sont rédigées de façon inclusive.
- Les femmes qui ont choisi de travailler au sein de la production porcine sont mises de l'avant dans les outils des Éleveurs.





Actions à venir

1. Faire adopter la charte dans les C.A. régionaux.
2. Mise à jour du site Web.
3. Changement de nom potentiel de l'organisation.
4. Sondage pour mesurer les impacts.
5. Recrutement actif.
6. Continuer les discussions avec les Agricultrices.
7. Continuer de prendre le pouls des membres sur le sujet lors des différents échanges/discussions.
8. Continuer d'intégrer à la rédaction des textes la mention des femmes en production porcine.
9. Continuer de valoriser les femmes qui ont choisi de travailler au sein de la production porcine.
10. Afin d'assurer une pérennité de la charte EDI, ajouter au mandat du comité vie associative et au mandat du comité Bonheur (comités internes de la permanence).
11. Formation pour les cadres sur les biais inconscients lors d'une embauche.

Pourquoi une Charte sur l'équité, la diversité et l'inclusion?

1. Afin d'enchâsser clairement dans un document la volonté des Éleveurs de porcs du Québec d'avoir une meilleure diversité et inclusion.
2. Pour réaliser une réflexion en profondeur sur la mixité.
3. Pour s'inscrire comme un leader du mouvement au sein du milieu de l'agriculture, et promouvoir la diversité et l'inclusion à ce niveau.

Principes de la charte

L'adhésion à la charte et à ses principes est volontaire. En choisissant d'adhérer à la charte, les éleveurs et les éleveuses s'engagent à intégrer les principes qui suivent, dans l'ensemble de leurs pratiques et dans leur culture organisationnelle, pour tendre vers l'équité et accroître la diversité et l'inclusion. Par leur adhésion à la charte, les éleveurs et les éleveuses s'engagent à consulter régulièrement et de façon constructive les membres de leur communauté.

1. Les Éleveurs de porcs du Québec (ci-après Éleveurs) constatent actuellement qu'au sein du milieu agricole, la masculinité est parfois sur-représentée et que le milieu bénéficierait d'une plus grande diversité.
2. Les Éleveurs reconnaissent que des pratiques équitables, inclusives et exemptes de préjugés sont des facteurs de productivité et de prospérité des entreprises.
3. Pour favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion au sein des Éleveurs, il faut des actions concrètes, mesurables et durables qui permettront de contrer les obstacles systémiques, les préjugés explicites ou inconscients et les iniquités. On doit, entre autres, s'attaquer aux obstacles auxquels se heurtent notamment les femmes, les personnes en situation de handicap, les membres de minorités visibles ou de groupes racisés et les membres de la communauté LGBTQ2+.
4. Cette démarche n'est pas limitée dans le temps; elle est plutôt le point d'un départ d'une conversation au sujet de la diversité dans le milieu de l'agriculture et elle est un effort en constante évolution.
5. Des données qualitatives et quantitatives seront nécessaires pour mesurer les difficultés et les progrès réalisés, et pour assurer que le changement de culture au sein de l'organisation se fasse sur le long terme.
6. Nous reconnaissons la nécessité que l'organisation se sensibilise et s'éduque pour ensuite être en mesure d'accompagner ses membres au sujet de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, en plus de leur offrir des outils et de la formation.
7. La promotion des principes d'équité, de diversité et d'inclusion est une responsabilité partagée qui requiert des ressources et un leadership fort à tous les échelons. La présidence et la direction générale démontrent leur engagement en déclarant publiquement l'adhésion à la charte, en s'assurant que les ressources nécessaires soient disponibles, et que les changements soient intégrés à la structure de gouvernance.
8. La collaboration entre les Éleveurs et ses membres, la transparence et la communication des difficultés et des réussites ainsi que des pratiques prometteuses sont essentielles à l'atteinte des objectifs de cette charte. ■