

**SUJET :** Politique d'engagement en égalité des genres

**ÉMISE PAR :** Conseil d'administration

**ADOPTÉE LE :** 2007-01-22

**RÉVISÉE LE :** 2025-02-10

---

## 1. CONTEXTE

Portée par l'action collective, UPA Développement international (UPA DI) accompagne les entreprises agricoles pour le développement de systèmes agroalimentaires équitables et durables. L'entreprise familiale est au cœur des interventions d'UPA DI depuis sa création en 1993 et les femmes jouent un rôle fondamental dans l'exploitation et le cycle de vie de ces entreprises. En tant qu'actrices clés œuvrant en agriculture, UPA DI reconnaît que les femmes et les jeunes femmes doivent être appuyées et outillées afin d'atteindre leur plein potentiel dans l'exploitation et la transformation agricoles, dans la vie associative des organisations agricoles et dans les instances du secteur.

UPA DI a toujours été engagée en faveur de l'égalité des genres, tout autant au sein de son organisation, dans les pays où elle intervient et dans sa programmation en solidarité internationale. En 2007, UPA DI s'est dotée d'un énoncé officiel de politique d'égalité entre les femmes et les hommes. Développée en politique institutionnelle en 2017, celle-ci articulait les objectifs, les approches, les stratégies et les engagements qui ont guidé les interventions d'UPA DI jusqu'en 2024. La politique en égalité des genres adoptée en 2024 présente une nouvelle vision et des engagements qui serviront à guider le travail d'UPA DI.

## 2. ÉNONCÉ DE POLITIQUE

UPA DI vise des rapports de genre plus égalitaires dans les systèmes agroalimentaires grâce à l'action collective portée par les organisations professionnelles agricoles et les interventions d'autres organisations contribuant à la structuration de ces systèmes. UPA DI aspire à la promotion du pouvoir socioéconomique et à la résilience climatique des femmes et des jeunes femmes pour lever les barrières systémiques auxquelles elles font face.

## 3. OBJECTIFS ET PORTÉE

Les objectifs principaux de cette politique sont les suivants :

- Formaliser les engagements d'UPA DI envers l'égalité des genres de manière claire et cohérente afin de faciliter une compréhension commune;
- Institutionnaliser les engagements dans le fonctionnement organisationnel d'UPA DI et dans sa programmation;
- Favoriser l'adoption de ces engagements au sein de l'organisation et dans le cadre de sa programmation.

La politique s'applique aux membres du conseil d'administration, au personnel d'UPA DI au siège social et dans toute autre entité d'UPA DI à l'extérieur du Québec, aux partenaires, aux consultant.e.s ainsi qu'aux coopérant.e.s d'UPA DI.

#### 4. APPROCHES ET PRINCIPES DIRECTEURS

Afin d'articuler sa vision, UPA DI utilise les approches suivantes :

- **Coopération d'égal.e à égal.e** : cette spécificité d'UPA DI promeut une approche visant les échanges d'expériences entre les agricultrices et les agriculteurs du Sud et du Nord ainsi que ceux entre les femmes et les hommes. Cette approche s'inscrit dans une réelle construction d'échanges et de partenariats durables d'égal.e à égal.e qui valorisent le vécu et les connaissances des femmes et hommes qui nourrissent le monde.
- **Spécifique et transversale** : l'approche double d'UPA DI considère qu'il est tout aussi important de cibler les besoins immédiats et les intérêts stratégiques des femmes et des jeunes femmes que d'intégrer les enjeux d'inégalités de genres de façon transversale dans l'ensemble des projets et des interventions.
- **Intersectionnelle** : cette approche analyse l'expérience d'inégalités, de discrimination ou de marginalisation de groupes d'individus selon leurs facteurs identitaires, tels que le genre, l'âge, le handicap, la classe, la religion, l'appartenance ethnique, etc. Cette approche prend en compte les croisements et les intersections de ces multiples éléments dans le développement et la mise en œuvre de projets visant des rapports de genres plus égalitaires.
- **Transformatrice** : cette approche vise à transformer les rapports de pouvoir inégaux entre les genres afin de promouvoir une redistribution du pouvoir plus équitable. L'approche transformatrice d'UPA DI traite les causes structurelles des inégalités en faveur d'un partage des ressources plus juste et d'une prise de décision plus inclusive des femmes qui nourrissent le monde.

#### 5. PLAN D'ENGAGEMENT

Afin d'assurer la mise en œuvre efficace de la politique, le plan d'engagement est divisé en trois catégories :

- Programmation;
- Partenariat;
- Renforcement institutionnel.

Chaque engagement est accompagné de suggestions d'actions qui contribueront à l'atteinte de ces engagements. À noter que les exemples d'actions cités ne sont pas exhaustifs et qu'ils peuvent changer et évoluer.

Engagements	Exemples d'actions
<b>Programmation</b>	
Encourager l' <b>entrepreneuriat féminin</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Développer un programme de mentorat en entrepreneuriat féminin;</li><li>- Consolider une approche structurée d'intervention en soutien à l'entrepreneuriat féminin;</li><li>- Appuyer la réduction de la pénibilité des tâches domestiques des femmes dans les projets et les interventions.</li></ul>
Augmenter la <b>participation des femmes et des jeunes femmes dans les OPA/instances</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Identifier des stratégies d'engagement des femmes et jeunes femmes dans la gouvernance des organisations professionnelles agricoles (OPA);</li><li>- Encourager le développement de services axés sur les besoins spécifiques des femmes dans les OPA;</li><li>- Appuyer des activités de leadership transformationnel pour les femmes et jeunes femmes, telles que la formation et le mentorat;</li><li>- Créer des activités ou des forums de rencontre des femmes et jeunes femmes à différents niveaux (faitières, OPA, membres).</li></ul>
Augmenter l'accès des femmes et des jeunes femmes <b>aux ressources productives</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Appuyer les femmes et les jeunes femmes ainsi que leurs alliés afin qu'elles puissent porter leur plaidoyer auprès d'autorités locales, régionales et nationales;</li><li>- Appuyer les femmes et les jeunes femmes dans l'accès aux services financiers et fonciers;</li><li>- Intégrer le droit d'accès aux ressources productives des femmes et des jeunes femmes dans les formations;</li><li>- Appuyer les femmes dans le développement de groupes et d'organisations qui visent la création de services économiques en faveur des femmes.</li></ul>

Engagements	Exemples d'actions
Faire <b>des hommes des alliés</b> des femmes dans l'entre-prise familiale agricole	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Consolider l'approche en masculinités positives d'UPA DI;</li> <li>- Identifier des modèles d'activités complémentaires en masculinités positives, tels que les modèles de famille basée sur le genre et les réseaux de maris modèles.</li> </ul>
Mieux encadrer les interven-tions qui visent à <b>lever les barrières à la participation des femmes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Consolider les processus de signalement et de protection au siège social ainsi que dans les bureaux, les filiales ou toute autre entité d'UPA DI à l'extérieur du Québec et au sein des projets;</li> <li>- Développer une approche UPA DI en prévention et en réponse aux contrecoups d'activités ciblant l'autonomisation des femmes.</li> </ul>
<b>Partenariats</b>	
Créer des <b>liens entre les spécialistes en égalité des genres</b> d'UPA DI et des partenaires de mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Créer des espaces d'échanges entre spécialistes en égalité des genres impliquées dans les initiatives d'UPA DI;</li> <li>- Mutualiser et répertorier les outils, les formations, et les approches développées dans le cadre des différents projets;</li> <li>- Échanger avec les spécialistes en égalité des genres des partenaires de consortium et des agri-agences afin de favoriser les apprentissages.</li> </ul>
Renforcer <b>les liens entre UPA DI et les OCI</b> canadiennes et d'ailleurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participer aux réseaux de l'AQOCI en égalité des genres (Communauté de pratique genre, Comité québécois des féministes en dialogue);</li> <li>- Participer à des événements locaux, nationaux, et internationaux (conférences, ateliers, panels, activités) qui promeuvent l'égalité des genres (ex. : gala des Agricultrices du Québec, Journée internationale de la femme, Commission de la condition de la femme des Nations unies.)</li> </ul>
Alimenter des <b>partenariats institutionnels dynamiques</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dynamiser le partenariat avec les Agricultrices du Québec;</li> <li>- Dynamiser le partenariat avec la Fédération de la relève agricole du Québec;</li> <li>- Organiser un événement de reconnaissances des bonnes pratiques en égalité des genres avec nos partenaires internationaux.</li> </ul>
<b>Transversaliser l'égalité des genres</b> dans les partenariats	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diffuser la politique en égalité des genres aux organisations partenaires ici et ailleurs;</li> <li>- Encourager les pratiques en soutien à l'égalité des femmes, telles que les congés parents.</li> </ul>
<b>Renforcement institutionnel</b>	
Renforcer <b>les capacités du personnel</b> d'UPA DI	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tenir des ateliers de réflexion sur des thématiques pertinentes au travail d'UPA DI (ex. : rééquilibrage des relations de pouvoir; l'égalité et l'environnement, la biodiversité, les solutions fondées sur la nature; la justice climatique féministe, etc.);</li> <li>- Former le personnel sur l'égalité des genres (ex. : les biais inconscients; la terminologie et le vocabulaire; l'intersectionnalité; les indices et les indicateurs sensibles au genre);</li> <li>- Recevoir des formations, des sensibilisations ou des séances d'information par les organismes partenaires (ex. : le mentorat et l'entrepreneuriat selon les Agricultrices du Québec; la mobilisation des jeunes par la Fédération de la relève agricole du Québec, etc.);</li> <li>- Faire le bilan de l'intégration de l'égalité des genres en complétant un autodiagnostic organisationnel.</li> </ul>
Soutenir un <b>cadre de suivi, évaluation, apprentissage et redevabilité (SEAR)</b> sensible au genre	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Consolider des indicateurs et des cibles sensibles au genre pour les projets;</li> <li>- Développer un guide de SEAR féministe adapté à UPA DI;</li> <li>- Consolider des méthodes de capitalisation et de bilan sensibles au genre en fin de projet.</li> </ul>
Intégrer systématiquement l'égalité des genres dans le <b>développement des affaires</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Intégrer l'égalité des genres dans les points de vigilance et les autodiagnostic pour l'identification de bailleurs de fonds et de partenaires de mise en œuvre;</li> <li>- Développer une méthodologie et des outils pour faciliter le processus de consultation avec les partenaires;</li> <li>- Inclure les spécialistes en égalité des genres dans la révision des parties narratives pertinentes des propositions, incluant le modèle logique, le cadre de mesure de rendement, etc.</li> </ul>

## **6. SUIVI ET REDEVABILITÉ**

Le suivi régulier des actions mesure le degré d'atteinte des engagements en lien avec les objectifs de la politique. Le suivi se fait une fois par année à travers un atelier de pilotage avec le personnel d'UPA DI et un rapportage est présenté au conseil d'administration. Les résultats et les apprentissages de cet atelier collectif sont rapportés publiquement une fois par année, en mettant un accent sur les meilleures pratiques découlant de la mise en œuvre de la politique.

Le conseil d'administration adhère et défend les valeurs, les principes fondamentaux et les engagements inscrits dans cette politique. Tout le personnel d'UPA DI, dans le cadre de ses fonctions professionnelles, s'engage à respecter les principes directeurs de la politique et à contribuer à la réalisation des engagements. La direction, tant au siège social que dans les bureaux, filiales ou toute autre entité d'UPA DI à l'extérieur du Québec, est responsable de s'assurer que les ressources nécessaires sont attribuées pour la bonne mise en œuvre de la politique. Elle est aussi responsable de la supervision et de la révision de la politique. La mise en application et le suivi quotidien sont la responsabilité des spécialistes en égalité des genres. Les spécialistes en SEAR sont mobilisés pour orienter le rapportage annuel de la politique.