

# Plan d'action 2013-2016

pour la mise en œuvre de la

## POLITIQUE D'ÉGALITÉ *entre les femmes et les hommes*

Version présentée à l'assemblée générale annuelle le 14 juin 2013



Association québécoise des organismes  
de coopération internationale

## INTRODUCTION

**«L'AQOCI s'engage à appliquer la politique d'égalité entre les femmes et les hommes par le biais de mécanismes concrets et à mesurer l'atteinte des objectifs et des engagements énoncés»**

Extrait de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes de l'AQOCI, 2013

Ce plan d'action, destiné au conseil d'administration et au secrétariat de l'AQOCI, vise à poser les jalons pour la pleine institutionnalisation de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes de l'AQOCI sur une période de trois ans. Le plan établit des objectifs et un échéancier précis pour permettre à l'équipe de l'AQOCI d'avancer sur les plans de la volonté politique, la culture organisationnelle, la gestion des ressources humaines, le renforcement des capacités, et d'intégrer davantage l'*égalité entre les femmes et les hommes*\* (ÉFH) à ses programmes tout en étant mieux outillée pour sensibiliser les organisations membres de l'AQOCI.

Le plan comporte également des mécanismes de suivi et d'évaluation. L'AQOCI veillera à documenter les leçons apprises au cours de la mise en œuvre de ce plan et y apportera des ajustements au besoin. Le directeur ou la directrice de l'AQOCI présentera annuellement un rapport sur la mise en œuvre du plan au conseil d'administration basé sur les six principaux objectifs énoncés. L'AQOCI s'engage également à faire une évaluation formelle du chemin parcouru lorsque ce plan viendra à échéance en 2016.

\* Tous les mots signalés en *italique* et marqués d'un astérisque sont définis en annexe de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes de l'AQOCI (Glossaire).

## VOLONTÉ POLITIQUE

**Objectif:** Faire de l'ÉFH un pilier central de la solidarité internationale québécoise

**Sur une échéance d'un an, l'AQOCI s'engage à :**

S'entretenir avec la direction de toutes les organisations membres de l'AQOCI pour les inviter à prendre connaissance de la politique ÉFH de l'AQOCI

Amender le processus d'adhésion à l'AQOCI pour inclure la politique ÉFH dans les documents remis aux organisations désirant devenir membre de l'AQOCI. Elle intègre ainsi le corpus des textes fondamentaux du réseau au même titre que la Déclaration du Québec, la Charte des principes pour un développement solidaire et la Charte de principes sur les droits humains et le développement.

**Sur une échéance de trois ans, l'AQOCI s'engage à :**

Amender les Règlements généraux et le Code d'éthique de l'AQOCI pour y intégrer les éléments de la politique ÉFH de l'AQOCI

Encourager les organisations membres de l'AQOCI à adopter leur propre politique ÉFH

## CULTURE ORGANISATIONNELLE

**Objectif:** Faire de l'ÉFH un engagement institutionnel de l'AQOCI et une responsabilité partagée de toutes et de tous

**Sur une échéance d'un an, l'AQOCI s'engage à :**

S'assurer que les questions d'ÉFH soient systématiquement à l'ordre du jour des réunions d'équipe du secrétariat de l'AQOCI

S'assurer que les questions d'ÉFH soient systématiquement à l'ordre du jour des réunions du conseil d'administration de l'AQOCI

Faire une analyse annuelle des ressources financières que l'AQOCI consacre à l'ÉFH

D'ici l'AGA 2014, étudier la faisabilité de réviser les statuts et règlements de l'association pour avoir deux porte-paroles officiels de l'AQOCI, un homme et une femme (ex: créer un statut de porte-parole public du sexe opposé au sexe de la présidence)

**Sur une échéance de trois ans, l'AQOCI s'engage à :**

Organiser annuellement une journée de réflexion sur l'ÉFH pour les membres du conseil d'administration et du secrétariat de l'AQOCI

Rechercher les financements nécessaires pour maintenir à niveau et pérenniser les ressources financières et humaines consacrées au programme ÉFH en 2013

## RESSOURCES HUMAINES ET RENFORCEMENT DES CAPACITÉS

**Objectif:** Renforcer les capacités de l'AQOCI en matière d'ÉFH

### Sur une échéance d'un an, l'AQOCI s'engage à :

Amender les descriptions de poste de chaque membre du personnel, et du directeur ou de la directrice de l'AQOCI, pour inclure des responsabilités et des tâches spécifiques en matière d'ÉFH

Inclure des éléments d'ÉFH dans les plans de travail de chaque membre du personnel de l'AQOCI

Inclure systématiquement une référence à la dimension d'ÉFH (intérêts, compétences et responsabilités) dans les offres d'emploi pour tous les postes au secrétariat de l'AQOCI

Former le personnel de l'AQOCI à la *rédaction non sexiste\**, en se basant sur le Guide de rédaction non sexiste de l'AQOCI

Former le personnel de l'AQOCI sur les outils du Module sur l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes en engagement du public

### Sur une échéance de trois ans, l'AQOCI s'engage à :

Adopter une politique de parité hommes-femmes pour les membres du conseil d'administration de l'AQOCI (incluant la parité au niveau des porte-parole) qui devra être mise en application d'ici 2017

Inclure des objectifs en matière d'ÉFH dans les évaluations de performance de tout le personnel de l'AQOCI

Former les porte-paroles pour leur permettre de tenir un discours *féministe\** dans toutes les communications de l'AQOCI

S'assurer que tout le personnel et le CA de l'AQOCI suivent une formation par an en ÉFH

## PROGRAMMES

**Objectifs:** Appliquer systématiquement une *analyse genre\** dans les programmes, le plaidoyer et l'engagement du public, et développer un engagement plus soutenu envers les droits des femmes

### Sur une échéance d'un an, l'AQOCI s'engage à :

Assurer que le plan de communication intègre de façon plus systématique et planifiée l'ÉFH dans les communications de l'AQOCI

Outils et appuyer la personne responsable des JQSI pour qu'elle puisse guider les membres de l'AQOCI dans l'intégration de l'ÉFH dans la planification et les activités des JQSI

Inclure une analyse et des actions en ÉFH dans les programmes soumis par l'AQOCI à des bailleurs de fonds (ACDI, MRI, etc.)

Faire une utilisation plus systématique de *données ventilées par sexe\** dans les documents thématiques et analyses produits par l'AQOCI

### **Sur une échéance de trois ans, l'AQOCI s'engage à :**

Développer le programme de travail spécifique sur les droits des femmes

Prendre régulièrement position sur des questions relatives aux droits des femmes dans son travail de plaidoyer et de communication

Mettre en œuvre les outils du Module sur l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes en engagement du public pour mieux intégrer le *genre*\* dans les programmes d'engagement du public de l'AQOCI

Intégrer un atelier spécifique sur l'ÉFH dans les formations pré-départ pour le programme Québec sans frontières

## SENSIBILISATION ET APPUI AUX MEMBRES

**Objectif :** Informer, sensibiliser et appuyer les organisations membres de l'AQOCI en matière d'ÉFH

### **Sur une échéance d'un an, l'AQOCI s'engage à :**

Continuer de mettre à leur disposition des outils et de la documentation en ÉFH afin d'alimenter leur réflexion sur les approches, les bonnes pratiques et les facteurs de succès et d'insuccès

Continuer à offrir des formations sur l'ÉFH pour les CA et le personnel des organisations membres de l'AQOCI en collaboration avec le CQFD

Favoriser la participation des membres au CQFD, notamment ceux basés en région

### **Sur une échéance de trois ans, l'AQOCI encouragera ses membres à :**

Inciter les membres de leurs conseils d'administration, leurs équipes et leurs bénévoles à participer aux sessions de formation en ÉFH proposées par l'AQOCI

Mettre à la disposition de leurs équipes et de leurs partenaires outre-mer les outils créés par le CQFD et sa communauté de pratique « Genre en pratique »

Instaurer une politique de parité hommes-femmes au sein de leur conseil d'administration.

## SUIVI ET ÉVALUATION

Le tableau suivant a pour objectif de guider le processus de suivi et d'évaluation de ce plan d'action afin de mesurer l'atteinte des objectifs et des engagements énoncés. Le directeur ou la directrice de l'AQOCI pourra se servir de ce tableau pour préparer ses rapports annuels au conseil d'administration.

## SUIVI ET ÉVALUATION DU PLAN D'ACTION ÉFH (2013-2016)

Objectifs	Activités prévues	Résultats attendus	Indicateurs et cibles d'ici avril 2014	Indicateurs et cibles d'ici avril 2016
<p><b>Volonté politique</b></p> <p>Faire de l'ÉFH un pilier central de la solidarité internationale québécoise</p>	<p><b>An 1 (Avril 2013-Avril 2014):</b></p> <p>(a) S'entretenir avec la direction de tous les membres de l'AQOCI pour les inviter à prendre connaissance de la politique ÉFH</p> <p>(b) Amender le processus d'adhésion à l'AQOCI pour inclure la politique ÉFH dans les documents remis aux membres</p> <p><b>Ans 2 et 3 (Avril 2014-Avril 2016):</b></p> <p>(c) Amender les Règlements généraux et le Code d'éthique de l'AQOCI pour y intégrer les éléments de la politique ÉFH</p> <p>(d) Encourager les membres de l'AQOCI à adopter leur propre politique ÉFH</p>	<p>Engagement accru des membres de l'AQOCI en faveur de l'institutionnalisation de l'ÉFH</p>	<p>(a) % des organisations informées sur la politique ÉFH <u>CIBLE</u>: 50%</p> <p>(b) Processus d'adhésion à l'AQOCI amendé</p>	<p>(a) % des organisations informées sur la politique ÉFH <u>CIBLE</u>: 100%</p> <p>(c) Règlements généraux et Code d'éthique de l'AQOCI reflètent les valeurs de la politique ÉFH</p> <p>(d) % d'organisations membres de l'AQOCI qui ont leur propre politique ÉFH <u>CIBLE</u>: 70%</p>

Objectifs	Activités prévues	Résultats attendus	Indicateurs et cibles d'ici avril 2014	Indicateurs et cibles d'ici avril 2016
<p><b>Culture organisationnelle</b></p> <p>Faire de l'ÉFH un engagement institutionnel de l'AQOCI et une responsabilité partagée de toutes et de tous</p>	<p><b>An 1 (Avril 2013-Avril 2014):</b></p> <p>(a) S'assurer que l'ÉFH soit à l'ordre du jour de toutes les réunions d'équipe du secrétariat de l'AQOCI</p> <p>(b) S'assurer que l'ÉFH soit à l'ordre du jour de toutes les réunions du CA de l'AQOCI</p> <p>(c) Faire une analyse annuelle des ressources financières que l'AQOCI consacre à l'ÉFH</p> <p>(d) Etudier la faisabilité de réviser les statuts et règlements de l'association pour avoir deux porte-paroles officiels de l'AQOCI, un homme et une femme</p> <p><b>Ans 2 et 3 (Avril 2014-Avril 2016):</b></p> <p>(e) Organiser annuellement une journée de réflexion sur l'ÉFH pour le CA et le secrétariat de l'AQOCI</p> <p>(f) Rechercher les financements nécessaires pour pérenniser les ressources financières et humaines consacrées au programme ÉFH</p>	<p>Réflexion sur l'ÉFH intégrée dans la culture organisationnelle de l'AQOCI</p> <p>Ressources consacrées à l'ÉFH pérennisées</p> <p>Prises de parole officielles de l'AQOCI paritaires</p>	<p>(a) % des réunions de travail de l'AQOCI qui ont l'ÉFH à l'ordre du jour <u>CIBLE</u>: 100%</p> <p>(b) % de réunions du CA qui ont l'ÉFH à l'ordre du jour <u>CIBLE</u>: 50%</p> <p>(c) Rapport d'analyse des ressources financières que l'AQOCI consacre à l'ÉFH <u>CIBLE</u>: rapport annuel</p> <p>(d) AGA 2014 entérine révision des statuts et règlements favorisant la parité dans les prises de parole officielle de l'AQOCI</p>	<p>b) % de réunions du CA qui ont l'ÉFH à l'ordre du jour <u>CIBLE</u>: 100%</p> <p>(e) # de journées de réflexion sur l'ÉFH et % des membres du CA et du personnel qui y prennent part <u>CIBLE</u>: 1 journée par an, 100% du personnel et 75% du CA y participent</p> <p>(f) % du budget annuel de l'AQOCI consacré à l'ÉFH <u>CIBLE</u>: % du budget annuel consacré à l'ÉFH maintenu au même niveau qu'en 2013 pendant les années suivantes</p>

Objectifs	Activités prévues	Résultats attendus	Indicateurs et cibles d'ici avril 2014	Indicateurs et cibles d'ici avril 2016
<p><b>Ressources humaines et renforcement des capacités</b></p> <p>Renforcer les capacités de l'AQOCI en matière d'ÉFH</p>	<p><b>An 1 (Avril 2013-Avril 2014) :</b></p> <p>(a) Amender les descriptions de poste du personnel pour inclure des responsabilités ÉFH</p> <p>(b) Inclure des éléments d'ÉFH dans les plans de travail</p> <p>(c) Inclure une référence à la dimension d'ÉFH dans les offres d'emploi</p> <p>(d) Former le personnel de l'AQOCI à la rédaction non sexiste*</p> <p>(e) Former le personnel de l'AQOCI sur les outils du Module ÉFH en EP</p> <p><b>Ans 2 et 3 (Avril 2014-Avril 2016) :</b></p> <p>(f) Adopter une politique de parité hommes-femmes pour les membres du CA</p> <p>(g) Inclure des objectifs en matière d'ÉFH dans les évaluations de performance</p> <p>(h) Former les porte-paroles pour leur permettre de tenir un discours féministe*</p> <p>(i) S'assurer que tout le personnel et le CA de l'AQOCI suivent une formation par an en ÉFH</p>	<p>Compétences et responsabilités du personnel de l'AQOCI en matière d'ÉFH renforcés</p> <p>Compétences du CA en matière d'ÉFH développées</p> <p>Composition du CA tendant vers la parité</p>	<p>(a) % des descriptions de poste qui incluent des éléments d'ÉFH <u>CIBLE</u>: 100%</p> <p>(b) % des plans de travail qui incluent des éléments d'ÉFH <u>CIBLE</u>: 75%</p> <p>(c) Offres d'emplois qui incluent des éléments d'ÉFH <u>CIBLE</u>: 100%</p> <p>(d) Capacité du personnel à rédiger de façon non sexiste <u>CIBLE</u>: 75% du personnel formé en rédaction non sexiste</p> <p>(e) Capacité du personnel à utiliser le module ÉFH en EP <u>CIBLE</u>: 75% du personnel formé sur le module</p>	<p>(b) % des plans de travail qui incluent des éléments d'ÉFH <u>CIBLE</u>: 100%</p> <p>(d) Qualité des communications écrites (internes et externes) de l'AQOCI <u>CIBLE</u>: 100% des communications écrites utilisent un langage non-sexiste</p> <p>(f) Existence d'une politique sur la parité au CA</p> <p>(f) Parité au niveau des porte-parole</p> <p>(g) % des plans d'évaluation de la performance qui incluent des éléments d'ÉFH <u>CIBLE</u>: 100%</p> <p>(h) Capacité des porte-parole à tenir un discours féministe <u>CIBLE</u>: 100% des porte-parole sont capables</p> <p>(i) % des membres du personnel et du CA dont les connaissances et les capacités en ÉFH se sont accrues depuis 3 ans <u>CIBLE</u>: 75%</p>



Objectifs	Activités prévues	Résultats attendus	Indicateurs et cibles d'ici avril 2014	Indicateurs et cibles d'ici avril 2016
<p><b>Programmes</b></p> <p>Appliquer systématiquement une analyse genre dans les programmes, le plaidoyer et l'engagement du public</p> <p>Développer un engagement plus soutenu envers les droits des femmes</p>	<p><b>An 1 (Avril 2013-Avril 2014):</b></p> <p>(a) Assurer que le plan de communication intègre l'ÉFH dans les communications de l'AQOCI</p> <p>(b) Outiller et appuyer la personne responsable des JQSI dans l'intégration de l'ÉFH</p> <p>(c) Inclure une analyse et des actions en ÉFH dans les programmes soumis par l'AQOCI à des bailleurs de fonds (ACDI, MRI, etc.)</p> <p>(d) Faire une utilisation plus systématique de données ventilées par sexe* dans les analyses</p>	<p>Les programmes d'EP de l'AQOCI intègrent l'ÉFH (JQSI, FEPSI, QSF et autres activités EP)</p> <p>Les communications de l'AQOCI intègrent l'ÉFH</p> <p>Les demandes de subvention intègrent l'ÉFH</p> <p>L'AQOCI se positionne publiquement et développe son programme de travail sur les droits des femmes</p>	<p>(a et d) Les communiqués de presse, le e-bulletin et le site internet utilisent des données désagrégées et reflètent l'approche ÉFH</p> <p><b>CIBLE:</b> 75% de ces supports</p> <p>(b) Réunions préparatoires des JQSI</p> <p><b>CIBLE:</b> Représentation du ou de la spécialiste ÉFH et/ou d'un-e membre du CQFD dans la planification des JQSI</p> <p>(b) Contenu des JQSI</p> <p><b>CIBLE:</b> un objectif spécifique sur l'ÉFH et des données désagrégées dans le document thématique</p> <p>(c) Contenu des demandes de subvention</p> <p><b>CIBLE:</b> Analyse genre intégrée de manière transversale dans 75% des demandes</p>	<p>(d) % de communiqués qui se réfèrent à des données désagrégées par sexe ou spécifient la manière dont la problématique affecte différemment les hommes et les femmes</p> <p><b>CIBLE:</b> 100% des communiqués</p> <p>(b) Contenu des JQSI</p> <p><b>CIBLE:</b> Parité dans l'identité visuelle et les personnes ressources</p> <p><b>CIBLE:</b> une année des JQSI consacrée à la thématique de l'ÉFH et des droits des femmes ou des points spécifiques sur la manière dont les femmes sont affectées par la problématique chaque année</p> <p>(c) Contenu des demandes de subvention</p> <p><b>CIBLE:</b> Une demande de subvention pour un projet spécifique sur les droits des femmes</p>

Objectifs	Activités prévues	Résultats attendus	Indicateurs et cibles d'ici avril 2014	Indicateurs et cibles d'ici avril 2016
<p><b>Programmes (suite)</b></p> <p>Appliquer systématiquement une analyse genre dans les programmes, le plaidoyer et l'engagement du public</p> <p>Développer un engagement plus soutenu envers les droits des femmes</p>	<p><b>Ans 2 et 3 (Avril 2014-Avril 2016) :</b></p> <p>(e) Développer le programme de travail spécifique sur les droits des femmes</p> <p>(f) Droits des femmes dans son travail de plaidoyer et de communication</p> <p>(g) Mettre en œuvre les outils du Module ÉFH en EP dans les programmes</p> <p>(h) Intégrer un atelier ÉFH dans les formations pré-départ Québec sans frontières</p>	<p>Les programmes d'EP de l'AQOCI intègrent l'ÉFH (JQSI, FEPSI, QSF et autres activités EP)</p> <p>Les communications de l'AQOCI intègrent l'ÉFH</p> <p>Les demandes de subvention intègrent l'ÉFH</p> <p>L'AQOCI se positionne publiquement et développe son programme de travail sur les droits des femmes</p>		<p>(f) # de campagnes ou d'initiatives de plaidoyer centrées spécifiquement sur les droits des femmes</p> <p><b>CIBLE:</b> Une campagne ou prise de position par an sur un enjeu de droits des femmes</p> <p>(g) Utilisation du module ÉFH en EP</p> <p><b>CIBLE:</b> 100% des chargées de programmes de l'AQOCI disent utiliser ce module dans leur quotidien de travail lorsqu'elles organisent des activités EP</p> <p>(h) Connaissances des participant-e-s au programme QSF en matière d'ÉFH</p> <p><b>CIBLE:</b> 100% des participant-e-s sont formé-e-s en ÉFH</p>

Objectifs	Activités prévues	Résultats attendus	Indicateurs et cibles d'ici avril 2014	Indicateurs et cibles d'ici avril 2016
<p><b>Sensibilisation et appui aux organisations membres de l'AQOCI</b></p> <p>Informier, sensibiliser et appuyer les organisations membres de l'AQOCI en matière d'ÉFH</p>	<p><b>An 1 (Avril 2013-Avril 2014) :</b></p> <p>(a) Continuer de mettre à leur disposition des outils et de la documentation en ÉFH</p> <p>(b) Continuer à leur offrir des formations sur l'ÉFH</p> <p>(c) Favoriser la participation des membres au CQFD, notamment ceux basés en région</p> <p><b>Ans 2 et 3 (Avril 2014-Avril 2016) :</b></p> <p>(d) Inciter les membres de leurs CA, leurs équipes et leurs bénévoles à participer aux formations en ÉFH</p> <p>(e) Mettre à la disposition de leurs équipes et partenaires outre-mer les outils créés par le CQFD</p> <p>(f) Les encourager à instaurer une politique de parité hommes-femmes au sein de leur CA</p>	<p>Les membres et leurs partenaires ont accès à de la documentation, des outils et des formations en ÉFH</p> <p>Les membres s'impliquent davantage au sein du CQFD</p>	<p>(a) # de nouveaux outils et d'études mis en ligne sur le site de l'AQOCI <u>CIBLE</u> : 5 nouvelles ressources par an</p> <p>(b) # de formations offertes aux membres <u>CIBLE</u> : 2 formations par an</p> <p>(c) # de membres qui s'ajoutent aux membres actifs du CQFD en participant régulièrement aux réunions <u>CIBLE</u> : 4 nouveaux membres actifs dont 2 issus de région</p>	<p>(a) % d'augmentation des visites de la page «Ressources sur l'égalité» du site AQOCI <u>CIBLE</u> : 10% de plus par an</p> <p>(c) % des OCI membres de l'AQOCI qui ont un-e représentant-e permanent-e au CQFD <u>CIBLE</u> : 50% dont 5 organismes de région</p> <p>(d) % des organisations membres ayant pris part à au moins une formation en ÉFH <u>CIBLE</u> : 70% des organisations ; 15% des participantes sont des cadres</p> <p>(e) % des membres du CQFD qui attestent que leurs partenaires connaissent les troupes ÉFH du CQFD <u>CIBLE</u> : 75%</p> <p>(f) % des membres qui ont une politique de parité au sein de leur CA <u>CIBLE</u> : 25%</p>

Nous tenons à remercier les personnes du **Comité québécois femmes et développement** qui se sont impliquées dans la réalisation de l'audit genre de l'AQOCI et la conception de cette politique d'Égalité entre les femmes et les hommes et son plan d'action : Odette McCarthy (CECI), Marie-Ginette Bouchard, Dimitrina Raby (YMCA), Debbie Bucher, Evelyne Déry, Roxana Robin (AIPE), Lina Demnati. Nous remercions également pour leur révision du texte : Linda Gagnon (SUCO), AndréAnne Cloutier (Carrefour International) et Myriam Gervais (Institut Genre, sexualité et féminisme, Université McGill). Ce projet a été coordonné par les Chargées de programmes ÉFH de l'AQOCI Anne Delorme (Oct. 2012-Mars 2013) et Julie Martineau (Mars-Mai 2013). La rédaction de cette politique et ses annexes a été confiée à la consultante Lauren Ravon, d'Oxfam Canada.

Nous remercions également les 27 organismes de coopération internationale membres de l'AQOCI qui ont participé aux entrevues durant l'audit genre. Ces organismes ont partagé leur point de vue sur l'intégration de la dimension Égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'AQOCI et émis des recommandations qui ont permis d'alimenter cette politique et son plan d'action :

- Association Mondiale des Radiodiffuseurs Communautaires (AMARC)
- Architectes de l'urgence Canada
- Carrefour International
- Comité pour les droits humains en Amérique Latine (CDHAL)
- CECI
- Crédil
- CSI Sherbrooke
- CUSO-VSO
- Cyclo Nord Sud
- Développement et paix
- Equitas
- Fondation Paul-Gérin Lajoie (FPGL)
- Handicap International Canada
- Infirmières et Infirmiers Sans Frontières
- Interpares
- Aide Internationale à l'enfance (AMIE)
- Comité pour la justice sociale (CJS)
- L'Entraide Missionnaire
- L'Oeuvre Léger
- Managers Sans Frontières
- Médecins du Monde
- NAVTI Foundation Canada
- Slam Laurentides
- Solidarité Nord Sud des Bois Francs
- Solidarité Sud, Québec
- SUCO
- Terre Sans Frontières

La conception de ce document a été possible grâce à la contribution financière de l'Agence Canadienne de Développement International (ACDI) et du Centre de recherches pour le développement international (CRDI), Ottawa, Canada.



Agence canadienne de  
développement international

Canadian International  
Development Agency



Association québécoise des organismes  
de coopération internationale

1001, rue Sherbrooke Est, bureau 540  
Montréal (QC) H2L 1L3

Tél : 514-871-1086 • [www.aqoci.qc.ca](http://www.aqoci.qc.ca)