

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



Élaborée par le Comité québécois femmes et développement de l'AQOCI

Adoptée par le conseil d'administration le 26 Avril 2013



Association québécoise des organismes
de coopération internationale

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	2
Contexte	5
But et objectifs.....	7
Nos principes	9
Notre approche	11
Nos engagements	14
Annexe :	
Glossaire	18

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: 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: Martine Bourgeois (CSI Saguenay-Lac-Saint-Jean), 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-Juin 2013). La rédaction de cette politique et ses annexes a été confiée à la consultante Lauren Ravon, d'Oxfam Canada.

Coordination :

Anne Delorme, Julie Martineau,
Nathalie Des Groseilliers (AQOCI)

Graphisme :

Anne-Marie Lemay-Frenette

Crédit photo de la page couverture :

Romain Bihoré

Juin 2013

La réalisation de l'audit genre et la conception de cette politique d'égalité entre les femmes et les hommes 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.

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 :

- 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



INTRODUCTION

L'Association québécoise des organismes de coopération internationale (AQOCI) a un engagement de longue date en faveur de l'*égalité entre les femmes et les hommes*. Cet engagement se reflète dans les deux Chartes de principes de l'AQOCI ainsi que dans la Déclaration du Québec sur la contribution de la société civile québécoise à la solidarité internationale. Grâce au travail de son Comité québécois femmes et développement (CQFD), fondé en 1984, l'AQOCI est reconnue pour son expertise en *genre* au sein de la communauté du développement international au Québec et au Canada.

Forte de cette histoire, l'AQOCI souhaite aujourd'hui aller plus loin en renforçant son engagement pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et la défense des *droits des femmes* et en adoptant une identité résolument *féministe*. L'éradication de la pauvreté et le juste partage des ressources ne peuvent se faire sans radicalement repenser les relations de pouvoir entre les hommes et les femmes. En adoptant une identité féministe, l'AQOCI affirme que la construction de rapports plus justes et plus solidaires entre les peuples implique de transformer la *société patriarcale* et de s'attaquer à toutes les formes de *discrimination sexiste*; c'est un travail de longue haleine qui nous concerne toutes et tous, tant au Nord qu'au Sud. L'AQOCI veut contribuer à un monde où les droits des femmes et des filles sont respectés, où les rapports entre hommes et femmes sont égalitaires et où les *mouvements de femmes* ont leur place à part entière au sein de la société civile.

L'adoption de cette politique d'égalité entre les femmes et les hommes (ÉFH) représente pour le conseil d'administration de l'AQOCI l'expression d'une volonté politique renouvelée; elle se veut un levier institutionnel pour l'AQOCI ainsi qu'un outil de dialogue avec ses membres et ses partenaires. Le conseil d'administration souhaite donner à l'AQOCI les moyens d'institutionnaliser davantage l'égalité entre les femmes et les hommes dans ses structures et son fonctionnement interne, d'intégrer plus systématiquement l'ÉFH dans sa programmation et de mieux appuyer ses organisations membres pour qu'elles puissent contribuer à faire avancer les droits des femmes et des filles au Nord et au Sud.

Pour développer le contenu de cette politique, un sous-comité du CQFD a piloté un audit genre d'octobre 2012 à janvier 2013 afin d'analyser la prise en compte du genre dans la structure et les programmes de l'AQOCI et d'identifier les besoins de ses membres. Ce processus participatif a été très mobilisateur pour le secrétariat et le conseil d'administration de l'AQOCI ainsi que pour les 27 organisations membres qui y ont pris part. Il en est ressorti une prise de conscience et un engagement renforcé en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Afin qu'elle se traduise par des changements concrets au sein de notre association, cette politique est assortie d'un plan d'action qui énonce comment nos engagements en faveur d'une meilleure prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes se traduiront en initiatives nouvelles à partir de l'année 2013.

Espérons que cette politique inspirera et incitera d'autres associations et organisations de coopération internationale, au Québec, au Canada et ailleurs dans le monde, à se doter d'un texte de référence pour travailler de manière pérenne en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Au nom du conseil d'administration et de la direction générale de l'AQOCI

Denis Labelle
Président du conseil d'administration

Michèle Asselin
Vice-présidente du conseil d'administration

Gervais L'Heureux
Directeur Général

*Tous les mots écrits en *bleu et en italique* sont définis en annexe dans le glossaire.

LE COMITÉ QUÉBÉCOIS FEMMES ET DÉVELOPPEMENT (CQFD)

De 1975 à 1985, la Décennie des femmes pour le développement, décrétée par l'ONU, donne lieu à plusieurs conférences internationales sur les femmes (Mexico, Naïrobi, Copenhague). Stimulées par les réflexions et actions qui émergent au niveau international, Nicole Riberdy (Entraide missionnaire), Monique Lortie (Carrefour international), Lise Lalumière (Assistance médicale internationale), Marie Ginette Bouchard (AQOCI) et Monique Lecours-Bernard (Comité femmes de l'Union des producteurs agricoles du Québec) fondent le CQFD en 1984 et élaborent sa Charte, entérinée par le conseil d'administration et l'assemblée générale de l'AQOCI.

Coordonné par l'AQOCI, le CQFD regroupe actuellement une soixantaine de personnes, dont la majorité est issue d'organismes membres de l'AQOCI, mais qui associe aussi des personnes issues de divers milieux: groupes de femmes, milieux universitaire, syndical ou communautaire. Depuis près de trois décennies, le CQFD se veut un lieu d'échange, de réflexion critique, de concertation et d'expertise sur toutes les questions touchant la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes (ÉFH) dans le contexte de la coopération internationale, tant au Nord qu'au Sud. Depuis 2009, le CQFD a mis sur pied une communauté de pratique «Genre en pratique» qui développe de nouveaux savoirs et savoir-faire théoriques et pratiques sur le thème de l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les structures et les programmes de coopération internationale.

Le CQFD propose aux organisations membres de l'AQOCI les opportunités suivantes :

- Participer à des rencontres de réflexion et de discussion sur des sujets concernant l'approche d'égalité entre les femmes et les hommes dans le travail de développement international;
- Organiser collectivement des activités de sensibilisation et d'engagement du public portant sur les enjeux d'ÉFH telles que colloques, ateliers, tournées avec des femmes du Sud, etc.;
- Participer à des activités de veille sur l'actualité politique internationale en lien avec l'égalité entre les femmes et les hommes et les droits des femmes;
- Faire connaître et assurer l'accessibilité des recherches et des analyses sur les enjeux d'ÉFH dans les projets de développement et sur les bonnes pratiques;
- Participer à des activités de réseautage avec les groupes de défense des droits des femmes au Québec, au Canada et à l'international.

CONTEXTE

La reconnaissance des droits des femmes a beaucoup progressé sur le plan des normes internationales au cours des trois dernières décennies, notamment depuis l'adoption de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), aujourd'hui ratifiée par 187 pays, et la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Beijing en 1995. Néanmoins, la discrimination envers les femmes et les filles reste présente dans tous les domaines de la société et résulte très souvent de normes et de traditions sexistes qui perdurent malgré les avancées sur le plan légal. Le fait d'être une femme demeure un gage tenace et pernicieux de pauvreté et d'impuissance.

À travers le monde, les femmes vivent davantage dans la pauvreté que les hommes. Elles sont moins scolarisées, souffrent davantage de la faim et sont sous-représentées dans les instances décisionnelles à tous les niveaux. Les effets de la pauvreté sont plus marqués pour les femmes et les filles étant donné les stéréotypes sur le rôle des hommes et des femmes et la *division sexuelle du travail* qui en découle ; la responsabilité disproportionnée des femmes pour les tâches familiales au sein des ménages ; l'inégalité d'accès aux ressources productives et la marginalisation des femmes dans la prise de décisions à tous les niveaux. De même, en raison de leur statut subordonné dans les sociétés, les femmes et les filles sont davantage affectées par les catastrophes naturelles et les crises humanitaires.

Malgré de réelles avancées en matière d'accès à l'éducation au niveau primaire et secondaire (1), les taux d'abandon scolaire et d'analphabétisme demeurent plus élevés parmi les filles que parmi les garçons à l'échelle mondiale. Les femmes peinent encore à obtenir des emplois rémunérés, sont surreprésentées dans les emplois à temps partiel et précaires et leurs salaires demeurent en moyenne 23% plus bas que ceux des hommes (2). Seuls 20% des parlementaires à travers le monde sont des femmes (3) et elles n'occupent qu'un quart des postes de hauts cadres dans le secteur privé (4). Bien que 115 pays reconnaissent désormais l'égalité des sexes en matière de droits à la propriété, les femmes détiennent toujours moins de 10% des terres à l'échelle mondiale (5).

On estime qu'aujourd'hui près d'une femme sur trois est mariée avant l'âge de 18 ans (6), ce qui a pour effet de freiner la scolarité des filles et d'accroître le risque de grossesses précoces. Les taux de mortalité maternelle ont reculé de près de 50% à l'échelle mondiale depuis 1990, mais environ 800 femmes meurent encore chaque jour de causes évitables liées à la grossesse et à l'accouchement, dont 99% vivent dans les pays en développement (7). La *violence faite aux femmes* est un fléau qui touche toutes les couches de la société, au Nord comme au Sud, et qui freine le plein potentiel des femmes. Les Nations Unies estiment qu'un tiers des femmes à l'échelle mondiale ont été violées, battues ou agressées sexuellement au moins une fois dans leur vie. Par ailleurs, plus de 600 millions de femmes vivent dans des pays qui ne reconnaissent toujours pas la violence conjugale comme un crime.

1. ONU Femmes. (2011). Le progrès des femmes dans le monde 2011-2012 : En quête de justice

2. ONU Femmes. (2012). Objectifs du Millénaire pour le développement. Égalité des sexes : Tableau des progrès, 2012

3. ONU Femmes. (2012). Rapport sur les objectifs du Millénaire pour le développement : Charte du genre 2012

4. Ibid.

5. ONU Femmes. (2011)

6. Ibid.

7. Organisation mondiale de la santé. (2012). Aide-mémoire N°348, Mortalité maternelle



Les femmes gagnent en moyenne un salaire inférieur de 23% à celui des hommes.

[ONU Femmes. (2012). Objectifs du Millénaire pour le développement. Égalité des sexes : Tableau des progrès, 2012]

BUT ET OBJECTIFS

Trente ans après la formation du Comité québécois femmes et développement, l'AQOCI réaffirme par la présente politique son engagement envers l'égalité entre les femmes et les hommes et entend se doter des moyens de renforcer son travail de promotion des droits de femmes. Le but ultime de cette politique est de contribuer à un monde où les rapports entre hommes et femmes sont égalitaires, au Nord comme au Sud, et où les femmes et les filles peuvent jouer un rôle de premier plan dans le développement durable et la construction d'un monde plus juste.

Cette politique a pour objectif de mobiliser le secrétariat de l'AQOCI et ses membres en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. L'AQOCI reconnaît que pour faire avancer les droits des femmes et combattre les discriminations sexistes, il lui faut d'abord *institutionnaliser les principes d'égalité entre les femmes et les hommes* dans ses propres structures, son fonctionnement interne et ses programmes. Cet engagement doit être manifeste au sein des instances décisionnelles, il doit être la responsabilité partagée de l'équipe de l'AQOCI et doit se vivre au quotidien. La politique a pour objectif de guider l'AQOCI dans cette démarche.

Cette politique a également pour objectif de permettre à l'AQOCI de mieux appuyer ses organisations membres pour qu'elles puissent promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans leurs programmes, leurs organisations et auprès de leurs partenaires dans les pays du Sud.

Qu'entend-on par égalité entre les femmes et les hommes ?

Les femmes et les hommes jouissent de conditions égales pour exercer leurs droits, contribuer au développement et bénéficier de ses retombées afin de pleinement se réaliser comme personnes. L'égalité entre les femmes et les hommes implique un accès égal aux ressources et au pouvoir. Il n'y a pas un modèle unique pour toutes les sociétés et cultures, mais l'égalité implique toujours que les femmes participent aux décisions qui affectent leur vie et la société dans son ensemble.



Mali; Crédit: Laetitia Boudault, Uniferra, Programme CECI et EUMC

99% de tous les décès maternels surviennent dans des pays en développement.

[Organisation mondiale de la santé. (2012). Aide-mémoire N°348, Mortalité maternelle]

NOS PRINCIPES

Cette politique d'égalité entre les femmes et les hommes se fonde sur les principes suivants :

1. L'égalité entre les femmes et les hommes est **indispensable au respect des droits humains** et s'avère une condition sociale sine qua non pour l'établissement d'un monde juste.
2. La lutte contre les discriminations systématiques exercées à l'égard des femmes et des filles exige **un travail spécifique et une vigilance permanente**. L'égalité entre les femmes et les hommes ne peut être atteinte sans un engagement ferme de défendre et de promouvoir les droits des femmes et des filles.
3. **Les femmes et les filles jouent un rôle primordial dans le développement** des peuples qu'il importe de reconnaître et valoriser. L'*autonomisation* des femmes et des filles et leur pleine participation dans toutes les sphères de la société – incluant la participation à la prise de décisions et l'accès au pouvoir – est nécessaire, autant dans les pays du Nord que ceux du Sud.
4. Les hommes et les femmes ont tous les deux un rôle important à jouer pour changer les institutions et les mentalités qui perpétuent les inégalités et la discrimination sexiste. Une véritable égalité ne peut être atteinte sans **l'engagement des hommes et des garçons**. Il est essentiel non seulement de travailler avec les hommes et les garçons mais d'intervenir et de travailler avec eux sur le concept même de la masculinité.
5. La lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes doit être liée au **combat contre toutes les autres formes de discrimination**, qu'elles soient fondées sur l'ethnie, la couleur, l'âge, la nationalité, la religion, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, le handicap ou l'opinion politique.
6. **Les réseaux et organisations de promotion des droits des femmes sont des partenaires** essentiels du développement et doivent pouvoir jouer un rôle de premier plan au sein de la société civile, tant au Nord qu'au Sud.



Cour Suprême des États-Unis, 2010; Crédit: Photo libre de droits

À l'échelle mondiale, les femmes ne constituent que 9% des corps de police et seulement 27% des juges.

[ONU Femmes. (2011). Le progrès des femmes dans le monde 2011-2012 : En quête de justice]

NOTRE APPROCHE

Afin de contribuer à faire avancer l'égalité entre les femmes et les hommes, l'AQOCI adopte une approche double qui se veut à la fois transversale et spécifique. L'AQOCI veillera à ce que ces deux approches soient complémentaires et menées de front.

Approche transversale: L'AQOCI s'engage à appliquer une *analyse genre* dans toutes ses structures, tous ses programmes et toutes ses communications. L'égalité entre les femmes et les hommes sera intégrée, de la conception à la mise en œuvre de ses activités, par le conseil d'administration, la direction, le personnel et ses membres. L'AQOCI produira des outils et des formations afin de sensibiliser et de guider les efforts de ses membres pour intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes de manière transversale dans leurs programmes. Il s'agit de s'assurer que les priorités et besoins différents des hommes et des femmes soient pris en compte lors de toutes les étapes d'un programme et que les résultats obtenus bénéficient de manière égale aux femmes et aux hommes.

Approche spécifique: L'AQOCI s'engage à maintenir un programme spécifique sur l'égalité entre les femmes et les hommes, relevant du CQFD, avec une personne au secrétariat de l'AQOCI qui soit porteuse du dossier et qui ait une expertise spécifique dans ce domaine. L'approche de l'AQOCI cible une réflexion collective avec ses membres, entre autres à travers les activités du CQFD et sa communauté de pratique «genre en pratique», sur *les intérêts stratégiques des femmes*, les enjeux qui les affectent et les discriminations spécifiques qu'elles subissent. Ce programme se concentre notamment sur la promotion des droits spécifiques des femmes et la collaboration avec des réseaux de femmes au Nord et au Sud.

L'AQOCI encourage ses organisations membres à adopter cette double approche dans leurs structures et partenariats avec des organisations dans les pays du Sud, c'est-à-dire soutenir des organisations de femmes et aussi travailler sur l'intégration transversale de l'égalité entre les femmes et les hommes dans des organisations mixtes.

L'existence du Comité québécois femmes et développement est un élément central de l'approche de l'AQOCI en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, car il permet d'approfondir une réflexion féministe sur le développement et d'innover en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la coopération internationale. Le CQFD contribue à maintenir l'engagement des membres de l'AQOCI sur cette question en créant des liens spécifiques entre personnes intéressées à réfléchir et à mettre en pratique les principes d'égalité entre les femmes et les hommes au sein de leurs organisations et de leurs programmes.



Crédit: OXFAM

**Les femmes et les enfants courent 14 fois plus de risques de mourir
durant une catastrophe naturelle que les hommes.**

[Peterson K. (2007). Reaching out to Women when Disaster Strikes: Soroptimist White Paper]

RESPONSABILISATION

La mise en œuvre de cette politique nécessite une volonté politique forte de la part de la direction de l'AQOCI, de son conseil d'administration et de ses organisations membres; elle ne peut uniquement reposer sur l'intérêt, l'engagement ou la bonne volonté de quelques individus. Pour s'ancrer de manière durable, l'engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes doit être manifesté par la direction et institutionnalisé dans les pratiques et la culture organisationnelle du secrétariat et du plus grand nombre possible d'organisations membres de l'AQOCI.

Ceci étant dit, l'engagement du personnel est aussi indispensable et il faut développer des schémas de responsabilités partagées entre le personnel, la direction et le conseil d'administration de l'AQOCI ainsi qu'avec ses organisations membres. Le respect des principes et des engagements de cette politique doit être la responsabilité de tous et de toutes.

Toutes les organisations membres de l'AQOCI n'ont pas les ressources financières et humaines pour avoir un poste ou un programme spécifique en égalité entre les femmes et les hommes. Néanmoins, la direction des organisations membres peut encourager son personnel à prendre connaissance de cette politique et à en développer une spécifique à son organisation. Elle peut aussi l'inciter à se référer aux outils développés par le CQFD, l'encourager à prendre part à des sessions de formation offertes par l'AQOCI et à participer à d'autres activités susceptibles de développer une connaissance et une sensibilité accrue de tous et toutes sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

NOS ENGAGEMENTS

La transformation de la société patriarcale et le renforcement du pouvoir des femmes doivent être placés au cœur même du processus de développement. Avec cette politique, l'AQOCI s'engage à accorder une place de premier plan à l'égalité entre les femmes et les hommes dans ses structures, ses programmes et son travail d'appui aux membres.

Au niveau de sa structure, l'AQOCI s'engage à :

- **Appliquer** cette politique d'égalité entre les femmes et les hommes par le biais de mécanismes concrets tels que des plans d'action, et mesurer l'atteinte des objectifs et des engagements énoncés;
- **Viser** la parité hommes-femmes au niveau de son conseil d'administration;
- **Assurer** la parité hommes-femmes au niveau de ses porte-paroles;
- **Souscrire** au principe d'égalité des chances en matière d'embauche et exiger des compétences et la sensibilité à l'égalité entre les femmes et les hommes de son personnel à tous les échelons;
- **Assurer** qu'il y ait une personne porteuse du dossier égalité entre les femmes et les hommes, avec une expertise spécifique dans ce domaine, pour répondre aux différents besoins des membres et du personnel de l'AQOCI ainsi que pour favoriser la transmission des connaissances en la matière;
- **Soutenir et valoriser** l'expertise et le mandat du CQFD en l'appuyant avec des ressources humaines et financières.

Au niveau de ses programmes, l'AQOCI s'engage à :

- **Développer** des visions alternatives du développement basées sur les pratiques des groupes de femmes dans les communautés du Sud et des analyses féministes du développement;



Audit genre AQOCI 2013; Crédit: Elisabeth Cloutier

- **Appliquer** systématiquement une analyse genre dans tous ses programmes, toutes ses initiatives de plaidoyer et ses campagnes d'engagement du public ;
- **Défendre** les droits des femmes dans toutes ses prises de position et s'assurer que tout travail de communication et d'engagement du public contribue à faire évoluer les mentalités en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ;
- **Influencer** la politique étrangère québécoise et canadienne pour qu'elles contribuent à faire avancer l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- **Inciter** les politiques et les programmes d'aide du Québec et du Canada à accorder une place plus importante aux droits des femmes et à offrir un appui ciblé aux groupes de femmes ;
- **Bâtir** des liens de solidarité avec les mouvements de femmes et appuyer les luttes féministes au Nord et au Sud.

Au niveau de l'appui à ses membres, l'AQOCI s'engage à :

- **Informier et sensibiliser** ses membres sur l'importance de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'éradication de la pauvreté et la construction d'un monde plus juste ;
- **Encourager** ses membres à adopter une politique d'égalité entre les femmes et les hommes et à prioriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans leurs structures, leurs communications et leurs programmes, de manière à la fois transversale et spécifique ;
- **Offrir** des formations et des outils méthodologiques en égalité entre les femmes et les hommes (ÉFH) à ses membres pour leur permettre d'appliquer une analyse genre dans leurs initiatives d'engagement du public et dans leurs programmes de développement.



Marche Mondiale des Femmes 2010;
Crédit : AQOCI



Communauté de pratique 2009 ;
Crédit : Julie Martineau



Conférence CQFD 8 mars 2010;
Crédit : Julie Martineau



Inde ; Crédit : ONU Femmes Asie et Pacifique

100 millions de femmes manquent à l'appel en Asie, résultat des pratiques du foeticide et de l'infanticide féminins.

[Groupe de travail sur la petite fille. (2007). Le droit de vivre des filles: Foeticide féminin et infanticide des filles]



Montréal, Aminata Traoré, 2010; Crédit: AQOCI

La proportion de femmes dans les parlements du monde a pour la première fois atteint 20% en 2012.

[ONU Femmes. (2012). Rapport sur les objectifs du Millénaire pour le développement: Charte du genre 2012]

GLOSSAIRE

CONCEPT	DÉFINITION
Analyse genre	L'analyse genre permet d'analyser la réalité sociale sous l'angle de la spécificité des rapports hommes-femmes. Elle définit, dans un contexte donné, les divers rôles remplis par les femmes et les hommes, les filles et les garçons, au sein du foyer et de la collectivité, au travail, ainsi que dans les domaines politiques et économiques. Elle identifie les écarts socioéconomiques entre les femmes et les hommes et évalue les effets différents des programmes et des projets sur les femmes et sur les hommes.
Autonomisation	Processus par lequel les femmes prennent conscience, individuellement et collectivement, de l'impact que les structures de pouvoir ont sur leur vie et acquièrent la confiance en elles nécessaire pour remettre en question les inégalités de genre qui en résultent. <i>Oxfam International (Conceptual framework and Strategies, 2008)</i>
Discrimination sexiste	Traitement discriminatoire systématique des individus basé sur le genre qui se traduit par la négation de leurs droits, de leurs opportunités et de leur accès aux ressources. <i>Oxfam International (Conceptual framework and Strategies, 2008)</i>
Division sexuelle du travail	Dans toute société, il existe une division du travail entre les hommes et les femmes qui est propre à chaque culture et à chaque époque. Cette division du travail est flexible et peut varier en fonction de changements sociaux (par exemple la guerre ou l'immigration) ou des conditions prévalant au sein des ménages (par exemple la maladie ou l'absence d'un membre de la famille). Dans l'analyse de genre, on distingue trois grandes catégories de travail : <ul style="list-style-type: none"> • Le travail lié à la production de biens et de services qui permet de générer un revenu ; • Le travail lié à la reproduction, qui inclut l'ensemble des activités liées au bien-être familial et à l'entretien d'un ménage ; • Le travail lié à la collectivité, qui inclut l'ensemble des tâches liées à l'organisation collective des activités et des services sociaux.
Données ventilées par sexe	Données et statistiques différenciées par sexe permettant de mesurer la situation des femmes et des hommes et de comprendre leurs réalités différenciées dans la vie sociale.
Droits des femmes et des filles	Les droits fondamentaux des femmes et des filles font inaliénablement, intégralement et indissociablement partie des droits humains. L'égalité et la pleine participation des femmes à la vie politique, civile, économique, sociale et culturelle, aux niveaux national, régional et international, et l'élimination de toutes les formes de discrimination fondées sur le sexe sont des objectifs prioritaires de la communauté internationale. <i>Nations Unies, (Programme d'action de Vienne, article 18, 1993)</i>

CONCEPT	DÉFINITION
Égalité entre les femmes et les hommes	Les femmes et les hommes jouissent de conditions égales pour exercer leurs droits, contribuer au développement et bénéficier de ses retombées afin de pleinement se réaliser comme personnes. L'égalité entre les femmes et les hommes implique un accès égal aux ressources et au pouvoir. Il n'y a pas un modèle unique pour toutes les sociétés et cultures, mais l'égalité implique toujours que les femmes participent aux décisions qui affectent leur vie et la société dans son ensemble.
Féminisme	Le féminisme est à la fois une théorie et une pratique politiques, menées par des femmes qui, après une analyse de leur réalité, prennent conscience des discriminations dont elles sont victimes et s'organisent pour les éliminer et changer la société. Le féminisme est aussi un mouvement social qui remet en cause les inégalités de genre et tente de les combattre. <i>Oxfam International (Conceptual framework and Strategies, 2008)</i>
Genre	Le genre est la construction socioculturelle des rôles féminins et masculins et des relations entre les femmes et les hommes, les garçons et les filles. Ces rôles se rapportent aux activités attribuées aux femmes et aux hommes dans la société et à la position que les femmes et les hommes y occupent respectivement. Ces rôles découlent des forces telles que la culture, la tradition, la politique et les besoins, permettent de déterminer l'accès aux opportunités et aux ressources, et imposent des attentes et des limites aussi bien aux femmes qu'aux hommes. Ces rôles sont construits socialement et sont assimilés au travers de processus de socialisation. Ils ne sont pas déterminés biologiquement et sont donc susceptibles d'évoluer. <i>PNUD (Guide du gestionnaire de projet : Concepts et cadre de travail, 2007)</i>
Institutionnalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes	Une stratégie qui vise à promouvoir l'égalité entre les sexes et les droits des femmes, par la prise en compte des questions d'égalité entre les hommes et les femmes et par le renforcement des capacités et de l'imputabilité en matière de genre, dans tous les aspects de la politique et des activités d'une organisation (incluant la conception et la mise en œuvre de politiques et de programmes, le plaidoyer, la culture organisationnelle et l'allocation des ressources), contribuant ainsi à une transformation profonde de l'organisation. <i>Oxfam International (Conceptual framework and Strategies, 2008)</i>

GLOSSAIRE (SUITE)

CONCEPT	DÉFINITION
Intérêts stratégiques des femmes	Les intérêts stratégiques des femmes naissent de leur position de subordination dans la société. Ce sont des intérêts à long terme qui visent à améliorer la situation des femmes. Les intérêts stratégiques des femmes incluent notamment : l'acquisition de droits juridiques, l'accès au processus démocratique participatif, l'accès à l'égalité dans l'éducation, l'accès à l'emploi, la réduction des écarts salariaux, la protection contre la violence et le renforcement de leur pouvoir décisionnel. Les intérêts stratégiques des femmes peuvent être satisfaits, notamment, à travers la conscientisation, l'amélioration de la confiance en soi, l'éducation, la consolidation des organisations de femmes et la mobilisation politique.
Mouvements de femmes	Un groupe de personnes qui travaillent ensemble dans le but commun d'améliorer le statut ou la situation des femmes. Il se peut que ces groupes partagent des buts communs avec des organisations féministes mais ils ne s'identifient pas nécessairement comme étant féministes. <i>Oxfam International (Conceptual framework and Strategies, 2008)</i>
Société patriarcale	Structures et pratiques d'une société qui institutionnalisent le pouvoir des hommes (physique, social, économique, etc.) sur les femmes. <i>Oxfam International (Conceptual framework and Strategies, 2008)</i>
Rédaction non-sexiste	Une approche globale d'écriture qui privilégie d'emblée une représentation équitable des femmes et des hommes dans le texte. Bien plus que la simple introduction de formes féminines dans le texte, la rédaction non-sexiste implique avant tout d'avoir le souci de donner une visibilité égale aux femmes et aux hommes.
Violence faite aux femmes	Tout acte de violence pouvant causer aux femmes des souffrances d'ordre physique, sexuel ou psychologique. Cette violence peut revêtir différentes formes telles que les sévices infligés par des partenaires, des membres de la famille ou des figures d'autorités; le trafic pour travail forcé ou prostitution forcée; les mariages forcés ou mariages d'enfants; la violence liée à la dote; les crimes d'honneur ou le viol systématique en situation de conflit.



**Association québécoise des organismes
de coopération internationale**

1001, rue Sherbrooke Est, bureau 540
Montréal, Québec H2L 1L3

Tél. 514-871-1086 Téléc. 514-871-9866
aqoci@aqoci.qc.ca

www.aqoci.qc.ca