Depuis 30 ans, le CQFD a joué un rôle majeur pour favoriser la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des organismes de coopération internationale. Au cours de ces années, le CQFD est devenu un lieu d'échanges et de réflexion critique sur les questions touchant le genre dans le développement. Il a permis de promouvoir une vision féministe du développement et de favoriser les liens de solidarité entre les groupes de femmes du Sud et du Nord.

Merci à nos partenaires !

Institutions gouvernementales et syndicats

IDRC | CRDI
International Development Research Centre
Centre de recherches pour le développement international

Canada

Affaires étrangères, Commerce et Développement Canada
Foreign Affairs, Trade and Development Canada

Organisations de coopération internationale

Aide internationale pour l'enfance
Children's care international

AIPEO CANADA

AQANU

CARREFOUR INTERNATIONAL

CARREFOUR TIERS-MONDE

Centre de coopération internationale en santé et développement (CCISD)

Comité pour les droits humains en Amérique latine
CDHAL

The Social Justice Committee of Montreal
Le Comité pour la justice sociale de Montréal

CECI
CHANGE DES VIES

SACO | CESO
Une économie plus solide pour une vie meilleure.

WUSC EUMC

Fondation Paul Gérin-Lajoie
L'éducation pour tous

CUSO International

Cyclonordsud

Développement et Paix

equitas

FEM INTERNATIONAL

OXFAM Québec

Inter Pares

SUCO solidarité union coopération

Nous remercions également pour leur collaboration le Collectif Échec à la guerre, le Comité femmes et mondialisation de la FFQ et Femmes autochtones du Québec (FAQ).

CQFD
Comité québécois femmes et développement

Coopérer pour l'ÉGALITÉ entre les **femmes** et les **hommes** dans le MONDE : 30 ans de défis et de réalisations

Sous la direction d'Anne Delorme

Une publication du Comité québécois femmes et développement de l'AQOCI

AQOCI

Coopérer pour l'ÉGALITÉ entre les **femmes** et les **hommes** dans le MONDE : 30 ans de défis et de réalisations

Sous la direction d'Anne Delorme

Une publication du Comité québécois femmes et développement de l'AQOCI

COOPÉRER POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LE MONDE : 30 ANS DE DÉFIS ET DE RÉALISATIONS

ACTES DU COLLOQUE ORGANISÉ À MONTRÉAL LE 6 ET 7 MARS 2014

Sous la direction de : Anne Delorme, Coordonnatrice du Comité québécois femmes et développement et chargée de programme à l'AQOCI

Comité de coordination et révision : Marie-Anne Cantin (AQOCI), Hélène Gobeil (AQOCI), Marie Ginette Bouchard (cofondatrice du CQFD), Dr Myriam Gervais (Université McGill), Sarah Bardaxoglou (Connexion justice sociale).

Auteures et auteurs : Michèle Asselin, Marie Ginette Bouchard , Michael Collins, Linda Gagnon, Yolande Geadah, Dr Myriam Gervais, Bahija Kassimi, Sarah Kennel, Danièle Magloire, Julie Miville-Dechêne, Awa Ouedraogo, Siti Murniasih, Lucille Terré, Bernard Zongo

Infographie et mise en page : Sherpa Design

Photos de couverture : Katina Binette et Louis-David Lalancette-Renaud

Les analyses contenues dans ce document n'engagent que leurs auteures et auteurs.

Les citations mises en valeur dans chacun des textes ont été choisies par la coordinatrice de la publication.

Janvier 2015

AQOCI
1001, rue Sherbrooke Est, bureau 540
Montréal (Québec) H2L 1L3
www.aqoci.qc.ca

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2015.

ISBN 978-2-9814989-0-8

Table des matières

REMERCIEMENTS 1

INTRODUCTION 3

MOTS D'OUVERTURE 5
- Michèle Asselin, vice-présidente de l'AQOCI 5
- Gervais L'Heureux, directeur général de l'AQOCI 7
- Marie-Ginette Bouchard, cofondatrice du Comité québécois femmes et développement 8

PARTIE 1 : LA PAROLE AUX FEMMES DU SUD : CE QUI A CHANGÉ 11
- **LE CAS DU MAROC -** Bahija Bakkali Kassimi 13
- **LE CAS D'HAÏTI : Les actions de Kay Fanm dans le domaine des violences de genre** - Danièle Magloire 16
- **LE CAS DE L'AFRIQUE DE L'OUEST -** Awa Ouedraogo 21

PARTIE 2 : 30 ANS DE DÉFIS ET DE RÉALISATION NORD-SUD POUR LES DROITS DES FEMMES 25
- **Principales avancées pour les droits des femmes depuis 30 ans au Québec** - Julie Miville-Dechêne 27
- **Les femmes dans les projets de développement : bilan et défis** - Myriam Gervais 32
- **Rôle des organismes de solidarité internationale en faveur de l'avancement des droits des femmes et rôle du CQFD** - Yolande Geadah 36
- **30 ans de défis et de réalisations Nord-Sud pour les droits des femmes dans le monde** - Michael Collins 39

PARTIE 3 : DÉFENDRE LES DROITS DES FEMMES APRÈS 2014 43
- **Agenda international du développement post-2015 et droits des femmes** - Lucille Terré 45
- **Travailler en faveur des droits des femmes face à la montée des intégrismes religieux** - Siti Murniasih 48
- **Le rôle des espaces de concertation comme le CQFD et sa communauté de pratique** - Linda Gagnon 52
- **La santé sexuelle et reproductive des femmes, une thématique menacée dans l'agenda international** - Sarah Kennel 55

PARTIE 4 : ATELIERS SUR L'INTÉGRATION DE L'ÉFH AU SEIN D'ORGANISMES DE COOPÉRATION INTERNATIONALE 59
- **Contribuer à l'égalité entre les femmes et les hommes comme volontaire international : un pas à la fois.** Programme de coopération volontaire - Haïti 61

TABLE DES MATIÈRES

Les bonnes pratiques en matière d'institutionnalisation du genre dans les organisations - CUSO International, Equitas et la Fondation Paul Gérin-Lajoie, membres de la Communauté de pratique du Comité québécois femmes et développement 67

Intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes en engagement du public - AQOCI 77

L'expérience collective au service de l'égalité entre les femmes et les hommes : l'exemple de la Communauté de pratique « Genre en pratique » SUCO, Carrefour International, Oxfam-Québec et SACO 81

PARTIE 5 : ATELIERS SUR LA MISE EN PRATIQUE DE L'ÉFH SUR LE TERRAIN 87

Les filles et les jeunes femmes comme actrices de changement : l'expérience d'Oxfam-Québec et ses partenaires de la Bolivie, d'Haïti et du Burkina Faso 89

Stratégie pour l'accès aux métiers non traditionnels : un exemple burkinabé - M. Bernard ZONGO 90

Structuration et renforcement des capacités des groupes de femmes au Sud : l'exemple de l'Association des mécaniciennes du Faso - Mme Joséphine Zongo-Yameogo – Burkina Faso 93

Autonomisation des femmes et filles violentées : les actions de Kay Fanm dans le domaine des violences de genre - Danièle Magloire – Haïti 96

***Empowerment* féminin pour le milieu entrepreneurial : le leadership au féminin, une expérience du Mali** - Nathalie Roy (Carrefour International), Lis Suarez, (FEM International) et Mathild Manon (bénévole) 98

PARTIE 6 : ATELIERS EN LIEN AVEC LA THÉMATIQUE DE LA MARCHE MONDIALE DES FEMMES 101

Les liens entre le mouvement des femmes du Québec et le mouvement des femmes du Sud notamment au travers la Marche mondiale des femmes - Michèle Asselin 103

L'impact de l'industrie minière et énergétique sur les droits des femmes - Comité pour les droits humains en Amérique latine (CDHAL), Coalition québécoise sur les impacts socio-environnementaux des transnationales en Amérique latine (Coalition QUISETAL), l'Entraide missionnaire. 109

Le cas de Minera Alumbrera (Argentine) et l'organisation des femmes du territoire - Annie Lamalice, membre du CDHAL et chercheure sur les impacts socio-territoriaux de l'industrie extractive. 110

Les impacts de l'industrie minière et énergétique sur les femmes autochtones du Québec ainsi que leurs luttes. - Aurélie Arnaud, Responsable des communications de Femmes Autochtones du Québec. 112

Le visage caché de la traite des femmes et des jeunes filles - Les Affranchies 114

Militarisme et droit des femmes - Collectif Échec à la guerre et Fédération des femmes du Québec 119

CONCLUSION 122

ANNEXES 123

Remerciements

C'est l'engagement envers la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et un sentiment de solidarité profond entre les femmes du Nord et du Sud qui a permis au CQFD de l'AQOCI de développer cette publication sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le monde.

Nos remerciements vont tout d'abord aux membres du Comité québécois femmes et développement. Nous devons souligner l'apport déterminant du sous-comité qui a travaillé sans relâche pour que ce projet de publication devienne réalité : Sarah Bardaxoglou (Connexion justice sociale), Marie Ginette Bouchard (cofondatrice du CQFD), Marie-Anne Cantin (AQOCI), Dr Myriam Gervais (Université McGill) et Hélène Gobeil (AQOCI).

La réalisation de ce document a été rendue possible grâce au financement du ministère des Affaire étrangères, Commerce et Développement Canada (MAECD) et du Centre de recherche pour le développement international (CRDI).

Ce document fait suite au Colloque intitulé « Coopérer pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans le monde : 30 ans de défis et de réalisations », organisé à Montréal les 6 et 7 mars 2014 pour célébrer les 30 ans du CQFD. Cette conférence n'aurait pas connu un tel succès sans le dévouement de Julie Martineau et de Laurence Courteau, ainsi que le travail de concertation des membres du sous-comité du CQFD : Marie Ginette Bouchard, Myriam Gervais, Sarah Bardaxoglou, Odette McCarthy (CECI), Christine Messier (CUSO International), AndréAnne Cloutier (Carrefour International) et Lis Suarez (FEM International).

Mot d'introduction

ANNE DELORME, COORDONNATRICE DU CQFD

Pourrions-nous faire avancer la situation des femmes ici et dans le monde sans mettre en commun nos efforts? La concertation est-elle incontournable?

L'égalité entre les femmes et les hommes (ÉFH) occupe une place très fragile au sein des priorités des organismes de coopération internationale (OCI) et même dans le domaine du développement international en général. Mise de l'avant de manière cyclique, elle fait souvent face aux premières coupures et est trop souvent oubliée lorsque changent les orientations ou le personnel des organisations.

D'où l'importance du Comité québécois femmes et développement (CQFD) : un espace de concertation qui influence, encourage et outille ses membres individuelles et institutionnels pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et pour la défense des droits des femmes au sein des organismes de coopération internationale.

Formé en 1984 par quatre femmes, le CQFD est un comité de l'AQOCI qui compte aujourd'hui plus de 60 membres, femmes et hommes. Le CQFD favorise l'engagement de ses membres et du public envers l'EFH, le renforcement des capacités, l'échange d'information et la mise en commun de ressources.

Le CQFD et sa Communauté de pratique « Genre en pratique » jouissent maintenant d'une réputation enviable aux niveaux pancanadien et international. L'expertise en ÉFH du CQFD est reconnue comme une force de l'AQOCI par le Réseau de coordination des conseils provinciaux et régionaux du Canada. De plus, en 2014, le CQFD a été invité par l'Organisation internationale de la Francophonie (OIF) à devenir membre et représentant de l'Amérique du Nord auprès du nouveau Réseau francophone pour l'égalité femme-homme, ce qui nous permet de faire valoir à l'international l'expertise des OCI québécois en ÉFH.

L'audit de genre de l'AQOCI mené en 2012 a révélé que le concept d'égalité entre les femmes et les hommes était difficile à définir et à communiquer. Ceci rend d'autant plus ardue notre tâche d'influencer nos collègues et leurs pratiques, ainsi que de défendre l'ÉFH comme axe prioritaire dans notre travail. Cela affecte aussi notre capacité d'influencer les instances décisionnelles et met en danger la participation de nos membres et même l'avenir de cet espace de concertation.

---

*C'est pourquoi il est important de célébrer nos acquis et les 30 ans du CQFD. Le colloque « **Coopérer pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans le monde : 30 ans de défis et de réalisations** » présente l'expertise développée par les organismes québécois*

de coopération internationale pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes en coopération internationale.

La soirée d'ouverture a présenté un panel donnant la parole aux femmes du Sud, suivi de plusieurs ateliers, projections de vidéos et d'une exposition de photographies. L'événement a réuni 226 personnes représentant plus de 50 organismes de coopération internationale, des représentantes et représentants des gouvernements fédéral et provincial et un public intéressé par les enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes issu des milieux universitaire, communautaire et du développement international au Canada.

Dans le contexte de Beijing + 20, du lancement de nouveaux objectifs de développement post-2015, et de la Marche mondiale des femmes 2015, il est clair que le travail de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, tant sur le plan institutionnel que de nos objectifs de développement, est plus que jamais d'actualité.

Nous avons besoin d'espaces de concertation comme le Comité québécois femmes et développement, qui offre à ses membres une dynamique d'ouverture et de confiance. Le CQFD permet d'aiguiser notre regard critique face aux défis auxquels font face les femmes dans le monde, que l'on pense à la traite des femmes ou à l'impact de l'industrie minière et énergétique sur les droits des femmes. Mais surtout, le CQFD nous permet de nous encourager mutuellement pour y faire face.

Depuis 30 ans déjà, l'engagement réel envers la cause des femmes a créé un profond sentiment d'appartenance au CQFD. C'est cet engagement qui motive les membres à travailler si fort pour améliorer leurs pratiques et innover dans leur programmation. C'est ce dernier qui nous incite à continuer.

Principales activités du Comité québécois femmes et développement (CQFD)

De sa création à son 30e anniversaire en 2014

1984	1985	Années 1990	2000	Années 2000	2004	2009	2011	2013
Création du CQFD	Délégation à la conférence de Nairobi sur les femmes (ONU) Tournées internationales de femmes du Sud au Québec	Analyses sur femmes et alphabétisation, pauvreté, enjeux démographiques, violence et droits humains Création d'outils de formation	Participation active à la mise sur pied de la Marche mondiale des femmes	Analyses sur femmes et mondialisation, prostitution et trafic sexuel, VIH-Sida	Création de la Trousse de formation Genre et Développement qui devient une référence pour les organismes de coopération internationale	Conférence internationale « Droits des femmes et égalité entre les sexes dans la coopération canadienne » Lancement de la Communauté de pratique «Genre en pratique »	Création de la Trousse de Formation Promouvoir l'ÉFH : La mise en pratique	Audit de genre de l'AQOCI Adoption politique d'égalité femmes-hommes de l'AQOCI et plan d'Action

Mots d'ouverture

MICHÈLE ASSELIN, VICE-PRÉSIDENTE DE L'AQOCI

C'est avec une immense fierté que je vous accueille à l'ouverture de ce colloque. C'est un moment unique, puisqu'il souligne les 30 ans du Comité québécois femmes et développement.

Depuis trente ans, le CQFD est devenu un lieu de convergence de l'action des organismes québécois de solidarité et de coopération internationales. Il a contribué à l'avancement d'une vision féministe de la solidarité et du développement international et à faire évoluer les pratiques en matière d'intégration des enjeux liés à la promotion des droits des femmes et à l'égalité des sexes. Il a favorisé l'échange d'information et la mise en commun des ressources. Et, grâce à l'engagement de ses nombreuses militantes, il a permis de tisser de solides liens de solidarité entre les groupes de femmes à travers le monde.

Ce colloque est aussi un évènement précieux, parce que nous accueillons des militantes de plusieurs régions du monde et parce que vous êtes très nombreuses et nombreux à y participer.

Nous nous réunissons à quelques jours de la Journée internationale des femmes qui sera célébrée à la grandeur de la planète. Cette journée est l'occasion de dresser un bilan des progrès réalisés, d'appeler à des changements et de célébrer les actes de courage et de détermination accomplis par les femmes. N'est-ce pas le meilleur moment pour faire le bilan de 30 ans de réalisations Nord-Sud pour les droits des femmes et pour identifier les perspectives d'actions pour les années à venir?

Si, selon l'ONU, les progrès accomplis en ce qui concerne l'accès des filles à l'enseignement primaire et la proportion de femmes dans les instances politiques sont considérables, ils restent néanmoins trop lents et trop inégaux. Peu importe d'où elles viennent, les petites filles nées aujourd'hui devront encore faire face aux inégalités et à la discrimination. Trop d'entre elles subiront de la violence. Combien vivront dans la pauvreté?

Profitons de ce colloque pour accroître notre détermination à travailler ensemble pour défendre la cause des femmes et créer un monde meilleur. Nous avons encore beaucoup à faire.

Le slogan de la Marche mondiale des femmes « Tant que toutes les femmes ne seront pas libres, nous serons en marche! » n'est-il pas l'écho de notre engagement collectif? En terminant, j'aimerais partager avec vous quelques mots d'un manifeste écrit par Hélène Pedneault, une écrivaine et féministe québécoise, décédée en 2008 :

> *« La Marche mondiale des femmes est commencée depuis des millénaires. Nous venons de très loin et nous ne sommes pas encore arrivées à destination. Il y a moins d'un siècle — un soupir dans l'histoire — les femmes n'avaient aucune identité : ni professionnelle, ni civile, ni politique, ni sociale. Pourtant, dès le commencement de l'oppression des femmes, dès le commencement des civilisations, des femmes sont montées aux barricades, au nom de toutes les femmes. Elles ont cassé les cages, elles ont ouvert les portes. De tout temps, des femmes ont parlé à voix haute malgré les baillons, des femmes ont écrit leur version du monde malgré les entraves, au nom de toutes les femmes. De tout temps, des femmes ont eu du plaisir malgré les interdits. De tout temps, nous avons eu la débrouillardise des opprimés. Nous n'avons jamais été muettes : on a ignoré notre parole. Mais rien ne nous arrêtait. Rien ne nous arrêtera. »*

Ces mots ont été lus le 14 octobre 2000 lors du rassemblement national à Montréal de la Marche mondiale des femmes.

Ces mots m'inspirent, j'espère qu'ils vous inspireront également.

Je vous souhaite un très bon colloque.

GERVAIS L'HEUREUX, DIRECTEUR GÉNÉRAL DE L'AQOCI

C'est un réel plaisir de vous accueillir au colloque Coopérer pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans le monde : 30 ans de défis et de réalisations organisé par le Comité québécois femmes et développement de l'Association québécoise des organismes de coopération internationale.

Pour l'AQOCI et ses 67 organismes de coopération internationale (OCI) membres, les enjeux liés aux droits des femmes sont prioritaires. En effet, nos membres militent pour la reconnaissance des droits spécifiques des femmes et font la promotion de l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes comme pierre angulaire des projets de coopération internationale. La Charte et la Déclaration de principes de l'AQOCI vont en ce sens. Il en est de même de la Déclaration du Québec qui exprime une vision commune des organismes de la société civile en matière de coopération internationale tout en considérant l'égalité entre les hommes et les femmes comme un élément essentiel à l'*empowerment* des femmes.

C'est en 1984, stimulé par le foisonnement de réflexions et d'actions issues des forums internationaux liés à la décennie des femmes, qu'un groupe de militantes issues d'organismes membres de l'AQOCI et de groupes communautaires du Québec ont créé le Comité québécois femmes et développement (CQFD).

Depuis 30 ans, il a joué un rôle majeur pour favoriser la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des organismes de coopération internationale.

> *Ce colloque est le fruit de la collaboration entre plusieurs OCI membres du CQFD. Je tiens donc à les féliciter pour le travail réalisé et le temps consacré à la mise sur pied de cette importante activité. Au cours de ces 30 années, le CQFD est devenu un lieu d'échanges et de réflexion critique sur les questions touchant le genre dans le développement. Il a permis de promouvoir une vision féministe du développement et de favoriser les liens de solidarité entre les groupes de femmes du Sud et du Nord.*

Je vous souhaite à toutes et tous un excellent colloque, riche en rencontres et en apprentissages.

MARIE-GINETTE BOUCHARD, COFONDATRICE DU COMITÉ QUÉBÉCOIS FEMMES ET DÉVELOPPEMENT

Nous avions un rêve

Il y a trente ans, en 1983, quand je suis arrivée à l'AQOCI, comme agente d'éducation du public, j'avais un rêve: augmenter la participation des femmes dans le développement. L'AQOCI a effectué un sondage auprès des OCI membres de l'AQOCI qui a permis de faire ressortir deux thèmes prioritaires pour les membres: la faim dans le monde et les femmes et le développement.

En faisant la tournée des OCI, la moitié d'entre eux souhaitait créer un comité femmes et développement. Un autre élément déclencheur a été la participation de plusieurs femmes d'OCI québécois à la Conférence internationale femmes et production alimentaire à l'Université Guelph (juin 1983), organisée par le Groupe de travail femmes et développement du Conseil canadien pour la coopération internationale (CCCI).

Parallèlement à cette conférence, cinq femmes, issues principalement du milieu de la coopération internationale, se réunissaient parce qu'elles partageaient aussi ce rêve d'une plus grande justice envers les femmes. En mai 1984, Lise Lalumière (directrice adjointe à l'Assistance médicale internationale), Nicole Riberdy (directrice de l'Entraide missionnaire), Monique Lortie (directrice de Carrefour international), Monique Lecours (coordonnatrice de l'Association des collaboratrices et partenaires en affaires et du Comité femmes en agriculture de l'UPA) et Marie Ginette Bouchard (agente d'éducation du public à l'AQOCI) fondaient le Comité québécois femmes et développement, appuyé par Jean Brodeur, directeur de l'AQOCI et Ghislaine Bélanger (AMI), présidente du conseil d'administration.

Le mandat du CQFD, tel que formulé dans sa Charte de principes, était de développer un lieu de concertation entre les femmes des OCI membres de l'AQOCI; un lieu d'expertise pour comprendre les conditions de vie socio-économiques et politiques des femmes d'ici et d'ailleurs; et, d'être un lieu de solidarité entre OCI, groupes de femmes au Québec et dans les pays du Sud.

Les années 80 au CQFD ont été marquées par la prise de parole des femmes sur des thèmes comme la production alimentaire, la santé et l'appauvrissement des femmes. Dans les années 90, la réflexion du CQFD a porté sur la reconnaissance des droits des femmes et la violence faite aux femmes. Le CQFD a collaboré à la Marche du pain et des roses (1995) qui a permis de sensibiliser les gouvernements à l'appauvrissement des femmes au Québec.

Au tournant de l'an 2000, les femmes du CQFD ont participé en grand nombre à la Marche mondiale des femmes, à Montréal et à New York (2000). Au fil des ans, le CQFD s'est démarqué en créant du matériel pédagogique innovateur en ÉFH: les trousses de formation en genre et en ÉFH (1991, 2004, 2011). Plusieurs OCI ont commencé à élaborer une politique ÉFH dans leur organisme et à recruter du personnel formé en ÉFH.

Un rêve qui se partage

En 1984, nous étions cinq avec un rêve: l'égalité entre les femmes et les hommes. Puis, nous étions cinquante. Et, en ce 6 mars 2014, nous sommes plus de deux cents personnes! Si ce rêve a été possible, c'est grâce à l'engagement de nombreuses femmes. Yolande Geadah, Hélène Lagacé, Fréda Thélusma, Julie Martineau et Anne Delorme, les principales coordonnatrices du CQFD y ont également contribué.

En 2009, des femmes de la relève ont joué un rôle primordial pour mettre sur pied la Communauté de pratique en Genre (CdP), un espace de réflexion et de partage des savoirs en ÉFH créé au sein du CQFD. Ce sont: Rita Soares-Pinto (Oxfam-Québec), Linda Gagnon (SUCO), AndréAnne Cloutier et Nathalie Roy (Carrefour International), Odette McCarthy (CECI), Debbie Bucher (Développement et Paix), Lysiane Van der Kapp (SACO), Carmen Dupont (L'Œuvre Léger), Marie-Christine Tremblay (CARE), Anne Buchanan (CCCI) et Julie Martineau (AQOCI).

Bien que nous ayons vécu des reculs comme la perte d'enthousiasme, le manque de volonté politique des décideurs et des compressions budgétaires, le chemin parcouru est énorme et nous sommes optimistes pour l'avenir. La mission d'atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes que le CQFD s'était donnée il y a trente ans, est toujours d'actualité. Nous voulons poursuivre cet objectif avec des femmes et aussi des hommes qui sont à nos côtés dans ce désir d'une plus grande justice sociale. Notre rêve, c'est votre rêve! Nous comptons sur vous pour le réaliser. Bonne continuation et longue vie au CQFD!

Avec la collaboration de Lise Lalumière, Monique Lortie, Nicole Riberdy et Monique Lecours, membres fondatrices du CQFD.

LA PAROLE AUX FEMMES DU SUD : CE QUI A CHANGÉ

Crédit photo : Katina Binette, AQOCI

PARTIE 1

LE CAS DU MAROC

BAHIJA KASSIMI, SPÉCIALISTE DE L'ACCÈS DES FEMMES À L'ÉDUCATION, MAROC

Mme Kassimi a travaillé au sein du ministère de l'Éducation nationale à Rabat puis à Tanger de 1992 à 2003 et a supervisé les dossiers relatifs à l'accès des femmes marocaines, jeunes et adultes, à l'éducation. En 2003, elle a fondé une école privée et, depuis, elle supervise les séances de sensibilisation à l'entrepreneuriat au féminin lors du concours « 24 heures pour entreprendre ».

Quelles sont les avancées que vous avez pu constater dans votre pays en matière de lutte contre les violences faites aux femmes (changement dans les législations, les pratiques, les mentalités)?

Plusieurs changements sont intervenus par l'impulsion des autorités mais de plus en plus sous la pression et grâce au dynamisme des acteurs de la société civile ; on peut citer notamment :

- **L'abrogation de l'article de loi autorisant le mariage des femmes violées :** le viol est puni de plusieurs années de prison, à moins que la victime et son agresseur se marient, ce qui le protège de la justice. L'article de loi autorisant ce genre de mariage a été abrogé suite à une forte émotion dans l'opinion provoquée par le suicide d'une adolescente de 16 ans, contrainte d'épouser l'homme qui l'avait violée.
- **La création de centres de vigilance, de dénonciation pour la prévention des violences contre les femmes**
- **Le projet de loi aggravant les sanctions des auteurs de violence contre les femmes.**

Quelles sont les avancées que vous avez pu constater dans votre pays en matière d'autonomisation économique des femmes (changement dans les législations, les pratiques, les mentalités)?

Nous avons fait le constat que 60% des personnes illettrées sont des femmes et elles représentent 39% de la population rurale active. Pour faire face à ce constat, nous avons adopté une série de stratégies.

La première solution est le renforcement des acquis en alphabétisation et la formation professionnelle. La prise de conscience que le savoir n'a pas d'âge a été un élément essentiel pour accroitre la participation aux cours d'alphabétisation pour les moins jeunes. Cette action d'alphabétisation couvre aussi des thèmes permettant de faire le lien entre les besoins des apprenants et les potentialités des régions couvertes en terme de création d'activités génératrices de revenus afin de réaliser l'insertion professionnelle des bénéficiaires dans le domaine de l'élevage, de la valorisation des ressources naturelles et de l'agriculture.

L'Initiative nationale pour le développement humain (INDH) lancée en 2005 constitue une véritable stratégie de redressement avec une nouvelle approche de développement et un nouveau mode de gouvernance réservant un rôle primordial à la société civile et au secteur privé.

Dans ce cadre, la promotion des activités génératrices de revenus constitue le meilleur tremplin vers l'autonomisation des femmes ; celles-ci permettent en effet d'assurer la pleine insertion des femmes dans le tissu économique notamment par l'augmentation de leur pouvoir économique, de leur capacité d'organisation et de participation au processus de décisions les concernant.

Et finalement, le développement du microcrédit constitue aussi un levier incontournable pour l'autonomisation économique des femmes rurales et pour l'amélioration de leurs conditions de vie ; celles-ci représentent en effet 70% des clients.

Quels progrès avez-vous observés dans la mobilisation de la société civile en faveur des droits des femmes?

Nous avons noté une évolution sociétale de la situation des femmes. Il y a la conviction croissante de la nécessité d'élargir la participation des femmes à la prise de décision politique et d'élaborer des politiques plus équilibrées et équitables afin de permettre une représentativité des femmes au Maroc à la hauteur des ambitions du pays.

En deuxième lieu, la mise en place d'une discrimination positive, notamment pour l'accès à des fonctions électives par le mécanisme des quotas a permis de passer de 127 femmes élues en 2003, à 3622 femmes élues en 2009, date à partir de laquelle des femmes ont fait leur entrée dans les communes, autant rurales qu'urbaines.

Il faut souligner aussi le rôle croissant des associations féministes, ainsi que le renforcement des capacités des organisations au plan local avec la mobilisation et la formation des associations féminines. Pour celles-ci, les 51% de la société marocaine ne doivent plus être considérés comme des citoyens de seconde zone, car dans 15 ans, la majorité des cadres du Maroc seront des femmes.

Quels progrès avez-vous observés dans l'implication des gouvernements et l'adoption de nouvelles lois?

Le nouveau Code marocain de la famille représente une codification dans la conformité religieuse qui amène un réaménagement de l'institution du mariage et un réaménagement du divorce.

La Constitution de 2011 est un nouveau palier pour le renforcement du statut et des droits des femmes. Elle est ancrée au référentiel universel des droits de l'homme. Elle introduit, pour la première fois dans l'histoire du Royaume, la constitutionnalisation de la citoyenneté complète de la femme - l'égalité hommes-femmes ainsi que les droits fondamentaux des femmes - et la garantie de leur application.

Cependant, des améliorations doivent être apportées pour assurer plus de conformité par rapport à la nouvelle constitution, notamment: La refonte du code pénal, en complétant l'arsenal répressif actuel des mécanismes de prévention, de protection judiciaire, d'assistance aux victimes et de protection de la dignité de la femme; l'abrogation de l'article 20 du Code de la famille habilitant le juge à autoriser le mariage avant l'âge légal.

Quels progrès avez-vous observés dans l'implication des leaders communautaires et religieux?

Les changements intervenus au Maroc tant sur le plan des mentalités que sur celui des lois se caractérisent par une implication importante de tous les acteurs de la société aussi bien les leaders politiques que religieux.

Quelles sont les difficultés que vous rencontrez au quotidien dans votre travail pour les droits des femmes?

Les principales difficultés concernent surtout l'évolution lente des mentalités et certaines poches de résistance malgré les progrès accomplis.

Comment la solidarité internationale des OCI québécois peut-elle appuyer votre travail?

L'appui des OCI québécois serait le bienvenu pour contribuer à la réalisation de tout projet socioéducatif permettant de renforcer l'action locale visant l'épanouissement des femmes et la protection de l'enfance.

LE CAS D'HAÏTI

LES ACTIONS DE KAY FANM DANS LE DOMAINE DES VIOLENCES DE GENRE

DANIÈLE MAGLOIRE, SOCIOLOGUE FÉMINISTE, DIRECTRICE DE L'ORGANISME KAY FANM ET DU CENTRE REVIV, HAÏTI

Danièle Magloire est professeure à l'Université d'État d'Haïti et membre de la Concertation nationale contre les violences faites aux femmes, du Bureau d'études TAG et de la Coordination nationale de plaidoyer pour les droits des femmes. Kay Fanm est une organisation féministe haïtienne fondée en 1984. En 2011, Kay Fanm a reçu le Prix Eleanor Roosevelt. Ce prix a été décerné à la coordonnatrice, Yolette Andrée Jeanty, pour le travail de Kay Fanm dans le domaine de la violence spécifique envers les femmes et les filles.

Quel est le rôle de Kay Fanm (Maison des femmes) en Haïti?

Kay Fanm est une organisation féministe haïtienne fondée en 1984 qui a eu 30 ans d'existence cette année. L'organisation articule son travail autour de la condition féminine et des situations socioéconomiques des femmes. Elle joue un rôle de lobby politique pour la défense des intérêts des femmes. Depuis 1996, Kay Fanm s'investit systématiquement dans des démarches de plaidoyer pour le respect des droits fondamentaux des femmes et des filles, en tant que personnes et en tant que citoyennes.

Quels sont les domaines d'intervention de Kay Fanm?

La promotion et la défense des droits des femmes et des filles : en particulier dans les domaines suivants : santé, éducation et formation, travail, participation citoyenne et politique, éducation aux droits humains, sensibilisation/information sur les droits des enfants, les droits spécifiques des femmes et des filles, les violences de genre et la législation relative aux droits des personnes.

Nous réalisons aussi des campagnes annuelles ciblant : les familles et les communautés d'où sont issues les femmes et les filles bénéficiaires des services, les groupes féminins et les organisations citoyennes des zones d'intervention de l'organisation, les autorités du système de justice (police, procureur-e-s, juges) et du système de santé, les professionnels/professionnelles du droit et de la santé, les responsables d'établissements scolaires et les élèves des deux sexes, les travailleuses et travailleurs de la presse, les pouvoirs publics : parlement, collectivités, exécutif et le grand public en général.

Enfin, nous intervenons aux niveaux de la justice et de la lutte contre l'impunité par la promotion d'un meilleur accès des femmes et des filles à la justice ; la promotion du respect des droits des femmes et des filles dans le système de justice (police, instances judiciaires) ; et en contribuant à contrer l'impunité et la violence de genre.

Quelles sont les actions menées par Kay Fanm en matière de violences sexospécifiques?

Depuis 1993, Kay Fanm a systématisé ses interventions dans le domaine des violences sexospécifiques, en offrant des services de prise en charge globale aux femmes et filles violentées : l'accueil et écoute ; l'orientation et référence ; les soins médicaux ; les soins psychologiques (thérapie individuelle et de groupe) ; l'accompagnement et la réhabilitation psychosociale ; la médiation intrafamiliale ; les conseils juridiques et assistance légale ; l'hébergement temporaire ; l'hébergement des femmes adultes - service discontinué suite au séisme de 2010. Kay Fanm dispose du centre d'accueil *Revivre* ouvert en 2005, spécialisé dans la prise en charge des fillettes et adolescentes victimes de violence, d'abus ou en situation critique (grossesse non désirée suite à un viol, grossesse précoce, union précoce). À date, c'est l'unique centre de ce type dans le pays.

Nous posons des actions de réhabilitation : éducation des filles, scolarisation, mise à niveau, formation professionnelle dans des métiers non traditionnels, fourniture de kits d'outils aux jeunes filles débutant dans une profession, éducation aux droits (droits humains, droits spécifiques des femmes/filles et des enfants), éducation à la citoyenneté, recapitalisation, octroi de crédit assisté à des femmes et jeunes filles pour la conduite d'activités génératrices de revenus, encadrement en gestion, éducation sanitaire, environnement, risques et désastres, premiers secours et Concertation nationale contre les violences faites aux femmes (Concertation nationale).

Kay Fanm est membre fondateur de cette structure, constituée en 2003, qui réunit l'État (ministères à la Condition féminine, de la Santé et de la Justice) et des organisations de la société civile haïtienne, en collaboration avec des organismes de coopération internationale (agences, ONG). Le mandat de la Concertation nationale est d'élaborer et de proposer des politiques publiques relatives aux interventions auprès des femmes et des filles qui ont subi des violences de genre et d'œuvrer à la validation de ces politiques par les autorités étatiques concernées. Outre des outils, la Concertation nationale élabore des plans nationaux de lutte contre les violences de genre. Kay Fanm intervient au niveau du Comité de coordination et de la Commission collecte des données.

Quel est le cadre de référence juridique de la violence sexospécifique en Haïti?

La Convention interaméricaine pour la prévention, la sanction et l'élimination de la violence faite aux femmes, dite Convention Belém do Pará, a été adoptée le 9 juin 1994 par l'Assemblée générale de l'Organisation des États américains (OÉA) et ratifiée par Haïti le 3 avril 1996, sous l'instigation du mouvement féministe. Kay Fanm a été l'organisation désignée pour présenter à l'Assemblée nationale l'argumentaire soutenant la ratification. Selon cette convention, la définition de la violence est plus large que celle de l'ONU, avec la prise en compte de la violence d'État (violence « perpétrée ou tolérée par l'État ou ses agents, où qu'elle se produise ») et l'indication des moyens de mise en œuvre. La loi du 6 juillet 2005 sur les agressions sexuelles, inspirée de la convention, fait notamment du viol un crime contre la personne et non plus un crime contre l'honneur et sanctionne lourdement cette forme de violence.

Comment Kay Fanm s'attaque-t-elle aux racines de la violence envers les femmes?

Cela fait 25 ans que les féministes haïtiennes se mobilisent sur le dossier des violences spécifiques envers les femmes. Depuis 1986, des actions continues sont engagées : campagnes d'information et de sensibilisation, formations, plaidoyers, cadre de référence pour l'accompagnement, prise en charge globale et gratuite des victimes. La création en 1994 du ministère à la Condition féminine et, par la suite, les mobilisations pour son maintien et la réalisation effective de sa mission, procèdent de la préoccupation de faire prendre en compte, au plus haut niveau de l'État, la question des inégalités et des violences spécifiques envers les femmes et les filles.

Le mouvement féministe a su porter sur l'échiquier national ce grave problème de société que constituent les violences spécifiques envers les femmes. Cela a entraîné l'implication de différents groupes féminins et d'institutions, favorisé une dénonciation plus importante de toutes les formes de violence et l'adoption d'une législation contre les agressions sexuelles conçue pour protéger tant les femmes que les hommes. Cela a également abouti à la constitution du réseau de la Concertation nationale contre les violences faites aux femmes (Concertation nationale).

Si les avancées sont réelles, les défis demeurent énormes. Tout en étant essentiel pour atténuer la douleur des victimes et leur permettre de se reconstruire, l'accompagnement n'est pas le but ultime des féministes. Ce qui est visé, ce sont les fondements de notre société d'obédience patriarcale où la condition féminine est caractérisée par la dévalorisation, la discrimination et la violence. Cela implique de changer radicalement la dynamique des relations hommes/femmes et de garantir le respect intégral des droits des femmes, à travers l'adoption de politiques publiques, de lois-cadres et de règlementations adéquates.

Les efforts des féministes et des autres actrices et acteurs **sont, entre autre, entravés par un manque de volonté politique**. Les rapports sociaux de sexe ne sont pas traités de manière transversale et conséquente, en dépit des engagements de l'État haïtien et des discours officiels sur l'État de droit. Ainsi par exemple, **des lois dûment votées par le Parlement, après des années de plaidoyer**, ne sont toujours pas promulguées : loi sur la paternité responsable et la filiation, adoptée depuis le 12 avril 2012 par le Sénat après son vote à la Chambre des députés-es en 2009 ; loi sur le travail domestique, adoptée par les députés-es le 6 mai 2009, après le vote du Sénat le 5 mars 2008.

Anba pye vyolans tout fanm se menm! Toutes les femmes, quelle que soit leur situation socioéconomique, peuvent subir des violences. La pauvreté et ses corolaires rendent certaines femmes plus vulnérables. Celles qui ne sont pas dans la précarité ne sont pas pour autant à l'abri. La lutte pour l'éradication des violences envers les femmes fait partie du combat pour la promotion et la défense des droits humains des femmes.

Comment protéger les femmes de demain?

En Haïti, comme ailleurs, les femmes et les filles de toute catégorie sociale sont quotidiennement victimes d'agressions. Ce fléau social ne bénéficie pas toujours de l'attention qu'il mérite, malgré les actions des défenseures des droits des femmes.

Les cas traités par Kay Fanm pour 2012-2013, dans le Centre d'accueil et le Centre *Revivre* de réhabilitation des filles violentées, corroborent encore une fois **les observations nationales** qui **indiquent, de manière constante, que la première forme de violence envers les femmes est constituée par les agressions physiques**. En premier lieu, on retrouve les bastonnades, qui sont suivies des autres types de sévices corporels souvent très cruels.

Les données font aussi ressortir une vulnérabilité accrue des filles.

Les adolescentes subissent toutes les formes de violence physique. Le viol et le harcèlement sexuel frappent surtout les adolescentes, alors que les tentatives de viols sont surtout perpétrées à l'encontre de fillettes. Les viols sont surtout individuels et se soldent souvent par des grossesses forcées. Ces viols causent en outre la détérioration de la santé physique et mentale des filles et la mortalité maternelle. La situation des fillettes et adolescentes est de plus en plus préoccupante, comme l'atteste des cas emblématiques enregistrés au mois d'octobre 2013 et concernant des écolières de Port-au-Prince.

Voici le cas d'une écolière de 13 ans qui est victime d'un prédateur sexuel âgé de 48 ans. L'agression a lieu en pleine rue dans le véhicule du prédateur. La police alertée n'applique pas le principe de protection dû aux personnes mineures et permet que la fille soit jetée en pâture au voyeurisme à travers des médias peu scrupuleux. Aucune sanction pour les policiers fautifs, aucun rappel sur les droits humains des enfants et sur le fait que la législation, nationale et internationale, considère qu'il ne peut y avoir de consentement de la part d'une mineure.

Au traumatisme du viol s'est ajoutée la stigmatisation de l'adolescente issue d'un milieu pauvre, son exclusion de l'école et le refus d'autres établissements scolaires de la recevoir. Encore une fois, c'est la victime qui est blâmée et non l'agresseur. Des adolescents de lycées s'attaquent aux filles de deux autres lycées aux cris de « 14/48 ». Ils entendent, par la bastonnade, ôter aux filles de 14 ans leur soit disant attirance sexuelle pour des hommes de 48 ans. À l'occasion de troubles dans les rues, des hommes envahissent l'enceinte d'une école et violent une adolescente de 17 ans dans une salle de classe, en toute impunité.

Kay Fanm tente, à travers ses interventions, de faire comprendre la nécessité d'aborder avec les élèves des deux sexes la question des violences de genre. Sensibiliser et informer est essentiel pour permettre aux filles de se protéger des violences, de les dénoncer et de trouver l'assistance nécessaire. C'est aussi indispensable pour apprendre aux garçons et aux filles à refuser les relations fondées sur la violence.

Les femmes et les filles haïtiennes ont droit à une vie exempte de violence. Des politiques publiques adéquates doivent être adoptées et mises en œuvre pour renforcer le travail des organisations qui luttent pour éradiquer la violence de genre et permettre aux femmes de demain que sont les filles de jouir pleinement de leurs droits.

Quelles ont été les répercussions du séisme du 12 janvier 2010 sur Kay Fanm?

Kay Fanm a été très éprouvée par des pertes en vies humaines : Magalie Marcelin, une dirigeante, et des collaboratrices. Il y a eu des pertes matérielles importantes : les locaux du centre de plaintes et du centre d'hébergement pour adulte ont été gravement endommagés et sont en grande partie inutilisables ; le local du centre d'accueil *Revivre* pour les filles a été détruit. Jusqu'à aujourd'hui, le centre *Revivre* ne dispose toujours pas de local et les filles sont encore hébergées dans un abri provisoire. La quasi-totalité de l'équipe s'est retrouvée sans logement.

Quelles ont été les interventions spécifiques de Kay Fanm liées au contexte post-séisme?

Kay Fanm a néanmoins repris ses activités dès le mois de février 2010 et a réalisé des interventions spécifiques liées au contexte post-séisme : aide humanitaire, assistance psychologique et intervention psychosociale. Concernant l'aide humanitaire aux femmes et aux filles sinistrées, le but était de contribuer à offrir aux femmes et aux filles de meilleures

conditions d'hygiène pour préserver leur état de santé, et de distribuer des trousses sanitaires. L'organisation a particulièrement ciblé les femmes et les filles les plus vulnérables dans certains quartiers défavorisés (violentées, enceintes, allaitantes, malades, handicapées) et la recapitalisation de femmes affectées par le séisme.

Pour l'intervention psychosociale dans les camps de personnes déplacées, Kay Fanm, en collaboration avec une autre organisation féministe, SOFA (Solidarité des femmes haïtiennes) a réalisé une intervention psychosociale dans les camps de personnes déplacées de la région métropolitaine de Port-au-Prince. Des équipes mobiles d'intervention psychosociale ont été constituées (paritaires selon le sexe) et déployées dans les camps, afin d'effectuer de la sensibilisation sur les violences de genre, prévenir ces violences, identifier les cas et les référer. Il y a eu des mesures de réhabilitation des filles sinistrées victimes de violences sexuelles ou en situation de grossesse précoce, l'octroi de bourses pour formation professionnelle, de l'aide psychologique aux survivantes et aux survivants du séisme a été offerte aux femmes et filles bénéficiaires des services de Kay Fanm et à des groupes de personnes issus des organisations de défense des droits humains et des organisations citoyennes partenaires de Kay Fanm. Des groupes de parole organisés ont traité des questions suivantes : l'examen des symptômes exprimés en tant que réactions normales au stress, les expressions du vécu traumatique, le récit des pertes, la relance de la vie et de l'avenir, et la sortie de l'état de sidération.

LE CAS DE L'AFRIQUE DE L'OUEST

AWA OUEDRAOGO, COORDINATRICE DE LA COALITION NATIONALE DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES, BURKINA FASO

Awa Ouedraogo est coordinatrice du secrétariat exécutif de la Marche mondiale des femmes/Action Nationale du Burkina Faso et coordinatrice de la Coalition nationale de lutte contre les violences faites aux femmes depuis 2006. Elle compte plus de 35 ans d'expérience dans le domaine des ONG et est impliquée depuis plus de 20 ans dans de nombreuses associations féminines burkinabées et internationales. Membre du Comité international de la Marche Mondiale de 2002 à 2005, elle y a été réélue en 2013.

Quelles sont les avancées que vous avez pu constater dans votre pays en matière de lutte contre les violences faites aux femmes (changement dans les législations, les pratiques, les mentalités)?

Sur le plan législatif, de très nombreux textes ont été adoptés autant au niveau international, régional que national. Une grande avancée nationale est l'adoption du Zatu An VII 13 du 16 novembre 1989 portant sur l'institution et l'application d'un Code des personnes et de la famille (C.P.F) au Burkina Faso, permettant un meilleur accès aux droits des femmes, à condition qu'elles soient mariées légalement. La loi N°302008/AN du 20 mai 2008 portant sur la lutte contre le VIH et la protection des personnes vivant avec le VIH donne notamment la possibilité aux femmes de jouir de leurs droits. Une loi sur les violences genrées est présentement en cours de préparation.

Au niveau des mentalités, les femmes reconnaissent la violence comme anormale. Elles sont de plus en plus nombreuses à prendre leur courage et briser le silence, et certaines se rendent même jusqu'aux tribunaux. Elles ont la liberté de participer à des activités proposées par des organisations de femmes. Si beaucoup d'hommes et de jeunes estiment que le Code des personnes et de la famille est en défaveur des hommes, beaucoup se sont engagés dans la défense des droits des femmes (ex : les agents de changement dans la Campagne « Nous pouvons mettre fin aux VFFF » qui réunit 2000 personnes engagées, dont plus de 60% sont des hommes). Concernant le VIH, un problème majeur demeure le viol conjugal. En raison de son statut d'être inférieur, la femme est jugée qu' « elle ne peut qu'être l'auteure de l'entrée du sida dans le foyer », alors qu'en réalité c'est elle qui a des doutes sur la sérologie de son époux et refuse d'avoir des rapports sexuels. Un plaidoyer est en cours afin de faire reconnaître le viol conjugal.

Au niveau des pratiques, le concubinage est de plus en plus fréquent et commence à prendre le pas sur le mariage civil, mais cela restreint l'accès des femmes à certaines dispositions de la loi. Par exemple, le Code stipule que « tout mariage contracté suite à un premier mariage selon le régime monogamique, sans la dissolution du 1er, est nul ». Le droit coutumier reste également encore juxtaposé au droit moderne, constituant un frein à l'accès de certains droits aux femmes (ex : accès à la terre, héritage, mariage,..). Enfin, selon des organisations de counseling, il semblerait que les hommes refusent de dévoiler leur sérologie à leur femme alors qu'ils sont sous traitement.

Quelles sont les avancées que vous avez pu constater dans votre pays en matière d'autonomisation économique des femmes (changement dans les législations, les pratiques, les mentalités)?

La législation étant ouverte à tous et à toutes, elle est ainsi favorable aux femmes. La Loi 14-96/ADP du 23 mai 1996 portant sur la réorganisation agraire et foncière (RAF) a été modifiée par la loi n° 024-2008/AN du 06 mai 2008. Selon l'Article 62 de cette loi, les terres urbaines ou rurales du domaine foncier national sont attribuées aux personnes physiques sans distinction du sexe ou du statut matrimonial. Elle pose donc le principe de l'égalité d'accès à la terre. La loi N° 028-2008/AN du 13/2008 portant sur le Code du travail déclare quant à elle la non-discrimination de l'accès à l'emploi à l'Article 4. L'égalité salariale entre les hommes et les femmes est aussi prévue pour les emplois de même niveau. De même, l'accès au crédit est de plus en plus facilité par les textes de mise en place des fonds, tels que le Fonds d'appui aux activités génératrices de revenus des femmes (FAARF), le Fonds d'appui aux initiatives des jeunes (FAIJ) mis en place en mars 2007 pour maintenir les jeunes sur leur terroir, et le FAFPA destiné à la formation professionnelle.

Socialement, les femmes (surtout organisées) dans les périmètres irrigués ont droit de subdiviser les parcelles de terre pour des exploitations individuelles. Mais les terres agricoles familiales ne leur sont octroyées qu'en usufruit en raison de leur statut d'« étrangère ». Concernant les parcelles d'habitation loties en zone urbaine et rurale, il arrive que des hommes encouragent leur femme à en faire la demande. Toute femme qui en a les moyens peut désormais se faire attribuer une parcelle à son nom. Malheureusement, le salaire net des femmes est encore à ce jour inférieur à celui des hommes, du fait qu'elles sont considérées comme n'ayant aucune charge dans le foyer. Professionnellement, il est de plus en plus accepté que les femmes aient des emplois rémunérés en dehors du domicile conjugal. Grâce aux nombreuses campagnes de sensibilisation et surtout aux actions de renforcement des capacités (ex : formation en gestion des activités génératrices de revenus), les femmes trouvent des stratégies pour la gestion de leurs crédits.

> *Les organisations de la société civile ont bien compris que l'union fait la force, et elles établissent de plus en plus de réseaux pour effectuer du plaidoyer.*

Dans les faits, cette ouverture permet aux femmes des groupements villageois féminins d'obtenir un revenu, qui sera dans la plupart des cas réinvesti dans les besoins de la famille (santé, scolarité, mariage des filles, etc.). Généralement, ces acquis constituent l'héritage qu'elles préparent pour leurs enfants. Même quand le conjoint y consent, la lourdeur des procédures administratives est telle que rares sont les femmes qui arrivent à obtenir que les charges soient reportées sur leur salaire. Au niveau national, l'État implique de plus en plus de femmes dans les missions d'affaires sur le plan international. Les femmes sont reconnues meilleures gestionnaires des crédits car elles ont en général un très bon taux de remboursement.

Quels progrès avez-vous observés dans la mobilisation de la société civile en faveur des droits des femmes?

Il y a eu des regroupements lors de la Coalition FIMBA pour l'adoption de la Loi sur le quota genre de 30% aux postes électifs et nominatifs : lors de la Coalition nationale contre les violences faites aux femmes et aux filles (CNVFFF) avec sa cinquantaine d'organisations membres, pour dénoncer les violences faites aux femmes et aux filles à travers la campagne des 16 jours d'activisme et la campagne « Nous Pouvons mettre fin aux VFFF » et lors de la Coalition CEDEF pour l'élaboration de rapports alternatifs aux rapports du gouvernement. Il y a également une alliance régionale « Droits et Santé » pour les femmes d'Afrique de l'Ouest pour faire du plaidoyer afin d'obtenir une meilleure prise en compte des droits des jeunes filles en matière de santé reproductive.

Quels progrès avez-vous observés dans l'implication des gouvernements et l'adoption de nouvelles lois?

Le Burkina Faso est très prompt pour l'adoption de textes régionaux, nationaux et internationaux, notamment en ce qui a trait aux droits humains de manière générale, et aux droits des femmes en particulier. Cependant, la difficulté majeure est la non harmonisation des textes internationaux et régionaux avec la législation nationale. Ces textes sont en effet absents du Code pénal.

Quels progrès avez-vous observés dans l'implication des leaders communautaires et religieux?

Les leaders d'opinion (religieux et coutumiers) étant organisés en union, ils sont très accessibles. Ils sont très consultés par les gouvernants, et très impliqués dans différents plaidoyers. Ils accompagnent volontiers les organisations de la société civile, notamment dans la lutte contre les mutilations génitales féminines (MGF) et dans la sensibilisation sur l'importance de la scolarisation des filles et l'alphabétisation des femmes. Ils participent également aux plaidoyers de plusieurs OSC, dont la CN/VFFF avec laquelle un guide intitulé « Les religieux et les coutumiers du Burkina Faso pour l'éradication des VFFF » a été élaboré pour soutenir leur plaidoyer.

Quelles sont les difficultés que vous rencontrez au quotidien dans votre travail pour les droits des femmes?

Plusieurs difficultés subsistent. Au niveau étatique, il y a tout d'abord une incompréhension entre nous et certains départements ministériels qui pensent que nous sommes des alliés des partis de l'opposition. Il y a ensuite un problème d'accès aux financements pour les OSC, du fait des nouvelles stratégies de financement dans le cadre de l'Accord de Cotonou. Les appuis financiers ne se font plus en termes de programmes pluriannuels mais en termes de projets, conduisant à la mise en œuvre d'activités ponctuelles difficilement capitalisables et à la non durabilité du personnel compétent, d'où la précarité des OSC. Au niveau de la pratique, la juxtaposition du droit moderne avec le droit coutumier cause toujours problème, ainsi que la non harmonisation des textes nationaux avec les textes internationaux ratifiés. Il y a également des conflits de leadership non seulement entre personnes, mais aussi entre organisations sur le terrain.

Quelles sont les perspectives pour la défense des droits des femmes dans votre pays? (les défis, ce qu'il reste à faire, ce sur quoi nous devons miser)?

Plusieurs perspectives sont ouvertes pour renforcer la défense des droits des femmes au Burkina Faso. Le renforcement des capacités est un incontournable pour construire une société civile vraiment forte. Il y a également un renforcement du plaidoyer pour la réalisation d'un texte d'application de la loi sur le quota genre. Nous surveillons aussi le processus actuel d'élaboration de la loi sur les violences faites aux femmes et aux filles, afin de s'assurer que les préoccupations sont bien prises en compte (ex : problématique

du viol conjugal source de contamination au VIH, perte de certains acquis dans le Code des personnes et de la famille, etc.). Nos perspectives sont principalement de reprendre le plaidoyer pour le projet de loi sur le quota aux postes nominatifs, et la consolidation des réseaux existants en vue de résultats plus tangibles.

Comment la solidarité internationale des OCI comme Oxfam-Québec peut-elle appuyer votre travail?

La Marche mondiale des femmes ainsi que la CN/VFFF n'auraient pas atteint les résultats obtenus sans l'accompagnement d'Oxfam-Québec. En ce qui concerne la Marche mondiale des femmes, toutes les grandes actions menées ont été rendues possibles grâce à l'accompagnement d'Oxfam-Québec, à ses appuis financiers, mais surtout grâce à ses appuis techniques. Plus d'une fois, à l'instar de grands collectifs tombés, les dirigeantes de la MMF étaient sur le point de déposer les armes, mais Oxfam-Québec leur a redonné le courage d'aller de l'avant en demeurant à nos côtés pour nous aider dans la réflexion, dans la recherche de nouveaux partenaires financiers, etc.

Grâce à Oxfam-Québec, la Coalition nationale de lutte contre les violences faites aux femmes (CN/VFFF) a connu un rayonnement dans deux des cinq régions de notre plan d'action. La violence à l'égard des femmes n'est désormais plus un tabou dans ces zones, et les hommes sont nombreux à s'engager en tant qu'agents de changement pour gagner la lutte pour plus de justice, plus d'équité et plus de paix pour les femmes.

30 ANS DE DÉFIS ET DE RÉALISATIONS NORD-SUD POUR LES DROITS DES FEMMES

Crédit photo : Katina Binette, AQOCI

PARTIE 2

PRINCIPALES AVANCÉES POUR LES DROITS DES FEMMES DEPUIS 30 ANS AU QUÉBEC

JULIE MIVILLE-DECHÊNE, PRÉSIDENTE DU CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME DU QUÉBEC

Mme Miville-Dechêne est présidente du Conseil du statut de la femme depuis 2011. Elle a été journaliste à Radio-Canada durant plus de 25 ans et exerça la fonction d'ombudsman pour les services français de Radio-Canada, devenant ainsi la première femme à occuper ce poste. Sa présidence du Conseil du statut de la femme se caractérise par une approche résolument empirique, fondée sur la recherche terrain et les témoignages de femmes.

Mesdames et messieurs, bonjour,

Je tiens à remercier l'Association québécoise des organismes de coopération internationale (AQOCI) de m'avoir invitée à participer à cette conférence.

C'est un privilège pour moi de me nourrir de vos expériences et de vous présenter brièvement quelques jalons de la quête de l'égalité entre les femmes et les hommes au Québec au cours des 30 dernières années. Les avancées que nous avons connues ici sont majeures et, bien qu'il nous reste des batailles à mener, je suis consciente que nous faisons partie des privilégiées parmi les femmes du monde.

LES FEMMES ET L'ÉCONOMIE

L'autonomie économique des femmes est une condition essentielle à l'atteinte de l'égalité. Encore trop souvent les femmes vivent dans des contextes de précarité.

Malheureusement, le Québec ne fait pas exception : on constate que les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à vivre dans une situation de pauvreté. En 2010, 15,4 % des femmes vivaient sous le seuil de faible revenu, sort que partageaient alors 13,3 % des hommes.

Les Québécoises ont rattrapé les hommes en matière d'éducation. En 2010-2011, elles représentaient 57,9 % des effectifs étudiants des universités. De plus, elles étaient plus nombreuses que les hommes à avoir obtenu un diplôme universitaire. Dans la population âgée entre 25 et 64 ans, en effet, 25,1 % des femmes étaient titulaires d'un grade universitaire, en 2010, ce qui était le cas de 22,8 % des hommes.

> *L'accès à l'éducation pour les femmes est essentiel à l'acquisition de leur autonomie économique. Au Québec, nous avons réalisé des pas de géants à ce chapitre depuis les trente dernières années.*

La scolarisation des femmes a entraîné une augmentation de leur présence sur le marché du travail. À titre d'exemple, le taux de chômage des femmes ayant obtenu un diplôme universitaire est aujourd'hui de 5 %. En revanche, les femmes sans diplôme d'études secondaires affichent un taux de chômage trois fois et demi plus élevé(17,5 %).

Comment favoriser la pleine participation des femmes à la vie économique? À mon avis, il faut agir sur deux plans :

- la responsabilité collective - la société doit favoriser la pleine participation économique des femmes en mettant en place des mesures pour contribuer à réduire les facteurs d'inégalités.
- la responsabilité individuelle - les femmes doivent passer à l'action pour assurer leur propre autonomie financière.

Au cours des 30 dernières années, le Québec a mis en place un certain nombre de lois et mesures qui permettent aux femmes de participer activement au marché du travail et de réduire les inégalités systémiques. Je vous en donnerai brièvement quelques exemples.

LES PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ (ACTION POSITIVE)

Une des mesures gouvernementales qui a eu un impact significatif sur la participation des femmes au marché de l'emploi et à l'économie est l'implantation des **programmes d'accès à l'égalité (PAE)**.

Dans les années 1980, les PAE ont été mis en place afin de doter le Québec de mesures proactives pour rétablir l'égalité en emploi entre les personnes, notamment par une meilleure représentativité des femmes au travail. Le principe est simple : lorsqu'un poste est disponible dans la fonction publique, à compétence égale, une personne figurant parmi les clientèles visées sera priorisée. L'application de ces programmes a eu des résultats significatifs sur la présence des femmes dans la fonction publique.

LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

En 1996, la loi sur l'équité salariale est entrée en vigueur. Cette loi vise à corriger les écarts salariaux résultant d'une discrimination fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des postes dans les catégories d'emplois à prédominance féminine.

Grâce à cette loi, nous dépassons le stade du : *À travail égal – salaire égal*. Nous parlons plutôt de : *À travail équivalent – salaire équivalent*. La différence est importante! Cette loi oblige le personnel de direction des entreprises qui comptent dix personnes salariées ou plus, à faire un exercice d'équité salariale.

La loi sur l'équité salariale a eu des répercussions sur le pouvoir économique des femmes au Québec. À titre d'exemple, entre 2000 et 2010, l'écart entre le salaire horaire des femmes et celui des hommes a diminué de 4,5 %.

LES MÉTIERS NON TRADITIONNELS

Mais qu'en est-il des emplois non traditionnels? Selon les statistiques d'Emploi-Québec, sur 520 groupes professionnels, la moitié est considérée comme non traditionnelle, donc est composée de moins de 33 % de femmes.

80 % des femmes en formation professionnelle sont inscrites dans **seulement quatre** des 21 secteurs de formation (administration, commerce et informatique, alimentation et tourisme, santé et soins esthétiques).

Le plus grand défi, dans le cas des métiers non traditionnels comme ailleurs, est la lutte aux stéréotypes. Il faut agir en amont pour encourager les femmes qui ne vont pas à l'université à obtenir une formation professionnelle, les aider dans leur recherche d'emploi et, surtout, mettre en place des mesures pour s'assurer de leur maintien en emploi. À titre d'exemple, 60 % des femmes qui travaillent dans le milieu de la construction quittent le domaine après 5 ans, et, dans 50 % des cas, ce sont le harcèlement et la discrimination qu'elles subissent qui expliquent leur départ. Il reste donc beaucoup de travail à faire pour favoriser la présence des femmes dans les secteurs non traditionnels.

DES MESURES POUR CONCILIER LA VIE DE FAMILLE ET LE TRAVAIL

Malgré une participation accrue des femmes au marché du travail, la répartition des tâches parentales entre la mère et le père demeure très souvent inégale. Les femmes consacrent plus de temps aux travaux ménagers que leur conjoint, sans compter que c'est souvent à elles qu'incombe la responsabilité de s'occuper de parents âgés. Une proportion importante des femmes (30 %) songent à quitter leur emploi pour des raisons liées à la conciliation du travail et de la vie familiale, alors que c'est le cas pour uniquement 13 % des hommes.

Un des éléments clés de la progression des femmes sur le marché du travail repose donc sur la mise en place de mesures facilitant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

Le Québec a la chance de compter sur deux grands piliers en cette matière : les services de garde éducatifs à contribution réduite et le Régime québécois d'assurance parentale.

En 1997, le gouvernement du Québec a mis sur pied un **réseau de services de garde subventionné**. Au tarif de 7 $ par jour et par enfant, les familles peuvent bénéficier des services d'une garderie subventionnée. Les parents québécois profitent donc d'un système impliquant 4 fois moins de frais que celui des autres grandes villes occidentales.

> *Cette politique connaît un vif succès. De 2000 à 2006, le nombre d'enfants qui fréquentaient un service de garde a augmenté d'environ 44 %, grimpant de 143 000 à 205 000 enfants.*

Une autre mesure importante en place au Québec est le **Régime québécois d'assurance parentale**, établi en 2006. Ce programme offre aux parents, mères ou pères, la possibilité de profiter d'un arrêt de travail dont la durée peut atteindre 1 an, lors de la naissance d'un enfant. Ce programme comporte aussi un congé parental de 5 semaines pour le père, non transférable à la mère, mesure présentant d'excellents résultats. En effet, en 2012, pas moins du trois quarts des pères québécois se sont prévalus de leur congé, alors que cette proportion n'atteint que le quart dans le reste du Canada. Voilà un pas de plus de franchi en ce qui a trait à l'implication des pères dans l'éducation des enfants.

L'ÉCONOMIE SOCIALE

L'économie sociale représente souvent la porte d'entrée, pour des milliers de femmes, dans le monde « économique ». Chez nous, comme ailleurs, les groupes féministes ont lutté contre la pauvreté des femmes et pour leur accès à la vie économique, et ce, depuis plusieurs années. À ce titre, en 1995 au Québec, s'est déroulé un événement marquant : la marche *Du pain et des roses contre la pauvreté*. Organisée par la Fédération des femmes du Québec, cette initiative a donné naissance à la Marche mondiale des femmes, en 2000.

La marche *Du pain et des roses contre la pauvreté* a amené le gouvernement du Québec à mettre sur pied un Comité d'orientation sur l'économie sociale et à convier tous les partenaires de la société civile à un sommet sur l'économie et l'emploi, à l'issue duquel a notamment été créé le **Chantier de l'économie sociale**.

De 2003 à 2008, le gouvernement du Québec a ainsi investi 8,4 milliards de dollars dans l'économie sociale, tous ministères, organismes et secteurs confondus. Une bonne partie, soit 6,1 milliards de dollars, a été investie dans le réseau des garderies.

Plusieurs entreprises sont nées de ce mouvement et ont contribué à créer bon nombre d'emplois majoritairement féminins. Outre les garderies, les activités de ces entreprises se concentrent dans les secteurs du logement social, des entreprises culturelles, des centres de travail adapté (pour les personnes handicapées), des services d'aide à domicile et du transport collectif. Le seul bémol en ce qui a trait aux emplois créés dans les entreprises d'économie sociale provient du fait que la plupart se retrouvent dans des secteurs traditionnellement féminins, donc peu payants, et n'offrent habituellement pas beaucoup d'avantages sociaux.

PAS DE POUVOIR ÉCONOMIQUE SANS POUVOIR DÉCISIONNEL

Nous l'avons vu, depuis 30 ans, plusieurs lois et mesures adoptées au Québec ont permis aux femmes d'accéder à l'éducation et ont favorisé leur participation au marché du travail tout en stimulant leur esprit d'entreprise. Malgré ces grandes avancées, les femmes sont encore peu présentes dans les endroits où cela compte vraiment… c'est-à-dire, là où les décisions se prennent!

Au Québec, en politique provinciale, les femmes représentent le tiers des députées à l'Assemblée nationale. Au palier municipal, les femmes occupent 16 % des postes de maires et 29 % des postes de conseillers municipaux. Ainsi, bien que que la première femme première ministre ait été élue au Québec, nous sommes encore loin de la parité en politique.

Dans le secteur économique, les femmes sont encore peu présentes dans les postes de haute direction des grandes entreprises privées et dans les conseils d'administration des sociétés cotées en Bourse. Avec une proportion d'environ 20 %, le Québec se place au 3e rang des provinces canadiennes quant à la représentation des femmes sur les C.A. de ses entreprises (toutes catégories de sociétés confondues). Selon nous, la mise en œuvre de mesures incitatives pourrait certainement contribuer à renverser la tendance.

Pour l'instant, il n'existe **qu'une seule mesure coercitive** qui oblige certaines instances à se doter d'un conseil d'administration paritaire. Le gouvernement du Québec a, par le biais d'une loi adoptée en 2006, accordé 5 ans à 23 sociétés d'État pour qu'elles veillent à ce que leur conseil d'administration soit composé de 50 % de femmes. La proportion de femmes est passée globalement de 27 % à 52 % dans ces C.A., une augmentation de 90 %. Voilà un argument de poids à servir à celles et ceux qui avancent que peu des femmes sont intéressées et capables de siéger au sommet des entreprises.

CONCLUSION

Je vous ai exposé quelques exemples de mesures mises en place au cours des dernières décennies et qui ont permis aux femmes du Québec de participer davantage au développement économique, au marché de l'emploi et à la vie politique.

N'oublions pas que près du quart des femmes n'ont pas poursuivi leurs études au-delà du niveau secondaire et, de ce fait, sont souvent cantonnées dans des postes de vendeuses ou de commis rémunérés au salaire minimum.

Plusieurs autres actions peuvent aussi avoir une incidence importante sur le pouvoir économique des femmes : les encourager à choisir une formation et un métier dans un secteur d'activité traditionnellement masculin – souvent plus payant – en est un exemple.

Puisque le développement économique d'un État doit tenir compte des différentes réalités que présente sa population, le Québec est confronté à un enjeu important : celui des femmes immigrées qui représentent 11,4 % de la population féminine québécoise, proportion qui ne cesse d'augmenter. Pour le Conseil, la clé du succès à l'intégration des immigrantes dans la société québécoise passerait tout d'abord par un meilleur accueil de ces femmes sur le marché du travail. Et, en ce moment, cette intégration est souvent ardue. Elles ont un taux de chômage plus élevé, un taux d'emploi plus bas et un revenu d'emploi moyen inférieur à celui de l'ensemble des Québécoises.

Un dernier enjeu que je ne peux passer sous silence est celui de la violence envers les femmes. En 2012 seulement, les statistiques officielles du Québec indiquent que plus de **19 700 personnes** ont été victimes de violence conjugale. Dans 80 % des cas, les victimes sont des femmes. Les 18 à 29 ans ont les taux de victimisation les plus élevés. Tout cela nous indique que, malgré des campagnes de sensibilisation efficaces et malgré le fait que la violence ne soit plus considérée comme une affaire privée et banale, la violence envers les femmes, et plus particulièrement les jeunes femmes, est un fléau qu'il faut continuer à dénoncer, ici comme ailleurs.

Demain, nous célébrerons la Journée internationale des femmes. Nous saluerons le progrès accompli, tout en nous retroussant les manches pour le travail qu'il reste à faire.

PARTIE 2

LES FEMMES DANS LES PROJETS DE DÉVELOPPEMENT : BILAN ET DÉFIS

MYRIAM GERVAIS, PROFESSEURE ASSOCIÉE, UNIVERSITÉ MCGILL, INSTITUT GENRE, SEXUALITÉ ET FÉMINISME

Professeure associée à l'Institut Genre, sexualité et féminisme de l'Université McGill (Montréal, Québec), Myriam Gervais est l'auteure d'une étude sur l'intégration de la dimension genrée au sein de l'aide canadienne (2008). Elle dirige actuellement un projet de recherche sur les inégalités de genre et la pauvreté rurale en Afrique.

Dans le cadre de cette commémoration des 30 ans d'existence et de réalisations du Comité québécois femmes et développement, il y a lieu de rappeler et illustrer comment la question du genre a été posée au fil du temps dans les pratiques de coopération et quelles furent les principales stratégies mises en place au sein des projets de développement. Ce bref rappel historique a pour but de mettre en lumière les avancées en matière d'égalité femme-homme (ÉFH) dans un contexte développemental, et de souligner les défis auxquels les organisations de coopération de concert avec leurs partenaires du Sud, devront, dans le futur, trouver une réponse.

PRISE DE CONSCIENCE DU RÔLE DES FEMMES DANS LA SURVIE DE LA FAMILLE ET LE MAINTIEN DE LA SÉCURITÉ ALIMENTAIRE

À ses débuts, l'aide au développement ne s'est que très peu, ou pas, préoccupée du rôle et des fonctions assumées par les femmes dans les économies des pays en développement. Ainsi, l'introduction de techniques intensives de production pour les cultures d'exportation et la distribution de ressources offertes par les projets (semences, équipements, crédit saisonnier) se sont faites uniquement en faveur des chefs de famille. Or, les femmes sont, dans les systèmes agraires africains, très fortement impliquées dans toutes les étapes de la production agricole. Cette ignorance du rôle productif des femmes n'a pas été sans effet sur la situation alimentaire de plusieurs régions auparavant autosuffisantes. Les situations de famine endémiques en Afrique, et en particulier au Sahel en 1973, ont été l'une des premières leçons à tirer des conséquences qu'entraîne le fait d'ignorer les femmes dans le développement.

Il y a donc une prise de conscience de la part des agences de développement que les femmes sont des acteurs incontournables dans le processus de développement et que leur accès inégal aux ressources des projets nuisent à l'efficacité de ces derniers. Aussi, le rôle et la place des femmes dans les projets sont devenus un des éléments centraux de réflexion au sein de la coopération internationale, amenant les agences de développement et les organisations non gouvernementales à repenser leur pratique du développement pour tenir compte des inégalités de genre dans les secteurs ou milieux ciblés pour leurs interventions.

REPENSER LA PRATIQUE DU DÉVELOPPEMENT SOUS UN ANGLE FÉMININ : QUELLE INCIDENCE POUR LES PROJETS?

Si les institutions ont commencé à prêter attention aux inégalités de genre dès le milieu des années 70, la manière de s'y prendre a toutefois grandement évolué, et en particulier au niveau des projets et activités de développement.

Suite à la première Conférence des Nations Unies sur les femmes, en 1975, qui soulignait l'absence des femmes dans les modèles de développement, une première approche a consisté à mettre en place des projets destinés seulement aux femmes en vue d'assurer une plus grande couverture de leurs besoins de base (sécurité alimentaire, meilleure nutrition, besoins en eau et en soins de santé). En réalité, il s'agit de besoins partagés par tous les membres du ménage, mais ils ont été identifiés comme les besoins des femmes (y compris par elles-mêmes) car elles en assument la responsabilité au sein des familles. Des projets d'alphabétisation fonctionnelle, des projets d'activités génératrices de revenus, d'accès aux soins de santé primaires et à l'eau potable visant les femmes comme uniques bénéficiaires ont caractérisé la concrétisation de cette approche dans la programmation des agences de développement. Ces projets relativement modestes au plan financier ont surtout été mis en œuvre par les ONG. Cette approche a également fait la promotion d'un appui institutionnel aux ministères responsables des questions féminines dans les pays en développement, appui qui s'est traduit principalement sous la forme de formation aux cadres de ces ministères.

INTÉGRER UNE OPTIQUE SEXOSPÉCIFIQUE DANS LES PROJETS DÈS LEUR CONCEPTION

À cette vision, a succédé une approche mettant l'accent sur la promotion des droits des femmes et sur les contraintes spécifiques auxquelles elles font face pour bénéficier pleinement de leur participation au sein des projets classiques. Pour les tenants de cette approche centrée sur les inégalités entre les femmes et les hommes, il faut « commencer par les femmes » en intégrant une optique sexospécifique dans les programmes et projets dès leur conception. Cette approche 'Genre et développement' s'est traduite dans le programme d'aide canadien par l'obligation de développer dans chaque projet une composante budgétaire destinée à lever les obstacles à la participation des femmes bénéficiaires aux activités spécifiques du projet. Ainsi, au moment de leur planification, les projets d'infrastructures, d'éducation supérieure, de transport, d'énergie, ou autre, avaient l'obligation d'identifier les contraintes susceptibles de freiner la participation des femmes à leurs activités, et de prévoir des mesures destinées à lever ces obstacles, de façon à s'assurer que les femmes bénéficient tout comme les hommes des retombées du projet. Mais dans l'esprit de cette approche, les actions de développement devaient aussi s'assurer que les femmes soient protégées par un cadre législatif égalitaire afin qu'elles puissent contrôler les investissements productifs mis à leur disposition par les programmes d'aide.

L'appui institutionnel aux mouvements de femmes et le renforcement des capacités de plaidoyer des organisations féminines de base par le biais d'une assistance technique, de même que le financement de projets soumis et gérés par des associations de femmes ou des ONG locales dans le cadre de fonds administrés localement, et approuvés directement par les bureaux de la coopération canadienne situés dans les pays récipiendaires, ont concrétisé cette prise en considération de la dimension genre sous l'angle des droits des femmes.

L'ÉGALITÉ FEMME-HOMME COMME AXE TRANSVERSAL DES PROJETS

Les approches en matière de genre se sont nettement radicalisées avec l'instauration du principe d'égalité dans les cadres stratégiques des institutions de développement. Cet accent marqué pour la parité femme-homme dans le partage des ressources et le renforcement du pouvoir des femmes dans les différentes sphères de la société – notion véhiculée par la recherche féministe – a fait émerger le concept de transversalité au niveau de la programmation. Pour les projets et programmes d'aide, la transversalité signifie de s'assurer que les priorités et besoins différents des hommes et des femmes sont pris en compte lors de toutes les étapes du projet ou du programme, et que les résultats obtenus bénéficient de manière égale aux femmes et aux hommes.

Tant à l'échelle des programmes que des projets, l'égalité femme-homme en tant qu'axe transversal implique donc d'identifier les déséquilibres existants et les discriminations en matière de genre afin de les corriger par des mesures positives. Concrètement, cela signifie que cette analyse doit être répétée à chaque étape du cycle du projet (planification, mise en œuvre et évaluation). Ce processus continu fait en sorte que les projets doivent accorder une attention soutenue au caractère concret et durable des effets et impacts de leurs activités sur les conditions de vie des femmes et des jeunes filles. Ainsi, dans la pratique, les interventions canadiennes cherchent à favoriser des mesures visant l'autonomisation des femmes – l'autonomisation des femmes référant au renforcement des capacités des femmes afin que celles-ci puissent contrôler leur vie, faire des choix et être en mesure d'influencer le changement social. Dans les projets de développement rural, par exemple, des mesures spécifiques comme des formations sur la prise de parole en public, ou pour renforcer leur participation aux décisions des organisations paysannes et professionnelles, ont été mises en œuvre pour accroître leur influence dans les affaires communautaires.

QUEL BILAN POUR LES PROJETS DE DÉVELOPPEMENT EN MATIÈRE D'ÉFH?

Au cours des 30 dernières années, on a assisté à une amélioration des pratiques des donneurs avec une utilisation plus systématique de l'analyse selon le genre et la collecte de données désagrégées selon le sexe. Les efforts des agences ont été dirigés vers la conception d'une méthodologie axée sur l'identification d'indicateurs de résultats différenciés selon le genre et l'instauration d'un dispositif de suivi et d'évaluation à l'échelle des projets compilant des données ventilées selon le sexe.

Les femmes jouent également un rôle plus important dans la programmation au sein des agences et des ONG en tant que gestionnaires et professionnelles et au sein des projets en tant que participantes ; elles investissent des champs d'activités non traditionnels (ingénieures des mines au Niger et au Zimbabwe pour ne citer que cet exemple).

On observe également la mise en place de mesures sensibles au principe de l'égalité femme-homme : dans les projets de microfinance, des modalités de crédit mieux adaptées aux opératrices économiques ont été développées ; dans les projets de renforcement des capacités des élus, des formations ont été dispensées aux candidates nouvellement élues ; dans les projets en éducation, des mesures incitatives ayant les parents comme cibles ont pour but de favoriser le maintien des jeunes filles à l'école.

En dépit de ces progrès encourageants, force est de constater cependant que l'approche ÉFH est mieux appliquée et maîtrisée dans les projets en éducation et dans le secteur social que dans les projets à vocation économique, agricole ou environnementale. L'utilisation du marqueur genre de l'OCDE pour identifier les projets qui visent l'égalité femme-homme montre, en effet, que les projets susceptibles d'avoir un impact significatif sur les revenus des populations cibles ne possèdent pas d'objectif explicite en matière d'ÉFH.

DÉFIS: RENDRE L'APPLICATION D'ÉFH PLUS CONSISTANTE DANS LES PROJETS

Un des principaux défis qui se posent pour une intégration réussie de l'approche intégrée de l'égalité femme-homme dans les programmes d'aide actuels est de rendre l'application de l'égalité femme-homme plus consistante dans les projets, notamment dans les projets à vocation économique, agricole ou environnementale. En effet, les succès obtenus en éducation et dans le secteur social ne doivent pas occulter le peu de progrès accompli par les institutions de développement pour soutenir les femmes dans les domaines clés des secteurs économique et financier.

Par ailleurs, l'emphase mise ces dernières années sur la gouvernance, le VIH-SIDA et l'environnement comme autant de thèmes transversaux devant être traités par les projets ainsi que la tendance actuelle chez les donateurs à modifier, pour des raisons d'efficacité, la pratique de la gestion par résultats (notamment en réduisant le nombre de résultats formulés dans les plans de mise en œuvre des projets) font en sorte que le principe d'égalité court le risque d'être relégué au second plan et/ou de ne pas bénéficier de toute l'attention requise de la part des gestionnaires de projet. Et ce risque est réel si on en juge par cet exemple récent de formulation d'un résultat qui incorpore la dimension genrée de façon beaucoup moins explicite dans le cadre logique d'un projet financé par le programme d'aide canadien:

> *« une meilleure compréhension par les organisations professionnelles des principes de production durable, **équitable**, de la bonne **gouvernance** et du respect de l'**environnement** » (projet agricole au Burkina Faso).*

Pour pallier à ce risque de dilution, il faut que « l'objectif formulé en matière d'ÉFH » se traduise en termes d'indicateurs de suivi suffisamment précis et pertinents pour permettre, en cours de projet, d'apporter les ajustements nécessaires pour atteindre, en fin de projet, les résultats attendus en matière d'ÉFH. Il faut aussi que les résultats recherchés en ÉFH dans le cadre du projet soient exprimés de manière très explicite sinon, par défaut, ce sont les activités du projet qui, au moment de l'évaluation, composent le rapportage en matière ÉFH. Par exemple, on retrouve trop souvent le nombre de femmes ayant participé à une formation d'alphabétisation, ou encore les sessions tenues dans la zone du projet sur les droits des femmes comme étant des résultats développementaux.

En d'autres termes, nos efforts au niveau des projets doivent se concentrer sur l'identification d'indicateurs bien définis et des cibles sexospécifiques à atteindre pour, entre autres, pallier à la multiplication des axes transversaux (gouvernance, environnement) et à la tendance à réduire, pour des raisons d'efficacité, le nombre de résultats inscrits dans les cadres logiques des projets.

Enfin, un autre défi qui se pose au niveau de la programmation est la planification et l'approbation de projets de plus longue durée. Dans plusieurs secteurs d'intervention, les résultats qui sont susceptibles de provoquer des changements réels en termes d'égalité entre les femmes et les hommes, et les indicateurs les plus pertinents qui pourraient leur être associés, prennent du temps pour se réaliser et s'accommodent donc mal de la durée actuelle des projets de développement.

RÔLE DES ORGANISMES DE SOLIDARITÉ INTERNATIONALE EN FAVEUR DE L'AVANCEMENT DES DROITS DES FEMMES ET RÔLE DU CQFD

YOLANDE GEADAH, CHERCHEURE FÉMINISTE ET AUTEURE, COORDONNATRICE DU CQFD DE 1998 À 2004

Mme Geadah a oeuvré pendant plus de 15 ans au sein du secrétariat de l'AQOCI. Elle a animé le Comité québécois femmes et développement (CQFD) et contribué à développer des outils de formation sur le « genre et développement », organisé des tournées internationales et la participation à la Marche mondiale des femmes de l'an 2000. Parallèlement, Yolande est une chercheure féministe et auteure (intégrismes religieux, proxénétisme et trafic sexuel, accommodements).

Il me fait un immense plaisir de célébrer avec vous ce 30e anniversaire du Comité québécois femmes et développement, auquel je m'étais jointe dès le début, d'abord comme membre bénévole du CoCo (en 1985), avant même de commencer à travailler à l'AQOCI (en 1986), puis comme coordonnatrice pendant de nombreuses années, par intermittence (1987-1988, puis 1998 à 2004). Quand je pense au CQFD, il me vient à l'esprit cet adage que vous connaissez sans doute, qui dit : ***Si vous pensez que vous êtes trop petit pour changer quoique ce soit, essayez donc de dormir avec un moustique!*** (Citation de source inconnue, attribuée par erreur à Betty Reese)

Ce n'est pas pour comparer le CQFD à un moustique, mais je ne cesse de m'étonner de tout ce que ce petit comité a pu réaliser au fil des ans, avec un petit nombre de membres actives et des moyens très modestes. Je suis remplie d'admiration pour toutes ces femmes qui font ou ont fait partie du Comité de coordination à un moment donné ou un autre, celles que j'ai eu la chance de côtoyer et toutes les autres qui ont pris la relève, parce que je sais d'expérience que le plus gros du travail repose sur leurs épaules.

Animées par un idéal féministe et une soif de justice, ce sont des promotrices infatigables d'une vision féministe du développement qui réussissent à faire bouger les choses au sein de leurs organismes respectifs.

Je crois que c'est grâce à leur engagement et leur persévérance si ce comité célèbre aujourd'hui fièrement ses trente ans d'action, avec l'appui de l'AQOCI et de ses membres bien sûr. À vous toutes et tous merci d'être toujours là.

Personnellement, je suis très reconnaissante envers toutes les membres du CQFD avec qui j'ai cheminé de longues années et qui m'ont appris le sens de la solidarité. C'est grâce à elles si j'ai pu approfondir mon analyse de divers enjeux sociaux liés à l'égalité des sexes, et que j'ai choisi de poursuivre mon engagement féministe autrement, à travers l'écriture, sur des sujets très sensibles qui nous interpellent aujourd'hui, tels que les crimes d'honneur, la prostitution ou encore l'intégrisme religieux. Toutes ces problématiques se situent en fait dans le continuum des violences exercées à l'encontre des femmes.

En ce qui concerne mon implication au CQFD, je retiens trois moments clés parmi les nombreuses réalisations auxquelles j'ai eu la chance d'être associée.

Premièrement, durant les premières années, les tournées de solidarité organisées par le CQFD à travers le Québec, avec des femmes issues de divers pays du Sud et portant sur diverses thématiques. La 1ère tournée, en juin 1984, faisait suite à la conférence de Guelph portant sur « les femmes et la production alimentaire ». C'est juste après cette tournée que je me suis jointe au CoCo, en 1985. La 2e tournée, en mars 1986, portait sur « les femmes et la santé ». Et la 3e tournée, en mars 1987, (nous étions téméraires) portait sur « la lutte des femmes contre l'appauvrissement ». Ces tournées avec des femmes du Sud (incluant aussi des femmes autochtones) comportaient des centaines de rencontres organisées à travers une dizaine de régions du Québec, grâce à la collaboration des organismes régionaux membres de l'AQOCI. Les retombées bénéfiques de ces tournées qui ont touché des milliers de personnes ont continué à progresser plusieurs années après leur passage. Comme des graines semées dans la bonne terre, ces tournées de solidarité avec des femmes du Sud ont mené à des actions concrètes de solidarité entre les femmes d'ici et d'ailleurs.

D**euxièmement, à partir de 1990,** le CQFD, en collaboration avec l'organisation Match et le comité femme du Conseil Canadien pour la Coopération internationale (CCCI), a joué un rôle central dans la mise en œuvre de formations et la création d'outils axés sur l'analyse genre et développement visant à tenir compte des besoins pratiques et des intérêts stratégiques des femmes dans les projets et les programmes de développement. La 1ère formation sur l'analyse de genre, que j'ai animé avec Gaétane Gascon de Développement et Paix, était offerte en février 1990. Et le 1er guide de formation, intitulé « Un autre genre de développement », auquel j'ai collaboré comme co-rédactrice, était produit en août 1991, initié par Match et le CCCI. Le CQFD a par la suite adapté et amélioré ces outils et a continué à offrir des formations récurrentes aux membres de l'AQOCI pour les inciter à adapter leurs pratiques aux besoins des femmes.

T**roisièmement, à partir de la fin de 1997**, le CQFD s'est engagé à fond dans le soutien à l'organisation de la Marche mondiale des femmes de l'an 2000, contre la pauvreté et la violence à l'égard des femmes, initié par la Fédération des femmes du Québec (FFQ).

Les membres du CQFD ont répondu présentes à l'appel de la Marche mondiale des femmes et ont réussi à susciter l'adhésion des organismes de coopération internationale (OCI) membres de l'AQOCI et, plus largement encore, des membres du CCCI à travers le Canada, en appui à ce mouvement féministe d'envergure mondiale, sans précédent dans l'histoire. L'appui des OCI à la Marche a pris plusieurs formes.

- D'abord par la diffusion de l'information sur le projet de la Marche à tous leurs partenaires à travers le monde, en les encourageant à participer à cet évènement, contribuant ainsi au succès de la Marche qui a réussi à mobiliser des milliers de groupes de femmes dans plus d'une centaine de pays je crois.
- Ensuite, par les contributions financières des OCI qui ont soutenu durant trois ans, dans la mesure de leurs moyens, toute l'organisation de la Marche, au Québec et dans le sud.
- Plusieurs OCI ont dégagé des ressources humaines pour permettre l'implication des membres du CQFD au sein des divers comités et sous-comités de la Marche. Leurs connaissances de langues étrangères et des réalités du sud ont été très précieuses lors des rencontres internationales préparatoires à la Marche (en octobre 1998 et en novembre 1999).
- Certains organismes ont également inscrit dans leurs projets des postes de coopérants-es en appui direct à l'organisation de la Marche dans les pays d'intervention.
- D'autres ont appuyé la venue de déléguées du sud pour participer à la Marche.

- Tous les membres de l'AQOCI et particulièrement les organismes d'éducation à la solidarité se sont largement impliqués dans la campagne de signatures en appui aux revendications de la Marche.

Bref, grâce à la ténacité des membres du CQFD, tous les membres de l'AQOCI ont participé d'une façon ou d'une autre au succès de la Marche mondiale des femmes.

Dans les suites de la Marche mondiale, compte tenu de l'émergence d'une vive controverse au sein du mouvement féministe autour d'une revendication visant la décriminalisation totale de la prostitution, le CQFD a décidé en mars 2001 d'organiser deux journées de réflexion sur « ***La mondialisation de la prostitution et du trafic sexuel*** », avec des invitées internationales issues de divers continents, afin de nourrir notre réflexion avec la perspective des femmes du Sud. Cet évènement, dont les actes sont disponibles sur le site web de l'AQOCI, a connu un grand succès. Le mouvement féministe demeure divisé sur la question de la légalisation ou de la décriminalisation de la prostitution.

C'est d'ailleurs à la suite de cette activité du CQFD que j'ai demandé et obtenu un congé sans solde (de quatre mois) afin d'écrire un essai sur ce sujet qui est revenu dans l'actualité avec la décision récente de la Cour Suprême du Canada d'invalider les lois sur la prostitution (décembre 2013). La Cour a toutefois suspendu l'application de son jugement pour un an pour laisser au gouvernement le temps d'adopter une nouvelle loi, s'il le désire. Sinon la prostitution serait considérée comme un travail légitime et les proxénètes deviendraient des hommes d'affaires respectables. Les enjeux et les implications de cette décision sont énormes pour l'ensemble des femmes, qu'elles soient ou non prostituées. Si vous souhaitez en savoir davantage sur cette question, je vous invite à consulter l'avis du Conseil du statut de la femme intitulé « La prostitution : il est temps d'agir » qui se trouve en ligne sur leur site.

J'arrête là en souhaitant au CQFD une longue vie dans la poursuite de sa mission, afin de consolider et d'étendre toujours la toile de la solidarité dans une perspective féministe.

30 ANS DE DÉFIS ET DE RÉALISATIONS NORD-SUD POUR LES DROITS DES FEMMES DANS LE MONDE

MICHAEL COLLINS, DIRECTEUR, DIRECTION GÉNÉRALE DES ENJEUX MONDIAUX ET DU DÉVELOPPEMENT, AFFAIRES ÉTRANGÈRES, COMMERCE ET DÉVELOPPEMENT CANADA

Michael Collins est le directeur de la Division des spécialistes thématiques et sectoriels au sein du ministère des Affaires étrangères, Commerce et Développement Canada. Cette division est appelée à fournir des conseils éclairés aux projets de développement du Ministère dans tous les programmes bilatéraux et régionaux, avec un accent sur la promotion de l'égalité entre les sexes, y compris la mise en œuvre du Plan d'action du Ministère en matière d'égalité entre les sexes. M. Collins a travaillé auparavant avec le Groupe de travail sur l'Afghanistan et la Direction générale de l'Afrique.

REMERCIEMENTS/PRÉSENTATION

Merci de votre présentation. Je suis heureux de faire partie de cet important panel qui se penchera sur les « *30 ans de défis et de réalisations Nord-Sud pour les droits des femmes dans le monde* » et, plus précisément, sur le rôle que le ministère des Affaires étrangères, Commerce et Développement (le MAECD) a joué durant ces années pour promouvoir l'égalité entre les sexes (ÉS) au chapitre du développement international.

Au nom du MAECD, je tiens à remercier Mme Fréda Thélusma de modérer ce panel, ainsi que le personnel de l'**AQOCI** et du **Comité québécois femmes et développement** d'avoir organisé un événement aussi important que ce colloque.

Au sein du MAECD, nous sommes conscients que les moyens les plus efficaces pour améliorer les conditions et le bien-être des femmes consistent à favoriser la participation égale des femmes et des hommes à la prise de décisions, à appuyer les femmes et les filles dans l'exercice de leurs droits fondamentaux et à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes quant à l'accès aux ressources et aux bénéfices du développement ainsi qu'à leur contrôle.

C'est grâce à une collaboration et des relations étroites avec vous, les ONG, les organisations de la société civile, le milieu universitaire, dont certains d'entre vous sont ici présents, que le MAECD a été en mesure de s'assurer que les droits des femmes et l'égalité entre les sexes soient à l'ordre du jour du développement international et à ce qu'ils y restent.

Avant de vous parler des mesures que le MAECD a adoptées pour veiller à ce que l'égalité entre les sexes fasse partie intégrante de notre travail, j'aimerais vous dire quelques mots au sujet de notre histoire en matière de promotion de l'ÉS et des droits des femmes.

HISTORIQUE DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES AU MAECD

C'était en 1976, soit il y a plus de 30 ans, que l'ancienne ACDI a adopté ses premières lignes directrices stratégiques sur l'intégration de la femme au développement (IFD).

Ces lignes directrices ont été enrichies en 1984 et ont inspiré la première politique de l'ACDI sur l'intégration des femmes au développement.

En 1995, la politique d'intégration des femmes au développement a été mise à jour afin de mettre l'accent sur l'**équité** entre les sexes et l'autonomisation des femmes.

Le recours de l'ACDI à une approche axée sur l'**équité** entre les sexes visait à assurer un traitement équitable aux femmes et aux hommes. Nous pensions, à ce moment-là, qu'il serait possible d'assurer l'égalité en accordant simplement les mêmes possibilités aux femmes et aux hommes.

Nous avons toutefois réalisé qu'un traitement identique ne donnait pas nécessairement des résultats égaux.

POLITIQUE (ACTUELLE) EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES ET PLAN D'ACTION

> *C'est de la sorte que nous en sommes arrivés au concept d'**égalité** entre les sexes qui, contrairement au concept d'équité, reconnait qu'il faut parfois traiter différemment les femmes et les hommes afin d'obtenir des résultats semblables. C'est ainsi qu'en 1999, l'ACDI a lancé sa **Politique en matière d'égalité entre les sexes**, politique qui est toujours en vigueur aujourd'hui.*

En 2008, une évaluation de l'implantation de notre politique a été réalisée. Le principal constat résultant de cette évaluation postulait que cette politique était toujours des plus pertinentes, mais que des défis se présentaient au niveau de la mise en œuvre.

Afin de s'attaquer à ce problème, un plan d'action a été élaboré. Le **Plan d'action en matière d'égalité entre les sexes, 2010-2013** avait pour but de rendre la haute gestion responsable face aux objectifs de notre politique en égalité par la mise en place d'actions concrètes.

Par exemple, afin de renforcer la capacité du MAECD à faire progresser l'ÉS, tous les employés doivent obligatoirement suivre au moins une formation portant sur l'ÉS.

Au niveau de la reddition de comptes, les spécialistes en ÉS doivent être impliqués dès le départ dans l'élaboration de projets afin de s'assurer que l'ÉS y soit bien intégrée. De plus, un formulaire en ÉS doit être complété pour chacune des initiatives afin de procéder avec le processus d'approbation.

IDENTIFICATION DES ENJEUX ÉMERGENTS + DÉFIS

Dans le contexte du développement, comme vous le savez, il y a constamment de nouveaux enjeux qui émergent et qui exigent de nous que nous réagissions rapidement.

Sur ces enjeux précis, notre équipe en ÉS doit souvent se mobiliser rapidement et fournir des conseils et de l'appui à nos programmes.

Par exemple, depuis quelques années, le secteur extractif occupe une place de plus en plus importante. Il y a de grands enjeux liés à l'ÉS et c'est pour cette raison que notre équipe de spécialistes en ÉS a créé une formation ainsi qu'une trousse d'outils pour guider nos programmes dans l'intégration de l'ÉS dans ce secteur.

Un autre exemple, et celui-ci évoque bien la réalité du travail dans notre nouveau ministère fusionné, est en lien avec l'enjeu des mariages précoces et forcés. Durant la dernière année, l'ensemble du MAECD a travaillé sur cet enjeu qui prend une place de plus en plus importante sur la scène internationale. Par exemple, nous avons collaboré à l'exposition de photos Too Young to Wed et certains événements internationaux visant à donner plus de visibilité à cet enjeu. De plus, notre équipe de spécialistes en ÉS a fourni un appui dans nos programmes bilatéraux, qui était intéressée à développer des initiatives sur ce thème.

Mais bien sûr, le fait de devoir répondre rapidement à des enjeux émergents représente également un défi en soi. Par exemple, nous n'avons pas nécessairement toujours l'expertise dont nous avons besoin, le recul nécessaire ou la possibilité de recourir à des bonnes pratiques car il s'agit de quelque chose de nouveau. Mais les deux exemples dont je viens de parler montrent que nous faisons de notre mieux pour nous adapter au contexte changeant.

CONCLUSION

À l'approche de 2015, après une consultation avec les ONG et les organisations issues de la société civile, il a été largement reconnu que l'intégration de l'ÉS dans tous les Objectifs de développement durable (ODD) est essentielle pour s'assurer que tous ces objectifs soient atteints de manière durable.

Pour le MAECD, le défi dans les prochaines années sera de continuer à être à l'affût des enjeux émergents et ce, dans le contexte d'un nouveau ministère fusionné.

Heureusement, notre longue expérience en ÉS, ainsi que notre politique en vigueur depuis 1999 et notre Plan d'action, nous permettent de croire que nous sommes dans une bonne position pour continuer à être des leaders en terme d'égalité entre les sexes.

Je suis heureux d'avoir pu m'adresser à vous aujourd'hui et c'est avec plaisir que je répondrai à vos questions. Merci.

DÉFENDRE LES DROITS DES FEMMES APRÈS 2014

Crédit photo, Louis-David Lalancette-Renaud, Carrefour International, 2013

PARTIE 3

AGENDA INTERNATIONAL DU DÉVELOPPEMENT POST-2015 ET DROITS DES FEMMES

LUCILLE TERRÉ, COORDONNATRICE, RÉSEAU INTERNATIONAL GENRE EN ACTION

Diplômée d'une maîtrise en administration internationale, Mme Terré a travaillé pour l'Unicef au Cameroun puis pour l'association Plan France. En juin 2013, elle devient coordinatrice du réseau international Genre en Action. Créé en 2003, ce réseau promeut la prise en compte des inégalités des femmes et des hommes dans les politiques et programmes de développement. Il compte plus de 3 800 membres (organisations et individus) dans plus de 50 pays, principalement francophones.

40 ANS D'ENGAGEMENT POUR LES DROITS DES FEMMES ET L'ÉGALITÉ

Depuis 40 ans, les Nations Unies et les États prennent position et s'engagent pour les droits des femmes. Pour ne citer que quelques étapes : la première Conférence mondiale des femmes s'est tenue à Mexico en 1975 et a précédé la décennie des Nations Unies pour les droits des femmes de 1976 à 1985, l'adoption de la Convention contre l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes en 1979, la seconde Conférence mondiale des femmes à Copenhague en 1980, la troisième à Nairobi en 1985, et l'agenda 21 de la Conférence de Rio sur l'environnement et le développement en 1992. La Conférence internationale sur la population et le développement du Caire en 1994 a marqué un réel tournant pour la reconnaissance des droits sexuels et reproductifs des femmes. La 4ème Conférence mondiale des femmes à Beijing en 1995 posait pour la première fois le principe de l'approche à deux voies dans toutes les politiques de développement : transversale et spécifique.

En 2000, les Objectifs du millénaire pour le développement étaient adoptés : huit objectifs que les États membres de l'ONU ont convenu d'atteindre d'ici 2015. Huit objectifs visant l'élimination de l'extrême pauvreté, l'éducation pour tous, l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, la réduction de la mortalité infantile, l'amélioration de la santé maternelle, la lutte contre le VIH, le paludisme et d'autres maladies, la préservation de l'environnement et la mise en place d'un partenariat mondial pour le développement.

En tentant de faire le bilan aujourd'hui, un an avant l'échéance de ce programme, on constate que malgré des avancées notables dans certains domaines comme l'éducation primaire, l'eau ou la santé, le bilan des OMD est très mitigé. En particulier, les objectifs visant spécifiquement les femmes et l'égalité ont connu de très faibles progrès et ont aussi été les moins financés.

LES ENJEUX DE L'AGENDA POST-2015

En 2015, un nouvel agenda du développement sera adopté par les États membres des Nations Unies, et sera basé sur des objectifs du développement durable dont le nombre reste pour l'instant inconnu. Depuis 2013, des consultations et rencontres réunissent aux niveaux international et national les États, les agences de développement et les acteurs de la société civile pour évaluer les Objectifs du Millénaire pour le développement et dessiner les contours de cet agenda « post-2015 ».

Cet agenda devra viser deux grandes priorités : d'une part, remettre les gouvernements et tous les « partenaires du développement » face à leurs engagements internationaux, régionaux et nationaux envers les droits des femmes et l'égalité de genre et, d'autre part, permettre l'acquisition de nouveaux droits dans certains domaines clefs de l'égalité, en matière d'héritage, d'économie et de droits sexuels, en accélérant les efforts mis en place depuis 40 ans et en faisant face aux menaces qui pèsent aujourd'hui sur certains acquis.

Plusieurs lacunes des OMD devront être évitées et dépassées, notamment l'absence de transversalité du genre dans les OMD qui a conduit à une marginalisation des droits des femmes et du genre, ainsi que la difficile mesurabilité des avancées réalisées qui ne permet pas d'avoir une bonne visibilité sur les progrès réalisés et les obstacles persistants.

RENDRE TRANSVERSAL LE GENRE

Genre en Action et de nombreux autres réseaux et organisations de la société civile, comme AWID ou les réseaux africains, insistent sur l'importance fondamentale dans le futur agenda de développer un/des objectifs spécifiques et insister sur l'intégration transversale du genre, avec une attention dans les secteurs où le genre est encore trop absent (macroéconomie, changements climatiques) et qui sont des enjeux particulièrement forts dans le contexte francophone.

L'intégration du genre ne doit pas se limiter à des secteurs spécifiques comme l'éducation ou la santé, ni à des objectifs trop limités. Par exemple, en 2000, on visait des taux de scolarisation au niveau primaire égaux pour les filles et les garçons, mais la question de la qualité de cette éducation et du maintien à l'école, y compris au-delà du niveau primaire, se pose encore.

Pour atteindre effectivement l'égalité qui est la condition d'un développement efficace, effectif, juste et équitable, il faut s'attaquer aux causes sous-jacentes des inégalités, et viser l'éradication des systèmes patriarcaux à la base du schéma économique mondial, de la domination masculine et des systèmes de discrimination, ainsi que des mécanismes qui permettent et encouragent l'exercice des violences contre les femmes et les filles et les violences de genre.

RENFORCER LE SUIVI DES OBJECTIFS, LEUR MESURABILITÉ ET LEUR TRAÇABILITÉ

Selon nous, l'agenda post-2015 doit rendre tous les États redevables de l'application des cadres existants (nationaux, régionaux et internationaux) envers les droits universels des droits des femmes et l'égalité de genre, et rendre ce suivi contraignant. Il faut également exiger la traçabilité des engagements et dépenses bénéficiant à l'égalité de genre, de manière fiable et objective, avec des indicateurs clairs, précis, chiffrés et mesurables.

Dans cette logique, nous promouvons le soutien aux observatoires citoyens de l'égalité de genre. Pour Genre en Action, la société civile doit être pleinement associée à ces processus de mise en œuvre et de suivi, de manière à pouvoir jouer son rôle d'interpellation à l'égard des États et de leurs engagements. Des observatoires citoyens se sont mis en place dans plusieurs pays. Ils assurent la collecte et l'analyse de données fiables et objectives pour jouer un rôle de veille et d'interpellation auprès des politiques, notamment sur les questions d'égalité de genre. Ce besoin de soutenir des observatoires de l'égalité citoyens, issus de la société civile, émerge tout particulièrement dans le monde francophone.

> *Sur la question de la mesurabilité des objectifs et avancées et de la traçabilité, les États sont responsables d'assurer le suivi de leurs engagements. Des cadres internationaux, régionaux et nationaux existent : les rapports sur la mise en œuvre de la CEDEF, le processus IDISA de l'UNECA, les marqueurs de l'OCDE. Toutefois, ces dispositifs ne sont pas contraignants et, pour certains comme le CAD de l'OCDE, ils sont renseignés de manière variable et imparfaite, conduisant à une surévaluation des financements alloués à l'égalité de genre.*

En 2008, les recommandations des personnes participant à la conférence internationale de l'OIF « Du dire au faire » ont réitéré la nécessité de mettre en place des mécanismes indépendants et performants pour mesurer les inégalités, veiller à l'application des textes et motiver l'intégration du genre dans les politiques publiques. Cette recommandation a été réitérée en 2013 suite au 1er Forum mondial des femmes francophones, où a été soulignée l'importance d'avoir des données fiables, objectives et alternatives sur le genre. En février 2014, le projet de conclusions agréées de la CSW présentait parmi 5 priorités l'importance du « renforcement des données factuelles en matière d'égalité des sexes », à travers l'amélioration de la collecte, la dissémination et l'analyse des statistiques et l'élaboration de mécanismes de contrôle et d'évaluation.

La transversalité et la mesurabilité sont deux grands enjeux défendus par les structures de la société civile, en France, dans le monde francophone et au niveau international. Le défi maintenant est d'assurer leur traduction dans les négociations, notamment la semaine prochaine à New-York, et au-delà, dans les agendas politiques des États et institutions internationales.

TRAVAILLER EN FAVEUR DES DROITS DES FEMMES FACE À LA MONTÉE DES INTÉGRISMES RELIGIEUX

SITI MURNIASIH, CHARGÉE DES PROGRAMMES D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, VSO, INDONÉSIE

Siti Murniasih est chargée des programmes d'égalité entre les femmes et les hommes pour VSO Indonésie. Elle travaille au changement social en Indonésie depuis plus de neuf ans dans un contexte où musulmans et chrétiens cohabitent. En 2011, elle a initié un programme novateur connu sous le nom de Champions du genre (Gender Champion's Program).

VIOLENCE DOMESTIQUE ET VIOLENCE SEXUELLE

Dans la région où j'habite, la violence domestique et la violence sexuelle font partie de notre quotidien et constituent pour nous des enjeux prioritaires. Encore tout récemment, nous avons pris connaissance d'une nouvelle des plus choquante : un père avait violé son bébé. C'est un évènement tragique qui me remplit de tristesse et j'éprouve de la difficulté à le commenter. Je dirai toutefois que cela est arrivé en zone urbaine, dans Djakarta, la capitale de l'Indonésie alors que je travaille dans l'Est de l'Indonésie, région essentiellement rurale ou côtière.

De nombreux facteurs contribuent à ce fort taux de violence domestique et de violence sexuelle en Indonésie. En premier lieu, la sexualité demeure un sujet tabou (dont on ne parle pas) ce qui explique l'absence d'information disponible sur cette question. La violence sexuelle est encore considérée comme une question de moralité (le blâme retombe sur les femmes et sur la manière dont elles s'habillent ou se comportent). L'écart marqué dans les relations de pouvoir en défaveur des femmes (l'accès limité à l'information place les femmes en situation de vulnérabilité), les croyances à tort entourant la masculinité (le harcèlement sexuel ou abusif est considéré comme étant la façon de faire pour les hommes) alimentent les violences faites aux femmes.

Pour contrer cette violence faite aux femmes, un des éléments que je veux mettre en lumière ici est l'importance d'impliquer les hommes dans des programmes comme celui que nous avons mis en place, soit les Champions du genre. À ce titre, je voudrais vous citer une phrase inspirante émise par l'une de nos organisations partenaires impliquées dans la lutte contre la violence faite aux femmes, Rifka Annisa (qui signifie le meilleur ami de la femme) : « Pour être un homme, vous n'avez pas besoin de montrer vos muscles, le plus vous vous montrez aimant et attentionné, le plus vous serez un homme! » Pour réduire la violence, nous avons besoin de changer la définition sociale de ce que signifie être un homme. Nous voulons des individus qui se demandent pourquoi ils sont violents à l'égard des femmes au lieu de blâmer les femmes pour ces manifestations de violence. Dans le cadre de notre programme, nous menons aussi des campagnes de sensibilisation sur la violence domestique et la violence sexuelle en ayant recours à des jeux de rôles ou à des pièces de théâtre. Ces outils de sensibilisation aident les personnes à ressentir l'état de détresse des victimes de violence, à éprouver de la sympathie pour celles-ci et provoquer le désir d'action pour intervenir lorsque les personnes seront témoins de tels actes dans le futur.

Nous offrons également des formations de base pour devenir intervenant, formations qui sont dispensées par l'un de nos partenaires, l'organisation Sanggar Suara Perempuan (La voix des femmes), qui possède une vaste expérience sur la façon de traiter les manifestations de violence domestique ou sexuelle. Comme stratégie, nous favorisons le partage d'expertise entre nos différents partenaires et, personnellement, je me réjouis du support apporté par CUSO à notre programme Champions du genre. Cette façon de faire a pour effet d'habiliter nos partenaires locaux et de développer leur confiance en leurs propres capacités. L'approche participative utilisée dans le projet permet de reconnaître que les gens à l'échelle locale ont une expertise, qu'ils connaissent les problèmes mieux que les gens de l'extérieur, et qu'ils sont en mesure de trouver des solutions appropriées.

AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE

Plusieurs programmes ayant comme objectif l'autonomisation économique des femmes ont été récemment mis en œuvre par le gouvernement ou par des organisations de la société civile. Ces programmes offrent un capital de démarrage pour que les femmes puissent développer une micro entreprise à la maison et ce type de programme fait ses preuves. En matière d'autonomisation économique, nous avons toutefois modifié notre intervention pour favoriser en premier lieu un changement de mentalité tant au niveau des femmes que des hommes. Nous croyons que cette démarche est essentielle pour garantir le changement. Concrètement, nous mettons à la disposition des femmes et des hommes un espace pour discuter du droit des femmes à gagner des revenus tirés de leurs activités et les aider à réfléchir sur le type d'activités que les femmes peuvent mener, et les informer sur leur droit à choisir les emplois ou activités qu'elles désirent. À cet égard, devenir femmes et hommes au foyer est une des options et requiert non seulement plusieurs habiletés mais demande un engagement constant et beaucoup de travail. Il nous apparaît important que les femmes et les hommes reconnaissent ce travail invisible des femmes au sein de la famille et leur contribution à l'extérieur, notamment en agriculture. Cette reconnaissance aura pour effet de valoriser les femmes et d'accroître leur participation au processus de décision au sein de la famille. Dans les communautés où nous intervenons, les époux décident ensemble de la vente de leur bétail (laquelle représente une importante source de revenus) alors qu'auparavant le mari décidait seul de la vente et de la façon de dépenser l'argent reçu. Les programmes gouvernementaux et ceux d'autres organisations non gouvernementales négligeant cette démarche initiale, cela a pour effets de créer une surcharge de travail pour les femmes participantes, place les hommes en situation d'infériorité et engendre par le fait même du ressentiment de la part des époux, voire de la violence. En effet, les hommes se considèrent et sont perçus dans la société indonésienne comme les premiers pourvoyeurs pour leur famille. Aussi, sans activités de sensibilisation, les activités économiques initiées en faveur des femmes viennent dans les faits ajouter à leurs tâches domestiques.

Travailler ou être mère à temps plein est un débat qui persiste. J'estime que la pression sociale est un des plus importants défis à relever. En ce qui me concerne, je lutte constamment contre un perpétuel sentiment de culpabilité lié au fait de ne pas m'occuper à plein temps de mes enfants car je dois régulièrement me déplacer dans deux provinces pour mon travail. J'essaie d'expliquer à mes deux enfants âgés de 9 et 4 ans que mon travail me valorise et me rend heureuse. J'ai besoin de rencontrer des personnes desquelles je peux apprendre et partager des connaissances. En Indonésie, la mère dit généralement à ses enfants qu'elle doit travailler pour pouvoir, par exemple, leur acheter du lait. J'espère que ce petit geste de ma part - de souligner à mes enfants que le travail me valorise - est porteur de changement. Une femme a le droit, au même titre que les hommes, d'entreprendre

l'emploi qu'elle désire et que le travail domestique doit être considéré même s'il ne génère pas de revenus directement. Une meilleure compréhension de cet état de fait et une bonne communication entre les femmes et les hommes sont la clé de ce changement de mentalité.

LA SOCIÉTÉ CIVILE

VSO, l'organisation pour laquelle je travaille, se doit de souscrire aux politiques mises de l'avant par le gouvernement indonésien et en ce sens doit, comme les autres organisations de la société civile, mettre en application l'intégration du genre dans sa programmation. C'est ce que je rappelle aux volontaires canadiens et d'autres nationalités qui s'interrogent sur leurs craintes d'imposer des idées occidentales. Étant donné que de nombreuses formations et interventions pour favoriser l'autonomisation des femmes existent, les volontaires se demandent quelles interventions devraient être mises en place à l'échelle communautaire. Selon moi, les formations doivent s'inscrire dans le cadre des engagements du gouvernement en matière de genre et, pour être effectives, s'appuyer sur l'expérience personnelle des formateurs, hommes ou femmes. L'implication des hommes dans les programmes montre le degré de mobilisation de la société civile quant aux droits des femmes et le fait que l'égalité n'est pas synonyme d'affrontement entre les femmes et les hommes. En Indonésie, on assiste donc à de nouvelles alliances avec les hommes pour la promotion de l'égalité.

L'implication des hommes est une des clés du succès du projet *Champions du genre* que j'ai initié et mis en œuvre. Nous avons recruté, formé et encadré 20 personnes (10 femmes, 10 hommes de 10 organisations partenaires) pour promouvoir l'intégration du genre dans leur organisation respective. J'ai eu recours à l'approche participative pour les formations et pour les groupes de discussion. Privilégiant un nombre égal de femmes et d'hommes dans ces activités, les discussions portent sur la façon dont l'égalité affecte les personnes, sur les difficultés de faire face aux stéréotypes, sur la compréhension de soi-même et d'autrui, sur les raisons de nos comportements et les opportunités de changement.

Les écarts sont importants entre les régions et provinces en Indonésie et cela est dû au fait que le développement est concentré dans la partie ouest de l'Indonésie, et à Djakarta en particulier. Par exemple, si vous venez de Djakarta ou de Bali, vous traversez la province NTT qui est essentiellement rurale et, au sud, Sulawesi, une communauté vivant le long de la côte. Ces écarts régionaux affectent également l'essor de la société civile qui est davantage mobilisée dans la région de Java. Nous cherchons à combler ces écarts en appuyant notre organisation partenaire Sanggar Suara Perempuan à être un modèle dans sa propre région parce que cette organisation a mis sur pied un refuge pour les femmes victimes de violence et connait bien le problème de la violence et la manière d'aborder ce sujet avec la communauté. Aussi, je les ai impliqués dans nos ateliers et les ai formés comme facilitateurs.

IMPLICATION DES AUTORITÉS TRADITIONNELLES ET RELIGIEUSES

En dépit de la montée d'organisations religieuses d'obédience radicale, la majorité des Indonésiens sont contre ce type de mouvement. En fait, je voudrais vous exposer ici des informations relatives à un engagement d'autorités religieuses et traditionnelles qui appuient l'égalité femme-homme. Une Indonésienne, Dr. Siti Ruhaini Zuhayatin, chargée de cours à l'Université islamique et représentante de l'Indonésie au sein de l'Organisation Islamique de coopération (OIC), a été élue présidente de la Commission des droits de la personne de l'OIC. Cette organisation, qui regroupe 56 États, est chargée de la promotion de la solidarité islamique au plan politique, social et économique. Je connais personnellement Dr. Zuhayatin car, avec l'un de ses collègues, elle est venue animer une session sur l'égalité du genre et l'Islam. Durant cette session, nous avons discuté des différentes interprétations de l'islam pour mettre en évidence que les individus ont le droit et l'option de choisir comment vivre leurs croyances. Il faut éviter que des personnes d'autres allégeances religieuses et culturelles émettent des jugements non fondés sur le sujet car cela fournit un prétexte à des groupes radicaux de légitimer leur position, laquelle consiste à se présenter comme les sauveurs de la religion.

Pour en revenir à mon expérience, parler d'égalité femme-homme à partir de perspectives culturelle et religieuse est crucial parce que ces dimensions peuvent s'avérer un obstacle de taille pour l'égalité.

Les personnes ont besoin d'être rassurées sur le fait que l'égalité femme-homme ne contrevient pas à leurs croyances et qu'au contraire elle vient les renforcer. Quand cet obstacle est levé et que les femmes et les hommes ont l'opportunité d'identifier les changements que cela procure au plan personnel, ils sont alors équipés pour agir en faveur de la promotion de l'égalité femme-homme.

DÉFIS

- Culture et religion
- Pression sociale (maris craignant la réussite de leurs femmes, être mère à temps plein versus mère au travail, domination du mari dans la famille, etc.).
- Prendre le temps de parler et discuter des sujets sensibles avant de faire une intervention, démarche pour laquelle les donateurs se montrent peu enthousiastes, préférant ce qui et immédiatement tangible et concret.

LE RÔLE DES ESPACES DE CONCERTATION COMME LE CQFD ET SA COMMUNAUTÉ DE PRATIQUE

LINDA GAGNON, CHARGÉE DE PROGRAMMES POUR SUCO ET MEMBRE DU COMITÉ DE COORDINATION DU CQFD

Mme Gagnon est chargée de programme pour SUCO, une organisation de coopération internationale canadienne. Elle a passé plus de 16 ans sur le terrain, principalement en Amérique latine, comme chargée de projets en genre et développement, représentante pour des organisations canadiennes de coopération et observatrice des accords socio-économiques pour les Nations Unies au Guatemala. Auparavant, Mme Gagnon a travaillé et milité dans le mouvement des femmes au Québec pendant une dizaine d'années.

Je voudrais vous remercier au nom du Comité québécois femmes et développement d'avoir participé de façon aussi dynamique à cette journée et demie de réflexion et de bilan. Nous en sommes maintenant aux perspectives car nous ne nous arrêterons sûrement pas en si bon chemin.

Je ne peux m'empêcher de faire une petite rectification concernant la vidéo présentée hier soir sur les 30 ans du CQFD où l'on vous a montré des femmes hyper sérieuses en réunion. Cela ne reflète vraiment pas la réalité puisque je dirais que 90% du temps nous sommes plutôt joyeuses et que même quand nous exposons des divergences cela se fait dans le plaisir…

Et maintenant passons au cœur de ma présentation…les perspectives selon un point de vue de la concertation créée au CQFD mais aussi de la communauté de pratique.

Un premier constat : l'expérience collective de réflexion, d'action et d'engagement a fonctionné.

> *Si le CQFD continue toujours d'exister après 30 ans et qu'il a su se renouveler tant dans ses actions que dans la composition de ses membres, c'est parce que l'espace créé par nos prédécesseures était un formidable lieu de concertation. En effet, quelle concertation peut se vanter d'exister après 30 ans?*

Si le passé est garant de l'avenir, nous pouvons rêver et surtout croire que nous serons en mesure de continuer à nous renouveler et à susciter l'engagement de nouvelles personnes.

Nous devons malheureusement faire un deuxième constat moins réjouissant : si nous continuons d'exister, c'est aussi parce que la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes tant au niveau institutionnel qu'au niveau de notre travail de développement est loin d'être terminé. Nous l'avons vu tout au long de cette journée, encore trop d'inégalités, de discriminations de toutes sortes, de violences et de pauvreté affligent les femmes.

Est-ce que nous avons failli à notre tâche? Je ne crois pas, et toutes les personnes membres du CQFD ne le croient pas non plus même si nous vivons aussi des moments de découragement face à l'ampleur des fléaux qui touchent encore trop souvent les femmes.

Mais il y a aussi des moments de grandes joies quand nous constatons des avancées dans la reconnaissance des droits des femmes et que dans plusieurs pays les femmes voient leur vie s'améliorer.

Nous ne pouvons tout simplement pas nous arrêter maintenant. Est-ce que la concertation est un incontournable? Pourrions-nous faire avancer la situation des femmes à tous les niveaux sans mettre en commun nos efforts?

Peut-être que certaines personnes dirons que oui, car il y a aussi des défis dans la concertation, mais selon notre point de vue la concertation est un incontournable car peut-être que seul on va plus vite mais ensemble on va plus loin, et c'est le plus important.

NOS DÉFIS :

Le plus grand défi est certainement le temps car nous sommes continuellement poussées à aller plus vite, à obtenir des résultats à court terme et les organisations de coopération internationale ont des agendas de plus en plus chargés et de moins en moins de personnel pour s'y consacrer.

Un espace de concertation comme celui que nous avons construit au CQFD et à la Communauté de pratique est loin d'ignorer ou de faire fi de ce défi et nous y répondons avec plus ou moins de bonheur selon les époques. Mais le plus souvent, c'est l'engagement profond des personnes envers la cause des femmes qui nous a permis de traverser ces moments et, j'en suis convaincue, nous continuerons à nous engager.

Un deuxième grand défi est le renouvellement de nos pratiques : nous devons être à l'affût des nouvelles problématiques qui surgissent. Ce matin, en compagnie des directions des OCI membres de l'AQOCI, nous avons parlé des nouvelles façons d'analyser le monde dans lequel nous vivons, par exemple l'intersectionnalité, que nous devrons aborder dans l'avenir. Nous nous y attacherons comme nous nous sommes engagées à travailler sur la question de l'intégration des hommes dans la lutte pour l'égalité, une préoccupation qui a surgi ces dernières années.

> *Un défi et aussi une perspective de travail pour l'avenir. Nous devrons également intégrer de plus en plus les organisations avec lesquelles nous travaillons dans nos pays d'interventions, trouver des façons novatrices pour communiquer et construire ensemble des outils, des grilles d'analyse, pour être toujours et encore plus près de leurs préoccupations.*

Je ne peux passer sous silence la période difficile que vivent les organisations de développement international au Canada. Les changements de politiques, le virage pris en faveur de l'intégration de plus en plus grande du secteur privé dans les actions de développement, mais aussi, la mise en compétition des organisations entre elles pour l'octroi de fonds représentent une situation qui est loin de favoriser la concertation et la pérennisation de nos actions. Toutefois, nous continuerons à lutter et à faire des pressions afin de faire valoir nos points de vue pour que des changements s'opèrent au sein des gouvernements tant fédéral que provincial. Nous continuerons à refuser la logique de nous mettre en compétition et continuerons à collaborer ensemble…ne leur en déplaise.

Un autre défi concerne la continuité de la CdP après novembre 2014, soit la fin du financement du CRDI et plus généralement celui du financement du CQFD.

Et finalement un dernier défi que nous transformons en perspective, ce qui est souvent le propre des femmes de transformer les défis en quelque chose de positif, est le rayonnement et le partage de l'expérience et de l'expertise du CQFD au niveau international, en vue de contribuer aux débats des grandes organisations internationales. Cela, nous pourrons sous peu le concrétiser en siégeant au bureau du Réseau francophone pour l'égalité femmes-hommes de l'Organisation internationale pour la Francophonie, une invitation reçue que nous comptons bien honorer, car il s'agit d'une véritable reconnaissance de l'expertise du CQFD.

Je m'en voudrais de terminer sans rappeler ce qui a fait la richesse du CQFD et de la Communauté de pratique et qui continuera pour les prochaines années, nous l'espérons : l'entraide, le partage, la collaboration, la confiance, la vigilance, le dialogue, l'acceptation de l'autre et de ses idées, mais surtout, un engagement sincère de tous les instants envers la cause de l'égalité entre les femmes et les hommes. Et rappelons-nous, ensemble nous allons et irons plus loin. Et vous me permettrez de citer Danièle Magloire d'Haïti : « Continuons d'avoir la bataille joyeuse. »

LA SANTÉ SEXUELLE ET REPRODUCTIVE DES FEMMES, UNE THÉMATIQUE MENACÉE DANS L'AGENDA INTERNATIONAL

SARAH KENNEL

Sarah Kennel est responsable de politique et communication à Action Canada pour la population et le développement (ACPD), une organisation non gouvernementale vouée à la promotion des droits de la personne. Auparavant, elle a occupé le poste de chargée de projet à la Coalition des jeunes pour les droits sexuels et reproductifs.

Situant les femmes au cœur du développement, le plan d'action de la Conférence internationale sur la population et le développement de 1994 reconnaissait aux femmes le pouvoir de prendre des décisions libres et autonomes concernant leur santé sexuelle et reproductive et la capacité de prendre les meilleures décisions possibles pour elles-mêmes, leurs familles et leurs communautés. Pour la première fois dans l'histoire, ce document faisait état des droits reproductifs des femmes.

Dans la foulée des conférences qui se sont succédées durant les années 1990, nous avons vu à maintes reprises des tentatives visant à limiter, voire à restreindre, les progrès réalisés dans le domaine de la santé et des droits sexuels et reproductifs des femmes. Nous avons vu ces tentatives s'opérer tant au niveau des politiques sur le plan mondial et au plan juridique et politique à l'échelle nationale, qu'au niveau des programmes, ceux-ci incluant les programmes de développement international (bien que ceux-ci clament ne pas traiter de questions dites sensibles comme celles des droits sexuels et reproductifs).

Où constatons-nous le plus de recul sur les questions des droits sexuels et reproductifs? Tant au Canada qu'à l'étranger, nous observons un net recul dans les domaines :

- de l'accès à un avortement légal et sans risque ;
- de la planification familiale, notamment pour l'accès des femmes aux méthodes modernes de contraception, dont la contraception d'urgence ;
- des droits sexuels et reproductifs des femmes, incluant les obligations du gouvernement de respecter, protéger et réaliser ces droits ;
- des droits des lesbiennes, des homosexuels et des transgenres ;
- des droits des travailleuses et des travailleurs du sexe ;
- de la lutte contre la violence faite aux femmes autochtones ;
- de la reconnaissance des jeunes comme étant actifs sexuellement et la protection de leurs droits d'avoir accès à l'éducation sexuelle.

Nous constatons aussi l'existence d'importantes menaces faites à l'égard des organisations de droits des femmes, lesquelles menaces visent à réduire leurs capacités de plaidoyer et leurs capacités à demeurer financièrement indépendantes.

Dans de nombreux cas, une forte opposition existe sur ces différentes questions. À bien des égards, cette opposition compromet la réalisation même des droits sexuels et reproductifs des femmes, lesquels droits sont ouvertement remis en cause. Dans certains cas, cette opposition conduit à leur quasi-démantèlement. Les attaques directes se traduisent par la défense ou l'adoption de lois discriminatoires, souvent sur la base du sexe ou de la sexualité. Les exemples les plus fréquents sont les tentatives visant à restreindre davantage l'accès des femmes aux services d'avortement sans risque, comme cela a été récemment le cas en Pologne et en Espagne. Dans d'autres pays, l'opposition favorise l'adoption de lois qui criminalisent les activités sexuelles consensuelles de même sexe comme en Inde et en Ouganda. En outre, nous observons dans le domaine des politiques, une plus grande restriction du droit à l'information et aux services relatifs à la santé sexuelle et reproductive pour les jeunes et les femmes mariées, en les obligeant à obtenir le consentement de leurs parents ou de leurs conjoints. Par exemple, au Koweït, les femmes mariées doivent obtenir le consentement de leur mari pour obtenir l'accès aux services d'avortement. Dans le même ordre d'idée, 89 pays continuent de permettre, dans les faits, le viol conjugal, celui-ci n'étant pas criminalisé.

Plus subtilement, nous observons cette opposition dans les négociations inter gouvernementales, où les textes liés aux droits sexuels et reproductifs, et même à l'égalité entre les genres, sont remis en cause. Nous faisons référence notamment au travail du Vatican, allié à la Russie et à l'Iran pour promouvoir la religion, les coutumes et traditions et ce afin de contourner leur obligation d'éliminer la violence envers les femmes. Ou encore à l'Égypte qui tente d'empêcher les références explicites au « viol conjugal », aux « droits sexuels et reproductifs des femmes » et au « genre » lors de la commémoration de l'année dernière sur la condition de la femme. Ces acteurs étatiques font preuve d'une offensive bien coordonnée et stratégiquement efficace à l'encontre des droits des femmes et des filles, niant leur valeur dans la société, leur droit de prendre des décisions libres et informées, leur existence en tant qu'êtres sexuels, et leur accès aux services de base, y compris les services de santé sexuelle et reproductive.

Les tentatives faites par les États conservateurs d'introduire des résolutions sur les valeurs traditionnelles et la protection de la famille comme unité de base de la société auraient pour effets d'exonérer les États de leur responsabilité de respecter et de protéger les droits des individus, en faveur de la protection de la culture et des pratiques traditionnelles y compris la mutilation génitale féminine, les mariages précoces et forcés, les crimes dits « d'honneur », la violence conjugale, la discrimination ciblée, notamment envers les femmes et les adolescentes. Les femmes et les filles sont les principales victimes de ces offensives.

Leurs droits sexuels et reproductifs continuent à être contestés par de nombreux États religieux fondamentalistes - incluant même en certaines circonstances le gouvernement du Canada - qui se sont engagés à respecter la suprématie des traditions culturelles et religieuses, malgré les violations des droits de l'homme qu'elles impliquent. En réalité, ces attaques ne sont pas toujours lancées uniquement par les États conservateurs. La décision de notre propre gouvernement de ne pas financer les services d'avortement dans le cadre d'un ensemble de services de santé sexuelle et reproductive, même dans les cas de violence sexuelle, ou pour les femmes et les filles dans les mariages précoces ou forcés, est éclairante à cet égard. Ainsi, le financement pour les services liés à la santé sexuelle et reproductive fait défaut. Malgré l'engagement des gouvernements à allouer 10% de l'aide publique au développement pour la santé sexuelle et reproductive, ce secteur demeure sérieusement sous-financé.

Basé sur les chiffres de 2011, il en coûterait moins de 70 milliards de dollars par an pour atteindre l'accès universel à la santé reproductive. En 2008, seulement 2,3 milliards de dollars ont été dépensés pour la santé reproductive dans les pays en développement.

CEPENDANT, NOUS AVONS DE QUOI CÉLÉBRER :

- Un certain nombre de pays ont récemment commencé à libéraliser les lois sur l'avortement – dont la ville de Mexico et l'Uruguay.
- Il y a une forte tendance positive vers la légalisation du mariage de même sexe dans plusieurs pays du monde, dont le Brésil en 2013.
- En 2013, le Conseil des droits de l'homme de l'ONU a reconnu pour la première fois le viol conjugal comme étant de la violence sexuelle envers les femmes.
- Entre 1990-2010, la mortalité maternelle dans le monde a chuté de près de 50% - ce qui est en grande partie dû à son rôle central parmi les objectifs de développement du millénaire.

POSSIBILITÉS DE SAUVEGARDER LES PROGRÈS ACCOMPLIS ET DE FAIRE PROGRESSER L'AGENDA :

- L'intégration de l'Agence canadienne de développement international dans le nouveau ministère des Affaires étrangères, Commerce et Développement Canada offre de nouvelles opportunités.
- Il y aurait lieu d'encourager le gouvernement à mettre en oeuvre le Plan d'action de Beijing
- Il y aurait lieu d'encourager le gouvernement canadien à tenir des consultations sur l'après-2015.
- Il y aurait lieu de solliciter l'appui de nos députés, les encourager à tenir le gouvernement responsable des engagements pris ici au Canada et au niveau mondial quant aux droits sexuels et reproductifs des femmes.

ATELIERS SUR L'INTÉGRATION DE L'ÉFH AU SEIN D'ORGANISMES DE COOPÉRATION INTERNATIONALE

Crédit photo : Katina Binette, AQOCI

PARTIE 4

CONTRIBUER À L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES COMME VOLONTAIRE INTERNATIONAL : UN PAS À LA FOIS. PROGRAMME DE COOPÉRATION VOLONTAIRE

LE PCV

Le Programme de coopération volontaire d'appui à la gouvernance, à l'éducation et au développement économique en Haïti (PCV) mobilise des volontaires canadiens et canadiennes afin de contribuer au renforcement des compétences et des connaissances de partenaires haïtiens dans les domaines de la gouvernance, de l'éducation et du développement économique. L'objectif principal du PCV est d'améliorer les services et programmes offerts par les partenaires répondant aux besoins des populations. Ce programme est mis en œuvre par un consortium de quatre ONG canadiennes, soit le Centre d'études en coopération internationale (CECI), l'Entraide universitaire mondiale du Canada (EUMC), le Service d'assistance canadienne aux organismes (SACO) et la Fondation Paul Gérin-Lajoie (FPGL). Il est financé par le ministère Affaires étrangères, Commerce et Développement Canada.

Le PCV a développé une stratégie ÉFH qui met l'accent sur les rapports de genre, permettant de mieux tenir compte de la complexité des relations femmes-hommes afin de les transformer ou, tout au moins, de contribuer à augmenter la capacité des femmes à influencer les décisions au sein des institutions et organisations partenaires du PCV. Elle vise à prioriser le renforcement du pouvoir (empowerment) et les capacités techniques des femmes.

Dans cette perspective, la stratégie ÉFH tient compte de quatre enjeux principaux qui permettront de renforcer le rôle que jouent les femmes au sein des organisations partenaires :

- **Représentation équitable, effective et réelle :** fait référence au nombre et au positionnement (statut, rôle) des femmes dans les organisations et les institutions et dans leurs instances de prise de décisions. Pour que la représentation soit réelle et non seulement une apparence, les femmes doivent avoir certaines capacités, avoir confiance en elles et oser prendre la parole.
- **Participation active :** fait référence à la participation avec prise de parole (donner son point de vue, influencer) dans les activités et prises de décisions au sein des organisations et institutions.
- **Renforcement de capacités :** fait référence aux capacités techniques, de gestion organisationnelle et de leadership nécessaires à une représentation effective, à une participation active et à l'accès aux opportunités (formation, renforcement des capacités).

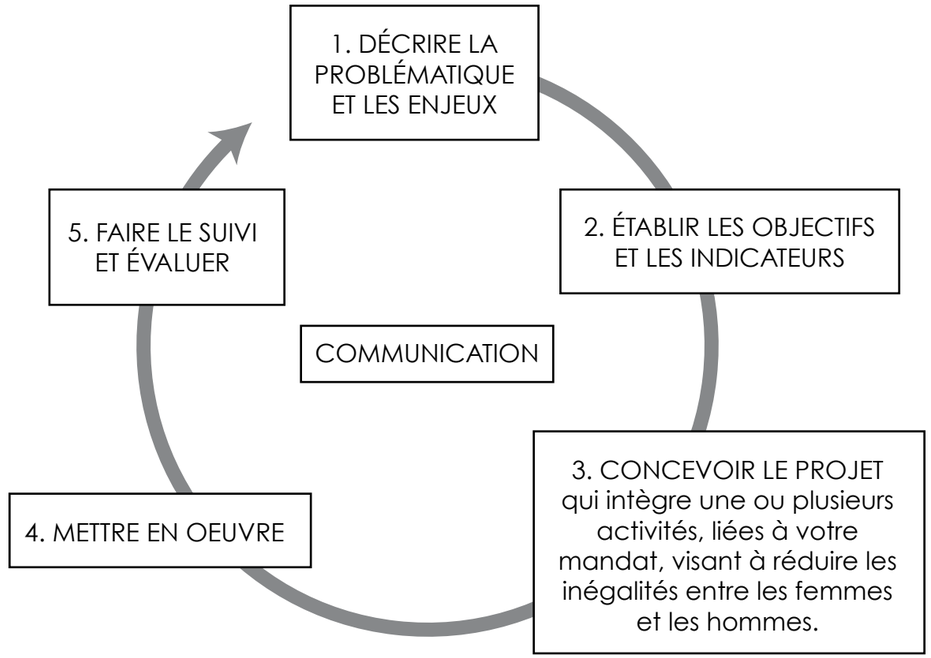
- **Perception des hommes et des femmes** de leurs rôles en tant qu'agent de changement, en référence à la perception des hommes et des femmes de leur rôle mutuel en tant qu'agent social, productif et reproductif.

Le PCV aimerait présenter un outil ÉFH simple, pour démontrer le potentiel de la contribution à l'égalité entre les femmes et les hommes des volontaires internationaux.

Le PCV tient à remercier France Paquet qui a développé cet *Outil ÉFH* simple lors d'un mandat de conseillère volontaire à l'automne 2012. France a su vulgariser une approche concrète, adaptable et reproductible au bénéfice de nos partenaires sur le terrain.

L'*Outil ÉFH* simple est utilisé par la communauté des conseillers et conseillères volontaires du PCV. L'*Outil ÉFH* simple est présenté pour la première fois au grand public lors du colloque célébrant le 30e anniversaire du Comité québécois femmes et développement (CQFD) en mars 2014. Nous souhaitons qu'il sera utile et pratique pour le plus grand nombre de praticiens et praticiennes possible.

OUTIL ÉFH SIMPLE PCV HAÏTI



(1) **Adaptation de: Gouvernement du Québec**, *Guide synthèse analyse différenciée selon les sexes dans les pratiques gouvernementales et dans celles des instances locales*. Au Canada et en Haïti, cette approche est appelée analyse comparative entre les sexes (ACS).

DÉCRIRE LA PROBLÉMATIQUE ET LES ENJEUX

L'information que vous cherchez à obtenir doit être sexuée. Elle peut être qualitative et/ou quantitative. Vous devez vous assurer que cette information provient d'une source fiable.

DOMAINE D'ACTIVITÉ DE L'ORGANISATION OU DU PARTENAIRE LA REPRÉSENTATION ET LA PARTICIPATION ACTIVE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA PRISE DE DÉCISION

Dans un premier temps, il faut rechercher une information sexuée et il y a plusieurs façons de l'obtenir :

- Si vous êtes habile sur internet: effectuez une recherche sur « les inégalités entre les femmes et les hommes en matière de (inscrire le domaine) en Haïti ». Vous y trouverez de la documentation d'organisations internationales ou nationales. (Exemple de source fiable nationale: *Kay Fanm ou MOUFHED sont des groupes de femmes reconnus pour leur plaidoyer en Haïti)*.
- Votre partenaire a-t-il une information statistique sexuée? Ou a t-il une information sur les inégalités dans son domaine?
- Demandez à votre partenaire de réunir quelques femmes pour échanger sur le sujet. Selon les discussions, il y aura une à trois rencontres. Les hommes ne sont pas exclus de ces discussions car il s'agit de sélectionner des personnes ouvertes à discuter d'inégalités entre les femmes et les hommes.
- Après avoir fait cela, pouvez-vous dégager des constats?
- Discutez de ces constats avec votre partenaire et, selon son ouverture, dégagez des pistes de travail qui seront inscrites à titre de recommandations. (À regrouper sous des thèmes, si plusieurs recommandations).
- Peut-être qu'un enjeu pourra être dégagé de cette discussion: il servira de guide pour des initiatives futures.

Les questions suivantes font partie intégrante du PCV en Haïti:

- Quelle est la représentation des femmes et des hommes au sein de l'organisation ou chez votre partenaire?
- Quel est leur positionnement (statut et rôle)?
- Quelle est la représentation des femmes et des hommes dans les postes de décision?
- Quel est l'état de leur participation dans les activités et la prise de décision? Est-ce une participation active ou passive?
- Quels constats peut-on en dégager?
- Quelles recommandations faites-vous à votre partenaire?

Il faut se faire confiance et aborder simplement le sujet avec votre partenaire. Très souvent, ce dernier et quelques femmes de l'organisation vous donneront des éléments de réflexion. Osez!

ÉTABLIR LES OBJECTIFS ET LES INDICATEURS

Si vous êtes à cette étape, c'est que des constats d'inégalités entre les femmes et les hommes ainsi que des recommandations ont été faits. Vous êtes donc appelé à continuer la démarche.

Cette étape vient simplement structurer la conception de la démarche, de l'action ou de la mesure, etc. Les questions ci-dessous vous guideront. Par la suite, la rédaction en sera simplifiée.

DOMAINE D'ACTIVITÉ DE L'ORGANISATION AINSI QUE LA REPRÉSENTATION ET LA PARTICIPATION ACTIVE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA PRISE DE DÉCISION

Votre partenaire a accepté de mettre en place une ou des recommandations ÉFH et vous poursuivez la réflexion.

Un objectif est une cible que l'on doit atteindre, le résultat vers lequel tend l'action de quelqu'un, d'un groupe.

- À partir de cela, discutez avec votre partenaire des résultats réalistes qu'il voudrait atteindre avec les moyens qu'il possède et à l'intérieur d'un échéancier.
- Tenez compte du contexte, de l'environnement.
- Déterminez clairement à qui cela s'adresse.
- Comment allez-vous faire le suivi pour évaluer l'atteinte des résultats?

Assurez-vous que la réduction des inégalités est toujours au cœur de votre démarche.

CONCEVOIR LE PROJET

Maintenant, vous en êtes à la rédaction de votre plan ÉFH (*qui intègre une ou plusieurs activités liées à votre mandat visant à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes). Après avoir établi les bases, vous le rédigez. Voici une série de questions à lire et à prendre en compte s'il y a lieu. Elles sont là pour vous aider à tenir compte des besoins des femmes et des h*ommes.

DOMAINE D'ACTIVITÉ DE L'ORGANISATION, REPRÉSENTATION ET PARTICIPATION ACTIVE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA PRISE DE DÉCISION

- Comment peut-on s'assurer que les stéréotypes sexistes liés aux rôles et aux responsabilités des deux sexes ne seront pas confirmés ni renforcés par le mandat? Comment éviter que d'autres stéréotypes ne soient engendrés par le mandat?
- Comment les rôles et le travail sont-ils répartis entre les sexes?
- Les femmes et les hommes bénéficient-ils de conditions d'accès différentes aux ressources (argent, information, formation, contacts ou autres)?
- Si oui, ces disparités entravent-elles l'atteinte des objectifs d'égalité entre les femmes et les hommes? Quels moyens faudrait-il prendre pour y remédier?

METTRE EN ŒUVRE

Vous en êtes à déterminer la stratégie de mise en œuvre et les ressources nécessaires afin que les femmes et les hommes profitent de façon équitable du plan ÉFH (qui intègre une ou plusieurs activités liées à votre mandat visant à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes).

DOMAINE D'ACTIVITÉ DE L'ORGANISATION, REPRÉSENTATION ET PARTICIPATION DES FEMMES ET DES HOMMES

- Les personnes qui sont les bénéficiaires sont souvent différentes de celles qui ont pris les décisions. Comment peut-on sensibiliser ces personnes aux réalités et aux besoins différenciés selon les sexes? Connaissent-elles les inégalités existantes à l'origine de la composante ÉFH?
- Les ressources et les moyens financiers consacrés aux activités du mandat sont-ils répartis selon la différenciation observée entre les femmes et les hommes?
- Comment s'organisera la collecte des données indiquées à l'étape 2? Qui en a la responsabilité? Les outils pour ce faire sont-ils adéquats, connus et disponibles?

FAIRE LE SUIVI ET ÉVALUER

S'assurer *que la collecte, l'analyse et l'interprétation de l'information ainsi que les recommand*ations tiennent compte des femmes et des hommes.

DOMAINE D'ACTIVITÉ DE L'ORGANISATION, REPRÉSENTATION ET PARTICIPATION DES FEMMES ET DES HOMMES

- Les données quantitatives et qualitatives déjà recueillies sont-elles suffisantes pour distinguer les femmes et les hommes? D'autres données sont-elles nécessaires?
- Selon les données recueillies, quels ont été les effets de l'intervention chez les femmes et les hommes? Les objectifs et les résultats ont-ils été atteints? Le mandat a-t-il contribué à l'atteinte de l'égalité entre les sexes?
- Quelles modifications au mandat pourrait-on proposer pour mieux tenir compte des besoins différenciés des femmes et des hommes?

COMMUNICATION

Au centre de la composante ÉFH de votre mandat : communiquer et consulter

Choisir les outils de communication en fonction des femmes et des hommes.

DOMAINE D'ACTIVITÉ DE L'ORGANISATION, REPRÉSENTATION ET PARTICIPATION DES FEMMES ET DES HOMMES

- Quel message devra être livré aux femmes et aux hommes?
- Comment le message à livrer sera-t-il communiqué pour joindre efficacement tant les femmes que les hommes? (ex : les femmes sont souvent responsables de la conciliation travail/famille. Est-ce que l'horaire proposé fera en sorte que les femmes seront présentes ou bien seront-elles occupées auprès de leur famille)?
- Un langage inclusif (rédaction épicène, donnant une visibilité égale aux hommes et aux femmes dans les textes7) a-t-il été privilégié pour désigner à la fois les femmes et les hommes?
- Quels médias ou moyens de communication faut-il utiliser pour joindre les femmes et les hommes?

LES BONNES PRATIQUES EN MATIÈRE D'INSTITUTIONNALISATION DU GENRE DANS LES ORGANISATIONS

CUSO INTERNATIONAL, EQUITAS ET LA FONDATION PAUL GÉRIN-LAJOIE, MEMBRES DE LA COMMUNAUTÉ DE PRATIQUE DU CQFD

LA COMMUNAUTÉ DE PRATIQUE

La Communauté de pratique (CdP) du Comité québécois femmes et développement (CQFD) a pour objectif de « mobiliser les savoirs et de consolider une dynamique d'apprentissage, d'échange, d'entraide et d'innovation entre les organismes membres de l'AQOCI permettant ainsi de renforcer leurs capacités en matière d'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes, tant au niveau des projets de coopération qu'au niveau interne de l'organisation. »

Plusieurs membres du CQFD (CUSO, Équitas et la Fondation Paul Gérin-Lajoie) ont émis le besoin de renforcer l'institutionnalisation de l'ÉFH au sein de leur organisation. C'est ainsi que ces organismes se sont retrouvés à travailler ensemble au sein de la CdP pour mettre en place des stratégies d'institutionnalisation du genre par l'échange d'expériences.

QU'EST-CE QUE L'INSTITUTIONNALISATION DE L'ÉFH?

On peut définir le processus d'institutionnalisation de l'ÉFH au sein des organismes comme une « prise en compte systématique de la dimension de genre dans toutes les activités courantes et dans la structure interne de l'organisme ». On peut travailler sur des aspects variés : politiques, processus décisionnels, allocation des ressources, budgets, activités de projets, relations de travail.

Quatre facteurs indispensables :

- Volonté et engagement politique.
- Capacité des personnes à la direction de communiquer, de démontrer leur engagement envers l'ÉFH et d'impliquer d'autres acteurs.
- Mise en pratique des engagements (politique genre) à travers la mise en place d'objectifs, de programmes, de budgets et du choix des partenaires.
- Structure organisationnelle moins hiérarchique et un style de gestion plus inclusif et transparent.

- Soutien adéquat au personnel responsable du dossier genre.
- Capacité technique.
- Qualifications des individus au sein de l'organisation.

Deux choix :

- Embaucher une personne spécialiste
  Risques : confinement de l'ÉFH à cette personne et déresponsabilisation des autres collègues.
- Rendre l'ÉFH transversal à travers l'organisation (comité)
  Risque : que ce rôle ne soit pas inscrit dans une description de tâches et qu'il soit cantonné à l'informel.

Défi : l'institutionnalisation est liée à l'engagement du personnel et est donc sujette au défi du roulement de personnel.

- L'imputabilité.
- Les mécanismes d'évaluation de l'intégration de l'ÉFH dans les programmes et dans la gestion des ressources humaines.
- Les normes, coutumes, croyances et codes de comportement.

Comment?

- S'engager dans un processus à long terme qui soit participatif, structuré et que chaque membre du personnel, de la direction et des partenaires s'approprie personnellement.
- Réaliser une analyse participative des besoins pour identifier les forces et les faiblesses de l'organisation (audit de genre).
- Mettre en pratique des compétences et attitudes sensibles au genre.
- Impliquer les partenaires pour favoriser l'émergence ou le renforcement de la volonté politique des partenaires et des OCI.
- Intégrer la dimension de genre aux politiques et aux programmes. Il faut aussi adopter un vocabulaire sensible au genre pour ne pas masquer les inégalités entre les femmes et les hommes lors de la planification et du suivi.
- Développer de nouvelles pratiques et attitudes de travail.
- Intégrer une approche sensible au genre aux mécanismes et aux processus organisationnels (style de leadership, structure de l'organisation, méthodes de gestion).

De bons exemples à reproduire

Pour le groupe « Plan d'action » de la CdP, le travail du CECI est un bon exemple que nous cherchons à reproduire au sein de nos propres organisations.

Le CECI a développé une expertise genre et possède une politique ÉFH depuis 1992. Hélène Lagacé, spécialiste en égalité entre les femmes et les hommes du CECI, a répondu à des questions au sujet du processus d'institutionnalisation de l'ÉFH dans son organisation.

Vidéo #2 « Trois conseils clés pour réussir! »

- Volonté politique et création d'un comité formalisé inscrit dans l'organigramme.
- Ressources : il faut donner du temps à la participation au comité.
- Être réaliste : les intentions doivent être traduites par des gestes.

Pour plus de détails et d'idées, allez consulter les pages de ressources ÉFH du CQFD de l'AQOCI : http://www.aqoci.qc.ca/spip.php?article2362

L'AUDIT DE GENRE

L'audit de genre est une étape cruciale dans l'élaboration d'une stratégie pour l'institutionnalisation de l'ÉFH au sein d'une organisation. L'audit de genre est, en fait, une auto-évaluation de l'état de la situation qui permet également d'évaluer le niveau d'intégration de l'égalité entre les sexes à l'intérieur de l'organisme.

Étapes pour la réalisation d'un audit de genre :

1) Constituer une équipe mixte de 2 ou 3 personnes qui sera chargée de réaliser l'audit et d'informer les membres de l'organisme sur les objectifs et la démarche de l'audit.
2) Recueillir quelques données de base sur l'organisme (données différenciées selon le sexe).
3) Compléter ces données à travers des sondages, des entrevues et l'analyse des documents de l'organisme.
4) Analyser la perception et le niveau de connaissance / compréhension du genre des membres de l'organisme.
5) Une fois les différentes informations collectées, elles seront synthétisées, présentées et débattues collectivement avec les membres de l'organisme.
6) Présenter les informations recueillies dans le cadre de l'audit et les débattre avec les membres de l'organisme.

Ce sondage anonyme à l'interne, qui a pour but d'identifier les perceptions du personnel au sujet de l'ÉFH dans la programmation et à l'interne de l'organisme encouragera une réflexion sur l'équité entre les femmes et les hommes au sein de l'OCI. Il est fortement suggéré que les partenaires terrains outre-mer participent au processus.

Plusieurs exemples de questionnaires sont disponibles sur le Web.
Voici quelques références :

Manuel à l'intention des animateurs d'audits de genre. Méthodologie participative du BIT. Organisation Internationale du Travail. Genève. 2008, http://www.ilo.org/global/What_we_do/Publications/ILOBookstore/Orderonline/Books/lang--fr/docName--WCMS_093424/index.htm

Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes : La mise en pratique, réalisé par la Communauté genre en pratique de l'AQOCI (2011), pages 35 à 38.

L'audit organisationnel de genre : http://www.tanmia.ma/guidegenre/accueil_legenreenpratique_audit.htm

L'organisation belge « Le Monde selon les Femmes » http://www.mondefemmes.be/genre-developpement-outils_theories-analyse.htm

Quelques conseils quant au contenu du sondage :

- Garantir la confidentialité dans le sondage (l'audit touche parfois à des questions sensibles).
- Ne pas avoir un sondage trop long.
- Assurer la participation de tout le personnel et à tous les niveaux (siège/terrain ; personnel du Nord/du Sud ; salariées/coopérantes, etc.).
- Offrir une variété d'occasions et d'approches pour participer (entretiens individuels, en groupe, questions écrites/orales, en ligne), alliant une instances anonymes et publiques.
- Avoir une personne-ressource pour l'analyse statistique des données (notamment pour utiliser le logiciel SPSS) car cela requiert des compétences spécifiques.

VOICI UN EXEMPLE DE SONDAGE [1]

L'institutionnalisation du genre dans votre organisation

Votre organisation a-t-elle une politique d'égalité entre les hommes et les femmes?

OUI NON

Si oui, depuis quand:

Votre organisation a-t-elle complété une analyse ou un audit de genre?

OUI NON

Les responsabilités relatives à l'intégration du principe d'égalité entre les hommes et les femmes sont-elles partagées aux différents niveaux de l'organisation?

Oui Non

Le conseil d'administration a-t-il reçu une formation en genre et développement?

Oui Non

Si oui, quel type de formation?

La direction est-elle sérieusement impliquée dans la promotion de l'autonomisation des femmes et des hommes?

Oui Non

NOTE GLOBALE pour la catégorie 1 (faire la moyenne des notes obtenues, la note globale va de 0 à 5):

L'institutionnalisation de l'ÉFH dans les organisations partenaires du Sud

Vos partenaires ont-ils une politique d'égalité entre les hommes et les femmes?

OUI (LA MAJORITÉ) NON (LA MINORITÉ)

Quel pourcentage des partenaires:

Vos partenaires ont-ils complété une analyse ou un audit de genre? Étaient-ils impliqués dans le processus d'analyse de la planification au suivi des résultats?

OUI NON

Les organisations partenaires ont-elles les outils et les capacités pour intégrer le genre dans leur programme?

OUI NON

Est-ce que le personnel a reçu une formation en genre et développement?

OUI (LA MAJORITÉ)
NON (LA MINORITÉ)

Quel pourcentage des partenaires:

Vos partenaires sont-ils sérieusement impliqués dans la promotion de l'autonomisation des femmes et des hommes?

OUI NON

NOTE GLOBALE pour la catégorie 2 (faire la moyenne des notes obtenues, la note globale va de 0 à 5):

1 Adaptation par Anne Delorme (2012) de l'outil de la roue socratique de SAS 2 (Jacques M. Chevalier et Daniel J. Buckles

L'intégration de l'approche genre et développement dans vos programmes outre-mer

Des efforts sont-ils consentis pour veiller à ce que tous les programmes comportent une stratégie d'intégration de la dimension de genre et l'objectif de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes?

OUI NON

Les activités prévues visent-elles la participation égale des femmes et des hommes?

OUI NON

La planification de programme intègre-t-elle les rôles, les niveaux de participation et les besoins et les intérêts stratégiques des femmes dans les activités du programme?

OUI NON

Vos programmes intègrent-ils l'accès, le contrôle et la maîtrise des ressources et des bénéfices par les femmes et leur participation à la prise de décisions?

OUI NON

Tous vos programmes ont-ils pour objectif l'égalité entre les femmes et les hommes?

OUI NON

NOTE GLOBALE pour la catégorie 3 (faire la moyenne des notes obtenues, la note globale va de 0 à 5):

L'intégration d'une approche orientée genre et développement dans le suivi et l'évaluation des programmes.

Des indicateurs quantitatifs sexospécifiques et sensibles au genre sont-ils utilisés pour mesurer les progrès axés vers les résultats?

OUI NON

Des méthodologies qualitatives et quantitatives sont-elles utilisées pour la collecte de données et la triangulation des résultats?

OUI NON

Des méthodes participatives sont-elles utilisées pour interpréter les résultats?

OUI NON

L'analyse des données sert-elle à informer et améliorer l'impact des programmes?

OUI NON

NOTE GLOBALE pour la catégorie 4 (faire la moyenne des notes obtenues, la note globale va de 0 à 5):

Capacités individuelles

Sentez-vous que vous avez le niveau d'expertise nécessaire pour intégrer l'approche genre dans vos programmes?

NOTE GLOBALE pour la catégorie 5 (la personne qui représente l'OCI à la CdP doit s'auto évaluer, la note globale va de 0 à 5) :

Capacités de votre équipe

Avez-vous les outils, les documents, les méthodologies et les mécanismes d'appui nécessaires à l'intégration de l'approche genre et développement dans le travail réalisé par votre organisation?

OUI NON

Existe-t-il des personnes ressources en matière d'égalité hommes-femmes dans votre unité ou votre organisation?

OUI NON

Cette expertise est-elle disponible et partagée au sein de l'organisation?

OUI NON

Les chargées de programme se rencontrent-elles de façon systématique pour discuter des meilleures pratiques et des défis de l'intégration de l'ÉFH dans vos programmes?

OUI NON

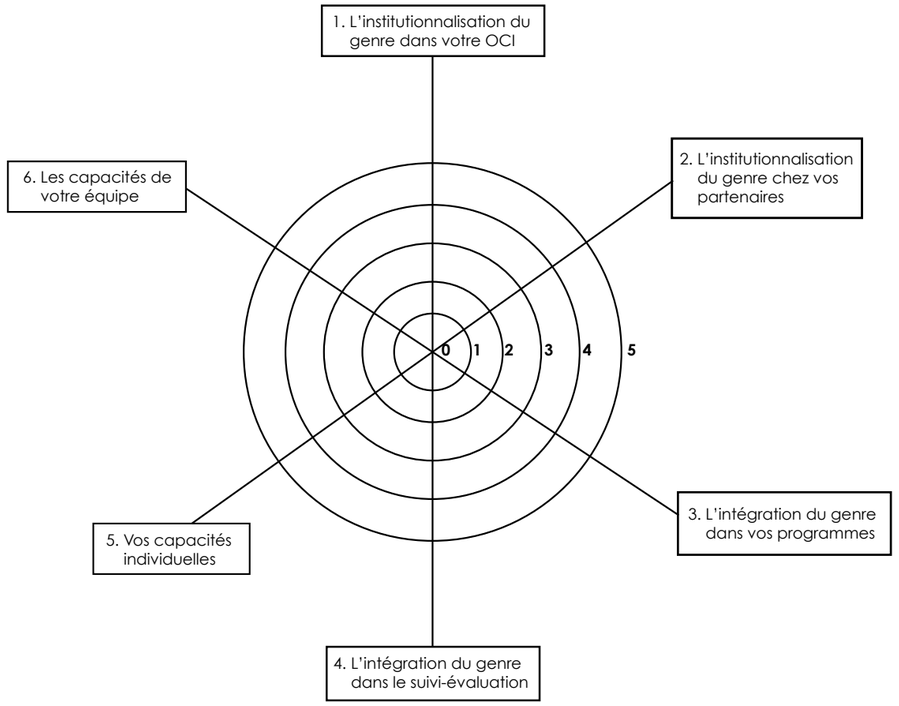
Est-ce que tout le personnel a reçu une formation en genre et développement?

OUI NON

LA ROUE SOCRATIQUE

Une fois le sondage complété, l'étape suivante consiste à analyser les données recueillies. La roue socratique[1] est un outil intéressant à cet égard.

Avec l'échelle de notation du sondage, elle permet d'évaluer le degré d'intégration de l'ÉFH pour chacun des thèmes choisis. Avec la moyenne de tous les résultats, on place les notations finales sur la roue et on relie les points pour obtenir un portrait de la situation de notre organisation.



Suite à une analyse préliminaire des résultats, il est important qu'une analyse de groupe se fasse avec le plus de membres du personnel dans le but de s'approprier le processus d'institutionnalisation. Il est important que les personnes employées se sentent concernées par la démarche.

Plusieurs étapes peuvent suivre l'audit de genre (suggestion) :

- Analyse des résultats en groupes de discussion avec des personnes représentant chaque département de l'organisation afin d'établir les défis à relever pour l'organisation.
- Établissement des stratégies pour le futur afin de voir à l'intégration systématique de l'ÉFH au sein de l'organisation (plan d'action).
- Création d'un comité genre.

1 Adaptation par Anne Delorme (2012) de l'outil de la roue socratique de SAS 2 (Jacques M. Chevalier et Daniel J. Buckles

LA POLITIQUE ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Une politique d'égalité entre les femmes et les hommes, c'est « l'articulation de la vision d'une organisation en matière d'égalité des sexes. Il s'agit aussi d'un outil de changement qui centralise l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des autres politiques internes et externes d'une organisation. Une politique ÉFH vient officialiser l'égalité en matière de pouvoir, d'autorité et de ressources à travers les buts, les stratégies, la structure et la culture d'une organisation ».

« Il s'agit d'aller au-delà du principe du nombre de femmes dans les positions de direction et de considérer la question du genre (les aspects «genrés») dans les processus de prise de décision, le choix des organisations partenaires et l'impact des politiques de ressources humaines sur la vie privée des femmes et des hommes travaillant dans l'organisation. »

Ses composantes

La politique ÉFH a souvent deux niveaux d'intégration : (1) au niveau de la programmation et (2) à l'interne. Les politiques contiennent souvent les éléments suivants :

- Une définition de l'ÉFH (selon la compréhension et l'interprétation de l'organisation qui formule la politique).
- Un sommaire d'analyse comparative entre les sexes.
- Une description de l'approche ÉFH de l'organisation.
- Une stratégie double : transversale et spécifique.
- Les buts et les objectifs de la politique.
- Une description de l'évaluation et du suivi impliqués.
- Une section sur la sensibilisation et le renforcement des capacités des partenaires et du personnel.
- Un partenariat avec des organisations de femmes et/ou des réseaux de femmes Nord-Sud.

Étapes pour le développement d'une politique ÉFH :

- Mettre sur pied un comité ÉFH ou d'élaboration de politique.
- Définir la tâche du comité ÉFH.
- Faire l'inventaire des documents, outils et pratiques ÉFH au sein de l'organisation.
- Discuter à propos des outils et de la systématisation des meilleures pratiques.
- Développer une définition ÉFH commune pour les parties prenantes de l'organisation. Définir les concepts employés.
- Définir une vision et une approche ÉFH pour l'organisation.
- Définir les objectifs et les indicateurs ÉFH (selon le contexte et les pratiques de l'organisation).
- Tester les outils développés.
- Créer un référentiel pour le personnel (ex. recommandation pour développer des projets et programmes sensibles au genre, comment utiliser les outils ÉFH, etc.).
- Obtenir les intrants et la rétroaction de la direction, du comité ÉFH, d'un consultant ou d'une consultante sur l'ébauche de la politique.
- Effectuer la revue finale de la politique.
- Présenter la politique et effectuer la promotion de l'ÉFH au sein de l'organisation.
- Réaliser des sessions de sensibilisation et de formation à l'ÉFH.

LE PLAN D'ACTION ÉFH

Suite à la conception de la politique ÉFH d'une organisation, un plan d'action est souvent nécessaire dans le but de mettre cette dernière en œuvre de façon concrète.

Un plan d'action stipule les actions à prendre, les échéanciers, les ressources mises à disposition et les personnes responsables de sa mise en œuvre.

Il faut aussi que l'institutionnalisation de l'ÉFH se fasse en profondeur. Par conséquent, il faut concevoir le plan d'action sur une vision de long terme afin d'éviter que cela ne soit perçu comme une activité ponctuelle.

En voici un exemple :

Année 1
Renforcement des connaissances du personnel au siège social et de l'intérêt pour l'ÉFH.

Année 2
Élaborer des mesures et indices ÉFH dans tous les suivis et les évaluations de nos projets et programmes.

Année 3
Élargir nos mesures à nos partenaires outre-mer (formations et évaluation).

Ses composantes

Le plan d'action doit présenter :

- l'orientation générale de l'organisation par rapport à l'ÉFH (les grandes lignes de la stratégie, notamment les objectifs ÉFH et une définition de l'ÉFH propre à l'organisation) ;
- les secteurs couverts par ce plan d'action (la planification, la programmation, les politiques internes, etc.) ;
- les principales mesures mises en place pour effectuer les changements (par exemple, la systématisation de l'analyse genre comme étape dans la programmation).

Le plan d'action détaillera souvent de façon graphique :

- les différentes tâches à accomplir ;
- les étapes spécifiques pour les mettre en œuvre, les personnes responsables (personnel à l'interne, comité ou encore des ressources extérieures comme des personnes consultantes) ;
- les ressources nécessaires (généralement en termes de nombre de jours nécessaires pour effectuer chacune des étapes) ;
- le calendrier d'implantation (ou encore la date limite pour effectuer chaque étape). De cette façon, chacune des tâches et des étapes à accomplir est définie de façon concrète et peut être effectuée de façon séquentielle, tout en maximisant l'imputabilité des personnes concernées.

SOURCES ET RESSOURCES COMPLÉMENTAIRES

Cette formation est basée sur :

Fiche CdP Genre en pratique, l'institutionnalisation du genre, produit par la CdP du CQFD de l'AQOCI, septembre 2012.

Fiche CdP Genre en pratique, les audits de genre, produit par la CdP du CQFD de l'AQOCI, juillet 2013.

La trousse de formation : genre et développement, produit par le CQFD de l'AQOCI, 2004.

Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes : la mise en pratique, produit par la CdP du CQFD, 2011.

Boîte à outils : travailler avec l'approche genre et développement, produit par Oxfam-Québec, octobre 2011.

Les essentiels du genre, outils de l'approche genre, produit par Le Monde selon les femmes, 2004.

Pour en savoir plus :

Ressources en égalité – Site internet de l'AQOCI : http://www.aqoci.qc.ca/spip.php?rubrique226

Autres ressources – Site internet du Monde selon les femmes
http://www.mondefemmes.be/

Vidéos de femmes engagées « Palabras » - Le Monde selon les femmes
http://www.youtube.com/user/MondeSelonFemmes/videos

ONU-Femmes - Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes : www.unwomen.org

Ministère des Affaires étrangères, Commerce, Développement Canada.
http://www.international.gc.ca/development-developpement/priorities-priorites/ge-es/index.aspx?lang=fra

Réseaux sur l'égalité entre les sexes et droits des femmes :

AWID The Association for Women's Rights in Development : www.awid.org

WIDE NETWORK, Globalizing Gender Equality and Social Justice : www.wide-network.org

BRIDGE, IDS Institute of Development Studies : www.bridge.ids.ac.uk

CDEACF Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine : www.cdeacf.ca

IREF Institut de recherches et d'études féministes, Université de Montréal à Québec : www.iref.uqam.ca

Genre en action, portail d'information et de ressources sur le genre et le développement : www.genreenaction.net

INTÉGRER L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN ENGAGEMENT DU PUBLIC

AQOCI

L'atelier présenté ici a réuni 25 personnes représentant 20 organismes de coopération internationale (OCI) ainsi qu'un public intéressé par les enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes.

CONTEXTE

L'égalité entre les femmes et les hommes (ÉFH) est indissociable du développement durable, du respect des droits humains et de la lutte contre la pauvreté. L'ÉFH est une question transversale qui a des impacts sur tous les aspects du développement et l'autonomisation des femmes est une condition *sine qua non* du développement.

« L'égalité entre les femmes et les hommes signifie avant tout l'égalité des droits, des devoirs et des chances. Cela ne veut pas dire que les femmes et les hommes doivent être semblables. Cela veut dire que les femmes et les hommes doivent jouir de conditions égales pour exercer leurs droits, contribuer au développement et réaliser leur plein potentiel. »

L'égalité entre les femmes et les hommes implique un accès égal aux ressources et au pouvoir. Alors qu'il n'y a pas un modèle unique pour toutes les sociétés et les cultures, l'égalité implique toujours que les femmes puissent participer aux décisions qui affectent leur vie et la société dans son ensemble.

L'approche de l'égalité entre les femmes et les hommes vise à :

- favoriser la participation égale des femmes et des hommes à la prise de décisions ;
- permettre aux femmes et aux filles d'exercer pleinement leurs droits ;
- réduire le fossé qui sépare les femmes et les hommes en ce qui a trait au contrôle des ressources, au pouvoir et aux retombées qui en découlent.

Du simple fait d'être du sexe féminin, les femmes et les filles ont plus de chances d'être pauvres et de subir de la discrimination. Outre la discrimination basée sur le sexe, les femmes sont exposées à d'autres formes de discriminations basées sur la race, la couleur, la langue, la religion, l'opinion, l'origine et la classe sociale.

Il est reconnu que la plupart des femmes dans le monde continuent d'avoir moins de droits, moins d'accès à l'éducation et aux services de santé, moins de revenus et un accès moindre aux ressources et à la prise de décisions que les hommes. Or, les femmes constituent la moitié de la population mondiale et leur contribution pleine et entière dans toutes les sphères de l'activité humaine n'est pas acquise ou reconnue.

Pour accomplir des progrès durables, il faut donc améliorer la condition des femmes,

respecter leurs droits et reconnaître leur contribution à sa juste valeur. La reconnaissance des droits des femmes a beaucoup progressé sur le plan international, 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. D'autre part, les objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) qui dépeignent le programme international d'action le plus ambitieux de l'histoire en matière de lutte contre la pauvreté, incluent la promotion de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

Les questions concernant les femmes ont longtemps été la prérogative des organisations de femmes mais aujourd'hui, les droits des femmes et leur autonomisation constituent un domaine d'intervention de beaucoup d'organisations de la société civile (OSC). Cependant, l'intégration de l'ÉFH a souvent été précaire et dépendante des ressources disponibles. Ces dernières années, les donateurs et les gouvernements ont semblé se désintéresser de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes. Tout ceci concourt à accroître l'importance des OSC et de leur rôle pour que l'ÉFH reste sur l'agenda politique et sur celui du développement. Dans ce contexte, l'engagement du public (EP) est un atout indéniable pour les OSC. Étant donné le rôle important que joue l'EP pour informer et façonner l'opinion publique et renforcer la capacité d'agir des gens, y intégrer les principes d'ÉFH est une nécessité.

> *Un public sensibilisé à l'ÉFH est un public susceptible de modifier ses propres attitudes, de respecter les droits humains et de soutenir les efforts de lutte dans ce domaine.*

Les OSC ont appliqué l'ÉFH dans leurs projets de développement, au sein de leur programmation et de leurs structures organisationnelles, mais qu'en est-il de l'intégration de l'ÉFH en engagement du public? Peu de ressources spécifiques sont disponibles à ce sujet. Cet atelier a donc pour objectif de combler ce vide et d'aider les responsables de l'EP à intégrer l'ÉFH dans leurs programmes, projets, activités et campagnes selon une approche centrée sur le genre et en tenant compte du cycle d'un projet.

COMMENT INTÉGRER L'ÉFH EN EP?

L'intégration de l'ÉFH en EP peut se faire de façon transversale ou spécifique.

- L'approche spécifique suppose que le projet d'EP a été conçu précisément pour aborder les inégalités entre les femmes et les hommes et a pour objectif principal de promouvoir l'ÉFH.
- L'approche transversale suppose l'intégration des concepts de l'ÉFH dans un autre thème, tel que la sécurité alimentaire, l'environnement, le développement du secteur privé, l'accès à l'eau, etc.

Bonne pratique 1

J'INTÈGRE L'ÉFH LORS DE LA PLANIFICATION DE MON PROJET D'EP

Planifier un projet d'EP consiste à définir la thématique, les objectifs, les résultats à atteindre, les indicateurs et les activités. L'ÉFH devrait s'intégrer dans toutes ces composantes de la gestion axée sur les résultats (GAR). Cela peut se faire selon une approche spécifique ou transversale telle que décrite, ci-dessus. En général, les projets d'engagement du public nécessitent l'élaboration d'un contenu approfondi sur le thème choisi. Pour intégrer l'ÉFH, il convient de procéder à une collecte de données désagrégées par sexe pour obtenir des informations spécifiques sur la manière dont la thématique affecte les hommes et les femmes. L'analyse genre est l'exercice qui vous permet de collecter ces données. Il consiste à vous poser une série de questions par rapport au thème de votre projet.

Bonne pratique 2

J'INTÈGRE L'ÉFH DANS L'APPROCHE DE MON PROJET D'EP

Les OSC recourent à une grande variété d'approches pour atteindre et mobiliser la population canadienne sur les enjeux de solidarité internationale. Lors de votre réflexion sur votre approche, demandez-vous si les hommes et les femmes, les garçons et les filles pourront y participer, comprendre, s'exprimer et s'impliquer de façon égale.

Bonne pratique 3

J'INTÈGRE L'ÉFH EN SENSIBILISANT LES PERSONNES IMPLIQUÉES DANS MON PROJET D'EP

L'ÉFH est une responsabilité partagée. Il importe que les personnes impliquées dans la mise en œuvre du projet d'EP se responsabilisent pour assurer l'intégration de l'ÉFH au projet et véhiculent des messages de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. L'attitude d'ouverture et le respect envers l'ÉFH démontrés par les responsables du projet inspireront toutes les parties prenantes du projet.

Bonne pratique 4

J'INTÈGRE L'ÉFH DANS MA STRATÉGIE DE COMMUNICATION

Vos prises de parole et les messages que vous véhiculez ont une grande importance : ils reflètent les engagements de votre organisation envers l'égalité entre les femmes et les hommes. Il est essentiel de parler du rôle que jouent les femmes dans le thème qu'aborde votre projet d'EP et de refléter les expériences distinctes des femmes et des hommes. Veillez à ne pas renforcer les stéréotypes.

Autant les femmes que les hommes doivent apparaître sur vos supports de communication. Privilégiez des images qui montrent les femmes dans une situation d'action, comme des leaders et non comme des personnes passives.

Tout comme le choix des images, le choix des mots est important. Il faut donner une visibilité égale aux femmes et aux hommes dans les textes et ne jamais utiliser un mot masculin pour désigner à la fois les femmes et les hommes. L'AQOCI a produit un guide de rédaction non sexiste pour aider ses membres à être cohérents avec leur engagement en faveur de l'ÉFH dans leurs communications écrites.

Enfin, assurez-vous d'une représentation équilibrée d'hommes et de femmes au niveau de vos porte-paroles, panélistes, animateurs et animatrices et toute autre personne responsable de prises de parole publiques.

Bonne pratique 5

J'INTÈGRE L'ÉFH DANS L'ÉVALUATION DE MON PROJET D'EP

Pour intégrer l'ÉFH dans le processus de suivi, il vous faut déterminer des indicateurs spécifiques à l'ÉFH et également collecter des données désagrégées par sexe pour l'ensemble des indicateurs du projet. Par exemple, enregistrez le nombre de femmes qui participent à vos formations et récoltez leur feed-back spécifique. L'évaluation d'un projet d'EP vise à mesurer les prises de conscience, les nouveaux apprentissages, les changements de valeurs, d'attitudes et de comportements. Si l'on a bien intégré l'ÉFH, cela devrait se refléter dans les évaluations et dans les perceptions des personnes interrogées sur le projet.

En conclusion, un programme, un projet, une activité ou une campagne d'engagement du public qui intègre l'ÉFH :

- présente les inégalités entre les femmes et les hommes par rapport au thème du projet d'EP ;
- dénonce ces inégalités et propose des gestes ou actions spécifiques pour y remédier ;
- présente de l'information différenciée par sexe, permettant de communiquer les différentes réalités des femmes et des hommes ;
- s'assure que la démarche d'engagement du public touchera autant les femmes que les hommes et fera aussi bien entendre la voix de l'un comme de l'autre.

Intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes en engagement du public, AQOCI, RCC, 2013, 20 p.

L'EXPÉRIENCE COLLECTIVE AU SERVICE DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES : L'EXEMPLE DE LA COMMUNAUTÉ DE PRATIQUE « GENRE EN PRATIQUE »

SUCO, Carrefour International, Oxfam-Québec et SACO, membres de la Communauté de pratique du CQFD

Avant d'aller plus loin, il est peut-être nécessaire de revenir sur la définition d'une communauté de pratique. En effet, il s'agit d'un type d'organisation qui n'est pas forcément connu de toutes et tous. Une communauté de pratique est un « réseau composé d'organisations et d'individus qui partagent des préoccupations ou intérêts communs et qui se mettent ensemble dans le but de s'attaquer de façon concertée à des défis spécifiques auxquels ils font face et faire ainsi avancer leurs objectifs ».

C'est en mars 2008 que Rita Soares Pinto, dans le cadre d'un programme de bourses avec la fondation Walter et Duncan Gordon, présente le projet de la Communauté de pratique aux membres du Comité québécois femmes et développement (CQFD). L'objectif qu'elle avait alors identifié était de permettre à des organismes de coopération internationale de réfléchir ensemble sur leurs pratiques avec l'aide de chercheurs, afin de développer de nouveaux savoirs et savoir-faire théoriques et pratiques sur l'intégration de l'égalité femmes-hommes à un niveau institutionnel et opérationnel. Une fois le projet adopté par les membres du CQFD, une demande de financement a été adressée au Centre de recherches pour le développement international (CRDI) en novembre 2008 et un accord de principe fut donné pour une année pilote.

Les 19 et 20 janvier 2009, la conférence «Droits des femmes et égalité entre les sexes dans la coopération canadienne : défis et perspectives» est venue confirmer le désir des organismes de coopération internationale (OCI) de se doter d'une plateforme d'échange collectif.

C'est donc le 16 juin 2009 que la CdP a débuté ses activités grâce à un atelier de démarrage auquel étaient présentes 13 personnes représentant une dizaine d'organismes (Carrefour International, CECI, Développement et Paix, L'Œuvre Léger, Fondation Paul Gérin-Lajoie, Jeunesse Canada Monde, Oxfam Canada, Oxfam-Québec, SACO-CESO et SUCO) ainsi que le CQFD de l'AQOCI et le CCCI.

Le projet final de création de la CdP fut alors déposé en juillet 2009 et l'approbation finale pour une première année de financement arriva un mois plus tard en août 2009. Le démarrage officiel de la CdP a eu lieu le 23 septembre 2009. Afin de faire participer des chercheurs au processus, il avait été fait appel à M. Jacques Chevalier de l'Université Carleton (SAS 2).

Le lancement officiel de la CdP a été rendu possible grâce à l'investissement de ses membres fondateurs : CARE, Carrefour International, CECI, Développement et Paix, Fondation Paul Gérin-Lajoie, Jeunesse Canada Monde, l'Œuvre Léger Oxfam-Québec, SACO, SUCO, CCCI (Conseil Canadien pour la coopération internationale), le CQFD de l'AQOCI et Marie Ginette Bouchard en tant que membre individuelle.

OBJECTIFS DE LA COMMUNAUTÉ DE PRATIQUE « GENRE EN PRATIQUE »

La CdP s'est dotée d'un objectif général : *Mobiliser les savoirs et consolider une dynamique d'apprentissage, d'échange, d'entraide et d'innovation entre les organisations membres permettant de renforcer leurs capacités en matière d'intégration de l'ÉFH tant au niveau des projets de coopération qu'au niveau interne de l'organisation*.

Ses objectifs spécifiques sont de :

- Développer et consolider la dynamique de partage de connaissances, des outils et des pratiques sur la question de l'ÉFH entre OCI, partenaires du Sud et chercheurs.
- Promouvoir la systématisation, la co construction et la diffusion des savoirs, des outils, des stratégies ainsi que des bonnes pratiques en matière d'ÉFH.
- Renforcer les capacités d'analyse de genre et d'action en matière d'ÉFH des organisations membres de la CdP et de leurs partenaires du Sud notamment par l'utilisation de nouveaux outils et par une réflexion collective sur les enjeux de l'intégration de l'ÉFH.
- Instaurer un accompagnement par les pairs dans le processus de changement organisationnel, objectif que nous appellerons l'Entraide.
- Promouvoir l'innovation et l'expérimentation de nouvelles pratiques portant sur l'ÉFH, objectif que nous appellerons l'Expérientiel.

STRUCTURE ET FONCTIONNEMENT DE LA COMMUNAUTÉ DE PRATIQUE « GENRE EN PRATIQUE »

Pour ce qui est de son fonctionnement, la CdP est coordonnée par un comité de coordination formé et élu par ses membres. Ce dernier peut être appuyé par une animatrice/facilitatrice. Les membres de la CdP forment son instance décisionnelle et décident conjointement d'un plan de travail annuel. Les membres se rencontrent au moins quatre fois par année (tous les trois mois).

L'organisation et l'animation des rencontres sont assurées par les membres, de manière rotative, en collaboration avec le comité de coordination et la facilitatrice/animatrice.

Les échanges au sein de la CdP se font par le biais d'ateliers de partage et depuis juillet 2013 par des réunions en groupe d'entraide. Ces groupes ont été constitués suite à un mini sondage réalisé auprès des membres pour déterminer leurs besoins organisationnels. Ainsi, trois groupes ont été créés : un sur la masculinité, un autre sur la planification sensible au genre et un dernier sur la conception d'un plan d'action ÉFH. Ainsi, à chaque rencontre, des séances de travail en groupe d'entraide sont organisées. Des rencontres via Skype sont également organisées par ces groupes de manière ponctuelle.

La CdP s'est aussi dotée de plusieurs documents de gestion. Une charte de collaboration a été adoptée et inclut notamment les modalités de fonctionnement et de gestion de la CdP ainsi qu'une politique de confidentialité et droits de propriété intellectuelle. En effet, un des enjeux majeurs pour les organisations était de veiller au respect des droits de propriété intellectuelle des informations partagées ainsi que le respect de la confidentialité des échanges à l'intérieur de la CdP.

QUI SONT LES MEMBRES AUJOURD'HUI?

Les organisations membres actuelles sont au nombre de douze. Elles envoient en général deux personnes participer à la CdP. Ces personnes sont chargées de programmes pour la plupart. En effet, peu d'organisations ont des personnes dédiées uniquement à la question de l'ÉFH. Le membership a été plutôt stable au cours des dernières années même s'il y a eu des changements au niveau de la représentation.

LES ACTIVITÉS DE LA CdP

Des activités de trois types ont été mises en place au cours des dernières années : les ateliers thématiques, les ateliers de formation offerts avec le CQFD et les conférences publiques sur des sujets d'actualité.

Les ateliers thématiques sont élaborés et animés par les membres de la CdP. Plusieurs thèmes ont été abordés jusqu'à présent. Il a été question de l'audit de genre et de la mise en œuvre d'une politique ÉFH. Un atelier a aussi porté sur l'accompagnement des partenaires en matière d'intégration de l'ÉFH et un autre sur l'utilisation de la théorie du changement pour l'intégration de l'ÉFH. En 2012, deux ateliers sur l'autonomisation économique des femmes ont été organisés. Les thèmes de l'institutionnalisation du genre au sein des OCI, du suivi et de l'évaluation d'impact et du travail avec les hommes pour la promotion de l'ÉFH ont également été abordés.

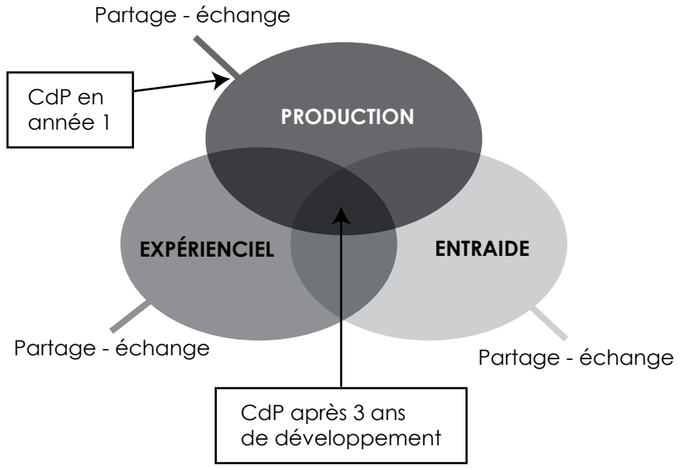
Une collaboration avec le CQFD a permis l'organisation d'ateliers de formation sur l'intégration de l'ÉFH dans les projets et les programmes ainsi qu'un atelier sur l'audit de genre et la politique ÉFH de l'AQOCI.

Différents évènements organisés par les OCI membres de l'AQOCI ont permis également l'organisation de conférences publiques sur différents thèmes d'actualité. Ainsi, une conférence sur le genre et les changements climatiques a pu avoir lieu lors des Journées québécoises de la solidarité internationale tout comme une conférence sur l'autonomisation économique des femmes. À l'occasion du 8 mars, une conférence sur le pouvoir des femmes ainsi qu'une conférence intitulée « Femmes du Sud en action » ont également eu lieu.

À l'occasion des États généraux du féminisme, la CdP a été invitée à partager les approches de travail des OCI dans le domaine de l'ÉFH et l'Assemblée mondiale de CIVICUS a été l'occasion de discuter de l'expérience de travail au sein de la CdP.

La CdP est aussi à l'origine de plusieurs autres réalisations. En 2011, une trousse de formation et d'outils sur l'ÉFH a ainsi vu le jour. Plusieurs fiches techniques, neuf au total, ont été réalisées (audit de genre, théorie du changement, institutionnalisation du genre et autres). Des capsules vidéo ont aussi été produites afin de diffuser les expériences et les pratiques des OCI en matière d'ÉFH. Une plateforme virtuelle a aussi été mise en place pour que les membres de la CdP puissent échanger des outils et des documents de référence. La CdP a également participé à l'audit de genre de l'AQOCI, à la conception et à la diffusion de sa politique et de son plan d'action ÉFH.

Comme le montre l'illustration ci-dessous, le travail de la CdP était davantage orienté vers des activités de partage de savoirs et la production conjointe de nouveaux outils au cours de sa première phase d'existence (cercle violet). Par la suite en juin 2013, les membres de la CdP ont commencé à expérimenter d'autres formes de collaboration (cercle vert). C'est à ce moment que les groupes d'entraide ont été créés, permettant ainsi aux organisations de s'entraider pour répondre à des défis organisationnels communs (cercle bleu). Après trois ans d'existence, l'objectif était un positionnement à l'intersection des cercles afin de respecter les objectifs de départ de la CdP. Il s'agissait aussi de permettre à chaque OCI membre de réaliser un véritable changement organisationnel.



Des groupes d'entraide ont été conçus afin de répondre aux besoins exprimés par les OCI membres lors d'un sondage réalisé à l'été 2013. Un groupe s'est intéressé à la clarification des processus pour l'intégration de la masculinité dans les approches ÉFH. Un autre groupe d'OCI a exprimé la volonté de se doter d'un plan d'action en ÉFH et a donc décidé de travailler sur ce point tandis que d'autres OCI ont émis le désir de développer une boîte à outils sur l'intégration du genre au cycle de gestion de projets.

L'IMPACT DU TRAVAIL DE LA CdP SUR LES OCI MEMBRES

Au niveau du fonctionnement interne des organisations, les principaux impacts ont été:

- Des besoins organisationnels réévalués dans dix OCI.
- Des comités « genre » redynamisés dans quatre OCI.
- Un plan d'action ÉFH développé ou mis en œuvre pour quatre OCI ;
- Un espace babillard ÉFH mis en place pour quatre OCI ;
- Une équipe programme remobilisée sur la question de l'ÉFH pour une OCI.
- Une formation ÉFH renforcée chez les personnes chargées de programme de cinq OCI.
- Des outils pour volontaires incluant l'ÉFH créés pour une OCI.

Au niveau de la programmation de ces organisations, les principaux impacts ont été:

- De nouvelles propositions qui intègrent davantage l'ÉFH.
- L'ÉFH intégrée davantage dans le suivi-évaluation des programmes.
- La conception d'une boite à outils sensible au genre pour le cycle de planification, suivi-évaluation et apprentissage.
- L'analyse des méthodes d'intervention sur la masculinité.
- L'ÉFH comme axe de programmation de l'organisation.

Le travail de la CdP a aussi eu un impact sur le travail des OCI membres et leurs partenaires. Le partage systématique des outils et savoirs de la CdP a permis que ces outils soient utilisés pour l'évaluation de projets et programmes. L'ÉFH a été intégrée à des outils d'identification et de diagnostic déjà utilisés par les OCI. Un outil commun de renforcement des capacités ÉFH a été créé et de manière générale, les échanges sur le genre se sont accrus.

LE RAYONNEMENT DU TRAVAIL DE LA CdP

Le travail de la CdP a rayonné auprès du réseau de la coopération internationale au Québec notamment grâce à sa participation à l'Assemblée générale annuelle de l'AQOCI en juin 2013 mais aussi grâce à la tenue d'un webinaire en septembre 2013 et à l'organisation d'une formation ÉFH en janvier 2014. Ce rayonnement s'est ressenti également à l'extérieur de la province. La CdP a été représentée au Sommet sur le genre d'Oxfam Canada en septembre 2013. Certains membres ont aussi représenté la CdP à la formation sur le thème de la masculinité à l'Université d'Ottawa. Par ailleurs, l'intérêt pour le travail de la CdP s'est manifesté au sein de différents conseils provinciaux mais aussi dans le monde de la recherche comme le montre la collaboration avec Eric Smith, chercheur au CRDI.

LES DÉFIS ET LES FACTEURS FAVORABLES AU CHANGEMENT ORGANISATIONNEL

Même si l'impact de la CdP sur les OCI membres a été important, ces derniers se sont heurtés à certains obstacles qui ont limité un changement organisationnel en faveur de l'ÉFH. Les OCI manquent en général de temps pour approfondir les discussions et intégrer efficacement dans la programmation tous les outils produits dans le cadre de la CdP. Ils sont aussi confrontés à des compressions d'effectifs ou au roulement de leur personnel.

Un autre défi important lors du travail au sein d'une communauté de pratique est la confidentialité entourant le partage des documents.

Question aux participants: il serait intéressant de connaître d'autres défis ou solutions pouvant survenir lors du travail en communauté de pratique. Pouvez-vous en identifier d'autres?

Certains facteurs peuvent néanmoins être favorables au changement organisationnel. Il est important d'avoir le soutien clair de sa direction pour l'implication au sein de la CdP. Par ailleurs, les organisations en phase de planification stratégique ou d'identification de nouveaux partenaires auront plus de facilité à intégrer l'ÉFH tout comme les OCI ayant une ressource dédiée à l'ÉFH.

Nous avons aussi identifié des défis et facteurs favorables propres à l'utilisation de groupes d'entraide. Il est important de les garder à l'esprit. Les défis limitant le dynamisme d'un groupe d'entraide sont le manque de temps, de motivation et la disponibilité limitée des membres. La réorientation des priorités de l'organisation et l'absence de personnel dédié sur le thème de l'ÉFH peuvent aussi limiter le dynamisme des groupes. Les facteurs favorables sont le soutien de la direction, la disponibilité et l'intérêt du reste de l'équipe dans chacun des OCI, le fait que les individus se connaissent déjà et la communication.

PARTIE 5

ATELIERS SUR LA MISE EN PRATIQUE DE L'ÉFH SUR LE TERRAIN

Crédit photo : Louis-David Lalancette-Renaud, Carrefour International, 2014

PARTIE 5

LES FILLES ET LES JEUNES FEMMES COMME ACTRICES DE CHANGEMENT

L'EXPÉRIENCE D'OXFAM-QUÉBEC ET SES PARTENAIRES DE LA BOLIVIE, D'HAÏTI ET DU BURKINA FASO

Depuis sa création, Oxfam-Québec mène des interventions auprès des femmes et des jeunes. Dès 1992, elle s'est dotée de la politique « Femmes et développement » qu'elle a mise à jour en 1995 dans la politique « Genre et développement » et a réaffirmé en 2007 son engagement soutenu envers l'égalité entre les femmes et les hommes en faisant de celle-ci l'une de ses cinq grandes priorités. Puis, en novembre 1999, Oxfam-Québec a choisi les jeunes comme population cible prioritaire, au même titre que les deux autres populations cibles déjà retenues, soit les femmes et les personnes réfugiées, déplacées et rapatriées.

La volonté d'Oxfam-Québec d'intervenir avec et auprès des jeunes femmes et hommes tient à plusieurs facteurs :

- les jeunes femmes et hommes de toutes les nations ont en commun la marginalisation – les jeunes sont peu ou pas impliqués dans les décisions qui les concernent – et ils constituent souvent un groupe particulièrement vulnérable ;
- la jeunesse représente un moment favorable pour la formation personnelle et professionnelle, de même que pour l'engagement ;
- les jeunes femmes et hommes sont mus par une volonté marquée de changement, des idéaux forts et des ambitions certaines quant à leur avenir et celui du monde dans lequel ils vivent.

Dans le cadre du colloque des 30 ans du CQFD, Oxfam-Québec a souhaité valoriser plus spécifiquement son travail en autonomisation des filles et des jeunes femmes. Trois axes sont présentés :

- l'autonomisation économique / employabilité ;
- la participation citoyenne ;
- la violence faite aux femmes et aux filles.

Avec nos partenaires invitées, Oxfam-Québec propose de réfléchir à ces enjeux dans le but de faire un bilan des actions passées dans le domaine et entamer une réflexion stratégique afin d'améliorer et d'innover dans le travail pour l'autonomisation des filles et des jeunes femmes :

- Quels moyens faut-il mettre en place pour favoriser l'autonomisation économique des jeunes femmes particulièrement?
- Comment favoriser l'émergence du leadership des jeunes femmes?
- Comment s'assurer que les réalités vécues et les besoins spécifiques des filles et des adolescentes soient pris en considération dans nos programmes de VFFF?

STRATÉGIE POUR L'ACCÈS AUX MÉTIERS NON TRADITIONNELS : UN EXEMPLE BURKINABÉ

BERNARD ZONGO, DIRECTEUR EXÉCUTIF D'ATTOUS-YENNENGA, BURKINA FASO

HISTORIQUE

L'Association Tout pour Tous-Yennenga (ATTOUS – YENNENGA), créée en 1994, est spécialisée dans la formation et l'insertion socioprofessionnelle des jeunes au Burkina Faso. Des centres pour garçons, consacrés aux filières soudure, menuiserie et élevage, ont été établis peu après sa création dans les départements de Sabou et de Ramongo.

En 1996, ATTOUS – YENNENGA se lance le défi de promouvoir l'égalité professionnelle au Burkina Faso. Pour ce faire, elle ouvre un an plus tard un Centre féminin d'initiation et d'apprentissage aux métiers CFIAM à Koudougou, puis un autre à Ouagadougou en 2003. Les objectifs sont multiples : lutter contre les inégalités professionnelles, renforcer le pouvoir économique des femmes, développer la formation technique et professionnelle, renforcer l'estime et la confiance en soi des femmes et enrichir l'éventail de choix professionnels des filles.

En novembre 2004, le CFIAM est reconnu par l'État comme centre de formation professionnelle, ce qui lui permet de délivrer un diplôme reconnu au niveau national. Les formations dispensées dans nos centres sont sanctionnées par un Certificat de qualification professionnelle (CQP).

STRATÉGIES

Des moyens de sensibilisation variés sont déployés par le CFIAM pour favoriser l'adhésion des populations à son projet et favoriser un changement de mentalité des populations à l'égard des métiers non-traditionnels. Sketchs, films documentaires, clips musicaux et émissions radiophoniques contribuent à déconstruire les stéréotypes traditionnellement accolés aux métiers non-traditionnels et amènent les populations à dépasser les mythes et les préjugés à l'égard des capacités et habiletés des femmes.

Afin de maintenir les élèves pendant la formation, un suivi social est offert : accompagnement psychologique, sensibilisation aux infections sexuellement transmises (IST) et grossesses non-désirées, soutien aux parents pour l'obtention de vélo pour leur enfant en formation et recherche de parrainage pour certaines élèves.

Une grande importance est accordée au suivi scolaire. Pour favoriser la persévérance des élèves, la durée de la formation est passée de 4 à 3 ans et un système de formation continue durant la journée a été instauré. Nous avons aussi choisi d'impliquer des élèves dans la gestion du centre. Des visites d'autres centres de formation et d'industries sont aussi organisées pour cultiver leur motivation.

Pour les élèves en fin de formation, un système de suivi appuie leur insertion professionnelle. Les finissantes bénéficient de formations en employabilité et de stages avec opportunité d'embauche. La subvention des cours de permis de conduire est aussi utilisée pour favoriser leur insertion en milieu du travail. Par ailleurs, des trousses d'installation sont offertes aux trois premières élèves de chaque promotion. Enfin, un fonds de microcrédit au profit des finissantes a été mis en place pour les soutenir en début de carrière.

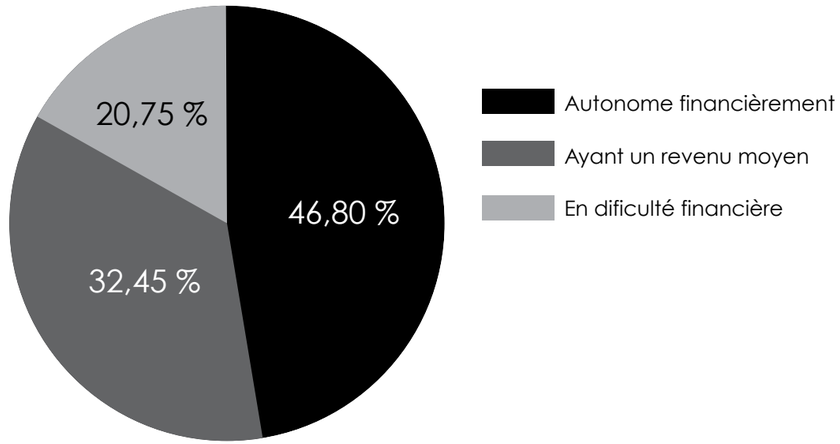
Par ailleurs, l'arrimage au système éducatif de formation professionnelle a mené à la création d'un CAP d'État et d'un BEP d'État en carrosserie. Des passerelles sont aussi développées afin de permettre aux élèves de passer les examens de l'État.

RÉSULTATS

Le CFIAM est fier des résultats obtenus depuis sa création en 1997 : 768 élèves recrutées dont 168 qui sont toujours en formation, et 383 élèves certifiées : un taux de succès de 63,83%. Le taux d'abandon s'élève à 28,25%. 295 des élèves certifiées (77,01%) bénéficient d'un suivi régulier du CFIAM.

Les jeunes femmes certifiées par le CFIAM ont en grande majorité acquis une situation professionnelle : 70% ont un emploi dans leur domaine de formation et un autre 16% travaillent à leur propre compte. Parmi ces femmes, 46% sont maintenant autonomes financièrement et 32% ont un revenu moyen.

SITUATION SOCIO-ÉCONOMIQUE DES FILLES IDENTIFIÉES EN ACTIVITÉ



DÉFIS

Pour les élèves en formation, les principales difficultés rencontrées sont le manque de moyens, qui a des impacts sur leur capacité à se déplacer pour se rendre au centre, de même que sur leur capacité à s'alimenter adéquatement le midi ou simplement d'acquitter le paiement de leurs frais de scolarité.

Les grossesses non désirées, l'influence négative de l'entourage, le manque de confiance en soi, les mauvais traitements subis dans les familles d'accueil sont aussi au nombre des obstacles rencontrés par les élèves.

Pour les élèves certifiées, des difficultés persistent dans le milieu professionnel. Les horaires de travail sont souvent inadaptés à leur réalité et certains garages n'ont pas d'horaires fixes. Il manque aussi d'ateliers structurés et développés pouvant payer des salaires convenables à leurs employées. Par ailleurs, les garages et ateliers sont souvent dépourvus d'infrastructures sanitaires. Finalement, les clients font souvent preuve d'un manque de confiance vis-à-vis la capacité des filles qui travaillent dans les ateliers.

Quant au centre, il dépend encore de partenaires financiers externes, ce qui ne permet pas de garantir une pérennité de la formation. Le recrutement des élèves pose aussi des difficultés dans cette filière non-traditionnelle. Finalement, les infrastructures sont encore insuffisantes.

PERSPECTIVES

Le CFIAM peut donc souhaiter des améliorations pour le futur. Un meilleur cadre de formation (cantine scolaire, bibliothèque, stationnement, crèche, appâtâmes, etc.) améliorerait ses services, voire même un projet de délocalisation. Par ailleurs, une ferme agro écologique scolaire permet déjà des activités de formation en milieu rural qui pourraient être renforcées. Une diversification des filières de formation est aussi une avenue à explorer.

Par ailleurs, il demeure essentiel de renforcer des activités de sensibilisation sur les grossesses non désirées, les IST et le SIDA.

Des modules de formation en entreprenariat et en technique de recherche d'emploi gagneraient aussi à être mis en place, notamment par l'amélioration du système de suivis par la relance des activités de la salle informatique. Des mesures pour renforcer les capacités des élèves en fin de formation par l'organisation de stage de perfectionnement sont aussi souhaitables.

Sur le plan financier, le CFIAM gagnerait à réduire sa dépendance en mettant en place un centre de production et en nouant des alliances avec d'autres partenaires. La recherche de partenariat avec d'autres associations locales en vue de les faire adhérer à la cause pourrait aussi profiter au Centre.

STRUCTURATION ET RENFORCEMENT DES CAPACITÉS DES GROUPES DE FEMMES AU SUD : L'EXEMPLE DE L'ASSOCIATION DES MÉCANICIENNES DU FASO

MME JOSÉPHINE ZONGO –YAMEOGO, PRÉSIDENTE DE L'ASSOCIATION DES MÉCANICIENNES DU FASO (AMF) – BURKINA FASO

PARCOURS D'UNE BÉNÉFICIAIRE

Après l'obtention du Brevet d'études du premier cycle (BEPC), et le Service national de développement (SND), Joséphine a passé les concours de la fonction publique mais la chance ne lui a pas souri. Elle enseignait dans une école primaire privée où elle percevait un salaire dérisoire et irrégulier. Elle a alors entendu parler du Centre féminin d'initiation et d'apprentissage aux métiers (CFIAM) et elle s'est inscrite pour suivre la formation en Janvier 1997.

Joséphine a choisi la filière Mécanique engin à deux roues. La formation a duré deux ans (Janvier 1997 à Décembre 1999). Pendant cette formation, elle a effectué un stage de quatre mois à la Société industrielle du Faso (SIFA) à Bobo Dioulasso (ville située à 360 km de la capitale du Burkina Faso, Ouagadougou). La SIFA fait le montage des engins à deux roues. Elle a aussi effectué des stages chez les mécaniciens de la place à Bobo Dioulasso, à Koudougou (ville où est situé le siège d'ATTous-Yennega).

À la fin de la formation, Joséphine a ouvert son atelier de mécanique engin à deux roues à Ouagadougou. Dans cet atelier était fait le diagnostic des pannes des engins, l'entretien et la réparation des engins à deux roues, le conseil aux clients, la vente des pièces de rechange. Cela a été possible grâce au CFIAM qui a octroyé des microcrédits et un minimum de matériel à ses finissantes désirant travailler à leur propre compte.

Le site est le problème majeur que toutes les finissantes du CFIAM ont rencontré. Beaucoup de gens ne veulent pas donner leur espace à louer pour l'installation d'un atelier de mécanique (surtout la mécanique exercée par une femme). Certains acceptent mais à un coût très élevé pour un débutant. Cela a fait que certaines finissantes ont abandonné la mécanique. Certaines personnes réclament leur espace au moment où les activités commencent à marcher. C'était le cas de Joséphine.

Après son installation, elle a invité un grand frère qui s'est occupé de ses études pour qu'il vienne bénir son atelier. À son arrivée, ce fut la déception. Selon lui, après sa formation, Joséphine aurait dû travailler soit dans une usine de montage de motos comme d'autres finissantes, soit dans des grands garages bien développés et percevoir un salaire mensuel.

Il a dit : « Si je savais qu'après ta formation, tu allais te retrouver au bord d'une rue pour faire la mécanique, j'aurai dû te laisser te marier au village ». Mais Joséphine visait le contraire «relever un défi, être comme les mécaniciens hommes au bord d'une voie, exercer un métier d'homme! ».

Les femmes ont les mêmes compétences, la même intelligence que les hommes car selon Joséphine, ce n'est pas le sexe qui travaille. Ses promotionnaires de classe se moquaient d'elle.

Des clients ne lui faisaient pas confiance. Des mécaniciens créaient des pannes pour la tester afin de savoir de quoi elle était capable. C'est après leur satisfaction qu'ils reviennent lui raconter.

En tant que femme, Joséphine doit faire le ménage (balayer, cuisiner…). Elle doit s'occuper de son mari, de ses enfants. Elle doit être à l'atelier très tôt le matin, avant 6h30 pour avoir les premiers clients. Joséphine considère avoir de la chance car son mari l'a toujours soutenue.

Pour ce faire, elle se réveille à 4h du matin pour faire le ménage. Elle se battait pour que si quelqu'un venait chez elle, il trouve le contraire de ce que les gens pensent que la mécanique est un travail sale. Il faut vraiment être très courageux pour exercer ce métier.

En plus, elle dormait très tard du fait qu'elle devait encadrer ses enfants dans leurs études à la maison.

Mais Joséphine affirme avoir l'amour de son travail, elle est fière d'être mécanicienne dans sa tenue bleue, elle a confiance en elle. Pour bien mener ce genre de métier, il faut être : optimiste, assidue, compétente, courageuse, patiente, accueillante, souriante, persévérante.

CRÉATION DE L'ASSOCIATION DES MÉCANICIENNES DU FASO (AMF)

L'Association des mécaniciennes du Faso (AMF) a été créée en 2003. Elle s'est fixée comme objectifs :

- de sensibiliser et responsabiliser les femmes et les filles mécaniciennes pour qu'elles se prennent en charge elles-mêmes afin d'éviter la prostitution, le vol et le désespoir ;
- de prouver à l'opinion publique que les femmes peuvent mener des activités autrefois réservées aux hommes ;
- d'apprendre aux jeunes femmes et filles des métiers afin de leur permettre de s'épanouir et de participer au développement du pays ;
- de renforcer la solidarité, l'unité et la fraternité entre les membres ;
- et de contribuer à la formation des jeunes femmes et des filles qui désirent être mécaniciennes.

Ces anciennes finissantes du CFIAM ont créé l'AMF :

- pour regrouper les finissantes ;
- pour travailler ensemble ;
- pour encourager celles qui ont perdu l'espoir ;
- pour s'entraider.

C'est aussi le lieu de perfectionnement des membres pour promouvoir l'auto-emploi.

Les difficultés que rencontre l'association sont :

- le manque de moyens financiers pour l'outillage et les pièces de rechange ;
- le manque de site pour l'installation.

Joséphine a donc commencé à frapper aux portes. Là où elle passe, les gens n'ont pas confiance en elle et ils disent qu'ils ne veulent pas soutenir les nouvelles associations. Dans sa persévérance de réussir, Joséphine a pu contacter des autorités de son pays (comme l'ex premier ministre Tertius ZONGO) qui ont promis d'aider leur association. Mais jusqu'à aujourd'hui, rien n'est fait. Elle a bravé ces difficultés pendant quatre ans sans résultat.

En 2007, Oxfam-Québec a décidé d'appuyer l'AMF. Grâce à l'appui financier d'Oxfam-Québec, l'AMF a pu investir dans du matériel de travail et la location du site du garage de l'AMF dénommé Garage Féminin Dieu Béni qui a vu le jour en 2007.

Oxfam-Québec a accompagné l'Association dans sa participation aux Journées de l'entreprenariat en 2008 organisées par la Maison de l'entreprise. Un prix d'encouragement de 500.000 FCFA a été décerné à l'AMF. Les membres ont utilisé cette somme pour acquérir le matériel manquant.

Depuis, les membres de l'AMF ont participé au Forum national des jeunes en 2008. En 2011, la Présidente (Mme Joséphine Zongo) a participé à la formation sous-régionale des droits humains à Dakar organisé par Equitas Canada. Cette formation lui a été très bénéfique. Ces connaissances lui ont permis de réorganiser l'Association après la restitution. Des membres de l'Association, ignorant leurs droits, avaient abandonné leur métier. Grâce à la sensibilisation des maris et de certains parents, certaines filles qui avaient abandonné la mécanique ont repris leur activité et d'autres sont patronnes de leur atelier.

PERSPECTIVES

L'Association rêve de l'ouverture d'un grand garage avec en annexe un magasin de vente de pièces de rechange au centre-ville, pour accueillir les finissantes du CFIAM, effectuer des voyages d'études et d'échanges d'expériences, renforcer les compétences des finissantes pour constituer un pool de formatrices endogènes, et gérer un magasin de vente de motocycles.

Pour terminer, Joséphine souhaite lancer un appel aux bonnes volontés du Nord, à toutes les personnes soucieuses de l'amélioration du statut de la femme, à soutenir leur association qui a pour souci premier de promouvoir les jeunes femmes et filles qui osent se lancer dans le domaine des métiers autrefois réservés aux hommes.

AUTONOMISATION DES FEMMES ET FILLES VIOLENTÉES : LES ACTIONS DE KAY FANM DANS LE DOMAINE DES VIOLENCES DE GENRE

PAR **DANIÈLE MAGLOIRE** – HAÏTI

Kay Fanm (Maison des femmes) est une organisation féministe possédant 30 ans d'existence. L'organisation travaille dans les domaines suivants: violences de genre, santé des femmes, participation citoyenne et politique, travail des femmes, réforme de la justice et lutte contre l'impunité.

Kay Fanm a été très éprouvée par le séisme du 12 janvier 2010 : perte d'une dirigeante, Magalie Marcelin, pertes matérielles, notamment les locaux (bureau, centre hébergement pour adultes, centre d'accueil des filles).

Depuis 1993, Kay Fanm a systématisé ses interventions dans le domaine des violences sexospécifiques en offrant des services de prise en charge globale aux femmes et aux filles violentées :

- accueil, écoute ;
- orientation ;
- hébergement temporaire (service discontinué pour les adultes suite au séisme de 2010) ;
- soins médicaux et psychologiques ;
- conseils juridiques et assistance légale ;
- médiation intrafamiliale.

En 2005, Kay Fanm a ouvert le centre d'accueil Revivre dédié aux fillettes et adolescentes victimes de violence ou en situation critique (grossesse non désirée suite à un viol, grossesse précoce, union précoce). Le centre est unique au pays.

La violence spécifique envers les femmes et les filles a pour cadre de référence juridique la Convention interaméricaine pour la prévention, la sanction et l'élimination de la violence faite aux femmes, dite Convention Belém do Pará ; convention adoptée le 9 juin 1994 par l'Assemblée générale de l'Organisation des États américains (OÉA) ; ratifiée par Haïti le 3 avril 1996 sous l'instigation du mouvement féministe. Kay Fanm a été l'organisation désignée pour présenter à l'Assemblée nationale l'argumentaire soutenant la ratification.

Selon cette convention, la définition de la violence est plus large que celle de l'ONU, avec la prise en compte de la violence d'État et l'indication des moyens de mise en œuvre.

- « Tout acte ou comportement fondé sur la condition féminine qui cause la mort, des torts ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychiques aux femmes, aussi bien dans sa vie publique que dans sa vie privée. »
- Par violence contre les femmes, on entend la violence physique, sexuelle ou psychique :
  - se produisant dans la famille ou dans le ménage ou dans toute autre relation interpersonnelle, que l'agresseur ait partagé ou non la même résidence que la femme, se manifestant, entre autres, sous forme de : viols, mauvais traitements ou sévices sexuels ;
  - se produisant dans la communauté, quel qu'en soit l'auteur, et comprenant entre autres, les viols, sévices sexuels, tortures, traite des personnes, prostitution forcée, séquestration, harcèlement sexuel sur les lieux de travail dans les institutions d'enseignement, de santé ou tout autre lieu ;
  - perpétré ou tolérée par l'État ou ses agents, où qu'elle se produise.

Kay Fanm est membre fondatrice et membre du directoire de la Concertation nationale contre les violences faites aux femmes ; une structure constituée en 2003, réunissant l'État (ministères condition féminine, santé et justice), des organisations de la société civile haïtienne et des organismes de coopération (agences, ONG).

- Le mandat de cette plateforme est d'élaborer et de proposer des politiques publiques relatives aux interventions auprès des femmes et filles qui ont subi des violences de genre et d'œuvrer à la validation de ces politiques par les autorités étatiques concernées.
- Outre des outils, la Concertation nationale élabore des plans nationaux de lutte contre les violences de genre.
- Les actions de Kay Fanm pour contrer la violence de genre : actions menées seules ou en collaboration avec d'autres groupes.

2005 marque un changement notable dans la législation : avec le viol défini comme un crime contre la personne et non plus un crime contre l'honneur. Cette dernière définition était un héritage du Code pénal Napoléon, prévalant en Europe au 19ème siècle et jusqu'à la dernière moitié du 20ème siècle, et non pas une coutume locale.

Kay Fanm réalise des actions de sensibilisation/information et de formation sur les droits des enfants, les droits spécifiques des femmes et des filles, les violences de genre, la législation. Ces actions ciblent :

- le grand public, notamment les groupes de femmes et les communautés des zones d'intervention de l'organisation ;
- les autorités du système de justice (police, procureurs/procureures, juges) et du système de santé ;
- les professionnels/professionnelles du droit et de la santé ;
- les responsables d'établissement scolaires et les jeunes des deux sexes ;
- les travailleuses et travailleurs de la presse ;
- les pouvoirs publics : parlement, collectivités, exécutif.

Kaym Fanm réalise des actions visant à la réhabilitation des femmes et filles violentées :

- éducation des filles : scolarisation, mise à niveau, formation professionnelle dans des métiers non traditionnels ; fourniture de kits d'outils à celles qui réussissent leurs études ;
- éducation aux droits humains et aux droits spécifiques des filles et femmes ;
- éducation à la citoyenneté ;
- recapitalisation des femmes : activités génératrices de revenus accompagnées : gestion, formation sur l'environnement, les risques et désastres, les premiers secours.

EMPOWERMENT FÉMININ POUR LE MILIEU ENTREPRENEURIAL : LE LEADERSHIP AU FÉMININ, UNE EXPÉRIENCE DU MALI

NATHALIE ROY (CARREFOUR INTERNATIONAL),
LIS SUAREZ, (FEM INTERNATIONAL) ET **MATHILDE MANON** (BÉNÉVOLE)

De 2010 à 2013, Carrefour international, l'Association Jeunesse Action – Mali et FEM International ont mis en œuvre un projet entrepreneurial dans lequel l'autonomisation (*empowerment*) des femmes joue un rôle central. Ce projet repose sur une analyse participative des besoins et l'élaboration d'une trousse d'accompagnement développée et validée sur le terrain tout au long du projet.

L'*empowerment* des femmes étant un facteur clé pour la réussite d'entreprises durables et croissantes, le projet juxtapose les principales étapes du développement d'entreprise et le processus d'*empowerment* des femmes. Il met aussi en relief la valeur ajoutée d'une démarche participative dans la conception et la mise en œuvre d'un outil de formation. Le contenu de la trousse et sa méthodologie d'utilisation y sont aussi analysées.

LE LEADERSHIP AU FÉMININ (MODULE 1 - AN 1)

Au démarrage, les projets d'entreprenariat consacrent souvent beaucoup d'importance à l'identification de l'opportunité et au profil de l'entrepreneure (qualités personnelles et ressources nécessaires). C'est aussi l'étape où, classiquement, se réalisent une étude de faisabilité et une étude de marché. Dans le cas de ce projet, en plus de ces composantes, la démarche propose un auto-examen de l'entrepreneure, l'amenant à reconnaître ses forces et potentialités, à développer une vision plus juste d'elle-même, à reconnaître les différentes caractéristiques d'une personne leader et à découvrir son propre style de leadership.

Avec cette formation, l'entrepreneure pourra développer et mettre en œuvre un plan de développement personnel de son leadership, qui l'aidera à développer son savoir-être et sa capacité d'utiliser ses connaissances et habiletés avec les autres, contribuant ainsi à la renforcer comme leader.

Le projet renforce aussi le savoir-faire des jeunes hommes et femmes entrepreneures. À cette fin, elles sont formées pour acquérir les compétences pratiques et intellectuelles leur permettant de profiter au maximum des opportunités qui se présentent. Mais on veille aussi à ce que leur pouvoir d'appliquer ces connaissances dans la pratique et de les traduire en actions soit effectif.

L'ÉGALITÉ FEMME/HOMME EN MILIEU ENTREPRENEURIAL (MODULE 2 - AN 2)

Lors de la deuxième année du projet, on se consacre au montage d'un plan d'affaires pour ancrer le projet dans la réalité tout en s'assurant qu'il bénéficie d'un financement suffisant. On se consacre au volet *empowerment* économique du projet, à son importance pour renforcer le pouvoir des entrepreneures en termes de bénéfices matériels (revenu, terre, outil, technologie) et sociaux (meilleure santé, gain de temps, accès au crédit, à l'information, etc.)

C'est aussi l'occasion d'effectuer un pas de plus vers la responsabilité sociale de l'entreprise, de sorte que les jeunes hommes et femmes entrepreneures soient aptes à développer une vision plus égalitaire des relations femme-homme, non seulement en milieu de travail mais aussi dans la communauté de façon générale. Il s'agit de les amener à intégrer les ressources reçues dans leur milieu de travail pour faire de leurs entreprises des entreprises sensibles à l'égalité des genres.

PRINCIPES D'UNE ENTREPRISE SENSIBLE À L'ÉGALITÉ DES GENRES

- « Mon entreprise traite toutes les femmes et les hommes de manière équitable au travail, respecte et appuie les droits de l'homme et la non-discrimination.
- Mon entreprise garantit la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs des deux sexes.
- Mon entreprise promeut l'éducation, la formation et le développement professionnel des femmes.
- Mon entreprise met en œuvre des pratiques permettant d'autonomiser les femmes au niveau du développement des entreprises, et de l'image de marque (marketing).
- Mon entreprise promeut l'égalité grâce à des initiatives communautaires et à la mobilisation.
- Mon entreprise mesure et rapporte publiquement sur les progrès réalisés en faveur de l'égalité des sexes. »

PASSONS À L'ACTION ! (MODULE 3 - AN 3)

Au terme de la troisième année du projet, qui vise le démarrage et la croissance des entreprises, les jeunes femmes et les jeunes hommes entrepreneurs ont considérablement élargi leur champ de compétences. Ils peuvent désormais mettre en application leurs compétences de plaidoyer et leur leadership au sein de leur communauté, promouvoir leurs opinions en matière d'égalité femme/homme et d'*empowerment* féminin et sensibiliser leur entourage au sujet de l'importance de la prise en compte de ces enjeux ÉFH pour le développement local et global des communautés. L'*empowerment* passe à un stade supérieur : en plus d'avoir la possibilité de prendre des décisions pour elles-mêmes, les personnes entrepreuneures ont la possibilité de participer à la prise de décision et d'influencer ceux ou celles qui prennent les décisions en leur nom. À cette étape, les personnes formées ont aussi la possibilité de prendre des décisions pour les autres, de commander lorsqu'une personne doit trancher.

RÉSULTATS

En plus de voir les compétences du personnel d'AJA – Mali renforcées, les partenaires ont maintenant accès à un outil de formation adapté au contexte d'intervention du partenaire. Sur le plan qualitatif, les résultats du projet sont considérables : les jeunes hommes et femmes ont développé des aptitudes leur permettant de réaliser, avec plus d'aisance, certaines activités nécessitant une confiance en soi et de l'assurance. Les retombées s'étendent au-delà des unités entrepreneuriales : de la formation a résulté la reconnaissance de la part des personnes entrepreneures de l'importance de l'engagement communautaire pour réellement ancrer des changements favorisant l'égalité femme/homme en milieu entrepreneurial.

LEÇONS APPRISES

Il est important de réaliser, au départ, une analyse socio-économique des bénéficiaires d'une trousse de formation. Il faut aussi se donner le temps d'expérimenter la trousse et de faire des ajustements, gages d'une meilleure réussite du processus de formation. De même, la formation de formateurs et formatrices doit être réalisée suite à l'analyse des niveaux de compréhension et d'adhésion à la vision mise de l'avant par la trousse de formation. Il est aussi essentiel de noter que l'atteinte des résultats chez les personnes entrepreneures dépend beaucoup de la fréquence et de la qualité des suivis des personnes ressources d'accompagnement sur le terrain.

PERSPECTIVES

La trousse développée et validée suite à son utilisation sur le terrain sera diffusée au moyen d'une formation de formateurs et de formatrices à tous les partenaires de Carrefour international, qui offrira un appui pour l'adapter aux réalités des pays d'intervention. FEM International utilisera aussi le guide développé dans ce cadre lors de ses formations locales et lors de ses formations en coopération Internationale

ATELIERS en lien avec la thématique de la Marche mondiale des femmes 2015

Nous serons en marche jusqu'à ce que nos corps, notre Terre et nos territoires soient libres.

Les liens entre les différentes formes de contrôle du corps des femmes et l'appropriation des territoires et des ressources naturelles font partie des réflexions développées depuis longtemps par les militantes féministes et des femmes autochtones dans certaines régions du monde, notamment en Amérique latine et particulièrement au Guatemala. Leurs apports sont à souligner dans les réflexions qui entourent la Marche mondiale des femmes en 2015.

Les textes de cette section illustrent de manière poignante des luttes en rapport étroit avec la thématique de la Marche en 2015. Traite des femmes, militarisme et impacts de l'industrie minière sur les femmes autant d'angles d'attaques pour la libération de nos corps, notre Terre et nos territoires qui soulignent le lien entre les préoccupations des femmes du Nord et du Sud.

Avec ce chapitre, nous souhaitons amorcer la réflexion du thème de la Marche mondiale des femmes de 2015, en préparation au lancement de cette dernière le 8 mars et jusqu'au rassemblement final du 17 octobre 2015 à Trois-Rivières.

PARTIE 6

LES LIENS ENTRE LE MOUVEMENT DES FEMMES DU QUÉBEC ET LE MOUVEMENT DES FEMMES DU SUD NOTAMMENT À TRAVERS LA MARCHE MONDIALE DES FEMMES

MICHÈLE ASSELIN, VICE-PRÉSIDENTE DE L'AQOCI ET PRÉSIDENTE DE LA FÉDÉRATION DES FEMMES DU QUÉBEC, FFQ, DE 2003 À 2009

Mme Asselin est coordonnatrice du Centre international de solidarité ouvrière (CISO) depuis 2010. Elle a été présidente de la Fédération des femmes du Québec de 2003 à 2009. Elle possède plus de 25 années d'expérience dans le mouvement des femmes. Elle a été très active au sein de la Marche mondiale des femmes. Elle siège au conseil d'administration de l'Association québécoise de coopération internationale (AQOCI) et de la Ligue des droits et liberté.

Depuis une quarantaine d'années, à travers les actions des organisations de solidarité et de coopération internationales et la participation aux nombreux forums internationaux, des liens entre le mouvement des femmes du Québec et le mouvement des femmes du Sud se sont tissés.

La Marche mondiale des femmes a permis que ces liens s'enracinent, et ce, à la grandeur du Québec, tant au sein de groupes locaux, régionaux et nationaux. Le mouvement féministe québécois est redevable aux militantes féministes du réseau de la solidarité et de la coopération internationale, car c'est en grande partie grâce à leur engagement qu'il a pu réaliser cet ambitieux projet d'une Marche mondiale des femmes.

L'ORIGINE DE LA MARCHE MONDIALE DES FEMMES

C'est dans la foulée du succès de la Marche « Du pain et des roses » que l'idée d'entreprendre une Marche mondiale des femmes pour marquer le début du XXIe siècle a germé dans l'imaginaire de militantes québécoises et de déléguées de plusieurs pays du Sud venues se joindre à cette grande mobilisation.

1995, LA MARCHE « DU PAIN ET DES ROSES » : LA GENÈSE

Le 26 mai 1995, répondant à l'appel de la Fédération des femmes du Québec, 850 femmes ont chaussé leurs souliers et ont marché vers Québec réclamant du gouvernement : « Du pain et des roses ». Du pain pour les besoins essentiels et des roses pour une meilleure qualité de vie… Elles réclamaient du gouvernement québécois des changements visant l'amélioration de leurs conditions économiques, 9 demandes essentielles. Pendant 10 jours, trois contingents de marcheuses ont reçu un appui[1] massif de la population. Le 4 juin 1995, après 200 km de route parcourue, elles sont accueillies par une foule de 15 000 personnes rassemblées devant l'Assemblée nationale. La Marche « Du pain et des roses » a écrit une page de notre histoire.

La Marche « Du pain et des roses » a été l'étincelle qui a embrasé le rêve fou d'une marche à travers le monde entier. Cette marche que nous avions entreprise, nous ne pouvions pas l'arrêter, tant que toutes les femmes ne seront pas libres.

2000 : UN PROJET GRANDIOSE LANCÉ COMME UNE BOUTEILLE À LA MER…

Fin août 1995, une importante délégation du mouvement québécois des femmes participe au Forum mondial des ONG sur les femmes, forum parallèle à la IVe conférence mondiale sur les femmes de l'ONU de Beijing.

C'est lors de cet événement marquant dans le développement de la solidarité internationale que des Québécoises ont lancé l'idée d'une marche mondiale des femmes, comme on lance une bouteille à la mer… Un projet fou d'organiser une marche mondiale des femmes en l'an 2000. Des femmes de partout qui marcheraient pour dénoncer les politiques du Fonds monétaire international (FMI) et de la Banque Mondiale (BM), pour exiger des pays membres de l'ONU des gestes concrets pour contrer la pauvreté des femmes. Une vingtaine de femmes, originaires de plusieurs pays d'Asie et d'Afrique, de la France, des États-Unis et du Canada ont participé à la discussion. Notre projet suscite de l'intérêt. Plusieurs femmes veulent qu'on les recontacte, elles laissent leurs adresses. Le projet est lancé…

UNE DÉCISION COLLECTIVE

Fin septembre 1995, les membres de la FFQ, réunies en assemblée générale, décident de former un comité de travail dont le mandat sera de commencer à développer le projet de marche mondiale des femmes. Lors des premières rencontres du comité, on s'entend rapidement sur la nécessité d'élargir les revendications à la lutte contre les violences faites aux femmes. Ce sera donc un projet de marche mondiale des femmes contre la pauvreté et la violence qui sera soumis pour l'an 2000. Des groupes de femmes dans le monde entier sont contactés par le biais du vaste réseau des ONG de solidarité internationale du Québec. Enthousiastes, les militantes de la première heure affirment :

« Si 10 pays embarquent, on le fait! » La réponse à notre appel fut une véritable déferlante.

1Ce texte est en partie tiré de : Asselin, Michèle, 2010, Une histoire brève de la Marche mondiale des femmes, Intersyndicale des femmes, Montréal: Intersyndical des femmes, 16 p.

LE CONTEXTE

C'est dans un contexte de plus en plus « mondialisé » que cette idée d'une Marche mondiale des femmes a fait son chemin. Un monde construit par la force conjuguée de deux phénomènes mondiaux, soit la perpétuation d'un système de domination des femmes, le patriarcat et la domination d'un système d'exploitation économique unique, le capitalisme néolibéral. Deux systèmes dominants qui se nourrissent l'un l'autre et se renforcent mutuellement.[2] La mondialisation de l'économie des marchés se développe en fonction des grandes entreprises et de multinationales. Elle appauvrit un nombre croissant de femmes, tant au Nord qu'au Sud. On assiste également à une multiplication de conflits armés dans des régions pauvres qui touchent particulièrement les femmes et les enfants. Les violences à l'égard des femmes continuent d'être une réalité universelle : violence conjugale, agressions sexuelles, mutilations sexuelles, viols systématiques en temps de guerre…

1998 : UNE PREMIÈRE RENCONTRE INTERNATIONALE

En octobre 1998, à Montréal, a lieu la première rencontre internationale de la Marche mondiale des femmes. Des dizaines de militantes ont mis la main à la pâte pour préparer cet événement extraordinaire. En deux jours, 140 déléguées de 65 pays réussissent à adopter une plate-forme de 17 revendications mondiales pour l´élimination de la pauvreté et de la violence envers les femmes. Et elles s'engagent à organiser une marche mondiale des femmes à la grandeur de la planète en 2000. Elle commencera le 8 mars, Journée internationale des femmes et se terminera le 17 octobre, Journée internationale pour l´éradication de la pauvreté. C'est à partir de cette rencontre que commence le travail concret de mobilisation locale pour l´action internationale. Un moment historique!

LES ACTIONS DE LA MARCHE MONDIALE DES FEMMES EN L'AN 2000[3]

2000 BONNES RAISONS DE MARCHER…

Finalement, en octobre 2000, ce sont 6 000 organisations non gouvernementales réparties dans 161 pays et territoires qui ont défilé dans leurs villages, dans leurs quartiers, dans leurs villes et devant le siège de leur gouvernement. Des centaines de milliers, voire des millions de femmes et d'hommes ont appuyé les revendications portées par la Marche mondiale des femmes. En un temps record, à peine sept mois, 5 084 546 signatures ont été recueillies pour exiger des décideurs politiques et économiques un changement de cap radical au niveau mondial pour mettre un terme définitif à la pauvreté et à toutes les violences envers les femmes.

Une délégation internationale de femmes réussit aussi à rencontrer les dirigeants du Fonds monétaire international et de la Banque mondiale. C'est ensuite au tour de la Secrétaire générale adjointe des Nations Unies de recevoir les femmes, pendant que 10 000 femmes venues de tous les continents manifestent dans les rues de New York. Des rencontres sans précédent, des dénonciations vigoureuses de la part des femmes et, bien sûr, des discours bureaucratiques ou empreints de suffisance de l'autre côté.

2 Cahier des revendications de la Marche mondiale des femmes en l'an 2000.
3 Source : communiqués de presse de la FFQ : Quelques pas pour lutter contre la violence faite aux femmes… Mais des miettes pour les personnes pauvres, 12 octobre 2000; Une marche pour imaginer un autre monde, 22 décembre 2000.

Au Québec, malgré des réponses décevantes à nos revendications, la Marche mondiale des femmes a remporté un succès foudroyant : une mobilisation impressionnante, une excellente couverture médiatique, une vaste campagne d'éducation populaire, le développement d'une conscience féministe internationale pour les Québécoises et la mise en réseau de femmes de toutes sortes de milieux. Ce sont là nos gains les plus importants.

LA CHARTE MONDIALE DES FEMMES POUR L'HUMANITÉ : UNE DEUXIÈME ACTION MONDIALE

Lors de la quatrième rencontre internationale de la Marche mondiale, à New Delhi, en mars 2003, les déléguées décident de réaliser une deuxième action mondiale pour 2005. Une Charte mondiale des femmes pour l'humanité sera rédigée. Elle sera inscrite dans la continuité des 17 revendications mondiales.

Notre volonté de construire ensemble une Charte mondiale des femmes pour l'humanité répond à l'urgence de proposer des alternatives économiques, politiques, sociales et culturelles afin de rendre un autre monde possible. Oui, il est possible de bâtir un monde fondé sur l'égalité entre les femmes et les hommes, entre tous les êtres humains et entre les peuples et dans le respect de notre environnement planétaire. Nous le crierons haut et fort!

Après un processus de consultation et de rédaction collective d'un an et demi, auquel ont participé des dizaines de groupes de toutes les régions du monde, la Charte a été adoptée lors de la Cinquième Rencontre internationale de la Marche mondiale des femmes (MMF), le 10 décembre 2004 à Kigali. Elle propose sous forme de cinq valeurs et de 31 affirmations sur le monde que les femmes veulent construire. Dans ce monde, l´exploitation, l´oppression, l´intolérance et les exclusions ont été abolies et l´intégrité, la diversité, les droits et les libertés de toutes les femmes et tous les hommes sont respectés. Ce monde repose sur cinq valeurs : l'égalité, la liberté, la solidarité, la justice et la paix.

L´élaboration de la Charte mondiale des femmes pour l´humanité illustre clairement l´effort réalisé par la Marche pour refléter la diversité des groupes participants. Elle a nécessité de multiples échanges ainsi que la reformulation de nombreuses phrases pour que les mots traduisent correctement les idées autour desquelles les femmes se sont réunies.

L´ACTION DE 2005 : UNE MARCHE À RELAIS À TRAVERS LE MONDE

Cinq ans après le premier succès de l´action internationale de 2000, une autre série de mobilisations était organisée autour du globe en 2005. Le 8 mars, à São Paulo au Brésil, avec 30 000 femmes dans les rues, s'amorce le relais mondial de la Charte mondiale des femmes pour l´humanité, voyage à travers 53 pays et territoires des cinq continents qui s´est terminé à Ouagadougou au Burkina Faso le 17 octobre de la même année. Tout au long de ce parcours, des actions sont réalisées au niveau régional et dans les zones frontalières. Des femmes de plusieurs pays, certains en conflit, se mobilisent ensemble.

À chaque arrêt, les femmes organisent des actions d'information et de sensibilisation. Elles présentent la Charte. Elles interpellent des mouvements alliés sur la nécessité de collectiviser les luttes. Elles interpellent leurs gouvernements.

Dans chaque pays, les femmes réalisent un carré de courtepointe. Des dizaines de carrés assemblés ont créé la courtepointe de la solidarité mondiale, illustrant la vision de la Marche sur cet autre monde possible, exprimée à travers la Charte mondiale des femmes pour l´humanité.

LA CHARTE MONDIALE DES FEMMES ACCUEILLIE À QUÉBEC

C'est dans la ville de Québec, le 7 mai 2005, que 15000 personnes, femmes, hommes et enfants, ont accueilli la Charte mondiale des femmes pour l'humanité, arrivée par le traversier de Lévis en compagnie de déléguées internationales. « Nous sommes les mères de cette Charte, nous, mères de l'humanité, et à travers cette Charte, nous affirmons notre volonté de créer un monde meilleur », de dire Safiétou Diop, déléguée du Sénégal, au moment de mettre le pied sur la terre ferme.

Après une grande marche populaire dans les rues sinueuses de Québec, conduite par une femme autochtone, la Charte mondiale des femmes pour l'humanité a été portée de main en main à travers une chaîne humaine de plus de 2000 femmes émues devant l'Assemblée nationale du Québec. Par cette action, le mouvement des femmes a rappelé ses luttes, célébré ses victoires, mais surtout dit, haut et fort, les nécessaires changements pour que les valeurs de la Charte, égalité, liberté, solidarité, justice et paix, se réalisent pleinement au Québec et dans le monde.

DES ACTIONS MONDIALES EN 2010

En octobre 2008, a lieu à Panxón, en Galice, en Espagne, la VII[e] Rencontre internationale de la Marche mondiale des femmes, dix ans après la première rencontre internationale. Cent trente-six femmes déléguées de 48 coordinations nationales y participent. À cette rencontre, on s'entend sur les actions qui seront menées en 2010. Elles s'articuleront autour de quatre grands champs d'action[4] : travail – autonomie économique ; bien commun — souveraineté alimentaire — accès aux ressources ; violence ; paix et démilitarisation.

Nous serons en marche du 8 mars au 17 octobre, chaque pays tenant compte de ses conditions climatiques. Pour clôturer cette marche, des déléguées de la MMF venant des cinq continents se rendront le 17 octobre en République démocratique du Congo. Pendant ce temps, autour du monde, des actions simultanées se réaliseront afin de témoigner de notre solidarité avec toutes les femmes qui vivent dans un pays en conflit.

Au Québec, 10 000 ont répondu à l'appel de la Marche mondiale et se sont rendues à Rimouski plutôt que les 5000 attendues. Un nombre historique pour un rassemblement en dehors des grands centres urbains.

4 Réf. : Plan d'action stratégique, adopté lors de la VIe rencontre internationale de la Marche, à Lima au Pérou, juillet 2006, www.marchemondialedesfemmes.org

UN MOUVEMENT IRRÉVERSIBLE!

La Marche mondiale des femmes est devenue un mouvement mondial d'actions féministes rassemblant des groupes et des organisations de la base œuvrant pour éliminer les causes qui sont à l'origine de la pauvreté et de la violence envers les femmes. Un mouvement irréversible de lutte contre toutes les formes d'inégalités et de discriminations vécues par les femmes.

Les trois temps forts d'action planétaire, en 2000, 2005 et 2010 ont été l'occasion de mobiliser les femmes, de nouer de nouvelles alliances et de mener de nouveaux combats.

TOUJOURS EN MARCHE

Si en l'an 2000, nous avions 2000 bonnes raisons de marcher, en 2014, nous avons toutes les raisons du monde de poursuivre notre mobilisation avec les femmes de partout sur la planète. Partout les coordinations nationales sont en train de préparer l'action mondiale de 2015, car « **Tant que toutes les femmes ne seront pas libres, nous serons en marche!** »

L'IMPACT DE L'INDUSTRIE MINIÈRE ET ÉNERGÉTIQUE SUR LES DROITS DES FEMMES

COMITÉ POUR LES DROITS HUMAINS EN AMÉRIQUE LATINE (CDHAL), COALITION QUÉBÉCOISE SUR LES IMPACTS SOCIO-ENVIRONNEMENTAUX DES TRANSNATIONALES EN AMÉRIQUE LATINE (COALITION QUISETAL), L'ENTRAIDE MISSIONNAIRE, FEMMES AUTOCHTONES DU QUÉBEC (FAQ).

Cet atelier fait partie des diverses initiatives menées par le CDHAL, la Coalition Quisetal et l'Entraide missionnaire comme le **Tribunal permanent des peuples sur l'industrie minière canadienne**, ainsi que le projet du CDHAL **Énergie : pour qui et pour quoi? Une analyse critique de notre modèle énergétique**.

Ces trois groupes travaillent depuis plusieurs années sur les impacts socio-environnementaux de l'*extractivisme*, en comprenant celui-ci comme le modèle économique « néo-développementiste » basé sur l'exploitation et l'extraction massive des ressources naturelles. Ce modèle a des impacts majeurs sur la vie des peuples, sur leurs moyens d'existence sur les plans économique, social, écologique et communautaire. Ici et ailleurs, les mouvements sociaux s'organisent pour dénoncer ces impacts et lutter contre ce système déprédateur, alors qu'une résistance forte se met en place en Amérique latine mais aussi au Québec et au Canada.

Les femmes occupent un rôle central dans les communautés affectées par des projets extractifs et/ou énergétiques. De fait, en ayant des impacts divers sur les moyens d'existence, le milieu de vie et la structure locale du marché du travail, les mégaprojets liés à l'extraction des ressources naturelles – industries minière et pétrolière, barrages hydroélectriques, etc. – touchent de façon particulière les femmes. Tel que documenté par des chercheurs et chercheuses et mouvements sociaux tant au Québec qu'en Amérique latine, l'implantation de ces mégaprojets s'accompagne souvent d'une dévalorisation du travail des femmes, d'une hausse des agressions physiques et sexuelles et d'une augmentation du marché sexuel, en plus d'avoir des impacts sur la santé et le travail reproductif à travers une détérioration de l'environnement et de la vie communautaire.

D'autre part, il est manifeste que les femmes jouent un rôle-clé dans les mouvements socio-environnementaux et pour la défense du territoire.

Cet atelier avait pour objectif de sensibiliser et de rendre visibles les impacts de l'extractivisme sur les femmes, ainsi que la résistance de ces femmes à l'implantation des mégaprojets extractifs et énergétiques. De même, l'atelier a permis de présenter un aperçu, dans une perspective Nord-Sud, de divers mouvements pour la justice socio-écologique dans lesquels les femmes jouent un rôle prépondérant.

L'atelier a consisté en une table-ronde avec deux intervenantes, Annie Lamalice et Aurélie Arnaud, qui ont présenté divers éléments de réflexion sur les impacts particuliers sur les femmes ainsi que sur leurs formes d'organisation, à travers le cas de Minera Alumbrera, en Argentine, et de l'impact de l'industrie minière sur les femmes autochtones au Québec. La présentation d'une courte capsule vidéo montrant des mouvements de femmes au Sud a offert aux participant-e-s un portrait de la résistance des femmes face au pillage des ressources naturelles (MAB au Brésil, Conferencia Internacional Más allá del reto : Mujer, Minería y derechos humanos - Guatemala, 2010 -, *Mujeres Defensoras de la Pachamama* en Équateur, *Mujeres sin frontera au Chili)*. Une période de discussion et d'échanges avec les participant-e-s a clôturé l'atelier.

PARTIE 6

LE CAS DE MINERA ALUMBRERA (ARGENTINE) ET L'ORGANISATION DES FEMMES DU TERRITOIRE

ANNIE LAMALICE, MEMBRE DU CDHAL ET CHERCHEURE SUR LES IMPACTS SOCIO-TERRITORIAUX DE L'INDUSTRIE EXTRACTIVE.

Le mémoire de maîtrise d'**Annie Lamalice** porte sur le cas de la Minera Alumbrera (Catamarca, Argentine) et analyse le mouvement Mujeres del silencio, au sein duquel des femmes se sont regroupées face à la forte répression qu'elles ont subi en raison de leur opposition à la mine.

Cette présentation a abordé le développement minier à grande échelle et ses impacts socio-territoriaux dans la province argentine de Catamarca où une partie importante de la population s'oppose à l'industrie minière. Un intérêt particulier est porté aux inégalités de genre. Annie Lamalice a réalisé des entrevues avec différents acteurs de ce conflit socio-environnemental. Il s'en dégage que les retombées du mégaprojet sont limitées et mal distribuées, les inégalités s'étant renforcées à différentes échelles. Le mouvement social qui s'organise à travers une assemblée populaire au fonctionnement horizontal est largement porté par les femmes, qui y exercent un leadership important dans une société pourtant particulièrement machiste. La présentation souhaite contribuer à la réflexion sur le rôle innovateur des femmes dans les mouvements socio-environnementaux en réponse aux pratiques des grands projets extractifs qui se multiplient à l'échelle mondiale.

L'industrie minière est en pleine expansion en Argentine. Une multiplication des projets miniers et des conflits y est visible. Le projet Bajo la Alumbrera est un consortium canado-suisse : Xstrata (50%), Goldcorp (37,5%) et Yamana Gold (12,5%). Il s'agit d'une mine de cuivre et d'or.

Les communautés locales d'Andalgalá, de Belén et de Santa Maria, les agriculteurs de la région et la communauté autochtone Diaguita-Calchaquí, sont touchés par les impacts de la mine. La compagnie minière s'implique dans divers secteurs du développement économique du territoire en faisant de nombreuses promesses, par exemple la création de 10 000 emplois, le retour du train et la construction du centre d'opérations à Andalgalá.

Le nombre de femmes travaillant à la mine Alumbrera est en croissance, même si elles ne représentent que 6% des employés. En 2010, 92 femmes y travaillaient tandis qu'en 2012 il y en avait 110. Les femmes qui y travaillent sont des cas atypiques ayant été utilisés pour améliorer l'image de l'industrie. Une sorte de propagande est visible, employant l'image des femmes « travaillant à la mine ». La femme a été utilisée pour justifier des aberrations du type : « L'entretien des camions dirigés par des femmes coûte moins cher que ceux des hommes. »

En réponse à ce projet minier à ciel ouvert, un mouvement socio-environnemental s'est mis en place où la participation des femmes est très importante.

Suite à la violente répression du mouvement par les forces policières de la province le 15 février 2010 et la judiciarisation de la plupart des hommes qui ont mené les révoltes locales, les femmes ont décidé de défiler chaque mercredi dans les rues du centre d'Andalgalá, bâillonnées, les mains attachées et avec des affiches autour du cou, en défiant le pouvoir des entreprises minières, des hommes politiques complices et de la police. Durant leur marche, elles font plusieurs arrêts spécifiques devant le tribunal local, le bureau du Procureur, la préfecture de police et les bureaux de l'entreprise minière Yamana Gold, responsable du projet Agua Rica. Ces femmes marchent avec les seules armes dont elles disposent : leur corps et leur silence, pour défendre ce qui appartient à tout le monde. Avec leur silence, elles se font les voix de l'ensemble des habitants d'Andalgala réprimés, persécutés et contraints au silence.

Toutefois, la répression contre ces femmes a démarré très tôt. Dès le début c'est devenu un conflit armé. La tension ne faisait qu'augmenter, plus encore suite aux événements de février 2010, de même que les affrontements entre les « promineros » et les « contramineros ». Un climat d'insécurité se ressent, entrainant une dislocation des liens de solidarité.

Les femmes ont ainsi créé le mouvement Las Mujeres del Silencio dont le but est de faire reconnaître la complicité entre l'État et les compagnies minières. Il a été créé en réaction à la judiciarisation des militants et militantes.

Les femmes veulent approfondir la lutte. Elles se sentent socialement responsables de protéger le territoire. Elles croient profondément qu'un avenir sain pour leurs enfants doit être dépourvu de l'extraction minière

> *"Jusqu'à ce que Minera Alumbrera s'installe ici, nous ne connaissions pas le problème de la drogue. J'ai trois poursuites judiciaires pour avoir dit publiquement ce que je suis en train de dire. (…) Nous étions un peuple qui vivait dans un paradis, sans aucun problème social. Quand le projet est arrivé, on a commencé à avoir des problèmes avec la drogue, la traite des femmes, la prostitution infantile et tout ce fléau social qui en est le produit "- témoignage d'une habitante d'une communauté affectée par la Minera Alumbrera.*

PARTIE 6

LES IMPACTS DE L'INDUSTRIE MINIÈRE ET ÉNERGÉTIQUE SUR LES FEMMES AUTOCHTONES DU QUÉBEC AINSI QUE LEURS LUTTES.

AURÉLIE ARNAUD, RESPONSABLE DES COMMUNICATIONS DE FEMMES AUTOCHTONES DU QUÉBEC.

Le Plan Nord, qui envisage l'exploitation minière et hydroélectrique comme le principal moteur de développement et de croissance économique au Québec, est vanté comme la solution au chômage et à la pauvreté dans les régions. Cependant, ce développement ne semble pas offrir les mêmes promesses aux femmes qu'aux hommes. En effet, « seule une faible proportion des emplois miniers et des emplois de construction seraient occupés par des femmes », accentuant la fragilité des droits des femmes, selon l'avis du Conseil du statut de la femme dans son rapport intitulé « Les femmes et le Plan Nord : pour un développement nordique égalitaire ». Cela est particulièrement vrai chez les femmes autochtones. Par exemple, seulement 1 % des femmes de la communauté innue de La Romaine travaillent sur le chantier hydroélectrique et la majeure partie occupent des emplois traditionnellement féminins : femmes de ménage, cuisinières, assistantes.

L'absence de services de garderie dans les entreprises est un obstacle majeur à la participation des femmes dans l'industrie minière, et en particulier des femmes autochtones. Près du tiers de la population dans les régions du Nord est constitué d'enfants de moins de 15 ans. Les grossesses chez les adolescentes y sont nombreuses, ainsi que les mères monoparentales. Les femmes en âge de travailler se retrouvent bien souvent responsables de plusieurs enfants – les leurs, ceux de leurs enfants ou ceux qu'elles ont adopté d'autres membres de leur famille. Les horaires atypiques fréquents dans le secteur minier et l'éloignement compliquent d'autant plus la conciliation travail/famille.

De plus, tous les rapports portant sur l'emploi des femmes autochtones dans les milieux professionnels non traditionnels font état de nombreux cas de harcèlement. Ils recommandent l'adoption d'une politique de tolérance zéro ainsi que des formations de sensibilisation aux différences culturelles, car les femmes autochtones subissent une double discrimination : à la fois sexiste et raciste. Des cas de viols sur le chantier de La Romaine et autour de Schefferville, par exemple, ont été rapportés, mais sont restés impunis. Plusieurs femmes ont dû se résigner à quitter leur emploi, ne supportant plus le harcèlement dont elles étaient victimes. Ce genre de comportements de la part des travailleurs n'est pas étranger au fait qu'ils se sentent de moins en moins attachés à la région dans laquelle ils travaillent.

Une «masse » d'hommes inconnus et étrangers arrivent dans la région pour y travailler de façon temporaire. Cette dynamique est caractéristique du type de travail Fly-in-Fly-out, ce qui est typique dans le contexte de travail dans le domaine de l'exploitation minière, sans créer de liens communautaires, mais qui amène une pression importante sur la communauté.

Dans les communautés touchées par l'exploitation minière, la violence contre les femmes et l'exploitation sexuelle ont augmenté. Par ailleurs, les Centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (CALACS) accueillent une part grandissante de jeunes filles, ce qui pourrait être relié à des cas de prostitution déguisée : des femmes échangent des services avec les employés de la mine pour du transport, de la drogue ou de l'alcool.

Devant cette situation complexe, la participation des femmes tout au long du processus de consultation et de décision concernant les projets miniers est absolument nécessaire, même si elle n'est pas toujours spontanée. Il y a peu de participation féminine dans les prises de décisions, étant commun que les entreprises négocient avec les chefs des « conseils de bande », qui en majorité sont composés d'hommes. L'exemple de la mine de nickel de Voisey's Bay, au Labrador, à la fin des années 1990, en témoigne. Grâce à Condition féminine Canada et à des organisations de femmes, la participation des femmes des communautés innues et inuites s'est significativement accrue lors des consultations en vue de l'installation de la mine. Cela a permis aux femmes de faire valoir leurs points de vue sur les différentes conséquences que le développement minier aurait pour elles et leurs communautés et de participer, par la suite, aux négociations de l'entente sur les retombées et les bénéfices pour la communauté. Cette entente a donc pris en compte les besoins des femmes en matière d'emploi et leurs mises en garde en ce qui a trait à la discrimination.

Le rôle des femmes autochtones dans la résistance aux projets extratifs est très significatif. Elles subissent aussi la criminalisation et la judiciarisation. Beaucoup de personnes qui sont criminalisées et détenues sont des femmes. Leurs revendications visent la défense du territoire, le respect de la Terre-mère et la possibilité d'une vie digne et d'un environnement sain pour les générations futures.

L'atelier a permis de mettre en lumière le fait que la situation des femmes dans les localités où s'implante l'industrie minière, tant au Nord qu'au Sud, comporte de nombreux parallèles. Le modèle de développement extractif, dans lequel s'inscrit la hausse actuelle du nombre et de l'ampleur des projets miniers partout dans le monde, favorise une culture du travail inéquitable, des ruptures de liens sociaux, une dynamique de tensions, la répression et la judiciarisation, ainsi qu'une hausse de la prostitution et du harcèlement qui globalement portent atteinte à plusieurs niveaux aux droits des femmes. L'assaut contre les ressources naturelles et les dynamiques sociales qui en résultent tendent aujourd'hui à se positionner comme un enjeu important des luttes féministes. De même, les revendications et modes de lutte des femmes au sein des mouvements de résistance à l'extractivisme peuvent inspirer le mouvement féministe dans son ensemble et aussi aux divers mouvements socio-environnementaux.

PARTIE 6

LE VISAGE CACHÉ DE LA TRAITE DES FEMMES ET DES JEUNES FILLES

LES AFFRANCHIES

Les Affranchies est un groupe de citoyennes et de citoyens dont l'unique mandat est d'encourager l'adoption d'une stratégie provinciale de lutte contre la traite de personnes au Québec.

QU'ENTENDONS-NOUS PAR TRAITE DE PERSONNES?

La traite de personnes implique la présence d'un trafiquant, c'est-à-dire quiconque recrute, transporte, transfère, reçoit, détient, cache ou héberge une personne ou tout individu qui exerce un contrôle ou une influence sur les mouvements d'une personne, en vue de l'exploiter ou de faciliter son exploitation. L'usage de coercition physique ou psychologique, souvent les deux, est aussi un élément clé de la traite, bien que selon nous, celle-ci ne soit pas nécessaire pour considérer qu'une personne est victime de la traite.

Les victimes de la traite ne peuvent habituellement pas, ou croient qu'elles ne peuvent pas, se sortir de leur situation. La peur de représailles, le contrôle ou les menaces physiques et/ou psychologiques du trafiquant sont quelques-uns des nombreux facteurs qui contribuent à ce sentiment de fatalité souvent exprimé par les victimes.

Enfin, mentionnons qu'il est important de faire la distinction entre trafic et traite de personnes. Grosso modo, on parle surtout de trafic lorsqu'il s'agit de migrants qui font affaire avec des passeurs ou des intermédiaires qui facilitent, en échange d'argent ou de services, par des moyens soit illicites ou carrément illégaux, l'entrée au pays de ces personnes migrantes. La notion de consentement est ici très importante. Une personne peut participer à son trafic et aussi être victime de traite, les deux phénomènes étant étroitement liés, ils ne se produisent cependant pas toujours ensemble. Je vous invite à consulter le site des Nations Unies contre la drogue et le crime pour toutes les précisions.

POURQUOI LA LUTTE CONTRE LA TRAITE DE PERSONNES EST-ELLE IMPÉRATIVE?

La traite humaine (TH) (ou traite de personnes) est une infraction fédérale et ce, depuis 2005. (Code Criminel : Articles 279.01 à 279.04) Depuis ce changement au Code Criminel, quatre provinces canadiennes, soit la Colombie-Britannique, l'Ontario, le Manitoba et l'Alberta ont entamé des procédures et mis en place des stratégies afin de faire respecter la loi. Malheureusement, le Québec n'a pas encore pris position.

Selon nous et de très nombreux acteurs de la lutte contre la traite de personnes au Québec, il est absolument essentiel que le gouvernement adopte un Plan d'action provincial afin d'assurer le respect des droits et la dignité des personnes qui se retrouvent victimes de traite de personnes.

La TH est l'activité criminelle qui aujourd'hui connaît la plus importante expansion à travers le monde. Quatre victimes de la traite sur cinq sont exploitées à des fins sexuelles. Il s'agit principalement de femmes et d'enfants. Le tiers des cas de traite au Canada se déroule ici au Québec et la très grande majorité des victimes sont de jeunes Québécoises. (ONU, GRC)

Les diverses agences de protection de la jeunesse dans la grande région métropolitaine indiquent que 10 à 15 % des jeunes filles qui sont protégées par les services de protection de la jeunesse sont soit elles-mêmes victimes de traite ou soit directement impliquées dans la traite de personnes. (Pascale Philibert, Lynn Dion, CJ Montérégie)

Les gangs de rue sont largement impliqués, contrairement au trafic de drogues, dans la traite des jeunes filles au Québec. Ils fonctionnent de manière organisée afin d'effectuer le recrutement, la vente et l'échange des femmes entre eux.

> *« Certaines filles ont déclaré avoir gagné $24,000 par mois pour leur pimp. Il est estimé qu'une seule fille rapporte à elle seule entre 350 000 $ et 1 million par année. » (Josée Mensales, SPVM)*

Il existe trente gangs de rue organisés sur l'île de Montréal et une dizaine sur la Rive-Sud de la métropole ainsi que des gangs plus petits, moins organisés, un peu partout. Les clubs de danseuses nues sont possiblement eux aussi impliqués dans la traite de femmes, mais ils ne sont pas reconnus comme étant des lieux où sont trafiquées des mineures. Contrairement aux gangs de rue qui sont surtout l'affaire de certains individus provenant des communautés haïtienne, sud-est asiatique et latine, les clubs de danseuses nues sont largement gérés par des groupes de motards comme les Hell's Angels. (Pascale Philibert, CJ Monteregie & Josée Mensales, SPVM)

Les médias et la culture populaire (i.e. Les vidéoclips hip hop) contribuent à l'idée qu'il est normal et accepté par la société pour les garçons de traiter les filles comme des objets sexuels. Les adolescents sont exposés de plus en plus jeunes (11, 12 ans, parfois moins) à la sexualité et perçoivent de plus en plus la sexualité comme étant quelque chose de mécanique, dépourvu d'émotion. Les jeunes filles semblent accepter cette objectification et certaines utilisent la sexualité comme un moyen pour faire partie du groupe ou afin de devenir populaire. (Daniele Lori, Programme québécois de formation sur la prévention du phénomène des gangs)

BREF COMPTE-RENDU DE LA SITUATION AU CANADA :

Compte tenu de la nature clandestine de la traite des personnes et de ses liens avec le crime organisé, les difficultés à identifier des victimes et la réticence de ces dernières à porter plainte, il existe peu ou pas de données nous permettant de mesurer l'incidence et l'ampleur du problème au Québec et au Canada. En date du 1er décembre 2013 au Canada, il y avait cinquante cas de traite de personnes où des condamnations ont été obtenues et 97 individus qui ont été déclarés coupables de traite de personnes ou d'infractions relatives à la traite de personnes en vertu du Code criminel. Toujours en date du 1er décembre 2013, il y avait environ 95 cas de traite devant les tribunaux pour environ 143 accusés et 174 victimes. Ceci étant dit, il y a de très nombreux cas de traite de personnes où des accusations pour traite de personnes n'ont pas été déposées pour diverses raisons (par exemple, la victime ne collabore pas avec la police). Il est estimé que 90% des cas rapportés aux forces de l'ordre concernent la traite interne, c'est-à-dire la traite qui se passe à l'intérieur du pays et qui implique des victimes canadiennes ou ayant un statut au Canada. Selon un rapport de la Gendarmerie Royale du Canada, la majorité des condamnations au pays (2005 à 2009) touchaient de jeunes femmes âgées entre 14 et 25 ans (GRC, 2010).

Récemment au Québec, plusieurs cas de traite de personnes ont été portés devant les tribunaux. Le cas Urizar, ayant mené à une condamnation pour traite de personnes (août 2010, appel rejeté), impliquait le cas d'un homme ayant forcé une jeune femme à danser nue pendant plusieurs mois. En décembre 2012, deux hommes liés à un gang de rue de Montréal étaient accusés de traite de personnes et d'avoir forcé une jeune fille de Québec âgée de 15 ans à se prostituer à Montréal. Le 20 août dernier, au terme du long procès d'Iman Hosseini, ce dernier était accusé de traite de personne, entre autres chefs d'accusation, et a été condamné en mars 2013 à cinq ans de prison. Enfin, en janvier 2013, des accusations de traite étaient portées contre Evgueni Mataev, ayant sévèrement exploité une jeune femme américaine. Son procès aura lieu l'automne prochain. Malheureusement, plusieurs procès dans lesquels les accusés faisaient face à des accusations liées à la traite de personnes ont été mis sur la glace suite à l'arrêt Bedford. Je ne peux vous en parler plus spécifiquement, cependant je vous invite à consulter l'arrêt Bedford et à vous informer sur ce sujet si vous ne l'êtes pas. Les conséquences de cet arrêt, qui est à l'origine d'une ambigüité sur le plan légal en matière de prostitution, ont présentement des impacts importants sur certains procès et incidemment beaucoup de victimes ou de futures victimes de la traite.

Enfin malgré le nombre de cas rapportés qui augmente sans cesse, nous sommes tout de même en mesure d'affirmer que les cas portés devant les tribunaux, ne sont que la pointe de l'iceberg du phénomène complexe qu'est la traite de personnes.

QUE SE PASSE-T-IL AU CANADA EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LA TRAITE?

En tant que signataire et défenseur de la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Canada a l'obligation morale de mettre en œuvre le Protocole de Palerme qu'il a ratifié en 2000. En 2002, le gouvernement fédéral a mis en place un groupe de travail interministériel sur la traite humaine avec l'intention de créer une stratégie nationale avant 2005. En 2005, il s'est conformé à ses obligations minimales en introduisant des mesures législatives criminalisant les actes reliés à la traite de personnes. Cependant, ce n'est qu'après de nombreuses itérations et encouragements de la part du Comité permanent des femmes aux Communes, qu'un plan d'action nationale de lutte contre la traite a finalement été lancé en juin 2012. L'une des principales recommandations de ce plan était la création d'une unité de police intégrée et dédiée à la lutte contre la traite des êtres humains. **Cela n'a pas encore été mis en œuvre**. Enfin, malgré ces quelques avancées sur le plan législatif, la protection et le soutien des victimes demeure le maillon faible de la politique canadienne. À cet égard, la prestation et l'accès à des ressources et services qui sont adaptés aux besoins des personnes victimes de la traite constitue un champ de compétence provinciale.

Entre-temps, plusieurs provinces ont mis en place leurs propres mesures pour lutter contre la traite humaine. À titre d'exemple, mentionnons le cas de la Colombie-Britannique, où le gouvernement a mis sur pied en 2007 le Bureau de lutte contre la traite de personnes (Office to Combat Trafficking in Persons – OCTIP) et a récemment adopté son plan d'action provincial (2013-2016). Premier bureau en son genre au Canada, l'OCTIP a réussi à unir les forces des principaux ministères provinciaux, des ministères fédéraux, des administrations municipales, des organismes d'application de la loi ainsi que des organismes autochtones et communautaires afin d'assurer le développement et la mise en œuvre d'une réponse intégrée et permanente à la traite humaine en Colombie-Britannique. La province albertaine compte, pour sa part, sur une Coalition provinciale de lutte contre la traite de personnes - ACT Alberta - regroupant à la fois les intervenants du secteur communautaire, gouvernemental et d'application de la loi. D'autres groupes d'action regroupant les principaux intervenants ont également été mis en place à l'échelle locale ou régionale, en Ontario, en Nouvelle-Écosse et au Nouveau-Brunswick. Ces différentes initiatives ont eu des retombées positives considérables pour les communautés et ont permis une meilleure coordination des services pour les victimes de la traite, de même que des projets de sensibilisation et de formation pour différents publics.

Dans tous ces cas, les ministres de la Justice, de la Sécurité Publique et/ou de la Santé et des Services Sociaux ont fait preuve de leadership et ont contribué financièrement à lutter contre la traite.

ET LE QUÉBEC?

En ce qui concerne le Québec, le gouvernement tarde encore à s'impliquer et à investir dans la lutte contre la traite de personnes.

En 2005, le Québec a mis en place un comité interministériel sur la traite des femmes migrantes. Ce comité a alors émis des recommandations qui malheureusement sont restées lettre morte. Depuis, plusieurs groupes et organisations se démènent afin de faire avancer les choses. À cet égard, une coalition provinciale, dont Les Affranchies fait partie, la Coalition québécoise contre la traite des personnes, a été officiellement lancée en avril 2013. Cette instance regroupe une vingtaine d'organismes publics, parapublics, communautaires et non gouvernementaux concernés par l'enjeu de la traite et/ou qui offrent du soutien aux victimes. Ces organismes ont mis en œuvre des projets ou initiatives et ont développé une expérience et expertise dans l'intervention auprès des victimes de la traite. Bien que les efforts de chacun contribuent à améliorer la situation des victimes au Québec, tous les membres de la Coalition s'entendent pour dire qu'une stratégie intégrée mise en place par le gouvernement est essentielle si nous voulons lutter efficacement contre le phénomène de la traite. En décembre dernier, l'Assemblée nationale a adopté de manière unanime une motion visant, entre autres, à ce que le gouvernement mette en place des mesures de lutte contre la traite de personnes et relance son Plan d'action contre l'exploitation sexuelle, lequel inclut la traite des femmes à l'intérieur et à l'extérieur du pays. Malgré cela, il n'y a rien au programme de Madame Marois ni de ses adversaires politiques concernant la lutte contre la traite de personnes. Seuls les jeunes libéraux ont proposé l'été dernier des actions de lutte contre la traite qu'ils ont inscrit à leur programme. Enfin, dernièrement avait lieu une rencontre du comité interministériel contre l'exploitation sexuelle et plusieurs recommandations ont été faites à ce moment, encore une fois, malheureusement, aucune promesse d'action concrète n'a été faite.

Il est impératif que le Québec intervienne lorsqu'il est question de prévention, de poursuite, mais surtout lorsqu'il s'agit de protection des victimes et de la prestation de services. Il y a consensus pour affirmer qu'une stratégie de collaboration intersectorielle et une meilleure coordination et intégration des services est la plus efficace afin de prévenir la traite et de répondre adéquatement aux besoins des victimes. Le rétablissement physique, psychologique et social de chaque victime nécessite un large éventail de ressources de soutien. Afin de soutenir une telle approche de concertation et de coordination, le leadership du gouvernement québécois est essentiel.

QUELLES SONT LES PRIORITÉS D'ACTION POUR LE QUÉBEC?

1. Une approche de prestation de services coordonnée pour protéger et soutenir les victimes (semblable à ce qui a été créé pour les victimes de violence conjugale dans les années 1980).
2. Un groupe de procureurs et de policiers spécialisés dédié à la traite, un peu à la manière des unités conjointes d'enquête, tel que l'Unité mixte d'enquête sur le crime organisé ou encore l'Équipe intégrée en pornographie juvénile.
3. Une vaste campagne de sensibilisation du public (hommes, femmes, jeunes, migrants, etc.) de manière à prévenir la traite humaine.

CE QU'A FAIT LES AFFRANCHIES :

- Consultation communautaire en 2012.
- «Pas à vendre», événement de sensibilisation sur la traite de personnes, le 23 octobre 2012.
- Sensibilisation de nos élu-es à la problématique de la traite de personnes de manière continue.
- «911», une campagne via la radio et les médias sociaux à travers la province afin de sensibiliser le public et d'encourager nos politiciens à prendre des mesures contre la traite humaine au Québec.
- Pétition (prévue pour mars 2014).
- Campagne de sensibilisation via les médias traditionnels et sociaux à venir (prévue pour mars-avril 2014).
- Participation à de nombreux ateliers, présentations, événements spéciaux.

CE QUE VOUS POUVEZ FAIRE :

1. Informez-vous au sujet de la traite de personnes.
2. Partagez ce que vous avez appris aujourd'hui et ce que vous connaissez de la traite de personnes.
3. Impliquez-vous par le biais de groupes communautaires, d'organismes internationaux, votre école, votre communauté.
4. Partagez les informations de notre site stopsexploitation.ca - la campagne 911, les vidéos sur la traite de personnes, notre page Facebook, etc.
5. Contactez les élus : les ministres responsables et votre député à l'Assemblée nationale.
6. Aidez-nous ! (Nous sommes présentement à la recherche d'un expert en médias sociaux, d'une personne ayant la capacité de rejoindre beaucoup de gens via ces médias.)

MILITARISME ET DROIT DES FEMMES

ANIMÉ PAR **ÉMILIE BEAUCHESNE**, **MARTINE ÉLOY** ET **SUZANNE LOISELLE,** COLLECTIF ÉCHEC À LA GUERRE ET FÉDÉRATION DES FEMMES DU QUÉBEC

« Ce ne sont ni les missiles, ni les bombes, ni les chars d'assaut, ni les emplois militaires, ni tout le reste de leur machine de mort qui donneront aux peuples du monde les services sociaux, garderies, logements, emplois décents et utiles, et conditions de vie et de travail pour lesquels nous nous battons depuis longtemps. »

Depuis quelques années, nous assistons à une montée inquiétante du militarisme au Canada. Il ne se passe pas une journée sans que ne se manifeste la présence de l'armée dans notre vie quotidienne.

Les régimes de dictature militaire constituent l'expression parachevée du militarisme. Mais on peut aussi parler de « militarisme » quand les pouvoirs politiques accordent une place prépondérante à la guerre dans leur politique étrangère et pratiquent, parallèlement, dans tous les domaines et en toute occasion, la glorification de l'armée et de ses valeurs traditionnelles. Le militarisme se manifeste aussi par une augmentation fulgurante des dépenses militaires, l'intensification du recrutement militaire et l'omniprésence de l'armée dans la vie quotidienne. L'objectif de notre présentation est d'attirer l'attention sur les nombreuses manifestations de la montée du militarisme au Canada. En voici quelques-unes :

AUGMENTATION DES DÉPENSES MILITAIRES

En 2005, le gouvernement canadien s'est engagé dans la plus importante augmentation du budget militaire depuis la Seconde Guerre mondiale : 12,8 milliards $ sur 5 ans, auxquels se sont ajoutés 5,3 milliards $. Ainsi, entre 2000 et 2009, les dépenses militaires du Canada ont bondi de 49 %. En 2009, les dépenses militaires du Canada s'élevaient à 19,2 milliards $ – ce qui représente 53 millions $/jour, passant ainsi du 16e au 13e rang parmi les 15 plus importantes puissances militaires de la planète.

Il vaut la peine de noter que, cette même année, soit en 2009, la somme de 10 milliards $ sur 5 ans aurait permis à 800 000 enfants canadiens et leur famille de ne plus vivre sous le seuil de la pauvreté.

INTENSIFICATION DU RECRUTEMENT MILITAIRE

Après 2005, les Forces armées canadiennes (FAC) ont lancé la plus vaste campagne de recrutement militaire depuis la Deuxième Guerre mondiale. Les FAC ont décuplé leur présence lors d'activités publiques tel le Bal des Neiges à Ottawa, et dans les établissements d'enseignement, y compris les écoles primaires. Cette campagne a coûté 17 millions $ par année de 2006-2007 à 2009-2010.

OMNIPRÉSENCE CONVIVIALE DE L'ARMÉE DANS LA VIE QUOTIDIENNE

Outre les activités immédiates de recrutement, c'est l'ensemble des activités de relations publiques des Forces armées canadiennes qui ont connu une croissance phénoménale au cours des dernières années. L'armée est présente partout : dans la plupart des événements sportifs majeurs, tels un match des Alouettes ou l'émission de télévision très écoutée, Hockey Night in Canada ; dans la plupart des grands rassemblements festifs, par exemple le Bal des Neiges à Ottawa, et le Festival armée de culture dans le Vieux-Port à Montréal. Les Forces armées canadiennes ne manquent aucune occasion de proposer à des enfants de monter à bord d'un véhicule blindé, de revêtir des habits militaires ou de manipuler de vraies armes, en somme de mener une campagne de séduction auprès de la population et de donner une image conviviale de l'armée. En associant l'armée aux sports, aux divertissements, aux loisirs, aux activités de récréation familiale, on crée une proximité et une familiarité entre l'armée et la population. L'omniprésence « conviviale » des militaires tisse des liens avec la population et détourne l'attention des véritables enjeux des guerres menées à l'étranger.

PROMOTION DE L'ARMÉE ET DES VALEURS MILITAIRES

Nous voyons se multiplier des événements commémoratifs, telle la cérémonie à grand déploiement avec spectacle aérien lors du retour des soldats de Libye et la Journée nationale de commémoration, qui a eu lieu le 9 mai 2014, pour souligner le retour d'Afghanistan du dernier contingent de soldats canadiens.

On assiste également à la promotion orchestrée d'une dimension militaire dans tous les domaines : histoire, économie, éducation, recherche, immigration, patrimoine, etc. En prévision du 150e anniversaire de la fondation du Canada en 2017, le gouvernement conservateur a planifié une panoplie d'activités mettant l'accent sur les exploits militaires du Canada, à commencer par les activités marquant le bicentenaire de la guerre de 1812 (34,7 millions $).

Pour ne négliger personne, Anciens Combattants Canada publie chaque année depuis 2006, un journal et un guide de l'enseignant, Histoire d'animaux à la guerre, à l'intention des élèves de la maternelle à la 6e année, ainsi qu'un autre, Le Canada se souvient, à l'intention des étudiants de 12 à 18 ans. Ces publications, offertes gratuitement aux écoles, font la promotion de la guerre par le biais des guerres auxquelles le Canada a participé.

EN TANT QUE FÉMINISTES, POURQUOI CELA DOIT-IL NOUS PRÉOCCUPER?

Le militarisme a des impacts particuliers pour les femmes. S'appuyant sur l'exaltation de l'armée et de ses valeurs traditionnelles, dont le culte du chef, de la force, de la hiérarchie et de l'obéissance, le militarisme renforce les rapports sociaux de sexe et entraine une normalisation de la violence envers les femmes, ainsi que la dévalorisation d'autres cultures et de personnes racisées.

Alors que « le corps du soldat transpire la masculinité, soit l'endurance et la dureté (…) la domination, l'hétérosexualité, le contrôle, (…) la force physique et l'agilité, et l'objectification du corps des femmes », le corps des femmes est associé au territoire de l'ennemi. Le viol devient une façon de marquer la prise du territoire de l'ennemi et de l'humilier.

Saviez-vous qu'au niveau mondial, on estime à plus d'un million le nombre de femmes qui auraient été violées durant un conflit depuis la Seconde Guerre mondiale? Saviez-vous qu'une soldate en Irak risquait davantage d'être violée par un collègue au sein de l'armée étatsunienne que d'être tuée par un tir ennemi? Saviez-vous que plus de 91 000 viols ont été enregistrés entre 2004-2009 en Colombie, dont 70 % commis par la police et l'armée, et qu'aucun cas de viol par les forces de l'ordre ne s'est traduit par une sentence de culpabilité…?

Le corps des femmes est aussi considéré comme le repos du guerrier et il y a toujours une augmentation marquée de la traite des femmes et de la prostitution aux alentours des bases militaires. Selon le journal britannique The Independent, 50,000 irakiennes réfugiées auraient été forcées de se prostituer. De plus, on note une augmentation de la violence conjugale lors du retour des soldats au pays, certains soldats semblant faire un transfert dans leur propre communauté du « droit » de violer et de tuer qu'ils avaient sur le champ de bataille.

LES SITUATIONS DE CRISE NE SONT PAS PROPICES À L'AMÉLIORATION DE LA SITUATION DES FEMMES

Il est impossible d'invoquer l'amélioration de la situation des femmes comme motif pour mener une guerre lorsque que nous savons ce que la guerre entraine inévitablement comme souffrances et comme destruction. Des villages entiers sont détruits, des familles sont disloquées, des milliers de personnes se retrouvent déplacées ou réfugiées, des milliers d'enfants se retrouvent orphelins… Ceci sans compter la destruction des aqueducs, des hôpitaux, des écoles et des routes ; la rupture de l'approvisionnement en eau, en nourriture et en matériel médical ; les difficultés de déplacements (couvre-feu, barrages routiers, dangers constants) ; les problèmes de santé liés à la malnutrition et aux contaminants toxiques (agent orange, uranium appauvri, etc.) ; le manque de ressources pour la santé reproductive et sexuelle des femmes qui leur coûte parfois la vie.

Dans les pays agresseurs, nous assistons inévitablement au détournement de fonds publics vers la Défense nationale (l'armée, l'armement, le patriotisme militaire) aux dépens des fonds alloués aux services à la population (éducation, santé, logement, etc.) et aux groupes de défense des droits.

Face à cette montée du militarisme, il est impératif d'exiger une réduction immédiate et significative des dépenses militaires ainsi que la tenue d'un vaste débat public sur la politique étrangère canadienne, le rôle de l'armée, l'industrie militaire et le commerce des armes. Nous devons bâtir un vaste mouvement de résistance à la montée du militarisme. Dans cet esprit, nous vous invitons à participer à la 4e campagne du coquelicot blanc qui se déroulera à l'automne 2014. Cette campagne rappelle que les guerres font énormément de victimes, non seulement militaires mais aussi civiles, et que nous devons en finir avec ce fléau.

DÉPENSES MILITAIRES	DÉPENSES SOCIALES
• Le coût de l'achat et de l'entretien d'UN SEUL F-35: **692 millions $**	• 86,000 nouvelles places en garderie OU • La construction de 34 hôpitaux en Afrique OU • La construction de 10 456 logements sociaux au Québec OU • Plus de 2x les coupes de 319 milliards $ en coopération internationale
• Célébration du bi-centenaire de la guerre de 1812-1814: **34,7 millions $**	• Que pourrions-nous faire avec 34,7 millions $?
• Construction d'un centre des visiteurs au Mémorial de Vimy, en France: **5 millions $**	• et avec 5 millions $?

Source: La Presse, 25 septembre 2013

PARTIE 6

CONCLUSION

ODETTE MCCARTHY, CECI
SARAH BARDAXOGLOU, CONNEXION JUSTICE SOCIALE

Trente ans de défis pour l'égalité entre les femmes et les hommes sur la scène de la solidarité internationale. Trente années où d'importants changements ont été réalisés grâce à l'engagement et l'expertise du Comité québécois femmes et développement (CQFD) et des OCI québécois pour parvenir à l'égalité entre les femmes et les hommes sur la scène québécoise, canadienne et internationale.

Au Sud, les avancées législatives en faveur des droits des femmes et les luttes contre les violences et les discriminations faites envers les femmes ont contribué à l'amélioration de leurs conditions de vie. L'habilitation des femmes du Sud s'est notamment renforcée par la création de partenariats Nord/Sud visant leur autonomisation économique, en leur permettant de disposer de leurs propres revenus. Cependant, autant au Nord qu'au Sud, les stéréotypes de genre persistent sur le marché du travail, notamment avec la segmentation des métiers traditionnels. Le chemin parcouru par les femmes est le fruit de la mobilisation des ONG du Nord et du Sud qui ont exploré, ensemble, de nouvelles avenues pour collaborer avec les mouvements féministes, les instances gouvernementales des États et les différentes organisations de la société civile.

C'est dans ce contexte que l'ensemble des communautés de la société civile a pris conscience de l'importance de la solidarité internationale. Les alliances entre les groupes de femmes du Sud et du Nord ont abouti à la réalisation d'une grande mobilisation mondiale unique dans l'histoire : la Marche mondiale des femmes. Le CQFD se joint à de milliers de femmes pour la quatrième action internationale de la Marche mondiale des femmes en 2015 qui aura pour thème « Libérons nos corps, notre Terre et nos territoires ».

L'impact du CQFD pour faire avancer l'égalité entre les femmes et les hommes (ÉFH) au Québec et sur le terrain est indéniable. Depuis trente ans, le CQFD propose des réflexions et des analyses sur la question du genre et de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il a développé des guides de formation en Genre/ÉFH, des outils méthodologiques sur l'institutionnalisation de l'ÉFH et organisé des ateliers pratiques thématiques en ÉFH sur la santé, les droits des femmes, la violence et la discrimination envers les femmes, l'autonomie économique des femmes, pour sensibiliser les organismes de coopération internationale (OCI) et la société civile.

Le rôle du CQFD et des OCI dans la poursuite de l'ÉFH est désormais indispensable, face au contexte actuel, ou il y a peu de financement pour la défense des droits des femmes, une priorité particulièrement absente chez les bailleurs de fonds canadiens.

Afin de poursuivre ce chemin vers l'égalité entre les sexes, il faut continuer le travail de collaboration et de solidarité entre les mouvements de femmes et les ONG du Nord et du Sud, et assurer des suivis cohérents afin de garantir la pérennité des projets ÉFH. Cette solidarité constitue le ciment du changement et doit se maintenir malgré le contexte économique actuel incertain. Il faut apprendre à travailler ensemble de façon respectueuse en tenant compte des facteurs sociaux, culturels et religieux pour parvenir à changer les rapports entre les femmes et les hommes, partout dans le monde, malgré la divergence de nos points de vue. Les défis majeurs pour les OCI membres du CQFD pour le futur résident dans la poursuite des liens de solidarité étroits et soutenus avec des groupes de femmes du Sud au sein des instances politiques, économiques et sociales des pays du Sud. Les OCI doivent continuer d'appliquer l'analyse de genre/ÉFH comme axe transversal dans les projets de développement avec leurs partenaires sur le terrain, en plus de mener des projets spécifiques sur les questions d'ÉFH.

Objectifs du colloque

1. Présenter **un bilan** des réalisations du Comité québécois femmes et développement (CQFD) de l'AQOCI en matière d'égalité entre les femmes et les hommes depuis 30 ans.
2. Faire connaître **l'expertise** développée par les organismes de coopération internationale (OCI) québécois pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes en coopération internationale.
3. Partager **les outils méthodologiques, bonnes pratiques et projets réussis** pour une prise en compte accrue de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les projets au Canada comme ailleurs.
4. Se projeter dans l'avenir en discutant des **tendances actuelles et défis** de la lutte pour les droits des femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes.

Crédits photo : Cuso International, Brian G. Atkinson.

Description des activités

Espace kiosques

Plusieurs organismes de coopération internationale actifs en faveur des droits des femmes dans le monde vous présentent dans cet espace leurs réalisations et publications. Rendez-vous au 2e étage pour les rencontrer! Un espace d'engagement où vous pourrez signer des pétitions ainsi qu'un livre d'or pour partager vos impressions sur le colloque est également à votre disposition.

Exposition de photographies

Le jeudi 6 mars marquera le lancement officiel de l'exposition de photographies « 30 ans d'engagement : 10 avancées majeures pour les droits des femmes ! ». Dans le cadre du colloque, nous souhaitons valoriser les réalisations des différents organismes de coopération internationale membres du CQFD et souligner les projets réussis qui ont permis de faire avancer les droits des femmes dans le monde. Des photographies illustrant dix changements majeurs seront exposées dans le hall du Centre Saint-Pierre durant tout le mois de mars à compter du 6 mars. Ne manquez pas cette belle exposition !

Projection de film

En partenariat avec le Festival Vues d'Afrique, nous vous proposons la projection du documentaire « Taxi sister » vendredi 7 mars à 18h. Ce film a été réalisé par Thérésa Traoré Dahlberg, en 2011 et dure 28 minutes. À la fin du film, un tirage permettra de gagner 10 entrées gratuites au 30e anniversaire du Festival Vues d'Afrique, du 25 avril au 4 mai 2014, à Montréal, Québec et Ottawa.

Panels

Panel 1 : La parole aux femmes du Sud

Panel 2 : Panel de bilan – 30 ans de défis et de réalisations Nord-Sud pour les droits des femmes

Panel 3 : Panel de perspectives – Défendre les droits des femmes après 2014

Voir plus loin la description des panels et la biographie des panélistes.

Ateliers

12 ateliers au choix sont proposés au public:

6 ateliers de sensibilisation

Les ateliers de sensibilisation présentent les initiatives menées dans les pays en développement sur divers enjeux relatifs aux droits des femmes (culture et religion vs droits des femmes, traite, militarisation, industrie minière, etc.).

6 ateliers de formation

Les ateliers de formation visent à renforcer les capacités pour une meilleure prise en compte de l'approche genre dans la gestion de projets (utiliser une rédaction non-sexiste, intégrer l'approche genre en engagement du public, faire une évaluation de projets sensible au genre, etc.). Ils proposent des stratégies et des bonnes pratiques à reproduire.

Veuillez noter le public cible de chaque atelier ainsi que la langue dans laquelle il est offert.

Crédits photos : AQOCI

Panels

Jeudi 6 mars 19h-21h

PANEL : LA PAROLE AUX FEMMES DU SUD : CE QUI A CHANGÉ

Afrique de l'Ouest : Mme Awa Ouedraogo, coordinatrice de la Coalition nationale de lutte contre les violences faites aux femmes et coordinatrice du secrétariat exécutif de la Marche mondiale des Femmes/ Action Nationale, Burkina Faso (invitée d'Oxfam-Québec)

Monde arabe : Mme Bahija Kassimi, spécialiste de l'accès des femmes à l'éducation au Maroc (invitée de AIPEO Canada)

Asie du Sud-Est: Mme Siti Murniasih, chargée de programmes ÉFH, VSO, Indonésie (invitée de Cuso International)

Caraïbes : Mme Danièle Magloire, sociologue féministe et dirigeante de Kay Fanm, Haïti (invitée d'Oxfam-Québec)

Animatrice : Michèle Asselin, vice-présidente de l'AQOCI

Vendredi 7 mars 9h-11h

PANEL DE BILAN : 30 ANS DE DÉFIS ET DE RÉALISATIONS NORD-SUD POUR LES DROITS DES FEMMES

- Principales avancées pour les droits des femmes depuis 30 ans au Québec : **Julie Miville-Dechêne**
- Les femmes dans les projets de développement : **Myriam Gervais**
- Rôle des organismes de solidarité internationale en faveur de l'avancement des droits des femmes et rôle du CQFD : **Yolande Geadah**
- Rôle du MAECD (ACDI) dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes depuis 30 ans : **Michael Collins**
- Structuration et renforcement des capacités des groupes de femmes au Sud : **Awa Ouedraogo**
- Les liens entre le mouvement des femmes du Québec et le mouvement des femmes du Sud, notamment au travers de la Marche mondiale des femmes : **Michèle Asselin**

Animatrice : Fréda Thélusma, coordonnatrice du Comité québécois femmes et développement de l'AQOCI de 2005 à 2012

Vendredi 7 mars 16h-18h

PANEL DE PERSPECTIVES : DÉFENDRE LES DROITS DES FEMMES APRÈS 2014

- Agenda international du développement post 2015 et droits des femmes : **Lucille Terré**
- Travailler en faveur des droits des femmes face à la montée des intégrismes religieux : **Siti Murniasih**
- Le rôle des espaces de concertation comme le CQFD et sa communauté de pratique : **Linda Gagnon**
- Thématique menacée dans l'agenda mondial : la santé sexuelle et reproductive : **Sandeep Prasad**
- Thématique en progression dans l'agenda mondial : implication des hommes dans la lutte pour l'ÉFH : **Bernard Zongo**
- Perspectives pour la lutte pour les droits des femmes au Québec et Marche Mondiale des Femmes 2015 : **Alexa Conradi**

Animatrice : Cathy Wong, agente de développement jeunesse pour les YMCA du Québec et présidente du Conseil des Montréalaises

Ateliers

Vendredi 7 mars 2014
Ateliers du matin : 11h-13h

A	**L'impact de l'industrie minière et énergétique sur les droits des femmes** (CDHAL, Entraide missionnaire et QUISETAL)	**Atelier de sensibilisation**	En français et en anglais (interprétation simultanée)	Salle 100 Marcel Pépin
B	**Contribuer à l'égalité entre les femmes et les hommes, comme volontaire international : un pas à la fois** (Consortium CECI, Fondation Paul Gérin-Lajoie, EUMC et SACO)	**Atelier de formation** Public cible: Connaissance de l'approche ÉFH	En français et en anglais (interprétation simultanée)	Salle 203 Roger Poirier
C	**Quand l'inégalité femme-homme fait partie des traditions, comment intervenir sur le terrain ? Stratégies mises de l'avant par AIPEO Canada au Maroc, au Sénégal et en RDC** (AIPEO Canada)	**Atelier de sensibilisation**	En français seulement	Salle 204 Ronald Asselin
D	**Les bonnes pratiques en matière d'institutionnalisation du genre dans les organisations** (Équitas et Fondation Paul Gérin-Lajoie)	**Atelier de formation**	En français seulement	Salle 303 Marguerite Bourgeoys
E	**Les filles et les jeunes femmes comme actrices de changement : les exemples de la Bolivie, d'Haïti et du Burkina Faso** (Oxfam-Québec)	**Atelier de sensibilisation**	En français seulement (et interventions en espagnol)	Salle 304 Marcellin Champagnat
F	**La dimension genrée des programmes scolaires** (Comité pour la justice sociale)	**Atelier de formation** Public cible: Intervenant-e-s en milieu scolaire	En anglais seulement	Salle 202 Monet Chartrand

Crédits photo : AIPE, Cuso International (Brian G. Atkinson), Avocats sans frontières Canada.

Ateliers

Vendredi 7 mars 2014 Ateliers de l'après-midi : 14h-16h				
G	**Le visage caché de la traite des femmes…et des jeunes filles!** (YMCA-AIPE-FAQ-Affranchies)	**Atelier de sensibilisation**	En français et anglais (interprétation simultanée)	Salle 100 Marcel Pépin
H	**L'expérience collective au service de l'égalité entre les femmes et les hommes : l'exemple de la communauté de pratique « Genre en pratique »** (SUCO, Carrefour International, Oxfam-Québec et SACO)	**Atelier de formation**	En français et en anglais (interprétation simultanée)	Salle 203 Roger Poirier
I	**Égalité entre les femmes et les hommes en Indonésie : comment aborder culture et religions comme instruments de changement social** (Cuso International)	**Atelier de sensibilisation**	En français et en anglais (interprétation consécutive)	Salle 202 Monet Chartrand
J	**Intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes en engagement du public** (AQOCI)	**Atelier de formation** Public cible: Responsables de l'engagement du public	En français seulement	Salle 204 Ronald Asselin
K	**Militarisme et droits des femmes** (Comité Femmes et mondialisation (FFQ) et le Collectif Échec à la guerre)	**Atelier de sensibilisation**	En français seulement	Salle 303 Marguerite Bourgeoys
L	**Empowerment féminin pour le milieu entrepreneurial : leadership au féminin, une expérience au Mali** (Carrefour International et FEM International)	**Atelier de formation**	En français seulement	Salle 304 Marcellin Champagnat

Crédits photo : AIPE, Carrefour International (Louis-David Lalancette-Renaud) et Cuso International (Miguel Hortiguela).