

Procès-verbal

Retraite d’orientation stratégique

30 Avril 2015

Contenu

[Introduction 3](#_Toc420321287)

[Objectifs : 4](#_Toc420321288)

[Ordre du jour 4](#_Toc420321289)

[Mise en contexte 5](#_Toc420321290)

[Bilan historique du CQFD 5](#_Toc420321291)

[État de la situation des femmes dans le monde et de la coopération internationale québécoise 6](#_Toc420321292)

[SWOT-FFOM du CQFD 14](#_Toc420321293)

[Forces 14](#_Toc420321294)

[Faiblesses 15](#_Toc420321295)

[Opportunités 15](#_Toc420321296)

[Menaces 16](#_Toc420321297)

[Mission 16](#_Toc420321298)

[Vision : notre futur idéal pour le CQFD 16](#_Toc420321299)

[Moyens pour y parvenir : 17](#_Toc420321300)

[orientations stratégiques 18](#_Toc420321301)

[Repenser la structure du CQFD 19](#_Toc420321302)

[Clarifier les identités de la CdP, du CQFD et de l’AQOCI 20](#_Toc420321303)

[Ressources Financières 21](#_Toc420321304)

[Conclusion et prochaines étapes 22](#_Toc420321305)

[Annexe 1 : 23](#_Toc420321306)

[Annexe 2 : Exercice de Vision 25](#_Toc420321307)

[Annexe 3 : Orientations stratégiques 27](#_Toc420321308)

# Introduction

**Organisatrices :** Linda Gagnon, AndréAnne Cloutier, Nathalie Penthier (Coco CdP) et Marie Ginette Bouchard, Sarah Bardaxoglou, Geneviève Gauthier, Louise Anna (Coco CQFD) et Anne Delorme (Coordonnatrice)

**Participant-e-s :** Linda Gagnon, AndréAnne Cloutier, Nathalie Pentier, Sarah Bardaxoglou, Geneviève Gauthier, Louise Anna Regnaud, Amélie Normandin, Adrianna Greenblatt, Lis Suarez, Anne Delorme, Marie-Anne Cantin, Lydia Halley-Soucy, Charles Mugiraneza, .

Lieu : Santropol Roulant, 111, rue Roy Est, 2e étage

Date : 30 avril, 2015

**Documents de ressource :**

* [La Charte](http://www.aqoci.qc.ca/spip.php?article323)
* [PV Forum Ouvert](http://www.aqoci.qc.ca/spip.php?action=acceder_document&arg=3989&cle=1bcb72ec92ee62b9369d0fcb127fd4cc0cf170ac&file=pdf%2Fforum_ouvert_pv_27_octobrevf.pdf)
* [Politique EFH de l’AQOCI et plan d’action](http://www.aqoci.qc.ca/spip.php?article1973)
* Annexes 1 (CdP) et 2 (Plan de Travail pour l’élaboration des Orientations Stratégiques du CQFD
* PPT et document Anne
* PPT et document Sarah
* Sommaire des orientations identifiées par la CdP lors de la systématisation (en annexe)

## Objectifs :

* Identifier des éléments de mission et de vision pour le CQFD
* Clarifier le rôle du CQFD et de la CdP au sein de l’AQOCI
* Décider des orientations stratégiques du CQFD à court et à moyen terme

## Ordre du jour

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 9h-10h30 | **Introduction*** Mise en contexte (Bilan)
* Portrait des femmes dans le monde
* SWOT
 | *En plénière**Anne et Sarah* |
| 10h45-11h30 | **Mission et Vision** | *En plénière**Anne*  |
| 11h30-12h30 | **Définir les orientations stratégiques (en fonction d’un gabarit : objectifs et activités)**1. Créer un dialogue et espace de rassemblement N-N / N-S / S-S
2. Assurer la participation des femmes et des hommes au CQFD
3. Le CQFD, un espace privilégié d’expertise
4. Renforcement de l’engagement et de la capacité des membres de l’AQOCI
5. Définir positionnement féminisme/luttes prioritaires pour la défense des droits des femmes
6. Rayonnement et engagement du public
 | *Travail en 6 groupes de deux**(Une feuille de travail + flipchart 1 pour activités en année 1, 3, 5)* |
| 13h30-14h30 | **Présentations**  | *Plénière* |
| 14h45-15h30 | **Repenser la structure du CQFD*** Clarifier les identités de la CdP, le CQFD et l’AQOCI
* Les membres en région
 |  |
| 15h30-16h00 | **Ressource nécessaire** |  |
| 16h-16h30 | **Conclusion et prochaines étapes** |  |

# Mise en contexte

## Bilan historique du CQFD

(Présentation d’Anne Delorme)

**Depuis 30 ans :**

* Le CQFD de l’AQOCI est un lieu d’échange, d’informations et d’expertises sur les questions touchant au thème d’égalité entre les femmes et les hommes.
* Le comité favorise la concertation et la diffusion d’information concernant l’ÉFH
* Il crée des lieux de contact entre les femmes du Nord et celles du Sud afin d’échanger et favoriser la solidarité (tournées, MMF)
* S’assure que les OCI membres de l’AQOCI accordent une place plus importante aux femmes dans leur programme et leur structure.

**Le CQFD privilégie les moyens d’actions suivants:**

* Organiser des rencontres de réflexion et de discussions
* Organiser des activités de sensibilisation et d’éducation (JQSI, 8 mars, Colloque)
* Communauté de Pratique

Ainsi que les activités suivantes:

* Outils
* Formations
* Représentation
* Réseautage (CQMMF, WRPG, RF EFH, RCC, CCIC)

**Situation actuelle**

* Accord sur 5 ans avec MAECD (AQOCI)
* Fin de financement CRDI
* Possibilité de financement (MRIF, CRDI, MAECD)
* Une grande reconnaissance (très en demande).

**Calendrier 2015-2016**

**Juin 2015**

* AG CQFD: planification et formation de sous-comité
* Formation et lancement guide PSEA

**Septembre**

* lancement de la publication CdP
* AG

**Octobre**

* MMF
* Élections Fédérale (Place aux débats)

**Novembre - JQSI**

**Janvier – AG**

**Février –Formation**

**Mars – 8 mars et CSW**

## État de la situation des femmes dans le monde et de la coopération internationale québécoise

(Présentation de Sarah Bardaxoglou)

Le bilan des 20 ans de la mise en œuvre du Programme d’action de Beijing, qui constitue d’ailleurs le plan d’action le plus concret en matière de droit des femmes, démontrent les efforts et les progrès menés pour atteindre l’égalité entre les femmes et les hommes (concernant les législations, l’éducation, l’emploi, la contraception, les pratiques sociales discriminantes et en politique). Cependant, ces « progrès ont été d’une lenteur inacceptable et la situation dans certains domaines n’a pas évolué, voire s’est détériorée »[[1]](#footnote-1).

L’*état des lieux sur l’égalité entre les sexes*[[2]](#footnote-2) dressé par ONU Femmes permis de soulever *12 domaines critiques*[[3]](#footnote-3) du Plan d’action de Beijing qui nécessitent la prise de mesures urgentes pour assurer l’égalité entre les femmes et les hommes et entre les filles et les garçons :

la pauvreté, qui limite la protection des droits des femmes, et qui subissent une double discrimination basée leur genre et leur situation économique. Il faut autonomiser les femmes économiquement.

Education et formation des femmes, qui sont des facteurs indispensables pour que les femmes accèdent à l’égalité et deviennent des acteurs de changement. Défendre le droit des femmes à l’éducation, notamment non sexiste.

🡪 Education : Toutes les régions en voie de développement ont atteint ou presque atteint la parité entre les sexes dans l’enseignement primaire. Mais la disparité entre les sexes est accentuée dans l’enseignement secondaire et supérieur dans de nombreux pays.

🡪 Alphabétisation : Le taux d’alphabétisation des adultes est passé de 76% à 84% de 1990 à 2012. Mais les femmes représentent 60% des illettrées dans le monde (pays développés=99%, contre 75% dans les pays en voie de développement et 51% dans les pays les moins avancés).

La santé : les femmes doivent être en bonne santé pour réaliser leur plein potentiel. La santé englobe la nutrition, les droits en matière de sexualité et de reproduction, la santé mentale et l’absence de violence. Ce sont aux Etats d’assurer les services de santé destinés aux femmes.

🡪 Décès maternels : S’il y a 45% de décès maternels en moins qu’en 1990, 800 femmes meurent encore chaque jour de causes évitables liées à la grossesse. 99% de ces décès surviennent dans des pays en voie de développement

Violence envers les femmes : la violence fait souffrir les femmes et les filles, et les empêchent de s’épanouir de multiples façons. Lacunes dans le domaine législatif, dans la protection juridique et à l’accès aux services essentiels. Favoriser et renforcer l’accès plurisectoriels aux femmes (justice, santé, logement,…).

🡪 Violence à l’égard des femmes : En 1993, la déclaration de l’Assemblée générale des Nations Unies sur l’élimination de la violence à l’égard des femmes a encadré la lutte. Mais 20 ans plus tard, 1 femme sur 3 est toujours victime de violence physique ou sexuelle, le plus souvent commise par un partenaire intime.

Les femmes et les conflits armés : vulnérabilité des femmes et des filles lors des conflits, notamment par les violences sexuelles utilisées comme tactique de guerre. Les conflits anéantissent également les familles et les sociétés. Accentuer la participation des femmes aux négociations et à la consolidation de la paix.

🡪 Conflit : En 2000, la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies fut la première à reconnaître que la guerre civile avait des conséquences différentes pour les femmes et à mettre l’accent sur la nécessité d’accroitre la participation des femmes aux pourparlers de paix. Mais seuls 9% des négociateurs qui ont participé à des pourparlers de paix entre 1992 et 2011 étaient des femmes.

Les femmes et l’économie : les femmes contribuent énormément à l’économie, que cela soit dans les entreprises et les exploitations agricoles – comme entrepreneuse ou employée, ou bien par les soins non rémunérés et le travail à la maison qu’elles apportent. La discrimination basée sur le genre condamne souvent les femmes à des emplois précaires et mal rémunérés, et ne permet qu’à une faible minorité d’entre-elles d’atteindre des postes élevés. Favoriser l’autonomisation économique des femmes.

🡪 Salaires : Environ 50% des femmes de par le monde occupent un emploi salarié, contrairement à 40% en 1990. Mais les femmes gagnent 10 à 30% de moins que les hommes pour le même travail.

🡪 Cadres supérieurs : 25 femmes occupent le poste de Présidente directrice général (PDG) dans l’une des 500 sociétés répertoriées par la revue Fortune, contre 1 seulement en 1998. Mais cela ne représente que 5% de tous les PDG de cette liste.

Les femmes au pouvoir et dans la prise de décision : si les femmes peuvent faire la différence, elles sont encore sous-représentées aussi bien en tant qu’électrices qu’aux plus hauts postes. Mais aussi au sein des assemblées élues, dans l’administration publique ou le secteur privé et le monde universitaire. Accentuer le leadership et la participation des femmes.

🡪 Politique : En 20 ans, le pourcentage de femmes parlementaires a presque doublé. Mais les parlements ne comptent encore présentement que 22% de femmes.

Les mécanismes institutionnels œuvrant à la promotion de la femme : les institutions spécialisées jouent un rôle important car elles orientent les lois, politiques et programmes et elles font progresser l’égalité des sexes. Des lois et politiques solides couplées à des mécanismes renforcés visant à coordonner les différents acteurs et à assurer l’application efficace de ces lois et politiques peuvent faire évoluer les choses.

Les droits humains des femmes : les femmes et les filles doivent pouvoir bénéficier du plein exercice de tous leurs droits humains. La protection et la promotion des droits humains incombent aux gouvernements.

Les femmes et les médias : les médias jouent un rôle important car ils peuvent perpétuer ou remettre en question les normes sociales qui excusent la discrimination ou la violence envers les femmes. Ils peuvent présenter les femmes comme des objets, ou au contraire mettre en avant de fortes femmes, dirigeantes ou simples protagonistes, qui peuvent ainsi devenir des modèles pour le public.

🡪 Médias : La présence des femmes dans l’actualité (presse, radio, télévision) est passée de 17% en 1995 à 24% en 2010. Mais 46% des histoires publiées renforcent les stéréotypes sexistes et seuls 6% dénoncent ces stéréotypes.

Les femmes et l’environnement : les changements climatiques touchent plus particulièrement les femmes, puisque ce sont bien souvent elles qui puisent l’eau, qui pêchent et qui cultivent des terres ravagées par les inondations. Et pourtant, leur voix n’est pas entendue quand il s’agit de planification et de gestion environnementales. Elles ont également moins accès à la terre et aux ressources productives.

🡪 Accès à l’eau salubre : 2 milliards de personnes ont obtenu l’accès à l’eau salubre entre 1990 et 2010. Mais dans 25 pays subsahariens, les femmes passent encore 16 millions d’heures collectivement par jour pour aller chercher de l’eau. Par rapport à 6 millions d’heures pour les hommes, et 4 millions pour les enfants.

La petite fille : des formes de violence et des pratiques préjudiciables spécifiques, telles que les mutilations génitales féminines et l’excision, le repassage des seins et le mariage des enfants, touchent tout particulièrement les filles.

EFH et développement durable :

Les « 8 drapeaux rouges » du Women’s Major Group concernant les objectifs pour un développement durable, qui présentent certaines lacunes notamment en EFH :[[4]](#footnote-4)

absence des droits humains dans les ODD

les cibles pour une santé sexuelle génésique ne vont pas assez loin

la concentration des pouvoirs et le déséquilibre des richesses qui aggravent la pauvreté et les inégalités dans et entre les pays ne sont pas suffisamment abordés et il manque dans l’ordre du jour des cibles pour inverser cette tendance

le fardeau des travaux et soins domestiques gratuits pèse encore sur les femmes

absence de reconnaissance des femmes cultivatrices et pêcheuses, et des peuples autochtones comme clé pour une gestion durable des ressources naturelles

considération insuffisante au rôle joué par les femmes dans la paix et la justice

des interrogations sur le(s) « partenariat(s) » (cf. secteur privé)

la priorité de la technologie reste le commerce et l’accès privé (non reconnaissance d’un accès juste et équitable à la technologie)

**L’impact des politiques nationales sur la coopération internationale québécoise :**

Dominique Caouette propose 3 changements de l’aide canadienne et de la coopération internationale[[5]](#footnote-5) :

Une nouvelle phase dans la technocratisation de l’aide : la coopération internationale doit être organisée et structurée autour de pratiques de gestion dites efficaces. Les mesures, la bureaucratie et la gestion doivent être axées sur les résultats. De ce fait, mise en place de bonnes pratiques, de mesures de résultats et d’impacts sur les projets.

De nouvelles normes et de nouveaux principes pour un nouveau régime d’aide au développement : Passage du libéralisme internationaliste basé sur des politiques keynésiennes, avec des institutions multilatérales créées par le gouvernement et des programmes d’aides internationales capables de fournir aux pays en développement des capitaux pour leur industrialisation. Vers un néolibéralisme conservateur, où il faut structurer des réformes en harmonie avec le marché car c’est le mécanisme qui éradiquera la pauvreté. Ceci engendre l’essor d’entreprises privées et l’intégration de l’économie mondiale, tout en limitant l’action de l’Etat.

Nouvelle identité de l’Etat canadien : il y a une possible redéfinition de la manière dont le Canada perçoit le monde qui l’entoure, le rôle qu’il entend y jouer et la place qu’il cherche à y occuper. Ainsi, s’il perçoit le monde comme menaçant et dangereux, il y aura un renforcement des frontières, des contrôles migratoires, et la modernisation et l’expansion des forces et opérations militaires. S’il perçoit les autres Etats comme des rivaux, il établira des règles et des mécanismes de contrôle internationaux. S’ils sont perçus comme des amis, alors les mesures peuvent apporter la paix et la sécurité (cf. Union Européenne).

De ce fait[[6]](#footnote-6) :

Financement étatique drastiquement coupé, voire aboli : 319 millions $ coupés sur 3 ans, soit 8% du budget fédéral total de 2012. En conséquence, plusieurs OCI doivent s’adapter ou bien mourir. Des centres ont également fermé (cf. l’Institut Nord-Sud, institut de recherche canadien sur le développement international, et le Centre Pearson pour le maintien de la paix), ou ont vu leur conseil d’administration paralysé (cf. Centre de recherches pour le développement international – CRDI).

Des ONG « progressistes » ont vu leur financement coupé à cause de leurs positions politiques et de leurs critiques des politiques gouvernementales (cf. Kairos et Alternatives).

Disparition de l’Agence canadienne de développement international (ACDI), qui a été intégrée au Ministère des affaires étrangères, du commerce et du développement à l’été 2013.

Surveillance médiatique, contrôle et vérification menées par le gouvernement fédéral auprès des OCI. En effet, plus de 20 millions $ ont été investis en surveillance et veille médiatique depuis la fin 2012, plus de 800 évènements ont été observés et rapportés au gouvernement depuis 2006, une liste « d’ennemis » a été dressée par le gouvernement, et l’Agence du revenu du Canada (ARC) vérifie l’action d’organisations perçues comme nuisibles.

La réorientation de la coopération internationale n’est évidemment pas sans conséquence sur l’action des OCI[[7]](#footnote-7) :

Baisse du financement des moyens et petits organismes de coopération internationale

Volonté de favoriser les partenariats avec le secteur privé

Délaissement de l’engagement du public et des projets plus complexes

Gestion axée sur les résultats

Impacts humain (découragement, perte de l’expertise, surplus dans la charge de travail,..)

Travail à court terme

Fragilisation des partenariats et baisse de l’appui de certaines communautés à l’étranger

Compétition

En EFH :

baisse de financement : limite les actions des OCI œuvrant à l’EFH. Les autres OCI investiront dans l’EFH selon leurs priorités et budget

Délaissement de l’engagement du public pour sensibiliser en EFH

Impact humain

Fragilisation des partenariats au Québec et à l’étranger

Nous avons également vu récemment l’impact de l’austérité sur les droits des femmes québécoises

**L’égalité entre les femmes et les hommes dans la francophonie :**

L’Organisation internationale de la francophonie s’engage à réduire les disparités entre les sexes grâce à une action volontariste qui suppose l’implication des femmes francophones dans le développement de leur société. Une place privilégiée leur est réservée pour se faire entendre dans les projets de terrain comme dans les rencontres et forums régionaux et internationaux.

L’OIF appuie l’EFH grâce au renforcement des capacités et de la représentation des femmes francophones, de l’intégration du genre dans les budgets et politiques nationales, et dans les programmes de l’OIF. L’OIF s’engage notamment dans la lutte contre les violences faites aux femmes et de la problématique du genre dans la lutte contre le changement climatique qui impact sur le développement humain.[[8]](#footnote-8)

A l’issue du XVème sommet de la francophonie, la *Déclaration de Dakar (2014)* comporte une résolution sur l’éducation et la formation des femmes et des jeunes à l’ère du numérique (assurer l’accès aux filles à une éducation et des formations de qualité), et une résolution sur la santé des mères, des nouveaux-nés et des enfants (réduction des taux de mortalité infantile, amélioration de la santé des mères, de la nutrition, et dans la santé reproductive, néonatale, maternelle et infantile).[[9]](#footnote-9)

En mars dernier, le partenariat entre l’OIF et l’ONU a été renforcé par l’adoption d’une *Déclaration francophone sur l’autonomisation économique des femmes (2015)*. Celle-ci réaffirme l’engagement de la Francophonie en faveur de la pleine réalisation des engagements de la Déclaration et du Programme d’action de Beijing (1995). Entre autres, l’accès égal et le contrôle des ressources économiques et productives, l’accès des filles à une éducation de qualité et leur maintien à l’école, la réglementation du travail des femmes, leur accès au travail décent et à la protection sociale, et la promotion de l’entreprenariat féminin. Cette Déclaration s’inscrit dans la suite de la Stratégie économique adoptée lors du XVe Sommet de la Francophonie qui s’est tenu à Dakar les 29 et 30 novembre 2014.[[10]](#footnote-10)

Commentaires :

* Présentation très complète et utile
* Suggestion: définir plus précisément la nature des améliorations depuis Beijing pour s’encourager!
* Point de départ pour effectuer un inventaire des opportunités de travail pour les OCI afin d’avoir un meilleur impact
* Point de départ dans nos OCI : partir des 12 domaines critiques de l’agenda de Beijing et des 8 drapeaux rouges pour sensibiliser nos directions et s’outiller pour aborder l’ÉFH dans les thématiques qui nous concernent. La référence aux rapports d’avancées nationaux en préparation de Beijing + 20 est un outil important à cet égard.
* Possibilité ensuite de voir quels sont les angles ayant trait aux droits des femmes et d’appuyer les organismes de défense des droits des femmes à travers ces thématiques pour compenser le manque de projets consacrés spécifiquement aux droits des femmes ? (ex : en renforcement du pouvoir économique des femmes, un environnement favorable est garant du succès des projets – la présence, par exemple, de violence ou de lois restreignant l’accès des femmes à la propriété constituent des freins majeurs sur lesquels nous devons aussi agir pour obtenir des résultats)

# SWOT-FFOM du CQFD

**Introduction**

* Présentation de la part d’Anne Delorme d’un SWOT.
* Les participants ont complété/commenté chaque section

## Forces

* Noyau constant et engagé
* Renouvellement continu du membership (fonctionne bien, les nouvelles se marient aux membres plus anciennes)
* Membres de l’AQOCI : légitimité et levier pour l’engagement institutionnel
* Capacité d’adaptation et volonté d’inclure les membres (ex. régions)
* Financement MAECD pour l’AQOCI et les membres (qui participent grâce à ces ressources)
* Politique EFH de l’AQOCI (engagement et institutionnalisation) – stabilise le rapport avec la direction de l’AQOCI, renforce l’engagement des membres de l’équipe de l’AQOCI
* La communauté de pratique (CdP) : innovation (ex.masculinités)
* Inclusif : volonté de travailler avec les hommes
* 30 ans d’expérience
* Capacité de mobilisation des membres et du grand public (ex. colloque 30 ans du CQFD)
* Reconnaissance de l’expertise au Canada et à l’international (OIF, RCC) – bonne réputation
* Engagement et institutionnalisation à l’AQOCI
* Fait français : source d’opportunités
* Formations, outils, publications, documents de réflexion
* Intégration et mise en valeur des partenaires du Sud dans nos activités quand cela est possible (et d’autres actrices aussi, ex. femmes autochtones)
* Ouverture au mouvement des femmes au Québec (évolution dans le temps : liens avec des centres de femmes au début, puis des femmes autochtones, puis plus de liens avec la FFQ)
* Le CQFD tient sa force de l’expertise de ses membres
* Souci de partager les informations
* Engagement EFH : cause et colle du Comité
* Visibilité (bulletin, site web, événements)
* Potentiel d’élargissement du rayonnement (recensement des personnes dans les OCI et en région : opportunités)
* Esprit de collaboration

## Faiblesses

* Engagement des membres en région
* Impact CdP sur le terrain
* Mobilisation des membres quant aux enjeux locaux (CQMMF, etc.)
	+ Diminution des fonds d’EP qui contribuaient au suivi de ces dossiers (dans les OCI notamment)
	+ Question: est-ce le rôle du CQFD? Est-ce qu’il nous appartient d’appuyer les mouvements de femmes au Québec??
	+ Solution: rendre visibles les enjeux d’ici à travers nos communications (ex. 6 décembre, 1 seul monde – MMF)
* Manque de ressources au sein du CQFD
* Manque de ressources au sein d’OCI
* Confusion de rôles de la CdP et du CQFD
* Liens académiques et recherche?
	+ Si cela ne répond pas à nos besoins, est-ce une faiblesse?
	+ Faible représentation des femmes parmi nos ressources académiques, beaucoup de chercheurs dans le travail des dernières années
	+ Le CQFD demeure un monde de femmes
* Travail avec les hommes (particulier au monde francophone – plus d’organismes anglophones travaillant sur les modèles positifs de masculinités)
* Trop de priorités (cibler plus rigoureusement)

## Opportunités

* Rayonnement du CQFD
* Réseau Francophone ÉFH de l’OIF
* MRIF
* CRDI
* MAECD**F**
	+ aspect pan-africain – CQFD bien positionné
* Réseau des Conseils provinciaux (RCC)
* CCCI
* Droits des femmes (dans la mire de l’AQOCI)

## Menaces

* Manque de temps
* Manque de ressources
	+ Humaines
	+ Financières
* Roulement de personnel dans les OCI
* Coupures
	+ Majeures dans le fonctionnement général de nos organismes
	+ Couplées aux contradictions du gouvernement (coupure sur le plaidoyer et absence de financement des organismes de droits des femmes vs éloge de l’EFH)
	+ Affecte qualité du travail et capacité de mobiliser, ainsi que la volonté institutionnelle des membres à participer
	+ Beaucoup d’emphase sur les projets
* Institutionnalisation du CQFD = risque de démobilisation des membres
* Fragilité de l’EFH comme priorité
* Insécurité et terrorisme (MACRO)
	+ Impact sur l’EFH et le travail de nos partenaires sur le terrain (post-crise, militarisation)
* Trop de priorités : besoin d’une stratégie d’élagage

# Mission

**La mission** présente ce que fait le CQFD, ce qu’elle offre comme service, et autant que possible, la façon dont elle le fait ou se distingue.

* Mobiliser les membres envers l’ÉFH pour qu’ils puissent mobiliser leurs partenaires, leurs volontaires et le public
* Accompagner les OCI pour une égalité hommes femmes
* Innovation – exploration en phase avec le mouvement du monde

# Vision : notre futur idéal pour le CQFD

**La vision** permettra de définir où nous voulons aller, de comprendre clairement ce que nos objectifs communs.

Notre vision est notre raison d’être : le changement auquel nous voulons contribuer. L’énoncé de celle-ci nous donne une direction et nous permettra de coordonner nos efforts et à faire des choix en fonction de celle-ci.

**Le changement auquel on veut contribuer est le suivant :**

* Réduire les inégalités entre les femmes et les hommes
* Construire un monde plus égalitaire
* Accompagner les efforts des OCI dans la poursuite de l’ÉFH

**En terme de rayonnement, nous souhaitons :**

* Être la référence en EFH au Québec et au Canada francophone sur les thématiques internationales qui concernent les OCI et leurs partenaires.

**Moyens pour y parvenir :**

(éléments de mission et d’orientation stratégique)

1. **Des OCI mobilisées et des membres engagé-es:**
* Échange, concertation, transmission aux membres
* Coordination à l’affut des besoins des membres
* Revoir notre structure et nos formes de participation
* Espace plus inclusif
	+ pour les membres de l’AQOCI et autres organisations intéressées (pas seulement les spécialistes EFH, mais aussi des membres qui communiquent des histoires sur les femmes)
	+ Des femmes ET hommes
	+ Des OCI de toutes les régions du Québec
	+ Des partenaires du Sud: Relation avec le Sud – porte la voix des femmes du Sud (cellule CQFD pays Sud par représentation?)
	+ idées porteuses:
		- rotation des rencontres du CQFD dans les OCI pour inclusion et meilleure diffusion
		- utilisation technologies pour meilleure inclusion
1. **Des priorités plus réalistes**
* Lesquelles? Aligner sur MRIF, qui propose de nous financer avec un angle de renforcement du pouvoir économique des femmes?
	+ Pas à n’importe quel prix.
	+ Plaidoyer auprès du MRIF et du MAECD? Possibilité d’être un contrepoids collectif pour bonifier l’agenda d’’autonomisation économique? (ex. lier avec Plateforme de Beijing en mettant de l’avant l’importance des droits des femmes pour atteindre des résultats probants en matière d’autonomisation économique
1. **Une permanence solide**
* employé-es salarié-es
* personnes ressources
* sources de financement diversifiées
1. **Expertise et soutien fournis aux OCI et développement de ressources (humaines et matérielles)**
* outils
* publications
* réflexions
* formations (université d’été, webinaires)
	+ accompagnement par les pair.es
1. **Recherche**
* Cellule recherche-action sur des sujets ciblés par le CQFD pour répondre à ses besoins en partenariat avec le milieu académique, particulièrement des chercheures (instance permanente gérée par le CQFD)
1. **Réseautage**
* présence dans les lieux internationaux
* plaidoyer (politiques au Nord)
* positionnement : changer de nom? Comité, Centre… - CQEFH?)
* se questionner sur notre rôle quant aux enjeux locaux (N-N)
1. **Engagement du public**
* Collaborations qui élargissent les publics rejoints (ex. JQSI 2014, jeunes, femmes autochtones)

# orientations stratégiques

Travail de groupe pour définir les orientations stratégiques en fonction d’une grille préparé par Anne. (voir en annexe les gabarits)

1. **Créer un dialogue et espace de rassemblement N-N / N-S / S-S**
2. **Assurer la participation des femmes et des hommes au CQFD**
3. **Le CQFD, un espace privilégié d’expertise**
4. **Renforcement de l’engagement et de la capacité des membres de l’AQOCI**
5. **Définir positionnement féminisme/luttes prioritaires pour la défense des droits des femmes**
6. **Rayonnement et engagement du public**

Le résultat de l’exercice sur la mission, la vision et les moyens pour y parvenir, sont un miroir des orientations stratégiques développés par le forum ouvert. L’exercice précèdent a donc servit de validation des orientations stratégiques développés par les membres et de faire le lien entre notre vision

# Repenser la structure du CQFD

Le schéma suivant a été validé par les personnes présentes comme représentant la structure actuelle du CQFD.

AQOCI

CQFD

CoCo du CQFD

CdP

CoCo de la CdP

Ouverture à d’autres membres

Cellule recherche

Laboratoire d’idées

## Clarifier les identités de la CdP, du CQFD et de l’AQOCI

* CdP :
	+ Projet du CQFD, qui se veut en quelque sorte une cellule recherche du CQFD et un laboratoire d’idées
	+ Question : la CdP fait partie du CQFD – pourquoi y a-t-il un conflit identitaire?
		- L’identité de la CdP comme projet du CQFD n’a pas toujours été communiqué de façon systématique et claire.
	+ Suites pour la CdP
		- Le souhait de la maintenir a été exprimé à la fin de la systématisation, mais les membres CdP ne se sont pas encore rencontrées pour discuter de ses orientations futures, ce qui était aussi l’objectif de cette retraite.
	+ Les cotisations des membres à la CdP se poursuivront-elles?
		- Certaines OCIs sont prêtes à aller chercher une nouvelle cotisation
		- D’autres ont besoin d’une vision, d’une base plus structurée et d’un projet plus clair pour la CdP
		- Remplacer par du financement pour le CQFD (ex. pour des activités EP?)
* Voulons-nous revoir la structure du CQFD?
	+ Si oui, demander au Coco de faire une proposition.
	+ On doit se demander où on veut aller et quelles structures répondraient à ces besoins
	+ Quelques questions ont été soulevées qui sauront alimenter les discussions du CoCo en vue de l’AG de juin prochain.
* Sous-comités : on constate que les **activités** du CQFD se regroupent en deux **champs principaux:** réseautage et engagement du public.
	+ Question : Pour l’engagement du public, au lieu des sous-comités *ad hoc* habituels (8 mars, JQSI, etc) devrait-on faire un sous-comité permanent action, qui s’ajouterait à un éventuel sous-comité rayonnement (OIF, réseautage) et à un autre consacré au financement?
	+ En engagement du public, les sous-comités sont organisés de manière ponctuelle (JQSI, 8 mars), en fonction des disponibilités des membres (organisationnelles et individuelles) et de l’agenda des OCI, qui, selon les événements, années, thématiques ou visites des partenaires du Sud, concordent ou non avec l’organisation d’activités conjointes. Le renouvellement de ces sous-comités est un mécanisme souple qui permet l’ouverture régulière d’opportunités d’implication, particulièrement pour les nouvelles membres, individuelles ou provenant des OCI. Il contribue à la poursuite d’un CQFD inclusif.
* **Comités de coordination** : deux CoCo cohabitent au CQFD (CoCo de la CQFD et Coco de la CdP). Il est nécessaire de les fusionner.
	+ Avantages possibles : Maintenir un point de vue global sur les activités du Comité, intégrer plus adéquatement le travail de la CdP aux priorités du Comité, dégager du temps à la coordonnatrice

**Les membres en région**

* Il a été proposé suite au Forum ouvert d’étendre les consultations à nos membres en région. L’idée d’un sondage quant aux besoins des membres est ressortie de la présente retraite – il pourrait incorporer cette suggestion.

# Ressources Financières

* On constate que la présence de ressources humaines au CQFD permet de réaliser de nombreuses activités. Cependant, il y a aussi le risque de désengagement chez les membres.
* Le MAECD finance actuellement la coordonnatrice à raison de 2.5 jours/semaine, une demi journée est financé par les fonds de l’AQOCI. D’autres pistes semblent s’ouvrir en lien avec la Francophonie.
* MRIF :
* Le MRIF a exprimé le souhait d’appuyer le CQFD pour ses activités en lien avec la Francophonie, de plus, il s’intéresse au travail de la CdP en autonomisation économique des femmes. Le MRIF s’intéresse au rôle que pourrait jouer le CQFD pour les actions du Québec quant à la mise en œuvre de la stratégie économique de la Francophonie.
* Le MRIF n’est pas un bailleur de fond exigeant quant au reportage financier et en fonction des résultats.
* Anne est dans les premières conversations pour sonder le terrain quant au potentiel d’un partenariat avec le F (francophonie) du MRIF.
* Des divergences de vue importantes ressortent quant à la teneur d’un éventuel accord de financement avec le MRIF. Les membres ne veulent pas qu’un bailleur décide des priorités de la CdP. Quel est le risque que l’autonomisation économique des femmes deviennent la seule thématique travaillé par la CdP?
* Cotisations
	+ % de la cotisation annuelle à l’AQOCI ? : Cette piste a été évoquée considérant que le CQFD fait partie de l’AQOCI et contribue grandement à son rayonnement. La coordonnatrice voit cependant peu d’espoir de voir cette proposition concrétisée à court terme vue la situation financière de l’organisme au dernier exercice.
	+ Ajout d’une cotisation aux membres du CQFD ? Dans le cas de la CdP, une cotisation était demandée aux membres pour renforcer leur engagement et parce que le CRDI ne voulait pas financer les consultations pour les outils. Cependant, il s’agissait d’un projet précis et plusieurs membres expriment toujours le besoin de rendre compte du dernier financement avant de réclamer de nouvelles cotisations.
* Fondations?
* Autres pistes? Le MAECD et la CRDI s’intéresse aussi au travail de la CdP au niveau de l’autonomisation économique des femmes.

# Conclusion et prochaines étapes

* Les résultats de la journée sont très satisfaisants.
* Les présentes orientations seront validées ou amendées lors de la prochaine AG du CQFD, prévue début juin.

Annexe 1 : Leçons apprises et orientations pour le futur pour la CdP

La communauté « Genre en pratique » a eu beaucoup de succès à mobiliser les savoirs et de consolider une dynamique d’apprentissage, d’échange, d’entraide et d’innovation entre les organisations membres. Le sentiment d’appartenance est si fort que la CdP continuera son travail dans les années à suivre, peu importe le contexte financier de ses membres et de ce projet.

La CdP a agi comme levier individuel, collectif et institutionnel pour l’ÉFH. Elle a contribué au développement de politiques ÉFH dans les OCI. Elle a favorisé la responsabilisation en ÉFH d’autres personnes dans les OCI grâce à une dynamique de partage de responsabilités et de connaissance.

La CdP a aussi permis de renforcer le pouvoir, la crédibilité et la voix des personnes porteuses de ce dossier. Ses membres ont acquis de nouvelles compétences et peuvent compter sur un espace de réflexion et d’inspiration. La CdP amène et maintient l’ÉFH à la surface dans notre travail, agit comme un rappel constant de son importance. Sur le plan personnel, la CdP a aussi contribué à créer un réseau de personnes et à forger des amitiés.

Un renforcement mutuel a aussi été observé entre le CQFD et sa CdP. Le CQFD offre une tribune pour diffuser les avancées de la CdP, et celle-ci agit à l’image d’une branche « recherche et développement » pour le CQFD.

**L’intégration de l’ÉFH au niveau des partenaires et du terrain**

La piste principale à explorer serait de bâtir sur l’expérience de l’atelier sur les masculinités pour explorer de nouvelles méthodes pour intégrer nos partenaires et nos employés sur le terrain dans le travail de la CdP. Ceci nous permettrait de mieux influencer, et de se faire influencer par l’expertise et les pratiques du Sud.

Plusieurs membres travaillent dans les même régions et les mêmes pays – pourrions-nous faire des ateliers sur place pour créer une dynamique d’apprentissage Sud-Sud? Des ateliers virtuels? Comment mieux prendre avantage des visites des représentants du Sud pour alimenter nos réflexions sur différents thèmes? Quelles stratégies pour rejoindre les partenaires et mieux répondre à leurs besoins ? Quelles sont les bonnes pratiques ?

**Au niveau de l’institutionnalisation de l’ÉFH**, l’engagement et la sensibilisation du conseil d’administration envers l’EFH est autre élément encore à travailler. Ce ne sont pas dans toutes les organisations que les employés ont une relation de proximité avec les CA, donc un pouvoir d’influence. Il faut encore que la CdP se penche sur cette problématique pour mieux la comprendre et développés des stratégies d’institutionnalisation de l’EFH auprès des membres du CA.

**Priorités à court terme CdP/CQFD:**

* Formation 18 et 19 juin : Notion de base et intégration de l’ÉFH dans le cycle du projet. Lancement d’un nouveau guide « Planification Suivi Évaluation et Apprentissage »
* Publication sur la Systématisation et son lancement (septembre)
* CQMMF (17 octobre

# Annexe 2 : Exercice de Vision

|  |  |
| --- | --- |
| **Notre futur idéal (vision)** | **Moyens** |
| Équipe 1 : Nathalie, Marie-Anne, Geneviève, SarahFournir expertise et soutien aux OCI* publications
* formations

Des OCI mobilisées et des membres engagé.esPriorités plus réalistes | * Réseautage
* Permanence solide
	+ employé-es salarié.es
	+ personnes ressources
	+ sources de financement diversifiées
* Aligner sur MRIF, qui propose de nous financer avec un angle de renforcement du pouvoir économique des femmes?
	+ Pas à n’importe quel prix.
	+ Plaidoyer? Possibilité d’être un contrepoids collectif pour bonifier l’agenda d’’autonomisation économique (ex. lier avec Plateforme de Beijing en mettant de l’avant l’importance des droits des femmes pour atteindre des résultats probants en matière d’autonomisation économique
 |
| Équipe 2 : Linda, Amélie, Louise-AnnaÊtre la référence en EFH au Québec et au Canada francophone sur les thématiques internationales qui concernent les organisations  | * revoir notre structure et nos formes de participation
* espace inclusif pour les membres de l’AQOCI et autres organisations intéressées (non seulement des spécialistes en EFH, mais aussi des membres qui communiquent des histoires sur les femmes)
* développement de ressources (humaines et matérielles)
	+ outils
	+ réflexions
	+ formations (université d’été, webinaires)
	+ accompagnement par les pair.es
* présence dans les lieux internationaux
* changer de nom? Comité, Centre… - CQEFH?)
 |
| Équipe 3 : AndréAnne, Lydia, Charles, Adrianna* Plaidoyer (politiques au Nord – élément important)
* Cellule recherche action pour servir les besoins du CQFD
* Se questionner sur notre rôle quant aux enjeux locaux (N-N)
* Relation avec le Sud – porte la voix des femmes du Sud
* Plus inclusif (femmes ET hommes, régions)
* Engagement du public
* Échange, concertation, transmission aux membres
 | * Cellule CQFD pays Sud par représentation
* Rotation des rencontres du CQFD dans les OCI pour inclusion et meilleure diffusion
* Cellule recherche-action sur des sujets ciblés par le CQFD en partenariat avec le milieu académique, particulièrement des chercheuSES (instance permanente gérée par le CQFD)
* Utilisation technologie pour meilleure inclusion
* Collaborations qui élargissent les publics rejoints (ex. JQSI 2014, jeunes, femmes autochtones)
* Coordination à l’affut des besoins des membres
 |

# Annexe 3 : Orientations stratégiques

Voir document en annexe.

1. Nations Unies – Commission de la condition de la femme, *Examen et évaluation des suites données à la Déclaration et au Programme d’action de Beijing et aux textes issus de la vingt-troisième session extraordinaire de l’Assemblée Générale*, Doc. Off. NU, 59e sess., Doc NU E/CN.6/2015/3, p. 6 [↑](#footnote-ref-1)
2. ONU femmes – Beijing 20, « Egalité des sexes : où en sommes-nous actuellement », En ligne : <http://beijing20.unwomen.org/fr/infographic/beijing-at-20> [↑](#footnote-ref-2)
3. ONU femmes, « 12 domaines critiques », En ligne : <http://www.unwomen.org/fr/news/in-focus/csw/feature-stories> [↑](#footnote-ref-3)
4. L’Association pour les droits des femmes et le développement (AWID), « Les 8 drapeaux rouges du Women’s Major Group », En ligne : <http://www.awid.org/fre/Actualites-et-Analyses/Analyse-speciale-Programme-du-developpement-pour-l-apres-2015/Declarations/Declarations/Les-8-drapeaux-rouges-du-Women-s-Major-Group> [↑](#footnote-ref-4)
5. Caouette Dominique, « L’aide canadienne et la coopération internationale : au-delà des constats », *Un seul monde - Le Huffington Post*, 27/11/2014, En ligne : <http://quebec.huffingtonpost.ca/un-seul-monde/laide-canadienne-et-la-cooperation-internationale--au-dela-des-constats_b_6226018.html> [↑](#footnote-ref-5)
6. Saliba-Couture Charles, « Où va la coopération internationale au Québec et au Canada ? », *Un seul Monde - Le Huffington Post*, 31/10/2014, En ligne : <http://quebec.huffingtonpost.ca/un-seul-monde/ou-va-la-cooperation-internationale-au-quebec-et-au-canada_b_6035494.html> [↑](#footnote-ref-6)
7. Nguyen Amélie, « La coopération et la solidarité internationale canadienne : entre survie et transformation », *Association québécoise des organismes de coopération internationale*, En ligne : <http://www.ieim.uqam.ca/IMG/pdf/presentationblogueunseulmonde.pdf> [↑](#footnote-ref-7)
8. Organisation internationale de la Francophonie, « Actions : Egalité femmes - hommes », En ligne : <http://www.francophonie.org/-Egalite-femmes-hommes-.html> [↑](#footnote-ref-8)
9. Organisation internationale de la francophonie, « Déclaration de Dakar et résolutions du sommet », En ligne : <http://www.francophonie.org/XVe-Sommet-de-la-Francophonie-les.html> [↑](#footnote-ref-9)
10. Organisation internationale de la francophonie, *Examen et évaluation des vingt années de mise en œuvre de la Déclaration et du Programme d’action de Beijing (Beijing+20). Déclaration francophone sur l’autonomisation économique des femmes*, En ligne : <http://www.francophonie.org/IMG/pdf/declaration_beijing_20.pdf> [↑](#footnote-ref-10)