

Politique

D'ÉGALITÉ DE GENRE



Centre de coopération internationale
en santé et développement (CCISD)

Table des matières

- Préambule 1
- 1. PORTÉE DE LA POLITIQUE 2**
- 2. PRINCIPES DIRECTEURS 3**
 - 2.1 Objectifs 4
 - 2.2 Engagements..... 4
 - 2.3 Stratégies de mise en application de la politique 7
 - 2.4 Mise en œuvre, suivi, évaluation et apprentissage 7
 - 2.5 Entrée en vigueur (historique documentaire) 7
- Annexe 1 : Lexique 8

Préambule

L'égalité est un droit humain fondamental inscrit dans la Déclaration universelle des droits de l'homme¹ que le Canada a ratifiée². Condition essentielle au développement durable, l'égalité de genre constitue un déterminant indispensable de la santé dont le CCISD tient compte dans toutes ses actions.

Les défis de l'égalité sont nombreux et leurs effets sur la santé des populations sont indéniables. Il en est tout autant, sinon plus, de l'égalité de genre qui demeure un objectif à atteindre, autant au Canada qu'ailleurs dans le monde. Malgré d'importants progrès dans les dernières années, le sexe des personnes et les rôles sociaux continuent d'avoir une incidence sur le bien-être et l'autonomisation sociale et économique des populations.

Poursuivant la mission de contribuer à l'amélioration durable de la santé des communautés, le CCISD agit concrètement en faveur d'une plus grande égalité de genre. C'est pourquoi nous souhaitons réaffirmer notre engagement envers la réduction des inégalités dans l'ensemble de nos pratiques.

Fier de promouvoir et de participer au renforcement du pouvoir d'agir des femmes sur les conditions qui affectent leur santé et leur bien-être depuis sa création, le CCISD s'est doté en 2010, d'une politique d'égalité entre les femmes et les hommes. Au fil des ans, notre expertise en matière d'égalité de genre s'est renforcée et a su évoluer au fil des leçons apprises avec nos partenaires.

Considérant les enjeux émergents dans le domaine du développement international et par souci d'amélioration continue de nos pratiques, nous avons procédé à un diagnostic interne et mis à jour notre politique en tenant compte des principes fondamentaux de l'égalité de genre et de nos valeurs de solidarité, d'équité, de respect, d'humanisme, d'intégrité et d'excellence.

Par la présente politique, le CCISD désire consolider son implication vers l'atteinte de l'égalité de fait pour toutes et tous.

¹ Bien que l'appellation officielle soit « Déclaration universelle des droits de l'homme », nous préférons faire allusion aux Droits humains étant donné qu'il s'agit d'une définition plus inclusive. Pour davantage de précisions au sujet de différents concepts, un lexique est présenté en Annexe 1.

² Le Canada a ratifié sept principaux traités internationaux relatifs aux droits humains.

1. Portée de la Politique

Cette politique concerne toutes les dimensions organisationnelles du CCISD, autant au siège social que sur les terrains. Complémentaire au code de conduite et aux autres politiques organisationnelles, elle s'adresse à l'ensemble du personnel³ du CCISD.

Nous considérons qu'il est de la responsabilité de toutes et de tous d'adopter un comportement et des pratiques favorisant le maintien d'un milieu de travail inclusif, en plus de promouvoir et d'intégrer de manière transversale les principes d'égalité de genre dans toutes nos activités.

Ainsi, la présente politique s'applique notamment dans :

- Les échanges entre les membres du personnel ou avec les partenaires, incluant les membres des communautés appuyées;
- Les lieux de travail ou tout autre contexte où les personnes doivent se trouver dans le cadre de leur emploi (ex. : réunions, formations, missions à l'étranger, déplacements sur le terrain, activités sociales organisées par le CCISD, etc.);
- La conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des projets;
- Le processus d'embauche;
- Les communications, par tout moyen, technologique ou autre, dans le cadre professionnel.

Toute personne, organisation ou tout groupe de personnes désirant effectuer une collecte de fonds au nom du CCISD doit également s'engager à respecter le contenu de cette politique dans ses activités.

³ Le personnel du CCISD comprend les gestionnaires, les personnes salariées par l'Organisation, les membres du Conseil d'administration et toute autre personne ayant un contrat avec l'Organisation (consultant-e, étudiant-e, stagiaire, volontaire, etc.) dans l'ensemble des pays où le CCISD opère.

2. Principes directeurs

Les principes directeurs se veulent des référents moraux en vue d'appuyer notre prise de décision et de favoriser des pratiques institutionnelles exemplaires. Afin d'orienter nos engagements et conformément à nos valeurs, nous retenons les principes suivants :

Agir sans nuire	Éviter de reproduire ou renforcer des stéréotypes de genre ou toute autre forme de discrimination, de manière directe ou indirecte.
Considérer la personne dans son intégralité	Favoriser une approche basée sur l'intersectionnalité pour mobiliser les ressources autour des besoins des personnes.
Soutenir l'égalité des chances	Mettre en place des mesures équitables pour que toutes les personnes aient les mêmes opportunités.
Promouvoir les droits humains fondamentaux	Veiller à ce que l'ensemble de nos décisions soient prises, et nos actions soient effectuées dans le respect des droits humains, sans discrimination liée au sexe, l'âge, la religion ou à toute autre caractéristique identitaire.
Renforcer le pouvoir d'agir	Reconnaître la capacité des personnes et des communautés à prendre en charge leur développement et à avoir une influence positive sur l'évolution des normes de genre.

2.1 Objectifs

La présente politique vise à réaffirmer notre engagement pour la promotion de l'égalité de genre comme un droit humain essentiel et un déterminant social incontournable de la santé dans la perspective d'un développement équitable, inclusif et durable.

En intégrant l'égalité de genre à l'ensemble de nos pratiques organisationnelles, nous travaillons à la construction d'un monde plus juste qui permettra d'améliorer la santé des populations. Cela permet, entre autres, de contribuer à l'*empowerment* des femmes et des filles pour qu'elles deviennent des agentes de changements au sein de leur communauté réduisant les inégalités.

2.2 Engagements

Ensemble, nous nous engageons à intégrer l'égalité de genre de manière transversale, notamment :

1. Dans le développement et la gestion de projets

- S'assurer que tout notre travail se réalise dans le respect des droits humains;
- Contribuer activement à déconstruire toute forme de stéréotype et de discrimination;
- Impliquer les communautés à toutes les étapes du cycle de vie des projets en favorisant la participation des femmes dans la prise de décisions;
- Adapter nos interventions aux besoins de nos populations partenaires;
- Valoriser les pratiques et savoirs locaux;
- Préconiser une approche transformatrice;
- Favoriser une approche intersectionnelle dans tout le cycle de vie des projets.

2. Dans nos relations partenariales

- Encourager et accompagner tous nos partenaires dans la promotion de l'égalité de genre et des droits humains;
- Promouvoir le partage de connaissances avec et entre nos partenaires;
- Favoriser les partenariats et les alliances stratégiques avec des organisations qui adhèrent aux principes de l'égalité de genre et qui s'inscrivent dans une logique d'Agir sans nuire.

3. Dans la programmation et les affaires institutionnelles

a. *Communication et philanthropie*

- Veiller à ce que notre communication et nos démarches philanthropiques reflètent nos engagements envers l'égalité de genre et les droits humains;
- Tenir compte de la diversité des personnes et s'assurer de ne pas véhiculer de stéréotypes;
- Adopter une approche positive et constructive, reconnaissant le pouvoir d'agir des personnes et des parties prenantes;
- Utiliser un vocabulaire et des images inclusives.

b. *Planification et gestion des ressources humaines*

- Adopter une vision des ressources humaines centrée sur les individus et intégrant les principes d'équité, diversité, inclusion et intersectionnalité;
- Garantir un processus de recrutement exempt de toute discrimination à l'égard des femmes ou autres groupes marginalisés;
- Garantir une rémunération équitable entre les femmes et les hommes.

c. *Gouvernance*

- Soutenir la parité dans les instances décisionnelles;
- Promouvoir la prise de décisions et le leadership des femmes à tous les niveaux organisationnels;
- Instaurer, dans nos façons de faire, des mécanismes de reddition de comptes en lien avec la présente politique;
- Intégrer une perspective d'égalité de genre dans la prise de décisions et la gestion stratégique.

d. Culture organisationnelle

- Garantir un environnement organisationnel libre de toute forme de harcèlement, favorisant la convivialité et la collaboration;
- Favoriser l'amélioration continue des pratiques organisationnelles en matière d'égalité de genre et droits humains;
- Promouvoir l'équité, la diversité, l'inclusion et l'intersectionnalité en tant que valeurs organisationnelles fondamentales ou partie intégrante de celles-ci.

e. Recherche, expertise et amélioration continue

- Contribuer à la collecte de données probantes et à la co-construction des savoirs en égalité de genre et droits humains;
- Favoriser le développement et la diffusion d'outils et de ressources pratiques auprès du personnel et des partenaires;
- Partager et mettre en valeur les leçons apprises;
- Promouvoir la systématisation des meilleures pratiques au sein de l'Organisation et dans ses projets;
- Adapter nos mécanismes de suivi-évaluation pour qu'ils soient inclusifs et tiennent compte des enjeux de genre

2.3 Stratégies de mise en application de la politique

1. Faire connaître et encourager l'appropriation de la politique d'égalité de genre du CCISD par tout notre personnel;
2. Travailler afin de renforcer une approche basée sur les masculinités positives;
3. Encourager et appuyer notre personnel dans la mise à jour de leurs connaissances sur les enjeux d'égalité de genre par le biais de formations continues;
4. Promouvoir l'égalité de genre comme déterminant incontournable de la santé et élément essentiel d'un développement durable;
5. Allouer les ressources matérielles et financières nécessaires, chaque fois que possible, pour l'intégration de l'égalité de genre dans toutes nos activités;
6. Assurer une participation paritaire des femmes à tous les niveaux de la structure décisionnelle et opérationnelle du CCISD, au siège et dans les pays où nous travaillons.

2.4 Mise en œuvre, suivi, évaluation et apprentissage

Un comité permanent sera responsable d'assurer le suivi et de veiller au respect de la présente politique, selon les modalités convenues (**Annexe 2 à venir**)⁴. Ce comité sera chargé également de faire le suivi du plan d'action qui découle de la politique et de conseiller la direction quant aux mesures à prendre pour en faciliter la mise en œuvre. Le travail du comité sera accompagné de procédures et de mécanismes de suivi et évaluation transparents. Finalement, les succès et les leçons apprises en lien avec l'égalité de genre seront partagés régulièrement dans une visée d'apprentissage.

2.5 Entrée en vigueur (historique documentaire)

Date d'approbation de la politique par le conseil d'administration⁵ et modifications le cas échéant. Une évaluation de la pertinence de la révision de la politique et de son contenu sera effectuée aux trois ans par le comité de gouvernance (prochaine évaluation 2023).

⁴ Les modalités du comité restent encore à déterminer.

⁵ Date d'adoption à venir

Annexe 1 : Lexique

Le présent lexique est un outil de référence pour faciliter la lecture de la politique et permettre à l'ensemble du personnel de se familiariser avec certains concepts dominants en égalité de genre. Il s'agit de définitions décrivant la compréhension institutionnelle de ces différentes expressions accompagnées d'exemples relatifs au contexte dans lequel évolue le CCISD.

CONCEPT	DÉFINITION	EXEMPLE ET MISE EN CONTEXTE
AGENCÉITÉ	<p>L'agencéité est la capacité d'une ou des personnes à agir, de manière intentionnelle, sur son ou leur propre développement.</p> <p>L'agencéité est guidée par un objectif spécifique telle que la capacité à exercer ses droits, à participer aux processus de prise de décisions, etc.</p>	<p>La capacité d'agir pour faire reconnaître ses droits constitue de l'agencéité. Par exemple : une organisation de femmes capable d'exercer de manière autonome une action de plaidoyer auprès d'un ministère de la Santé pour demander un meilleur accès aux soins de santé sexuelle et reproductive.</p>
DISCRIMINATION	<p>La discrimination est une action ou une décision qui a pour effet de traiter de manière différente une personne en raison, notamment, de facteurs identitaires. La discrimination négative est à la base des inégalités sociales.</p> <p>L'expression « discrimination positive » est de moins en moins utilisée. Elle fait référence aux mesures d'équité (voir plus bas).</p>	<p>Il existe différents motifs de discrimination, tels que le sexe, le phénotype, la classe sociale, l'âge, l'orientation sexuelle, la langue, la religion, etc. Les lois des États et plusieurs textes de Conventions internationales précisent les formes de discrimination proscrites sur les territoires concernés.</p>
ÉGALITÉ	<p>L'égalité suppose que toutes les personnes puissent se réaliser à leur plein potentiel et contribuer au développement social, économique, politique et culturel de sa société.</p> <p>Égalité de droit : toutes les personnes sont égales devant la loi.</p> <p>Égalité de fait : toutes les personnes sont concrètement en mesure d'exercer leurs droits</p> <p>Égalité des chances : toutes les personnes ont accès à des opportunités similaires, leur permettant de développer leur potentiel et accéder aux services dont elles ont besoin.</p>	<p>La loi peut affirmer que toutes les personnes sont égales. Toutefois, dans les faits, plusieurs inégalités sociales perdurent puisque toutes et tous n'ont pas les mêmes chances au départ. Par exemple, l'accès à l'éducation démontre la distinction entre l'égalité de droit et l'égalité des chances, alors que l'équité salariale permet d'illustrer la nuance entre égalité de droit et égalité de fait.</p>

CONCEPT	DÉFINITION	EXEMPLE ET MISE EN CONTEXTE
EMPOWERMENT	<p>L'empowerment est un processus individuel ou collectif d'accroissement du pouvoir d'agir et de prise de conscience des impacts qu'ont les relations de pouvoirs au sein de la société. Au-delà du processus, il s'agit d'une approche et d'une finalité tout à la fois.</p> <p>L'empowerment vise l'acquisition de confiance par les individus afin de remettre en question les structures existantes et effectuer les transformations nécessaires vers l'atteinte de l'égalité. L'amélioration de l'agencité des personnes résulte de ce processus.</p>	<p>Lorsqu'on parle de l'accès aux méthodes de contraception, l'empowerment signifie qu'une personne est en mesure de connaître ses droits relatifs à la contraception, de s'informer sur les différentes méthodes existantes et de faire un choix en fonction de ses besoins et de ses préférences. La personne est donc plus en mesure de prendre des décisions sur sa santé sexuelle et reproductive.</p>
ÉQUITÉ	<p>L'équité est un principe, mais aussi une action ou une décision prise afin d'être juste envers une ou des personnes, en fonction de ce qu'il leur est dû.</p> <p>L'équité constitue un moyen pour atteindre l'égalité.</p> <p>Afin d'être équitable, il est possible d'utiliser des moyens différents entre différentes personnes.</p> <p>Attention : Les termes « <i>équité</i> » et « <i>égalité</i> » sont parfois utilisés de façon interchangeable, ce qui peut entraîner une certaine confusion.</p>	<p>Exemple d'une mesure d'équité : un projet du CCISD offre un service de garde gratuit aux parents ayant des enfants afin de faciliter leur participation à une activité de formation. Cette mesure ne concerne que les parents, et non pas toutes les personnes participantes à l'activité de formation : il ne s'agit donc pas d'un traitement « égal » pour tous.</p> <p>Toutefois cette mesure permet aux parents de disposer « des mêmes chances » et donc, d'avoir un accès « équitable » à l'activité.</p> <p>Cet exemple met en lumière l'importance de posséder une compréhension approfondie des contraintes et des obstacles vécus par les personnes participantes à l'activité afin de proposer une mesure d'équité efficace.</p>
DROITS HUMAINS	<p>Les droits humains tels qu'inscrits à la Déclaration universelle des droits de l'homme sont « universels, inaliénables et indivisibles »; c'est-à-dire, qu'ils s'appliquent à toutes les personnes sans aucune distinction.</p> <p>Ces droits sont classés en catégories : les droits civils, culturels, économiques, politiques et sociaux.</p>	<p>Lorsque le CCISD applique une approche basée sur les droits humains dans un projet en santé, il reconnaît que la santé est un droit fondamental pour toutes et tous, et ce, sans distinction entre les personnes.</p>

CONCEPT	DÉFINITION	EXEMPLE ET MISE EN CONTEXTE
GENRE	<p>Le genre est l'ensemble des normes sociales, des rôles et des comportements qui sont attribuables à une personne en fonction de son sexe biologique : « un homme devrait se comporter de telle ou telle manière ».</p> <p>Le sexe est une caractéristique biologique, alors que le genre est le résultat d'une construction sociale. Les normes de genre peuvent donc évoluer à travers les époques et les sociétés.</p> <p>Identité de genre : l'identité de genre est la représentation individuelle que chaque personne a de son genre : par exemple « j'ai le sentiment profond d'être une femme ».</p> <p>Toutes les personnes ont une identité de genre.</p>	<p>Le genre peut avoir une influence sur les rapports de pouvoir et l'accès aux ressources au sein d'une société. Par exemple : s'il est socialement admis que le rôle des hommes est de ne pas s'impliquer dans l'éducation des enfants, leur compréhension des enjeux sur l'éducation des enfants demeurera partielle. Ils ne seront pas en mesure d'influencer adéquatement la société sur ces questions.</p>
INTERSECTIONNALITÉ	<p>L'intersectionnalité permet d'approfondir les caractéristiques identitaires des personnes, autre que le sexe et le genre, afin de mieux comprendre les sources/niveau de vulnérabilité de ces personnes selon un contexte donné.</p> <p>Par exemple : un jeune homme d'origine bolivienne, unilingue espagnol, sans emploi, qui tente d'accéder à un service de santé à Québec ne fera probablement pas face aux mêmes enjeux qu'un homme possédant d'autres facteurs identitaires.</p> <p>Les facteurs d'identité des personnes autre que le sexe et le genre sont notamment l'âge, la langue, le niveau de scolarité, le niveau de revenu, la condition physique, la religion, etc.</p>	<p>Pour bien comprendre les barrières rencontrées par un groupe X de femmes à accéder à des services de santé, le CCISD aura recours à une analyse intersectionnelle qui consistera à : (1) identifier les facteurs identitaires de ce groupe de femmes, (2) évaluer si ces facteurs ont individuellement des impacts sur l'accès aux services de santé, (3) comprendre si l'accumulation de ces différents facteurs identitaires produit des impacts supplémentaires sur l'accès aux services de santé, et ainsi, (4) identifier des solutions adaptées pour lever les barrières rencontrées par ces femmes.</p>
MASCULINITÉ / MASCULINITÉS POSITIVES	<p>Le concept de masculinité est un concept de genre, qui renvoie aux rôles et aux responsabilités qui sont attribués aux hommes dans la société. Le terme « positive » est souvent associé à celui de masculinité pour aborder les comportements des hommes qui sont favorables à l'égalité de genre.</p> <p>On utilise l'expression « masculinités positives » au pluriel pour mettre l'accent sur la pluralité des représentations du genre masculin : « il y a plusieurs manières positives d'être un homme au sein de la société ».</p>	<p>Permettre aux hommes de se réunir, d'identifier leurs perceptions des attentes que la société a à leur endroit, favorise leur participation active à la transformation de la société. Par exemple : plusieurs projets du CCISD permettent aux hommes de s'exprimer sur leur vision de la santé sexuelle, afin qu'ils puissent eux aussi contribuer au développement d'une pensée critique sur le mieux-être de leur famille, de leur communauté. Les hommes font ainsi partie de la solution.</p>

CONCEPT	DÉFINITION	EXEMPLE ET MISE EN CONTEXTE
	Une approche basée sur les masculinités positives reconnaît le caractère incontournable de l'implication de toutes les personnes, y compris les hommes, à l'édification d'une société plus juste et égalitaire.	
TRANSVERSALITÉ (AXE TRANSVERSAL)	<p>La transversalité fait référence au traitement de l'information de manière systématique, intégrée.</p> <p>La transversalité des enjeux d'égalité de genre est le fait de s'interroger sur l'impact que nos choix et nos actions peuvent avoir sur l'égalité dans l'ensemble de notre travail.</p>	<p>Dans un contexte de gestion de projet, l'égalité de genre peut être considérée comme un résultat à atteindre, et comme un axe transversal. Lorsque l'égalité de genre est traitée comme un axe transversal dans un projet du CCISD, cela signifie que l'ensemble des actions du projet doivent être réalisées dans l'esprit de contribuer et/ou de ne pas nuire à l'atteinte de l'égalité.</p>

Pour plus d'informations sur la relation entre l'égalité de genre, la santé et le développement international, nous vous invitons à consulter :

 [La page web Genre et Santé de l'OMS.](#)