



**Politique en matière d'égalité de genre
et d'équité raciale**

Octobre 2019

SOMMAIRE

1. Préambule	1
2. Concept clés et définitions	2
3. Mise en contexte	3
4. Objectifs	4
5. Principes et approches	4
Principes	4
Approches	5
6. Mise en application de la politique	6

1. Préambule

Alternatives est une organisation de solidarité internationale qui œuvre pour une réelle justice sociale au Québec, au Canada et ailleurs dans le monde. Nous avons comme vision de construire un monde où toute personne, indépendamment de son identité de genre, de son orientation sexuelle, de sa race, de sa religion et de sa croyance, peut vivre dans le respect dans un contexte favorisant le partage équitable du pouvoir et des ressources nécessaires pour la conduite d'une vie digne.

Confirmant son engagement résolument féministe et antiraciste, Alternatives souligne qu'il ne suffit pas d'offrir des conditions égales à l'ensemble des individus, mais plutôt d'établir les mesures nécessaires afin de garantir un accès équitable pour tout le monde, particulièrement pour les personnes faisant partie de groupes marginalisés, dont les femmes, les filles et les personnes racialisées. En ce sens, la création d'une politique en matière d'égalité de genre et d'équité raciale (PMEGER) devient tant nécessaire qu'urgente.

Une PMEGER est un levier important pour en arriver à une prise en compte de l'égalité de genre et l'équité raciale pour une organisation et sa programmation. Cette politique est aussi un outil de dialogue important avec l'équipe interne et les partenaires. Pour qu'une PMEGER soit effective et s'enracine, il doit par ailleurs y avoir une volonté politique institutionnelle donc une prise en charge par la direction et le Conseil d'administration de l'organisation.

Cette politique a été conçue à partir des expériences internes d'Alternatives avec nos partenaires ici et dans des pays du Sud. Elle s'appuie surtout sur le guide *La Gestion axée sur les résultats* (GAR), en lien avec l'approche Genre et développement (GED), conçu par l'AQOCI.

Ce document s'organise en six grandes parties : (1) concepts clés et définitions ; (2) mise en contexte ; (3) objectifs ; (4) principes et approches ; (5) mise en application de la politique.

2. Concepts clés et définitions

Sexe¹: Sexe d'une personne déterminée d'après ses caractères sexuels primaires à la naissance. Le sexe assigné à la naissance désigne généralement la même notion que le genre assigné à la naissance. Toutefois, pour certaines personnes, le genre assigné à la naissance fait référence à une catégorisation culturelle et juridique, alors que le sexe assigné à la naissance représente une catégorisation biologique.

Genre : statut d'une personne en société en tant qu'homme, femme ou personne non-binaire.

Orientation sexuelle : l'orientation sexuelle comprend, entre autres, l'asexualité, la bisexualité, l'hétérosexualité, l'homosexualité et la pansexualité.

Égalité de genre² : Concept signifiant, d'une part, que tous les êtres humains, peu importe leur genre, sont libres de développer leurs aptitudes personnelles et de faire leurs propres choix, sans être bridés par les stéréotypes, la division rigide des rôles et les préjugés et, d'autre part, que les comportements, les aspirations et les besoins différents des personnes de tous les genres sont, de manière égale, pris en compte, valorisés et encouragés.

Race et racialisation : La race est une construction sociale et n'est pas une réalité biologique. Elle ne s'appuie pas uniquement sur la couleur de peau, mais aussi sur d'autres caractéristiques perçues comme la culture, la langue, les coutumes, ou la religion (comme c'est le cas avec l'islamophobie et l'antisémitisme)³. La racialisation est le processus par lequel certaines sociétés construisent les races comme étant réelles, différentes et inégales pour maintenir une domination sociale, politique et économique sur les groupes racialisés. Il s'agit d'un processus mouvant qui est amené à prendre différentes formes selon le contexte géographique et socio-historique⁴.

Racisé / racialisé : Les personnes racisées ou racialisées sont les personnes qui subissent un processus de racialisation. Cette catégorisation disparaît dès que le système raciste disparaît.

Racisme : Le racisme est par définition systémique. Le racisme est un système qui produit et reproduit des inégalités cumulatives et durables basées sur la « race ». Le système, loin de se limiter à des actes discriminatoires isolés, peut se manifester d'une manière organique dans tous les domaines : santé, travail, justice, éducation, etc.⁵

¹ Concepts de sexe, genre, orientation sexuelle et égalité de genre. **Source** : <https://www.btb.termiumplus.gc.ca/publications/diversite-diversity-fra.html#n>

² « Le concept 'd'équité de traitement des deux sexes' a parfois été appliqué d'une façon qui perpétue les stéréotypes quant au rôle des femmes dans la société, l'idée étant qu'elles doivent être traitées « équitablement » en fonction des rôles dont elles s'acquittent » (p. 34) dès lors le choix d'utiliser « égalité » dans la construction de cette politique. **Source** : ONU/HCDH (2016). *Les droits des femmes sont des droits de l'Homme*. NY : Publication des Nations Unies.

³ **Source** : Ontario (2017). Ontario 3 year anti-racism strategic plan, p.11, <https://www.ontario.ca/page/better-way-forward-ontarios-3-year-anti-racism-strategic-plan>

⁴ À titre d'exemple, dans son livre « Comment les Irlandais sont devenus blancs (*How the Irish Became White* », Noel Ignatiev explique comment les immigrants irlandais aux États-Unis à la fin du 19^e siècle, sont graduellement devenus « racialement supérieurs », donc « blancs », après avoir été longtemps considérés comme « une race inférieure ». Pour plus d'information, consultez : Ignatiev, N. (1995). *How the Irish Became White*. New York: Routledge.

⁵ **Source** : Bouazzi (2016). Le racisme systémique en 9 questions-réponses, Huffpost, 19 mai 2016, https://quebec.huffingtonpost.ca/haroun-bouazzi/racisme-systemique_b_10052312.html

3. Mise en contexte

Contexte international et national de la situation de la femme et racisme

En dépit des progrès accomplis en faveur des femmes, notamment en ce qui a trait au droit international, les réflexions féministes sont toujours de mise en raison des indéniables inégalités entre les femmes et les hommes, des oppressions des femmes, et ce dans toutes les sociétés. Il est reconnu que les femmes, soit toutes les personnes qui s'identifient comme telles (indépendamment de leur sexe et orientation sexuelle), sont historiquement et encore à ce jour victimes de violences systémiques et structurelles. Ces violences, soutenues par des systèmes d'oppression comme le racisme, sont un réel fléau à l'atteinte de l'égalité de genre, de la justice et de la dignité humaine au Québec, au Canada et ailleurs dans le monde.

Être née femme implique une prédisposition socialement induite à la pauvreté en raison des normes et des traditions sexistes. La division sexuelle du travail relaye les femmes aux tâches reproductives. Sans compter qu'elles ont un accès limité à la scolarisation et aux ressources économiques, aussi bien qu'aux instances décisionnelles. Les femmes peinent donc à trouver des emplois dignes et forment une grande part de la main-d'œuvre informelle. Cette position de subordonnée se traduit également par des violences démesurées faites aux femmes (les viols, les agressions sexuelles et physiques, les mariages forcés).

De plus, les crises politiques, sociales, économiques et environnementales, les guerres et mouvements transfrontaliers de personnes qui ont marqué le monde au courant des dernières années ont affecté les femmes et les filles de manière disproportionnée. Dans les zones de conflits armés, les femmes sont assassinées et subissent de violences sexuelles multiples. Sans compter qu'en situation de crise et de conflit, elles sont appelées à se déplacer et à assurer la survie de leurs familles pour fuir des menaces à leur intégrité physique.

Si la vulnérabilité des femmes les met dans une position de victimes de violences et d'oppressions multiples, c'est aussi à travers de cela que les femmes trouvent aussi la force politique pour lutter pour leurs droits. Dans ce contexte, la politique d'égalité de genre et d'équité raciale d'Alternatives, appuyée par différents instruments internationaux⁶, vient affirmer le besoin de souligner les droits de femmes comme des droits humains afin de bâtir avec elles et à partir de leurs propres demandes, expériences et besoins un monde plus juste et équitable. Dans ce sens, cette politique, et la lutte contre les inégalités de genre et le racisme qui en suivent, se place au cœur des actions et des valeurs de l'organisation.

⁶ Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (ONU/AG, 1979); Déclaration et le Programme d'action de Beijing (ONU, 1995); Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (ONU/AG, 1969); Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants (ONU,ACDH); Déclaration et le Programme d'action de Durban (ONU, 2001); Programme d'action mondial concernant les personnes handicapées (ONU/AG, 1982); Résolution 1325 (ONU/CS, 2000); Objectifs du développement durable (ONU, 2016). **Source** : ONU/HCDH (2016). *Les droits des femmes sont des droits de l'Homme*. NY : Publication des Nations Unies.

4. Objectifs

Cette politique se veut un outil pratique destiné aux responsables des projets et des programmes en solidarité internationale ainsi qu'aux partenaires, afin de leur permettre d'améliorer l'intégration des principes d'égalité de genre et d'équité raciale dans la mise en œuvre de la programmation. Cette politique aussi destinée à tous les membres du conseil d'administration, la direction, le personnel, les bénévoles, les stagiaires ainsi que les partenaires.

Il est attendu de cette politique que les responsables de projets et de programmes ainsi que les partenaires s'approprient les concepts et les outils de la PMEGER dans leurs pratiques. Il est aussi attendu que l'ensemble de l'équipe et des élus appliquent les principes et les adoptent dans leurs pratiques internes et externes.

Par la mise en œuvre de cette politique, Alternatives entend atteindre les objectifs suivants au Québec, Canada et ailleurs dans le monde :

- Faire avancer la participation des femmes et des filles et des groupes racialisés dans la construction de leurs sociétés, à titre de décideuses et de décideurs ;
- Favoriser le développement et la pérennisation de liens de solidarité entre les groupes de femmes et de filles et des groupes racialisés d'ici et d'ailleurs ;
- Appuyer les femmes et les filles et les groupes racialisés dans le plein exercice de leurs droits fondamentaux ;
- Promouvoir, à travers toutes les procédures, les pratiques et les structures, un environnement exempt de discrimination basée sur le genre et la race.

5. Principes et approches

Principes

La politique (PMEGER) d'Alternatives s'appuie sur les deux principes suivants;

- L'égalité de genre et l'équité raciale est un thème transversal et doit être considéré comme faisant partie intégrante de toutes les politiques et les pratiques ainsi que des programmes et projets d'Alternatives. Aborder l'égalité de genre et l'équité raciale comme but transversal nécessite que l'on formule les programmes et les projets en fonction des points de vue, des intérêts et des besoins exprimés par les personnes concernées.
- Pour atteindre l'égalité de genre et l'équité de race, il faut reconnaître que chaque politique, programme et projet a des répercussions différentes sur les femmes, les filles et les personnes racialisées. Les perspectives, les besoins, les intérêts, les rôles et les ressources ne sont pas les mêmes pour tous les groupes, ces différences s'expriment souvent également en fonction de la classe sociale, de l'âge, de la capacité de ces

personnes. Les politiques, programmes et projets doivent tenir compte des différences qui existent sur le plan des expériences et des situations de chaque société et contexte.

Approches

Dans son travail pour l'égalité de genre et l'équité de race, Alternatives s'appuie sur une vision de la solidarité et de collaboration, en affirmant à priori la nécessité d'une multiplicité de lectures et d'actions dans le respect des besoins exprimés par les personnes concernées.

La pratique d'Alternatives repose sur la solidité des partenariats établis avec les acteurs du Sud et du Nord global: des partenariats solidaires, où prévalent la réciprocité, l'interaction et la coaction et où les acteurs locaux sont engagés dans un processus de changement social vers une égalité de genre et une équité raciale dont ils sont à la fois l'origine et la force motrice. Ces collaborations étroites permettent une compréhension exhaustive des réalités auxquelles sont face les femmes et les filles dans les pays du Sud afin de mener des actions pour l'atteinte de cette égalité.

Son approche consiste donc à aborder les problématiques et à organiser les actions en créant des convergences entre les femmes, les filles et les personnes racialisées dans toutes leurs diversités et en soutenant les organisations et mouvements de la société civile qui œuvrent pour l'égalité de genre et l'équité de race.

Cela exige d'enrichir la connaissance des enjeux et des expériences qui concernent les femmes, les filles et les personnes racialisées dans le monde par le partage d'information, le dialogue et la mise en réseaux. Cette approche implique aussi l'analyse et le développement d'une réflexion critique à l'égard du discours néolibéral.

Bien que cette analyse ne puisse pas cacher ou niveler les différences de classes, de générations, et de milieu de vie, elle permet de saisir les points en commun et les diverses réalités du quotidien de ces groupes. Il s'agit de reconnaître que, malgré les différents parcours historiques, le présent représente aujourd'hui un point de rencontre des solidarités vers un avenir commun.

Dans son approche pour l'atteinte de l'égalité de genre et de l'équité de race, Alternatives effectue un travail d'éducation et de sensibilisation sur les questions féministes et antiracistes, à partir d'une volonté de transformation sociale, comme prolongement de toute action en solidarité internationale.

Ainsi, Alternatives propose deux approches complémentaires, à la fois transversale et spécifique. Son approche transversale tient compte d'une analyse des rapports de pouvoir liée aux questions de genre et de race dans tous les programmes, structures et décisions de l'organisation.

L'égalité de genre et l'équité raciale et la considération des besoins spécifiques des femmes, des filles et des personnes racialisées sont prises en compte dès la conception des activités, puis tout au long de leur mise en œuvre, y compris lors des évaluations.

L'approche spécifique d'Alternatives se traduit dans plusieurs de ses projets qui visent la promotion des droits des femmes, des filles et des groupes racialisés. En plus, cette approche est issue d'une réflexion entamée entre l'équipe d'Alternatives et des membres de son conseil d'administration sur les pratiques et intérêts des femmes au sein de l'organisation.

Alternatives s'assure que tous les membres du conseil d'administration, la direction, le personnel, les bénévoles, les stagiaires ainsi que les partenaires suivent ces approches dans leurs activités et leurs prises de décision.

6. Mise en application de la politique

À travers la politique (PMEGER), Alternatives s'engage,

dans sa structure interne, à :

- Mettre en place les mécanismes nécessaires pour l'intégration de cette politique d'égalité de genre et d'équité raciale dans l'ensemble de ses activités et ses pratiques, y compris dans ses mesures d'évaluation pour l'atteinte de ses objectifs et de ses engagements.
- Assurer une participation active de la part des femmes, des filles et des personnes racialisées dans toutes les instances organisationnelles d'Alternatives et respecter l'équité salariale.
- Sensibiliser et outiller les membres de son conseil d'administration, sa direction et tout son personnel, y compris celles et ceux qui travaillent sur des projets, tant les bénévoles que les stagiaires, aux principes d'égalité de genre et d'équité de race.
- Développer des mécanismes d'imputabilité, de responsabilisation structurelle partagée, et ce, à tous les niveaux de l'organisation.

dans sa programmation, à :

- Prendre en compte l'analyse selon le genre pour la conception et la mise en œuvre de tous ses programmes, afin de mesurer l'impact de l'application du projet sur les femmes, les filles et les personnes racialisées et de s'assurer que les besoins et les intérêts pratiques et stratégiques des femmes s'inscrivent comme priorité.
- Reconnaître les besoins et les capacités des femmes et des filles en assurant leur participation dans les instances de concertation et de coordination mises en place pour l'élaboration et la réalisation des projets.

- Accompagner les efforts menés par la société civile du Sud pour exercer une influence décisive sur les politiques publiques de leur pays en matière d'égalité de genre et d'équité de race.

auprès des partenaires, à :

- Favoriser le renforcement de capacité des acteurs et actrices qui participent aux projets et aux programmes en matière d'égalité de genre et d'équité raciale pour les intégrer dans la mise en œuvre de leurs programmes.
- Encourager à dialoguer avec l'État afin de défendre les intérêts des femmes, des filles et des personnes racialisées et favoriser leur participation à la vie publique et aux processus décisionnels.
- Renforcer la participation des femmes et des filles de la société civile, en particulier des défenseuses des droits humains et des journalistes à promouvoir et à protéger les femmes et les filles en contexte d'opération de paix, de situation de conflit et dans des États fragiles.
- Favoriser le partage d'expériences et de connaissances, le réseautage et la création de partenariats pour travailler à l'atteinte d'une égalité entre les femmes et les hommes.

Responsabilisation

Le respect de cette politique est la responsabilité d'Alternatives. Le conseil d'administration, les employés, les bénévoles et les stagiaires doivent veiller à son application. La réussite de cette politique n'est atteignable que par la volonté et les bonnes intentions d'un groupe ; elle doit être institutionnalisée et faire partie de la culture de l'organisation.

Alternatives s'engage aussi à s'assurer que ses partenaires instaurent une politique d'égalité de genre et d'équité raciale et y insèrent les principes dans leur pratique. Il est de la responsabilité d'Alternatives de partager cette politique avec ses partenaires et d'en favoriser la bonne compréhension, sa mise en œuvre et son respect.