

equitas

éduquer. habiliter. changer.

POLITIQUE D'ÉGALITÉ DE GENRE

2022



Remerciements

Equitas a été fondée et exerce ses activités à Tiohtià:ke, connue sous le nom colonial de Montréal, le territoire non cédé et non restitué du peuple Kanien'kehá:ka. Equitas travaille également dans un bureau dans la ville nommée colonielement Vancouver, le territoire ancestral non cédé et non restitué des nations Musqueam, Squamish et Tsleil-Waututh. Equitas reconnaît le pouvoir et les privilèges que les organisations canadiennes tirent directement du déplacement et de la dépossession historiques et contemporains des Peuples autochtones dans le cadre du projet colonial qu'est le Canada et des dynamiques de pouvoir mondiales Nord-Sud.

Equitas s'est engagée dans un processus de désapprentissage, de réapprentissage, de remise en question et de déconstruction du travail qu'elle fait, en étant responsable de ses actions et en réduisant les dommages et les vulnérabilités causés par le secteur de la coopération internationale, tant au niveau historique que contemporain.

Equitas reconnaît le soutien inestimable des partenaires dans l'élaboration de cette politique, notamment KOURAJ, Women's Empowerment Link, TUSONGE Community Development Organization, Réseau Dignité Canada et le Centre d'amitié autochtone de Lanaudière, qui ont fourni des commentaires critiques lors de la révision de la politique. Equitas remercie la personne conseillère en genre d'Equitas et la personne stagiaire en genre pour avoir dirigé ce processus, les membres des communautés de pratique de genre et inclusion ainsi que le comité sur la justice raciale d'Equitas pour leur soutien essentiel. Equitas reconnaît également l'aide de la personne gestionnaire du savoir, de l'équipe de direction, du comité de programme du conseil d'administration et du conseil d'administration.

Enfin, Equitas reconnaît l'appui important des membres de la Communauté de pratique sur l'égalité de genre de l'Association québécoise des organismes de coopération internationale (AQOCI) – de La Société de coopération pour le développement international (SOCODEVI), de la Fondation Paul Gérin-Lajoie, d'Oxfam-Québec, de Développement international Desjardins (DID) et du Centre d'étude et de coopération internationale (CECI). Equitas reconnaît également les apprentissages tirés de différentes politiques en matière d'égalité de genre, telles que celles de Coopération Canada, Care, Oxfam, Inter-Pares, Carrefour, CECI,

Avocats sans frontières, Réseau Dignité Canada, TUSONGE, Women's Empowerment Link, AQOCI et Plan International, qui ont inspiré cette politique.

Méthodologie

Dès le départ, la révision et le renouvellement de la politique d'égalité de genre ont privilégié des approches inclusives, horizontales et participatives afin de garantir la co-création significative et réalisable d'une politique qui intègre et promeut une approche transformatrice et intersectionnelle de l'égalité de genre.

Le processus comprenait : la recherche et l'analyse de divers mouvements, théories et politiques d'égalité de genre du secteur de la coopération et de la solidarité, ainsi que de multiples consultations avec le personnel, le conseil d'administration et les partenaires.

Les références utilisées dans cette politique proviennent principalement d'organismes internationaux et d'organisations non gouvernementales (ONG) internationales, et nettement moins de sources provenant de militant.e.s, d'organisations et d'universitaires du Sud global¹. Ainsi, les futures révisions de la politique ainsi que le processus de mise en œuvre se concentreront sur les sources et les meilleures pratiques du Sud global afin d'informer l'évolution de cette politique.

Introduction

Equitas travaille à faire progresser l'égalité, la justice sociale et le respect de la dignité humaine par des programmes d'éducation aux droits humains transformateurs au Canada et dans le monde. Les standards et instruments des droits humains sont des outils pour protéger et faire progresser les droits de toutes les personnes. L'éducation aux droits humains (EDH) est un apprentissage qui développe les connaissances, les compétences, les attitudes et les comportements en matière de droits humains. L'EDH vise à bâtir une culture universelle des droits humains et a pour but de conduire à un changement social positif. Il s'agit d'une action sociale qui a un rôle fondamental à jouer dans la réalisation des droits humains.

¹ Le terme « Sud » ou « Sud Global » désigne les nations du monde considérées comme ayant un niveau de développement économique et industriel relativement faible, et qui sont généralement situées au sud des nations plus industrialisées, généralement situées au nord. Les termes qui tentent d'englober de nombreux pays et réalités sont fondamentalement erronés.

L'égalité de genre est une composante essentielle du changement social que l'EDH s'efforce de réaliser. Depuis 55 ans, Equitas développe du matériel éducatif, offre des formations, des ateliers et des conférences et soutient et s'engage auprès des féministes, des personnes défenseuses des droits des femmes, des personnes 2SLGBTQI+² et des personnes décisionnaires qui contribuent à l'avancement de l'égalité de genre.

Bien que des progrès importants aient été réalisés au Canada et dans de nombreuses régions du monde depuis la création d'Equitas en 1967, il reste beaucoup à faire pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons, et les personnes bispirituelles (2S) et non binaires³ au Canada et dans le monde. Equitas s'engage à travailler avec les mouvements d'égalité de genre, les personnes décisionnaires, les activistes de première ligne et les personnes défenseuses des droits pour remettre en question les systèmes patriarcaux qui créent des conditions d'exclusion, d'effacement, de marginalisation, de discrimination et de violence afin de reconstruire des systèmes plus inclusifs et plus justes.

Equitas reconnaît que le fait de travailler à l'avancement de l'égalité de genre peut créer de la résistance et des contrecoups et générer de la violence, de l'exclusion et de la marginalisation pour les personnes impliquées dans les programmes,

² 2SLGBTQI+ est l'acronyme proposé pour les personnes bispirituelles, lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queer et intersexes. En tant qu'organisation canadienne, Equitas ajoute le " 2S " au début de l'acronyme pour reconnaître les personnes bispirituelles de l'île de la Tortue, les Premières Nations dont les identités spirituelles, sexuelles et de genre ont été ciblées et persécutées pendant la colonisation. Inventé en 1990 par l'aînée Myra Laramée, le terme " bispirituel " a été largement utilisé par les autochtones queers et transgenres de l'île de la Tortue. Toutes les personnes autochtones qui s'identifient comme LGBTQI+ ne sont pas 2S. De plus, le terme 2S ne s'applique pas à toutes les personnes autochtones du monde entier. Pour plus d'informations, voir : [Projet de recherche sur la migration, la mobilité et la santé des personnes bispirituelles \(rainbowhealthontario.ca\)](http://rainbowhealthontario.ca).

Le symbole '+' inclut toutes les autres identités, expressions de genre et d'orientation sexuelle, reconnaissant que ces identités sont fluides et en constante évolution à travers le temps et les régions. L'intention avec cet acronyme est d'être le plus flexible et inclusif possible, étant donné les différents contextes dans lesquels Equitas travaille. Equitas consultera les partenaires et les communautés 2SLGBTQI+ pour utiliser les acronymes qui conviennent le mieux aux contextes de travail.

³ Equitas fait référence ici aux identités de genre "non-binaires" comme un terme générique inclusif pour toutes les identités faisant partie (ou allant au-delà) du spectre des genres qui sont en dehors du binaire des genres. Nous reconnaissons que ce terme n'est pas utilisé par toutes les personnes qui ne correspondent pas à la définition binaire du genre. Nous ferons des efforts intentionnels pour consulter les membres du personnel, les partenaires et les personnes participantes au Canada et à l'étranger afin d'utiliser les termes qui reflètent leurs identités.

particulièrement pour les femmes, les filles et les personnes 2SLGBTQI+. Equitas collabore avec les partenaires et les personnes participantes pour identifier les risques potentiels liés au genre et développer des stratégies d'atténuation pour réduire ou éliminer tout dommage potentiel. Le principe de "Ne pas nuire" guide notre travail en matière d'égalité de genre et il est soutenu par les lignes directrices d'Equitas en matière de sécurité (2020) et les lignes directrices, politiques et outils des partenaires.

Vision

Par ses programmes d'éducation aux droits humains, Equitas aspire à contribuer à bâtir un monde où la dignité humaine est respectée, où la non-discrimination et l'égalité sont des principes prévalents et des réalités pour toutes les personnes. Equitas aspire à bâtir collectivement un monde où l'égalité de genre pour toutes les personnes est réalisée.

Objectif

Equitas cherche à contribuer aux efforts mondiaux de promotion de l'égalité de genre par le biais de sa programmation d'éducation aux droits humains, du développement et du partage des connaissances, et de la collaboration avec des partenaires au Canada et dans le monde. Pour atteindre l'objectif de faire progresser l'égalité de genre, Equitas reconnaît l'importance de promouvoir et de protéger les droits humains des femmes, des filles et des personnes 2SLGBTQI+.

L'objectif de cette politique d'égalité de genre est de :

- Assurer une compréhension organisationnelle commune de ce que signifie l'égalité de genre et définir l'approche organisationnelle de genre.
- Renforcer les engagements organisationnels envers l'égalité de genre en créant et en assurant des environnements respectueux, équitables, inclusifs, sûrs et favorables à l'interne et dans les programmes d'Equitas, pour toutes les personnes, en particulier pour les femmes, les filles et les personnes 2SLGBTQI+ marginalisées⁴.

⁴ Equitas fait référence aux femmes, aux filles et aux personnes 2SLGBTQI+ qui subissent diverses formes de marginalisation causées par les impacts de différents systèmes d'oppression, y compris, mais sans s'y limiter, les femmes, les filles et les personnes 2SLGBTQI+ jeunes, racisées, rurales, pauvres et les femmes, les filles et les personnes 2SLGBTQI+ vivant avec un handicap.

- Veiller à ce que la gouvernance, la programmation, les partenariats et les pratiques organisationnelles reflètent les principes et les valeurs de l'égalité de genre.

Cette politique est un document vivant qui établit un standard et une vision pour le travail en matière d'égalité de genre à l'interne et dans les programmes d'Equitas. Cette politique est une aspiration que nous espérons atteindre par des processus de réflexion critique, de désapprentissage et de réapprentissage pour finalement créer un changement transformateur tangible dans tous les aspects de notre organisation et de notre travail.

Cette politique met l'accent sur une approche locale et vise à soutenir les mouvements existants, ancrés dans les communautés au sein desquelles Equitas travaille.

Portée

La responsabilité de faire progresser l'égalité de genre appartient à tout le monde. Chez Equitas, cette politique s'applique à toute personne qui travaille avec l'organisation, y compris, mais sans s'y limiter, tout le personnel, les stagiaires, les personnes consultantes, le conseil d'administration et les bénévoles. Cette politique guidera l'intégration de l'égalité de genre dans tous les programmes, les activités, le matériel, la culture organisationnelle globale et les partenariats d'Equitas au Canada et dans le monde.

Définition de l'égalité de genre

Equitas croit qu'une vision holistique, intersectionnelle et inclusive de l'égalité de genre est nécessaire pour éradiquer les inégalités de genre. Equitas reconnaît que pour atteindre l'égalité de genre, l'équité de genre est essentielle. Cependant,

Equitas reconnaît également que l'équité de genre n'est pas suffisante pour atteindre l'égalité de genre : la transformation des systèmes patriarcaux et des relations de pouvoir de genre est également nécessaire. L'égalité de genre :

- Est un élément clé de la non-discrimination et de l'égalité, et est essentielle à la réalisation des droits humains.
- Fait référence à la réalisation égale et équitable des droits, des responsabilités et des opportunités indépendamment du genre, de l'identité de genre, de l'expression de genre, des caractéristiques sexuelles ou de l'orientation sexuelle.
- Vise à transformer les relations de pouvoir de genre et à partager et redistribuer le pouvoir de manière plus équitable.
- Signifie des systèmes de genre équitables et justes à tous les niveaux, y compris, mais sans s'y limiter, aux niveaux social, économique et politique.
- N'est pas un enjeu qui concerne seulement les femmes.
- Est à la fois une question de droits humains, une condition préalable et un indicateur du développement durable centré sur les personnes et la nature.

Engagements

Equitas s'engage à promouvoir l'égalité de genre dans ses pratiques organisationnelles et sa gouvernance, ainsi que dans tous ses programmes d'EDH, en travaillant avec ses partenaires et d'autres groupes pertinents pour aborder les inégalités de genre, faire avancer les changements aux formes structurelles d'oppression, et transformer les relations de pouvoir de genre et les normes sociales de genre néfastes.

Equitas reconnaît que les personnes 2SLGBTQI+ font face à différents niveaux d'hostilité dans divers contextes, mais ces environnements hostiles ne devraient pas signifier l'inaction pour faire avancer les droits 2SLGBTQI+. Equitas va identifier et développer intentionnellement des stratégies pour protéger les droits des personnes 2SLGBTQI+ en collaborant avec des partenaires et des personnes 2SLGBTQI+ et défenseuses des droits.

Voici une série non exhaustive d'actions auxquelles Equitas s'engage :



A) Programmation

Equitas va s'assurer que tous ses programmes intègrent une approche transformatrice de genre/féministe qui aborde les inégalités de genre et cible les causes profondes pour faire avancer l'égalité de genre, la justice sociale et les droits humains en co-construction avec les partenaires. Equitas va :

- Appliquer systématiquement une approche transformatrice de genre/féministe au cycle du projet, y compris une analyse participative, de genre et intersectionnelle.
- Proposer des solutions transformatrices de genre dans les programmes par des processus transformateurs de genre/féministes, participatifs et décoloniaux en co-construction avec les partenaires et les communautés.
- Intégrer l'égalité de genre dans les objectifs, les résultats et les activités de ses programmes et projets en co-construction avec les partenaires.
- Assurer la participation, l'engagement et le leadership effectifs des femmes, des filles et des personnes 2SLGBTQI+, en particulier des femmes, des filles et des personnes 2SLGBTQI+ marginalisées, dans ses programmes.
- Prendre en considération et traiter les obstacles, les problèmes, les priorités et les besoins des femmes, des filles et des personnes 2SLGBTQI+, en particulier des femmes, des filles et des personnes 2SLGBTQI+ marginalisées, pendant tout le cycle du projet.
- Recueillir de manière respectueuse et inclusive des données désagrégées selon le genre afin de s'assurer qu'une analyse de genre est effectuée tout au long du cycle du programme pour aborder tout écart de genre possible. Equitas va encourager l'auto-identification et n'obligera pas les gens à s'identifier.
- Enregistrer et partager les leçons apprises et les bonnes pratiques sur l'égalité de genre dans la co-construction avec les partenaires.
- Développer du contenu éducatif sur l'égalité de genre pour renforcer les capacités des personnes participantes, des partenaires et du personnel.
- Mettre en place les mesures nécessaires pour prévenir et répondre à tout incident de violence fondée sur le genre, y compris la discrimination de genre et la violence sexuelle⁵, pour créer des espaces sûrs et respectueux pour les

⁵ Le travail du sexe n'est pas synonyme d'exploitation, d'abus et de trafic sexuels. Le travail du sexe est un travail. Les personnes travailleuses du sexe sont des femmes, des hommes et des personnes non binaires adultes (âgés de plus de 18 ans) qui reçoivent de l'argent ou des biens en échange de services sexuels,

femmes, les filles, les personnes participantes 2SLGBTQI+ et les partenaires, en particulier pour les femmes, les filles et les personnes 2SLGBTQI+ marginalisées.

- Certaines mesures comprennent : la coordination internationale pour la cogestion des incidents avec les partenaires, le partage des politiques et procédures d'Equitas, l'identification des points focaux, le soutien des ressources pour les personnes survivantes ou victimes, l'attribution d'un budget, etc.
- Appliquer une approche participative, décoloniale, transformatrice de genre/féministe aux systèmes et processus de suivi et d'évaluation en co-construction avec les partenaires.
- Assurer des communications inclusives (orales, visuelles et écrites) qui rendent visibles les inégalités de genres et qui déconstruisent et transforment les normes de genre nuisibles et les dynamiques de pouvoir.
- Utiliser la position privilégiée d'Equitas pour réduire et/ou éliminer les obstacles auxquels les femmes, les filles et les personnes 2SLGBTQI+ sont confrontées lorsqu'elles tentent d'accéder et de participer aux espaces de prise de décision et d'être valorisées en tant qu'expertes.
- Influencer les personnes décisionnaires pour faire progresser l'égalité de genre en sensibilisant et en renforçant les capacités sur les questions d'égalité de genre.
- Inclure dans la conception des projets et programmes les ressources humaines, techniques et financières nécessaires pour garantir l'expertise, les compétences et les expériences pour faire avancer l'égalité de genre dans les programmes d'Equitas.



B) Partenariats

Equitas va s'assurer que les partenariats sont durables, équitables et basés sur une responsabilité partagée. Equitas reconnaît le pouvoir et le privilège qu'elle détient

régulièrement ou occasionnellement, et qui le font de manière consensuelle et sans aucune forme d'exploitation ou de coercition. Cependant, les personnes travailleuses du sexe peuvent également être victimes et/ou survivantes de violences sexuelles. Le personnel, les stagiaires, les bénévoles, les personnes consultantes, les partenaires et les membres du conseil d'administration ne peuvent pas solliciter les services des personnes travailleuses du sexe dans les communautés où les programmes sont mis en œuvre. La relation de pouvoir entre les communautés et les organisations compromet toute notion de consentement (Procédure sur la prévention et la réponse aux violences sexuelles dans le Fonds AGIRI, 2018).

en tant qu'organisation canadienne et la dynamique historique du pouvoir entre les organisations de droits humains et les communautés marginalisées dans et entre le Nord global et le Sud global. Equitas s'engage à remettre activement en question son rôle et ses responsabilités, à continuer à désapprendre, à apprendre et à se transformer pour bâtir des partenariats plus inclusifs, équitables et justes. Les organisations et mouvements des femmes et des filles, féministes et 2SLGBTQI+, en particulier ceux qui travaillent avec les communautés les plus marginalisées dans leurs contextes respectifs, ont tendance à avoir moins accès aux opportunités de financement, aux efforts de renforcement des capacités et aux autres soutiens. Cette tendance est mondiale et exige une attention particulière et ciblée dans tout travail de partenariat. Par conséquent, Equitas va soutenir :

- Les organisations et mouvements de femmes, de filles et féministes du Nord et du Sud, en particulier ceux qui représentent les femmes et les filles marginalisées.
- Les organisations et mouvements 2SLGBTQI+ du Nord et du Sud, en particulier ceux qui représentent les communautés 2SLGBTQI+ marginalisées.
- La collaboration et les alliances Sud-Sud, Nord-Sud et Nord-Nord entre les organisations et mouvements de femmes et de filles, féministes et 2SLGBTQI+, en particulier les personnes qui connaissent plus de marginalisation.
- Les organisations de défense des droits humains à intégrer une approche transformatrice/féministe pour faire progresser l'égalité de genre.
- Les organisations travaillant sur l'exploration des traits nuisibles et positifs des masculinités.
- La collaboration et les alliances entre les organisations et mouvements de femmes et de filles, féministes et 2SLGBTQI+ avec
 - a) Des organisations de défense des droits humains.
 - b) Des personnes décisionnaires ou des personnes détentrices d'obligations⁶.
- Les personnes décisionnaires pour aborder et éradiquer les inégalités de genre.

⁶ Les personnes détentrices de l'obligation légale sont des individus/groupes qui ont le pouvoir de prendre des décisions et d'influencer la politique (personnes élues (personnes mairesses, conseillères municipales, ministres, hautes fonctionnaires, etc.) et les personnes détentrices d'obligation morale sont les personnes cheffes traditionnelles, les communautés, les leadeuses d'opinion, les entreprises ou les syndicats, etc).

- Les personnes actrices qui ne travaillent pas encore activement sur l'égalité de genre, au moment où elles commencent leur travail pour aborder et éradiquer les inégalités de genre.



C) **Gouvernance**

Equitas veillera à ce que sa culture et ses structures de gouvernance reflètent son engagement envers l'égalité de genre et créent les conditions optimales pour un environnement inclusif, sûr, respectueux et favorable aux femmes et aux personnes 2SLGBTQI+, en particulier les femmes et les personnes 2SLGBTQI+ marginalisées.

Equitas va :

- Garantir et soutenir la pleine participation, l'engagement et le leadership des femmes et des personnes 2SLGBTQI+ marginalisées au sein du conseil d'administration et dans les rôles de direction, notamment en abordant les obstacles, les besoins et les perspectives pertinentes.
- Assurer le renforcement des capacités des membres du conseil d'administration sur les questions d'égalité de genre.
- Veiller à ce que les politiques et procédures de l'organisation intègrent une approche transformatrice de genre/féministe.



D) **Pratiques organisationnelles**

Equitas va assurer un environnement de travail inclusif, respectueux, favorable et sécuritaire pour toutes les personnes et va prêter une attention particulière aux obstacles spécifiques à la participation des femmes, des filles et des personnes 2SLGBTQI+.

Equitas va :

- Assurer que les politiques et les procédures intègrent une approche transformatrice de genre/féministe.
- Assurer le renforcement des capacités du personnel, des stagiaires, des personnes consultantes et des volontaires afin de garantir leur sensibilisation et leurs compétences en matière d'égalité de genre.

- Systématiser et partager des bonnes pratiques et des leçons apprises pour faire progresser l'égalité de genre.
- Développer et partager des outils et des informations sur l'égalité de genre avec le personnel, les stagiaires, les personnes consultantes et les volontaires.
- Assurer la diversité du personnel, des stagiaires, des membres du conseil d'administration, des bénévoles et des personnes consultantes, en éliminant les obstacles et en répondant aux besoins des femmes et des personnes 2SLGBTQI+, en particulier celles qui sont marginalisées.
- Garantir l'égalité de genre lors des processus de recrutement et d'embauche, en tenant compte des inégalités de genre, notamment des obstacles spécifiques aux femmes et aux personnes 2SLGBTQI+, en particulier celles qui sont marginalisées.
- Intégrer des exigences en matière d'égalité de genre dans les descriptions de poste, les entretiens, les évaluations des performances et les plans de travail annuels.
- Faire des efforts pour réduire et éliminer les écarts salariaux de genre potentiels, en particulier pour les femmes et les personnes 2SLGBTQI+ marginalisées.
- Veiller à ce que les femmes et les personnes 2SLGBTQI+, en particulier celles qui sont marginalisées, bénéficient équitablement des différentes opportunités, telles que la mobilité interne et l'apprentissage et la représentation externes.
- Effectuer une analyse du pouvoir afin d'identifier qui détient le pouvoir dans l'organisation et assurer que les femmes et les personnes 2SLGBTQI+ marginalisées sont valorisées en tant que décisionnaires.
- Mettre en œuvre des mesures et des services pour promouvoir l'équilibre de la vie personnelle et professionnelle et favoriser le bien-être mental, physique, social et communautaire du personnel, des bénévoles et des stagiaires, en particulier des femmes et des personnes 2SLGBTQI+ marginalisées. Certaines mesures comprennent des horaires de travail flexibles, le travail hybride et des ressources de santé mentale inclusives.
- Protéger toute personne qui divulgue et signale une violation de la présente politique contre les représailles.

- Partager la présente politique d'égalité de genre et la politique de prévention de la violence sexuelle, du harcèlement et de la discrimination, et assurer que chaque personne en comprend le contenu avant de la signer.
- Mettre en œuvre et renforcer les mesures visant à prévenir et à répondre à tout incident de violence fondée sur le genre, y compris la discrimination de genre et la violence sexuelle, afin de créer un espace sûr et respectueux pour les femmes et les personnes 2SLGBTQI+, en particulier celles qui sont marginalisées. Certaines mesures comprennent l'élaboration de politiques et de procédures et la mise en place de formations pour sensibiliser le personnel, les stagiaires, les membres du conseil d'administration, les bénévoles et les personnes consultantes.
- Budgétiser de manière appropriée pour garantir l'expertise humaine et technique en matière d'égalité de genre et les ressources financières nécessaires à la mise en œuvre de la politique d'égalité de genre.
- Assurer des communications inclusives (orales, visuelles et écrites) qui rendent visibles les inégalités de genre et qui déconstruisent et transforment les normes de genre nuisibles et les dynamiques de pouvoir.⁷

Responsabilités et redevabilité⁸

L'ensemble du personnel, des stagiaires, des bénévoles et des personnes consultantes ont une responsabilité d'adhérer à la vision, à la portée et à l'objectif de l'organisation et de contribuer aux engagements décrits dans cette politique. Le conseil d'administration est responsable en dernière instance de la supervision de la politique et la personne directrice générale est responsable de la mise en œuvre de cette politique.

Suivi, évaluation, apprentissage et révision de la politique

Suivi, évaluation et apprentissage

- La mise en œuvre de la politique d'égalité de genre sera suivie et évaluée une fois par an ; un accent particulier sera mis sur le suivi des engagements et l'apprentissage mutuel tout au long de l'année, y compris, mais sans s'y limiter, les leçons apprises et les bonnes pratiques.

⁷ La communication inclusive est soutenue chez Equitas par des outils organisationnels tels que les Lignes directrices pour une utilisation éthique des images et le [Guide d'écriture inclusive](#).

⁸ Veuillez-vous référer au site web d'Equitas pour la liste détaillée des [Rôles et responsabilités](#).

- La personne conseillère en genre dirigera et coordonnera le suivi, l'évaluation et l'apprentissage de la mise en œuvre de la politique d'égalité de genre avec le soutien de l'équipe de gestion, des responsables de programme et de la personne conseillère en évaluation, suivi et apprentissage.
- Un plan d'action sera élaboré pour assurer la mise en œuvre de la politique.

Révision

- La politique sera révisée tous les cinq ans. Le processus sera mené par la personne conseillère en genre ou tout autre personne professionnelle possédant l'expertise nécessaire, de manière participative et inclusive.

Procédure en cas d'incidents de violence fondée sur le genre, y compris la discrimination fondée sur le genre et la violence sexuelle (soutien, divulgation, rapport et enquête)

La procédure de divulgation, de signalement, d'enquête et de soutien aux personnes survivantes ou victimes d'un incident de violence fondée sur le genre, y compris la discrimination fondée sur le genre et la violence sexuelle, est définie dans la politique de prévention de la violence sexuelle, du harcèlement et de la discrimination.

Un peu de contexte : comprendre les inégalités de genre

Les inégalités de genre sont un phénomène mondial, dont la forme varie en fonction des contextes historiques, politiques et régionaux. En général, les inégalités de genre sont enracinées dans les systèmes patriarcaux et peuvent être alimentées par d'autres systèmes oppressifs, tels que, mais sans s'y limiter, des systèmes économiques d'exploitation, la suprématie blanche⁹, le racisme, le colonialisme, le capacitisme et l'âgisme.

⁹Dans son livre *Me & White Supremacy* (2020), Layla F. Saad décrit la suprématie blanche comme "la législation historique et moderne, le conditionnement sociétal et l'institutionnalisation systémique de la construction de la blancheur comme étant intrinsèquement supérieure aux personnes d'autres races." Dans "What Does It Mean to Be White?", Robin DiAngelo souligne : "La suprématie blanche ne se réfère pas aux personnes blanches en soi et à leurs intentions individuelles, mais à un système social politico-économique de domination. Ce système est fondé sur l'accumulation historique et actuelle d'un pouvoir structurel qui privilégie, centralise et élève les personnes blanches en tant que groupe."

Equitas comprend les patriarcats comme des systèmes sociaux, politiques et économiques oppressifs qui :

- Établissent des normes rigides et des hiérarchies de genre qui produisent des déséquilibres de pouvoir et des inégalités de genre¹⁰.
- Privilégient et priorisent les hommes et certains types de masculinité.
- Maintiennent des relations de pouvoir et/ou de contrôle qui désavantagent les femmes et les personnes 2SLGBTQI+, et créent des conditions de domination, de discrimination et de violence.
- Dictent ce qu'est une performance de genre "appropriée", et discriminent, et parfois conduisent à la violence contre les personnes qui ne se conforment pas aux normes de genre socialement construites, tout en récompensant celles qui les suivent.
- Établissent des systèmes binaires de genre qui nient les identités de genre qui ne correspondent pas ou ne se conforment pas au binaire et génèrent des conditions de violence et de marginalisation pour les personnes non-binaires et bispirituelles pour forcer la conformité ou l'exclusion totale.¹¹
- Assument l'hétéronormativité comme la norme, ce qui permet des conditions de discrimination, d'exclusion et de violence à l'encontre des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et queer.
- Imposent le système sexe/genre qui prive les gens de la liberté de choisir leur identité de genre et qui crée de la violence et de la marginalisation pour les personnes trans.
- Établissent la binarité de sexe comme la norme, en ignorant l'existence des personnes qui ne correspondent pas aux catégories de sexe femelle et mâle, ce qui génère violence et exclusion pour les personnes intersexes¹².
- Transmettent et appliquent ces normes de genre et ces dynamiques de pouvoir par le biais de normes juridiques et sociales, d'institutions, de personnes décisionnaires et des sociétés.

¹⁰ [gender norms and lgbtqi issues 0.pdf \(alignplatform.org\)](#) p11.

¹¹ [27-29 ARCHANA VERMA SINGH.pdf \(ijelr.in\)](#)

¹² [gender norms and lgbtqi issues 0.pdf \(alignplatform.org\)](#) p14.

L'approche d'Equitas en matière de genre : Une approche transformatrice de genre/féministe

Equitas aspire à appliquer une approche transformatrice de genre/féministe à ses programmes, ses pratiques organisationnelles et sa gouvernance.

La décision d'inclure les termes " transformatrice de genre " et " féministe " dans la Politique d'égalité de genre est venue après l'analyse de différentes politiques d'égalité de genre et des consultations avec le personnel et les partenaires d'Equitas. Les deux termes reflètent notre compréhension et notre vision d'une approche inclusive et transformatrice de genre. Ces deux termes offrent également la possibilité d'adapter le terme en fonction des contextes et des perspectives des partenaires. Equitas va consulter et décider avec ses partenaires quel terme est le plus adapté à leurs contextes.

Equitas comprend qu'une approche transformatrice de genre/féministe est un cadre conceptuel qui :

- Examine les normes, les déséquilibres de pouvoir, les rôles, les stéréotypes et les dynamiques de genre, et leurs différents impacts sur les femmes, les hommes, les filles, les garçons et les personnes 2S et non-binaires, en accordant une attention particulière aux impacts sur les femmes et les filles et les personnes 2SLGBTQI+.
- Prend en compte et aborde les différents problèmes, obstacles, conditions, priorités et besoins des femmes, des filles et des garçons, des hommes et des personnes 2S et non-binaires, en accordant une attention particulière aux problèmes, obstacles, conditions, priorités et besoins spécifiques des femmes, des filles et des personnes 2SLGBTQI+.
- S'attaque aux causes profondes des inégalités de genre, y compris les systèmes patriarcaux, en déconstruisant et en transformant les déséquilibres de pouvoir de genre et les normes de genre néfastes.

L'approche transformatrice de genre/féministe d'Equitas :

- Inclut les inégalités de genre qui touchent les femmes, les filles, et les personnes 2SLGBTQI+.
- Est trans-inclusive.
- Intègre une compréhension non-binaire du genre.
- Reconnaît la diversité des identités qui se croisent, ne considère pas les femmes et les filles ou les communautés 2SLGBTQI+ comme des groupes homogènes.

- Reconnaît que les systèmes patriarcaux peuvent prendre des formes différentes selon les communautés, les cultures, les contextes et les époques et que les sociétés du monde entier ont une longue histoire de normes et de structures de genre.
- Reconnaît comment les normes de genre coloniales et de l'État colonisateur ont contribué à la reproduction de formes spécifiques de patriarcat dans les États colonisateurs (comme au Canada) et dans le monde entier.
- Comprend des travaux sur les traits nuisibles et positifs des masculinités.
- Intègre et se fonde sur une analyse issue :
 - D'une approche fondée sur les droits humains
 - D'une approche intersectionnelle
 - D'une approche décoloniale
 - D'une approche antiraciste

Quelques stratégies pour aborder les inégalités de genre et remettre en question les systèmes patriarcaux dans les programmes d'EDH

Soutenir et collaborer avec différents groupes et personnes actrices :

- Soutenir l'action et le leadership des femmes, des filles et des personnes 2SLGBTQI+, y compris, mais sans s'y limiter, l'apprentissage, la revendication, l'exercice et la jouissance de leurs droits.
- Contribuer à repenser et remettre en question les masculinités dans le cadre du patriarcat, notamment auprès des hommes et des garçons.
- Soutenir les mouvements et organisations en faveur de l'égalité de genre, tels que les organisations féministes, de femmes, 2SLGBTQI+ et de défense des droits humains.
- Aider les personnes décisionnaires et les institutions à mieux comprendre, aborder et éradiquer les inégalités de genre et à rendre compte de leurs obligations en matière de respect, de promotion et de protection des droits des femmes, des filles et des personnes 2SLGBTQI+.
- Soutenir les communautés pour comprendre, aborder et éliminer les inégalités de genre.

Travailler sur les normes sociales et juridiques :

- Remettre en question et transformer les normes juridiques néfastes ou discriminatoires et développer des cadres juridiques plus justes qui traitent et éradiquent les inégalités de genre.

- Faire connaître, comprendre et accepter les normes et instruments existants en matière de droits humains qui protègent et font progresser les droits des femmes, des filles et des personnes 2SLGBTQI+.
- Remettre en question, déconstruire et changer les normes sociales de genre néfastes telles que définies par les partenaires et les membres de la communauté, en particulier les femmes, les filles et les personnes 2SLGBTQI+.

Bibliographie

Pour consulter la bibliographie complète, [cliquez ici](#).

Signature

Avant de signer la politique d'égalité de genre, veuillez réfléchir à ces questions :

- Qu'est-ce que j'ai appris en lisant cette politique?
- Comment vais-je mettre en œuvre cette politique dans mon rôle (veuillez consulter l'annexe sur les rôles et responsabilités pour vous aider à réfléchir à cette question)?

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à consulter la personne conseillère en genre et la personne qui vous supervise.

Je _____ ai lu et compris la politique d'égalité de genre d'Equitas et je m'engage à la respecter.

Signature _____ Date: _____