

CONSEIL CANADIEN POUR LA COOPÉRATION INTERNATIONALE

LIGNES DIRECTRICES DU CCCI : DROITS DES FEMMES ET ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

CONTEXTE

Le CCCI est une coalition d'organisations bénévoles canadiennes résolues à favoriser et à renforcer le rôle de la société civile dans le but de promouvoir la paix, la défense des droits de la personne, l'élimination de la pauvreté et l'injustice dans le monde. Confirmant leur commun engagement, ces organisations reconnaissent et favorisent les principes fondamentaux du *Code d'éthique*, notamment que le développement devrait « contribuer à la reconnaissance intégrale des droits de la personne et des libertés fondamentales » et « refléter les préoccupations, les points de vue et l'expérience des femmes... ». Cette vision fait de la conquête des droits et de l'égalité pour les femmes un but en soi pour la réalisation d'autres objectifs de développement.

Au cours des quarante dernières années, le CCCI a milité de diverses façons pour les droits des femmes et leur égalité : par l'analyse des politiques, le réseautage, l'élaboration des outils nécessaires, l'analyse des capacités des membres et l'établissement du profil de cet enjeu. Les droits et l'égalité des femmes figurent en tête de liste dans le *Programme en 10 points* du CCCI : « Accélérer l'adoption de mesures visant à respecter les engagements internationaux du Canada ayant trait à l'égalité entre les sexes, en mettant en valeur les droits sociaux, politiques, économiques et culturels des femmes, et en contribuant à leur réalisation. Les mesures du Canada doivent comprendre un soutien considérable aux regroupements de femmes, ainsi qu'une attention explicite aux inégalités entre les sexes dans le cadre de toutes les initiatives internationales en matière de diplomatie, d'aide, de commerce et de défense ». De plus, tous les neuf autres points du Programme traitent d'enjeux se rapportant aux droits des femmes.

À l'échelle internationale, il y a eu une évolution des concepts, des méthodes et des pratiques. Les organisations de femmes et les activistes féministes continuent à formuler clairement une vision positive de l'avenir, à favoriser le changement, à tenir les gouvernements responsables de leurs engagements internationaux et à renforcer les capacités de la société civile à œuvrer en faveur de l'égalité et de la justice. Elles ont bâti un mouvement de femmes indépendant et introduit le thème de l'égalité entre les sexes dans les débats sur le commerce, la dette, l'environnement et la paix.

En dépit de ces efforts, le Conseil admet que l'égalité entre les femmes et les hommes demeure encore un objectif à atteindre au Canada et ailleurs.

Le CCCI reconnaît que les inégalités entre les sexes sont complexes et comportent plusieurs aspects. Le travail sur ces enjeux exige que l'on examine divers niveaux (personnel, politique, programmatique, etc.). Les orientations d'une organisation au sujet des droits de femmes et l'égalité entre les sexes doit tenir compte des questions de diversité et de pouvoir.

BUT

Le CCCI est résolu à s'assurer que ses objectifs, son analyse et ses moyens d'action soient en harmonie avec son engagement à l'égard des droits des femmes et de l'égalité entre les sexes. Le Conseil cherche à contribuer aux efforts mondiaux qui visent à promouvoir les droits des femmes et l'égalité entre les sexes en agissant tant auprès de ses membres qu'en collaboration avec les organisations de la société civile (OSC) et les personnes militantes dans le monde entier.

Objectifs

1. Le CCCI veut faire en sorte que sa gouvernance, ses programmes et ses pratiques administratives reflètent de manière explicite les enjeux reliés aux droits des femmes et à l'égalité entre les sexes.
2. Afin d'assurer la cohérence avec son engagement à agir en tant qu'organisation apprenante, le CCCI analysera et fera rapport sur l'avancement de ses activités en ce qui a trait aux droits des femmes et à l'égalité entre les sexes.

Portée

La responsabilité de favoriser les droits des femmes et l'égalité entre les sexes doit être assumée par tous : femmes et hommes. Ces lignes directrices s'appliquent à tous les membres du conseil d'administration et à tous les membres du personnel du CCCI. Elles s'appliquent également aux bénévoles qui exercent des activités dans les domaines suivants :

STRATÉGIE DE MISE EN OEUVRE DES LIGNES DIRECTRICES

a) Gouvernance

Objectif : Le CCCI veillera à ce que ses structures de gouvernance facilitent et reflètent son engagement à l'égard des droits des femmes et de l'égalité entre les sexes.

Les stratégies à l'appui de cet objectif prévoient les mesures suivantes :

- Assurer l'équilibre entre les sexes au sein du conseil d'administration, y compris dans le choix de la présidente ou du président.
- Éliminer ou réduire les barrières systématiques qui empêchent et découragent la participation des femmes.
- Favoriser une culture de gouvernance qui respecte et inclut les divers points de vue des femmes ainsi que des hommes et les façons de participer qui leur sont propres.
- S'assurer que les processus décisionnels reflètent une gamme de styles indiqués pour l'enjeu à l'étude, et la diversité des points de vue et des styles des femmes et des hommes qui siègent au conseil d'administration.
- Sensibiliser le conseil d'administration à l'incidence de ses discussions et de ses décisions sur la question d'égalité entre les sexes.

b) Programmes

Objectif : Le CCCI veillera à ce que ces lignes directrices orientent ses programmes en renforçant ses capacités internes d'analyser les rapports entre les sexes et de planifier, de suivre et d'évaluer ses programmes en fonction des droits des femmes et de l'égalité entre les sexes.

Les stratégies à l'appui de cet objectif prévoient les mesures suivantes :

- Renforcer l'analyse des politiques pour tenir compte de façon continue et explicite des droits des femmes et des points de vue des hommes et des femmes.
- Contribuer aux discussions de ce qui constitue l'« analyse qui tient compte de l'équité homme-femme ».
- Établir des réseaux avec les organisations de femmes qui militent pour l'égalité (au Canada et à l'étranger).
- Appuyer des pratiques administratives qui sont en harmonie avec les droits des femmes et favorisent l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Élaborer des instruments pour aider le personnel à mettre en pratique ces stratégies.

c) Pratiques administratives

Objectif : Le CCCI veillera à ce que le but de ces lignes directrices s'inscrive dans une culture organisationnelle favorable, au moyen de règles et de pratiques relatives à la prise de décisions organisationnelles, à la dotation en personnel et à la gestion des ressources humaines.

Les stratégies à l'appui de cet objectif prévoient les mesures suivantes :

- Œuvrer à l'aménagement d'un environnement organisationnel et d'un processus de prise de décisions qui intègrent et apprécient les points de vue, les opinions et les priorités des femmes et des hommes.
- S'assurer que les décisions en matière de dotation en personnel et de gestion des ressources humaines (recrutement, mutations et promotions) obéissent au souci d'aplanir les inégalités entre les sexes.
- Veiller à ce que les règles et les pratiques du CCCI soient en harmonie avec la priorité du CCCI consistant à assurer un bel équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et une ambiance de travail qui facilite la vie de famille.

RESPONSABILITÉ

Les lignes directrices énoncent les responsabilités et les exigences suivantes relativement à l'établissement de rapports :

- ❑ Tous les membres du personnel ont la responsabilité d'œuvrer à la réalisation du but et des objectifs décrits dans ces lignes directrices.
- ❑ Le conseil d'administration et le président-directeur général ou la présidente-directrice générale sont responsables au bout du compte de la mise en œuvre de ces lignes directrices. Le conseil d'administration devrait les revoir tous les cinq ans ou à l'occasion d'importants changements organisationnels.
- ❑ La personne qui préside au conseil d'administration est chargée de veiller à ce que règne un climat favorable au respect de ces lignes directrices pendant les réunions du conseil d'administration et dans le cadre de la gouvernance générale.
- ❑ Conformément au cycle de planification et d'évaluation, le CCCI élaborera et évaluera un plan d'action ayant trait aux mesures, aux responsabilités, aux ressources, ainsi qu'un calendrier précis pour la réalisation des objectifs de ces lignes directrices.
- ❑ Une partie du rapport soumis en mai par le président-directeur général ou la présidente-directrice générale au conseil d'administration traitera du progrès réalisé au cours de l'année précédente dans le cadre du travail du CCCI relatif aux droits des femmes et à l'égalité entre les sexes (réalisations, lacunes, défis et leçons apprises).
- ❑ Le Rapport annuel du CCCI fera écho au travail et aux réalisations du Conseil en ce qui concerne les droits de la femme et l'égalité entre les sexes.

**Approuvé par le conseil d'administration du CCCI,
Les 12 et 13 mars 1999**

**Révisé et approuvé par le conseil d'administration du CCCI,
Les 26 et 27 septembre 2008**

**Révisé et approuvé par le conseil d'administration du CCCI,
Les 6 et 7 mars 2009**

ANNEXE DÉFINITIONS

Une importante discussion sur la signification de mots et concepts a cours actuellement. Les membres du CCCI utilisent différents termes et nous devons tenir compte de ces différences. Les termes clés des lignes directrices sont définis comme suit :

Droits des femmes : *Les droits des femmes* désignent les libertés et les droits fondamentaux auxquels tous les êtres humains ont droit et qui sont partie intégrante des conventions internationales, et tout d'abord de la Déclaration universelle des droits de l'homme. (**Consulter le Programme en 10 points pour le tableau sur l'évolution des droits**). L'obligation d'éliminer la discrimination sexiste à l'égard des femmes pour en arriver à l'égalité entre les sexes est un élément essentiel du cadre international des droits de la personne. La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) confirme l'engagement en faveur des droits des femmes en formulant des orientations précises sur l'éventail de mesures à prendre pour réaliser l'égalité entre les sexes. [Source : *Programme en 10 points*].

Rapports hommes-femmes : Les rapports hommes-femmes désignent les rôles et les responsabilités attribués par la société aux femmes et aux hommes. Le concept des rapports hommes-femmes comprend aussi les attentes prévisibles quant aux caractéristiques, aux aptitudes et aux comportements probables, tant des femmes que des hommes (féminité et masculinité). Ces rôles et attentes sont appris, changent au fil du temps et varient selon les cultures et d'une culture à l'autre. L'analyse sexospécifique montre de plus en plus comment la subordination des femmes est une production sociale et, par conséquent, capable de changer, plutôt que d'être biologiquement prédéterminée et donc statique. [Traduction] [Source : Politique de l'ACDI]

Analyse sexospécifique : L'analyse sexospécifique est la tentative systématique de cerner les principaux facteurs contribuant aux inégalités entre les sexes pour qu'ils soient correctement abordés. L'analyse sexospécifique sert de base à l'intégration des considérations liées à l'égalité entre les sexes et peut être décrite comme l'étude des différences entre les femmes et les hommes quant aux conditions, aux besoins, aux taux de participation, à l'accès aux ressources et au développement, au contrôle des biens, au pouvoir décisionnel, etc., selon les rôles assignés à chacun des deux sexes. [Traduction] [Source : Commission européenne (1998), *One Hundred Words for Equality : A glossary of terms on equality between women and men* (DG Employment and Social Affairs), http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/glossary/glossary_en.pdf]

Analyse qui tient compte de l'équité homme-femme : Ce concept fait référence à une analyse générale des politiques qui tient compte d'enjeux et de réflexions concernant l'égalité entre les sexes (plutôt qu'à un enjeu en soi qui serait le point central d'une analyse). Prenons comme exemple l'examen d'une politique particulière en matière de commerce – si cet examen devait intégrer la question de l'égalité entre les sexes dans son cadre d'analyse général, il pourrait être interprété comme une analyse qui tient compte de l'équité homme-femme.

[Source: *Beth Woroniuk*]

Équilibre entre les sexes : L'équilibre, en termes de nombre et de pouvoir, entre les femmes et les hommes qui participent à une activité ou font partie d'une structure ou d'une organisation. La réalisation de l'équilibre entre les sexes exige généralement un « rééquilibrage » du pouvoir, des attitudes et de l'autorité. [Traduction] [Fondé sur / adapté de : *Glossary*, EuropeAid. http://ec.europa.eu/europeaid/projects/gender/glossary_en.htm]