



Des avenues pour la justice entre les genres– Deuxième phase Survол – Mai 2008

Le Conseil canadien pour les réfugiés a entamé la seconde phase du projet Des avenues pour la justice entre les genres, qui vise à aider les organismes à promouvoir la justice entre les genres à l'interne, avec le personnel et les personnes qui utilisent leurs services. Dans le cadre de cette seconde phase, le CCR développe un modèle d'application qui peut être utilisé avec la trousse *Des avenues pour la justice entre les genres*, lancée par le CCR en novembre 2006 et disponible à la table de publications du CCR et en ligne à <http://www.ccrweb.ca/Genre.pdf>

La trousse et le modèle d'application visent à appuyer les organismes et les individus qui travaillent avec les personnes immigrantes, réfugiées et sans statut, afin d'intégrer la justice entre les genres dans la gestion, les programmes et les services et dans les interventions auprès des personnes qui utilisent les services. De façon plus spécifique, le modèle d'application donne aux organismes et aux individus des recommandations concrètes concernant l'application des apprentissages faits grâce à la trousse dans différentes parties de leur organisme.

Ce modèle d'application est développé collectivement par des gestionnaires, des intervenantes et intervenants, des personnes qui utilisent les services et des chercheurs et chercheuses provenant d'organismes à travers le Canada. Nous espérons que ce modèle contribuera au développement et à la transformation organisationnels vers une pleine compétence en matière de genre. Nous souhaitons souligner que le "genre" nous concerne tous et toutes, et donc la justice entre les genres est un processus qui doit impliquer tout le monde, pas seulement les femmes et les filles. L'analyse basée sur le genre profite à tous les sexes et les genres, dont les femmes, les hommes, les personnes intersex et transgenres.

La trousse et le modèle d'application sont développés en considérant que différentes formes d'oppression s'entrecroisent et créent différentes expériences au niveau du processus migratoire et de l'établissement. Les relations sociales et individuelles de pouvoir sont affectées par le sexe, le genre, la race, le handicap, l'orientation sexuelle, le statut, le revenu, l'âge, la foi et la nationalité, entre autres. Ces facteurs et la façon dont ils s'entrecroisent ont un impact sur la vie des gens en général, leur travail, leur éducation et les services sociaux qu'ils reçoivent.

Vous trouverez dans les pages qui suivent, un survол des sections du modèle d'application, et un exemple d'une section, qui sont inclus à des fins d'illustration. Nous aimerions avoir vos commentaires sur le contenu des pages qui suivent. C'est une des façons de participer au projet, puisque nous sommes présentement à la recherche d'individus et d'organismes qui veulent s'impliquer pour en arriver à un modèle d'application aussi utile et facile à utiliser que possible, et pour aider à le promouvoir localement à travers le Canada. De plus, le modèle sera piloté dans différents organismes durant l'été. Si vous ou votre organisme voulez vous impliquer, ou si vous voulez faire des suggestions, veuillez contacter la coordinatrice du projet, Yukyung Kim-Cho à gender@ccrweb.ca

Survol des sections du modèle

1. Présentation et objectifs du modèle

- Référence à la trousse du CCR, et pourquoi le modèle d'application a été créé.
- Objectifs du modèle d'application: développement et transformation organisationnels vers une pleine compétence en matière de genre
- Approche intersectionnelle, anti-oppression

2. Comment utiliser le modèle

- Chaque organisme est différent, chaque organisme déterminera son parcours vers la justice entre les genres.
- Défis et recommandations
- Domaines où la trousse peut être appliquée (présentation brève des domaines, et référence aux pages et sections pertinentes aux domaines choisis)

3. Commencez ici: questionnaire général d'autoévaluation facile et rapide (permettant aux organismes d'identifier les domaines où ils peuvent faire des améliorations)

4. Les secteurs

- Mission et vision
 - a) Évaluation (questionnaire bref et facile à utiliser)
 - b) Modèle (quoi faire)
 - c) Exemple
- Gouvernance: Politiques
 - a) Évaluation (questionnaire bref et facile à utiliser)
 - b) Modèle (quoi faire)
 - c) Exemple
- Gouvernance: Conseil d'administration
 - a) Évaluation (questionnaire bref et facile à utiliser)
 - b) Modèle (quoi faire)
 - c) Exemple
- Communications
- Gestion: Ressources humaines
- Gestion: Budget
- Services directs: Conception des programmes
- Services directs: compétences des travailleurs et travailleuses
- Etc.

6. Évaluation et suivi

7. Annexes

- Meilleurs pratiques
 - Autres ressources
-

ÉBAUCHE pour fins d'illustration

GOUVERNANCE

Pour appliquer une approche basée sur le genre dans le secteur de la gouvernance, vous pouvez commencer par travailler avec les membres du Conseil d'administration. Ceci permettra d'envisager un changement dans l'énoncé de mission ou le développement d'une politique de genre. Les leaders au niveau de la gouvernance doivent s'approprier l'approche basée sur le genre et comprendre pleinement son importance. Ceci est une bonne stratégie pour multiplier le nombre d'alliés proactifs qui occupent des postes clés dans le processus de transformation.

Mission et vision

(...)

Politiques

(...)

Conseil d'administration

Principes généraux:

En termes de composition du conseil d'administration, les organismes utilisent généralement le concept et la pratique de la "parité entre les genres", qui signifie une présence égale d'hommes et de femmes. Ceci est extrêmement important, mais insuffisant: il peut être problématique que tous les hommes et femmes sur un conseil d'administration se conforment aux normes de genre prescrites en termes d'apparences ou de comportement. De plus, le conseil d'administration devrait reconnaître la diversité en termes d'identité de genre, dont les personnes transgenres et intersex, et faire des efforts significatifs pour les inclure.

D'un point de vue intersectionnel, un conseil d'administration devrait avoir une représentation diversifiée en termes d'autres caractéristiques identitaires ou intérêts politiques qui interagissent avec le genre, tels que la race, l'orientation sexuelle, la foi, le handicap, le statut d'immigration, etc., de façon à avoir une sensibilité aux enjeux de genre tels qu'ils affectent différemment les diverses communautés et sous-communautés.

Il est aussi important d'éviter les représentations simplement symboliques, c'est-à-dire avoir des membres du conseil d'administration qui sont là simplement parce qu'ils représentent une "identité" ou une "communauté", sans engagement véritable du conseil d'administration à aborder les enjeux auxquels un tel "groupe" est confronté.

La parité et l'inclusion de genre, et la représentation intersectionnelle ne sont pas suffisantes si le point de vue de la justice entre les genres n'a pas l'appui des membres du conseil d'administration. En d'autres mots, les membres du conseil d'administration (femmes, hommes, personnes transgenre et intersex de diverses communautés) devraient s'engager intentionnellement envers une intégration progressive de la notion de genre dans le travail de l'organisme et se familiariser davantage avec l'utilisation d'une approche basée sur le genre d'une façon intersectionnelle.

a) Évaluation (questionnaire bref et facile à utiliser)

Regardez la composition démographique de votre conseil d'administration.

Combien de femmes, combien d'hommes en font partie?

Qui parmi les membres du conseil d'administration utilise une approche basée sur le genre ou est intéressé à promouvoir la justice entre les genres?

Y a-t-il des membres du conseil d'administration qui s'identifient comme féministes? Si oui, qu'est-ce que ça veut dire pour ces personnes?

Y a-t-il des représentants de groupes particuliers? Quelles différentes communautés ou enjeux sont représentés et exprimés?

Quels intérêts sont représentés sur le conseil d'administration?

Les femmes réfugiées et immigrantes sont-elles représentées au sein du conseil d'administration?

Qui sont les membres du conseil d'administration qui mènent? Qui domine?

Jusqu'à quel point le conseil d'administration est-il prêt à entreprendre un cheminement pour la justice entre les genres?

b) Modèle (quoi faire)

Un organisme devrait être proactif dans le recrutement de membres diversifiés au conseil d'administration.

Recrutez des membres du conseil d'administration non seulement selon leur identité personnelle, mais également selon leur expérience, contribution et dévouement. Ceci devrait faire partie de votre stratégie de recrutement ciblant les différentes communautés que vous servez et qui doivent informer le travail de votre organisme.

Élection des membres du Conseil d'administration: encouragez explicitement des nominations qui permettent à l'organisme de compter sur une représentation diversifiée et compétente. Ancrez ceci dans la procédure formelle de nominations et d'élections.

Pour éviter la représentation simplement symbolique: la personne qui représente une communauté le fait parce que, d'un côté, elle apporte les enjeux propres à sa communauté dans le processus et, de l'autre côté, le conseil d'administration s'engage à aborder les enjeux de ce groupe. Cet engagement peut éventuellement être inclus dans une politique de genre. Il peut également être expliqué aux nouveaux membres du conseil d'administration et rappelé au conseil d'administration par le biais de séances de formation régulières.

Les membres du conseil d'administration peuvent discuter des besoins et d'un plan de formation pour accroître la compétence. La formation devrait viser à mettre les membres du Conseil d'administration à jour sur les notions liées au genre et ce, d'un point de vue de plus en plus intersectionnel.

Intégrez l'analyse basée sur le genre de façon intentionnelle et continue dans l'ordre du jour et les rencontres du Conseil d'administration. Assurez-vous que l'approche intersectionnelle est intégrée.

c) Exemple