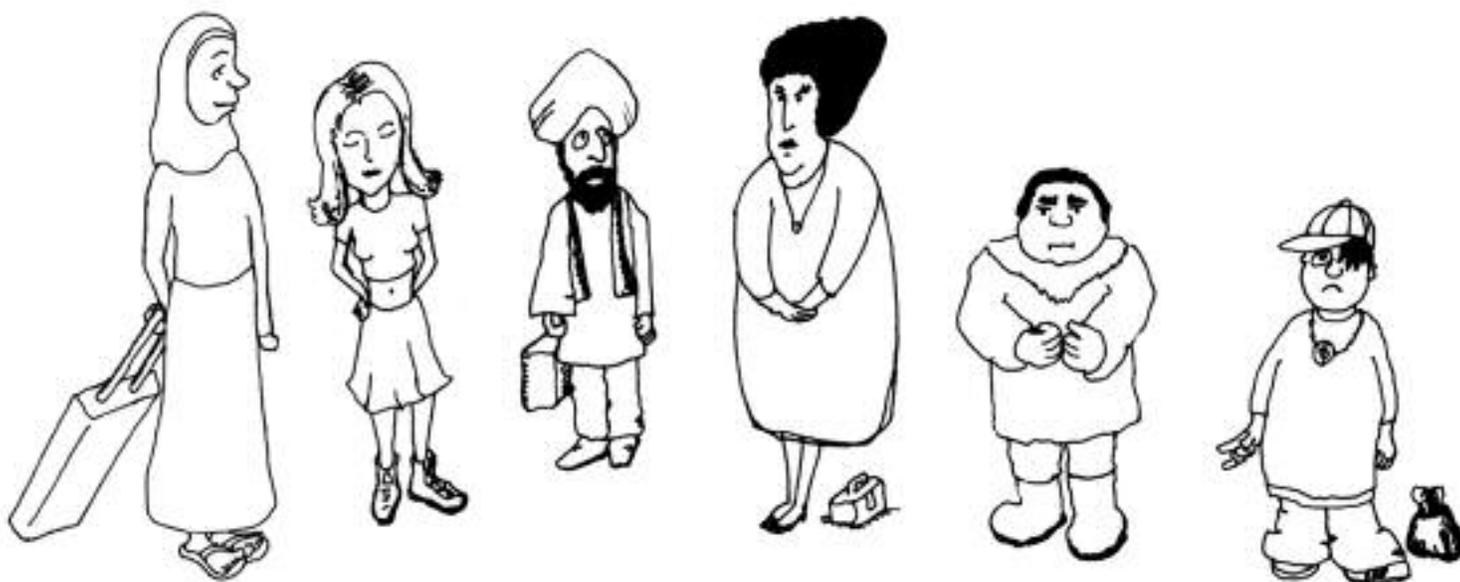


DES AVENUES POUR LA JUSTICE ENTRE LES GENRES UN GUIDE

INTÉGRER UNE PERSPECTIVE DE GENRE AU TRAVAIL
AUPRÈS DES PERSONNES RÉFUGIÉES ET IMMIGRANTES



DES AVENUES POUR LA JUSTICE ENTRE LES GENRES

INTÉGRER UNE PERSPECTIVE DE GENRE AU TRAVAIL AUPRÈS DES PERSONNES RÉFUGIÉES ET IMMIGRANTES

Introduction

Le secteur de l'intégration en un clin d'oeil :	
Les premières semaines de Maria au Canada	1.1
La première rencontre	1.3
Le guide en bref	1.4
La violence conjugale : une question importante liée au genre	1.8

Domaines à traiter

Gouvernance

Mission et vision	2.2
Politiques	2.6
Composition du conseil d'administration	2.8
Structure organisationnelle	2.10

Gestion

Communications	3.1
Ressources humaines	3.4
Budget	3.6

Services directs

Conception, coordination et évaluation des programmes	4.1
Prestation de services	4.4
Compétence du personnel	4.7

Annexes

Annexe A : Scénarios	5.1
Annexe B : Ressources supplémentaires	5.7
Annexe C : Remerciements	5.12

Le Programme de promotion de la femme de Condition féminine Canada a fourni le financement nécessaire au développement de ce document. Les opinions exprimées dans ce document ne représentent pas nécessairement la politique officielle de Condition féminine Canada.



Conseil canadien pour les réfugiés

6839-A, rue Drolet #302, Montréal, Québec H2S 2T1
Tél. : (514) 277-7223 Téléc : (514) 277-1447
info@ccrweb.ca www.ccrweb.ca

Ce guide *Des avenues pour la justice entre les genres* a été développé pour aider les organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes à appliquer une « analyse basée sur le genre » (aussi appelée analyse différenciée selon les sexes ou analyse intégrée de l'égalité). Le guide complète la trousse *Des avenues pour la justice entre les genres*, disponible en ligne à : ccrweb.ca/Genre.pdf. La trousse est un **document de référence** qui inclut des renseignements généraux, de la théorie et des exercices sur l'analyse basée sur le genre. Le guide est un **outil pratique** qui vous aidera à appliquer une analyse basée sur le genre aux différentes facettes de votre organisme, telles que la gouvernance, la gestion et les services directs.

La trousse *Des avenues pour la justice entre les genres* est disponible en ligne à : ccrweb.ca/Genre.pdf.



Dans le présent document, nous utilisons le terme « personnes réfugiées et immigrantes », de manière à inclure toutes les personnes nées ailleurs et qui se considèrent dans un processus d'intégration à la société canadienne. Cela inclut les personnes immigrantes, réfugiées, demandant le statut de réfugié et les personnes sans statut officiel ou permanent.

Ces deux documents sont complémentaires. Le guide renvoie d'ailleurs aux pages de la trousse afin d'expliquer certains termes utilisés.

Ce guide est conçu comme un plan qui orientera vos premières démarches vers un changement organisationnel. Il se veut un outil flexible dont les démarches et exercices peuvent être adaptés à la réalité de votre organisme. Vous pouvez travailler à votre propre rythme, une section à la fois et commencer par la section de votre choix : gouvernance, gestion ou services directs. Il n'y a pas d'ordre prescrit. Les instructions se trouvent à la page 1.4 « Le guide en bref »

Avant de commencer, vous pouvez lire l'histoire de Maria, une nouvelle arrivante qui rencontre une intervenante dans un organisme d'accueil.

Le secteur de l'intégration en un clin d'œil : Les premières semaines de Maria au Canada

Maria est arrivée au Canada avec deux de ses enfants, de la Colombie, après avoir vécu la brutalité de la guerre. Elle est à la fois heureuse d'être ici et profondément anxieuse. Comment va-t-elle se débrouiller dans ce nouveau pays? Qu'en est-il de sa famille en Colombie? Va-t-elle réussir à les amener ici? Au milieu d'un tourbillon d'émotions, elle se dirige vers un édifice où on lui a dit qu'elle trouverait de l'aide. Elle a une liste interminable en tête : logement, nourriture, vêtements, protéger ses enfants, apprendre le français, etc.

Florence se réveille et se précipite au travail dans un autobus bondé. Elle arrive au bureau et va se chercher une tasse de café avant que Maria n'entre dans son bureau avec ses enfants. « Asseyez-vous » lui dit-elle. Une autre journée commence pour Florence qui travaille

dans un organisme d'accueil. Elle a plusieurs questions en tête : quel est le statut de cette femme? Cherche-t-elle du travail? Mais premièrement, est-ce qu'elle comprend le français ou l'anglais? Maria a de la difficulté à trouver ses mots en français mais elle paraît soulagée lorsque Florence lui demande si elle préfère parler espagnol. Florence est aussi soulagée de savoir qu'elles arrivent à communiquer. Après quelques minutes de conversation, alors que Maria tente de calmer sa fille, Florence lui explique que son organisme n'offre malheureusement ses services de garderie – et en fait tout autre service – qu'aux personnes qui ont un statut d'immigration légal au Canada. Elle ajoute : « Notre organisme aurait des problèmes si nous offrions des services aux gens qui n'ont pas de statut au pays. » Maria sent un frisson lui traverser le dos. Elle se ressaisit et explique à Florence qu'elle veut

Le secteur de l'intégration en un clin d'œil : Les premières semaines de Maria au Canada (suite)

faire une demande de statut de réfugié. Florence répond : « Ah! Là, c'est différent. Bien, vous devez le dire au gouvernement et ensuite je pourrai vous aider. » Florence explique à Maria comment faire une demande de statut de réfugié.

Maria vit maintenant dans un logement temporaire. Au début, elle ne savait pas qu'elle allait devoir partager une chambre avec une autre femme. L'autre femme vient d'un pays dont elle n'a jamais entendu parler. Lorsqu'elle arrive au logement, il n'y a pas de nourriture et elle se fait dire qu'elle doit apporter la sienne. Elle sort donc à l'extérieur et cherche un magasin. Puisqu'elle ne parle ni français ni anglais, personne ne comprend ce qu'elle cherche. Elle voit finalement des gens sortir d'un magasin avec ce qui semble être de la nourriture. Elle entre et réussit à acheter quelque chose avec la modeste somme d'argent dont elle dispose pour ses premières semaines au Canada. En revenant, elle remarque que la femme avec qui elle partage sa chambre a mis les affaires de ses enfants sur le haut des lits à deux étages. Elle se fâche parce que son fils a de la difficulté à marcher à cause d'un accident au pays. Il ne peut pas monter une échelle tous les soirs. De plus, elle a elle-même des maux de dos, ce qui fait que cette situation est loin d'être idéale. Plus tard, elle explique la situation à l'organisme d'accueil mais personne ne peut l'aider à trouver une autre chambre ou à résoudre le problème avec sa colocataire. Toujours fâchée, elle se dit qu'elle a au moins un endroit où rester.

Tous les soirs, Maria a des flash-back de la guerre. Elle a peur et pleure en silence pour ne pas réveiller ses enfants et sa colocataire. Parfois, elle pense que sa tête va exploser. Elle espère que ses peurs et anxiétés ne paraissent pas lorsqu'elle se rend à l'organisme d'accueil. Parfois les gens lui demandent si elle va bien. Elle sourit. Ils semblent soulagés. Elle souhaiterait tant être avec sa sœur. Si seulement sa famille était ici, elle pourrait compter sur elle. Maintenant, tout ce qu'elle peut espérer c'est qu'ils soient vivants. Elle n'a pas d'amis au Canada. Et d'ailleurs, que penserait-on si on savait ce qu'elle a vécu? Dans le quartier, les gens ne se parlent pas beaucoup. Personne ne semble remarquer sa présence.

Maria se demande maintenant comment elle va pouvoir rassembler tout ce qu'il faut pour faire une demande de statut de réfugié. Lors de leur dernière rencontre, Florence lui a remis une série de documents contenant des renseignements sur les ressources disponibles. Maria regarde la pile de documents sur la table de cuisine. Qu'est-ce qu'elle doit faire avec cela? Doit-elle tout faire elle-même? Paul est un Colombien qu'elle a rencontré récemment. Il lui a offert son aide mais Maria ne peut le laisser entrer dans sa résidence, qui est une résidence pour femmes seulement. Elle ne sait donc pas quoi faire. Elle ne sait pas combien de temps elle va devoir attendre avant de trouver un logement permanent. Elle décide de rencontrer Paul ailleurs pour discuter. Toutefois, elle n'aime pas l'idée de se promener avec tous ces documents. Elle se demande si ses enfants vont être tranquilles pour qu'elle puisse avoir une conversation sérieuse.

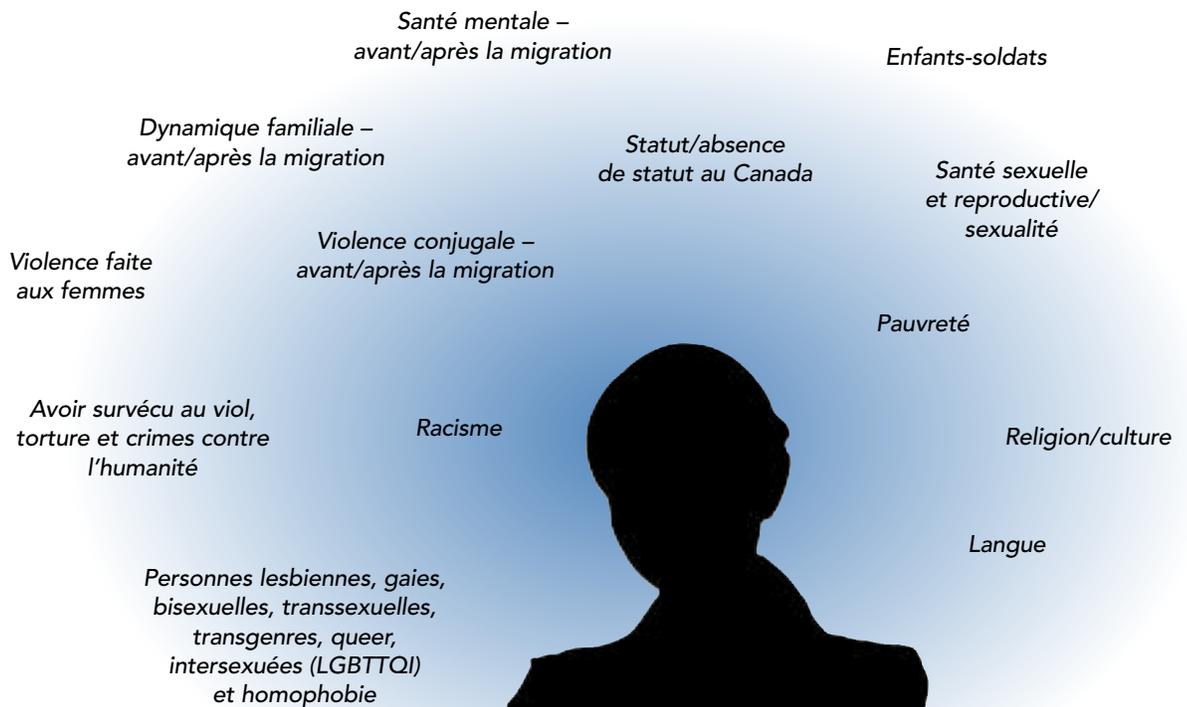
Quelques jours plus tard, Florence organise un atelier pour les nouvelles arrivantes. Elle leur demande d'apporter un objet important pour elles. Maria apporte une photographie de sa sœur. Durant l'atelier, Florence parle du fait que les femmes peuvent se redonner du pouvoir en partageant leur expérience. Maria se demande ce que ça veut dire. À la fin de l'atelier, Maria se sent un peu moins seule. En descendant l'escalier, elle voit son autobus s'éloigner. Elle aperçoit sur l'autobus une publicité avec une femme mince en bikini en train de boire quelque chose. Maria est un peu dubitative par rapport à la façon dont les femmes canadiennes s'habillent. Mais son attention se tourne bientôt vers des choses plus sérieuses : comment assurer le bien-être de sa famille dans l'immédiat.

La première rencontre

Si vous travaillez pour un organisme d'accueil, quelles sont vos premières impressions lorsque vous rencontrez un ou une participante? Croyez-vous que cette personne aura les mêmes besoins que celles que vous avez servies auparavant et qui ont le même genre/culture/statut, etc?

En tant que femme réfugiée de l'Afghanistan, elle aura probablement besoin de...

Lorsque vous rencontrez un ou une participante pour la première fois, est-ce que vous tenez compte des facteurs suivants qui peuvent affecter son processus d'intégration?



Ces facteurs sont des facteurs parmi d'autres qui s'entrecroisent de diverses manières et rendent le processus de migration et d'intégration unique pour chaque individu.

S'il y a des termes que vous ne connaissez pas, consultez la trousse et plus particulièrement le glossaire aux pages 8.1-8.3.

Le guide en bref

Ce guide vise à aider le personnel, les bénévoles et le conseil d'administration des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes à améliorer les services en approfondissant leur compréhension d'une dimension importante de la vie des gens : le genre.

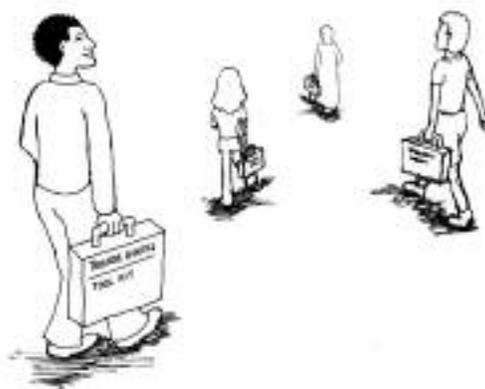
Au départ, vous voulez peut-être savoir ce qu'on entend par « **genre** » ou « **analyse basée sur le genre** ». Le mot « genre » est moins connu en français que le mot « *gender* » en anglais. En français, les mots « sexe » et « égalité », ainsi que l'expression « égalité des sexes », sont plus communs mais font plutôt référence au sexe biologique qu'aux rôles féminins et masculins. Dans le guide et la trousse, on a choisi d'utiliser le terme « genre », entre autres afin de promouvoir son utilisation et d'insister sur l'importance de parler des différents rôles féminins et masculins plutôt que du sexe biologique. La trousse permet de vous familiariser avec ces concepts. Elle inclut d'autres termes tels que l'approche basée sur le genre ou l'analyse comparative entre les sexes, qui veulent dire la même chose qu'« analyse basée sur le genre ».

L'analyse basée sur le genre peut paraître abstraite, c'est pourquoi l'Annexe A fournit des exemples concrets de situations qui impliquent des dynamiques de genre. Ces scénarios décrivent, par exemple, la façon dont les rôles familiaux changent lorsqu'une famille immigré au Canada. Ils vous aideront à faire des liens entre la théorie et la pratique, ainsi qu'à développer votre propre analyse basée sur le genre. Se familiariser avec la notion de genre prend du temps. Il s'agit d'un processus. Vous pouvez donc travailler à votre propre rythme.

La trousse peut donc servir de document de référence pour compléter ce guide.

Pour une définition du genre, consultez la trousse à la page 8.

Pour une définition de l'analyse basée sur le genre, consultez la trousse à la page 3.1.



UN OUTIL FLEXIBLE

Il y a plusieurs façons d'utiliser une approche basée sur le genre lorsqu'on travaille auprès des personnes réfugiées, immigrantes, sans statut formel et demandant l'asile. L'intégration de la justice entre les genres est un processus et l'important est que l'organisme dans son ensemble aille de l'avant. Ce guide a été conçu pour aborder la justice entre les genres avec flexibilité.

En utilisant ce guide, il est utile de se rappeler les choses suivantes :

- Nous sommes toutes et tous constamment en train d'apprendre et nous devons nous entraider dans cet apprentissage.
- Il n'est pas nécessaire de tout savoir pour amorcer ce travail.
- L'organisme doit intégrer les principes de la justice entre les genres à sa façon. Les solutions provenant de l'intérieur fonctionneront probablement mieux que celles qui viennent de l'extérieur.
- Il est préférable que l'organisme en entier aille de l'avant tranquillement plutôt que de précipiter des changements avec lesquels la majorité n'est pas d'accord.
- Les rôles féminins et masculins changent après l'arrivée au Canada et ces changements affectent les relations entre les femmes et les hommes, ainsi qu'entre les filles et les garçons.
- Les changements de rôles féminins et masculins peuvent donner du pouvoir à certaines personnes dans la famille, ce qui peut affecter les relations familiales. Dans certains cas, lorsque la violence conjugale est déjà présente, elle peut être amenée à diminuer et dans d'autres cas, de nouvelles tensions peuvent mener à la violence (voir la section sur la violence conjugale à la page 1.8).
- Examiner le processus de migration et d'intégration sous l'angle du genre peut aider à améliorer les programmes, services et politiques.

Le guide en bref

INTERSECTIONS

Le guide et la trousse ont été développés selon le principe que différentes formes d'oppression s'entrecroisent et provoquent différentes expériences du processus de migration et d'intégration. Les relations de pouvoir jouent aussi un rôle important dans l'expérience des personnes réfugiées et immigrantes. Le sexe, la race, la capacité, l'orientation sexuelle, le statut d'immigration, le niveau de revenu, l'âge, la foi et la nationalité, entre autres, affectent les relations sociales et individuelles de pouvoir.

La majorité des personnes qui travaillent dans les organismes d'accueil sont des femmes. Plusieurs organismes sont dirigés par des femmes dont des femmes réfugiées, immigrantes et racisées. Certaines personnes croient que c'est parce que ce secteur est lié au rôle traditionnel des femmes de prendre soin des autres. Il est intéressant de réfléchir à cette question lorsqu'on amorce un travail sur le genre. La forte présence des femmes pourrait laisser croire au potentiel du secteur d'adopter une approche fondée sur le genre. Cependant, ce type d'approche nécessite l'implication de tout le monde, dont les hommes. De plus, certaines femmes sont sous-représentées dans ce secteur, tels que les femmes handicapées ou transgenres. Une bonne analyse basée sur le genre doit donc tenir compte des autres aspects qui affectent les rôles sociaux de genre.

Voir p. 8.3 de la trousse pour une définition de « transgenre »

Pour en savoir plus sur les intersections entre différents aspects de l'identité, consultez la trousse aux pages 6.1-6.6 et 8.2.

PREMIÈRE ÉTAPE : FORMER UN GROUPE DE TRAVAIL

Comme première étape du travail sur la justice entre les genres, il peut être utile de former un **groupe de travail sur le genre**, formé d'un minimum de deux personnes intéressées au sein de l'organisme. Ces personnes n'ont pas besoin de tout connaître sur le genre. L'équipe pourra s'agrandir avec le temps pour inclure l'expertise et l'engagement nécessaires. Par exemple, si vous travaillez sur la gouvernance, vous aurez besoin de membres du conseil d'administration. Si vous travaillez sur les services directs, le personnel de première ligne et la clientèle devraient être impliqués.

Vous devrez décider si votre groupe sera mixte ou non. Il s'agit de juger si les gens sont à l'aise d'échanger avec d'autres qui ont une identité de genre différente de la leur. Il n'y a pas de réponse toute faite à cette question. Si vous optez pour un groupe mixte, vous pourriez tout de même organiser des activités pour femmes seulement pour que les femmes se sentent à l'aise de s'exprimer librement. Si vous organisez un groupe de femmes seulement, pensez à la façon d'impliquer les hommes puisque la justice entre les genres requiert la participation des hommes autant que celle des femmes.

Le groupe de travail devrait aussi consulter régulièrement toutes personnes pertinentes au projet. Par exemple, si vous travaillez sur les ressources humaines, la personne responsable des ressources humaines doit être consultée, même si elle ne fait pas partie du groupe.

« Je vis une rupture et je me rends compte qu'il aurait été bon pour mon mari d'avoir accès à des programmes pour l'aider à s'adapter aux différences culturelles et à ajuster ses attentes en arrivant au Canada. On s'attendait encore à ce que je reste à la maison pour m'occuper du ménage, des repas et des enfants. Ma communauté a essayé d'aider mais mon mari avait aussi besoin de l'aide d'autres personnes (des Canadiens de longue date). »

UNE PARTICIPANTE

Le guide en bref

RÉSISTANCE POSSIBLE

Travailler sur les questions de genre peut provoquer de la résistance au sein d'un organisme, ce qui peut être normal si ce type de travail est peu connu. Certaines personnes peuvent craindre les implications sur leur travail au quotidien ou avoir peur de l'inconnu, par exemple en discutant de genre et d'orientation sexuelle. Le processus peut paraître compliqué et lourd au début mais peut s'alléger en cours de route. Les gens pourraient sentir que le projet leur est imposé de l'extérieur, que ce n'est pas « leur » projet. Il s'agit d'un processus graduel. Le groupe de travail devrait discuter de stratégies qui aideront les gens à graduellement se sentir à l'aise avec ce type de travail. Par exemple, une personne spécialiste des questions de genres pourrait initier le personnel et/ou le conseil d'administration à ces questions. Cette forme de résistance pourrait également se manifester lors d'activités avec la clientèle.

Voir des exemples de ressources supplémentaires à l'Annexe B.

« Tout le monde n'est pas à l'aise de parler de questions reliées au genre. L'organisme devrait faire connaître à l'avance les sujets de discussion afin de permettre aux gens qui ne sont pas à l'aise de quitter. Dans mon pays, il y a un proverbe qui dit : « On ne ferme pas l'église lorsqu'une personne n'aime pas cela. » Si certaines personnes ne sont pas à l'aise, nous devrions quand même donner l'occasion au reste d'entre nous d'apprendre. »

UNE PARTICIPANTE

OÙ COMMENCER

Les sections suivantes, décrites dans le diagramme de la page 1.9, vous aideront à appliquer une approche basée sur le genre à différents domaines de votre organisme : gouvernance, gestion et services directs. Vous pouvez travailler sur chaque section séparément, utiliser les éléments qui vous conviennent et compléter le tout avec d'autres ressources. Idéalement, vous travaillerez sur toutes les sections. Comme le processus peut prendre du temps, il est important d'y aller à votre rythme, une étape à la fois. Le groupe de travail peut déterminer ses priorités et décider par où commencer.

ÉTAPES PRINCIPALES

1. Former un groupe de travail (voir page 1.5).
2. Choisir l'une des sections suivantes : gouvernance, gestion ou services directs.
3. Lire la section choisie et sélectionner les sous-sections prioritaires.
4. Prévoir une demi-journée pour l'autoévaluation (voir page suivante)
5. Suivre le plan d'action et l'adapter à votre organisme.
6. Évaluer le processus et considérer les prochaines étapes.

Le guide en bref

AUTOÉVALUATION

Il est recommandé d'entreprendre un processus d'autoévaluation avant de commencer à utiliser le guide. Les discussions qui en ressortiront permettront de mieux comprendre les relations de pouvoir au sein de l'organisme et plus généralement dans la société. La première rencontre du groupe de travail devrait être consacrée à l'autoévaluation. Choisissez une personne pour animer et une autre pour la prise de notes. Choisissez trois questions parmi les suivantes. Notez les sujets de consensus et de désaccord. Ces notes seront utiles pour les étapes suivantes.

Vous pouvez choisir des questions dans chacune des parties suivantes ou dans l'une d'entre elles seulement.

- a. Questions générales à propos de l'organisme :
 - Est-ce que la constitution/l'énoncé de mission et les objectifs de notre organisme incluent une déclaration reliée à l'analyse basée sur le genre, à l'équité au niveau du genre ou à la justice entre les genres?
 - Comment notre organisme définit-il la justice entre les genres, et comment notre structure, nos politiques et nos pratiques reflètent-elles cette définition?
 - Prévoyons-nous de la résistance et des défis dans l'application de l'analyse basée sur le genre à notre organisme? Si oui, pourquoi?
 - Qui a accès à nos services? Qui en est exclu (par exemple les femmes âgées qui ne parlent pas anglais ou français, les jeunes filles qui restent à la maison pour s'occuper de leurs sœurs et frères, etc.)?
- b. Explorer les relations de pouvoir au sein de l'organisme :
 - Qui a du pouvoir dans notre organisme? Qui prend les décisions?
 - Est-ce par exemple seulement ou surtout des hommes? Est-ce seulement ou surtout des personnes hétérosexuelles? Est-ce seulement ou surtout des personnes qui sont haut placées dans la hiérarchie de l'organisme?
 - Comment les relations de pouvoir affectent-elles les relations interpersonnelles au sein de l'organisme?
 - Comment les relations de pouvoir affectent-elles le processus de prise de décision au sein de l'organisme?
 - Y a-t-il des occasions de transformer des relations de pouvoir inégales?
- c. Revoir nos connaissances et préjugés :
 - Est-ce que l'organisme offre des occasions aux gens d'identifier leurs préjugés?
 - Que présumons-nous à propos de la réalité et des besoins des gens? Par exemple, avons-nous une idée préconçue d'une relation femme-homme « normale »?
 - Que savons-nous de la discrimination sociale passée et présente envers les femmes et les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transsexuelles, transgenres, *queer* et intersexuées (LGBTQI)?
 - Que savons-nous de la discrimination sociale passée et présente envers les communautés racisées?
 - Que faisons-nous concrètement pour nous assurer que notre travail favorise l'équité?
- d. Évaluer où nous en sommes :
 - À quels problèmes reliés au genre faisons-nous face dans notre organisme?
 - Qui considère que le genre pose problème dans notre organisme? Quelle est l'influence de leur voix dans la prise de décision?
 - À quels facteurs ces problèmes sont-ils reliés?

Voir la trousse « Des avenues pour la justice entre les genres », « Recommandations clés aux organismes au service des immigrants et des réfugiés » (page 7.1)

La violence conjugale : une question importante liée au genre

Avant de commencer le travail au sein de votre organisme, il est important de vous familiariser avec un problème particulier lié au genre : la violence conjugale.

La violence conjugale est une question très importante pour le secteur de l'intégration et pour la société canadienne en général. En développant ce guide, plusieurs organismes ont dit vouloir trouver des façons de répondre aux besoins des nouvelles arrivantes confrontées à la violence. Ce guide porte sur les changements organisationnels et n'offre donc pas de formation sur des sujets spécifiques. La violence conjugale étant une question complexe et délicate, il est fortement recommandé d'offrir de la formation au personnel, aux membres du conseil d'administration et aux bénévoles sur la façon d'y répondre. Lorsque l'on travaille avec des personnes réfugiées et immigrantes, il est aussi important de s'informer sur d'autres formes de violence liées au genre, telles que la violence sexuelle et la violence contre les femmes et les enfants lors de conflits armés. Vous trouverez quelques références à ce sujet à l'Annexe B. Vous pouvez aussi trouver des ressources dans votre communauté.

On utilise différents termes pour parler de violence dans les relations : la « violence conjugale » fait référence à la violence entre partenaires conjugaux, qu'ils soient mariés ou non; la « violence familiale » fait référence à la violence entre les membres d'une famille; « la violence dans les relations intimes » inclut la violence lors de fréquentations de courte ou de longue durée, hétérosexuelles ou homosexuelles; la « violence faite aux femmes » réfère au fait que globalement, les femmes souffrent de plusieurs formes de violence dans notre société de façon disproportionnée par rapport à ce que vivent les hommes. Cela ne veut pas dire que les hommes ne font pas face à de la violence. Les garçons, par exemple, peuvent souffrir de violence physique dans leur famille, parfois parce qu'ils ne se conforment pas au modèle de genre que l'on attend d'eux. Dans tous les cas, la violence dans les relations implique une inégalité de pouvoir entre les personnes concernées. Il ne s'agit pas seulement de violence physique mais aussi de violence verbale, émotionnelle, sexuelle et financière : par exemple, un membre de la famille contrôle le budget et utilise cela pour contrôler les autres membres de la famille. Nous utiliserons le terme « vio-

lence conjugale » pour les fins de ce guide sans vouloir minimiser les autres formes de violence auxquelles les femmes sont confrontées.

La violence conjugale est un problème au Canada. Elle peut affecter les femmes de tout milieu et non pas seulement des communautés immigrantes au Canada. Bien que la loi canadienne protège les femmes contre la violence conjugale, plusieurs obstacles limitent l'accès à la protection. La violence conjugale implique différentes formes d'oppression qui s'entrecroisent et qui peuvent limiter l'accès à cette protection. Par exemple, une femme racisée sans statut ayant peu de moyens financiers sera encore plus marginalisée si son conjoint abuse d'elle, alors qu'une citoyenne canadienne aisée aura plus facilement accès aux ressources et à l'aide disponibles.

L'impact du processus de migration et d'intégration sur les dynamiques familiales peut mener à la violence. Le contexte familial est donc important à considérer lorsqu'on travaille avec des nouvelles arrivantes. Dans plusieurs cas, le processus d'intégration contribue à donner du pouvoir aux femmes et aux filles : cela peut renforcer les relations familiales. Toutefois, si les hommes dans la famille se sentent menacés, cela pourrait mener à la violence. Le personnel doit soutenir l'autonomisation des femmes et des filles d'une façon à amener des dynamiques familiales saines, par exemple en donnant l'occasion aux membres masculins de la famille de participer à ces changements de manière positive.

Les organismes doivent développer l'expertise nécessaire pour répondre aux problèmes de violence conjugale, que ce soit par le biais de formation, d'échanges d'idées avec le personnel et les membres de la communauté ou de réseautage avec des organismes spécialisés dans ce domaine. Les organismes devraient développer une démarche à suivre lorsque l'une de leurs participantes semble se trouver dans une situation de violence conjugale.

Parmi les différentes approches possibles, l'organisme peut faire participer les aînés de la communauté ou encore offrir un soutien qui tient compte du milieu d'origine des femmes plutôt que d'essayer de trouver une solution standard. Il n'existe d'ailleurs pas de solution unique à la violence conjugale.

Ce guide est conçu pour intégrer la justice entre les genres à différents niveaux d'un organisme. Il est divisé en trois parties principales : la gouvernance, la gestion et les services directs.

Commencez par la dimension la plus pertinente pour votre organisme et passez ensuite aux autres dimensions.



INTRODUCTION

Pour appliquer une approche fondée sur le genre à la gouvernance, il est essentiel d'impliquer les membres du conseil d'administration. Cela préparera le terrain pour apporter des changements à l'énoncé de mission de l'organisme ou au développement d'une politique sur le genre. Lorsque des leaders au niveau de la gouvernance prennent l'initiative d'adopter une approche fondée sur le genre dans leur travail, cela aide à consolider l'appui au processus de transformation.

Le niveau de sensibilisation au genre peut varier d'un conseil d'administration à l'autre. Le groupe de travail peut d'abord discuter de la façon d'amener la question et de trouver des alliées au sein du conseil. Il est très important d'avoir le soutien du conseil pour faire du travail au niveau de la gouvernance. C'est pourquoi il est absolument essentiel qu'au moins un membre du conseil fasse partie du groupe de travail. Nous suggérons comme première étape d'organiser une rencontre pour présenter le projet.

Si le conseil d'administration a des contraintes de temps, vous pouvez utiliser d'autres moyens de communication ou rencontrer seulement quelques membres du conseil. Si d'autre part, le conseil est très enthousiaste, il pourrait créer un comité ou déléguer un de ses membres pour faire partie du groupe de travail.

Le but de la première rencontre est d'expliquer, en donnant des exemples concrets, comment une approche fondée sur le genre peut être utile pour l'organisme. Vous pouvez utiliser l'ordre du jour suivant :

PROPOSITION D'ORDRE DU JOUR

a. Introduction

Expliquer l'importance de la justice entre les genres dans le travail auprès des personnes réfugiées et immigrantes et les transformations organisationnelles nécessaires pour l'atteindre. Inclure quelques exemples concrets de situations vécues au sein de l'organisme qui illustrent les effets de la justice (ou de l'injustice) entre les genres.

b. Scénarios

Selon la grandeur du groupe, se diviser en sous-groupes et demander à chaque sous-groupe de travailler sur un des scénarios de l'Annexe A ou des pages 2.1-2.3 et 5.1-5.4 de la trousse.

c. Résumé des discussions en sous-groupe

Revenir au groupe complet et présenter les commentaires et réactions suscités par les discussions en sous-groupe.

d. Discussion de groupe

Discuter des avantages possibles d'adopter une approche fondée sur le genre à l'organisme.

e. Décision d'entreprendre le projet ou non

Si le conseil décide de poursuivre le travail sur la gouvernance, la prochaine étape pourrait être d'améliorer les énoncés de mission et de vision de l'organisme.

Les étapes ci-dessus nécessiteront peut-être plus d'une rencontre, surtout si l'on souhaite mieux comprendre l'approche fondée sur le genre. Le guide peut être adapté selon les besoins.

Mission et vision

RÉFLEXIONS

Le groupe de travail peut organiser une rencontre pour évaluer la mission et la vision de l'organisme. L'ordre du jour proposé ci-dessous inclut des suggestions de questions pour guider la discussion.

« J'ai fui au Canada à cause de la torture et de la persécution que le gouvernement m'a fait subir et aussi à cause de la violence que je subissais de la part de mon mari. J'apprécie la liberté et l'égalité des femmes ici. Par contre, je sens que la société canadienne fait fausse route en termes de dignité des femmes. Il y a des émissions de radio et de télévision, et même des articles dans les médias de masse qui ne respectent pas les femmes. Parfois cela porte sur comment les femmes peuvent attirer les hommes et avoir de bonnes relations sexuelles avec eux. Je n'ai pas encore trouvé de bons articles sur les droits des femmes, sur leur contribution à la pensée humaine et sur l'amour significatif des femmes pour la vie. »

UNE PARTICIPANTE

ORDRE DU JOUR PROPOSÉ

Discussion sur les énoncés actuels de mission et de vision :

Commencez par vos énoncés de mission et de vision, si vous en avez. Comment pourraient-ils mieux refléter les préoccupations liées au genre? Vous pouvez utiliser les questions suivantes pour échanger des idées :

- Quelle est notre mission?
- Comment la notion de genre influence-t-elle notre mission?
- Notre énoncé de mission actuel reflète-t-il adéquatement l'importance des relations entre les genres?
- Avons-nous oublié de répondre aux besoins de certaines personnes?
- Qui est exclu?
- Les interventions de l'organisme mènent-elles à une équité plus grande, moindre ou similaire? À court terme? À long terme?

Pour être efficace, la dimension du genre devrait être intégrée à la mission fondamentale de l'organisme plutôt que d'y être tout simplement ajoutée. Par exemple, est-ce que la mission parle de justice? Pensez aux façons d'intégrer les questions de justice entre les genres à cette idée. Est-ce qu'elle parle de répondre aux besoins des personnes les plus vulnérables? Pensez à combien les relations malsaines entre les genres peuvent rendre certaines personnes vulnérables.

Résistance possible à l'interne :

Certaines personnes pourraient demander : Pourquoi nommer certains groupes en particulier lorsque l'on tente d'appliquer une analyse basée sur le genre à nos énoncés de mission et de vision? Plus particulièrement, on pourrait demander :

- Notre mandat n'est pas de répondre à ce type de personnes (par exemple les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transsexuelles, transgenres, *queer* et intersexuées – LGBTTQI) donc pourquoi devrions-nous les nommer?
- Notre énoncé de mission couvre tout le monde (par exemple « toutes les personnes réfugiées et immigrantes ») alors pourquoi devons-nous être plus précis?
- Il pourrait y avoir de la résistance à la féminisation du vocabulaire tel que d'écrire « réfugiées et réfugiés » par exemple

Mission et vision

PLAN D'ACTION

INTÉGRER LA NOTION DE GENRE AUX ÉNONCÉS DE MISSION ET DE VISION

Certains organismes ont un énoncé de vision ainsi qu'un énoncé de mission. Vous pourriez travailler seulement sur l'énoncé de vision puisqu'il peut être préférable de garder un énoncé de mission bref. Un énoncé de vision permet de décrire l'engagement face à la justice entre les genres. Si le conseil décide d'intégrer la notion de genre à ces énoncés de mission et de vision, les membres du conseil pourraient préparer un plan de travail.

En voici quelques étapes possibles :

- a. Le groupe de travail peut préparer une ébauche du nouvel énoncé de mission ou de vision. Ce nouvel énoncé devrait tenir compte de la notion de genre et des liens entre cette notion et d'autres formes d'oppression comme le racisme, l'homophobie, etc.
- b. Afficher une copie grand format de l'ébauche dans la salle du personnel et demander au personnel et aux bénévoles de donner leurs commentaires en utilisant des feuillets autocollants.
- c. Organiser une rencontre avec le conseil pour obtenir leurs commentaires et travailler à une nouvelle version.
- d. Faire adopter les changements proposés selon le processus approprié
- e. Une fois le nouvel énoncé de mission ou de vision adopté, créer des documents d'information ou planifier des sessions de formation avec le personnel et les bénévoles.

Considérez les points suivants en préparant votre plan.

- Changer la formulation de la mission est plus qu'une question de mots.
- Faire de la sensibilisation au sein de l'organisme : en savoir plus sur la notion de genre peut améliorer les services et l'efficacité du travail. Donner des exemples de situations vécues reliées au genre. Utiliser des scénarios de l'Annexe A ou des pages 2.1-2.3 et 5.1-5.4 de la trousse.
- Un énoncé de mission peut mentionner, en termes généraux, que l'organisme offre des services aux personnes réfugiées et immigrantes. Cependant, quand on travaille dans le secteur, on sait que l'expérience de ces personnes varie grandement selon l'endroit d'où elles viennent, la raison qui les a amenées ici et la façon dont elles s'intègrent à la nouvelle société. Leur réalité est influencée par les facteurs suivants :
 - > L'intersection entre différentes caractéristiques de l'identité (telles que le fait d'être une femme racisée);
 - > L'impact de l'expérience de la migration (comme le fait d'être une femme réfugiée qui a vécu de la violence en temps de guerre);
 - > Les relations de pouvoir inégales et en transformation (par exemple, la mère devient le soutien financier principal au Canada alors que c'était le père qui remplissait ce rôle au pays d'origine).
 - > Les préjugés et les stéréotypes à propos des personnes réfugiées et immigrantes (comme l'idée que dans certaines cultures, les hommes maltraitent leurs femmes ou que les femmes de certaines cultures – ou qui portent un foulard – sont opprimées).

Vous pouvez tenter d'inclure ces réalités dans les énoncés de mission et de vision de votre organisme.

Pour des définitions de ces termes, voir la trousse aux pages 8.1-8.3.

Pour plus d'information sur ces intersections, voir la trousse aux pages 6.1-6.6 et 8.2.

Mission et vision

RÉFÉRENCES ET EXEMPLES

Exemple provenant d'un organisme gouvernemental

AGENCE CANADIENNE DE DÉVELOPPEMENT INTERNATIONAL (ACDI)

Une vision pour le XXI^e siècle

L'égalité entre les sexes contribue de manière significative à l'amélioration du bien-être des femmes, des hommes, des filles et des garçons des pays partenaires, ce qui est au cœur même de la mission de l'Agence canadienne de développement international. Bien que des progrès importants aient été accomplis à l'égard de l'égalité entre les sexes au cours des dernières années, il reste encore beaucoup à faire. À l'approche du XXI^e siècle, l'ACDI réitère son engagement à bâtir, avec ses partenaires, un monde meilleur pour tous — un monde qui ne connaîtra plus l'inégalité, que celle-ci soit fondée sur le sexe, la classe sociale, la race ou le groupe ethnique. La Politique de l'ACDI en matière d'égalité entre les sexes est un moyen de concrétiser cette vision.

(voir <http://www.acdi-cida.gc.ca/index.htm>)

Exemple de l'énoncé de mission d'un organisme d'accueil et d'intégration

MENNONITE NEW LIFE CENTRE

« Une marche commune avec les nouveaux arrivants »

Déclaration d'identité

En tant qu'organisme d'accueil et d'établissement ancré dans la communauté, le *Mennonite New Life Centre* est un lieu d'accueil, d'amitié et de communauté, où les personnes réfugiées et immigrantes et les gens du quartier se réunissent pour se soutenir mutuellement, apprendre les uns des autres, et agir ensemble pour une société plus juste et compatissante.

Énoncé de vision

Le *Mennonite New Life Centre* envisage une société dans laquelle toutes les personnes de diverses origines culturelles et religieuses participent pleinement à tous les aspects de la vie au Canada. Nous allons concevoir une approche qui rassemble l'engagement communautaire et les services communautaires, en travaillant ensemble avec les personnes réfugiées et immigrantes pour réduire l'insécurité et parvenir à l'intégration, pour des voix plus fortes et une égalité sociale accrue.

Énoncé de mission

La mission de *Mennonite New Life Centre* est de faciliter l'intégration des personnes réfugiées et immigrantes par le biais de services holistiques et d'un engagement communautaire, dans un cadre anti-oppression et de justice entre les genres.

Objectifs

1. Aider les personnes réfugiées et immigrantes à répondre à leurs besoins en matière d'intégration, à former des réseaux sociaux, à exprimer leurs priorités et à se bâtir une place par le biais d'activités efficaces de défense des droits et d'activités communautaires.
2. Fournir des services d'intégration chaleureux et professionnels qui répondent aux besoins et aux aspirations des personnes réfugiées et immigrantes à court et à long terme.
3. Offrir des cours de langue, des services d'employabilité et un service de garde de haute qualité, qui permettent aux personnes réfugiées et immigrantes d'atteindre leurs buts et de mettre leurs habiletés à contribution au Canada.
4. Offrir un soutien affectif aux personnes réfugiées et immigrantes qui sont aux prises avec différentes formes de stress et de traumatismes, et de promouvoir la résilience, la force et le bien-être au niveau individuel et collectif.

Engagement anti-oppression

Le *Mennonite New Life Centre* reconnaît que chaque expérience de migration et de d'intégration est unique, et influencée par des formes oppressions qui s'entrecroisent. Dans nos services et notre défense des droits, nous reconnaissons et remettons en question les obstacles et la discrimination basée sur l'ethnie, la race/couleur, la religion/croyance, l'opinion politique, le pays d'origine, la citoyenneté/le statut d'immigration, l'âge, le genre, l'orientation sexuelle, la classe socio-économiques, le statut familial, le type de logement, le quartier de résidence, la langue, et la capacité. Nous faisons la défense de droits au niveau individuel et systémique.

Valeurs

- Respect
- Renforcement des communautés
- Participation et prise de parole
- Équité et intégration
- Paix et justice sociale

(voir <http://www.mnlct.org/>)

Mission et vision

Exemples d'énoncés de mission d'organismes de femmes :

DAWN-RAFHC Canada

Le RAFHC s'est donné pour mission de mettre fin à la pauvreté, à l'isolement, à la discrimination et à la violence que connaissent les femmes handicapées. Nous travaillons pour nous assurer d'obtenir les services et les appuis dont nous avons besoin, de pouvoir profiter des occasions que les personnes non handicapées tiennent pour acquises et d'avoir la liberté de choisir dans tous les aspects de notre vie.

<http://www.dawncanada.net/FR/FRnational.htm#mission>

Services pour femmes immigrantes d'Ottawa

Les Services pour femmes immigrantes d'Ottawa visent à donner du pouvoir aux femmes – les femmes de couleur, les femmes réfugiées, les femmes noires – et à leurs familles dans la ville d'Ottawa et ses environs afin qu'elles puissent atteindre leur plein potentiel, devenir des membres productives de la société et participer à l'élimination de toutes formes de violence faite aux femmes.

<http://www.immigrantwomenservices.com/about.htm#mission>

Fédération des femmes du Québec

Mission et objectifs

La Fédération des femmes du Québec (FFQ) est une organisation féministe autonome qui travaille, solidairement et en alliance avec d'autres groupes, à la transformation des rapports sociaux de sexe dans toutes les activités humaines en vue de favoriser le développement de la pleine autonomie des femmes et la reconnaissance véritable de l'ensemble de leurs contributions à la société.

Ainsi, ses principaux objectifs sont de promouvoir et de défendre les intérêts et droits des femmes et de lutter contre toutes les formes de violence, de discrimination, de marginalisation ou d'exclusion à l'égard des femmes.

Elle vise l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les secteurs de la société et travaille à la mise en œuvre de conditions qui facilitent l'atteinte de cet objectif dans une perspective plurielle, c'est-à-dire permettant d'intégrer les femmes dans toute leur diversité d'expériences, d'appartenances ou de provenances.

La FFQ est un carrefour qui se veut représentatif du pluralisme de la société québécoise et de la diversité du mouvement des femmes, particulièrement, des femmes en situation de pauvreté ou qui sont exposées à vivre des discriminations en fonction, notamment, de leur couleur, de leur origine ethnique, de leur orientation sexuelle, de leur handicap, de leur âge, de leur religion ou de leur mode de vie.

Au sein du mouvement des femmes, elle assume un leadership collectif en vue de réagir aux enjeux de société auxquels les femmes sont confrontées.

À l'échelle internationale, elle se préoccupe, dans le cadre de son action et des moyens dont elle dispose, de développer des liens de solidarité avec d'autres groupes de femmes à travers le monde.

La FFQ est un organisme non partisan d'éducation et d'action politique qui exerce un rôle de critique, de pression, de concertation et de mobilisation.

<http://www.ffq.qc.ca/presentation/index.html>

Prochaine étape? Vous pouvez évaluer le travail fait sur cette section et passer à une autre section.

Politiques

RÉFLEXIONS

Le groupe de travail peut organiser une rencontre pour évaluer les politiques de l'organisme. Les questions suivantes peuvent être utilisées lors de cette rencontre :

- L'organisme a-t-il une politique sur le genre (ou sur l'égalité des sexes)?
- Dressez la liste de toutes les politiques de l'organisme.
- Ces politiques tiennent-elles compte de la réalité des différents groupes de femmes?
- Les politiques (incluant la politique sur le genre ou l'égalité des sexes, si il y a lieu) tiennent-elles compte des différentes formes d'oppression, telles que l'oppression fondée sur la race, la capacité, l'orientation sexuelle, la religion, etc.?
- Qui dans l'organisme pourrait être intéressé à développer une politique sur le genre (pensez à des personnes à tous les niveaux de l'organisme)?

PLAN D'ACTION

Votre organisme peut développer une politique générale qui inclut la justice entre les genres de manière intersectionnelle. Cette politique pourrait s'appliquer à tous les aspects et toutes les activités de votre organisme. Selon les besoins de l'organisme, choisissez les intersections qui sont les plus importantes à aborder dans l'avenir immédiat. Comme pour toute politique, elle devra être révisée régulièrement, et évoluer au rythme de l'organisme (voir la prochaine section pour un exemple d'un énoncé d'engagement à propos du suivi des politiques).

Étapes suggérées :

- a. Consulter les personnes appropriées pour obtenir leur contribution sur les aspects qui les concernent – par exemple la personne responsable des ressources humaines en ce qui a trait aux politiques de ressources humaines.
- b. Consulter les politiques sur le genre et les politiques anti-oppression d'autres organismes (voir la section suivante).
- c. Réviser les politiques de l'organisme pour identifier les lacunes et les conflits possibles avec les principes de justice entre les genres.
- d. Rédiger une politique de justice entre les genres qui peut s'appliquer à différents aspects de l'organisme (à l'interne, au niveau des ressources humaines et à l'externe, au niveau des communications par exemple).
- e. Intégrer une approche intersectionnelle à la politique sur la justice entre les genres, en mentionnant comment différentes formes d'oppression s'entrecourent.
- f. Désigner une personne responsable du suivi de l'application de la politique. Différents membres du personnel pourraient prendre cette responsabilité à tour de rôle.
- g. Organiser des sessions de formation obligatoires sur les notions liées au genre pour le conseil d'administration, le personnel et les bénévoles.

Pour plus d'information sur les intersections, voir la trousse aux pages 6.1-6.6 et 8.2.

Voir aussi un scénario relié aux politiques à la page 5.1 de la trousse.

« Plusieurs organisme offrent des services aux personnes réfugiées et immigrantes. (...) Le plus gros problème est le manque d'attention à certains groupes qui ont plus de besoins : les femmes sans statut vivant dans un vide juridique, les mères de jeunes enfants, les femmes enceintes, les femmes qui ont des problèmes avec leurs enfants et les femmes qui souffrent de violence conjugale. Certains organismes ne portent pas assez d'attention aux sensibilités culturelles et de genre. »

UNE PARTICIPANTE

Politiques

RÉFÉRENCES ET EXEMPLES

La politique anti-oppression du Conseil canadien pour les réfugiés
<http://www.ccrweb.ca/documents/politiqueao.htm>

La politique sur le genre de l'organisme Primat's World Relief and Development Fund
http://www.pwrdf.org/fileadmin/fe/files/who_policy_gender.pdf
(disponible en anglais seulement)

La politique de l'Agence canadienne de développement international en matière d'égalité entre les sexes (aussi disponible en anglais, en espagnol et en portugais)
[http://www.acdi-cida.gc.ca/inet/images.nsf/vLULimages/Policy/\\$file/EGALITE-F-nophotos.pdf](http://www.acdi-cida.gc.ca/inet/images.nsf/vLULimages/Policy/$file/EGALITE-F-nophotos.pdf)

L'engagement en matière d'équité de l'organisme COSTI
<http://www.costi.org/whoweare/equity.php>
(disponible en anglais seulement)

L'organisme Ontario Council of Agencies Serving Immigrants (OCASI)
Cet organisme nous donne un bon exemple d'un engagement à faire le suivi de l'application d'une politique.

Les membres d'OCASI ont adopté une politique contre le racisme en 1999. Cette politique comprend plusieurs parties : préambule, définitions, gouvernance, défense des droits et éducation contre le racisme, emploi, communications et suivi.

Voici un modèle adapté de cette politique pour faire le suivi de l'application :

Une année après l'adoption de cette politique et à tous les deux ans par la suite, (nom de l'organisme) évaluera l'efficacité de cette politique pour s'assurer que (nom de l'organisme) est un organisme compétent en matière de genre. Le conseil d'administration est responsable face aux employées, membres, bénévoles, contractuelles et doit s'assurer de mettre le processus d'évaluation en place.

Prochaine étape? Vous pouvez évaluer le travail fait sur cette section et passer à une autre section.

Composition du conseil d'administration

RÉFLEXIONS

Le groupe de travail peut organiser une rencontre avec le conseil d'administration pour évaluer la composition du conseil. L'ordre du jour proposé suivant, incluant des questions possibles à aborder, peut guider les discussions.

Ordre du jour proposé pour l'autoévaluation

- a. Présentation de l'objectif de la rencontre : examiner la composition du conseil d'administration, faire une autoévaluation et s'assurer que des points de vue différents soient entendus lors des réunions du conseil. L'un des défis est d'avoir une certaine diversité de représentation **mais aussi** un engagement du conseil à rester conscient des autres points de vue qui ne sont pas présents autour de la table.
- b. Examiner la composition du conseil :
 - Combien d'hommes et de femmes font partie du conseil? Combien de personnes immigrantes, réfugiées et racisées? Le conseil inclut-il des personnes de différentes religions, des personnes handicapées et des personnes ayant différents statuts d'immigration?
 - Quels questions ou intérêts sont exprimés au conseil? Quels questions ou intérêts ne le sont pas?
- c. S'assurer que différents points de vue soient entendus :
 - Comment le conseil s'assure-t-il de considérer les points de vue non représentés?
 - Comment le conseil peut-il éviter les mesures purement symboliques (c'est-à-dire d'inclure des membres pour l'« identité » ou la « communauté » qu'ils sont sensés représenter)? La présence de femmes sur le conseil ne veut pas nécessairement dire que les questions reliées au genre seront réglées.
- d. Prendre une avenue vers la justice entre les genres :
 - Qui sur le conseil utilise une approche fondée sur le genre ou est intéressé à bâtir la justice entre les genres? Qui sur le conseil est intéressé à acquérir plus de connaissances sur les questions reliées au genre?

« Les femmes se sentent responsables de transmettre les valeurs culturelles et familiales à leurs enfants. C'est souvent difficile dans un nouvel environnement où les enfants s'adaptent rapidement à la nouvelle culture par l'immersion à l'école et se rebellent parfois contre les valeurs culturelles de leurs parents, pour pouvoir mieux s'ajuster. »

GROUPE DE DISCUSSION AVEC DES PARTICIPANTES

PLAN D'ACTION

1. RENCONTRE DE SUIVI

Planifiez une rencontre avec le groupe de travail pour faire le suivi.

Ordre du jour proposé

- a. Résumé de l'autoévaluation
- b. Forces du conseil :

Dans quels domaines le conseil réussit-il à faire en sorte que différents points de vue soient entendus et qu'on y réponde?
- c. Sujets à traiter :

Quelles lacunes doivent être corrigées pour représenter une diversité de perspectives?
- d. Développer un plan de travail :

Le groupe de travail peut développer un plan de travail pour intégrer la justice entre les genres au niveau du conseil d'administration et le présenter au conseil. Ce plan peut inclure les sujets suivants : l'ordre du jour, les procédures lors de rencontres, la composition et le recrutement des membres du conseil, la mission et la vision, les politiques, la structure organisationnelle (ces points sont détaillés dans d'autres parties du guide). Pensez à la façon d'intégrer une approche intersectionnelle à ce plan de travail, par exemple en faisant des liens entre le genre et la race.

Pour plus d'information sur ces intersections, voir la trousse aux pages 6.1-6.6 et 8.2.

Composition du conseil d'administration

PLAN D'ACTION (suite)

2. STRATÉGIE DE RECRUTEMENT :

Pour élargir la représentation au sein du conseil, développez une stratégie de recrutement et identifiez des alliés à approcher afin de recruter des membres qui ne sont pas présents (par exemple les groupes LGBTQI, les communautés de foi, etc.).

Dans une perspective de justice entre les genres, plusieurs organismes visent la «parité», ce qui veut dire avoir le même nombre de femmes et d'hommes sur le conseil. Cela peut être extrêmement important bien qu'insuffisant dans la plupart des cas. Si par exemple, la moitié des membres du conseil sont des femmes mais qu'aucune d'entre elles ne croit à l'importance de la justice entre les genres, il y aurait une lacune importante. De plus, le conseil d'administration devrait reconnaître la diversité des identités de genre, incluant les personnes transgenres et intersexuées, et faire de réels efforts pour les inclure.

Suggestions :

- Vous pouvez recruter activement des membres du conseil de façon à assurer l'équilibre et l'inclusion en matière de genre, de même que d'autres formes de diversité.
- D'un point de vue intersectionnel, le conseil peut tenter d'être diversifié en terme de race, d'orientation sexuelle, de religion, de capacité, de statut d'immigration, etc., afin d'être sensible aux questions de genre en ce qu'elles affectent diverses communautés différemment.
- Les membres du conseil peuvent être recrutés non seulement sur la base de leur identité personnelle, mais aussi de l'expérience, de la contribution et du dévouement. Cela peut être inclus dans vos communications avec les différentes communautés que vous desservez.

3. ÉLECTION :

Encourager explicitement les nominations qui permettent une représentation diversifiée, compétente et équilibrée au niveau du genre. Cet encouragement proactif peut être incorporé dans les procédures de nomination et d'élection. Ajouter des stratégies propres au besoin du conseil.

4. FORMATION :

Organiser des sessions de formation sur la justice entre les genres et l'analyse intersectionnelle pour le conseil. Discuter des besoins et d'un plan de formation pour augmenter la compétence du conseil. Planifier une session de formation en utilisant la trousse ou tout autre outil pertinent. Cette session peut être animée par une ressource externe.

5. FONCTIONNEMENT :

Examiner le déroulement des rencontres du conseil et évaluer si tous les points de vue sont entendus. Certains changements pourraient être utiles. Par exemple, la présidente ou le président peut s'assurer qu'il y ait un moment durant les réunions où l'on invite à s'exprimer, si elles le désirent, les personnes qui ne l'ont pas encore fait.

Prochaine étape? Vous pouvez évaluer le travail fait sur cette section et passer à une autre section.

Structure organisationnelle

RÉFLEXIONS

Dans cette section, la structure organisationnelle réfère de manière générale aux interactions entre le personnel et les différentes composantes de l'organisme. Cela inclut les dynamiques de pouvoir qui peuvent émerger entre les membres du personnel sur la base de caractéristiques personnelles et de leur position dans l'organisme. Cela inclut aussi la façon dont les interactions entre les différentes composantes de l'organisme peuvent affecter les initiatives de justice entre les genres.

Afin de réfléchir à ces sujets, le groupe de travail peut organiser une session pour évaluer la structure organisationnelle. Les questions suivantes peuvent servir à la discussion. Choisissez trois questions (une dans chaque catégorie ou trois dans la même catégorie).

a. Le personnel :

- Jusqu'à quel point les membres de la direction et du personnel représentent-ils un équilibre en termes de genre, de race, etc.? (par exemple, est-ce que tous les directeurs sont des hommes blancs et toutes les intervenantes des femmes racisées?)
- Votre organisme inclut-il des personnes qui s'identifient différemment qu'en tant qu'« homme » ou « femme » (comme personne « intersexuée » ou « transgenre » par exemple)? Si c'est le cas, ont-elles exprimé des besoins particuliers?
- Y a-t-il des membres du personnel qui utilisent une approche fondée sur le genre dans leur travail ou qui s'intéressent à la justice entre les genres? Si c'est le cas, à quel niveau de l'organisme? Y en a-t-il plus d'une? Si oui, ont-elles déjà discuté de leur intérêt commun?
- Des questions liées au genre ont-elles été soulevées? Si oui, à quel niveau de l'organisme? La question a-t-elle été réglée? Si oui, comment?

b. Questions de pouvoir :

- Qui détient le pouvoir dans l'organisme?
 - Comment les décisions sont-elles prises?
 - Est-ce que la clientèle est représentée dans le processus de décision et le développement des politiques? Comment vous assurez-vous de répondre à leurs besoins? Est-ce qu'on leur demande de donner leurs commentaires sur les services fournis? Recevez-vous des commentaires d'un groupe en particulier?
- Les femmes participent-elles au niveau du processus de décision? Qu'en est-il des personnes LGBTTQI?
- Les personnes racisées sont-elles représentées? Et les personnes à faible revenu?
- Les personnes handicapées sont-elles représentées? Et les personnes de différentes religions?

c. Structure

- Comment les différentes parties de l'organisme sont-elles structurées pour remplir le mandat de l'organisme selon une perspective de genre?
- Les différentes composantes de l'organisme sont-elles bien coordonnées pour avoir des effets positifs en matière de genre? Par exemple, si le personnel du programme de logement demande des ressources pour mieux répondre aux difficultés d'accès au logement des femmes réfugiées, est-ce que la direction comprendra que cet investissement (formation et temps du personnel) peut améliorer la qualité des services en matière de genre?
- À l'horizontale (c'est-à-dire entre la programmation, l'équipe de collecte de fonds et de communications par exemple), les différentes unités partagent-elles la même vision de la justice entre les genres? Par exemple, dans un organisme, les services directs peuvent être conçus de façon sensible au genre mais l'équipe de collecte de fonds pourrait fonctionner sans aucune conscience de ces questions.

Voir la page 4.1 de la trousse pour plus d'information sur la notion de genre et les dynamiques de pouvoir.

Structure organisationnelle

PLAN D'ACTION

Vous pouvez maintenant développer un plan d'action pour tenter de remédier à certains des problèmes liés au genre identifiés précédemment. Par exemple, vous pourriez développer une nouvelle structure d'équipe où les représentants de chaque niveau de l'organisme travaillent ensemble, revoir certaines parties de la structure organisationnelle et offrir de la formation à des groupes spécifiques à l'intérieur de l'organisme.

Étapes suggérées pour développer un plan d'action :

- a. Consulter les personnes appropriées dans votre organisme pour obtenir leur contribution, dont la direction et les services directs
- b. Réviser la structure de l'organisme : les différentes composantes peuvent-elles répondre aux problèmes liés au genre? Comment sont-elles coordonnées entre elles? Y a-t-il des lacunes et des conflits potentiels avec les principes de justice entre les genres?
- c. Organiser une session de *remue méninges* avec le personnel pour discuter de changements possibles à la structure de l'organisme.
- d. Examiner les possibilités de formation sur la justice entre les genres et les principes anti-oppression à tous les niveaux de l'organisme (le conseil d'administration, la direction, le personnel et les bénévoles).
- e. Lorsque les changements nécessaires sont identifiés, présenter le plan d'action au conseil d'administration.

Prochaine étape? Vous pouvez évaluer le travail fait sur cette section et passer à une autre section.

Cette section offre des suggestions sur la façon d'appliquer une analyse basée sur le genre à la gestion d'un organisme. Selon la taille de l'organisme, la gestion peut être organisée bien différemment : les grands organismes ont des équipes de gestion, tandis que les petits organismes sont parfois gérés par une seule personne. La présente section peut être adaptée à ces différentes réalités. Les sous-

sections suivantes (communication, ressources humaines et budget) sont donc parfois gérées par la même personne ou par des personnes différentes. L'important est de consulter la personne responsable de chaque domaine pour s'assurer que le travail de justice entre les genres soit fait de manière efficace et constructive.

Communications

RÉFLEXIONS

Le groupe de travail peut organiser une rencontre pour évaluer les activités de communication. Le domaine des communications réfère à toutes les activités par lesquelles un organisme s'exprime, incluant le site web, les bulletins, les activités visant à rejoindre de futurs participantes et participants, les activités de sensibilisation du public et l'interaction avec les médias.

Commencer par dresser la liste des activités de communication, puis posez les questions suivantes :

L'organisme a-t-il une politique en matière de genre, applicable à ses stratégies de communication?

- Comment la notion de genre influence-t-elle vos stratégies de communication?
- Qui est inclus dans vos stratégies de communication? Qui en est exclus?
- Auriez-vous besoin de plus d'information sur les groupes exclus que vous tentez de rejoindre?
- Les outils de communication reflètent-ils la clientèle desservie?
- L'organisme tente-t-il de transformer les relations entre les genres à travers ses activités de communication?
- Est-ce que les communications de l'organisme augmentent, diminuent ou maintiennent le même niveau d'équité en matière de genre? À court terme? À long terme?

« Les organismes doivent promouvoir leurs programmes et services plus activement pour que les personnes réfugiées et immigrantes connaissent les ressources et renseignements disponibles. »

UNE PARTICIPANTE

Communications

PLAN D'ACTION

Organisez un groupe de discussion avec des personnes qui utilisent vos services et d'autres qui n'y ont pas accès (telles que des femmes âgées qui ne parlent ni anglais, ni français).

Présenter les outils de communication au groupe de discussion pour obtenir leurs commentaires. Qu'est-ce qui les inciterait à consulter un organisme comme le vôtre? Comment voudraient-ils que leur réalité soit reflétée dans les outils de communication.

Organisez une rencontre avec le personnel, les bénévoles et vos partenaires pour obtenir leurs commentaires sur les outils de communication, du point de vue du genre et de manière intersectionnelle.

Ces groupes de discussion et rencontres vous aideront à développer une approche basée sur le genre en matière de communications. Considérez les suggestions suivantes :

- Rédiger une nouvelle version des outils de communication pour refléter la diversité de la clientèle de l'organisme (en terme de genre, race, capacité, etc.).
- Développer de nouvelles stratégies pour augmenter l'accessibilité à vos services et programmes pour :
 - Les personnes LGBTTOQI;
 - Les personnes handicapées;
 - Les pères ayant besoin de services de garde d'enfants;
 - Les femmes et les filles qui s'occupent d'autres personnes à la maison;
 - Les personnes âgées qui ne connaissent pas les services disponibles;
 - Les personnes qui ne parlent ni anglais ni français.
- Envisager des services de soutien (par exemple de garde d'enfants) qui ne renforcent pas les stéréotypes en matière de genre.
- Mettre des affiches pour souhaiter la bienvenue à tout le monde et communiquer l'idée que l'organisme s'engage à lutter contre toute forme d'oppression, incluant l'oppression fondée sur le genre.

Pour plus d'information sur la notion d'intersections, voir la trousse aux pages 6.1-6.6 et 8.2.

Voir les scénarios de l'Annexe A et les pages 2.1-2.3 et 5.1-5.4 de la trousse.

Communications

RÉFÉRENCES ET EXEMPLES

Exemple d'une politique de communication :

La politique contre le racisme de l'organisme *Ontario Council of Agencies Serving Immigrants (OCASI)* a une section « communications ». Tirée de cette section, avec certaines modifications, la politique suivante pourra vous servir de modèle :

Communications :

Considérant notre engagement en matière d'analyse basée sur le genre et de justice entre les genres, les directives suivantes s'appliqueront à toutes les communications :

- Toutes les communications, à la fois internes et externes, respecteront et encourageront nos politiques en matière d'analyse basée sur le genre et de justice entre les genres.
- Toutes les communications publiques reflèteront notre engagement en matière d'analyse basée sur le genre et de justice entre les genres.
- Dans toutes nos publications, politiques et communications avec les membres, les organismes, tous les niveaux de gouvernement, les bailleurs de fonds et le grand public, nous utiliserons un vocabulaire et des images reflétant toutes les identités de genre et sexuelles existantes. Ce vocabulaire et ces images devront aussi représenter notre lutte contre les préjugés fondés sur le genre et promouvoir la justice entre les genres.

Exemple d'un dépliant promotionnel

Services offerts par *Access Alliance Multicultural Health and Community Services*
TOUS NOS SERVICES SONT GRATUITS.

Access Alliance accueille les personnes nouvellement arrivées lesbiennes, gaies, bisexuelles, trans et *queer* (LGBTQ).

Les services sont disponibles en bengali, farsi, portugais, espagnol, tagalog et tamoul. Nous offrons aussi des services en plus de 60 langues à travers des interprètes professionnels. (grand symbole arc-en-ciel) Pour plus d'information, veuillez téléphoner au (555) 555-5555

Exemple de questions supplémentaires à considérer en développant une stratégie de communication sur les femmes et la diversité

Extrait de l'ouvrage *Gender Equality Lens : Promoting Equality & inclusion for the Full Diversity of Women in the City of Ottawa*, City for All Women Initiative, City of Ottawa, 2008 (p. 22) :

- Étant donné les différences et inégalités entre les femmes et les hommes, est-il nécessaire de développer des stratégies de communication particulières pour s'assurer de rejoindre les deux groupes?
- Les responsables des communications représentent-ils bien les groupes de femmes et d'hommes de votre public cible? Sinon, comment pourriez-vous les inclure dans la prise de décision (groupe de discussion, consultation approfondie, travail avec des partenaires dans la communauté par exemple)?
- Est-il nécessaire de développer des stratégies particulières pour rejoindre les femmes appartenant à des groupes luttant pour l'équité (utiliser des émissions de radio et journaux publiés dans les langues de groupes minoritaires; consulter des organismes et programmes qui travaillent avec les femmes d'un groupe particulier par exemple)?
- Le vocabulaire et le medium utilisés sont-ils sensibles au genre et faciles à comprendre par la population visée (langage clair, langue maternelle, graphisme et formats accessibles par exemple)?
- Le graphisme et les images reflètent-ils la diversité de femmes et d'hommes (filles et garçons) qui utilisent le service?
- L'information est-elle communiquée de manière à respecter la dignité des personnes accédant au service (plusieurs parents, par exemple, sont gênés de demander une allocation aux loisirs pour leurs enfants)?
- Y a-t-il des organismes de femmes ou des groupes communautaires qui peuvent aider à distribuer l'information aux femmes de groupes particuliers?

Prochaine étape? Vous pouvez évaluer le travail fait sur cette section et passer à une autre section.

Ressources humaines

RÉFLEXIONS

Le groupe de travail peut organiser une rencontre pour évaluer les ressources humaines. Voici des questions suggérées pour cette rencontre :

- Composition démographique du personnel : combien d'hommes et de femmes? Combien de personnes réfugiées, immigrantes, racisées?
- Croyez-vous que le personnel soulève les problèmes vécus par les communautés que vous desservez? Croyez-vous que certains points de vue sont absents (par exemple en matière de capacité, classe sociale, LGBTQI, etc.)?
- Y a-t-il des personnes qui s'identifient autrement que comme « homme » ou « femme » (comme « intersexuée » ou « transgenre » par exemple) à votre organisme? Est-ce que l'organisme répond à leurs besoins et préoccupations?
- Y a-t-il des raisons particulières pour lesquelles certains groupes sont sous-représentés au niveau du personnel?
- L'organisme a-t-il une politique de ressources humaines qui traite des questions de diversité et de genre? Est-ce que cette politique traite spécifiquement de questions d'équité entre les genres? (par exemple, est-ce qu'elle tient compte des besoins de personnes mono-parentales?)
- L'organisme a-t-il une stratégie de recrutement qui encourage la diversité?
- Étant donné que les femmes, les personnes réfugiées, immigrantes et racisées risquent plus que d'autres de vivre dans la pauvreté, votre organisme promeut-il activement l'application de politiques telles que l'équité salariale et les avantages sociaux? Si ce n'est pas le cas, quel est l'impact de la situation actuelle sur l'équité entre les genres au niveau du recrutement et/ou sur la santé financière du personnel?
- L'organisme a-t-il une politique contre le harcèlement sexuel et la discrimination?

PLAN D'ACTION

Actions suggérées :

- Examiner les politiques de ressources humaines d'autres organismes qui incluent une approche fondée sur le genre (voir des exemples à la section suivante).
- Développer une stratégie pour intégrer une approche basée sur le genre aux ressources humaines et envisager les étapes suivantes :
 - Réviser les pratiques d'embauche en tenant compte de la discrimination subie par les femmes, les personnes réfugiées, immigrantes et racisées, etc. Par exemple, plusieurs personnes réfugiées et immigrantes font face à des obstacles à l'embauche lorsqu'on requiert un niveau élevé de connaissance de l'anglais ou du français. Les femmes avec de jeunes enfants font face à des difficultés à cause du manque de flexibilité des heures de travail.
 - Réviser les politiques et pratiques relatives au perfectionnement professionnel et aux promotions. Évaluer si l'organisme peut faire plus pour offrir un soutien aux personnes qui n'ont pas eu l'occasion de développer leurs habiletés et leur expérience à cause de l'injustice entre les genres.
 - Amener une perspective intersectionnelle au développement des stratégies.
 - Intégrer une approche basée sur le genre à l'évaluation du personnel.
 - Développer des lignes directrices de résolution de conflit et une politique contre le harcèlement et la discrimination qui incluent une analyse intersectionnelle basée sur le genre.
- Organiser des sessions de formation obligatoires sur les enjeux liés au genre pour le conseil d'administration, la direction, le personnel et les bénévoles. Ces sessions peuvent être animées par une ressource externe.
- Sensibiliser le personnel et les bénévoles à la notion de justice entre les genres. Utiliser des affiches et un babillard pour annoncer les activités sur les questions liées au genre.

Pour plus d'information sur les intersections, voir la trousse aux pages 6.1-6.6 et 8.2.

Ressources humaines

RÉFÉRENCES ET EXEMPLES

Le Conseil RH pour le secteur bénévole et communautaire (Conseil RH) a une trousse sur tous les aspects des ressources humaines incluant l'équité entre les sexes (voir <http://www.hrcouncil.ca/info-rh/diversite-equite.cfm>).

Extrait du code de conduite de l'organisme Manitoba Interfaith Immigration Council

Harcèlement

Les travailleuses et les travailleurs ne doivent pas, en aucune façon, harceler sexuellement ou autrement la clientèle, leurs collègues ou d'autres personnes.

Le harcèlement signifie les commentaires ou les comportements abusifs et importuns, et plus précisément lorsqu'ils sont fondés sur le sexe, l'orientation sexuelle, la langue, l'ascendance, la couleur, la race telle que perçue, la nationalité, l'ethnicité, la religion, l'âge, les caractéristiques physiques, les croyances ou affiliations politiques, la capacité physique ou mentale ou le statut socio-économique.

Vous pouvez aussi considérer inclure les énoncés suivants lors d'affichage de postes :

« (nom de l'organisme) encourage les femmes de tous milieux, les mères, les personnes réfugiées, immigrantes, de couleur, gaies, lesbiennes, bisexuelles, intersexuées, trans et queer à poser leur candidature. »

« La solitude est un poids lourd à porter, en particulier pour les femmes qui sont à la maison avec de jeunes enfants, sans pouvoir apprendre le français ou développer un réseau social. Souvent, elles ne veulent pas accabler leur famille au pays d'origine avec leurs problèmes au Canada. »

GROUPE DE DISCUSSION AVEC DES PARTICIPANTES

Prochaine étape? Vous pouvez évaluer le travail fait sur cette section et passer à une autre section.

Budget

RÉFLEXIONS

Le groupe de travail peut organiser une rencontre pour évaluer le budget. Voici quelques questions pouvant guider la rencontre :

- Comment le budget est-il conçu et approuvé?
- Quels changements au processus d'approbation du budget aideraient à s'assurer qu'on donne la priorité à la justice entre les genres?
- Quelles sont les implications budgétaires pour rendre l'organisme plus engagé en matière de justice entre les genres?
- Le budget inclut-il des fonds pour le perfectionnement professionnel en matière de genre?
- L'organisme devrait-il tenter de trouver du financement supplémentaire? Y a-t-il des sources de financement pour les activités liées au genre?
- L'organisme a-t-il un budget particulier pour améliorer l'accès aux services?
- Comment l'organisme pourrait-il en arriver au point d'être prêt à assumer les implications budgétaires du travail relatif au genre?

« Il devrait y avoir plus de programmes pour les hommes sur les différences culturelles. Les hommes ont besoin d'aide pour comprendre la transformation des rôles féminins et masculins. »

UNE PARTICIPANTE

PLAN D'ACTION

Développez une proposition de budget qui inclut une approche fondée sur le genre. Plutôt que de créer un budget séparé pour les activités relatives au genre, nous suggérons de travailler à partir du budget actuel de l'organisme en voyant comment inclure des éléments liés au genre. Utilisez les ressources existantes en ayant à l'esprit la justice entre les genres, plutôt que de chercher des fonds additionnels. Par exemple, les ressources de perfectionnement professionnel peuvent être utilisées pour des formations sur le genre, ou une partie du budget des communications peut servir à créer des outils plus sensibles au genre. Vous pourriez éventuellement avoir accès à des revenus supplémentaires pour le travail sur la justice entre les genres de bailleurs de fonds/donateurs qui appuient ces démarches.

Vous pouvez suivre les étapes suivantes, faire réviser le budget par la direction et ensuite le faire approuver par le conseil d'administration.

a. Première étape :

Avant d'examiner les conséquences budgétaires, analyser les activités de conception et de développement de programmes de l'organisme (voir la prochaine section du guide sur les « Services directs – Conception, évaluation et coordination des programmes »). Cette analyse vous permettra de décider des interventions concrètes souhaitées.

b. Deuxième étape :

Évaluer le coût de ces interventions et y allouer des fonds ou des ressources nécessaires.

Le tableau suivant (adapté du document "Gender Budgeting Guidelines and Analytical Tools for Lower Local Governments" du Ministère du genre, du travail et du développement social/Ministère du gouvernement local, République de l'Ouganda, septembre 2005) pourrait vous être utile :

PROGRAMME/ACTIVITÉ/ PROJET	LACUNES/PROBLÈMES EN MATIÈRE DE GENRE	INTERVENTIONS PROPOSÉES	BUDGET	SOURCE DU BUDGET

Budget

PLAN D'ACTION (suite)

Exemples d'éléments à considérer lors de la préparation du budget

Planification du temps

Il est important d'allouer assez de temps au personnel afin d'appliquer une approche basée sur le genre dans l'organisme. Utiliser le présent guide, par exemple, exigera plusieurs heures de travail du personnel.

Questions d'accessibilité

Si vous désirez rendre vos activités plus accessibles, considérez les implications budgétaires (accessibilité pour les personnes handicapées, services de garde, services d'interprétation et de traduction, etc.). Après avoir estimé ces coûts, réviser les priorités de l'organisme et tentez de trouver des bailleurs de fonds qui puissent vous aider à rendre l'organisme plus accessible.

Perfectionnement professionnel et formation des bénévoles

Si vous planifiez organiser régulièrement des ateliers de développement de compétence en matière de genre (une fois par mois ou quelques fois par année par exemple), vous pourriez inclure dans le budget les frais liés à l'embauche de personnes modératrices ou formatrices, au temps du personnel, aux repas, aux collations ainsi qu'aux autres frais généraux.

Développement organisationnel

Vous pourriez offrir des occasions régulières aux différents services de votre organisme de :

- Se rencontrer et partager leurs succès et leurs défis en matière de justice entre les genres et;
- Bâtir des stratégies et des plans d'action visant à renforcer la compétence en matière de genre.

Si vous décidez de le faire, vous pouvez inclure dans le budget les frais liés à l'embauche de personnes modératrices ou consultantes, au temps du personnel, aux repas, aux collations, à l'accessibilité des services, à la location de salles, aux billets de transport en commun pour les bénévoles ainsi qu'aux autres frais généraux.

Prochaine étape? Vous pouvez évaluer le travail fait sur cette section et passer à une autre section.

Par le biais de ses services directs, un organisme interagit au quotidien avec les personnes réfugiées et immigrantes. Il est donc important de rendre visible la compétence de l'organisme en matière de genre. Comme aux deux autres niveaux (gouvernance et gestion), les services directs sont composés de différents éléments inter-reliés comme la conception, la coordination et l'évaluation des programmes, la prestation de services et la compétence du personnel. Ce guide favorise le développement de la compétence en matière de genre à tous les niveaux de l'organisme.

Le niveau de compétence du personnel en matière de genre peut varier. Différents niveaux de formation peuvent donc être offerts. Des ateliers pour « former les formateurs » peuvent également être offerts pour que les membres du personnel en forment d'autres. De plus, l'évaluation de vos services directs pourrait révéler que certains aspects requièrent plus de travail que d'autres. Le groupe de travail devra faire des choix bien pensés à savoir où commencer pour améliorer la compétence globale des services directs en matière de genre.

Conception, coordination et évaluation des programmes

RÉFLEXIONS

Le groupe de travail peut organiser une rencontre avec les coordonnateurs et coordonnatrices de programmes pour entreprendre cette évaluation. Vous pouvez vous inspirer des questions suivantes pour démarrer la discussion :

- Quels sont les programmes offerts? Quels sont leurs buts? Ces buts tiennent-ils compte des différences entre les genres?
 - Qui a accès à vos services? Qui en est exclu? (par exemple, les femmes âgées qui ne parlent ni anglais ni français, les jeunes filles qui restent à la maison pour s'occuper de leurs sœurs et frères, etc.)
 - Lorsque vous concevez de nouveaux programmes et projets, la dimension des genres est-elle systématiquement intégrée? La justice entre les genres est-elle incluse dans les objectifs de développement des programmes?
- L'espace physique et l'emplacement de l'organisme sont-ils sans risques pour les hommes, les femmes et les personnes LGBTQI de différentes cultures, races et religions?
 - Comment procéderez-vous pour obtenir l'information nécessaire pour mieux évaluer vos programmes? Est-ce nécessaire de développer des indicateurs du niveau d'intégration de la notion de genre à vos programmes? Comment pourriez-vous trouver des façons de mieux intégrer la notion de genre à ceux-ci?

Conception, coordination et évaluation des programmes

PLAN D'ACTION

Votre groupe de travail peut collaborer avec les coordonnateurs et coordonnatrices de programmes. Vous pouvez organiser une rencontre d'une demi-journée pour planifier la pleine intégration de l'analyse basée sur le genre à vos programmes.

Le tableau suivant peut servir de modèles pour identifier les lacunes de vos programmes et planifier vos actions.

NOM ET EMPLACEMENT DU PROGRAMME	INCLUSIVITÉ	ACCESSIBILITÉ	BESOINS DE LA CLIENTÈLE	INDICATEURS	ACTIONS

Inclusivité : Identifier les groupes et les individus qui sont exclus du programme et examinez pourquoi. Par exemple, vos programmes sont peut-être seulement offerts aux femmes ou seulement aux personnes qui comprennent le français.

Accessibilité : Identifier les groupes pour qui votre programme est conçu mais qui y ont peu ou pas accès. Les questions relatives à la capacité sont cruciales à ce niveau. Par exemple, les femmes handicapées qui n'ont pas accès à l'édifice ou les femmes prises par leur travail ménager aux heures où les programmes sont offerts.

Besoins de la clientèle : Y a-t-il des besoins liés au genre dont votre programme ne tient pas compte. Par exemple, votre programme de soutien aux victimes de violence fondée sur le genre pourrait se déclarer ouvert à la participation des femmes lesbiennes, bisexuelles et transgenres, mais pourrait ne pas répondre adéquatement aux formes spécifiques d'abus subies par les femmes réfugiées transgenres aux mains de la police dans leur pays d'origine.

Indicateurs : Identifier les indicateurs d'améliorations à votre programme, telle qu'une augmentation du nombre de femmes handicapées utilisant vos services.

Actions : Envisager des actions concrètes : organiser des consultations avec la clientèle, embaucher une personne consultante, embaucher plus de personnel, rénover les bureaux ou créer des outils visuels à afficher à la réception.

De plus, vous pouvez organiser des rencontres avec le personnel pour faire le suivi de votre plan d'action. De nouveaux besoins en formation pourraient survenir après la mise en place des programmes nouvellement conçus.

Conception, coordination et évaluation des programmes

RÉFÉRENCES ET EXEMPLES

Exemple de facteurs supplémentaires à prendre en compte pour une analyse de vos programmes basée sur le genre.

Le Centre d'excellence pour la santé des femmes – région des Prairies

Vous pouvez utiliser l'aide mémoire suivant (adapté du guide *Including Gender in Health Planning: A Guide for Regional Health Authorities*, Prairie Women's Health Centre of Excellence, 2003 : 21-22 http://www.uwinnipeg.ca/admin/vh_external/pwhce/pdf/gba.pdf, – (disponible en anglais seulement) pour effectuer une analyse de vos programmes basée sur le genre.

Évaluez si la conception du programme tient compte des facteurs suivants :

- ✓ Similarités et différences des besoins des femmes, des filles, des hommes, des garçons, des personnes intersexuées et LGBTTTQI;
- ✓ Inclure la contribution des différents groupes participants;
- ✓ Utiliser les connaissances existantes sur les différences entre les genres;
- ✓ La diversité entre les femmes/filles, les garçons/hommes et les personnes intersexuées;
- ✓ Les besoins particuliers des femmes/filles, des garçons/hommes et des personnes intersexuées et LGBTTTQI qui sont confrontés à des défis particuliers et qui pourraient être plus vulnérables;
- ✓ Éviter de perpétuer les stéréotypes sur les femmes/filles, les garçons/hommes et les personnes intersexuées et LGBTTTQI;
- ✓ Tenir compte des circonstances sociales particulières des femmes/filles, des garçons/hommes et des personnes intersexuées et LGBTTTQI et promouvoir leurs droits à des services d'intégration adéquats.

Prochaine étape? Vous pouvez évaluer le travail fait sur cette section et passer à une autre section.

Prestation de services

RÉFLEXIONS

Le groupe de travail peut organiser une rencontre pour évaluer la prestation de services. Les questions suivantes peuvent servir pour cette rencontre (adaptées de l'ouvrage *Gender Equality Lens: Promoting Equality & inclusion for the Full Diversity of Women in the City of Ottawa*, City for All Women Initiative, City of Ottawa, 2008 (p. 24). Vous pouvez aussi faire l'exercice d'appliquer ces questions aux scénarios de l'Annexe A ou des pages 2.1-2.3 et 5.1-5.4 de la trousse.

Questions générales :

- Comment les services peuvent-ils contribuer au bien-être à la fois des femmes et des hommes (des filles et des garçons) du groupe cible?
- Y a-t-il des différences ou des obstacles systémiques qui doivent être pris en considération afin de mieux répondre aux femmes et aux hommes de différents groupes (les groupes racisés par exemple)?
- Les services sont-ils adaptés aux besoins des personnes transgenres et intersexuées?
- Comme organisme, votre personnel représente-t-il les groupes spécifiques de femmes et d'hommes participants? Si ce n'est pas le cas, comment pourriez-vous les inclure dans la prise de décision (par exemple en collaborant avec des partenaires communautaires ou en organisant des groupes de discussion)?
- Comme organisme, est-ce que votre personnel a la compétence en matière de genre pour fournir des services adaptés à la réalité de la clientèle?

- Y a-t-il des pratiques institutionnelles ou des attitudes qui empêchent le personnel de démontrer leur sensibilité au genre ou leur compétence en la matière (charge de travail, exigences administratives, absence d'une culture organisationnelle favorable)?
- Quels appuis ou accommodements pourraient rendre les services plus accessibles à diverses femmes, en tenant compte du travail et des responsabilités familiales, de la sécurité, de la capacité de payer, de la difficulté de demander une subvention, de l'âge, de l'accessibilité, de la langue, de l'orientation sexuelle et de la distance?

Questions liées directement à l'intervention de cas :

- Qu'assumons-nous à propos de l'utilité de notre intervention?
- Qui bénéficie de nos interventions? Pourquoi?
- Aux besoins de qui ne répondons-nous pas? Pourquoi? Comment pourrions-nous y répondre?
- Qui est exclus? Pourquoi? Que pouvons-nous faire?
- Est-ce que notre intervention augmente, diminue ou maintient le niveau d'équité? À court terme? À long terme?
- Présumons-nous que les personnes dont le genre ou la culture sont similaires ont les mêmes besoins et points de vue (ou reconnaissons-nous qu'il y a de la diversité à l'intérieur de chaque groupe ethnoculturel)?

« Lorsque j'entends des commentaires comme "Ton pays est un pays paisible", comment puis-je me sentir à l'aise de révéler quoi que ce soit sur ma situation? Je me suis longtemps sentie instable et dans l'insécurité. Je fais encore attention à ne pas trop parler de ma situation. »

UNE PARTICIPANTE

Prestation de services

PLAN D'ACTION

Le groupe de travail peut organiser une rencontre d'une demi-journée avec toute l'équipe de services directs pour discuter des questions liées au genre. Voici un ordre du jour possible :

1. Mot de bienvenue et explication du but de la rencontre.
2. Explication de l'analyse basée sur le genre en utilisant la trousse comme outil de référence.
3. Discussion sur les situations liées au genre auxquelles font face les personnes offrant des services directs, en utilisant les scénarios de l'Annexe A ou des pages 2.1-2.3 et 5.1-5.4 de la trousse.
4. Si vous avez déjà fait du travail sur la section « Services directs – Conception, coordination et évaluation des programmes » du guide, vous pourriez en présenter les résultats et discuter de ce que ces résultats impliquent pour le personnel.
5. Obtenir les commentaires du personnel des services directs à propos de la prestation de services : identifier toute autre amélioration requise, obstacle à l'application de ces améliorations et suggestions sur la façon de les appliquer.

Le tableau suivant peut vous aider à recueillir de l'information au cours de la rencontre :

BESOINS DU PERSONNEL DES SERVICES DIRECTS	OBSTACLES AU TRAVAIL SUR LE GENRE	SUGGESTIONS D'AMÉLIORATIONS	ÉCHÉANCIER POSSIBLE	PERSONNE RESPONSABLE	INDICATEURS DE SUCCÈS

Prestation de services

PLAN D'ACTION (suite)

Voici quelques conseils pour sensibiliser les gens à la notion de genre au niveau de la prestation de services :

Espace

De manière générale, rendre l'espace de travail accessible en utilisant des affiches ou d'autres éléments pour démontrer aux gens que l'espace est sans risques, positif et accueillant pour tout le monde. Il faut par contre être à la hauteur de ce message. Votre organisme doit démontrer qu'il est réellement engagé, en pratique, à créer un espace accueillant pour tout le monde. Autrement dit, ces symboles doivent être renforcés par la compétence du personnel et une atmosphère accueillante.

Langage verbal et non verbal

Les façons de parler et les gestes peuvent parfois transmettre le mauvais message. Le personnel des services directs doit être conscient de l'impact de son langage verbal et non verbal sur la clientèle. Par exemple, les termes « conjointe ou conjoint » sont plus sensibles au genre que « mari ou femme », parce qu'ils n'impliquent pas qu'un couple doit être marié. Par contre, il n'existe pas en français de terme neutre pour référer au conjoint/à la conjointe. Il faut donc trouver une façon de s'exprimer qui n'implique pas qu'on prend l'orientation sexuelle de la personne pour acquis. On pourrait dire par exemple : « Partagez-vous votre vie avec quelqu'un? ».

Puisqu'il n'est pas toujours possible de trouver du vocabulaire alternatif dans différentes langues, vous pouvez organiser une session de discussion sur les questions de vocabulaire. En groupe, vous arriverez peut-être à identifier du vocabulaire dans les différentes langues utilisées à votre organisme pour aider à améliorer la justice entre les genres.

Processus d'admission

Rendre l'environnement amical et sécurisant est certainement une bonne idée (les bureaux et les espaces communs par exemple). Les petites choses comme un drapeau arc-en-ciel communiquent aux personnes lesbiennes,

gaies, bisexuelles ou transgenres qu'elles peuvent se sentir à l'aise de parler de leurs expériences et besoins. Offrir des services de garde à la fois aux hommes et aux femmes peut aussi rendre la tâche plus facile aux parents, lorsque vient le temps d'expliquer leur situation au personnel des services directs.

Durant le processus d'admission, si vous devez demander à la clientèle leur identité sexuelle ou de genre, il est important d'expliquer pourquoi. Tel que mentionné précédemment, l'utilisation de vocabulaire alternatif est de mise pour éviter les systèmes binaires, comme utiliser le mot « personne » plutôt que femme par exemple. Cela permet aussi de laisser la porte ouverte aux personnes intersexuées, transsexuelles et transgenres qui pourront parler de leur situation si elles le veulent. Vous pouvez aussi considérer inclure une case « je préfère ne pas répondre » à votre formulaire d'admission.

Gestion de cas

Vous pourriez évaluer votre niveau de compétence à gérer un cas, surtout s'il s'agit de questions liées au genre que vous connaissez moins bien, telles que la violence conjugale ou la violence faites aux femmes en temps de guerre. D'autre part, si vous avez des connaissances en matière de genre, vous pourriez être en mesure d'offrir le soutien dont cette personne a besoin, comme l'accompagner là où elle ne se sent pas à l'aise d'aller seule.

Intervention de cas

Voici quelques conseils :

- Être sensibles à la situation des personnes LGBTQI.
- Décoder les signes d'abus et de violence, incluant de violence conjugale.
- À l'admission, rencontrer chaque personne individuellement en entrevue.
- Prévoir des entrevues de départ ou de suivi dans chaque cas, afin d'évaluer si les services sont sensibles au genre.
- Partager les commentaires de la clientèle avec l'équipe et tenter d'obtenir des suggestions à savoir comment y répondre.
- Améliorer les activités futures sur la base de ces commentaires.

Prochaine étape? Vous pouvez évaluer le travail fait sur cette section et passer à une autre section.

Compétence du personnel

L'amélioration de la compétence du personnel est une préoccupation constante pour les organismes communautaires. La compétence en matière de genre est un des éléments essentiels d'une équipe de travail professionnelle. Le niveau de compétence du personnel peut varier : certaines personnes pourraient avoir acquis une grande sensibilité aux questions liées au genre, d'autres peuvent être débutantes en la matière. L'apprentissage au niveau des dynamiques de genre peut être tout aussi confrontant pour le personnel que pour la clientèle. Les gens peuvent se rendre compte qu'ils ont des difficultés liées au genre dans leur vie personnelle. Voilà pourquoi il est important que l'organisme offre du soutien au personnel dans son apprentissage. Peu importe son niveau de compétence, il est important que le personnel comprenne l'importance de la justice entre les genres.

RÉFLEXIONS

Le groupe de travail peut organiser une rencontre avec les membres clé du personnel des services directs afin d'évaluer les forces et les besoins en matière de compétence liée au genre. Les questions suivantes peuvent servir de base de discussions :

- Quels membres de votre personnel des services directs sont experts en matière de genre? Qui sont ou pourraient devenir des modèles de compétence en la matière?
- Jusqu'à quel point le personnel est-il familier avec les concepts liés au genre et à leurs intersections avec la race, la culture, la religion, la classe sociale, la capacité, l'âge et l'orientation sexuelle?
- Combien de membres du personnel ont reçu de la formation en matière de genre?
- Y a-t-il des membres qui résistent à aborder les questions liées au genre? Quelles ressources pourraient aider à gérer cette résistance?
- Y a-t-il de la formation sur le genre offerte dans votre communauté? Quel type de formation serait approprié pour le personnel?
- Quels types de mesures (financières, gestion d'horaire, etc.) devraient être mises en place pour améliorer la compétence du personnel en matière de genre?

Pour plus de renseignements sur les intersections, voir la trousse aux pages 6.1-6.6 et 8.2.

« Les organismes dont le personnel inclut des personnes réfugiées comprennent mieux la réalité des femmes réfugiées et immigrantes. En général, on néglige cette catégorie de femme vulnérable. Malheureusement, la plupart des organismes ne fournissent pas de formation au personnel afin qu'il puisse bien comprendre la réalité des femmes réfugiées et immigrantes. Les femmes réfugiées elles-mêmes devraient participer à donner cette formation car le personnel a beaucoup à apprendre d'elles. »

GROUPE DE DISCUSSION AVEC DES PARTICIPANTES

Compétence du personnel

PLAN D'ACTION

Le groupe de travail et le personnel des services directs identifié comme étant le plus compétent en matière de genre pourraient organiser les activités suivantes :

- **Un sondage pour identifier les forces** ainsi que les besoins du personnel des services directs en matière de genre. Ce sondage peut être conçu et communiqué de façon à susciter l'enthousiasme du personnel à propos de la justice entre les genres.
- **Une recherche sur les programmes de perfectionnement professionnel** existants, offerts par des collègues communautaires, des personnes consultantes ou des organismes communautaires ayant une expertise spécialisée en la matière. Les organismes de regroupement provinciaux peuvent offrir ce type de formation.
- **Identifier une personne clé** dans le secteur qui puisse venir faire une présentation au personnel. Le personnel peut être inspiré par une personne qui sait bien communiquer l'importance de la compétence en matière de genre. Cette personne peut aussi donner des exemples concrets des effets positifs que celle-ci peut avoir sur la clientèle.
- **Organiser des rencontres mensuelles** sur les apprentissages du personnel des services directs afin qu'il puisse partager ses expériences de travail liées au genre. Si l'expérience de certains groupes participants (les femmes lesbiennes par exemple) n'est pas abordée, vous pourriez inviter des membres de ce groupe lors d'une rencontre future.
- **Proposer d'ajouter un volet « perfectionnement professionnel »** aux réunions du personnel.

Prochaine étape? Vous pouvez évaluer le travail fait sur cette section et passer à une autre section.

Annexe A - Scénarios

Voir aussi la trousse
aux pages 2.1-2.3
et 5.1-5.4.

Cette section contient des scénarios qui peuvent être utilisés pour le travail sur la justice entre les genres. Il est aussi possible d'utiliser des exemples tirés de votre propre expérience, de créer vos propres scénarios ou encore de modifier certains scénarios afin de mieux refléter votre réalité. Si certains scénarios provoquent un malaise, vous pouvez en discuter avec le groupe de travail et les adapter aux

besoins de votre organisme. Les scénarios peuvent servir à animer des discussions en groupe, à faire des jeux de rôles ou d'autres exercices qui peuvent aider la clientèle à identifier et discuter des dynamiques de genre. Tel que mentionné précédemment, le guide est conçu pour vous donner de la flexibilité dans votre travail sur la justice entre les genres.

1. Un père et ses deux filles âgées de 19 et 21 ans sont venus au Canada d'un pays ravagé par la guerre en tant que réfugiés parrainés par le gouvernement. La mère a été tuée lors d'un bombardement. Le père adore ses filles, qui représentent pour lui le fruit de son amour pour sa défunte épouse. Il est prêt à tout faire pour les protéger. Ils fréquentent tous les trois le même organisme d'accueil. Au cours de leur première année au Canada, la fille aînée commence à découvrir son orientation sexuelle lesbienne et en parle à sa sœur qui exprime la même tendance. Pendant un certain temps, elles cachent leur orientation sexuelle mais finalement, elles décident d'en parler à leur intervenante qui les réfère à un conseiller en matière LGBTTTQI. Lorsque le père apprend cela, il est furieux et accuse l'intervenante d'avoir entraîné ses filles dans quelque chose d'absolument inacceptable selon leur culture et leur religion. Il tente ensuite de trouver un « remède » pour ses filles tels que des traitements hormonaux.

Questions

- Comment pensez-vous que la dimension du genre affecte ce scénario? Le scénario serait-il différent s'il s'agissait d'une mère plutôt que d'un père, ou de fils plutôt que de filles? Qu'arriverait-il si l'une des filles sentait au fond d'elle-même que son identité de genre était masculine et qu'elle voulait devenir un homme transgenre?
- Imaginez que vous êtes l'intervenante, que feriez vous et pourquoi?
- Imaginez que vous dirigez cet organisme et que le père s'adresse à vous pour faire une plainte contre l'intervenante. Quelle serait votre réaction?
- S'il advenait qu'un conflit ou de la violence familiale éclate dans cette famille monoparentale, quelles solutions proposeriez-vous?
- Imaginez que vous coordonnez les services d'intégration: Que feriez-vous si le père et les filles se présentaient séparément pour demander de l'aide?
- D'un point de vue personnel, quels sont vos préjugés, affinités et zones d'inconfort face à cette situation?

Annexe A - Scénarios

2. Un organisme d'accueil crée un groupe de travail pour explorer les questions liées au genre en utilisant le guide et la trousse « Des avenues pour la justice entre les genres ». Le groupe de travail organise plusieurs rencontres avec le personnel pour les informer de cette nouvelle initiative. Plusieurs enseignantes et enseignants de français langue seconde expriment un certain malaise et même de la réticence à discuter de questions liées au genre dans leurs cours. Une enseignante dit : « Il n'y a pas de problème lié au genre au Canada. Il n'y a pas de discrimination. La Canada est trop généreux et place toujours les besoins de la minorité au-dessus du reste. » Les autres enseignants et enseignantes semblent être d'accord. La première rencontre avec le personnel enseignant n'a donc pas été un succès. Elle n'a pas permis d'obtenir d'appui pour le projet.

Questions

- a. Comment réagiriez-vous à l'attitude négative des enseignantes et enseignants?
- b. Que feriez-vous pour essayer de convaincre les membres du groupe de travail que le projet en vaut toujours la peine?

3. Le personnel d'un organisme féministe offrant des services aux nouvelles arrivantes a beaucoup changé au cours des deux dernières années. Un jour, Seema, une psychologue, et Lorena, une intervenante, prennent une pause-café ensemble. Elles parlent de stratégies pour aider une participante qui vit une situation de violence conjugale. Seema dit qu'on ne devrait pas appliquer des critères occidentaux à la situation de cette femme. Choquée, Lorena répond qu'elles devraient l'informer de la façon d'élaborer un plan d'urgence au cas où elle veuille quitter son conjoint. Elle mentionne aussi qu'elles devraient lui donner des adresses de maison d'hébergement pour femmes dans son quartier. Leur discussion finit abruptement et Lorena reste choquée. Le lendemain, Lorena décide de parler de cet incident à sa superviseuse. Celle-ci réalise que ses employées ont des points de vue féministes différents et qu'elles n'ont pas eu l'occasion d'en discuter depuis un bout de temps à cause de leur horaire chargé.

Questions

- a. Devrions-nous tenir compte des différences culturelles dans les cas de violence conjugale? Si oui, comment?
- b. Quelles directives suggèreriez-vous pour répondre aux participantes vivant une situation de violence conjugale?
- c. Si vous étiez la superviseuse dans ce scénario, que feriez-vous?

Annexe A - Scénarios

4. Deux intervenantes d'un organisme d'accueil décident de former un groupe de travail sur le genre. Elles en parlent à leur superviseure qui semble très enthousiaste à propos du projet. La superviseure envoie une note à la directrice expliquant qu'elle est prête à superviser le projet si l'organisme est d'accord. La directrice la remercie pour son message. Elle explique qu'elle partage cette préoccupation pour les questions liées au genre et qu'elle vient justement de suivre une formation à ce sujet. Cette session lui a fait réaliser que l'organisme est plutôt avancé à ce niveau. Elle trouve qu'il est vraiment super que les intervenantes se préoccupent de ces questions mais elle ne voit pas la nécessité d'entreprendre un projet particulier sur le sujet pour l'instant.

Questions

- Si vous êtes la superviseure, comment réagiriez-vous à la réponse de la directrice?
- Tenteriez-vous de la convaincre de la nécessité du projet pour les services directs? Si oui, comment?
- Comment transmettriez-vous le message de la directrice aux deux intervenantes?
- Si vous êtes l'une des intervenantes, penseriez-vous que l'on se préoccupe de votre point de vue? Si ce n'est pas le cas, comment réagiriez-vous?

5. Un organisme d'accueil reçoit des dons de nourriture d'un restaurant à chaque semaine. Un jour, le livreur arrive à la réception et voit une affiche sur les droits des personnes LGBT-TQI. Il dit au coordonnateur : « C'est quoi ça? Vous n'aidez tout de même pas ce type de personnes? » Le coordonnateur répond : « Oui, nous le faisons. Si tu n'es pas prêt à accepter ça, tu peux rapporter ta nourriture. » Surpris, le livreur décide de laisser la nourriture quand même. Cet incident bouleverse le coordonnateur pendant plusieurs jours.

Questions

- Comment tenteriez-vous d'ouvrir le dialogue avec les personnes qui expriment ouvertement leur homophobie?
- Que feriez-vous si, dans le cadre de votre travail, certaines personnes (bailleurs de fonds, bénévoles ou participantes) font des commentaires à connotations homophobes?

6. Jill est venue des Philippines au Canada comme aide familiale résidente. Elle a travaillé fort pendant plusieurs années et a finalement réussi à faire venir son mari et ses trois enfants au Canada. Elle a maintenant un emploi plus payant dans le secteur de la santé et plusieurs amies. Lorsque son mari arrive, il ne trouve pas de travail. Il ne connaît personne et commence à se sentir déprimé. Un jour, Jill l'accompagne à un organisme d'accueil. Puisque son mari ne maîtrise pas bien le français, l'intervenante pose souvent ses questions directement à Jill. Son mari devient de plus en plus nerveux et commence à faire des remarques agressives envers sa femme et envers le Canada. Jill essaye de rester calme. L'intervenante tente de poursuivre l'entrevue, avec difficulté puisqu'il y a beaucoup de tension dans l'air.

Questions

- Quelle est la meilleure façon de réagir à la situation pour l'intervenante?
- Comment pensez-vous que les dynamiques de genre affectent ce scénario? Est-ce que cela serait différent si c'était la conjointe qui n'arrivait pas à trouver du travail? Qu'arriverait-il s'il s'agissait d'un couple de personnes de même sexe? Est-ce que la situation serait différente s'il s'agissait d'un homme intervenant?

Pour une définition de l'homophobie, voir la trousse à la p. B.2.

Annexe A - Scénarios

7. Une femme réfugiée suivait des cours de français, jusqu'à ce que son conjoint lui dise de ne plus y aller pour ne pas qu'elle devienne meilleur que lui en français. Le personnel remarque son absence. Un matin, une enseignante la rencontre par hasard et lui demande pourquoi elle a quitté. Elle explique la situation et dit que son français est correct et qu'elle ne veut pas irriter sa famille. L'enseignante en parle à son superviseur et mentionne le comportement contrôlant du conjoint. Suite à cet incident, la direction effectue certains changements. Par exemple, une session d'information obligatoire sur la violence conjugale est ajoutée au programme pour les réfugiés parrainés par le gouvernement. Cependant, l'organisme ne pourra offrir cette session d'information à toutes les fois faute de fonds.

Questions

- Quelles options l'organisme a-t-il pour répondre à la situation?
- Est-ce que la direction aurait pu réagir différemment?
- Que serait-il arrivé si l'enseignante n'avait pas rencontré la femme et si celle-ci n'avait pas divulgué la raison pour laquelle elle avait arrêté de venir aux cours?
- Imaginez le même scénario mais avec une femme racisée, handicapée, âgée ou ayant une religion particulière. Est-ce que l'enseignante ou la direction aurait réagi différemment?

8. Arc-en-ciel, un organisme communautaire, organise une rencontre pour les jeunes réfugiés et immigrants LGBTTTQI. Durant la rencontre, Nazila, une femme musulmane transgenre de l'Iran exprime les difficultés qu'elle a vécues en tant que femme transgenre. Elle a été harcelée par des agents d'immigration au Canada. Elle connaît une autre personne transgenre qui s'est suicidée peu de temps après son arrivée au Canada. Nazila raconte qu'on l'a référée à un groupe de soutien pour hommes gais et que ces hommes ont manqué de respect envers elle. Ils lui ont fait sentir qu'elle était différente d'eux. En écoutant cette histoire, un jeune homme gai commence à se sentir très mal à l'aise. Sur la défensive, il dit que les hommes gais ne sont pas tous pareils. À un certain point, l'animateur du groupe propose de prendre une pause. Il rappelle alors les règles du groupe au jeune homme gai, c'est-à-dire laisser tout le monde s'exprimer ouvertement et tenter de ne pas prendre les choses de manière personnelle. Après la pause, l'animateur remarque que la femme trans a quitté.

Questions

- Si vous étiez l'animateur du groupe, comment auriez-vous réagi à cette situation?
- Si vous étiez une participante ou un participant, qu'est-ce que vous auriez fait?
- Que présumons-nous à propos du niveau de sensibilisation de différents groupes à la transphobie, à l'homophobie, au sexisme, au racisme, etc.?

Voir la trousse aux pages 8.2-8.3 pour des définitions de transphobie et homophobie.

Annexe A - Scénarios

9. On vous confie la tâche de réviser les commentaires de la clientèle et de rédiger un rapport sur la façon d'améliorer les services. Vous lisez le commentaire suivant : « Pourquoi n'y a-t-il pas d'hommes qui enseignent les cours de langue pour immigrants? Je ne suis pas toujours à l'aise avec une femme enseignante. Je ne suis pas capable de la regarder dans les yeux. Les hommes veulent apprendre d'autres hommes. Ma première conseillère en emploi était une femme. Je n'étais pas du tout à l'aise avec elle. Je me sens beaucoup plus à l'aise avec des hommes. » Votre organisme vient de mettre sur pied un groupe de travail sur le genre.

Questions

- Qu'écrivez-vous dans votre rapport?
- Quelles difficultés liées au genre ce commentaire suscite-t-il?
- Comment pensez-vous que l'organisme peut répondre aux besoins des participantes et participants alors que ces besoins varient beaucoup et sont même parfois contradictoires?

10. Un organisme d'accueil organise des rencontres sur le genre pour les participantes. Ces sessions sont organisées dans plusieurs langues afin de rejoindre les femmes qui ne parlent pas couramment le français. Lors d'une des sessions, une femme est offusquée par la présomption que les femmes qui ne travaillent pas à l'extérieur de la maison sont des citoyennes de deuxième classe et qu'elles devraient se « libérer ». Elle dit qu'elle n'est pas d'accord avec les images des femmes dans les médias qui ne font que mettre l'accent sur le corps.

Questions

- En tant qu'animatrice de la rencontre, comment répondriez-vous aux commentaires de cette femme?
- Est-ce que votre réaction serait différente si les mêmes commentaires étaient faits par un homme au cours d'une session mixte ou pour hommes seulement?

11. Une mère de quatre enfants, monoparentale et enceinte, arrive au Canada. Elle est paralégique. Avant d'arriver au Canada, son fils aîné prenait soin de la famille car elle n'était pas en mesure de le faire. Il n'a que 16 ans et n'est jamais allé à l'école. Il ne s'attend pas à aller à l'école au Canada car selon lui, son rôle est d'aider à la maison. Au Canada, les services de la protection de la jeunesse veulent retirer la garde des enfants à la mère, sous prétexte qu'elle n'était pas capable de s'en occuper.

Questions

- En tant qu'intervenante travaillant avec cette famille, comment réagiriez-vous au projet des services de la protection de la jeunesse de retirer la garde des enfants à la mère?
- Quel type de soutien offririez-vous au fils aîné?
- Comment pensez-vous que les personnes réfugiées et immigrantes vivant avec un handicap pourraient être mieux accommodées?
- Pensez-vous que les choses seraient différentes s'il s'agissait d'un père handicapé?

Annexe A - Scénarios

12. Loly a fait une demande de statut de réfugié liée à la persécution fondée sur le genre. Elle trouve le système de détermination du statut de réfugié insensible aux demandes fondées sur le genre. Le fait de devoir raconter tous les détails de son expérience à un décideur qui ne semble pas la croire lui fait revivre son traumatisme une seconde fois. En plus des difficultés liées à sa demande, Loly a eu une mauvaise expérience au Canada. Son colocataire du même pays d'origine qu'elle l'a harcelé sexuellement. Elle est à la fois confrontée au racisme envers les personnes de son pays d'origine et au sexisme de certains hommes. Elle hésite à parler de ce qu'elle vit au Canada mais finit par s'ouvrir à une conseillère en emploi.

Questions

- a. Si vous étiez la conseillère en emploi, comment réagiriez-vous à l'expérience de Loly? Et si vous étiez un conseiller et que vous rencontriez Loly?
- b. En tant qu'intervenante, si vous n'aviez pas de connaissances particulières en matière de genre, que feriez-vous?
- c. Si vous étiez Loly, avec qui vous sentiriez-vous le plus à l'aise de parler de votre situation? Que feriez-vous pour vous protéger?

Annexe B - Ressources supplémentaires

La liste suivante n'est pas exhaustive mais donne des exemples d'organismes et de ressources utilisées dans le secteur de l'intégration. Certaines de ces ressources sont disponibles en anglais seulement.

1. RESSOURCES SUR LA VIOLENCE CONJUGALE

Nouveau Brunswick

Conseil consultatif sur la condition de la femme du Nouveau-Brunswick
<http://www.acswcccf.nb.ca/french/acsw1.asp>

Centre Muriel McQueen Fergusson pour la recherche sur la violence familiale
 Fredericton, New Brunswick
 Téléphone : 506-453-3595
 Télécopieur : 506-453-4788

Comité sur la violence familiale et le milieu de travail du Nouveau Brunswick
 Téléphone : 1-888-236-2444
 Télécopieur : (506) 462-5193
 Courriel : info@toolkitnb.ca
www.toolkitnb.ca

Île-du-Prince-Édouard

Family Violence Resource Guide
 (Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard)
www.gov.pe.ca/photos/original/hss_famviol-back.pdf

Prince Edward Island Advisory Council on the Status of Women
 Courriel : peistatusofwomen@eastlink.ca
 Téléphone : (902) 368-4510
 Télécopieur : (902) 368-3269

Nouvelle-Écosse

Transition House Association of Nova Scotia
www.thans.ca

Nova Scotia Advisory Council on the Status of Women
 Téléphone : (902) 424-8662 ou 1-800-565-8662
 (sans frais en Nouvelle-Écosse)
 Télécopieur : (902) 424-0573
women.gov.ns.ca

Terre-Neuve

Newfoundland Provincial Advisory Council on the Status of Women
 Téléphone : (709) 753-7270
 Télécopieur : (709) 753-2606
 Courriel : info@pacsw.ca
www.pacsw.ca

Action Against Violence Resource Guide
 (Gouvernement de Terre-Neuve)
www.outragenl.ca/welcome.html

Québec

Table de concertation en violence conjugale de Montréal
tinyurl.com/mmzrqa

La violence faite aux femmes : intervenir en contexte interculturel
 Le but de ce programme de formation est de favoriser l'accessibilité des femmes immigrantes et de communautés ethnoculturelles vivant de la violence conjugale à des services d'aide adaptés à leurs besoins.

Annexe B - Ressources supplémentaires

Ontario

Springtide Resources Ending Violence against Women

www.springtideresources.org

Cet organisme offre des outils éducatifs ainsi qu'un soutien aux organismes. Plusieurs de ces outils sont disponibles en ligne, certains le sont sur demande : ressources d'éducation, de formation, de prévention de la violence et de sensibilisation.

Vers un accès égal : un guide pour les organismes offrant des services aux femmes immigrantes ayant survécu à la violence conjugale (Towards Equal Access: A Handbook for Service Providers Working with Immigrant Women Survivors of Wife Assault) – disponible sur demande en anglais seulement.

Programmes

- Programme pour les femmes immigrantes et réfugiées – aide les organismes à concevoir et donner des ateliers et de la formation aux femmes immigrantes et aux organismes leur offrant des services
- Partenariats en matière de formation et de développement des ressources – offre un soutien et la possibilité d'un partenariat avec d'autres organismes luttant pour mettre fin à la violence faite aux femmes. Ce programme offre des outils éducatifs, des ateliers et des services de consultation sur le développement de programmes à travers le Canada.
- Programme pour les femmes vivant en situation de handicap et les femmes Sourdes – aborde la question des obstacles empêchant d'offrir des services aux femmes handicapées, Sourdes, ayant une surdité tardive ou malentendantes ayant subi de la violence. Il est conçu pour répondre aux besoins des différentes personnes leur offrant des services incluant les gestionnaires, les conseillères et les conseillers, les personnes intervenant en maison d'hébergement et en situation de crise, le personnel des services d'aide aux victimes, la police, les organismes fournissant des soins de santé et les personnes qui font de la défense de droits.

Un projet : Le programme « Offrir un soutien aux femmes ayant survécu à un traumatisme et vivant avec un handicap » est en train de développer un module de formation sur les différents aspects du modèle de groupes de soutien et sur les problèmes liés aux traumatismes et aux handicaps, des questions qui ne sont pas souvent abordées dans le secteur des services de consultations en violence faite aux femmes.

Pour plus d'information sur les programmes et partenariats, veuillez téléphoner au (416) 968-3422

OCASI

www.ocasi.org

Outil de prévention de la violence conjugale contre les femmes immigrantes et réfugiées à travers l'intervention précoce disponible en ligne (*Online Prevention of Domestic Violence against Immigrant and Refugee Women through Early Intervention, Self-directed Training*). <http://tinyurl.com/l4fryp>

Outil d'apprentissage autodirigé de prévention de la violence, conçu pour les organismes qui travaillent auprès des femmes immigrantes, réfugiées et sans statut.

Il s'agit d'un cours de base visant à combler les lacunes de connaissances.

La violence familiale envers les femmes immigrantes et réfugiées : stratégies de développement communautaire (Family Violence against Immigrant and Refugee Women: Community Development Strategies <http://tinyurl.com/nyhxxkx>). Un projet en ligne explorant la prévention et l'intervention en matière de violence familiale à travers des stratégies de développement communautaire; ainsi que la nécessité d'améliorer les stratégies de prévention de la violence familiale pour rejoindre les femmes immigrantes et réfugiées, et plus particulièrement les femmes sans statut d'immigration légal et les femmes racisées à faible revenu. Inclut un manuel de ressources téléchargeable.

Annexe B - Ressources supplémentaires

Woman Abuse Council of Toronto
www.womanabuse.ca

Ressources et liens électroniques, incluant sur la violence contre des femmes réfugiées et immigrantes, ainsi qu'entre personnes de même sexe.

Lignes directrices des pratiques exemplaires et liste de contrôle de leur application (Best Practice Guidelines and Implementation Checklist) – aborde la façon dont les organismes ou secteurs peuvent s'améliorer en développant une analyse et compréhension globale de la violence faite aux femmes permettant d'uniformiser le niveau et la qualité des services.

Les expériences des intervenantes et intervenants de première ligne fournissant des services aux femmes immigrantes (Experiences of Front-line Shelter Workers in Providing Services to Immigrant Women) – étude explorant la façon dont les intervenantes et intervenants de première ligne en maisons d'hébergement pour femmes et enfants ayant subi de la violence, offrent un soutien aux femmes immigrantes aux prises avec de la violence familiale.

Si les femmes de couleur à faible revenu comptaient à Toronto (If Low Income Women of Colour Counted in Toronto) – rapport fournissant un aperçu de la réalité, des points de vue et des idées de femmes à faible revenu, et principalement de femmes de couleur, ce qui est rarement présent dans le discours public.

Saskatchewan

Provincial Association of Transition Houses and Services of Saskatchewan
(306) 522-3515

Outil disponible en ligne : *Travailler avec les femmes ayant vécu de la violence : un guide pour les professionnels de la santé en Saskatchewan (Working With Women Who Have Experienced Violence: A Handbook For Health Care Professionals In Saskatchewan)*
www.abusehelplines.org/information_for_professionals.pdf

Alberta

RoseNet : Law & Abused Immigrant Women
www.rosenet-ca.org

Site web fournissant des renseignements sur les lois canadiennes et les questions relatives aux femmes immigrantes ayant vécu des relations abusives.

Changing Together – A Centre for Immigrant Women
Programme de prévention de la violence familiale (*Family Violence Prevention Program*) (780) 421-0175

Edmonton Family Violence Treatment Education and Research Centre
(780) 439-4635

Sexual Assault Centre of Edmonton
www.sace.ab.ca

La mission de l'organisme est de redonner du pouvoir aux individus victimes d'abus et d'agressions sexuels, ainsi qu'aux communautés qui luttent contre la violence sexuelle.

Colombie-Britannique

Ending Violence Association of BC
www.endingviolence.org/initiatives_projects

L'organisme fournit des outils d'éducation publique conçus pour être adaptés aux besoins de différentes organisations. Il offre aussi des matériaux pour aider les organismes à faire de la sensibilisation et à offrir de la formation. Cela inclut des présentations *power point* ainsi que des brochures disponibles en ligne et sur DVD (gratuit pour les membres; 10\$ pour les non membres). Le site contient des vidéos des formations précédentes et des liens aux organismes participant aux programmes d'aide aux victimes offrant un soutien aux victimes de violence.

Annexe B - Ressources supplémentaires

Programme de coordination communautaire pour la sécurité des femmes (Community Coordination for Women's Safety Program) – offre de l'aide aux communautés de la Colombie-Britannique pour le développement de nouveaux modèles ou l'amélioration de modèles existants de coordination entre les différents secteurs en matière de violence faite aux femmes.

Directives pour la gestion des dossiers : protéger la vie privée des survivantes et survivants de violence (Records Management Guidelines: Protecting Privacy for Survivors of Violence)
Suggère différents principes et approches guidant la création, la mise à jour, l'entreposage, la divulgation et la destruction des dossiers de clients.

Pancanadien

ÉduRespect : Prévention de la violence

Croix-Rouge canadienne
<http://www.croixrouge.ca/article.asp?id=6820&tid=030>

Centre national d'information sur la violence dans la famille

Unité de prévention de la violence familiale
Agence de santé publique du Canada
Téléphone : 1-800-267-1291
(8h00 à 20h00 HNE)
TTY : 1-800-465-7735
Télécopieur : (613) 941-8930
Courriel : ncfv-cnivf@phac-aspc.gc.ca
<http://www.phac-aspc.gc.ca/ncfv-cnivf/contact-fra.php>

2. RESSOURCES LGBTTOI

Trans Alliance Society : Trans Inclusion Policy Manual

www.transalliancesociety.org
Manuel : www.transalliancesociety.org/education/documents/02womenpolicy.pdf

Le manuel vise à aider les services offerts aux femmes, incluant les foyers de transition, les centres pour victimes d'agressions sexuelles et les centres de femmes, à développer des politiques incluant les personnes trans. Il est conçu pour les services qui veulent démarrer un processus pour rendre leurs organismes plus ouverts et accessibles.

Pour plus d'information, veuillez téléphoner au 604-633-2506

OCASI : Creating Safe and Positive Space for LGBTQ Newcomers Initiative

tinyurl.com/mrxxdd

Projet de support au secteur offrant des services aux personnes immigrantes et réfugiées, pour mieux répondre aux besoins des personnes LGBTQ (lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenre, *queer* et/ou se questionnant). Ce projet offre des sessions de formation et d'information.

Centre de toxicomanie et de santé mentale:

Poser les bonnes questions 2 - Parler avec les clients de leur orientation et de leur identité sexuelles dans les établissements de santé mentale, de traitement de la toxicomanie et les cabinets de counseling
http://www.camh.net/fr/Publications/Ressources_for_Professionals/ARQ2/arq2_fr.pdf

Ce manuel vise à aider les organismes à créer un environnement où toute la clientèle se sente à l'aise de parler de leur orientation sexuelle et de leur identité de genre.

Annexe B - Ressources supplémentaires

Family Service Toronto : Making Connections : Finding your place in the Lesbian and Gay Community – a manual for group facilitators
tinyurl.com/mgqgyc

Ce manuel est conçu pour les intervenantes/animatrices lesbiennes et intervenants/animateurs gais qui veulent organiser des groupes de discussion pour les clientes lesbiennes et les clients gais. Il est particulièrement utile pour le travail avec les clientes et clients isolés socialement qui ont de la difficulté à faire des liens avec d'autres personnes dans la communauté lesbienne et gaie. Pour plus d'information, veuillez téléphoner au 416-322-4950

Rainbow Health Ontario
www.rainbowhealthontario.ca
 Contient plusieurs outils d'information et de formation pour les organismes sur les questions LGBT.

Ressources de formation – La base de donnée *RHO Resource Database* contient différentes ressources LGBT incluant des manuels de formation, *curricula*, principes directeurs des activités cliniques et autres ressources conçues pour l'éducation des fournisseurs de services de santé et services sociaux.

Base de donnée des formateurs – La base de donnée *RHO Trainer Database* comprend le profil de formateurs indépendants qui offrent des services éducatifs et de la formation sur les questions LGBT à travers l'Ontario.

Les sessions de formation LGBT – Les sessions d'éducation et de formation de l'organisme sont conçues pour aider les fournisseurs de services de santé et de services sociaux à offrir des services équitables et complets aux personnes LGBT. Ces sessions de formation peuvent être adaptées à différents publics incluant le personnel de première ligne, la direction ou les membres du conseil d'administration, ainsi que les bénévoles.

Pour plus d'information, veuillez téléphoner au 416-324-4100.

3. AUTRES RESSOURCES

Dancing on Live Embers : Challenging Racism in Organizations, par Tina Lopez et Barb Thomas

Ce livre explore comment le racisme, le mouvement *White power*, et le privilège fonctionnent au quotidien dans la vie organisationnelle. Il examine de près des interactions ordinaires en milieu de travail et tente d'identifier des ouvertures possibles pour l'avancement de l'équité et de la justice raciale. Ce livre peut être acheté en ligne.

Coalition des communautés en santé de l'Ontario : Organisations communautaires inclusives: Une boîte à outils
<http://www.ohcc-ccso.ca/fr/organisations-communautaires-inclusives-une-boite-a-outils>

Aide les communautés à devenir plus équitables, diversifiées et inclusives.

Annexe C - Remerciements

Ce guide a été élaboré par le Conseil canadien pour les réfugiés dans le cadre la seconde phase du projet Des avenues pour la justice entre les genres, de janvier 2008 à septembre 2009.

Un Comité consultatif a activement supervisé le développement de ce guide. Le Conseil canadien pour les réfugiés tient à exprimer sa gratitude aux membres du Comité consultatif, qui ont contribué leur temps, leur énergie, leur expérience et leur créativité à la réussite de ce projet :

Julie Bédard-Mathieu, Refuge Juan Moreno, Montréal
Tigist Dafla, Catholic Social Services, Edmonton
Lam Dang, MOSAIC, Vancouver
Roberto Jovel, OCASI, Toronto
Ljiljana Kalaba, Multicultural Association of Fredericton
Yukyung Kim-Cho, Toronto
Julie Lassonde, chercheure, Toronto
Nora Melara Lopez, North Hamilton Community Health Centre
Loly Rico, FCJ Refugee Centre, Toronto
Marisa Rojas, Multicultural Association of Fredericton

Sept organismes de différentes régions du Canada ont participé à un projet pilote dans le cadre de l'élaboration de ce guide. Le Conseil canadien pour les réfugiés tient à remercier ces organismes, leur personnel et les participantes pour leur implication et pour tous les commentaires utiles à ce projet. Les organisations suivantes ont participé au projet pilote :

Multicultural Association of Fredericton – Fredericton, New Brunswick
Mennonite New Life Centre – Toronto, Ontario
Catholic Social Services – Edmonton, Alberta
Manitoba Interfaith Immigration Council – Winnipeg, Manitoba
Centre communautaire des femmes sud-asiatiques – Montréal, Québec
MOSAIC – Vancouver, CB
Canadian Centre for Victims of Torture – Toronto, Ontario

Le CCR tient également à remercier Lucya Spencer de Services pour femmes immigrantes d'Ottawa pour la formation anti-oppression donnée aux membres du Comité consultatif.

Le CCR remercie Condition féminine Canada pour leur appui financier au projet.

À PROPOS DU CONSEIL CANADIEN POUR LES RÉFUGIÉS

Le Conseil canadien pour les réfugiés est un organisme de regroupement sans but lucratif qui se voue à la défense des droits et à la protection des réfugiés au Canada et dans le monde, et à l'établissement des réfugiés et des immigrants au Canada. Le CCR a été fondée en 1978 et compte actuellement environ 180 organismes membres. Ses membres sont des organismes impliqués dans l'établissement, le parrainage et la protection des réfugiés et des immigrants. Le Conseil est au service de ses membres pour leurs besoins en matière d'échange d'informations et d'expériences et de défense des droits.

Le CCR travaille sur les questions d'établissement et d'intégration par le biais de son Groupe de travail Immigration et Établissement, qui a pris les devants dans la réflexion sur les enjeux d'établissement au niveau pancanadien. Le CCR se penche également depuis longtemps sur les enjeux liés au genre qui touchent les réfugiés et les immigrants, avec le Groupe coordonnateur sur le genre qui s'assure de la visibilité de ces questions au sein de l'organisation. Le CCR organise régulièrement des ateliers lors de ses consultations sur un large éventail de questions de genre et commente les impacts des politiques et des programmes sur le genre.

Le projet Des avenues pour la justice entre les genres a été initié par le Groupe coordonnateur sur le genre du CCR. Le projet a employé Yukyung Kim-Cho et Julie Lassonde. Meissoon Azzaria a été la personne responsable du projet pour le bureau du CCR.

SEPTEMBRE 2009