

Politique en matière d'égalité entre les genres

Révision du 30 septembre 2025

Introduction

L'AMIE s'est donnée pour mission 1) de répondre aux besoins fondamentaux des enfants de milieux défavorisés de pays émergents et en développement, et d'établir les bases de leur autonomie, en impliquant le volontariat solidaire, et en priorisant et valorisant l'**égalité des genres** dans ses interventions; 2) de sensibiliser la société québécoise aux droits, aux besoins et aux façons de soutenir ces enfants. Forte de son engagement et de son expérience - 56 années atteintes en 2025, l'organisation a placé l'égalité entre les genres au cœur de sa stratégie de changement. En 2011, elle s'est dotée d'une Politique en matière d'égalité entre les sexes à laquelle ont été arrimées d'autres normes internes comme la Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes en 2018, puis le Code de conduite pour combattre les violences sexuelles en 2021.

L'AMIE fonde ses actions sur les orientations relatives aux **droits des enfants**, aux **droits de la personne** en général et à l'égalité entre les genres des gouvernements canadien et québécois, et sur les engagements mondiaux formalisés par les traités des Nations unies en la matière, y compris le Programme d'action de Beijing et les Objectifs de développement durable.

La présente politique renouvelle notre engagement envers l'égalité entre les genres. La dimension **féministe intersectionnelle** devient le cadre conceptuel qui oriente notre vision et l'ensemble de nos actions en faveur de la transformation durable des **rapports de pouvoir** et de genre.

La politique a pour but de permettre aux membres du personnel, aux volontaires, aux stagiaires, aux bénévoles et aux membres du conseil d'administration de faire en sorte que notre travail contribue sans cesse à l'amélioration de la vie à la fois des femmes et des hommes, et des filles et des garçons, individuellement et collectivement. L'engagement approfondi par cette politique permet à L'AMIE de renforcer son impact et sa portée quant aux questions d'égalité entre les genres, afin que chacune et chacun d'entre nous se réalise en tant qu'agent·e de changement effectif·ve en la matière.

Contexte

Les avancées en matière d'égalité entre les genres et de droits des filles et des femmes résultent des luttes et de la mobilisation des organisations de la société civile dédiées et des mouvements féministes, ainsi que d'une combinaison de facteurs, notamment la volonté politique et l'engagement des gouvernements. Des décennies d'efforts concertés ont porté leurs fruits, sans toutefois que les progrès ne se cristallisent dans les sociétés, ni ne parviennent à atteindre une complète égalité. Les femmes et les filles sont encore disproportionnellement touchées par la pauvreté, les retards d'effectivité des droits de la personne, les répercussions des conflits armés, des crises humanitaires, des changements climatiques, etc.. De plus, elles sont sous-représentées dans les instances décisionnelles. Les causes reposent majoritairement sur des biais sexistes d'ordres législatif, traditionnel, religieux et socioculturel.

Ne pas être en mesure de connaître et d'exercer ses droits peut se traduire par le manque d'accès aux moyens de subsistance et aux services éducatifs et sanitaires, par la difficulté à vivre sans violence et sans discrimination, à prendre des décisions influençant sa vie personnelle, familiale et publique.

Dans les régions d'intervention de L'AMIE, la **division du travail basée sur le genre**, la position sociale, économique et politique des femmes et des filles les situent souvent dans des positions de subordonnées dans les sociétés et au sein de leur foyer. Pour citer quelques exemples d'enjeux d'inégalités de genre spécifiques auxquels nos interventions répondent ou ont répondu : la réduction de la mortalité maternelle et néonatale, la prévalence des grossesses précoces et des infections transmissibles sexuellement, les **violences basées sur le genre** banalisées, les difficultés d'**accès et de contrôle de ressources** telles que la terre et le bétail, les entraves à l'accès à l'éducation post primaire de qualité et qualifiante, de même qu'aux emplois ou commerces rémunérateurs pour les femmes, la promotion et la défense des droits des filles et des femmes.

De surcroît, les participantes aux programmes et aux projets de L'AMIE sont souvent confrontées à plusieurs formes de discrimination et d'oppression en même temps, telles que l'analphabétisme, la précarité économique, les violences sexuelles et sexistes, un handicap physique ou intellectuel, des origines autochtones, etc., ce qui multiplie les obstacles à surmonter pour atteindre un état d'égalité effectif.

Dans ce contexte, la prise en compte de la dimension genre, des droits de la personne et des droits des enfants en particulier est incontournable pour favoriser la réalisation de l'égalité des genres.

Raisons d'être de notre politique révisée

1. Parce que les objectifs en matière d'égalité entre les genres sont en constante évolution

La politique révisée se veut un point d'ancrage actualisé de toutes nos actions dans les objectifs de justice en matière d'égalité entre les genres. Nous comprenons que pour travailler à un monde plus juste pour les enfants, leurs familles et leurs collectivités demande de cibler les causes immédiates, intermédiaires et structurelles de leurs vulnérabilités. Ceci englobe les facteurs socioéconomiques, la non-reconnaissance de droits fondamentaux, les formes de discrimination, le manque de capacités, le manque de possibilités et le manque de pouvoirs, et s'opère dans les sphères privée et publique.

Les objectifs de justice en matière d'égalité entre les genres visent une égalité et une équité complètes entre les individus dans tous les domaines de la vie. Ils se fondent sur l'approche basée sur les droits de la personne et sur l'approche féministe intersectionnelle.

Aligner notre travail sur ces objectifs signifie de favoriser l'accès aux ressources et le contrôle de celles-ci, ainsi que des bénéfices découlant de l'utilisation de ces ressources; de favoriser la capacité de faire des choix et de participer activement au processus de décision; d'améliorer l'effectivité des droits des enfants et des droits de la personne en général. Cela implique également une appropriation par L'AMIE des objectifs d'égalité dans ses processus et procédés.

2. Parce que les savoirs tirés de nos expériences et des connaissances acquises s'enrichissent

Les défis que présentent les contextes de nos régions d'intervention ont évolué depuis l'élaboration de notre première politique relative aux questions de genre en 2011. Pendant cette période, L'AMIE et ses partenaires ont davantage étendu leur travail sur les questions de genre et renforcé leurs capacités en la matière pour adapter leurs actions auprès des collectivités, des familles et des personnes appuyées. Ces

savoirs tirés de nos expériences et des connaissances acquises ont donné des résultats probants dans la pratique, d'où la décision de les consolider grâce à la présente politique.

3. Parce que notre engagement contre les inégalités de genre s'approfondit

À partir des constats que les inégalités de genre perdurent et que le simple fait d'être de genre féminin accroît le nombre et la ténacité des obstacles à surmonter, aucune intervention dans ce contexte ne peut être réellement considérée neutre. De plus, les périodes de crises mondiales et régionales ont précipité des reculs en matière de droits des filles et des femmes, démontrant que les avancées des dernières décennies ne s'étaient pas traduites en acquis et restaient fragiles. Des actions concrètes et holistiques doivent être accomplies pour s'assurer de ne pas perpétuer les inégalités fondées sur le genre, et d'agir en faveur de la réalisation d'une justice de genre pour les filles, les femmes, les garçons et les hommes.

Pour ces raisons, L'AMIE souhaite non seulement réitérer son engagement, mais l'approfondir en son sein, sur les plans institutionnel et programmatique, en solidifiant les principes d'égalité dans son fonctionnement interne et dans sa culture organisationnelle, et renforçant les connaissances et les habiletés de son personnel. Ceci s'avère indispensable à la mise en œuvre effective des principes et des engagements en matière d'égalité entre les genres pour mieux refléter la position de L'AMIE comme actrice de changement.

Principes fondamentaux

La politique en matière d'égalité entre les genres de L'AMIE se fonde sur les principes suivants :

1. Nous reconnaissons que les inégalités de genre se créent et se perpétuent dès l'enfance, entraînant le développement asymétrique des potentialités chez les filles et les garçons, et des répercussions tout au long de leurs trajectoires de vie.
2. Nous estimons que l'égalité entre les genres, chez les enfants, les jeunes et les adultes, est une question de droits de la personne qui est centrale dans nos interventions pour un monde plus juste, équitable et égalitaire.
3. Nous considérons que de prendre en compte les voix des filles et des femmes est un levier essentiel pour le développement de leurs pouvoirs, pour le développement durable des communautés, autant que pour la réussite de tout projet, mandat de volontariat et parrainage.
4. Nous reconnaissons que les filles et les femmes auprès desquelles nous intervenons cumulent les facteurs de vulnérabilité qui façonnent de multiples formes de discrimination freinant leur épanouissement.
5. Nous croyons que le travail en faveur de l'égalité entre les genres concerne autant les femmes et les filles que les hommes et les garçons en tant qu'alliés clé et co-porteurs du changement, et que les retombées positives bénéficient à toutes.
6. Nous sommes convaincu·es de l'importance d'intégrer les questions d'égalité entre les genres dans tous les aspects de notre organisation et dans l'ensemble de nos actions.

Nos engagements et nos stratégies

Afin de réaliser concrètement la politique et de conférer une portée véritable à ses idées et ses intentions, les engagements pris par L'AMIE se traduisent en actions stratégiques. Les moyens énoncés ci-dessous assurent la pleine institutionnalisation de la dimension genre et des **droits des femmes** et des enfants au sein de notre organisme et à travers notre travail.

1. Sur le plan de la programmation

Engagement 1. S'assurer que nos programmes, nos projets de développement, le travail des volontaires et l'appui du parrainage contribuent à la transformation des rapports inégaux entre les genres et à l'effectivité des droits en adoptant la **double approche d'intégration transversale et spécifique** du genre.

Mesures stratégiques :

- La double approche spécifique et transversale est appliquée aux outils de programmation et de projets :
 - les modèles logiques et les théories du changement 1) comportent des résultats intégrant le genre de façon transversale pour un partage équitable des retombées entre les participantes et les participants,
 - 2) et des résultats spécifiques qui interviennent directement sur les inégalités dans les rapports de pouvoirs f/h et œuvrent en faveur de l'**autonomisation** et des filles et des femmes,
 - les indicateurs sont ventilés par genre et par toute autre caractéristique jugée pertinente.
- Des outils pratiques (guides, grilles d'analyse, etc.) sont conçus pour appuyer les équipes dans l'intégration de la dimension du genre à leur travail.
- Les **besoins pratiques** et les **intérêts stratégiques** des collectivités et des individus sont pris en compte.
- Des mesures d'**équité** adaptées aux réalités des filles et des femmes sont prévues afin de compenser les écarts d'avec les hommes et les garçons, et d'assurer leur pleine participation.
- Les mandats de volontariat incluent des objectifs portant sur les droits des femmes et des filles, et l'égalité de genres.

Engagement 2. Cibler le développement de l'autonomisation des filles et des femmes, de leur leadership, l'amélioration de l'effectivité de leurs droits, la santé et les droits sexuels et reproductifs, la lutte contre les violences basées sur le genre, les inégalités de genre liées à la durabilité environnementale, la **mASCULinité non vIOLENte**, en tant que thématiques clés spécifiques.

Mesure stratégique :



Les enjeux et les problématiques centraux des projets de développement et des activités d'éducation à la citoyenneté mondiale favorisent la concrétisation de l'Engagement 2.

Engagement 3. Élaborer des *analyses contextuelles intersectionnelles* adjointes de stratégies d'égalité entre les genres et de plans d'action pour identifier et traiter les différences de besoins pratiques, d'intérêts stratégiques, de contraintes d'accès et de contrôle des ressources et bénéfices, et les opportunités spécifiques à chaque personne et collectivité, en fonction du genre, et de tout autre facteur de vulnérabilité.

Mesure stratégique :



Les budgets de programmes et de projets comprennent une allocation pour l'élaboration d'analyses contextuelles, de stratégies et de plans d'action, et pour leur mise en œuvre.

Engagement 4. Valoriser la voix des filles et des femmes participantes, celle des organisations partenaires sur le terrain et celle des ressources humaines locales, dans les processus rattachés au cycle de vie des programmes et projets, y compris lors de leur élaboration et de leur évaluation, de la facilitation d'activités de formation des volontaires, de sensibilisation des collectivités et du renforcement de capacités des équipes.

Mesures stratégiques :



Les projets de développement et les mandats de volontariat sont développés en cocréation avec les partenaires et la participation active des collectivités et des individus concernés.



Des comités, des espaces d'échange ou tout autre moyen de communication adapté aux ressources financières et au contexte local sont mis en place durant toute la durée des projets, des mandats de volontariat et des activités d'éducation du public.



Des volontaires originaires des pays d'intervention ou de la sous-région sont recruté·es, offrant la chance à des professionnel·les d'agir pour le changement.



Des ressources humaines locales de domaine de spécialisation déterminé en fonction des besoins des projets sont recrutées.

Engagement 5. Intégrer l'égalité entre les genres dans toutes les activités au Québec et au Canada d'éducation à la citoyenneté mondiale, de communication et de collecte de fonds.

Mesures stratégiques :



Nos partenariats d'éducation et de sensibilisation au Québec et au Canada souscrivent aux objectifs de l'égalité de genres.

- Les activités d'éducation comportent des volets spécifiques à l'égalité des genres, aux droits des femmes et des filles, y compris les bonnes pratiques de L'AMIE en la matière.
- La mobilisation du public cible autant les femmes et les filles que les hommes et les garçons.

2. Sur le plan de l'organisation

Engagement 6. Consolider les objectifs de l'égalité entre les genres dans sa stratégie organisationnelle, ses politiques, ses règlements internes et son fonctionnement pour que chaque personne travaillant ou œuvrant bénévolement chez L'AMIE y souscrive et agisse en faveur de la réalisation de la présente politique.

Mesures stratégiques :

- Les objectifs de l'égalité entre les genres sont inscrits à toute la documentation organisationnelle qui sert à encadrer le fonctionnement interne, la gouvernance et les relations entre ses membres, en prenant en compte les besoins et intérêts différenciés selon le genre.
- Le rapportage des programmes, des projets et du travail des volontaires comprend une évaluation des aspects liés au genre et aux droits des femmes et des filles, y compris dans le rapport annuel.
- Les publications médiatiques valorisent le travail effectué et les avancées réalisées en la matière.

Engagement 7. Renforcer les capacités des équipes de L'AMIE, programmatiques et non programmatiques, sur les approches relatives au genre et aux droits des enfants et de la personne (institutionnalisation du genre, féministe, *sexotransformatrice, décoloniale*, masculinité non violente, etc.); et former tout nouveau membre du personnel et les volontaires.

Mesures stratégiques :

- Un programme de formation interne est développé et dispensé, y compris à chaque nouveau membre du personnel.
- Les volontaires sont formé·ées avant le départ et un soutien leur est offert pendant le déroulement de leur mandat.

Engagement 8. Viser une représentation équilibrée des genres au sein de sa structure, soit au conseil d'administration, du personnel, des volontaires, des bénévoles et lors des séances de prise de décisions.

Mesures stratégiques :

- Les instances décisionnelles sont paritaires.
- Des pratiques de recrutement exemptes de discrimination sont en place; à compétences égales, les personnes issues de minorités ou de groupe minorisé sont priorisées.

Engagement 9. Promouvoir un environnement porteur pour l'égalité entre les genres au sein de l'organisation, notamment par la valorisation de la voix des femmes qui y œuvrent, par l'application de mesure de conciliation travail-famille-vie personnelle et par l'emploi de méthodes de communication inclusive.

Mesures stratégiques :

- Un climat propice à la parole libre est en place.
- Les besoins pratiques et des intérêts stratégiques des femmes et des hommes sont pris en compte dans le fonctionnement de L'AMIE, soit dans le travail de coordination (départements des projets de développement, du volontariat et des parrainages), de gestion des ressources humaines.
- Les outils de communication (site internet, rapports, brochures, etc.) sont révisés.
- L'**écriture et le langage inclusifs** sont employés dans les communications internes et externes; une formation à ce type de communication est conçue et dispensée.

3. Sur le plan des partenariats internationaux

Engagement 10. Appuyer l'institutionnalisation du genre par la formalisation de clauses spécifiques dans les contrats et ententes interorganisationnels, par la mise en place de politiques et de pratiques organisationnelles et programmatiques qui favorisent l'égalité entre les genres, l'avancement des droits des femmes et des filles et la protection contre les violences basées sur le genre.

Mesures stratégiques :

- Les engagements de L'AMIE et de ses partenaires sont consolidés dans toutes les ententes et tous les contrats.
- Les partenaires sont appuyés dans le développement de politiques institutionnelles contre les violences basées sur le genre, les abus et le harcèlement; de politique en matière d'égalité entre les genres, etc.
- Des objectifs et des activités transformateurs sont prévus à leur programmation.

Engagement 11. Lorsque le financement le permet, assurer un soutien aux équipes dans l'intégration du genre et des droits de la personne, dans le suivi-évaluation des résultats et des

indicateurs de genre, et dans le développement du leadership féminin, et renforcer leurs capacités durablement.

Mesures stratégiques :

- Une ressource humaine locale spécialisée en égalité entre les genres, en droits des femmes et des filles, et en leadership féminin est recrutée.
- Une personne ou une unité genre et droits des femmes et des filles du partenaire est désignée et formée pour être responsable du suivi de l'intégration dans le fonctionnement de l'organisation.
- Un programme de formation adapté au contexte local est développé et dispensé.

Engagement 12. Développer de nouveaux partenariats avec des réseaux de femmes, des organisations pour les droits des femmes et des filles et des organisations dont la mission comprend l'égalité entre les genres parmi ses objectifs.

Mesure stratégique :

- Des critères en lien avec l'Engagement 12 sont pris en compte dans le démarchage et dans l'évaluation des partenaires actuels.

Glossaire

Accès aux, et contrôle des ressources et des bénéfices : utilisation et droit de décider de disposer des ressources dont une personne a besoin pour mener ses activités. L'état de subordination des femmes peut limiter leur accès aux ressources et aux avantages qui en découlent. Dans certains cas, les femmes ont accès aux ressources (l'occasion de s'en servir), mais elles n'ont aucun contrôle sur ces ressources ni sur les avantages connexes.

Les ressources économiques ou productives : tels la terre, l'équipement, les outils, la main-d'œuvre, l'argent, le crédit, les compétences utiles sur le marché du travail et les possibilités offertes sur le marché de l'emploi en vue d'obtenir un revenu ;

- Les ressources politiques : tels l'organisation représentative, le leadership, l'éducation, l'information, la confiance en soi, l'expérience, la crédibilité ;
- La ressource temps : incluant la disponibilité pour la formation, les rencontres, etc.

Les bénéfices : Les besoins essentiels comblés (nourriture, logement, vêtements), l'accès à un revenu, la possession de biens, éducation et formation, pouvoir politique, prestige, statut et possibilités de poursuivre de nouveaux intérêts (Comité québécois femmes et développement, 2004)

Analyse contextuelle intersectionnelle : sert à évaluer les répercussions potentielles des politiques, des programmes ou des initiatives sur divers ensembles de personnes — femmes, hommes ou autres.

L'identité individuelle est déterminée par une multitude de facteurs en plus du sexe, par exemple la race, l'origine ethnique, la religion, l'âge ou le fait de vivre avec un handicap de nature physique ou intellectuelle. (Condition féminine Canada, 2019)

Autonomisation : permet aux gens et aux groupes de prendre conscience des relations de pouvoir inégalaires, de gagner en autonomie et d'exercer un contrôle sur leur vie et d'être davantage en mesure de lutter contre les inégalités au foyer, au travail et dans la communauté. Il ne s'agit pas seulement d'un processus collectif, social et politique, mais aussi d'un processus individuel. De plus, l'autonomisation constitue à la fois un processus et un résultat. (Affaires mondiales Canada, 2022)

Besoins pratiques (en complément de Intérêts stratégiques) : sont liés aux conditions de vie. Ils portent sur les nécessités immédiates (telles que l'eau, logement, alimentation, revenu et soins de santé) qui s'inscrivent dans un contexte donné. Ces besoins ont tendance à être immédiats, à court terme et facilement identifiables par les femmes. Ils peuvent être satisfaits à travers l'apport d'équipements, de pompes manuelles, de cliniques, la formation technique, un programme de crédit, etc. (Comité québécois femmes et développement, 2004)

Décolonialisme/approche décoloniale : est un courant de pensée d'origine sud-américaine qui postule que des formes de domination (politique, économique, ethnique, culturelle, etc.) issues de la colonisation perdurent dans la société. (Le Robert, consulté en ligne, août 2025)

L'approche décoloniale implique de déconstruire les systèmes d'oppression hérités de la colonisation et d'imaginer d'autres modèles sociaux dans une logique de pluralité et de circulation des pouvoirs. (Opération veille et soutien stratégiques, consulté en ligne, août 2025)

Division du travail basée sur le genre : une division du travail entre les femmes et les hommes qui est propre à chaque culture et à chaque époque. Cette division du travail est flexible et peut varier en fonction de changements sociaux (par exemple la guerre ou l'immigration) ou des conditions prévalant au sein des ménages (par exemple la maladie ou l'absence d'un membre de la famille). Dans l'analyse genre, on distingue trois grandes catégories de travail :

- Le travail lié à la production de biens et de services qui permet de générer un revenu.
 - Le travail lié à la reproduction, qui inclut l'ensemble des activités liées au bien-être familial et à l'entretien d'un ménage.
 - Le travail lié à la collectivité, qui inclut l'ensemble des tâches liées à l'organisation collective des activités et des services sociaux
- (AQOCI, 2020)

Double approche spécifique et transversale : consiste à intégrer l'égalité des genres à l'ensemble des politiques, stratégies, programmes et projets, et à exécuter dans le même temps des programmes et projets [dont certains résultats attendus] visent spécifiquement à atteindre les objectifs d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes et des filles. Ces deux approches sont nécessaires et complémentaires. (OCDE, 2022)

Droits de la personne : sont les droits fondamentaux, qui découlent de la dignité inhérente à tout être humain. Les droits de la personne portent sur tous les aspects de la vie : leur exercice permet aux hommes et aux femmes de décider de leur vie en toute liberté, dans l'égalité et le respect de la dignité humaine. Ils sont la somme des droits individuels et collectifs énoncés dans le droit international et dans les constitutions des États. Ils se divisent en droits civils, politiques, sociaux, économiques et culturels.

Droits des enfants : font inaliénablement, intégralement et indissociablement partie intégrante des droits de la personne. Il s'agit d'un ensemble de droits fondamentaux à l'intention des personnes de moins de 18 ans qui leur accordent une protection spéciale en raison de leur manque de maturité physique et intellectuelle. Ils préconisent l'intérêt supérieur de l'enfant, la non-discrimination et l'inclusion, la participation et le respect des opinions de l'enfant. (Convention relative aux droits de l'enfant, 1989)

Droits des femmes : font inaliénablement, intégralement et indissociablement partie intégrante des droits de la personne. L'égalité et la pleine participation des femmes à la vie politique, civile, économique, sociale et culturelle, aux niveaux national, régional et international, et l'élimination de toutes les formes de discrimination fondée sur le genre sont des objectifs prioritaires de la communauté internationale. (AQOCI, 2020)

Écriture et langage inclusifs : le fait de s'exprimer, à l'oral comme à l'écrit, d'une façon non discriminante, quels que soient le sexe ou l'identité de genre de la personne dont on parle ou à qui l'on s'adresse, sans véhiculer de stéréotypes de genre. Comme la langue a le pouvoir de faire évoluer les attitudes culturelles et sociales, l'emploi d'un langage inclusif est un bon moyen de promouvoir l'égalité de genre et de lutter contre les préjugés. (ONU, consulté en ligne, août 2025)

Égalité : principe incarné par l'article 1 de la Déclaration universelle des droits de l'homme. Elle signifie que toutes les personnes ont accès aux mêmes droits, possibilités et ressources. L'égalité des genres est souvent utilisée pour décrire l'égalité entre les femmes et les hommes, mais elle doit également inclure les personnes de diverses identités de genre (c.-à-d. celles qui s'identifient comme hommes, femmes, non-binaires, transgenres, etc.) et les relations sociales entre elles qui peuvent contribuer au pouvoir et à l'inégalité. (Affaires mondiales Canada, 2022)

Équité : est le traitement juste des femmes et des hommes en fonction de leurs besoins respectifs. Il peut s'agir d'un traitement égal – ou d'un traitement différencié, mais considéré comme équivalent – sur le plan des droits, des bénéfices, des devoirs et des possibilités. L'équité fait partie du processus visant à atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes. (Oxfam-Québec, 2010)

Féminisme / approche féministe : est un ensemble d'idées et de mouvements orientés vers un but commun, soit d'atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les sphères de la vie pour une société plus juste, plus heureuse et plus prospère. (Conseil du statut de la femme, consulté en ligne, août 2025) Une approche féministe à la solidarité internationale a pour objectif principal la promotion et l'atteinte des droits des femmes et de l'égalité des genres, ce qui implique :

- Que les femmes dans toutes leurs diversités participent aux décisions qui affectent leur vie et la société dans son ensemble (capacité d'agir/empowerment).
- De questionner et transformer les systèmes de pouvoir et l'intersection de ces systèmes d'oppression.
- De s'attaquer aux causes profondes des inégalités structurelles et systémiques.
- De reconnaître le rôle du militantisme, des défenseur-euses des droits des femmes et des organisations et mouvements des femmes au Canada comme à l'international.
- D'intégrer l'approche fondée sur les droits dans cette transformation.
(Comité de coordination du CQFD de l'AQOCI, 2019)

Genre : comprend les caractéristiques, les rôles et les comportements qu'une société attribue aux individus selon leur sexe. Il se rapporte aussi aux rapports de pouvoir entre les femmes, les hommes et toute personne dont l'apparence ou le comportement ne correspond pas au modèle traditionnel féminin

ou masculin. Les rôles liés au sexe ne reflètent pas toujours la réalité et peuvent être basés sur des stéréotypés enseignés aux enfants et renforcés par la communauté. Le genre est différent du terme « sexe » lequel se rapporte aux différences biologiques entre les femmes et les hommes. En outre, il est important de spécifier que les rôles sociaux générés peuvent changer et évoluer. (Equitas, Lexique genre et identité sexuelle, 2014)

Intérêts stratégiques (en complément de Besoins pratiques) : sont des intérêts à long terme qui visent à améliorer la situation des femmes et des hommes. Ils incluent notamment l'acquisition de droits juridiques, l'accès au processus démocratique participatif, l'accès à l'égalité dans l'éducation, l'accès à l'emploi, la réduction des écarts salariaux, la protection contre la violence et le renforcement de leur pouvoir décisionnel. (AQOCI, 2020)

Intersectionnalité/approche intersectionnelle : est un outil d'analyse pour comprendre l'intersection de multiples systèmes d'oppression et facteurs identitaires. En effet, le patriarcat ne saurait à lui seul expliquer les oppressions simultanées que subissent beaucoup de femmes. Les systèmes d'oppression se construisent mutuellement tout en restant autonomes. Ces systèmes doivent donc être combattus simultanément et ne doivent pas être hiérarchisés.

L'approche intersectionnelle analyse les effets croisés pouvant influer sur la réalité d'une personne selon l'appartenance ethnoculturelle, la classe sociale, la caste, l'âge, la situation de handicap, l'identité de genre ou l'orientation sexuelle, etc. L'approche intersectionnelle reconnaît que les différentes oppressions sont vécues simultanément et sont indissociables les unes des autres. Elle suppose également de prendre conscience de ses propres priviléges. Par intersectionnalité, on fait référence à un féminisme inclusif qui tient compte des réalités de toutes les femmes. (AQOCI, 2020)

Masculinité non violente/masculinité saine : fait référence au développement de croyances, d'attitudes et de normes relatives à la masculinité qui favorisent l'égalité des genres, la non-violence et les compétences sociales et émotionnelles. Cela implique : 1) d'élargir les notions traditionnelles de masculinité pour inclure un éventail plus large de qualités et d'expériences humaines (par exemple, l'éducation, la protection, la vulnérabilité); et 2) de remettre en question les aspects des masculinités traditionnellement définies qui renforcent les dynamiques de pouvoir existantes et limitent le potentiel d'égalité des genres. (Shift, Université de Calgary, 2016)

Pouvoirs/rapports de pouvoir : Les rapports de pouvoir désignent les dynamiques d'autorité et d'influence entre individus ou groupes au sein d'une société, d'un groupe, du foyer, du couple, souvent déterminées par des structures hiérarchiques. Ces relations peuvent s'exprimer dans divers contextes tels que politiques, économiques, sociaux ou privés, et ont un impact significatif sur la prise de décisions et les interactions entre parties prenantes.

Le pouvoir prend différentes formes : le pouvoir qui s'exerce sur autrui, y compris le pouvoir coercitif; le pouvoir d'agir, c'est-à-dire la possibilité et la capacité d'accomplir des choses; le pouvoir en soi, autrement dit ce qui a trait aux forces intérieures, telles que la confiance en soi, la résilience, la persévérance, etc. qui nous permettent de faire face aux défis, de nous épanouir et de rebondir après l'adversité; le pouvoir partagé avec autrui, par lequel des personnes prennent ensemble des décisions ou travaillent dans un but commun.

Sexotransformation/approche sexotransformatrice : vise à lutter contre les causes sous-jacentes des inégalités entre les hommes et les femmes pour contribuer à l'égalité des genres.

Parmi ces facteurs sous-jacents, notons notamment la législation, les politiques, les institutions, les normes et les stéréotypes discriminatoires à l'égard de ce que c'est que d'être un homme ou une femme,

les masculinités néfastes et un soutien insuffisant en faveur de la capacité d'action et des droits des femmes. De telles approches se concentrent généralement sur les dynamiques négatives et positives, qu'elles cherchent à combattre et à renforcer, respectivement.

Une approche sexotransformatrice est une méthode de travail centrée sur la sexotrasnformation. (UNFPA, 2023)

Violences basées sur le genre : Toute violence dirigée contre une femme parce qu'elle est une femme, ou contre un homme parce qu'il est un homme. Affecte les femmes de façon disproportionnée, mais permet également de comprendre la vulnérabilité des hommes devant la violence commise contre eux par d'autres hommes. (Oxfam-Québec, 2010)