

# Politique sur l'égalité de genre de CARE International

Juin 2018

## 1. Introduction

La vision de CARE est d'avoir un monde d'espoir, de tolérance et de justice sociale, où la pauvreté est surmontée et où les gens vivent avec dignité et sécurité. CARE met l'égalité de genre au cœur de ses actions car nous savons que nous ne pouvons pas surmonter la pauvreté et l'injustice sociale tant que tous n'ont pas les mêmes droits et les mêmes opportunités. Nous reconnaissons que les relations de pouvoir entrent les genres et les catégories d'âge sont inégales, que nous devons contester le patriarcat et promouvoir l'égalité de genre pour parvenir à la justice sociale. Grâce à cette politique, CARE est déterminé à faire en sorte que l'égalité de genre soit pleinement intégrée dans son travail comme un droit humain universel, une fin en soi, et comme un moyen de surmonter la pauvreté et l'injustice sociale. En partenariat avec les autres entités, CARE vise à promouvoir le respect de la dignité et l'égalité de droits pour tout genre et tout âge, et l'élimination de la pauvreté et de l'injustice. Cette politique sera mise en œuvre dans un contexte d'environnements juridiques locaux.

CARE reconnaît que le genre n'est pas binaire en effet, les termes et les définitions liés au genre et à la sexualité sont divers et continuent d'évoluer. Dans cette politique, nous nous référons à « tout genre et tout âge ». Ce fait démontre notre reconnaissance et notre capacité à travailler avec les adultes, les enfants et les personnes de toutes orientations sexuelles, les identités de genre et les expressions de genre. Nous admettons que les normes de genre rigides renforcent les privilèges et les systèmes (parfois codifiées dans les droits et les politiques), et limitent les rôles et les opportunités. La limitation ne s'arrête pas aux personnes se considérant comme étant des filles, des enfants, des femmes, des hommes, aux identités au-delà du binaire, mais également aux personnes dont l'orientation sexuelle n'est pas conforme aux normes en vigueur et les attentes de l'hétérosexualité. Les normes de genre rigides peuvent nous limiter, aussi CARE reconnaît que les normes et les hiérarchies de genre sont construits par des individus et des groupes sociaux pour favoriser systématiquement certains groupes au détriment d'autres. Dans cette politique, en se référant à tout genre et tout âge, elle inclut les femmes, les filles, les hommes et les enfants, les personnes cisgenre et transgenres, les personnes s'identifiant au-delà d'une classification binaire, et les gens de toutes les orientations sexuelles.

## 2. But

Cette politique de CARE International<sup>1</sup> démontre la volonté de CARE d'adopter une approche cohérente et coordonnée en matière d'égalité des genres. La politique définit l'intention explicite de CARE de soutenir l'égalité de genre et les principes exprimés dans les accords internationaux<sup>2</sup>. La politique comprend trois principes et des engagements fondamentaux auxquels nous serons

---

<sup>1</sup> Le terme CARE dans ce document inclut tous les membres de CARE, les membres affiliés, les membres de transition ainsi que les bureaux régionaux et nationaux.

<sup>2</sup> Les accords internationaux pertinents sont les suivants (les liens contiennent une option en français): [Convention on the Political Rights of Women \(1954\)](#); [Convention to the Consent of Marriage, Minimum Age of Marriage, and Registration of Marriages \(1964\)](#); [Declaration on the Protection of Women and Children in Emergency and Armed Conflict \(1974\)](#); [Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women \(CEDAW\) \(1979\)](#); [Declaration of the Elimination of Violence against Women \(1993\)](#); [Beijing Declaration and Platform for Action \(PFA\) \(1995\)](#); [CEDAW's Optional Protocol](#); [Maputo Protocol – Protocol to the African Charter on Human and Peoples' Rights on the Rights of Women in Africa \(2003\)](#); [Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence \(Istanbul Convention\) \(2014\)](#)

responsables<sup>3</sup>. Ceux-ci sont compatibles avec d'autres normes organisationnelles et programmatiques<sup>4</sup>. La politique a pour objet de :

- Définir et communiquer des engagements clairs et des messages internes et externes cohérents.
- Redoubler les efforts pour promouvoir l'égalité de genre dans notre organisation, en augmentant l'intégrité et la crédibilité de CARE auprès des donateurs, des partenaires et des alliés. Nous souhaitons être des *leaders* en matière d'égalité des genres, tant dans nos programmes que dans notre plaidoyer.
- Établir des engagements pour nos programmes humanitaires et de développement à long terme, ainsi qu'au sein de l'organisation.
- Travailler avec toutes les parties de la confédération et avec d'autres, en tirant parti des forces, des expériences et des leçons apprises par tous.

### 3. Principes de base

CARE est une organisation vouée aux droits humains. L'égalité de genre est explicitement reconnue internationalement et CARE vise à promouvoir la dignité, les droits et l'élimination de la pauvreté et de l'injustice aux personnes de tous âges et sexes. Nos engagements sont fondés sur les conventions des droits humains et les principes<sup>5</sup> convenus à l'échelle mondiale, tels que l'égalité et la non-discrimination. Ils sont fondés sur le droit international et les normes régionales<sup>6</sup>, y compris la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), les « lois connexes (soft law) »<sup>7</sup>, ainsi que les aspirations énoncées dans les objectifs de développement durable.<sup>8</sup>

CARE reconnaît que l'inégalité entre les genres recoupe d'autres formes d'oppression fondées sur des relations de pouvoir inégales, telles que la discrimination fondée sur la race, le racisme, l'origine ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle et l'homophobie, la discrimination religieuse, l'histoire coloniale, entre autres. CARE travaille avec les femmes marginalisées et leurs alliés pour faire face aux obstacles structurels à la réalisation des droits des femmes et l'égalité de genre ; la justice sociale, la paix, le bien-être et le droit à une vie sans violence.

### 4. Que devons-nous faire pour mettre en œuvre la politique d'égalité de genre ? --Engagements

Pour agir sur la base des principes, le personnel de CARE se conformera aux 12 engagements suivants et veillera à ce qu'ils soient surveillés, évalués et rapportés, dans le cadre de redevabilité de CARE :

---

<sup>3</sup> Voir l'annexe 2 pour plus d'informations sur la redevabilité et les rapports.

<sup>4</sup> Cette politique est complémentaire à la [vision, la mission et les valeurs de CARE](#) et la [Politique pour prévenir les abus sexuels et à protéger les enfants](#); les normes sont conformes aux [lignes directrices visant à renforcer l'égalité de genre et à faire entendre la voix des femmes](#) et la [stratégie visant à mener une vie sans violence](#).

<sup>5</sup> Les principes des droits humains comprennent : universalisme, indivisibilité, intégrité, participation et inclusion, responsabilité, transparence, égalité et non-discrimination.

<sup>6</sup> Voir la page 2.

<sup>7</sup> Les "lois douces" sont des normes internationales non contraignantes telles que les résolutions du Conseil des droits humains et de l'Assemblée générale, les commentaires du comité de la CEDAW et d'autres.

<sup>8</sup> Voir l'annexe 1 pour plus d'informations.

1. Intégrer des analyses participatives du genre et du pouvoir<sup>9</sup>, ainsi que des données par sexe, par âge et autres facteurs de diversité pertinents<sup>10</sup>, pour guider les actions tout au long du cycle du programme.
2. Expliquer comment les programmes répondent aux trois éléments du cadre pour l'égalité des genres<sup>11</sup>, et appliquer le marqueur de genre<sup>12</sup> à chaque étape du cycle du programme, et améliorer ainsi l'impact transformatif sur le genre.
3. Impliquer les hommes et les garçons<sup>13</sup> en faveur de l'égalité de genre et de l'autonomisation des femmes (lorsque des activités avec des hommes et des garçons font partie des programmes et des actions).
4. Identifier les risques possibles tout au long du cycle du programme et prendre des mesures pour atténuer les conséquences de la violence sexiste, quel que soit le problème dans lequel nous travaillons, en particulier dans les contextes fragiles et conflictuels.<sup>14</sup>
5. Etablir des alliances avec des organisations et des mouvements de droits des femmes<sup>15</sup> et/ou LGBTIQ<sup>16</sup> pour contribuer aux objectifs que nous soutenons, et faire entendre la voix des personnes marginalisées ; impliquer divers acteurs dans la lutte pour l'égalité des sexes - acteurs de la société civile, des gouvernements, du secteur privé et des donateurs.
6. Utiliser une approche « ne pas nuire » dans les évaluations<sup>17</sup> et les méthodes participatives pour estimer les progrès réalisés en matière d'égalité des genres.<sup>18</sup> Documenter les meilleures pratiques et les défis, et créer des mécanismes d'apprentissage parmi les communautés, les partenaires et le personnel de CARE.
7. Assurer que toutes nos politiques et pratiques en matière de ressources humaines soient élaborées avec une perspective de genre. Evaluer la répartition du genre et la diversité du personnel et des conseils d'administration de CARE, ainsi que le salaire moyen par sexe. Mettre en œuvre des stratégies spécifiques pour corriger toute inégalité en terme de genre, dans la répartition et le niveau de salaire du personnel.
8. Recruter et retenir le personnel avec un engagement envers l'égalité de genre. Développer les capacités et les compétences du personnel et des partenaires en matière d'égalité de genre et de diversité, et veiller à ce que les plans de travail annuels, les descriptions de poste et les évaluations des performances reflètent l'engagement de CARE en faveur de l'égalité de genre.
9. Informer régulièrement les participants, les donateurs et le public de la contribution de CARE à la promotion de l'égalité de genre.
10. Prendre des mesures pour prévenir et répondre à toute forme de harcèlement sexuel et de violence, ainsi qu'à l'exploitation et aux abus sexuels des enfants et des adultes vulnérables.

<sup>9</sup> Il existe une variété d'outils disponibles pour effectuer une [analyse de genre et de pouvoir](#); ils ne sont pas nécessairement des processus différents ou distincts, mais une analyse de la situation doit inclure une analyse du genre et du pouvoir. Dans les contextes humanitaires, [analyse de genre rapide est nécessaire](#).

<sup>10</sup> Ils peuvent inclure : la race, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle et l'identité, l'âge, la classe, le domicile, la religion, les capacités physiques et mentales.

<sup>11</sup> Les trois domaines du cadre d'égalité entre les genres sont : l'agence, les relations et la structure. Consultez le guide sur l'égalité de genre et la voix des femmes de CARE, avril 2018: <http://gender.care2share.wikispaces.net/GEVV%20Approach>

<sup>12</sup> Marqueur de genre, CARE 2017,

<http://gender.care2share.wikispaces.net/CARE+Gender+Marker+new+improved+version%21+%28June+2016%29>

<sup>13</sup> Impliquer les hommes et les garçons, CARE <http://gender.care2share.wikispaces.net/Engaging%20Men%20%26%20Boys>

<sup>14</sup> [Voir les directives de CARE pour répondre à la violence sexiste - suivi pour les programmes qui ne sont pas axés sur la violence sexiste](#)

<sup>15</sup> Autonomisation des femmes et de l'organisation, CARE

<http://www.care.org/sites/default/files/documents/SII%20Women%27s%20Empowerment%20%20and%20Organizing%20Brief%202009.pdf>

<sup>16</sup> Lesbienne, homosexuel, bisexuel, transgenre, intersexuel, *queer*, questionné

<sup>17</sup> [Approche et normes de S&E et apprentissage de CARE](#)

<sup>18</sup> Les indicateurs d'égalité de genre utilisés par CARE sont disponibles [ici](#).

Promouvoir la connaissance et la formation du personnel et des systèmes efficaces pour informer et surveiller.

11. Veiller que le marketing, la collecte de fonds, le plaidoyer et la communication respectent notre engagement en faveur de la justice sociale et de l'égalité de genre. Cela comprend l'utilisation d'un langage et d'images inclusifs et positifs, évitant les stéréotypes et accordant une attention particulière aux questions de genre, de race et d'ethnicité.
12. Négocier avec les donateurs pour obtenir des fonds afin de respecter les engagements internationaux de CARE (actions « ne pas nuire », prévenir la violence sexiste, prévenir l'exploitation, les abus sexuels et promouvoir l'égalité de genre et la diversité organisationnelle - GED).

## **5. Portée de la politique pour son application**

Cette politique s'applique à toute la programmation humanitaire et de développement de CARE , à notre organisation et à tous les employés de CARE, et les employés associés à CARE.<sup>19</sup>

## **6. Responsabilités**

### **a. Tous les employés de CARE et le personnel associé**

Il incombe à tous les employés de CARE et au personnel associé d'assurer la mise en œuvre des principes fondamentaux et des engagements de cette politique.

### **b. Cadres supérieurs, superviseurs et directeurs des ressources humaines**

Les responsables, superviseurs et responsables des ressources humaines doivent s'assurer que tous les employés de CARE et le personnel associé comprennent et respectent cette politique. Les responsables des ressources humaines sont responsables de l'embauche, ainsi que de l'initiation et de la formation du nouveau personnel, conformément aux engagements 7 et 8 de cette politique. Les managers et les superviseurs sont responsables de la gestion de la performance pour assurer la mise en œuvre de la politique.

### **c. Membres de CARE, membres affiliés et candidats**

Les membres, les affiliés et les membres candidats de CARE veilleront à ce que cette politique soit mise en œuvre, évaluée et que les progrès soient rapportés tous les deux ans au Comité des Directeurs Nationaux.

Les membres, les affiliés et les candidats membres de CARE sont responsables de l'établissement des plans de travail et des procédures pour maintenir et mettre en œuvre cette politique. Les CARE lead qui supervisent les bureaux de pays fourniront l'appui nécessaire aux bureaux régionaux, nationaux et autres,

Les CARE lead s'assureront que les bureaux pays disposent des ressources nécessaires pour appliquer cette politique.

### **d. Secrétariat de CARE International**

---

<sup>19</sup> Le terme « CARE et personnel associé » comprend tout le personnel des bureaux de CARE, ainsi que les membres du conseil d'administration, les volontaires, les stagiaires, les consultants (particuliers et groupes), etc.. Toute organisation affiliée à CARE ou disposant d'un accord d'association sera soumise à un processus d'analyse conformément à la présente politique.

Le Secrétariat de CARE International coordonnera la supervision de cette politique, la révisera et la mettra à jour si nécessaire. Le Secrétariat fournira un appui au Comité des Directeurs Nationaux pour collecter et analyser les données des rapports d'avancement concernant cette politique.

## **7. Politiques connexes**

Cette politique complète les normes de comportement que tous les employés de CARE doivent respecter en fonction du code de conduite et du code d'éthique de CARE International, ainsi que de tout autre code ou politique défini par les membres, affiliés, candidats et bureaux de CARE.

Cette politique répond à la responsabilité de CARE vis-à-vis des communautés avec lesquelles nous travaillons, et doit donc faire partie intégrante du cadre de redevabilité de CARE International.