



POLITIQUE ET DIRECTIVES
RELATIVES AU GENRE, À
L'ÂGE ET À LA DIVERSITÉ

**PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES GENRES ET
L'INCLUSION SOCIALE POUR TOUTES ET TOUS**

MESSAGE DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

Jun 2018

Collègues, partenaires et ami-e-s,

J'ai le plaisir de partager avec vous l'énoncé actualisé de la politique de l'EUMC sur l'égalité des genres, qui prend maintenant la forme d'une politique sur l'égalité des genres, l'âge et la diversité.

L'EUMC s'est dotée d'une politique officielle sur l'égalité des genres dès 1993, mais nous travaillons à améliorer l'égalité des genres et à faire progresser les droits des femmes et des filles par le biais de nos programmes depuis beaucoup plus longtemps. En 2009, l'EUMC a mis à jour sa politique d'égalité des genres, adoptant l'intégration du genre et l'équité entre les genres comme principes de base de notre travail.

L'actuelle mise à jour s'appuie sur notre politique de 2009 et est alimentée par notre expérience, notre apprentissage et les riches discussions et réflexions que nous avons en sein de notre organisation, y compris avec nos partenaires et avec les protagonistes du développement à travers le monde.

Le changement le plus significatif de cette politique mise à jour en 2018 est la reconnaissance du fait que nous devons adopter une approche intersectionnelle pour atteindre l'égalité des genres et créer un monde plus inclusif, plus équitable et plus durable. Cette évolution est conforme à notre approche axée sur les personnes et à nos valeurs en tant qu'organisation, particulièrement en ce qui concerne l'inclusion, l'intégrité, l'équité et la durabilité.

Nous sommes fiers/fières de nos nombreuses autres politiques favorisant également l'égalité des genres, comme notre Code de conduite et notre Politique du personnel. Notre personnel, nos volontaires et nos partenaires sont également engagé-e-s à atteindre l'égalité et alimentent de façon importante notre culture organisationnelle qui nous donne les moyens de faire de l'égalité une réalité.

Ensemble, nous avons déjà accompli de nombreuses réalisations permettant de progresser vers une plus grande égalité des genres et vers l'avancement des droits des femmes. Bon nombre de nos programmes ont été à l'origine d'innovations à cet égard, qu'il s'agisse de travailler avec les filles et les jeunes femmes afin qu'elles puissent devenir des militantes pour l'éducation et des modèles, de mobiliser les hommes et les garçons pour qu'ils soient des défenseurs de l'égalité des genres, d'utiliser les médias interactifs pour favoriser le dialogue et briser les stéréotypes liés au genre en lien avec l'éducation et l'emploi.

Cette année, notre Programme d'étudiantes et d'étudiants réfugiés est en voie d'atteindre la parité entre les genres dans sa cohorte d'étudiantes et d'étudiants boursiers. Cet objectif a été atteint en partenariat avec de nombreuses parties prenantes du programme et, en partie, grâce à nos programmes complémentaires d'équité en matière d'éducation dans les camps qui ont aidé les filles à surmonter les obstacles liés au genre qui limitent l'accès à une éducation de qualité.

Alors que nous nous tournons vers l'avenir, nous sommes déterminé-e-s à poursuivre ces progrès en tirant parti de nouvelles possibilités et de nouvelles approches. Nous comptons notamment étudier le rôle du financement innovant dans la réduction de la violence sexuelle et fondée sur le genre et les investissements d'impact social pour améliorer l'accès des femmes aux opportunités économiques et de leadership.

Le changement peut parfois être difficile et dérangent. Il peut aussi être excitant. À mesure que les sociétés évoluent et que les générations continuent de changer, il en va de même pour les normes sociales et culturelles qui ont historiquement restreint l'accès et l'action. Nous sommes encouragé-e-s par les mouvements sociaux et de jeunes qui sont à l'origine d'une grande partie de ce changement.

Je vous invite à vous joindre à nos efforts pour réaliser les ambitions énoncées dans cette politique en matière d'égalité des genres, d'âge et de diversité, en tant qu'élément essentiel de notre travail pour créer un monde meilleur pour toutes et tous.

A handwritten signature in blue ink, reading "Chris Eaton". The signature is fluid and cursive, with the first name "Chris" and the last name "Eaton" clearly distinguishable.

Chris Eaton
Directeur général

1 Vision

La vision de l'EUMC est celle d'un monde plus inclusif, plus équitable et plus durable pour les jeunes, en particulier pour les femmes et les réfugiés-e-s.

1.1. Notre énoncé de politique et engagement relatifs au genre, à l'âge et à la diversité

L'EUMC est déterminée à adopter une approche intersectionnelle qui inclut le genre, l'âge et la diversité, pour faire progresser l'égalité des genres¹ et l'inclusion sociale pour tous les jeunes.

Nous prônons l'égalité des genres et l'inclusion sociale en raison de leur pouvoir transformateur sur la promotion de la jouissance équitable des droits pour toutes les personnes, en particulier les femmes.²

Nous intégrons les considérations liées au genre, à l'âge et à la diversité dans nos politiques, programmes et pratiques afin de mieux comprendre les possibilités permettant et les obstacles empêchant la réalisation de résultats positifs en matière d'égalité des genres et d'inclusion sociale. Cela comprend l'intégration de l'équité des genres dans l'ensemble de notre travail.

Nous nous engageons à répondre de manière significative à ces considérations chaque fois que possible³, à transformer les relations de pouvoir inégales et à construire un monde plus inclusif, plus équitable et plus durable.

1.2. Portée

Cette Politique relative à l'égalité des genres, l'âge et la diversité est conçue pour :

1. Indiquer clairement notre **engagement** à adopter une approche intersectionnelle et faire progresser l'égalité des genres et l'inclusion sociale;
2. Offrir une **base** permettant de communiquer cet engagement à l'interne auprès du personnel et des volontaires, et à l'externe auprès de toutes les parties prenantes, y compris les partenaires, les jeunes et les femmes, et les impliquer dans un effort commun qui soit conforme à cet engagement;
3. Établir des **normes** d'égalité des genres et d'inclusion sociale dans les politiques, les programmes et les pratiques auxquelles l'EUMC devra se conformer; et

¹ L'égalité des genres diffère de l'égalité entre des sexes ou égalité femmes-hommes en ce qu'elle ne se limite pas à l'égalité entre les personnes s'identifiant ou étant perçues comme homme ou femme, elle comprend l'égalité entre toutes les personnes quelle que soit leur identité sur le continuum du genre.

² L'EUMC reconnaît que le « genre » n'est pas binaire et que s'identifier à une étiquette de genre sur le continuum des possibilités est un aspect personnel et souvent changeant de l'identité d'une personne. Cette politique fait référence aux femmes, aux hommes, aux filles et aux garçons pour faciliter la lecture et nous respectons et reconnaissons l'existence et l'importance de travailler avec des personnes de toutes les identités de genre.

³ Par "chaque fois que possible", nous entendons que nous ne sommes peut-être pas toujours les mieux placés pour répondre à un besoin particulier ou qu'il est possible que nous dédoublions les efforts des autres. Nous veillons donc à ce que nos interventions soient alignées avec notre mandat, notre expertise et nos capacités. S'assurer que nos interventions ne soient pas nuisibles est notre principale préoccupation. Les ressources financières et humaines sont des points supplémentaires à considérer.

4. Fournir des **conseils** au personnel et aux volontaires sur l'opérationnalisation de cette politique, ainsi que sur leurs rôles et responsabilités dans la promotion de l'égalité des genres et de l'inclusion sociale.

La politique s'applique au personnel et aux volontaires de l'EUMC travaillant aux niveaux national ou international, au personnel permanent et temporaire, au personnel à temps plein ou à temps partiel, aux consultant-e-s, aux prestataires indépendant-e-s et au personnel des agences intérimaires fournissant des services à l'EUMC.

Toute mention des termes « EUMC » ou « nous » dans cette politique fait référence à l'ensemble des personnes mentionnées ci-dessus.

2 Fondement et approche

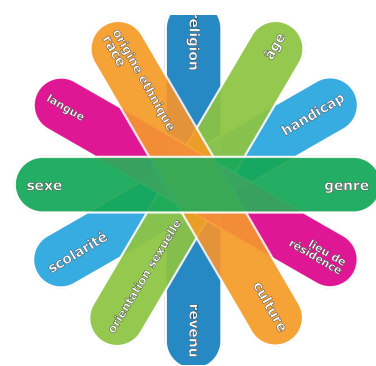
L'EUMC comprend que les différences réelles ou perçues entre les personnes peuvent être des éléments décisifs dans leur vie. Ces caractéristiques jouent un rôle central puisqu'elles peuvent déterminer ou limiter les opportunités, capacités, besoins et vulnérabilités des individus.

Dans toutes les communautés où nous travaillons, nous savons que les filles, les jeunes femmes et les femmes adultes sont touchées de manière disproportionnée par la pauvreté, ont un statut social inférieur, ont moins de contrôle sur leur vie, ont moins de pouvoir décisionnel, sont victimes de violence et moins susceptibles d'avoir accès à des opportunités ainsi qu'à des ressources éducatives et économiques. L'égalité des genres est donc essentielle à la création d'un monde plus inclusif, équitable et durable.

Il est essentiel de reconnaître que les femmes et les filles subissent des inégalités et des discriminations qui peuvent prendre différentes formes et qui sont souvent liées à d'autres facteurs identitaires que le genre. L'intersectionnalité est essentielle pour parvenir à l'égalité des genres. L'engagement de l'EUMC à soutenir tous les jeunes place le respect des différences d'âge au cœur de notre mission et de notre vision.

En adoptant une approche intersectionnelle, nous sommes en mesure de mieux comprendre les réalités à multiples facettes auxquelles les individus et les communautés sont confrontés et de réagir plus efficacement. L'accent que nous mettons sur le genre, l'âge et la diversité nous permet de répondre aux besoins pratiques et stratégiques spécifiques des individus et des communautés. Cela nous permet également de mettre en question les relations et les systèmes sociaux, culturels et économiques qui soutiennent et contraignent ces besoins.

Nous savons que la promotion de l'égalité des genres et l'inclusion sociale exige une approche globale et stratégique des programmes à plusieurs niveaux pour transformer les lois, les politiques, les attitudes, les perceptions et les pratiques qui perpétuent les rapports de force inégaux et les inégalités et qui désavantagent particulièrement les femmes et les filles. Une approche intersectionnelle nous fournit les outils pour réaliser cela. Une telle approche nous permet, en particulier, de mieux comprendre comment des formes multiples d'identité qui s'entrecroisent et



Condition féminine Canada. Analyse comparative entre les sexes plus. Pour en savoir plus : <https://cfc-swc.gc.ca/>

peuvent entraîner une exclusion ou un préjudice, que cela soit délibéré ou non. Le fait d'adopter une approche intersectionnelle dans le cadre de notre travail nous permet de mieux comprendre comment les inégalités et les discriminations sont vécues et de concevoir les ressources nécessaires pour des interventions adaptées.

Nous savons que les femmes, les filles et les jeunes sont de formidables agents de changement dans leur communauté. Elles/Ils jouent un rôle essentiel dans la construction d'un monde meilleur, d'un monde plus équitable et qui répond mieux aux besoins des personnes et des communautés. Il est donc normal que ces personnes bénéficient d'un accès équitable aux effets du développement et tirent ainsi parti des actions et des projets. Une approche participative du développement est essentielle pour s'assurer que les voix des femmes, des jeunes et des autres groupes marginalisés soient non seulement entendues mais amplifiées grâce à nos partenariats et à notre collaboration. C'est pourquoi notre approche favorise le renforcement des capacités individuelles et collectives des femmes et des jeunes.

2.1. Références internationales

Les références clés de la Politique et des directives 2018 de L'EUMC relatives au genre, à l'âge et à la diversité comprennent :

- La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes de 1979 des Nations unies
- La Déclaration et le Programme d'action de Beijing (1995) et les documents qui en sont issus
- Engagements pris par la Commission de la condition de la femme de l'ONU
- Objectifs de développement durable (2015), en particulier l'ODD 5: parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles.
- Politique d'intégration des critères d'âge, de genre et de diversité du HCR (2011)
- Politique d'aide internationale féministe du Gouvernement du Canada (2017)

L'EUMC est une organisation canadienne et est fière d'être basée dans un pays qui s'est clairement engagé en faveur de l'égalité des genres, de l'autonomisation des femmes et des jeunes, de la diversité et de la non-discrimination.

2.2. Quelles implications pour nos politiques, nos programmes et nos pratiques au Canada et à l'étranger?

Égalité des genres

Genre : se réfère aux caractéristiques socialement construites qui caractérisent les femmes et les hommes – telles que les normes, les rôles et leurs relations. Les rôles de genre sont appris, changeants au fil du temps et variés au sein d'une culture et entre les cultures. Lorsque les personnes ou les groupes ne correspondent pas aux normes de genre établies, elles/ils sont souvent confronté-e-s à la stigmatisation, à des pratiques discriminatoires ou à l'exclusion sociale. Cela conduit souvent à des inégalités.

Égalité des genres : elle est atteinte lorsque l'accès aux droits ou aux opportunités n'est pas affecté par le genre. Cela implique que l'égalité des droits, des responsabilités, des opportunités et des

besoins de toutes les femmes et tous les hommes, des filles et des garçons, soit valorisée et favorisée de manière égale. Elle repose sur le principe de non-discrimination et sur le rejet de toute forme d'exclusion basée sur des facteurs identitaires.

Parvenir l'égalité des genres implique d'œuvrer pour la création d'un monde où toutes les personnes sont entendues et valorisées de la même manière; ont des relations de pouvoir égalitaires; prennent les décisions conjointement; et ont un accès équitable à l'éducation, aux opportunités économiques et au repos. Cela implique également de créer un monde exempt de normes et de stéréotypes nuisibles ou restrictifs qui perpétuent l'inégalité des genres, et exempt de violence fondée sur le genre.

La notion d'**équité** est au cœur de l'égalité des genres. L'équité exige la mise en œuvre de mesures spécifiques visant à éliminer les barrières légales, économiques, politiques, sociales et culturelles auxquelles sont confrontés les femmes et les autres groupes marginalisés. Cela implique la conception de programmes visant spécifiquement les groupes marginalisés ou exclus ayant été identifiés. Notre approche en tant qu'organisation et dans nos programmes, tout en n'excluant pas les hommes ou d'autres genres marginalisés, met un accent particulier sur les femmes et les filles et examine attentivement les formes multiples de discrimination auxquelles elles sont confrontées et qui s'entrecoupent.

Inclusion

Âge : À différentes étapes du cycle de vie d'un individu, ses capacités et besoins changent. L'âge peut accroître ou réduire la capacité d'une personne à exercer ses droits. Il est nécessaire de reconnaître de quelles manières les besoins d'une jeune femme diffèrent de ceux d'une femme adulte ou d'une femme âgée ou d'un jeune homme pour construire un monde plus inclusif, équitable et durable.

Les jeunes femmes, en particulier, représentent près de la moitié de la population mondiale mais elles font régulièrement face à des obstacles qui les empêchent d'accéder aux services de base, à l'éducation et à un emploi décent. Il est absolument indispensable de libérer le potentiel des filles et des jeunes femmes. Ceci est également un moyen efficace permettant de renforcer leurs droits, de lutter contre la pauvreté, d'améliorer l'accès aux soins de santé, à l'assainissement et à l'éducation, de rendre les sociétés plus inclusives et de réduire la violence dans les communautés.

Les jeunes bénéficient grandement du soutien de leurs aîné-e-s, qui peuvent s'assurer que leurs voix se font entendre et les aider devenir des catalyseurs de changements positifs. Afin de parvenir à un changement transformateur, il faut aussi mobiliser les jeunes hommes pour combattre les normes sociales et de genres nuisibles qui limitent leur potentiel ainsi que celui des jeunes femmes. En investissant dans tous les jeunes, nous pouvons transformer nos sociétés pour un monde plus égalitaire.

Diversité⁴ : Il existe de nombreuses autres différences entre les personnes qui doivent être reconnues, comprises et valorisées pour que nos programmes et nos pratiques soient inclusifs pour toutes les personnes. Cela implique de comprendre comment la capacité, le statut de réfugié ou la localisation, l'ethnicité, la religion, l'identité et l'expression sexuelles, l'orientation sexuelle et d'autres facteurs identitaires influencent la façon dont une personne vit dans le monde et sa capacité à s'investir dans notre organisation et nos programmes.

Par exemple, les femmes et les hommes appartenant à des minorités nationales ou ethniques, religieuses et linguistiques ou à des groupes autochtones sont souvent victimes de discrimination et de marginalisation, des facteurs qui sont généralement aggravés dans les situations de déplacement. De même, les personnes s'identifiant comme lesbiennes, gays, bisexuelles,

⁴ Voir "defining diversity for further details". Adapté de la UNHCR AGDM Policy (2011)

transgenres ou transsexuelles, queer et/ou intersexuées sont souvent exposées à la discrimination et aux abus liés à une ou plusieurs de ces identités. Les personnes handicapées peuvent également être confrontées à des risques accrus, tels que l'exposition à la violence et aux abus sexuels, l'exploitation et l'exclusion, ou se voir refuser l'accès à l'éducation, aux services de santé et aux opportunités d'emploi.

À l'EUMC, le respect de la diversité et de l'inclusion signifie que nous devons reconnaître les populations qui sont capables et celles qui ne sont pas capables de prendre des décisions, d'accéder aux services, de bénéficier d'initiatives organisationnelles ou d'interventions programmatiques, qui pourraient être plus exposées au risque et ayant besoin d'un appui supplémentaire. Plutôt que d'intervenir au niveau individuel, l'EUMC s'efforce d'identifier et d'éliminer les obstacles systémiques afin de bâtir une culture organisationnelle et des programmes plus diversifiés et plus inclusifs.

L'inclusion est la seule façon évolutive de favoriser la diversité à l'interne en tant qu'organisation et à l'externe dans nos programmes. L'inclusion est l'acte réfléchi et délibéré d'accueillir la diversité et de créer un environnement où tout le monde peut s'épanouir et réussir. Bien que les programmes puissent accueillir favorablement la participation sans discrimination, l'inclusion implique de prendre des mesures proactives pour créer un environnement qui permet à toutes les personnes participantes de se sentir également accueillies, en sécurité et valorisées.

3 EN QUOI CONSISTE LE SUCCÈS?

3.1. Résultats escomptés

- Un monde plus égalitaire où tous les jeunes, en particulier les jeunes femmes, sont soutenu-e-s pour devenir des agent-e-s de changement dans leur communauté.
- Une acceptation sociale et des opportunités pour tous les jeunes, indépendamment du genre, de l'âge, de la capacité, du statut de réfugié ou du milieu, de l'ethnicité, de la religion, de l'identité et de l'expression de genre, de l'orientation sexuelle et d'autres facteurs d'identité.
- Des progrès dans la réduction des inégalités entre les genres et la promotion de l'autonomisation des femmes et des jeunes.
- La transformation des rôles de genre et des relations de pouvoir et des structures qui les soutiennent et les sous-tendent.
- La mobilisation positive des hommes et des garçons en faveur de l'égalité des genres, y compris dans la prévention de la violence sexuelle et fondée sur le genre.
- Des approches plus participatives qui garantissent que les voix des femmes et d'autres groupes marginalisés ne sont pas seulement entendues, mais sont amplifiées grâce à nos partenariats et à notre collaboration.
- Des interventions réfléchies qui ne causent aucun préjudice en comprenant mieux le(s) contexte(s) dans le(s)quel(s) nous travaillons.
- Des efforts pour atténuer la violence sexuelle et fondée sur le genre et pour établir des modèles d'orientation appropriés pour y répondre.
- Des employé-e-s, des volontaires et des partenaires plus averti-e-s qui se sentent engagé-e-s et font partie du changement que nous souhaitons voir se produire.

Éducation, opportunités économiques et autonomisation

- Un nombre égal de filles et de garçons qui terminent leurs études, du primaire au postsecondaires, et qui possèdent les compétences et les connaissances nécessaires pour poursuivre leurs ambitions et leurs objectifs, exempts de stéréotypes.

- Des opportunités plus inclusives en matière d'éducation et d'emploi pour les femmes et tous les jeunes.
- Une croissance plus inclusive et durable qui suppose une participation égale des femmes et des jeunes.
- La réduction des inégalités dans l'accès et le contrôle des ressources (matérielles et financières) et des connaissances (formation et information) entre les femmes et les hommes.
- Le renforcement de l'indépendance financière des femmes et des jeunes.
- Plus de femmes ayant des rôles dans les processus de prise de décision – dans leur propre vie, leur famille, le développement de leur communauté et de leur société.
- Plus de femmes qui prennent le contrôle de leur propre vie et sont les moteurs d'une amélioration durable des droits des femmes.

Pour mesurer la mise en œuvre de la Politique de l'EUMC relative à l'égalité des genres, l'âge et la diversité, nous avons élaboré des normes dans trois domaines (politiques, programmes et pratiques) qui serviront de points de repère pour établir les processus futurs et mesurer les progrès réalisés.

3.2. Politiques

- L'EUMC mettra à jour toutes les politiques, au besoin, afin qu'elles soient conformes aux pratiques exemplaires en matière d'équité des genres, d'égalité des genres, de respect de la diversité et d'inclusion sociale.
- L'EUMC s'assurera que toutes les politiques sont sensibles au genre et sont intersectionnelles. Elles reconnaîtront et répondront aux différents besoins des individus et évalueront comment le genre interagit avec l'âge et la diversité dans le contexte propre à ces différentes politiques.
- L'EUMC intégrera l'équité dans toutes les politiques lorsque cela est nécessaire.
- Les politiques de l'EUMC suivront un « principe d'innocuité ». Elles s'efforceront de réduire au minimum les dommages que toute intervention peut causer par inadvertance, ainsi que les dommages qui peuvent être causés par l'absence d'aide.
- L'EUMC ne renforcera pas les stéréotypes liés au genre dans ses politiques et utilisera un langage non genré.

3.3. Programmes

- L'EUMC concevra des programmes qui s'attaquent aux causes profondes des inégalités, en plus d'identifier et d'atténuer activement les conséquences involontaires des programmes.
- L'EUMC adoptera une approche participative pour concevoir ses programmes et écoutera les besoins, les priorités et les idées d'un ensemble diversifié de voix, particulièrement celles des femmes et les jeunes, afin que les personnes les plus souvent exclues de la conception et de la mise en œuvre des programmes soient entendues.
- L'EUMC intégrera le genre, l'âge et la diversité dans tous ses programmes afin de s'assurer que l'approche intersectionnelle est une composante essentielle de la planification, de la conception, de la sélection, de la mise en œuvre et de l'évaluation de tous les aspects des programmes et des activités de l'EUMC.
- L'EUMC mobilisera des personnes et des communautés de tous les genres, âges et diversités pour réaliser sa mission et sa vision.
- L'EUMC effectuera une analyse approfondie et continue des facteurs liés au genre, à l'âge et à la diversité qui sont ancrées dans les contextes où les programmes sont mis en œuvre et utilisera cette information pour guider nos programmes actuels et futurs.

- L'EUMC s'attendra à ce que tous ses programmes soient sensibles au genre comme norme minimale et s'efforcera de faire en sorte que son travail soit transformateur en matière de genre dans la mesure du possible.
- L'EUMC intégrera l'équité des genres et l'inclusion sociale dans tous ses programmes.
- L'EUMC définira clairement le(s) groupe(s) bénéficiaire(s) visé(s) et le(s) changement(s) que nous cherchons à apporter avec eux et pour eux, notamment en expliquant clairement pourquoi nous faisons certains choix (c.-à-d. mesures d'équité).
- L'EUMC identifiera et soutiendra des mesures en réponse aux besoins spécifiques et aux intérêts stratégiques exprimés par les femmes et les jeunes.
- L'EUMC inclura des mécanismes d'atténuation et d'intervention contre la violence sexuelle et fondée sur le genre afin de s'assurer que nos programmes répondent aux cas où de telles violences se produiraient et/ou seraient signalées.
- L'EUMC s'attaquera à la discrimination fondée sur le genre, aux stéréotypes et aux relations de pouvoir inégales.
- L'EUMC utilisera des méthodologies novatrices pour permettre le changement que nous recherchons, surtout en ce qui a trait à l'égalité des genres et à l'inclusion.
- L'EUMC aura des plans et des stratégies clairs ainsi que les ressources techniques, humaines et financières nécessaires pour nous aider à réaliser notre engagement envers l'égalité des genres et l'inclusion.
- L'EUMC surveillera et évaluera son travail, en séparant les résultats selon l'âge et le genre et, dans la mesure du possible, d'autres facteurs de diversité.
- L'EUMC s'engagera dans davantage de programmes et favorisera davantage de partenariats qui encouragent le respect de la diversité, de l'égalité entre les genres et de la sensibilité aux différences culturelles.
- L'EUMC aidera ses parties prenantes et partenaires à inclure dans leur travail des résultats basés sur l'égalité des genres, l'âge et la diversité d'une manière appropriée et significative.

Éducation

- L'EUMC investira dans des programmes qui améliorent l'accès à une éducation de haute qualité, sensible au genre et inclusive à tous les niveaux, en particulier pour les jeunes femmes, les filles, les personnes réfugiées et les personnes handicapées.
- L'EUMC consacrera plus de ressources et de considération aux enfants et aux jeunes, en particulier aux filles, aux personnes réfugiées et aux personnes handicapées dans le contexte des établissements d'enseignement.

Opportunités économiques

- L'EUMC investira les ressources des programmes dans la création de possibilités pour les jeunes, en particulier les jeunes femmes, afin d'améliorer leur accès aux ressources productives, et leur contrôle sur celles-ci, et de développer des possibilités de croissance plus inclusives.
- L'EUMC favorisera le leadership, le pouvoir de négociation, la confiance en soi et les aptitudes à la communication des femmes pour les aider à mieux négocier pour régler les conflits et à éviter les situations de violence qui peuvent survenir dans les programmes d'autonomisation économique.
- L'EUMC travaillera avec les familles, les communautés et les entreprises pour faire en sorte que les milieux de travail soient plus accessibles, plus sûrs et plus inclusifs pour les jeunes, en particulier pour les femmes.
- L'EUMC s'efforcera de remettre en question les normes et les rôles restrictifs liés au genre qui limitent les possibilités de réussite économique des jeunes, en particulier des jeunes femmes.

Autonomisation

- L'EUMC investira les ressources des programmes dans la création d'occasions pour les femmes et d'autres groupes marginalisés afin de soutenir leur autonomisation personnelle, politique et sociale.
- L'EUMC appuiera la participation accrue des femmes et des jeunes aux prises de décisions et aux programmes de leadership dans le but d'accroître les capacités individuelles et les possibilités d'accès.
- L'EUMC augmentera les investissements et se concentrera sur les résultats et les extrants spécifiquement liés à l'égalité des genres, aux droits des femmes et à l'autonomisation des femmes et des filles.

3.4. Pratiques

- L'EUMC exigera de tous les membres du personnel qu'elles/ils soient respectueuses-eux dans leur communication et leurs interactions lorsqu'elles/ils discutent de questions liées au genre, à l'âge et à la diversité.
- Tout le personnel aura à charge de se familiariser avec les politiques internes pertinentes et de s'y conformer, notamment le Code de conduite de l'EUMC et la Politique de l'EUMC sur le harcèlement sexuel, entre autres, et à mesure que de nouvelles politiques ou lignes directrices sont disponibles.
- L'EUMC offrira des espaces sécuritaires pour un dialogue et des discussions ouvertes sur cette politique et les questions qui s'y rattachent.
- L'EUMC investira dans la capacité du personnel afin que ses membres puissent développer les compétences requises pour la mise en œuvre de cette politique.
- L'EUMC encouragera un effort et une responsabilité trans-organisationnels pour mettre en œuvre de cette politique, y compris l'habilitation de tous les membres du personnel à intégrer la politique dans leurs propres plans de travail personnels.
- L'EUMC intégrera cette politique dans ses pratiques et outils organisationnels, notamment dans son plan de travail annuel, son budget, son examen des risques et son sondage sur l'engagement du personnel.
- L'EUMC favorisera une culture organisationnelle qui reconnaît et respecte les différences, y compris le genre, l'âge, la capacité, le statut de réfugié ou de migrant, la race, l'ethnicité, la religion, l'identité et l'expression de genre, l'orientation sexuelle et d'autres facteurs d'identité.

4 Orientation

4.1. Responsabilité et reddition de comptes

Tous les membres du personnel et les volontaires, quel que soit leur poste ou leur lieu de travail, sont responsables de la mise en œuvre et du respect des normes énoncées dans le présent document. Les responsabilités seront conformes au Code de conduite de l'EUMC. Les directrices et directeurs, les coordonnatrices et coordonnateurs, les gestionnaires et les superviseur-e-s jouent un rôle important dans le suivi et la mise en œuvre de toutes les politiques, y compris la Politique relative à l'égalité des genres, l'âge et la diversité. Ces personnes, ainsi que d'autres membres du personnel et volontaires identifié-e-s, agissent en tant que points de référence pour la compréhension et la mise en œuvre de cette politique et d'autres politiques. Le conseil d'administration est responsable en dernier ressort de notre engagement et de la mise en œuvre de cette politique.

Cette politique sera soutenue par une stratégie relative au genre, à l'âge et à la diversité qui guidera l'EUMC dans la mise en œuvre des engagements pris dans la présente et dans la traduction de la politique en plans opérationnels liés à des objectifs et résultats concrets. L'EUMC fixera des ambitions et fournira les ressources, le soutien technique et les outils nécessaires pour équiper le personnel à tous les niveaux de l'organisation afin de planifier, mettre en œuvre, surveiller, adapter et évaluer leur travail du point de vue du respect de l'âge et de la diversité, de l'égalité des genres et de l'inclusion sociale dans leur contexte local et spécifique aux programmes.

Pour appuyer la responsabilisation, un processus de contrôle continu comprendra une évaluation et des rapports annuels sur la mise en œuvre et le respect de cette politique, dont les résultats seront communiqués au personnel et aux volontaires au Canada et à l'étranger. Cela fera partie des processus de planification et d'examen annuels réguliers. Le directeur général rendra compte de ces résultats chaque année au conseil d'administration de l'EUMC.

Annexe 1 : Termes clés

Âge : Fait référence aux différentes étapes du cycle de vie d'une personne. Il est important de savoir où les individus se situent dans leur cycle de vie, car leurs capacités et leurs besoins évoluent au fil du temps. L'âge influence et peut améliorer ou diminuer la capacité d'une personne à exercer ses droits.

Genre : Fait référence aux rôles socialement construits pour les femmes et les hommes, qui sont souvent au centre de la façon dont les gens se définissent eux-mêmes et sont défini-e-s par les autres. Les rôles de genre s'apprennent, changent au fil du temps et varient au sein des cultures et d'une culture à l'autre. Le genre définit souvent les devoirs, les responsabilités, les contraintes, les possibilités et les privilèges des femmes et des hommes dans n'importe quel contexte. L'égalité des genres se réfère à la jouissance égale des droits, des responsabilités et des opportunités des femmes, des hommes, des filles et des garçons. L'égalité entre les genres implique que les intérêts, les besoins et les priorités de chaque genre soient respectés.

Personne demandeuse d'asile : une personne dont la demande d'asile n'a pas encore été traitée.

Égalité des genres : Fait référence à l'égalité des droits, des responsabilités et des chances des femmes et des hommes, des filles et des garçons. L'égalité ne signifie pas que les femmes et les hommes deviendront les mêmes, mais que les droits, les responsabilités et les possibilités des femmes et des hommes ne dépendront pas du fait qu'elles/ils sont né-e-s de sexe masculin ou féminin. L'égalité des genres implique que les intérêts, les besoins et les priorités des femmes et des hommes sont pris en considération, en reconnaissant la diversité des différents groupes de femmes et d'hommes.

Équité des genres : L'équité des genres est le processus qui consiste à être juste envers les femmes et les hommes. Pour garantir l'équité, des mesures doivent souvent être disponibles pour compenser les désavantages historiques et sociaux qui empêchent les femmes et les hommes d'évoluer sur un pied d'égalité.

Expression de genre : Apparence extérieure de l'identité de genre d'une personne, généralement exprimée par le comportement, les vêtements, la coupe de cheveux ou la voix, et qui peut ou non se conformer à des comportements et caractéristiques socialement définis, généralement associés au fait d'être un homme ou une femme.

Identité de genre : L'identité de genre fait référence à la façon dont une personne ressent et vit au plus profond d'elle-même son genre sur le plan intime, interne et individuel. Cette identité peut correspondre ou non à la physiologie de la personne ou au sexe assigné à la naissance. Elle comprend à la fois le rapport personnel au corps, ce qui peut impliquer, si librement choisi, la modification de l'apparence ou de la fonction du corps par des moyens médicaux, chirurgicaux ou autres, et d'autres expressions du genre, y compris l'habillement, la parole et les manières.

L'intégration du genre : L'intégration du genre est le processus d'évaluation des répercussions pour les femmes et les hommes de toute action planifiée. L'intégration du genre est une stratégie visant à faire des préoccupations et des expériences des femmes et des hommes une dimension intégrale de la conception, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des politiques et des

programmes dans toutes les sphères politiques, économiques et sociétales. L'objectif ultime de l'intégration du genre est de parvenir à l'égalité des genres.

Normes liées au genre : Le « genre » fait référence aux rôles socialement construits pour les femmes et les hommes, qui sont souvent au centre de la façon dont les gens se définissent elles/eux-mêmes et sont défini-e-s par les autres. Les rôles de genre s'apprennent, changent au fil du temps et varient au sein des cultures et d'une culture à l'autre. L'EUMC reconnaît que les préférences et l'expression de nombreuses personnes se situent en dehors des normes de genre communément reconnues et que cela entraînera souvent de la discrimination et des abus.

Diversité : Fait référence aux différentes valeurs, attitudes, perspectives culturelles, croyances, origines ethniques, nationalité, orientation sexuelle, identité de genre, capacité, santé, statut social, compétences et autres caractéristiques personnelles spécifiques. Si les dimensions de l'âge et du genre sont présentes chez tous les individus, d'autres caractéristiques varient d'une personne à l'autre.

Non-discrimination : La non-discrimination fait partie intégrante du principe d'égalité qui garantit que personne n'est privé de ses droits en raison de facteurs tels que la race, le genre, la langue, la religion, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'opinion politique ou toute autre opinion, l'origine nationale ou sociale, la fortune ou la naissance.

Innocuité/principe d'innocuité : Le principe « d'innocuité » vient de l'éthique médicale. Il exige que les organisations humanitaires et de développement international s'efforcent de minimiser les dommages qu'elles peuvent causer par inadvertance en fournissant de l'aide, ainsi que les dommages qui peuvent être causés par l'absence d'aide (comme l'aggravation des tensions avec les communautés d'accueil).

Inclusion : L'idée que tout le monde devrait pouvoir utiliser les mêmes installations, participer aux mêmes activités et profiter des mêmes expériences, y compris les personnes ayant un handicap ou d'autres désavantages. L'inclusion sociale est définie comme le processus d'amélioration des conditions de participation à la société, en particulier pour les personnes défavorisées, en améliorant les possibilités, l'accès aux ressources, la voix et le respect des droits. L'inclusion est l'acte réfléchi et délibéré d'accueillir la diversité et de créer un environnement dans lequel toutes les personnes, peu importe leurs différences, peuvent s'épanouir et réussir.

Intersctionnalité : Le caractère interrelié des catégories sociales telles que la race, la classe sociale et le genre, tel qu'elles s'appliquent à un individu ou à un groupe donné, considéré comme créant des systèmes de discrimination ou de désavantage qui se chevauchent et sont interdépendants.

Personne déplacée à l'intérieur d'un pays : Selon les Principes directeurs relatifs au déplacement de personnes à l'intérieur de leur pays, les personnes déplacées (également appelées « PDI ») sont des « personnes ou groupes de personnes qui ont été forcées ou obligées de fuir ou de quitter leur foyer ou leur lieu de résidence habituelle, en particulier à cause d'un conflit armé, de situations de violence généralisée, de violations des droits de la personne ou de catastrophes naturelles ou d'origine humaine, ou afin d'éviter les effets de ces situations, et qui n'ont pas franchi de frontières internationalement reconnues. »

Personne migrante : une personne migrante se définit comme toute personne qui franchit ou a franchi une frontière internationale ou qui s'est déplacée à l'intérieur d'un État loin de son lieu de

résidence habituelle, indépendamment (1) du statut juridique de la personne ; (2) du caractère volontaire ou involontaire du mouvement ; (3) des causes du mouvement ; ou (4) de la durée du séjour (OIM).

Personne réfugiée : Une personne réfugiée est une personne qui a été forcée de fuir son pays en raison de persécutions, de la guerre ou de la violence. Une personne réfugiée craint avec raison d'être persécutée en raison de sa race, de sa religion, de sa nationalité, de ses opinions politiques ou de son appartenance à un groupe social particulier. Elles ne peuvent généralement pas rentrer chez elles ou ont peur de le faire (HCR).

Sexe : Les caractéristiques physiques et biologiques qui différencient les hommes et les femmes.

Violence sexuelle et fondée sur le genre : La violence sexuelle et fondée sur le genre (VSFG) désigne tout acte perpétré contre la volonté d'une personne et fondé sur des normes liées au genre et aux relations de pouvoir inégales. Elle englobe les menaces de violence et la contrainte. Elle peut être de nature physique, émotionnelle, psychologique ou sexuelle et peut prendre la forme d'un refus de ressources ou d'accès aux services. Elle cause des préjudices aux femmes, aux filles, aux hommes et aux garçons.

Orientation sexuelle : Une attirance émotionnelle, romantique ou sexuelle inhérente ou inaltérable pour d'autres personnes.

Jeunes : L'Organisation des Nations Unies, à des fins statistiques, définit les "jeunes", comme étant les personnes âgées de 15 à 24 ans, sans préjudice des autres définitions des États membres. Il s'agit d'une période de transition entre la dépendance de l'enfance et l'indépendance de la vie adulte.

Annexe 2 : Définir la diversité⁵

Les femmes et les filles jouent souvent des rôles importants au sein de leur famille et de leur communauté. Mais elles ont souvent moins de possibilités et de ressources, un statut socio-économique inférieur, moins de pouvoir et d'influence et sont confrontées à de multiples niveaux de discrimination. En plus d'être des défis quotidiens dans la plupart des endroits où nous travaillons, ces facteurs sont fortement amplifiés dans les situations de changement climatique, d'urgence et de déplacement. Cela peut conduire à l'exposition à de nombreux risques en termes de protection, notamment contre l'exploitation, l'esclavage, le viol et d'autres formes d'abus et la violence sexuelle et fondée sur le genre (VSFG).

Les rôles **des hommes et des garçons** changent souvent à la suite d'interventions ou en cas de catastrophe naturelle ou de déplacement. Cela peut entraîner des défis et des conséquences involontaires dans les programmes de développement où les hommes et les garçons peuvent se sentir exclus ou menacés. En cas d'urgence, il existe des risques en termes de protection qui doivent être détectés et traités. Les garçons, en particulier, peuvent être exposés à un risque élevé de traite, de recrutement forcé, de violence sexuelle et d'autres formes de violence et d'abus dans les situations de déplacement. Promouvoir et soutenir l'engagement positif des hommes et des garçons dans les nombreuses questions liées à leur communauté, notamment dans la prévention et la réponse au fléau de la violence sexuelle et fondée sur le genre, est une étape fondamentale pour assurer l'accès à la protection et à l'égalité pour tous.

Les enfants, y compris les adolescent-e-s, jouissent de droits étendus en vertu du droit international, mais elles/ils sont souvent privé-e-s des droits les plus fondamentaux. Les enfants sont des personnes particulièrement à risque et nécessitent une attention particulière en raison de leur dépendance à l'égard des adultes pour survivre, de leur vulnérabilité aux traumatismes physiques et psychologiques et de leurs besoins qui doivent être satisfaits pour assurer une croissance et un développement normaux. Le fait de suivre une éducation dans un environnement sûr offre aux enfants et aux jeunes de précieuses occasions de pouvoir avoir une vie normale. C'est aussi un puissant moyen de les sensibiliser à l'égalité des genres et de leur apprendre le respect mutuel et la diversité au sein de leurs communautés. Les enfants peuvent souvent apporter des perspectives et des solutions originales et précieuses aux problèmes auxquels elles/eux-même et leurs communautés sont confronté-e-s. Leur participation aux prises de décisions qui les concernent, ainsi que leur intérêt supérieur et l'accent mis sur leur protection et leur bien-être sont essentiels.

Les personnes qui s'identifient comme lesbiennes, gaies, bisexuelles, transsexuelles ou intersexuelles (LGBTI) sont souvent exposées à la discrimination et aux abus liés à leur orientation sexuelle et à leur identité de genre. Ces facteurs de risque sont souvent aggravés dans les situations de déplacement. Leur participation aux décisions qui les concernent est essentielle pour garantir au maximum leur protection, leur possibilité d'exercer leurs droits et la contribution positive qu'elles/ils peuvent apporter à la vie de la communauté.

⁵ Tiré de la Politique relative à l'âge, au genre et à la diversité (AGD) du HCR (2018). Consultez : <http://www.unhcr.org/protection/women/543b922a6/age-gender-diversity-policy.html>

Les femmes et les hommes âgés ont les mêmes besoins fondamentaux que les autres, mais peuvent être plus vulnérables en raison du processus de vieillissement. Les facteurs de vieillissement, seuls ou en combinaison avec d'autres caractéristiques individuelles, peuvent exposer les personnes âgées à un risque accru de marginalisation, d'exploitation et d'autres formes de maltraitance. Les personnes âgées sont souvent des leaders communautaires et des transmetteuses-eurs de connaissances, de culture, de compétences et de savoir-faire. Elles/Ils peuvent donner des conseils et des avis et contribuer considérablement au bien-être de leur famille et de leur communauté.

Le handicap peut affecter tous les aspects de la vie d'une personne et de sa famille. Les personnes handicapées peuvent être confrontées à des risques accrus pour leur protection en cas de déplacement, comme l'exposition à la violence et aux abus sexuels, l'exploitation et l'exclusion de l'aide humanitaire, de l'éducation, des moyens de subsistance et des soins de santé. La participation de personnes handicapées d'origines diverses est essentielle pour identifier et développer des solutions programmatiques appropriées. L'inclusion des enfants handicapé-e-s dans les systèmes éducatifs est un processus dynamique qui est au cœur d'une stratégie plus large visant à promouvoir une société inclusive. Les personnes handicapées, comme toutes les autres personnes, ont des compétences et des capacités à offrir à leurs communautés. Celles-ci doivent être valorisées et promues.

Les femmes et les hommes appartenant à des minorités nationales ou ethniques, religieuses et linguistiques ou à des groupes autochtones sont souvent victimes de discrimination et de marginalisation. Cette situation peut être aggravée dans les situations de déplacement forcé. L'âge, le genre et d'autres facteurs spécifiques peuvent les exposer la discrimination et à des risques supplémentaires en termes de protection. Il est fondamental de travailler en étroite collaboration avec les groupes minoritaires et autochtones pour identifier les risques auxquels ils sont confrontés ainsi que les stratégies visant à les atténuer. En tant qu'individus et groupes, leur participation active à la vie communautaire est un atout à promouvoir.