

# POLITIQUE D'ÉGALITÉ DES GENRES DE SODEVI



## BIEN-FONDÉ DE NOTRE POLITIQUE

**La pauvreté a été substantiellement réduite dans le monde au cours des trente dernières années, mais tout le monde n'en a malheureusement pas profité dans la même mesure.**

**L'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas encore atteinte. Partout sur la planète et à des degrés divers, les femmes restent confrontées à des contraintes structurelles persistantes qui les empêchent de jouir pleinement de leurs droits et minent les efforts déployés pour améliorer leurs conditions de vie.**

**Or, l'égalité des genres est un facteur déterminant pour accélérer le développement durable et c'est une condition sine qua non à l'éradication de la pauvreté.**

# SOCODEVI, L'ÉGALITÉ DES GENRES ET LES COOPÉRATIVES

Notre mission est de contribuer au développement durable des pays où nous intervenons en ayant pour objectif que les populations se prennent en charge.

**L'égalité entre les femmes et les hommes est une de nos valeurs fondamentales.** Nous travaillons donc activement au redressement des écarts entre les genres et au renforcement du pouvoir des femmes à travers notre mission.

*Nous misons sur des **projets structurants de développement économique inclusif et durable** qui tiennent compte des inégalités de genres pour mieux les déraciner.*



*Lorsque les femmes sont en mesure d'exploiter leur plein potentiel économique – que ce soit à titre de productrices agricoles, d'employées, d'entrepreneures ou de dirigeantes d'entreprise – les économies prospèrent et les retombées de cette croissance touchent plus de personnes.*



*Affaires mondiales Canada, 2017  
Politique d'aide internationale féministe du Canada*

**Concrètement, le modèle coopératif et mutualiste que nous privilégions est un outil efficace d'autonomisation des femmes :**

L'application adéquate des **principes coopératifs** crée un environnement favorable à l'inclusion et à une diminution des inégalités, à l'intérieur des organisations coopératives tout comme dans les communautés qui les accueillent.

Parce qu'elles sont au **service de leurs membres**, les coopératives ont le potentiel de répondre aux besoins spécifiques des femmes de la communauté, comme productrices, entrepreneures et usagères.

En se basant sur une **gouvernance inclusive**, les coopératives peuvent aussi contribuer à renforcer le leadership des femmes et leur pouvoir décisionnel.

# NOS PRINCIPES FONDAMENTAUX

Voici les principes fondamentaux qui guident l'ensemble de nos interventions et orientent nos décisions :



L'égalité des genres est une question de **droits humains**.



L'éradication de la pauvreté passe nécessairement par la **réduction des inégalités de genres** et une transformation des rapports de pouvoir entre les femmes et les hommes.



Le **renforcement du pouvoir des femmes** est une action positive fondamentale pour l'atteinte de l'égalité et la réalisation d'un développement durable. Le pouvoir de choisir des femmes, leur pleine participation à la prise de décisions tout comme leur accès et contrôle sur les ressources, doivent s'incarner dans toutes les sphères de la société : au sein de la famille, parmi les autorités locales, dans les organisations communautaires et les associations de producteurs et productrices, et jusqu'aux plus hauts niveaux décisionnels.



Une **approche participative et inclusive du développement** est incontournable pour garantir l'adéquation entre les besoins des populations ciblées et les actions entreprises. Donner la parole aux femmes, hommes, jeunes et groupes minoritaires, à chaque étape du cycle de projet est un investissement rentable pour son succès.



Une **vision holistique et multidimensionnelle du développement** est essentielle. Les aspects économiques, politiques, sociaux et environnementaux du développement sont intimement liés. L'autonomisation économique durable de tous les membres d'une communauté ne peut se faire sans s'attaquer aux enjeux de pouvoir, de participation politique, de discrimination systémique et de marginalisation sociale.



**Autant les hommes que les femmes ont un rôle important à jouer** pour changer les traditions, croyances, comportements, attitudes, ainsi que les institutions qui perpétuent les inégalités de genres.



# NOS STRATÉGIES GAGNANTES



Voici les stratégies gagnantes qui ont fait leur preuve dans divers contextes et que nous privilégions dans nos projets :

1

Viser la **parité et la diversité dans notre milieu de travail**. Porter une attention particulière à la diversité dans le recrutement de notre personnel terrain directement en relation avec les communautés appuyées. Donner l'exemple et offrir des modèles positifs en embauchant davantage de femmes dans les postes traditionnellement masculins, comme la vulgarisation agricole, la coordination d'équipe ou les postes de direction.

2

Investir dans la **formation continue** de notre personnel terrain et du siège quant aux questions d'égalité des genres et aux stratégies à employer pour réduire les écarts.

3

Recourir systématiquement à une **analyse comparative entre les genres** tout au long du cycle de nos projets. Privilégier une approche créative qui dépasse les réseaux traditionnels de consultation pour s'assurer de rejoindre et de faire entendre les voix des femmes et des filles qui ont un accès plus limité aux mécanismes formels de consultation. L'analyse comparative doit alimenter la théorie du changement et la réflexion sur les initiatives à privilégier pour faire progresser l'égalité, les droits et l'autonomisation des femmes.

4

Mettre en œuvre un système de cueillette et de suivi systématique de **données et de cibles ventilées selon le sexe**, mais également selon d'autres variables pertinentes à nos projets – comme l'âge ou l'ethnicité – pour rendre compte des formes croisées de discrimination et d'exclusion. Tous les résultats devraient avoir des indicateurs sensibles au genre pour s'assurer de mesurer et de documenter les progrès réalisés pour combler les lacunes ou promouvoir l'égalité.

“

*Nous sommes résolus à assurer l'accès des femmes, dans des conditions d'égalité, aux ressources économiques, notamment à la terre, au crédit, à la science et à la technique, à la formation professionnelle, à l'information, à la communication et aux marchés, en tant que moyen de favoriser la promotion des femmes et des filles et le renforcement de leur pouvoir d'action, y compris en leur donnant les moyens de tirer parti de ces ressources, notamment grâce à la coopération internationale.*

”

*Assemblée générale des Nations Unies, 1995  
Déclaration de Beijing, paragraphe 35*

## 5

Utiliser **l'innovation** au service de l'autonomisation des femmes, par exemple en proposant l'adoption de nouvelles technologies réduisant la charge de travail domestique des femmes ou la pénibilité de leurs tâches productives.

## 6

Adapter le **choix des chaînes de valeur** agricoles et commerciales d'un projet aux besoins et aux contraintes des femmes. Privilégier les chaînes de valeur dans lesquelles les femmes représentent déjà une masse critique; si ce n'est pas possible, choisir du moins les chaînes de valeur qui offrent les meilleures chances d'intégration durable des femmes.

## 7

Faire une place plus importante aux **activités collectives de conditionnement et de transformation**, puisque ce sont des secteurs souvent en forte demande chez les femmes et qui offrent de la valeur ajoutée.

## 8

Contribuer à la **remise en question des stéréotypes genrés ainsi que des normes ou pratiques discriminatoires**. Par des programmes de formation comme nos champs écoles SOCODEVI ou d'autres activités de sensibilisation, initier ou approfondir la réflexion quant à l'impact pour les femmes de leur surcharge de travail domestique ou encore des violences sexospécifiques dont elles sont largement victimes (violence conjugale, harcèlement sexuel, mariage forcé/précoce, grossesses précoces, etc.).

## 9

Investir dans le **renforcement des capacités des femmes**: sensibilisation à la vie démocratique et coopérative, meilleure connaissance de leurs droits, confiance en soi et leadership, éducation financière et administrative, bonnes pratiques agricoles et intelligentes face au climat.

## 10

Offrir des **opportunités économiques spécifiques pour les femmes**: selon les contextes, il peut s'agir de créer de nouvelles coopératives de femmes, de promouvoir directement l'entrepreneuriat féminin par un programme ciblé ou de favoriser l'embauche des femmes dans les postes salariés des coopératives par exemple.



*La pleine réalisation du potentiel humain et du développement durable ne sera pas possible tant que la moitié de l'humanité continuera de se voir refuser la plénitude de ses droits humains et de ses chances. Les femmes et les filles doivent avoir accès, sur un pied d'égalité avec les hommes et les garçons, à une éducation de qualité, aux ressources économiques et à la vie politique active, et avoir les mêmes chances d'accéder à l'emploi, aux postes de direction et à la prise de décisions à tous les niveaux.*



*Assemblée générale des Nations Unies, 2015  
Programme de développement durable à l'horizon 2030, paragraphe 20*

## 11

Soutenir la **gouvernance inclusive** au sein des structures de gestion et de décision des entreprises coopératives: faire la promotion d'outils institutionnels structurants comme des statuts et règlements inclusifs, des quotas favorisant la parité femmes-hommes ou encore un plan d'action en égalité des genres.

## 12

Reconnaître **l'apport particulier des femmes à la protection de l'environnement**. Le rôle traditionnel des femmes dans la gestion des ressources naturelles (approvisionnement en eau, bois de chauffage, préparation de la nourriture, etc.) les place en position de vulnérabilité disproportionnée face aux changements climatiques et aux désastres naturels, mais en font aussi des agentes de changement dont les connaissances et les compétences peuvent renforcer la résilience des communautés vulnérables.

## 13

Stimuler le **réseautage des femmes entrepreneures et coopératrices**: ces réseaux sont des outils très efficaces d'acquisition de connaissances, de renforcement des capacités et de leadership puisqu'ils offrent un milieu qui met les femmes en confiance et qui peut adéquatement répondre à leurs attentes et besoins différenciés.

## 14

Appuyer les associations de femmes dans leurs efforts de **revendication, de réformes et de défense de leurs droits**. Approcher les groupes de femmes de la société civile qui s'investissent déjà dans les secteurs d'intérêt pour nos projets et développer des synergies avec ces derniers pour faire avancer les dossiers communs: droit à la terre, accès au crédit, violence basée sur le genre, etc.

## 15

Favoriser les **alliances et les partenariats** avec les parties prenantes privées et publiques pour créer un environnement d'affaires et institutionnel favorable à l'égalité des genres.

## 16

Travailler avec la nouvelle génération pour **investir dans la relève et aborder le défi intergénérationnel** du développement. Cette stratégie nous donne aussi accès à un groupe souvent plus réceptif quant à la remise en question des rôles sexospécifiques traditionnels. Les jeunes hommes et femmes peuvent être de véritables catalyseurs de changement des mentalités d'une communauté et contribuer ainsi à développer de nouvelles relations plus égalitaires entre les genres.

## 17

**Encourager les hommes à être des partenaires de changement**: offrir un programme sur les masculinités positives, ou encore identifier les leaders masculins positifs au sein d'une communauté et les inclure dans nos actions de sensibilisation.



# NOS ENGAGEMENTS

Nous reconnaissons que la promotion de l'égalité des genres et d'un monde plus inclusif doit s'appliquer autant aux communautés visées par les projets de développement, qu'aux personnes qui les mettent en œuvre. Nous travaillons donc pour garantir un **milieu de travail sain, respectueux et sécuritaire** pour toutes nos équipes, au siège comme sur le terrain ; et nous agissons, comme organisation, de manière responsable, juste et équitable.



## À SOCODEVI, nous nous engageons pour l'égalité des genres, concrètement et à tous les niveaux de l'organisation :

**1** Le **conseil d'administration** et la **haute direction** s'engagent à faire preuve de leadership pour inspirer l'ensemble du personnel de l'organisation à passer à l'action. Ils s'engagent à viser les plus hauts standards et à mettre en œuvre les meilleures pratiques pour l'atteinte de l'égalité, au sein du personnel comme dans le cadre des projets.

**2** Chaque **membre du personnel de SOCODEVI** reconnaît porter une responsabilité partagée pour combattre les inégalités de genres. Chaque personne, peu importe son secteur d'expertise ou son mandat, s'engage à appliquer cette politique dans toutes les composantes des projets ainsi que dans la réalisation quotidienne de son travail.

Pour mener à bien notre mandat, nous nous engageons à développer un **plan d'action institutionnel** pour structurer la mise en application de notre politique d'égalité des genres. Ce plan d'action comportera des cibles prioritaires par l'organisation pour une période donnée.

Un **bilan annuel** présentant le niveau d'atteinte des cibles visées sera réalisé par l'équipe-conseil en égalité des genres et présenté à la direction générale de SOCODEVI, qui en fera ensuite état devant le conseil d'administration.



*Comme femme, comme coopératrice et agricultrice et comme première femme à la présidence de SOCODEVI, je m'engage à continuer à travailler pour un monde égalitaire et à en faire une priorité au sein de notre organisation et de nos coopératives.*

*Cécile B. Pichette  
Présidente du Conseil d'administration de SOCODEVI de 2016 à 2020*

