



# OFDIG

Observatoire francophone  
pour le développement  
inclusif par le genre

## Travailler par, pour et avec les femmes: un monde plus juste s'organise

**Sous la direction de**

Catherine Bourassa-Dansereau

Marie Langevin

Stéphanie Panneton

Leila Faraj

**Cahier de recherche**

No 07-2025

UQÀM

AUF



#### Mention légale

Le contenu de ce cahier de recherche n'engage que ses auteurs.trices.

Cahier de recherche OFDIG n° 07-2025

« Travailler par, pour et avec les femmes : un monde plus juste s'organise »

Catherine Bourassa-Dansereau, Marie Langevin, Stéphanie Panneton et Leila Faraj

ISBN :

Version imprimée 978-2-9821216-9-0

Version numérique 978-2-9821216-0-3

Dépôt légal, Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2025

## À propos de l'OFDIG

La mission de l'OFDIG est de favoriser l'égalité femmes-hommes et d'accroître l'autonomie et le pouvoir d'agir des femmes et des filles au sein des milieux économiques, des systèmes éducatifs, du domaine de l'enseignement supérieur et de la recherche, trois secteurs-clés du développement inclusif.

L'OFDIG fait avancer et consolide, entre autres, les connaissances sur le développement inclusif par le genre et l'égalité femmes-hommes dans la francophonie internationale. De façon concrète, les objectifs spécifiques de l'OFDIG sont de :

- Produire des données fiables sur le développement inclusif par le genre au sein de la Francophonie.
- Mettre en place un réseau d'expert-e-s francophones sur le développement inclusif par le genre (DIG) et les études féministes dans les milieux économiques, les systèmes éducatifs, le domaine de l'enseignement supérieur et de la recherche.
- Développer des outils et des guides de bonnes pratiques à destination de la Francophonie institutionnelle, du secteur privé et de la société civile, pour la mise en place d'actions favorables au DIG.
- Soutenir les partenaires dans la conception et la mise en place de leurs politiques de développement inclusif par le genre dans des perspectives féministes, en particulier pour les femmes et les filles (formations, accompagnement à l'élaboration des plaidoyers, des politiques et plans d'action, appui technique).
- Promouvoir des milieux libres de toutes violences fondées sur le genre.

## Axes de recherche

La programmation scientifique de l'Observatoire vise à faire avancer et consolider les connaissances sur le développement inclusif par le genre (DIG) et l'égalité femmes-hommes (EFH) dans la Francophonie en mobilisant des approches féministes, inclusives et décoloniales de coconstruction des savoirs, notamment dans les antennes régionales de l'Observatoire en Afrique du Nord, en Afrique de l'Ouest, en Afrique centrale et des Grands Lacs, ainsi que dans les Amériques.

### Axe 1: Portrait et documentation du développement inclusif par le genre (DIG) et de l'égalité femmes-hommes (EFH) dans la Francophonie

- Production de données qualitatives fiables sur le DIG permettant de rendre plus visibles les inégalités femmes-hommes dans les milieux économiques, les systèmes éducatifs, le domaine de l'enseignement supérieur et de la recherche.
- Construction de catalogues d'indicateurs internationaux sur le DIG répertoriant les données déjà existantes. Évaluation critique de ces corpus de données à travers la prise en compte de la nature systémique des inégalités et documentation des dimensions invisibilisées des inégalités FH dans les secteurs clés du DIG (les milieux économiques, les systèmes éducatifs, le domaine de l'enseignement supérieur et de la recherche).
- Production de plaidoyers et appui aux organisations partenaires engagés pour l'inclusion des femmes et des filles dans les processus de développement inclusif.

### Axe 2: Cartographie et diffusion de pratiques partenariales féministes, inclusives et décoloniales en faveur de l'égalité femmes-hommes (EFH)

- Documentation, analyse et création de répertoires des bonnes pratiques favorisant le DIG et l'EFH dans la Francophonie dans les trois secteurs clés de l'OFDIG (les milieux économiques, les systèmes éducatifs, le domaine de l'enseignement supérieur et de la recherche).
- Avec les groupes partenaires, coconstruction et diffusion de guides, de protocoles et d'outils favorisant la recherche et les pratiques partenariales féministes, inclusives et décoloniales.
- Soutien aux pratiques partenariales féministes, inclusives et décoloniales des organismes et groupes partenaires.

## Note sur les autrices

**ACHOUR Omayma**, Présidente de l'Association Jossour Forum des femmes marocaines, Professeure chercheuse à la Faculté des Sciences Juridiques, Économiques et Sociales d'Agdal, Université Mohamed V, Maroc.

**BOURASSA-DANSEREAU** Catherine, Codirectrice, OFDIG, professeure au Département de communication sociale et publique, UQAM, Canada.

**FARAJ Leila**, Agente de recherche et de développement, OFDIG, Canada.

**LAMPRON Ève-Marie**, Agente de développement, Service aux collectivités (SAC), UQAM, Canada.

**LANGEVIN Marie**, Codirectrice, OFDIG, Professeure au Département de stratégie, responsabilité sociale et environnementale, UQAM, Canada.

**PANNETON Stéphanie**, Chargée de soutien à la recherche et à la planification, OFDIG, Canada.

**RABY Julie**, Agente de développement au Service aux collectivités (SAC), UQAM, Ancienne accompagnatrice en recherche et développement, Relais-femmes, Canada.

**TCHOULACK Albertine**, Membre fondatrice du Centre d'Appui aux Femmes et aux Ruraux (CAFER), Cameroun.

**YAO Euphrasie Kouassi**, Titulaire de la Chaire UNESCO «Eau, Femmes et Pouvoir de Décisions», Conseillère spéciale du Président de la République ivoirienne chargée du Genre, Coordinatrice nationale du Compendium des Compétences Féminines de Côte d'Ivoire (COCOFCI), Côte d'Ivoire.

## Table des matières

Résumé	6
Introduction. S'inspirer, apprendre et transformer grâce aux actions pour l'égalité de genre et le développement inclusif dans la Francophonie	7
Catherine Bourassa-Dansereau, Marie Langevin, Stéphanie Panneton, Leila Faraj	
Portrait d'Omayma Achour et de l'organisation Jossour Forum des femmes marocaines, Maroc	15
Portrait d'Euphrasie Kouassi Yao et la Chaire UNESCO «Eau, Femmes et Pouvoir de Décisions», Côte d'Ivoire	25
Portrait d'Albertine Tchoulack et Centre d'appui aux femmes et aux ruraux (CAFER), Cameroun	37
Portrait d'Ève-Marie Lampron et du Service aux collectivités de l'UQAM, Québec	45
Portrait de Julie Raby et Relais-Femmes, Québec	53

**Ce cahier collectif a été réalisé grâce à la collaboration de :**

Omayma Achour, Catherine Bourassa-Dansereau, Leila Faraj,  
Ève-Marie Lampron, Marie Langevin, Stéphanie Panneton,  
Julie Raby, Albertine Tchoulack, Euphrasie Kouassi

## Résumé

L'Observatoire francophone pour le développement inclusif par le genre (OFDIG) a au cœur de sa mission la documentation, la valorisation et le partage des initiatives et pratiques des groupes et associations de la Francophonie en faveur du développement inclusif par le genre (DIG) et de l'égalité femmes-hommes (EFH). Ce cahier de recherche met en lumière les initiatives inspirantes de certaines partenaires au Cameroun, en Côte d'Ivoire, au Maroc et au Québec.

**Omayma Achour** (Jossour Forum des femmes marocaines, Maroc), **Euphrasie Kouassi Yao** (Chaire UNESCO «Eau, Femmes et Pouvoir de Décisions», Côte d'Ivoire), **Albertine Tchoulack** (Centre d'appui aux femmes et aux ruraux, Cameroun), **Ève-Marie Lampron** (Service aux collectivités de l'UQAM, Québec) et **Julie Raby** (Relais-Femmes, Québec) partagent leurs parcours, leurs expériences personnelles ainsi que leurs savoirs pluriels. Elles proposent des pistes de réflexion sur le DIG et l'EFH, incitant ainsi la transformation des pratiques et des communautés.

# Introduction. S'inspirer, apprendre et transformer grâce aux actions pour l'égalité de genre et le développement inclusif dans la Francophonie<sup>1</sup>

*Catherine Bourassa-Dansereau, Marie Langevin,  
Stéphanie Panneton, Leila Faraj*

Depuis sa création en mars 2022, l'Observatoire francophone pour le développement inclusif par le genre (OFDIG) poursuit une double mission. D'un côté, il souhaite produire, harmoniser et diffuser des données probantes sur les enjeux liés au développement inclusif par le genre (DIG) et à l'égalité femmes<sup>2</sup>-hommes (EFH) au sein de la Francophonie. En parallèle, l'Observatoire documente, valorise et partage les initiatives et pratiques des groupes et associations de la Francophonie en faveur du DIG et de l'EFH.

Ce cahier de recherche s'inscrit dans cette dernière dimension des actions de l'OFDIG. Il met en lumière les initiatives inspirantes de certaines de nos partenaires au Cameroun, en Côte d'Ivoire, au Maroc et au Québec. Sous la plume de femmes actives et engagées sur ces questions fondamentales, nous y présentons les contextes spécifiques, les différentes actions et stratégies ainsi que les défis auxquels elles font face. Sous forme d'entrevue, ce cahier de recherche propose un portrait de nos partenaires en tant qu'actrices de changement, femmes d'influence et militantes. Il permet de mettre en lumière des pratiques, des parcours et des expériences en lien avec l'EFH et le DIG à travers la Francophonie.

Pour faire entendre de multiples voix, nous avons partagé une liste de questions à nos collaboratrices Omayma Achour (Jossour Forum des femmes marocaines, Maroc), Euphrasie Kouassi Yao (Chaire UNESCO « Eau, Femmes et Pouvoir de Décisions », Côte d'Ivoire), Albertine Tchoulack (Centre d'ap-

- 
1. L'OFDIG remercie Véronique Bertrand-Bourget qui a activement participé aux phases initiales de ce projet de publication et développé les contacts avec les groupes participant à cette publication. L'OFDIG remercie chaleureusement Stéphanie Panneton qui a, par la suite, coordonné l'ensemble du processus d'édition de ce cahier de recherche. Merci à Mouna Douab et Sarah Naciri pour le travail d'édition final du projet de publication.
  2. Le terme « femme » étant une catégorie socialement construite, nous entendons par celui-ci toute personne s'identifiant comme telle.

pui aux femmes et aux ruraux, Cameroun) Ève-Marie Lampron (Service aux collectivités de l'UQAM, Québec) et Julie Raby (Relais-Femmes, Québec). Ces questions avaient pour objectif de valoriser la voix unique de chaque collaboratrice en tant que femme, travailleuse des milieux associatifs et comme militante, tout en puisant dans des réalités organisationnelles, des contextes historiques et socioculturels ou au sein de collaborations avec d'autres groupes. En somme de partager, avec le lectorat, des défis émergeant des pratiques à partir de leurs milieux et du quotidien.

Les autrices n'ont pas répondu à toutes les questions. Elles n'y répondent pas toutes de la même façon : certaines mettent de l'avant leur organisation, d'autres leurs parcours et expériences personnelles. Nous avons choisi de ne pas uniformiser les témoignages. L'OFDIG préfère laisser ces collaboratrices décrire, dans leurs propres mots, leurs expériences et savoirs pluriels<sup>3</sup>.

À travers ce cahier, nous souhaitons ainsi mettre en lumière des initiatives qui inspirent, informent sur les meilleures façons de favoriser le DIG et l'EFH et incitent à transformer nos pratiques et nos communautés. Nous ouvrons, au fil de ces pages, un espace *par* et *pour* nos partenaires de la Francophonie.

## La démarche partenariale et collaborative de l'OFDIG

Nous avons décrit, dans un précédent cahier de recherche, les assises de notre lecture féministe décoloniale du développement inclusif par le genre (DIG)<sup>4</sup>. Pour l'OFDIG, le DIG est déployé à la fois comme une perspective d'analyse critique des processus de développement et comme une voie d'action en faveur de l'égalité femmes-hommes (EFH) (Gupta *et al.*, 2015 ; Labrecque, 2019 ; Narayanaswamy, 2016 ; Parpart, 2015 ; Pouw et Gupta, 2017 ; Salandy, 2018). En ce sens, nous arrimons nos actions et nos analyses aux rapports sociaux de genre et aux relations de pouvoir genrées qui les traversent. En nous appuyant sur les travaux féministes critiques (Bilge, 2009 ; Crenshaw, 1991 ; Davis, [1981] 2020 ; hooks, [1981] 2015 ; Stewart-Harawira, 2007 ; Vergès, 2019), nous soutenons de plus que le DIG nécessite une lecture intersectionnelle (en réponse à la pluralité des expériences vécues aux échelles locales et globale ainsi que leur imbrication) et une lecture décoloniale (en réponse à la dichotomie Nord global/Sud global qui persiste lorsqu'on aborde le DIG et les différents rapports de pouvoir historiques et sociopolitiques qui la perpétuent).

Ces assises théoriques se transposent dans notre vision de la recherche. L'Observatoire s'engage, depuis 2022, dans des démarches partenariales et collaboratives (Courcy et collaboratrices, 2019) qui favorisent les rencontres entre les milieux universitaires et les milieux associés à la pratique, la gouvernance

3. En collaboration avec ses partenaires, l'OFDIG a par ailleurs produit des capsules vidéo et une série de balados présentant les femmes et organisations avec lesquelles nous collaborons à favoriser l'égalité et une meilleure justice sociale. Ces capsules et balados peuvent être consultés sur le site de l'OFDIG à : <https://ofdig.org/recherches-et-ressources/balados-et-webinaires/>

4. Voir Paquita, Langevin et Bourassa-Dansereau (2024), *Développement inclusif par le genre : une lecture féministe décoloniale*. Ce cahier peut être consulté en ligne à : <https://ofdig.org/wp-content/uploads/2024/05/Cahier-de-recherche-COUL-OFDIG-01-2024.pdf>.



et la militance. Dans le contexte international dans lequel se déploient nos activités, l'OFDIG privilégie spécifiquement les partenariats entre ses différent·es collaborateur·rices des Sud et Nord globaux et la prise en compte des savoirs et expériences des groupes et associations engagés sur les questions de DIG et d'EFH. Dans le cadre de nos projets de recherche, ces postures nous amènent à nous positionner pour des démarches *par*, *pour* et *avec* les femmes de la Francophonie.

### **Vers un modèle de recherche partenariale et collaborative à l'OFDIG : *avec, par et pour* les femmes de la Francophonie**

Trois balises guident la recherche partenariale et collaborative à l'OFDIG : 1. la coconstruction des savoirs et la reconnaissance des différents types de connaissances<sup>5</sup>, 2. la réduction des rapports et des relations de pouvoir dans le cadre de nos projets de recherche et 3. la reconnaissance de la nature engagée et politique des démarches partenariales.

Comment, à l'OFDIG, travaillons-nous à **coconstruire les savoirs et reconnaître les connaissances** ? Concrètement, cela se traduit par leur mobilisation, reconnaissance et valorisation dans nos projets partenariaux et collaboratifs. Il s'agit de prendre en compte, en plus des savoirs scientifiques hégémoniques, les savoirs considérés alternatifs et subalternes (Spivak, 2009) ainsi que les connaissances liées aux pratiques et expériences personnelles, professionnelles et de militance des femmes dans les processus de coconstruction. Au moment de réaliser les différents projets menés par l'OFDIG, cela implique de mobiliser activement les savoirs issus du Sud global pour les faire dialoguer avec ceux du Nord global. La coconstruction de nouveaux savoirs suppose de plus la participation active et inclusive de toutes les femmes impliquées dans les projets, qu'elles soient issues des universités, de la société civile ou des groupes de femmes.

À travers son positionnement décolonial et intersectionnel, l'OFDIG cherche par ailleurs à limiter les biais ethnocentrés et coloniaux qui entravent la coconstruction de savoirs et la reconnaissance des connaissances en :

- identifiant le(s) savoir(s) hégémonique(s) (souvent issus du Nord global), leur nature située et leur instauration à titre de « savoirs de référence » dans les processus de recherche ;
- prenant conscience de l'existence de savoirs et de connaissances invisibilisés et en favorisant leur visibilité, mobilisation et reconnaissance ;

---

5. Alors que le savoir réfère à un construit formel, souvent institutionnalisé et reconnu par les communautés scientifique et universitaire, les connaissances s'inscrivent plus aisément dans les expériences individuelles, groupales et des communautés. Ces dernières sont donc appelées à se transformer, puisqu'elles sont ancrées dans l'expérience d'un « réel en mouvement ». Les injustices épistémiques (de Sousa Santos, 2011 ; Godrie et Dos Santos, 2017) ont trop souvent causé la dénégation et l'invisibilisation des connaissances des femmes et de celles des personnes du Sud global, en plus d'exclure ces connaissances de la construction des savoirs « reconnus et légitimés ». L'OFDIG reconnaît la valeur épistémique des connaissances situées (Harding, 2004) et la nécessité de les mobiliser pour construire de nouveaux savoirs, pluriels et diversifiés.

- valorisant les connaissances et les savoirs non hégémoniques et alternatifs (du Sud global et du Nord global) ;
- mobilisant les savoirs et connaissances non hégémoniques dans les processus de coconstruction, même si ces derniers sont complémentaires, dissemblables ou contradictoires aux savoirs hégémoniques.

Comment **réduire les rapports et relations de pouvoir** au sein des projets partenariaux et collaboratifs de l'OFDIG ? D'abord en favorisant des actions transformatrices des rapports sociaux dans lesquels les projets de l'Observatoire s'inscrivent (pensons au sexisme, au racisme ou au colonialisme) et des relations interpersonnelles qui lient chacune des personnes actrices des projets. De façon concrète, il s'agit de mettre en place des méthodes permettant d'identifier et de visibiliser les rapports sociaux pouvant influencer les relations entre les personnes engagées dans la recherche et d'en déconstruire les effets. Par exemple, le classisme, le racisme et le colonialisme peuvent orienter la nature des relations entre les partenaires universitaires et ceux des milieux de pratique ou entre des universitaires du Sud global et du Nord global. Ces rapports sociaux doivent être reconnus et visibilisés pour en limiter les incidences. Ainsi, au niveau des relations interpersonnelles, déconstruire les relations de pouvoir au sein des équipes nécessite la reconnaissance des compétences et expertises de tous les partenaires (peu importe leurs statuts sociaux et géopolitiques) et le partage de l'espace décisionnel au sein des projets. En définitive, l'OFDIG promeut des relations et rapports plus égalitaires entre les personnes aux différents statuts et issues de contextes divers au sein des projets.

À travers son positionnement décolonial et intersectionnel, l'OFDIG invite à travers chaque projet partenarial et collaboratif à :

- considérer les rapports sociaux de pouvoir liés au colonialisme ;
- considérer les rapports sociaux de pouvoir liés aux privilèges des mondes universitaires et scientifiques ;
- considérer, dans une perspective intersectionnelle, les rapports sociaux de pouvoir liés au genre et à la race, mais aussi aux autres appartenances (orientation sexuelle et identité de genre, classe sociale, situation de handicap, etc.) qui participent à la construction des identités individuelles, collectives et sociales ;
- reconnaître, dans les relations interpersonnelles qui lient les personnes engagées dans le partenariat les enjeux de pouvoir qui peuvent invisibiliser et délégitimer les savoirs et connaissances de certaines et restreindre leur espace d'action et de prise de décision. Il s'agit, en somme, de travailler consciemment à l'instauration d'une meilleure égalité relationnelle.

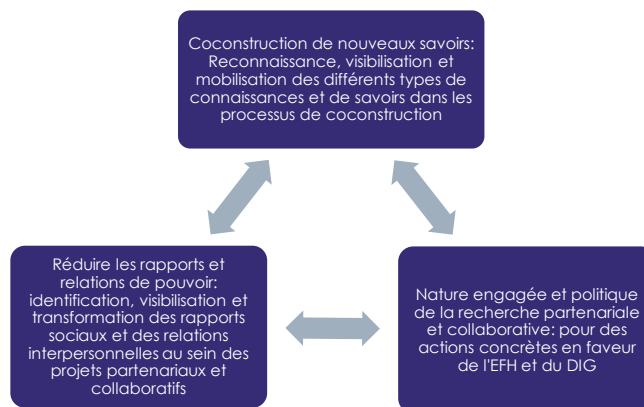
Finalement, comment pouvons-nous, à titre d'observatoire universitaire, reconnaître **la nature engagée et politique des recherches partenariales et collaboratives** ? D'abord, en réaffirmant notre volonté que les initiatives de l'OFDIG ne se cantonnent pas au monde universitaire, mais qu'elles se traduisent par de réels changements en faveur du développement inclusif et de l'égalité femmes-hommes (EFH). En effet, la recherche à l'OFDIG est *engagée et engageante* ! Ainsi, si un projet partenarial nous amène à cartographier les meilleures pratiques en faveur de l'EFH au sein des groupes et associations de femmes d'un certain pays... cela nous permet aussi de les diffuser et de permettre à d'autres femmes de la Francophonie de s'en inspirer. Ou encore, une recherche partenariale nous donnant l'occasion de documenter l'état de l'EFH et du DIG dans certaines régions du monde grâce à une production collaborative d'état des lieux... nous permettra aussi de produire des plaidoyers destinés aux décideur·ses, destinés à dénoncer des situations d'injustice et à agir pour les transformer ! Bref, la recherche à l'OFDIG n'est pas neutre, elle s'inscrit dans une volonté de favoriser à l'échelle internationale l'EFH et d'accroître l'autonomie et le pouvoir d'agir des femmes et des filles dans les trois secteurs du développement inclusif au cœur de notre mission : les milieux économiques, les systèmes éducatifs et le domaine de l'enseignement supérieur et de la recherche.

À travers son positionnement décolonial et intersectionnel, cette troisième balise se traduit par des engagements pour des transformations sociales et individuelles en faveur de l'EFH et du DIG qui doivent être :

- définis autour d'objectifs concernant non seulement les enjeux de genre, mais également ceux liés au racisme et au colonialisme. Dans une perspective intersectionnelle, les autres appartenances des femmes (notamment leurs identités de genre, orientation sexuelle, classe sociale, situation de handicap, etc.) sont aussi considérées ;
- associés à des actions concrètes en faveur du DIG et de l'EFH spécifiques aux différents contextes sociaux des femmes de la Francophonie. Ces actions sont identifiées par les femmes elles-mêmes ;
- liés à des actions en faveur du DIG et de l'EFH dans les domaines féministes, scientifiques et du développement.

## Pour une recherche partenariale et collaborative *avec, par et pour* les femmes de la Francophonie

Figure 1. Modèle de recherche partenariale et collaborative  
*avec, par et pour* les femmes de la Francophonie



### Présentation du cahier de recherche

Dans ce cahier de recherche, vous aurez la chance de découvrir cinq organisations avec lesquelles collabore l'OFDIG. Elles œuvrent à une meilleure justice sociale à l'échelle de la Francophonie, plus spécifiquement au Cameroun, en Côte d'Ivoire, au Maroc et au Québec.

Au fil des pages, vous découvrirez d'abord l'engagement d'Omayma Achour et ses actions au sein de l'organisme Jossour FFM (Maroc). Dans le contexte sociopolitique spécifique du Maroc, Omayma Achour travaille pour l'atteinte d'une égalité de droits des femmes et pour un meilleur accès aux sphères économiques, publiques et politiques.

En Côte d'Ivoire, Euphrasie Kouassi Yao, titulaire de la Chaire UNESCO « Eau, Femmes et Pouvoir de Décisions », décrit son parcours de fille, de femme, de militante et aujourd'hui de décideuse. Elle a toujours mis au cœur de ses actions les problématiques concrètes auxquelles font face les femmes ivoiriennes et les meilleures façons de répondre à leurs besoins. Elle nous présente différents programmes et initiatives.

En mettant en lumière le contexte historique et sociopolitique du Cameroun, Albertine Tchoulack nous expose, de son côté, les enjeux entourant l'EFH, le DIG et les droits des populations autochtones dans ce pays. En soulignant les retombées et les défis qui y sont associés, les différentes actions et initiatives du Centre d'appui aux femmes et aux ruraux (CAFER) du Cameroun y sont présentées.

Au Québec, le Service aux collectivités (SAC) de l'Université du Québec à Montréal (UQAM) réalise depuis plus de 40 ans des projets partenariaux réunissant universitaires et groupes des milieux syndicaux, communautaires et féministes. Sous la plume de l'agente de développement Ève-Marie Lampron, nous découvrons les retombées concrètes des projets du SAC qui se traduisent, entre autres, par des changements législatifs, de nouveaux outils d'intervention pour les femmes et la mise en lumière de problématiques nouvelles ou invisibilisées vécues par les Québécoises.

Finalement l'organisme Relais-Femmes (Québec), que nous présente Julie Raby, coordonnatrice de projets au moment de la rédaction de ce Cahier, œuvre dans une perspective féministe et partenariale à l'intermédiation entre les universitaires de tout le Québec et les groupes de femmes désirant réaliser des projets de recherche. L'organisme, à travers son travail de mise en relation, permet de réconcilier les logiques propres à la recherche et celles de l'action dans le cadre des projets partenariaux féministes qu'il accompagne.

Nous souhaitons que cette lecture de ces parcours et expériences inspirantes vous apporte des moments de découvertes, de réflexions et de sororité. Et, peut-être aussi, l'envie de collaborer avec nous à la mise en œuvre d'un monde plus juste !

*L'équipe de l'OFDIG*

## Bibliographie

- Bilge, S. (2009). Théorisations féministes de l'intersectionnalité. *Diogenes*, 225(1), 70, <https://doi.org/10.3917/dio.225.0070>.
- Bolla, L. (2019). Genre, sexe et théorie décoloniale: Débats autour du patriarcat et défis contemporains. *Les Cahiers du CEDREF*, 23, 136-169, <https://doi.org/10.4000/cedref.1244>
- Courcy, I., Kurtzman, L., Lacharité, B., Pelletier-Landry, P., Côté, I. et Lafranchise, N. (2019). La recherche partenariale féministe: Des rapports égalitaires sous tension. *Recherches féministes*, 32(2), 297-317, <https://doi.org/10.7202/1068351ar>
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241-1299.
- Davis, A. ([1981] 2020). *Femmes, race et classe*. Paris: des femmes.
- de Sousa Santos, B. (2011). Épistémologies du Sud. *Études rurales*. 187, 21-50.
- Godrie, B. et Dos Santos, M. (2017). Présentation: Inégalités sociales, production des savoirs et de l'ignorance. *Sociologie et sociétés*, 49(1), 7, <https://doi.org/10.7202/1042804ar>.
- Gupta, J., Pouw, N. R. et Ros-Tonen, M. A. (2015). Towards an Elaborated Theory of Inclusive Development. *The European Journal of Development Research*, 27(4), 541-559. DOI 10.1057/ejdr.2015.30

- Harding, S. (2004). *The feminist standpoint theory reader: Intellectual and political controversies*. New York: Routledge.
- hooks, b. ([1981] 2015). *Ne suis-je pas une femme? Femmes noires et féminisme*, Paris : Cambourakis.
- Labrecque, M.-F. (2019). Fractures et leçons des paradigmes dominants. Dans C. Levy et A. Martinez (dir.), *Genre, féminismes et développement: Une trilogie en construction* (p. 19-38). Ottawa : Presses de l'Université d'Ottawa.
- Martin, H. et Roux, P. (2015). Recherches féministes sur l'imbrication des rapports de pouvoir: Une contribution à la décolonisation des savoirs. *Nouvelles Questions Féministes*, 34(1), 4-13, <https://doi.org/10.3917/nqf.341.0004>
- Mohanty, C. T. (1988). Under Western Eyes: Feminist Scholarship and Colonial Discourses. *Feminist Review*, 30, 61-88.
- Narayanaswamy, L. (2016). Whose Feminism Counts? Gender(ed) Knowledge and Professionalisation in Development. *Third World Quarterly*, 37(12), 2156-2175. DOI 10.1080/01436597.2016.1173511.
- Parpart, J. (2015). Le genre, l'autonomisation et le développement. Dans H. Veltmeyer et N. A. Tanimoune (dir.), *Des outils pour le changement: Une approche critique en études du développement* (p. 190-193). Ottawa : Presses de l'Université d'Ottawa.
- Pouw, N. et Gupta, J. (2017). Inclusive Development : a Multi-Disciplinary Approach. *Current Opinion in Environmental Sustainability*, 24, 104-108. <http://dx.doi.org/10.1016/j.cosust.2016.11.013>.
- Salandy, T. (2018). Development as Ideology: Coloniality and Epistemic Violence in the Global South, preprint, 10. DOI 10.13140/RG.2.2.12539.82727.
- Spivak, G. C. ([1988] 2009). *Les subalternes peuvent-elles parler?* Paris : Éditions Amsterdam.
- Stewart-Harawira, M. (2007). Practicing Indigenous Feminism: Resistance to Imperialism. Dans J. Green (dir.), *Making Space for Aboriginal Feminism*, New York : Zed Books.
- Vergès, F. (2019). *Un féminisme décolonial*. Paris : La Fabrique.

## Portrait d'Omayma Achour et de l'organisation Jossour Forum des femmes marocaines, Maroc



Membres du bureau national de l'association Jossour Forum des femmes marocaines.  
Assemblée générale électorale, 29 juillet 2022, Rabat.

### **Parlez-nous de vous, de votre parcours et de votre engagement pour l'égalité femmes-hommes? Qu'est-ce qui vous a amenée au travail que vous faites aujourd'hui ?**

En tant qu'agente de changement, j'ai poursuivi des études de droit à la Faculté des sciences juridiques économiques et sociales-Agdal de l'Université Mohammed V-Rabat, qui a formé des générations de personnalités imminentes. À travers mon parcours de juriste, j'ai découvert ma vocation pour le plaidoyer en faveur des droits humains et, plus particulièrement, des droits des femmes et j'ai ainsi rejoint différentes organisations internationales et nationales telles que l'Association internationale des étudiants en sciences économiques et commerciales (AIESEC), l'Alumni Middle East Partnership Initiative (MEPI) et le Centre des études juridiques. J'ai donc commencé le bénévolat à l'âge de 18 ans dans le réseau international des jeunes nommé l'AIESEC. En 2006, en tant qu'envoyée culturelle



d'échange et de développement de l'AIESEC de l'Université Libre de Bruxelles, de l'Université FUCaM et de la Faculté Warocqué d'Économie et de Gestion à Mons en Belgique, j'ai également mené plusieurs projets dans la région MENA<sup>6</sup> sur le développement du leadership transformationnel des jeunes.

En mars 2013, j'ai été la première jeune Marocaine élue à la Commission de contrôle au Congrès de Copenhague de l'Internationale socialiste des jeunes (IUSY) qui œuvre pour façonner un monde plus juste pour les jeunes. J'ai ainsi rejoint, en 2014, le mouvement des droits des femmes, élue présidente de l'Association Jossour Forum des femmes marocaines (JossourFFM) et dotée du statut consultatif auprès du Conseil économique et social des Nations Unies (ECOSOC), une association clé du mouvement des femmes au Maroc qui défend la promotion de l'égalité et de l'accès des femmes aux postes de décision. En mars 2016, j'ai été élue vice-présidente du Forum des femmes africaines de l'Agenda du développement post 2015<sup>7</sup>, en marge de la 60<sup>e</sup> session de la Commission de la condition de la Femme des Nations Unies (CSW). Ce forum réunit des dirigeantes africaines qui œuvrent pour instaurer un plaidoyer en faveur de l'accélération des objectifs de développement durable (ODD) de l'Agenda 2030 en Afrique à travers la réalisation et la mise en place des droits des femmes.

Durant mon parcours d'activiste et d'enseignante-chercheuse, j'ai coordonné et participé à plusieurs conférences internationales sur les droits des femmes et la protection sociale tenues aux Nations Unies, à la Commission de la condition de la Femme (CSW) à New York et au Conseil des droits de l'homme (CDH) à Genève ainsi qu'à des manifestations internationales dans plus de 32 pays, notamment en Europe, en Amérique, en Amérique latine et en Afrique. J'ai également publié deux ouvrages sur la réforme des régimes de retraite au Maroc et des articles scientifiques concernant les droits des femmes, la jeunesse et la protection sociale.

### **Comment votre organisation a-t-elle vu le jour ? Parlez-nous du contexte dans lequel celle-ci a été créée. À quels besoins répond-elle ?**

Au Maroc, les années 1980 ont connu des transformations sociales et culturelles majeures marquées par l'émergence d'une élite intellectuelle qui prône l'égalité entre les femmes et les hommes (Naciri, 2014 : 155). Les écrits de Fatima Mernissi<sup>8</sup> ont construit les jalons d'une réflexion du féminisme réformiste qui a été suivie par la prolifération des écrits sur la question féminine par un groupe universitaire de recherche sur la femme et la famille en 1983<sup>9</sup> et des revues féministes qui ont libéré la voix des

6. La région MENA regroupe l'Afrique du Nord et le Moyen-Orient.

7. Le « Programme de développement pour l'après-2015 » a remplacé les Objectifs du millénaire pour le développement (OMD) en 2015. De ce fait, les efforts pour le développement des sociétés garantissant prospérité, équité, liberté, dignité et paix ont continué au-delà de 2015.

8. Plusieurs livres de Fatima Mernissi, dont *Le Harem politique : le Prophète et les femmes*, publié en 1987, proposent une tentative de relecture de l'histoire de l'islam à partir d'une perspective féministe, mettant en valeur la tradition progressiste et égalitaire du Prophète.

9. Ce groupe a réuni plusieurs chercheuses et intellectuelles, des groupes de recherche qui ont organisé des conférences sur les droits des femmes.



femmes et leurs revendications, comme la revue *Kalimat*<sup>10</sup>, le journal *8 mars*<sup>11</sup> et les magazines *Femmes du Maroc*, *Citadine* et *Nissaa mina al Maghrib*.

La décennie 1990 a connu un tournant décisif dans le renforcement du dispositif juridique international des droits humains. En effet, le Maroc a étendu le champ de sa référentialité positive sous l'aspect du renforcement de la normativité internationale dans l'ordre interne marocain (Mouaquit, 2015 : 818). Il a ratifié, sans aucune réserve, le Pacte international sur les droits civils et politiques (PIDCP) et le Pacte international sur les droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC). Ces deux pactes ont complété et renforcé la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948. En 1993, le Maroc a ratifié la Convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), avec des réserves qui ont été levées<sup>12</sup> des années plus tard<sup>13</sup>. Il est important de souligner que la ratification de la CEDAW a constitué une assise importante dans l'essor de l'émancipation juridique des femmes sous l'égide du référentiel des conventions internationales. Cependant, la référentialité du droit international manquait d'une force juridique interne, notamment celle du principe de la primauté du droit international sur les lois nationales, qui ne sera consacrée que par la constitution de 2011.

Dans cet élan, l'évolution de la normativité se renforce pour garantir la pleine réalisation des droits fondamentaux des femmes et des filles, en tant que partie inaliénable, intégrante et indivisible de tous les droits de la personne humaine défendus dans différentes conférences internationales<sup>14</sup>.

Dans le sillage de cette dynamique internationale, le débat public et national sur la question des femmes a été très important. Une délégation officielle, présidée par le premier ministre Abderrahmane Yousoufi, a regroupé des militantes pour les droits des femmes qui ont participé à la conférence de Pékin. Dès leur retour, l'association JossourFFM a été créée le 15 juillet 1995 par des femmes désireuses de propulser la participation citoyenne, civique et politique des femmes dans les postes de décisions.

Depuis la création de l'association, les fondatrices ont contribué activement au sein du mouvement des droits des femmes, notamment dans l'avancement des grandes étapes de la réforme du Code du statut personnel, afin d'impulser une réforme permettant l'extension des bases de la normativité<sup>15</sup> et

10. La revue a été publiée entre 1986 et 1989.

11. Il a été publié sous l'initiative d'un groupe informel de féministes qui a constitué, en 1987, l'Union de l'action féminine (UAF).

12. Le Maroc s'est employé à achever le processus d'adhésion à la Convention en ratifiant le Protocole facultatif à la Convention, et en levant les réserves aux alinéas 1 et 2 du paragraphe b et au paragraphe 2 de l'article 9, relatifs au code de la nationalité et à l'article 16 de la Convention.

13. Le Maroc a adhéré au CEDAW le 21 juin 1993. La levée des réserves s'est effectuée le 8 avril 2011. Notons que le Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (6 octobre 1999) a été approuvé pour ratification par le Conseil de gouvernement le 26 mai 2011.

14. Ils sont défendus dans les conférences des Nations Unies consacrées aux femmes (Nairobi, 1985), aux enfants (New York, 1990), à l'environnement et au développement (Rio de Janeiro, 1992), aux droits de l'Homme (Vienne, 1993), à la population (Caire, 1994), au développement social (Copenhague, 1995) et la plateforme de Beijing en 1995.

15. Transformation des valeurs sociales par le juridique.

de la positivisation<sup>16</sup> de la raison juridique. La réforme de ce code s'est basée sur la référentialité internationale et devient ainsi une légitimation du changement espéré par les acteurs impliqués dans les mouvements sociaux (Mouaquit, 2015 : 820).

En 1998, le gouvernement de l'alternance<sup>17</sup> a mis en place un mécanisme institutionnel chargé de coordonner les politiques publiques relatives à la promotion des droits des femmes. Celui-ci a intégré les revendications des associations dans le Plan gouvernemental d'action nationale d'intégration de la femme au développement (PANIFD). Cette stratégie gouvernementale a été la première du genre à envisager des mesures qui ont englobé la réforme du Code de statut personnel (Bouhsini, 2016 : 127).

Durant l'année 2000, le débat sociétal s'est renforcé entre les forces progressistes et le courant de l'alliance des islamistes<sup>18</sup>. En vue de renforcer leur plaidoyer, les associations des droits des femmes ont organisé, à Rabat le 12 mars 2000, une marche qui s'inscrivait dans le cadre de la Marche mondiale des femmes contre la pauvreté et pour la défense du PANIFD. Cependant, l'alliance des islamistes a décidé d'organiser une autre marche à Casablanca à la même date et à la même heure. Ces deux marches ont exprimé, à l'époque, le clivage d'ordre idéologique et politique concernant les rapports hommes-femmes. La marche de Rabat était en faveur de la réforme du Code du statut personnel et celle de Casablanca, contre la réforme. Face à la compétition entre deux camps monolithiques, le 27 avril 2001, à la suite de fortes mobilisations suscitées par le Plan, le roi Mohammed VI a mis en place une commission royale consultative (Vairel, 2015 : 630) qui s'est penchée sur l'élaboration d'un projet de réforme du Code du statut personnel.

Grâce à la constitution des coalitions, le mouvement des femmes a exercé une grande pression sur le gouvernement. L'association JossourFFM a fait partie de la coalition réunissant neuf ONG féministes, créant le réseau « Printemps féministe de l'égalité » chargé d'effectuer le suivi des travaux de la Commission pour la réforme de la *Moudouwana*<sup>19</sup>. Cette dernière a abouti à la promulgation du nouveau Code<sup>20</sup> et à la proclamation du 10 octobre comme étant la journée nationale de la femme.

La *Moudouwana* est, à l'époque, accueillie et qualifiée d'avant-gardiste à la vue des autres pays voisins de la région arabo-musulmane, notamment pour cause, le retrait de la tutelle légale des femmes ou encore des restrictions drastiques de la polygamie. En effet, ce code a notamment instauré une double

16. La positivisation se définit par l'intégration dans la loi positive. Le droit positif est constitué de l'ensemble des règles juridiques en vigueur dans un État.

17. Le Gouvernement Abderrahmane el-Youssoufi I est le 25<sup>e</sup> gouvernement du Maroc depuis son indépendance en 1956. Formé le 14 mars 1998, il a pris fin le 6 septembre 2000.

18. Dont les femmes représentaient le parti de justice et démocratie qui se positionnait contre le projet de réforme du statut du code du statut personnel.

19. La *Moudouwana* ou Code du statut personnel marocain est le droit de la famille marocain codifié en 1958. Ce code a été amendé une première fois en 1993, puis révisé en février 2004 par le Parlement marocain et promulgué le 10 octobre 2004.

20. Le 16 janvier 2004, la réforme est votée par les deux chambres. Elle est promulguée par le *dahir* (décret royal) le 3 février 2004.

prise en charge du foyer, et ce, grâce à la responsabilité mutuelle des deux époux, l'âge légal du mariage des mineur·es et le point de la tutelle légale des enfants.

Pendant un quart de siècle, les militantes de l'association JossourFFM ont réussi à enregistrer, avec d'autres associations et avec l'appui des partis politiques progressistes et les syndicats, ces grandes avancées<sup>21</sup> pour la positivisation<sup>22</sup> de la raison juridique basée sur la référentialité internationale que le mouvement des droits des femmes est parvenu à mettre en place, notamment grâce à un plaidoyer novateur. En 2011, les militantes de l'association JossourFFM ont revendiqué la consécration du principe de l'égalité et la parité dans la réforme de la constitution de 2011 pour contribuer à la construction d'une société égale, juste et plus inclusive.

## Pratiques et perspectives en faveur de l'EFH

### **Quels sont les apports spécifiques de votre organisation à la lutte pour l'égalité femmes-hommes (EFH) dans votre contexte ou pays ? Quels sont les aspects clés de votre pratique ?**

Au Maroc, depuis plus de quatre décennies, l'égalité des sexes constitue un sujet de débat majeur et mobilise toutes les composantes de la société. Abordée d'abord sous l'angle social, elle constitue aujourd'hui une problématique récurrente, considérée par tous·tes comme un facteur clé du développement durable et une condition nécessaire pour la consécration démocratique. En menant différents projets innovateurs en faveur des nouvelles générations et afin de conduire une transformation inter-générationnelle réelle en faveur de l'effectivité de l'égalité. Conscientes que les femmes sont les vecteurs du changement, les membres de l'association JossourFFM ont offert un nouveau souffle en faveur des droits des femmes à l'ère du numérique, afin de façonner le changement des comportements des jeunes, la lutte contre les discriminations et la promotion de la culture de l'égalité.

Durant cette décennie, les membres de l'association JossourFFM ont développé plusieurs projets pour la consécration de la citoyenneté des femmes, l'instauration de l'égalité hommes et femmes dans les espaces public et privé, l'intégration de la femme dans le développement économique en privilégiant des approches innovantes pour combattre les discriminations subies par les femmes, la lutte contre les violences de genre, l'effectivité de la parité et la représentativité des femmes dans les instances élues et dans les postes de décision.

Concernant l'axe politique, les membres de l'association JossourFFM ont porté, depuis 2017, le projet *La promotion de la représentation politique des Femmes au Maroc*, en partenariat avec la fondation

---

21. La *Moudouwana* a consacré la judiciarisation des affaires familiales dans la perspective de la protection de la famille, notamment : l'égalité entre les hommes et les femmes. Soulignons qu'il y a eu un lot de modifications substantielles à travers son arsenal juridique concernant l'égalité entre les époux, l'importance de la protection des enfants, l'âge du mariage, la polygamie et l'instauration du divorce judiciaire.

22. L'intégration dans la loi positive.

Friedrich Ebert. Ce projet concerne l'évaluation des mécanismes de promotion de la représentation politique des femmes, sur la base d'une démarche participative qui a impliqué les partis politiques, les syndicats, la société civile, les universités, les médias et les artistes. En 2019, les militantes de l'association ont mené un plaidoyer en faveur de l'effectivité de l'égalité et la parité. Elles ont également conduit la première pétition nationale du Maroc nommée « Parité mnt » qui a été adressée au Président de la chambre des représentants du Parlement en 2021 pour l'élaboration d'une loi-cadre sur la parité au Maroc. Cette pétition a été acceptée et le processus entamé a réussi à créer un vrai débat sociétal en faveur des changements des textes de lois au prisme de la parité.

Concernant l'axe de développement durable et les changements climatiques, les membres de l'association ont porté le projet *J'aime mon quartier, je le fleuris, j'aime la Médina*, qui est une action de proximité avec les citoyen·nes des quartiers Habbous et l'ancienne Médina de Rabat reconnus comme patrimoine historique de l'UNESCO. En partenariat avec la Wilaya et le ministère de la Culture, ce projet novateur a sensibilisé les acteur·rices locaux pour l'amélioration de l'accès des femmes et des jeunes filles aux espaces et services publics urbains en appuyant la mise en œuvre d'actions visant à renforcer leur participation dans la conception et la planification urbaine pour repenser la ville avec le genre. Ce projet a été labellisé à la Coop 22, tenue à Marrakech en 2014, et a été applaudi en tant que bonnes pratiques au niveau africain durant le congrès mondial *Africités* tenu à Marrakech en 2015. Celui-ci a réuni les dirigeant·es africain·es des collectivités locales. En 2020, le projet *J'aime mon quartier, je le fleuris, j'aime la Médina* a bénéficié de l'appui d'ONU Femmes dans le cadre du projet régional *Rabat ville sûre pour les femmes et les filles*.

Concernant l'axe plaidoyer avec les jeunes, les membres de l'association JossourFFM ont participé, en 2020, au projet intitulé *L'autonomisation des Femmes pour des Rôles de Leadership*, réalisé dans la région MENA dans les trois pays suivants : le Maroc, la Jordanie et la Tunisie. Ce projet structurant, développé par le Forum des fédérations et financé par le gouvernement canadien, avait cette visée : celle d'accroître la capacité des femmes et des jeunes à assumer leur rôle de leadership dans le processus de gouvernance et à renforcer les capacités des femmes et des hommes à influencer les politiques en matière d'égalité des sexes en vue de faire progresser l'inclusivité dans la gouvernance. En 2021, les initiatives réformatrices ont continué grâce à la création d'un réseau de jeunes Marocain·es qui a formé des jeunes leaders dans toutes les régions du Maroc, autant sur le leadership transformationnel et l'approche genre que sur la lutte contre les violences basées sur le genre.

Concernant l'axe sur le plaidoyer sociétal pour la lutte contre la violence, l'association JossourFFM a été le leader du projet régional *Femmes Partenaires du Progrès*, implémenté en 2019 dans trois pays, dont le Maroc, le Koweït et la Jordanie, en partenariat avec la chaire Gibran Khalil Gibran de l'Université

du Maryland et le MEPI. Ce projet a favorisé la création d'un Think Thank<sup>23</sup> réunissant une quarantaine de femmes leaders porteuses de changement sociétal au niveau universitaire, scolaire, artistique, politique, économique et social. Ce projet a permis la mise en œuvre de différentes initiatives durant l'année 2020, dont l'organisation de l'Université d'hiver sur les droits économiques, sociaux et culturels, le concours de plaidoyer juridique, les campagnes numériques et artistiques pour la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la conduite d'études pour l'évaluation de l'application de la loi 103-13 pour la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la situation à propos de la violence à l'égard des femmes pendant et après le confinement dû à la pandémie de la COVID-19.

## Défis contemporains et regards vers l'avenir

**Quels sont, selon vous, les plus grands défis ou obstacles auxquels font face les organisations de défense des droits des femmes (dans votre pays ou contexte spécifique) et la lutte pour l'égalité entre les genres ?**

Durant ces dernières années, la crise de la COVID-19 a exacerbé le fossé des inégalités systémiques qui sont au cœur des préoccupations. En effet, celles-ci doivent être réduites pour bâtir un modèle de développement inclusif et égalitaire, permettre une meilleure distribution de la richesse et favoriser la mise en place des politiques publiques égalitaires, le développement générationnel et le changement dans un monde globalisé.

Certes, la réforme du Code du statut personnel, mise en place en 2004, a permis d'améliorer de manière significative le statut juridique des femmes et d'ouvrir de nouvelles perspectives de changement de leurs conditions au sein de la famille. Cependant, et tenant compte de l'évolution de la société en 18 ans, le constat montre qu'il existe un décalage considérable entre la norme juridique et l'application du droit, et la nécessité d'harmonisation des textes de loi avec les conventions internationales reste à l'ordre du jour.

Qui plus est, les études menées sur la pratique judiciaire concluent qu'il reste beaucoup à faire pour garantir l'effectivité des dispositions du Code de la Famille et consacrer le principe de l'égalité réelle des époux dans la responsabilité de la famille, la tutelle des enfants, la procédure du divorce et le partage des biens afin de permettre aux hommes et aux femmes de vivre dans la sérénité, le respect et l'égalité des droits et des chances. Ces revendications ont été soutenues par le discours du trône prononcé par le souverain le 30 juillet 2022 : « Dans un premier temps, le Code de la Famille a représenté un véritable bond en avant ; désormais, il ne suffit plus en tant que tel. L'expérience a en effet mis en évidence certains obstacles qui empêchent de parfaire la réforme initiée et d'atteindre les objectifs escomptés<sup>24</sup>. »

23. Ce Think Thank est un groupe de réflexion et un regroupement d'expert-es qui produisent des études et élaborent des propositions concernant l'égalité et le leadership féminin.

24. Extrait du discours du trône du roi Mohammed VI du 30 juillet 2022.

Ainsi, le discours du trône ouvre la voie à une nouvelle révision de la *Moudouwana* et à une mise à jour des textes en vigueur relatifs à cette question, en positionnant les droits des femmes au cœur des inquiétudes et en prônant la nécessité de créer une nouvelle génération de lois pour accompagner un Maroc prospère et inclusif.

Malgré les réformes structurantes accomplies en faveur des droits des femmes, des défis contemporains persistent encore, particulièrement ceux à propos des inégalités systémiques, des politiques sociales inclusives, des droits à la santé sexuelle et reproductive, de la représentativité politique, du leadership féminin, de l'accès à la protection sociale et au travail décent, et de la lutte contre la violence basée sur le genre dans l'espace public, privé et numérique. Ces inégalités juridiques, sociales, sanitaires et numériques peuvent avoir des impacts considérables sur la vie des femmes et des filles marginalisées et vulnérables, limitant ainsi leur accès à des opportunités, des ressources et des droits fondamentaux, tels que la santé, l'éducation, l'emploi, la propriété et la participation politique.

Pour conclure, les militantes de l'association JossourFFM restent engagées avec d'autres associations dans le but d'améliorer le quotidien des femmes et des filles et s'allient avec toutes les forces du pays et tous·tes les acteur·rices du développement. Elles se mobilisent également pour appuyer et pérenniser cette volonté de construire un modèle de développement plus inclusif et égalitaire.

### Biographie

Omayma Achour est enseignante chercheuse, Maître de conférences habilitée à la Faculté de Droit de Rabat-Agdal au Département de droit privé de la FSJES Rabat Agdal-Université Mohammed V de Rabat-Maroc. Après s'être spécialisée en Droit du Travail et Protection sociale, elle a progressivement élargi ses domaines d'intérêt aux droits des femmes, l'égalité genre et les droits humains. Ses deux ouvrages portaient sur la réforme des systèmes de retraite au Maroc en 2012 et l'unification du système de retraite au Maroc en 2019. Sa thèse de doctorat a remporté le Prix 2019 de publication de l'observatoire des retraites en France. Elle est conférencière et auteure de plusieurs publications scientifiques dans des revues nationales et internationales sur la généralisation de la protection sociale et les droits des femmes. Elle est régulièrement sollicitée par les médias nationaux pour porter des éclairages sur les questions juridiques d'actualité.

À côté de ses activités scientifiques, Omayma a été élue à Copenhague à la Commission de contrôle de l'IUSY en 2014. Elle est également activiste et très engagée auprès de la société civile, ex-Présidente de l'association JossourFFM dotée du Statut ECOSOC et Vice-présidente du «Forum des femmes africaines post-2015». Elle a contribué à fonder le Centre maro-

cain du contrat, elle est membre du Club des Partenaires de la Faculté des Sciences Juridiques Économiques et Sociales Agdal et membre de l'Observatoire francophone pour le développement inclusif par le genre (OFDIG).

## Bibliographie

- Latifa, B. (2016). Une lutte pour l'égalité racontée par les féministes marocaine. *Revue des récits de femmes en méditerranée*, 52, 121-133. <https://doi.org/10.4000/rives.5034>
- Mouaquit, M. (2015). Droit et changement politique et social au Maroc. Dans B. Dupret, Z. Rhani, A. Boutaleb et J.-N. Ferrié (dir.), *Le Maroc au présent: d'une époque à une autre*. Centre Jacques-Berque, Fondation du Roi Abdul-Aziz Al Saoud pour les Études Islamiques et les Sciences Humaines, 10.4000/books.cjb.990
- Naciri, R. N. (2014). Le mouvement des femmes au Maroc. *Nouvelles questions féministes*, 33(2), 43-64. <https://doi.org/10.3917/nqf.332.0043>
- Vairel, F. (2015). Révision du code du statut personnel et réforme politique. Dans B. Dupret, Z. Rhani, A. Boutaleb et J.-N. Ferrié (dir.), *Le Maroc au présent: d'une époque à une autre*, Centre Jacques-Berque, Fondation du Roi Abdul-Aziz Al Saoud pour les Études Islamiques et les Sciences Humaines, 10.4000/books.cjb.990





## Portrait d'Euphrasie Kouassi Yao et la Chaire UNESCO « Eau, Femmes et Pouvoir de Décisions », Côte d'Ivoire



Les programmes, projets, formations et outils conçus et développés  
par la Chaire UNESCO « Eau, Femmes et Pouvoir de Décisions » depuis 17 ans.

**Parlez-nous de vous, de votre parcours et de votre engagement pour l'égalité femmes-hommes ?  
Qu'est-ce qui vous a amenée au travail que vous faites aujourd'hui ?**

Tout est parti de mon statut d'orpheline. J'ai perdu ma mère à l'âge de deux ans. Elle est décédée dans des conditions tragiques alors que je n'étais qu'une enfant. Je n'ai pas le souvenir de son visage, car je ne l'ai pas connue. Cette tragédie a fait naître en moi le réflexe de voir en chaque femme et en chaque fille

que je rencontrais une mère de substitution. Par amour, par devoir, par mission, j'ai souhaité améliorer leurs conditions de vie en les accompagnant dans leurs activités et projets visant leur autonomisation. Beaucoup vivaient dans une situation précaire et cela me peinait. Ce fut le premier déclencheur qui allait me conduire sur le chemin de ma mission.

Sur le plan professionnel, il y a eu un autre déclic qui m'a confortée dans mon idéal d'aider les femmes. Enseignante dans les collèges et lycées, j'ai exercé au Lycée Sainte Marie de Cocody, un lycée d'excellence pour jeunes filles. Spontanément, je m'étais mise à écouter et à accompagner les jeunes filles qui rencontraient des difficultés scolaires ou extra-scolaires sans avoir reçu aucune mission. Les religieuses qui assuraient la gestion dudit lycée ont remarqué le travail formidable que j'abattais discrètement et gratuitement, et m'ont demandé d'être responsable de niveau pour être officiellement chargée de l'accompagnement des élèves. En exerçant comme responsable de niveau, j'ai fait le triste constat que ces jeunes filles brillantes que j'avais eues au lycée n'étaient pas visibles et n'occupaient pas des postes de décisions au sein de la société après avoir terminé leurs études. Et pourtant, elles avaient toutes les compétences pour prétendre occuper des postes importants tant au niveau de l'administration publique que du secteur privé. Je trouvais cela paradoxal et j'ai estimé, tel un sacerdoce, qu'il me fallait résoudre ce problème.

Les parents d'élèves, parmi lesquels des personnes qui travaillaient dans le gouvernement, ont remarqué la qualité de mon travail. C'est ainsi que j'ai été recrutée par un parent d'élève devenu ministre pour devenir la sous-directrice de l'encadrement du milieu rural au ministère de la Famille, de la Femme et de l'Enfant (MFFE). Une fois en contact des femmes du milieu rural, je ne pouvais être indifférente devant les difficultés que ces femmes rencontraient. Celles-ci contribuaient à tous les niveaux de la vie de leurs communautés. En effet, elles participaient aux travaux champêtres au même titre que les hommes, s'occupaient de l'éducation des enfants, fournissaient de l'eau à leur foyer en parcourant des kilomètres à pied pour se rendre au puits ou au marigot et prenaient en charge tous les travaux ménagers. Ces femmes étaient pauvres et marginalisées. Il me fallait impérativement trouver une solution pour leur venir en aide. Dans ma quête continuelle de solutions, j'ai découvert l'approche genre en échangeant avec l'un de mes supérieurs hiérarchiques. J'ai passé des nuits à comprendre tous les tenants et les aboutissants de l'approche genre. J'ai décidé de suivre des formations un peu partout, notamment en Israël, en Belgique et au Japon pour maîtriser le concept et mieux l'implanter dans mon pays, la Côte d'Ivoire.

Une fois l'approche genre maîtrisée, j'ai décidé de la déployer. J'ai proposé une stratégie et un plan d'actions. C'est ainsi que j'ai conçu et créé la première direction de l'égalité du genre et en suis devenue, par la même occasion, la première directrice, bénéficiant de la confiance du ministre de tutelle, avant

d'être nommée, quelques années plus tard, ministre de la Promotion de la femme, de la Famille et de la Protection de l'enfant.

Coordonnatrice nationale du Compendium des Compétences Féminines de Côte d'Ivoire depuis sa création en 2011, je suis également titulaire de la Chaire UNESCO «Eau, Femmes et Pouvoir de Décisions» que j'ai obtenue en 2006. Après mon passage au gouvernement, j'ai occupé la fonction de conseillère spéciale du président de la République de Côte d'Ivoire chargée du genre pendant sept ans. Depuis avril 2023, j'accompagne le premier ministre en matière de genre et en qualité de conseillère spéciale.

**Comment votre organisation a-t-elle vu le jour ? Parlez-nous du contexte dans lequel celle-ci a été créée. À quels besoins répond-elle ?**

Avec l'appui des institutions internationales, l'État de Côte d'Ivoire avait entrepris un vaste projet de création de pompes hydrauliques villageoises pour desservir les zones rurales en eau potable. La plupart des pompes réalisées, très souvent sous la direction du ministère des Infrastructures économiques, tombaient en panne et n'étaient plus fonctionnelles après seulement deux années. En tant que sous-directrice de l'encadrement du milieu rural, j'avais connaissance du projet. J'ai constaté que les femmes n'étaient pas impliquées dans la gestion de ces pompes hydrauliques villageoises, alors qu'elles en sont les principales utilisatrices. Ce sont, en effet, les femmes qui ramènent l'eau à la maison. J'ai jugé bon qu'il faille les impliquer aussi en même temps que les hommes.

En réalité, dès lors que ces pompes hydrauliques villageoises arrêtaient de fonctionner, les femmes se voyaient obligées de reprendre le chemin du puits ou du marigot pour desservir la famille en eau. Cette eau, pour la plupart du temps, insalubre provoquait de nombreuses maladies qui devenaient des cas de santé publique inquiétants.

Pour relever ce défi de la pérennité des pompes hydrauliques villageoises auquel l'État ivoirien était confronté, j'ai décidé de créer un projet dénommé projet *Diatokro* qui visait à impliquer les hommes et les femmes dans la gestion des ouvrages hydrauliques pour assurer la pérennité de cette ressource vitale. J'ai mené des recherches-actions et organisé des activités avec les communautés de toutes les régions dans lesquelles j'ai développé ce projet. Le projet *Diatokro*, réalisé avec les outils genre, eut des résultats très probants. Près de 20 ans plus tard, grâce au projet *Diatokro* et ses acquis, les pompes hydrauliques villageoises installées à Diatokro continuent de fonctionner pour le bien-être des populations qui ont toujours accès à l'eau potable.

Ce projet visait à répondre efficacement au besoin de l'eau et de garantir sa pérennité au bénéfice des populations. Les acquis sont les suivants : le problème de l'accès à l'eau potable est réglé, la question de l'hygiène est résolue, le taux d'alphabétisation des filles a considérablement augmenté et les femmes

créent des projets générant des ressources financières grâce à la disponibilité et la proximité de l'eau. Au regard de cette expérience, j'ai compris que l'approche genre pouvait être intégrée dans tous les domaines, secteurs et niveaux d'activités, car il s'agit, en effet, d'une solution pour faire face aux défis de développement.

En 2004, le projet *Diatokro* m'a valu la médaille d'or au Symposium international de l'eau de Cannes, en France, et l'attribution, à la Côte d'Ivoire, d'une Chaire UNESCO « Eau, Femmes et Pouvoir de Décisions » en me nommant titulaire. Je suis ainsi devenue la première et la seule femme titulaire d'une Chaire UNESCO en Côte d'Ivoire à la grande surprise des universitaires, n'étant pas moi-même universitaire de profession. En m'attribuant une Chaire, l'UNESCO a reconnu la pertinence et la qualité de la démarche scientifique qui a permis la réussite du projet *Diatokro* et a souhaité en faire un projet pilote en m'offrant un cadre scientifique, afin que je puisse partager mon approche genre. Cette dernière est le fruit de 30 ans d'expérience et d'engagement pour l'égalité, la justice sociale et la promotion des compétences féminines.

## Pratiques et perspectives en faveur de l'EFH

### **Quels sont les apports spécifiques de votre organisation à la lutte pour l'égalité femmes-hommes (EFH) dans votre contexte ou pays ? Quels sont les aspects clés de votre pratique ?**

Notre contribution se situe aussi bien au niveau stratégique qu'au niveau opérationnel pour promouvoir, d'une part, la transformation culturelle et structurelle des normes et pratiques discriminatoires et, d'autre part, l'intégration du genre dans la conscience collective et les institutions. Pour y parvenir, j'ai développé plusieurs outils et programmes qui ont été testés avec succès. Au nombre de ces outils programmes, je citerai le Compendium des Compétences Féminines de Côte d'Ivoire (COCOFCI), un programme présidentiel mis en œuvre par la Chaire UNESCO « Eau, Femmes et Pouvoir de Décisions ». Il existe bien d'autres initiatives concluantes.

### ***Le Compendium des Compétences Féminines de Côte d'Ivoire (COCOFCI)***

Né de la volonté du président de la République de la Côte d'Ivoire, Alassane Ouattara, de rehausser le rôle des femmes dans la gestion des affaires publiques et privées, de renforcer la visibilité, la participation, la primauté des femmes dans les secteurs public et privé, quel que soit le domaine, et sans discrimination, le Compendium des Compétences Féminines de Côte d'Ivoire (COCOFCI) a facilité la nomination des femmes aux postes de décisions depuis son lancement le 4 octobre 2011. Dix ans après son lancement, avec les actions menées par le programme Compendium, nous assistons à une augmentation du nombre de femmes candidates aux législatives, passant de 105 (soit un taux de 10,56 %) en 2011, à 328 (12,27 %) en 2016 puis à 452 (14,54 %) en 2021. Il faut saluer la nette progres-

sion des femmes élues à l'hémicycle. Partant de 9,2 % en 2011, nous sommes arrivés à 11,37 % en 2016 et 12,59 % de femmes ont été élues en mars 2021. Nous disposons d'une base de données qui compte 17 000 membres et qui sera étendue à 50 000 membres.

Une évaluation externe menée par un cabinet en décembre 2022, dans le cadre du 10<sup>e</sup> anniversaire du Compendium, a affirmé l'impact du Compendium à tous les niveaux. Selon les femmes de la base de données qui ont répondu au questionnaire, le COCOFCI a un grand impact sur le développement personnel des femmes, notamment sur la confiance en soi (84 %), le sentiment de valorisation sociale (82 %), l'épanouissement (76 %) et le renforcement du leadership (78 %). Les femmes pensent à 93 % que le Compendium a eu un impact positif sur leur vie professionnelle. Elles pensent aussi, à 96 %, que le Compendium aide à changer la mentalité et les pratiques sociales qui discriminent les femmes (96 %) et qu'il renforce la visibilité des compétences des femmes (97 %) à travers ses activités (Messingue *et al.*, 2022).

Le programme Compendium a également remporté le prix du meilleur programme africain de valorisation des compétences féminines. Ce prix a été décerné en 2018 par le programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) et a reçu les félicitations de l'UNESCO et de l'Organisation Internationale de la Francophonie (OIF) pour l'impact de ses actions. L'Union africaine a également recommandé d'étendre le modèle du Compendium dans les pays africains.

### ***La formation en ingénierie du genre***

La formation en ingénierie du genre a été développée en vue de créer un cadre propice à la diffusion de l'approche genre que j'ai développée et structurée durant des années, et qui poursuit l'objectif de doter la Côte d'Ivoire, l'Afrique et le monde entier d'expert-es de haut niveau pouvant planifier et construire des politiques genre, des projets et des programmes de développement à fort impact social. Depuis 2018, nous avons formé 247 expert-es en genre qui font notre fierté partout où ils ou elles exercent et contribuent à transformer le visage de la société par leurs actions. Cette formation a permis aux hommes et aux femmes de comprendre l'importance de prendre en compte l'approche genre aussi bien au niveau personnel et familial que professionnel.

L'évaluation externe mentionnée plus haut a aussi porté sur la formation en ingénierie du genre. La formation a significativement changé la vision et la compréhension de l'approche genre de 93 % des participant-es. Elle forme à mieux percevoir les inégalités et les discriminations basées sur le genre dans les pratiques sociales (91 %) et à réduire les inégalités entre les hommes et les femmes (97,6 %) et à promouvoir l'équité (80,3 %). La formation en ingénierie du genre influence positivement la vie personnelle et professionnelle des participant-es. Elle transforme et aide à développer un savoir-être et un savoir-faire qui impacte toute la vie des bénéficiaires. Cela montre non seulement la performativité de

la formation, mais surtout l'originalité de l'approche genre qui y est proposée. La formation en ingénierie du genre se poursuit toujours avec le même succès avec une nouvelle cohorte de 76 auditeur·rices pour le compte de l'année scolaire 2022-2023. Cette formation s'adresse aux décideur·ses.

### ***Le Master en Genre, Économie et Gestion durable de l'Eau***

Le Master en Genre, Économie et Gestion durable de l'Eau répond au besoin de faire de la recherche-action, d'avoir des chercheur·ses qui travailleront à faire des recherches sur le terrain sur la base des actions de la Chaire UNESCO « Eau, Femmes et Pouvoir de Décisions ». Après dix-sept ans d'activités de cette Chaire UNESCO, il s'agit aujourd'hui de former et de rendre disponibles les ressources humaines capables de poursuivre et d'améliorer le travail pour le plus grand bénéfice des communautés de la Côte d'Ivoire, de l'Afrique et du monde entier. À l'ouverture de ce master, il comptait 40 auditeur·rices issu·es de plusieurs pays. Travaillant sur les thématiques genre et économie, le Master en Genre, Économie et Gestion durable de l'Eau, élaboré et lancé le 2 novembre 2022, comporte quatre spécialités. Il s'agit 1. des cadrages macroéconomiques et budgétisation sensibles au genre, 2. genre, changements climatiques et crises biologiques, 3. économie circulaire et protection des ressources en eau, 4. qualité, hygiène, sécurité et environnement. Le master s'adresse aux étudiant·es et aux professionnel·les.

### ***Le Label Genre et Compétitivité des Entreprises (Label GECE)***

Pour opérationnaliser l'approche genre, j'ai créé le Label Genre et Compétitivité des Entreprises (Label GECE). Ce label de certification, mis à la disposition des entreprises, leur permet de gagner en performance, de développer de bonnes pratiques et d'acquérir des outils sensibles au genre qui relèvent considérablement leur capital humain et leur savoir-faire, facilitant leur croissance, leur compétitivité et leur rentabilité. Lors de son lancement en février 2021, 67 entreprises avaient déjà formé le vœu de s'en doter. La labélisation est en cours.

### ***CREA-Paix***

Au plus fort de la crise post-électorale en Côte d'Ivoire, nous avons organisé une rencontre de haut niveau entre les femmes leaders issues des différents partis politiques en belligérance en vue d'apaiser le climat et de favoriser le retour à la paix, gage de développement. Constatant aussi que l'autonomisation des femmes n'était pas possible en l'absence de paix, nous avons créé, le 25 juillet 2019, le programme CREA-PAIX qui a consisté à faire des femmes et des jeunes des acteur·rices de promotion de la culture de la paix dans leurs communautés respectives. Des femmes de tout niveau ont été formées en leadership, sont devenues des leaders et ont eu un impact dans leurs communautés avec la résolution de conflits vieux de plusieurs années.



En plus de ces leviers mis en place, nous avons réalisé des projets structurants. La Chaire UNESCO «Eau, Femmes et Pouvoir de Décisions» a contribué à

- a. l'élaboration du premier plan de mise en œuvre de la Résolution 1325 (2000) du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité. La Côte d'Ivoire est le premier pays africain à avoir mis en place un plan d'actions portant sur cette résolution ;
- b. la coordination de la politique genre et la mise en place des cellules genre dans les ministères ;
- c. la construction du premier centre de lutte contre les violences sexuelles faites aux femmes nommé le Centre PAVVIOS ;
- d. le lobbying et le plaidoyer auprès des décideur·ses pour faire progresser l'institutionnalisation de l'approche genre.

**Quelles sont les particularités de votre contexte (national, historique, sociopolitique) et leurs impacts sur vos perspectives, pratiques et interventions ?**

La Côte d'Ivoire a fait un progrès notable en matière de promotion des institutions sociales qui garantit et promeut les droits des femmes et l'égalité entre les hommes et les femmes. Selon le rapport du Social Institutions and Gender Index (SIGI), «la Côte d'Ivoire a réalisé d'importants progrès sur le plan de l'égalité entre les femmes et les hommes au cours des dernières années, comme en témoignent les réformes et les engagements forts pris par le gouvernement» (OCDE, 2022). La Côte d'Ivoire et le Rwanda sont les seuls pays parmi les 55 pays au monde avec un score de discrimination sociales très faible (SIGI score, 2023).

Le rapport de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) relève aussi que « [les résultats du [Social Institutions and Gender Index] SIGI 2023 font état d'un niveau de discrimination dans les institutions sociales meilleur en Côte d'Ivoire, avec un score de 17 [...] Les résultats de la Côte d'Ivoire sont significatifs car le niveau de discrimination y est inférieur de plus de moitié à celui des autres pays africains » (SIGI, 2023 : 48-49). La Côte d'Ivoire est donc de très loin le premier pays africain où les discriminations sociales basées sur le genre sont les plus faibles.

Selon la classification de SIGI, les scores sont compris entre 0 et 100, 0 correspondant à l'absence de discrimination et 100 à une discrimination absolue. Le score SIGI s'établit à 30 au niveau mondial, tandis que le score moyen de l'OCDE est de 16. L'Afrique a, pour sa part, un score de 41. Avec un score de 17, la Côte d'Ivoire a fait des progrès exponentiels ces 10 dernières années pour détrôner l'Afrique du Sud qui était en tête du classement en Afrique. Les efforts de la Côte d'Ivoire se manifestent principalement au niveau des lois établies et des efforts institutionnels pour corriger les inégalités et transformer les pratiques et normes sociales.

Par ailleurs, la Côte d'Ivoire, qui avait été affectée par la violence et l'instabilité politique pendant dix ans, est aujourd'hui sur la voie de l'émergence avec les progrès réalisés. Depuis 2011, le pays est engagé dans un processus de développement, de reconstruction, de réconciliation et de paix sous la gouvernance d'Alassane Ouattara, président de la République de Côte d'Ivoire. Nos projets et pratiques tiennent compte des défis liés à cette histoire. C'est dans ce sens que la paix fait partie de nos axes d'activités et de recherche. Le programme CREA-Paix est, en l'occurrence, né des cendres de la crise politique et militaire.

Par ailleurs, comme la plupart des pays en Afrique, les normes culturelles et les pratiques sociales portent encore les germes de la discrimination. La Côte d'Ivoire continue de travailler à les corriger. Le cadre juridique en Côte d'Ivoire a notamment beaucoup progressé en matière de respect de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes depuis ces dix dernières années. La Chaire UNESCO « Eau, Femmes et Pouvoir de Décisions » et le Compendium des Compétences Féminines de Côte d'Ivoire y jouent un grand rôle. Il reste encore à faire, surtout pour ce qui est de la participation des femmes dans les instances de prise de décisions. Cette participation est encore loin des attentes des femmes. Il s'agit d'un processus, et les initiatives doivent se poursuivre par le renforcement des politiques publiques, les transformations des normes sociales et l'autonomisation intégrale des femmes.

**Parlez-nous des impacts majeurs de vos interventions, de vos réussites ou bonnes pratiques. Quelles sont les conditions ou contraintes qui affectent ou limitent vos activités ?**

Avec la Chaire UNESCO « Eau, Femmes et Pouvoir de Décisions », j'ai réussi à structurer l'approche genre qui a été validée par la Côte d'Ivoire et plusieurs pays africains, institutions et organismes internationaux. Grâce aux formations dispensées, notamment la formation en ingénierie du genre qui s'adresse aux décideur·ses (ministres, diplomates, directeur·rices généraux·les et centraux de l'administration publique, chef·fes d'entreprises) venu·es d'horizons divers, nous avons touché plusieurs sphères sociales et d'influence qui, aujourd'hui, se sont vues impacter par l'approche genre. Les personnes formées et diplômées en ingénierie du genre se servent des acquis de cette formation et des outils dans leur politique de gestion au quotidien et les transmettent à leurs collaborateur·rices qui les utilisent dans l'exercice de leurs fonctions et dans leur cadre familial.

Aussi, nous avons élaboré un annuaire qui a aidé le gouvernement et les responsables d'institutions à recruter des femmes compétentes et mis en place une plateforme de plus de 17 000 femmes pour renforcer la visibilité de leurs compétences et les échanges. Dans la continuité de nos initiatives et actions et sur la base de la place pionnière de la Côte d'Ivoire en la matière, nous avons aidé beaucoup de pays africains à mettre en œuvre leur plan d'action portant sur la résolution 1325 (2000) sur les femmes, la paix et la sécurité. Nos activités se déploient à la mesure de nos moyens humains et financiers.



**Comment les enjeux, théories et débats féministes en lien avec l'intersectionnalité, la décolonialité, l'inclusivité et la diversité sont-ils présents au sein de votre organisation ? Ont-ils affecté ou transformé les pratiques, approches et activités de votre organisation ?**

L'approche genre est sensible à la diversité et aux besoins spécifiques des populations. La théorie décoloniale et l'environnement dans lequel nous évoluons constituent le cadre théorique de notre approche. Les priorités des femmes et de nos communautés telles qu'elles-mêmes l'expriment sont ce qui nous préoccupe. Nous avons creusé le sujet et multiplié les actions en faveur du genre et du développement dans le cadre des missions et activités de la Chaire UNESCO que nous avons obtenue le 11 janvier 2006, après nous être pliées aux exigences de l'UNESCO.

Pour la Chaire UNESCO «Eau, Femmes et Pouvoir de Décisions», l'enjeu majeur est d'aboutir à une approche genre décolonisée. En d'autres termes, c'est une approche genre pensée pour répondre aux défis de la valorisation des compétences féminines, de la participation des femmes dans l'exercice du pouvoir de décision et du respect de leurs droits. Il faut également noter ma grande ouverture aux multiples et diverses approches genre à travers des formations suivies sur différents continents. Ce sont des opportunités qui permettent de s'enrichir par la prise de conscience du caractère historique et contextuel de chaque approche.

**Quels sont, selon vous, les plus grands défis ou obstacles auxquels font face les organisations de défense des droits des femmes (dans votre pays ou contexte spécifique) et la lutte pour l'égalité entre les genres ?**

En termes d'obstacles, nous avons été confronté·es pendant longtemps aux obstacles sociologiques, notamment au choc de civilisation entre nos mœurs datant de milliers d'années et une terminologie nouvelle dénommée «genre». Il est nécessaire de noter que les normes sociales, culturelles et religieuses sont bien présentes et sont celles auxquelles adhère une grande partie de la population. Certain·es assimilaient le genre au féminisme quelque peu aux antipodes des habitudes d'une société à forte couleur patriarcale, d'autres le limitaient juste à la femme. Pour nous, le genre est une approche de développement qui vise à réduire les inégalités sociales (éducation, santé), politiques (participation des femmes), économiques (opportunités) entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons, et qui permet de relever les injustices et les discriminations qui sont soit encouragées, soit tolérées au sein d'une société. Une politique qui prend en compte le genre est une politique qui analyse de manière comparative la situation des femmes et des hommes, identifie les sources d'inégalités et vise à les corriger. Il est impératif de faire comprendre que l'approche genre est un outil efficace qui mène au développement.

Dans une démarche méthodologique, nous avons souhaité lever la barrière des préjugés qui rendait difficile la prise en compte de l'approche genre via de vastes campagnes de sensibilisation et de formation à l'endroit des populations pour les informer sur sa quintessence, ses tenants et ses aboutissants.

Ce combat pour changer les paradigmes est un obstacle que nous franchissons avec progrès, même si nous n'occultons pas le fait que beaucoup reste à faire. Dès lors que les femmes et les hommes comprennent ce moyen efficace d'arriver au développement, ils et elles comprennent, acceptent et se mettent en marche ensemble pour vaincre l'ignorance sur le genre. Il est important de parvenir à l'égalité des chances que la Chaire UNESCO « Eau, Femmes et Pouvoir de Décisions » s'efforce à promouvoir contre vents et marées.

**Comment envisagez-vous les liens entre la pratique (vos actions d'intervention) et la recherche académique ? Quels sont, selon vous, les bénéfices, possibilités et limites de ces collaborations ?**

Nous recensons les bonnes pratiques et les excellents résultats obtenus et nous en faisons des sujets de recherche après avoir rencontré, entre autres, des obstacles sur le terrain. Des études sont nécessaires pour creuser la question. C'est le cas de la participation politique des femmes. Il est indispensable de passer de la pratique à la recherche et de structurer la pratique par la recherche. Rappelant à toutes fins utiles que nous avons démarré le projet *Diatokro* en milieu rural, en impliquant les femmes et les hommes dans la gestion de l'eau. Aujourd'hui, grâce au Master en Genre, Économie et Gestion durable de l'Eau, nous formons des étudiant·es qui se serviront de l'expérience et des résultats du projet *Diatokro* pour faire de la recherche-action et la vulgariser. La Chaire UNESCO « Eau, Femmes et Pouvoir de Décisions » comprend un volet scientifique (l'eau et les océans) et un volet social (le genre et les ressources humaines). C'est un cas unique en son genre. Le bénéfice premier de joindre la pratique à la recherche est de contribuer à rendre disponibles l'information et le partage de connaissances à l'ensemble de la francophonie.

L'un des défis majeurs à relever est la meilleure coordination des actions en matière d'égalité des chances. Il faut travailler à promouvoir les bonnes pratiques et améliorer celles qui peinent à marcher pour les rendre viables et efficaces. Il faut s'assurer de la bonne cohérence des initiatives par les différentes parties en présence.

Il y a également le défi de la jeunesse qui se présente à nous. L'année 2023 a été déclarée « Année de la Jeunesse » par Alassane Ouattara, président de la République de Côte d'Ivoire. Mon pays, la Côte d'Ivoire, compte plus de 77 % de jeunes qui ont moins de 30 ans. Comment ne pas tenir compte de cette frange de la population dans les politiques, projets et programmes déployés ou à déployer ? C'est pourquoi, pour la phase 2 du programme Compendium, nous allons mettre l'accent sur la jeunesse avec le Focus Jeunes. Mais avant, sur la base de mon parcours et de mes expériences, j'ai écrit un livre,

paru en décembre 2021, et intitulé *Le secret d'une aventure, celle qu'on n'attendait pas au sommet*. Il porte sur le développement personnel et professionnel et traite également des questions de l'égalité des chances en direction des jeunes, des femmes et des hommes. Ce livre éducatif, impactant et inspirant, devenu best-seller seulement trois mois après sa parution, a transformé des milliers de vie en termes de conscientisation pour la prise en compte du genre. Il est disponible en librairie et vendu sur Amazon.

**Comment un observatoire comme l'OFDIG peut-il favoriser la recherche partenariale et les collaborations féministes décoloniales et inclusives ? Avez-vous des conseils ou recommandations ?**

L'OFDIG doit s'engager à signer des partenariats gagnant-gagnant pour des projets de recherches et des interventions avec des organisations qui travaillent, à partir d'une approche décolonisée, sur les questions d'égalité des chances entre les femmes et les hommes et qui ont déjà fait leurs preuves sur le terrain en obtenant de bons résultats, aussi bien à l'intérieur et à l'extérieur des frontières dans lesquelles elles évoluent. L'OFDIG doit également favoriser le partage d'expérience entre acteur·rices du Nord et du Sud pour un enrichissement mutuel basé sur l'expérience de chaque partie.

### Biographie

Ministre de la Famille, de la Femme et de la Protection de l'enfant de 2016 à 2017, Euphrasie Kouassi Yao est Conseillère spéciale du Président de la République ivoirienne chargée du Genre. Prix d'Excellence du Président de la République pour la valorisation des compétences féminines, elle est à l'origine de la première direction d'administration centrale dédiée à la promotion du Genre en Côte d'Ivoire, l'installation de cellules Genre dans quatorze ministères techniques ainsi que de l'élaboration de lois, politiques et programmes nationaux visant la réduction des inégalités entre les sexes. La ministre Euphrasie Kouassi Yao est également coordonnatrice nationale du Compendium des Compétences Féminines de Côte d'Ivoire (COCOFCI). Élu meilleur programme africain par le PNUD, en 2018, à Addis-Abeba, en matière de valorisation des compétences féminines, le Compendium est un réseau de plus de 15 000 femmes regroupées dans une base de données interactive et unique en son genre dans le monde.

Aussi, son engagement à œuvrer pour la valorisation des compétences des femmes, la promotion, la protection et le respect des droits des femmes sans distinction de religion, d'éthnie ni de parti politique, l'a conduite à créer, avec l'appui des partenaires au développement et du ministère en charge des femmes, un centre de prévention et d'assistance aux femmes victimes de violences sexuelles (PAVVIOS) dans la commune d'Attécoubé, un quartier d'Abidjan, en vue d'une prise en charge des survivantes des violences. En 2016, elle a réussi à faire inscrire dans

la Constitution la participation politique des femmes, la parité homme-femme sur le marché de l'emploi et la promotion des femmes aux postes de responsabilités dans les institutions et administrations publiques et privées.

Seule femme titulaire d'une Chaire UNESCO, la Chaire UNESCO «Eau, Femmes et Pouvoir de Décisions» en l'occurrence, depuis 2006, Euphrasie Kouassi Yao a développé des stratégies idoines, permettant l'amélioration de l'accès à l'eau potable en milieu rural avec le projet *Dia-tokro*. Grâce à ce projet, elle est double médaillée d'or aux 6<sup>e</sup> et 8<sup>e</sup> Symposium international de l'eau de Cannes.

## Bibliographie

Messingue, J., Kouassi, A., Konan, B., Tape, O., Kouakou, A. (2022). *Évaluation externe, compendium des compétences féminines de Côte d'Ivoire*.

OCDE (2022). *Base de données SIGI Côte d'Ivoire*. <https://stats.oecd.org/>.

SIGI (2023). *Results of the fifth edition of the Social Institutions and Gender Index*. [https://www.oecd-ilibrary.org/sites/4607b7c7-en/1/3/2/index.html?itemId=/content/publication/4607b7c7-en&\\_csp\\_=a6be4df33c99961512705b97977ea566&itemIGO=oecd&itemContentType=book](https://www.oecd-ilibrary.org/sites/4607b7c7-en/1/3/2/index.html?itemId=/content/publication/4607b7c7-en&_csp_=a6be4df33c99961512705b97977ea566&itemIGO=oecd&itemContentType=book).

SIGI (2023), *Results by Country. Africa*. [https://www.oecd-ilibrary.org/sites/4607b7c7-en/1/4/1/index.html?itemId=/content/publication/4607b7c7-en&\\_csp\\_=a6be4df33c99961512705b97977ea566&itemIGO=oecd&itemContentType=book#tablegrp-d1e20400-1bfddc937b](https://www.oecd-ilibrary.org/sites/4607b7c7-en/1/4/1/index.html?itemId=/content/publication/4607b7c7-en&_csp_=a6be4df33c99961512705b97977ea566&itemIGO=oecd&itemContentType=book#tablegrp-d1e20400-1bfddc937b).

## Portrait d'Albertine Tchoulack et Centre d'appui aux femmes et aux ruraux (CAFER), Cameroun

**Parlez-nous de vous, de votre parcours et de votre engagement pour l'égalité femmes-hommes. Qu'est-ce qui vous a amenée au travail que vous faites aujourd'hui ?**

D'origine de l'ouest du Cameroun, je suis aînée d'une grande famille assez élargie. Dans la maison familiale, la mère organisait et distribuait tous les travaux, sans discrimination de genre. C'était un principe non négociable. À tour de rôle, toute la maisonnée se livrait aux travaux ménagers, connus et valorisés par tous·tes. Nous devions puiser l'eau à la borne fontaine, fendre le bois, laver le sol, laver la vaisselle, aller au champ, cueillir le café, etc. On note quand même une exception : les activités ludiques se réalisaient au choix. Certains parmi mes frères tricotaient. Malheureusement, cette pratique égalitaire a eu des effets pervers. Et pourtant, je me maintiens dans cette trajectoire. En effet, pendant que je grandissais, j'écoutais les histoires de mes copines qui vivaient des situations de différences de traitement dans leur famille. Parce qu'elles étaient de sexe féminin, elles croulaient sous le poids des tâches ménagères, ce que je trouvais alors inconcevable. Je commençais à découvrir, à travers ces récits, le triste sort des femmes vivant dans les milieux ruraux. En tant qu'ingénieure agronome, je décidai alors d'intégrer le ministère de la Condition féminine, où j'interviens au sein d'une équipe ayant pour mandat la création d'entreprises coopératives féminines.

La confrontation avec le monde coopératif féminin a suscité en moi l'envie d'œuvrer avec plus de détermination à l'amélioration des conditions de bien-être des habitant·es des zones rurales et péri-urbaines, lieux où les femmes vivent dans des situations défavorisées. En 1995, j'étais donc l'une des membres fondateur·trices du Centre d'appui aux femmes et aux ruraux (CAFER), un organisme sans but lucratif (OSBL) dont je suis aujourd'hui la présidente, après y avoir mis en œuvre divers projets réalisés sur la base de la politique intitulée « Genre et développement durable » pendant environ 25 ans. L'opérationnel est confié à une équipe plus jeune, alors que j'évolue davantage au niveau stratégique.

## Pratiques et perspectives en faveur de l'EFH

**Comment votre organisation a-t-elle vu le jour ? Parlez-nous du contexte dans lequel celle-ci a été créée. À quels besoins répond-elle ?**

De nombreuses recherches mettent en évidence la situation socio-économique précaire des femmes au Cameroun, en particulier celle des femmes vivant dans les milieux ruraux. De fait, l'introduction des cultures marchandes en zones rurales, la crise des économies traditionnelles et la détérioration de l'environnement ont des effets importants sur la division du travail et la répartition des tâches au sein de la famille et de la communauté. Il en résulte un élargissement du rôle économique de ces femmes, une augmentation de leur charge de travail, un accroissement de leurs responsabilités familiales et sans oublier une accentuation de la pauvreté. Ces différents faits observés ont amené une équipe dynamique, sous ma direction, à mettre sur pied, en 1995, un GIC nommé CAFER qui, quelques années plus tard, est devenu une association avant d'être, en 2013, une organisation non gouvernementale (ONG) sans but lucratif. Son action s'inscrit en droite ligne aux exigences de soutenir la participation effective et efficace des femmes, mais aussi des autres acteur·rices près d'elles, tel·les que les ruraux, les hommes, les jeunes et les peuples autochtones Bedzang, de même que les populations marginalisées des zones périurbaines. Celles-ci et ceux-ci participent donc au processus de développement durable perçu comme une priorité dans la lutte contre la pauvreté et la dégradation de l'environnement.

**Quels sont les apports spécifiques de votre organisation à la lutte pour l'égalité femmes-hommes (EFH) dans votre contexte ou pays ? Quels sont les aspects clés de votre pratique ?**

Au regard de la faible prise en compte de l'égalité homme-femme dans les politiques de développement au Cameroun, la politique du CAFER en matière d'égalité entre les sexes (nommée « Genre et développement durable ») vise à atteindre l'égalité et l'équité entre les femmes, les hommes et les peuples autochtones, afin d'assurer un développement durable. De manière pratique, le CAFER :

- veille à ce que les programmes et les projets n'aient pas d'influences négatives sur les femmes et les minorités telles que les peuples autochtones Bedzang dans la plaine Tikar. À cet effet, le CAFER participe aux débats politiques, notamment axés sur le genre et le développement durable, d'où son implication militante dans les réseaux dédiés à cette cause, au niveau local, régional, national et international ;
- œuvre pour que ses actions bénéficient autant aux femmes qu'aux hommes, d'où sa présence auprès des populations locales à travers la mise en œuvre de projets qui contribuent à trouver des solutions aux problématiques auxquelles elles sont confrontées ;
- favorise, sur le terrain, les efforts déployés par les partenaires pour définir les enjeux d'une meilleure prise en compte des relations entre les hommes et les femmes ;

- contribue à la participation effective des femmes au développement durable de leur communauté;
- s'implique dans la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes quant à l'accès aux ressources et aux bénéfices du développement et dans le contrôle sur ces mêmes ressources et bénéfices.

**Quelles sont les particularités de votre contexte (national, historique, sociopolitique) et leurs impacts sur vos perspectives, pratiques et interventions ?**

Si, par le passé, les femmes ne pouvaient prendre la parole au milieu des hommes, ce phénomène tend progressivement à disparaître au Cameroun. Nous avons connu une évolution dans la prise en compte de l'approche genre (hommes-femmes) dans la vie de la nation, même si dans le grand Nord, nous observons encore des pratiques qui visent à mettre les femmes au second plan selon les us et coutumes. En 1970, Delphine Tsanga Tsogo est la première femme camerounaise à faire partie d'un gouvernement en tant que ministre adjointe de la Santé. Durant cette époque, nous ne comptons presque pas de femmes dans certains postes de responsabilités considérés comme étant ceux réservés exclusivement aux hommes. Au fil des années, et au regard des actions de plaidoyer menées par des réseaux et autres plateformes de femmes, cette situation s'est considérablement améliorée. De plus en plus, les femmes sont représentées tant au niveau des différentes chambres (parlement) qu'au sein du gouvernement. En 2023, le Cameroun compte huit femmes ministres, une ministre déléguée et deux secrétaires d'État dans un gouvernement composé de soixante-trois membres. On enregistre 33,89 % de femmes à l'Assemblée nationale et 26 % au Sénat. Étant donné que le pays s'inspire du modèle de la France, nous souhaitons rappeler que le parlement français est à 37,3 % de femmes à cette même période. De nombreux efforts restent à faire de la part des pouvoirs publics afin d'assurer l'égalité hommes-femmes dans les instances décisionnelles au niveau du gouvernement. Les droits de succession excluent la femme, sauf si elle est nommément citée dans le testament laissé par le mari.

Dans les communautés locales et autochtones (CLA), le constat est presque identique. L'on recense en moyenne quatre femmes sur les vingt-cinq conseillers municipaux. Elles sont de moins en moins impliquées, notamment dans les instances décisionnelles (bureau de gestion des forêts communautaires, structures de gestion des infrastructures communautaires). Cette faible représentativité des femmes et des peuples autochtones (des Bedzang dans la plaine Tikar) crée un déséquilibre dans l'appropriation des connaissances sur les secteurs productifs et dans l'obtention des bénéfices issus des projets et programmes.

Pourtant, les femmes sont au centre de la cellule familiale et méritent de bénéficier, au même titre que les hommes, des revenus qui en découlent. Le rôle du CAFER, depuis lors, est de chercher à réparer ces

injustices en introduisant dans son programme d'accompagnement la prise en compte des femmes et des minorités dans la plupart de ses activités.

**Parlez-nous des impacts majeurs de vos interventions, de vos réussites ou bonnes pratiques. Quelles sont les conditions ou contraintes qui affectent ou limitent vos activités ?**

Dès 1995, les promotrices de l'ONG devenue CAFER se sont engagées dans la vulgarisation de l'égalité femmes-hommes. Elles se sont basées sur le principe selon lequel les femmes sont un maillon essentiel du développement. Leurs réflexions étaient ancrées sur la réalité de la présence féminine dans la direction des affaires publiques dans le « Cameroun précolonial ». Fortes des changements induits par la colonisation et constatant leur mise à l'écart depuis l'indépendance (1960), elles ont œuvré à mettre en place des actions concrètes. De 1995 à 2002, cette structure s'est concentrée sur la foresterie communautaire et la présence du CAFER à Mfouladja a laissé des marques indélébiles parmi lesquelles la célèbre activité-slogan « Une école, un bosquet ». Lors de l'encadrement des femmes, les promotrices de l'ONG ont mené cette action en rappelant aux enfants que « planter un arbre, c'est avoir un compte en banque ».

Depuis 2003, le CAFER a intensifié ses marques sur d'autres terrains, notamment à travers la mise en œuvre d'activités et de projets. L'on note une prise de conscience progressive de ces femmes au contrôle et à la gestion des affaires communautaires. Elles sont de plus en plus présentes et participent à la vie communautaire. Durant ces dix dernières années, les résultats relatifs à la prise en compte des femmes dans nos activités sont de plus en plus visibles. Le CAFER a renforcé de manière optimale les capacités des femmes afin que celles-ci puissent mettre sur pied et gérer des organisations paysannes (GIC, coopératives, fédérations), dans le but d'assurer la survie de la famille. De même, elles sont présentes au sein des instances des forêts communautaires (FC), car elles s'intéressent aux activités jadis réservées aux hommes, telles que l'exploitation du bois ainsi que l'utilisation des produits forestiers non ligneux (PFNL). Entre 2019 et 2021, cinq femmes ont été nommées à la tête d'entreprises créées au sein des forêts communautaires (EFC), comme coordonnatrices dans le cadre du projet de développement de l'entrepreneuriat (DRYAD) financé par le Department for International Development (DFID) et implémenté par le CAFER dans trois départements de la région du Centre du Cameroun. Ce projet récent a donné l'opportunité à environ 100 promotrices impliquées dans les filières « Djansang et feuilles de Jong<sup>25</sup> » d'améliorer leurs revenus et de contribuer à leur autonomisation à travers une forte implication dans lesdites entreprises. Environ 75 000 000 francs CFA ont été gérés par les femmes à travers ces entreprises durant les trois années. Cela a davantage permis aux femmes de se positionner au sein des communautés bénéficiaires comme de véritables actrices. Avant cette période, les actions visant à promouvoir les femmes ont démarré dans les régions de l'Ouest, Sud, Extrême Nord et Littoral. S'il

---

25. Nom local d'espèces végétales.



est vrai que l'on observe un écart dans l'évolution de l'égalité entre hommes et femmes, soulignons tout de même que beaucoup d'efforts sont consentis par les acteur·rices, dont le CAFER, afin que la parité hommes-femmes soit effective. Néanmoins, le CAFER fait face à des contraintes qui limitent son objectif de rendre effective cette parité dans le processus de développement du Cameroun à l'émergence 2035.

Au niveau national, les lois existantes ne clarifient pas la question de la parité hommes-femmes. En effet, les textes instituant la prise en compte du genre (hommes-femmes et minorités) ne sont pas toujours respectés sur le terrain.

Au niveau communautaire, il existe encore des barrières traditionnelles, ce qui ne permet pas aux femmes de certaines régions de s'imposer et de traiter librement de certains sujets tels que l'excision des jeunes filles (cas du Septentrion). L'on note également le faible niveau d'instruction des femmes disposant pourtant des capacités de mobilisation et de gestion, sans oublier l'idée que se font les hommes de disposer de l'exclusivité sur certaines activités.

**Comment les enjeux, théories et débats féministes en lien avec l'intersectionnalité, la décolonialité, l'inclusivité et la diversité sont-ils présents au sein de votre organisation ? Ont-ils affecté ou transformé les pratiques, approches et activités de votre organisation ?**

Au sein du CAFER, fondé par les femmes, l'on ne saurait plaider ou vulgariser la prise en compte du genre sans que l'exemple ne soit donné dans son propre fonctionnement. En interne, le personnel du CAFER est constitué autant d'hommes que de femmes. Les femmes sont présentes tant au niveau du conseil d'administration qu'au niveau opérationnel et participent de la même manière que les hommes à la planification des activités ainsi qu'à leur mise en œuvre.

Lors de la planification des activités terrain :

- l'analyse comparative entre les sexes est effectuée dès le début du cycle du projet ou du programme par le CAFER, et les résultats sont pris en compte dans cette planification ;
- des mesures sont prises pour assurer une participation importante au processus de planification des femmes et des hommes à titre de décideur·ses ;
- des résultats clairs, mesurables et réalisables pour appuyer la réalisation de l'égalité entre les sexes sont établis dès le début du processus.

Lors de la mise en œuvre :

- des spécialistes dans le domaine de l'approche genre font partie de l'équipe du projet ;
- les programmes et les projets recherchent l'appui des organisations féminines, des principaux et principales décideur·ses, des leaders et des allié·es femmes et hommes ;
- les femmes participent à tous les niveaux et aspects de la mise en œuvre.

## Défis contemporains et regards vers l'avenir

**Votre propre perspective et engagement politique en faveur de l'égalité femmes-hommes ont-ils évolué soit à travers votre travail auprès des groupes de femmes ou en réponse aux critiques et débats féministes contemporains ? Si oui, comment ?**

Comme toute société, le Cameroun se transforme et modifie progressivement ses codes et ses lois. Pour ce fait, la prise en compte des femmes et des peuples autochtones, bien qu'elle présente quelques résultats, notamment dans le cadre de l'émancipation et de l'appropriation des connaissances techniques et managériales de ces derniers, doit s'inscrire dans la perspective de ce changement social. Ce dernier doit prendre en compte des éléments culturels fondamentaux en vue d'un équilibre économique, social, spirituel et émotionnel, moteur de toute résilience face aux éléments extérieurs qui seraient potentiellement déstabilisateurs et perturbateurs. L'approche genre doit s'orienter vers une société plus équitable où la place de chaque groupe est socialement reconnue et admise et où le pouvoir est mieux réparti, mieux partagé et dans lequel le socle culturel identitaire n'est pas bafoué au risque de produire d'éventuels déracinements fatals.

**Quels sont, selon vous, les plus grands défis ou obstacles auxquels font face les organisations de défense des droits des femmes (dans votre pays ou contexte spécifique) et la lutte pour l'égalité entre les genres ?**

L'absence d'un cadre de dialogue permanent entre les pouvoirs publics et les organisations de défense des droits des femmes constitue un défi majeur au Cameroun. Cette faible collaboration ne permet pas aux décideur·ses d'obtenir des données claires sur la question, ce qui conduit à la prise de décisions inappropriées. En fait, les données sont très éparées, conservées de manière non structurée et non centralisée.

**Comment envisagez-vous les liens entre la pratique (vos actions d'intervention) et la recherche académique ? Quels sont selon vous les bénéfices, possibilités et limites de ces collaborations ?**

Dans le cadre des activités du CAFER, les étudiant·es sont admis·es pour leur période de stage. À la faveur de cet exercice académique, il est attendu que la thématique de leur sujet de recherche prenne en compte l'aspect genre. C'est d'ailleurs l'une des conditions dans le processus de sélection des étudiant·es, vue la spécificité de l'organisme de placement que nous sommes. Au cours de leur période de stage, elles et ils puisent des expériences de l'organisation relatives à la prise en compte du genre pour enrichir leurs travaux scientifiques. Dans ce cheminement, elles et ils participent à la collecte de données en vue d'une meilleure compréhension des problèmes identifiés. Toutefois, les zones de projet sont retirées et les durées d'intervention sont limitées, car ces positions géographiques engendrent des frais que notre organisme n'est pas toujours capable de supporter. Aussi, la faible disponibilité des encadreur·ses chercheur·ses ne permet pas d'accueillir autant d'étudiant·es. Plus spécifiquement, le CAFER, avec la

participation de partenaires camerounais, parmi lesquels un centre de recherche, a mis sur pied un centre de documentation sur la thématique et est en train de s'outiller pour augmenter le nombre de documentaires physiques, mais surtout numériques. L'objectif à long terme est d'avoir des ressources pertinentes et exhaustives sur les rapports sociaux en Afrique et sur l'Afrique.

**Comment un observatoire comme l'OFDIG peut-il favoriser la recherche partenariale et les collaborations féministes décoloniales et inclusives ? Avez-vous des conseils ou recommandations ?**

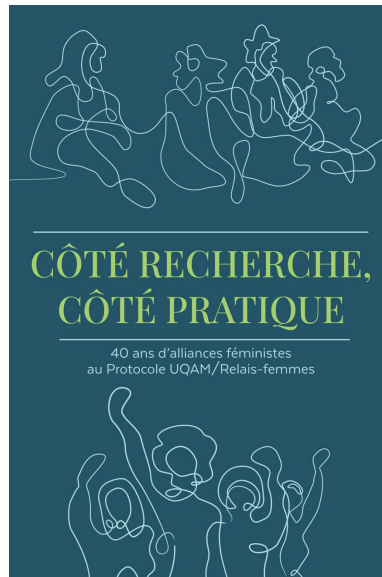
L'Observatoire peut aider à amener les décideur-ses (pouvoirs publics) à créer un cadre de dialogue permanent en vue d'accélérer la prise en compte de la parité hommes-femmes au Cameroun. Pour ce faire, il faudrait envisager la création d'entités locales qui représentent l'Observatoire dans les pays, afin de permettre aux organisations de défense et autres organisations de la société civile actives sur les questions du genre de discuter et de formuler des propositions concrètes à l'endroit des décideur-ses concernant la vie de la nation. Ces représentant-es pourront alors travailler en étroite collaboration avec l'OFDIG et soumettre des propositions d'idées de projets qui prennent en compte les problématiques nationales, teintées des résurgences de leurs passés historiques, des interactions avec les cultures dites « occidentales », face aux cultures locales fragilisées pour diverses raisons.

### Biographie

Ingénieure agronome, Albertine Tchoulack est également titulaire d'un Master of sciences en économie rurale. Membre fondatrice du Centre d'Appui aux Femmes et aux Ruraux (CAFER), elle a fortement contribué à son envergure actuelle sur une durée de plus de 25 ans, et assumé la supervision/coordination des activités de cette ONG. Cette Organisation œuvre principalement sur la problématique de la gestion durable des ressources naturelles, la décentralisation et le développement local dont les femmes rurales et les populations autochtones en constituent le pilier. Sa présence se fait ressentir aussi bien sur le terrain qu'au niveau stratégique et politique. C'est ainsi qu'elle a représenté le CAFER à divers paliers, au sein de diverses organisations nationales et internationales. Se limitant aux cas des ressources forestières, elle a tenu le flambeau du CAFER au sein de l'UICN (Union internationale pour la conservation de la nature) en tant que Vice-présidente en charge des projets du Comité national camerounais de l'UICN. Elle a présidé en tant que point focal camerounais les activités du REFADD (Réseau femmes africaines pour le développement durable), du point focal du Mbam du RACOPY (Recherche-Action Concertées Pygmées). À la faveur de nombreux programmes et projets mis en œuvre, elle développe une expertise dans la gestion participative des ressources naturelles forestières selon le genre, la promotion de l'entrepreneuriat rural et accompagne au sein

du REFADD les planifications stratégiques des organisations membres et l'élaboration de leur politique genre et développement.

## Portrait d'Ève-Marie Lampron et du Service aux collectivités de l'UQAM, Québec



Signature visuelle de l'exposition *Côté recherche, côté pratique : 40 ans d'alliances féministes au Protocole UQAM/Relais-femmes* (septembre et octobre 2022 à l'Écomusée du fier monde, mars et avril 2023, Bibliothèques de l'UQAM). Crédits : Mailys Ory et Écomusée du fier monde.

### Comment votre organisation a-t-elle vu le jour ? Parlez-nous du contexte dans lequel celle-ci a été créée. À quels besoins répond-elle ?

Le Service aux collectivités (SAC) de l'Université du Québec à Montréal (UQAM) est né dans un climat d'effervescence sociale, propre aux années 1960 et 1970 au Québec, où des établissements d'enseignement universitaires (dont l'UQAM) sont créés à différents endroits du territoire « autour d'un objectif de démocratisation de l'enseignement universitaire, [...] fruit de débats et de combats menés au sein de la société québécoise » (Bussière *et al.*, 2018 : 42). Cette volonté de rapprochement entre les universitaires et la société civile s'incarne aussi en 1979 par l'adoption, par l'UQAM, d'une Politique des services aux collectivités, au cœur de la mission sociale de l'établissement. Cette Politique reconnaît des groupes non traditionnellement desservis par les universités, tels que les « organismes populaires et communautaires et les associations volontaires et autonomes, sans but lucratif, les groupes de femmes, les syndicats, les comités de citoyennes, citoyens ou autres groupes apparentés » ([1979] 2003 : 2) en

tant que partenaires éducatifs – sous-tendant ainsi l'importance de leurs savoirs – et permet l'allocation de ressources pour la réalisation de projets partenariaux en réponse à leurs besoins.

En 1982, l'UQAM établit un protocole d'entente ciblé avec l'organisme Relais-femmes, mettant des ressources spécifiques à la disposition des groupes de femmes du Québec. Créé en 1990, l'Institut de recherches et d'études féministes (IREF) de l'UQAM devient partie prenante de cette entente, gérée au SAC. Ainsi,

l'approche du Service et son volet féministe appel[en]t à articuler recherche transformative, formation et projet politique défini par et pour les opprimé-e-s. Si ces principes se traduisent au Service par une conception démocratique des processus scientifiques impliquant les groupes sociaux, pour les intellectuelles féministes, le défi est d'établir qu'une réelle démarche de conscientisation doit intégrer le genre dans l'analyse et provoquer l'émergence d'une pensée critique autonome des femmes (Luke et Gore, 1992) (Kurtzman et Lampron, 2018 : 16).

Fort de cette structuration, le SAC vise à répondre aux besoins de recherche, formation, diffusion et transfert de connaissances de groupes porteurs de besoins collectifs. Il peut s'agir de grands regroupements féministes, de groupes communautaires (associatifs) locaux, de collectivités autochtones ou de groupes par et pour les personnes racisées, parmi les nombreux exemples des centaines de groupes avec qui le SAC interagit. Sur une base annuelle, les agentes de développement (professionnelles rémunérées par l'UQAM) du SAC coordonnent une centaine de projets, toujours en réponse à un besoin d'abord nommé par les collectivités. Elles accueillent ces besoins, soutiennent leur définition avec les groupes, puis effectuent un maillage avec les expertises et intérêts des professeur-es, chargé-es de cours et étudiant-es de l'UQAM afin de coconstruire, à chacune de leurs étapes structurantes – de la définition des objectifs jusqu'à la toute fin du processus de diffusion – des projets porteurs de transformations sociales. C'est donc dire que le SAC s'inscrit dans une perspective de promotion collective.

## Pratiques et perspectives en faveur de l'EFH

### **Quels sont les aspects clés de votre pratique ? Quels sont les apports spécifiques de votre organisation à la lutte pour l'égalité femmes-hommes (EFH) dans votre contexte ou pays ?**

Tout d'abord, l'apport du SAC aux mouvements féministes s'incarne par la réponse aux besoins des collectivités et praticiennes féministes afin de soutenir leur action, le tout en contexte universitaire et dans une dynamique de coconstruction, qui constitue le socle de son approche, avec les partenaires des milieux de pratique. Cette approche s'incarne également par le concours de ressources, d'abord humaines, sachant que l'UQAM, par l'intermédiaire du SAC et du Protocole UQAM/Relais-femmes, met à disposition des équipes partenariales féministes au moins une agente de développement à temps plein, dont le rôle est de répondre aux besoins des groupes de femmes. Il peut également s'agir de

projets demandés par d'autres types de collectivités (ex. groupes LGBTQ+), portant sur des problématiques où le genre est un élément d'analyse significatif.

Ainsi, l'agente réalise une coordination macro du partenariat, convoque les rencontres du comité d'encadrement (comité où toutes les parties prenantes de la recherche sont réunies), réalise l'intermédiation des impératifs, réalités et intérêts des parties prenantes (avant, pendant et après les rencontres du comité) et soutient la diffusion et le transfert des connaissances issues du partenariat. Des dégrèvements d'enseignement (dispenses) permettent également aux professeur·es impliqué·es dans un projet partenarial (sachant que ce type de projet demande généralement davantage de temps, ne serait-ce qu'en raison des allers-retours nécessaires) de voir leur charge d'enseignement réduite afin que ces personnes puissent se consacrer pleinement aux projets. S'ajoutent également des ressources financières, puisque des concours internes à l'UQAM permettent de soutenir ces projets partenariaux, avec une attention accrue, depuis les dernières années, quant à la rémunération des groupes partenaires qui partagent généreusement leurs savoirs et réseaux avec les universitaires, le tout au bénéfice des projets. Outre les ressources, la structure partenariale et écosystémique féministe de l'UQAM, s'incarnant dans le Protocole UQAM(SAC-IREF)/Relais-femmes, mais aussi au Réseau québécois en études féministes (RéQEF) et à l'OFDIG, est porteuse en collaborations. Les besoins et expertises sont facilement identifiables, puisque les chercheuses féministes et groupes se sont dotés d'espaces de concertation qui permettent de dégager des thématiques, problématiques et convergences.

Les exemples de retombées sont multiples et à plusieurs échelles (Anney *et al.*, 2023; Kurtzman et Lampron, 2018), comme a pu le mettre en exergue la récente exposition *Côté recherche, côté pratique : 40 ans d'alliances féministes au Protocole UQAM/Relais-femmes (2022-2023)* (voir illustration). Il peut s'agir de changements législatifs, de soutien à la structuration de nouvelles ressources destinées aux femmes, de mise au jour de problématiques inédites, de développement d'outils de formation pour contrer les inégalités systémiques à l'aune du genre, etc. Ces retombées sont riches justement parce que les projets émergent dans une optique d'apporter des solutions à des problématiques sociales identifiées par les praticiennes et militantes. Un exemple parmi tant d'autres réside dans l'enquête ESSIMU (Enquête Sexualité, Sécurité et Interactions en Milieu Universitaire) qui s'est inscrite dans un mouvement social féministe dénonçant les violences sexistes et sexuelles subies dans les établissements universitaires. Alors que la problématique était mieux documentée aux États-Unis, presque aucune étude antérieure à ESSIMU au Québec n'établissait un portrait de la situation. L'équipe de recherche partenariale (qui a mené une enquête dans six universités et recueilli les perspectives de près de 10 000 répondant·es) a permis de déboucher sur des résultats de recherche explosifs, le rapport révélant qu'une personne répondante sur trois avait subi « une forme de victimisation sexuelle commise par une autre personne affiliée à l'université depuis [son] entrée à l'université » (Bergeron *et al.*, 2016 : 2). Ces résultats ont été

dévoilés en janvier 2017 en présence de nombreuses actrices des milieux universitaire, de pratique, mais aussi politique.

L'action conjointe des militantes (actions et manifestations d'envergure, notamment dans la foulée des mouvements #AgressionNonDénoncée et #MeToo) et des chercheur·ses a joué un rôle majeur dans la promulgation, par le gouvernement du Québec, de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur* (2017). Notamment en reconnaissance de ces travaux, la chercheuse principale Manon Bergeron (professeure au Département de sexologie à l'UQAM) s'est vu décerner le prix de la Scientifique de l'année par Radio-Canada (2018). S'ajoute à cette retombée significative la création à l'UQAM d'une Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur qui permet tant de poursuivre des recherches partenariales que de diffuser leurs résultats. Par la bande, les travaux de la Chaire permettent également de soutenir l'action des groupes qui militent pour des améliorations à la loi et aux pratiques des établissements afin de contrer les violences sexistes et sexuelles.

Ainsi, les ressources humaines et financières allouées (notamment) par le SAC ont fait figure de levier, menant par la suite à l'obtention de financements majeurs permettant de pérenniser le travail partenarial entre universitaires et actrices des milieux de pratique. Ces nouveaux travaux ont porté, à titre d'exemple, sur les réalités particulières vécues par les personnes étudiantes 2SLGBTQIA+, sur les violences sexistes et sexuelles en milieu collégial (soit à un autre niveau d'enseignement) et sur l'impact des relations de pouvoir sur le consentement sexuel, pour ne nommer que quelques exemples porteurs.

## Défis contemporains et regards vers l'avenir

**Comment envisagez-vous les liens entre la pratique (vos actions d'intervention) et la recherche académique? Quels sont selon vous les bénéfices, possibilités et limites de ces collaborations?**

Comme illustré par les retombées ci-haut, l'interdépendance des savoirs, des réseaux, des expertises et des compétences, partagée entre les chercheur·ses universitaires et les représentantes des groupes de femmes de la société civile, est un élément clé de la réussite de nombreux projets (Anney *et al.*, 2023). Des collaborations inédites en ont émané qui, outre les retombées sociopolitiques ici énoncées, ont marqué les trajectoires des universitaires comme des groupes ayant pris part aux projets (Seuve et Raby, 2023). Et pour reprendre l'expression d'Alison Woodward (2003), un « triangle de velours » entre les actions conjointes des militantes et travailleuses féministes de la base, des universitaires et des féministes dans les appareils d'État semble se dégager, fondé sur « la convergence de féministes situées aux différentes pointes autour d'un agenda politique commun » (Lamoureux et Mayer, 2021 : 110).

Or, cette actualisation du triangle de velours est assujettie à certaines limites, notamment en raison des positionnalités particulières de chacune (ex. le travail de professeure universitaire est généralement



mieux reconnu et financé que celui de travailleuse de groupes communautaires et associatifs féministes), mais aussi, en contexte de coexistence de différentes conceptions des féminismes, ce à quoi s'ajoute une possible déconnexion entre les élu-es et les travailleuses féministes de l'État. Par exemple, le gouvernement provincial du Québec a formellement refusé de reconnaître l'intersectionnalité des oppressions vécues par les femmes à l'occasion des célébrations du 8 mars 2023. Or, dans les faits, son Secrétariat à la condition féminine sous-tend dans ses stratégies et politiques l'analyse féministe intersectionnelle influençant ses travaux. Par ailleurs, la récente *Stratégie gouvernementale intégrée 2022-2027 visant à Contrer la violence sexuelle, la violence conjugale et Rebâtir la confiance* réfère non seulement à « l'intersection entre les différents facteurs identitaires et sociaux dans le vécu et la victimisation des femmes » (2022: 16), mais aussi explicitement à trois recherches partenariales menées dans le cadre du Protocole UQAM/Relais-femmes du Service aux collectivités, s'inscrivant au cœur des préoccupations et actions de la Stratégie. Si la non-reconnaissance de l'intersectionnalité par le gouvernement en place est certes décevante (à défaut d'être surprenante), celle de l'importance des recherches partenariales afin de résoudre les problèmes sociaux a toutefois le mérite d'être positionnée de manière sous-jacente.

Une limite significative est évidemment celle de la temporalité. Le temps de la recherche et de l'action n'est pas le même, et les faire concorder nécessite beaucoup de capacités d'adaptation de la part des équipes partenariales. C'est donc dire que

les aléas de l'actualité, en particulier sur le plan politique, exigent que la recherche mette les bouchées doubles, rattrape et s'ajuste parfois au rythme de l'action politique, lorsque des opportunités (commissions parlementaires, financements gouvernementaux à saisir en fin d'année budgétaire, stratégies et plans d'action gouvernementaux à déployer, etc.) surgissent. Ces dernières ne sont toutefois pas sans bouleverser les agendas. [...] Or, un contexte fructueux d'interdépendance et de complémentarité entre groupes et chercheur-es féministes amplifie la mutualisation des expertises (Comité conjoint du Protocole UQAM/Relais-femmes, 2023).

Heureusement, l'octroi de ressources humaines (professionnelles à la coordination des projets et intermédiation, dégrèvements pour les professeur-es) et financières, le tout au bénéfice des projets partenariaux, fournit des conditions de réalisation et leviers structurants, permettant ainsi de poursuivre l'important travail menant à la réalisation de projets porteurs de transformations sociales.

### Biographie

Ève-Marie Lampron est agente de développement responsable du Protocole UQAM/Relais-femmes au Service aux collectivités (SAC) de l'UQAM ainsi que professeure associée à l'Institut de recherches et de recherches féministes (IREF). Œuvrant au SAC depuis 2014, elle y a coordonné près d'une cinquantaine de projets de recherche, formation, diffusion et transfert des connaissances, menés à la demande de groupes de femmes du Québec et croisant leurs savoirs avec ceux de chercheuses féministes de l'UQAM. Titulaire d'un doctorat en histoire, elle s'intéresse, dans ses travaux, à l'histoire et à l'actualité des mouvements féministes, la recherche partenariale et les alliances entre chercheur-ses universitaires et milieux de pratique à des fins de transformations sociales.

### Bibliographie

- Anney, A. M., Bigaouette, M., Gilbert, S., Hildgen, B., Lampron, E.-M., Raby, J., Seuve, M. (dir.) (2023). Le Protocole UQAM/Relais-femmes : 40 ans de retombées au services des savoirs de l'action féministes. *Cahiers de l'IREF*. <https://revues.uqam.ca/prefix/numeros-cahier-iref/cahier-10/>
- Bergeron M., Hébert, M., Ricci, S., Goyer, M.-F., Duhamel, N., Kurtzman, L., avec la collaboration d'Auclair, I., Clennett-Sirois, L., Daigneault, I., Damant, D., Demers, S., Dion, J., Lavoie, F., Paquette, G. et Parent, S. (2016). *Violences sexuelles en milieu universitaire au Québec. Rapport de recherche de l'enquête ESSIMU*, Montréal, UQAM.
- Bussièrès, D., Chicoine, G., Fontan, J.-M., Kurtzman, L., de Grosbois, S., Lizée, M., Pelletier, M., Riverrin, J.-A., van Schendel, V. et Vanier, C. (2018). *La coconstruction des connaissances : l'expérience du Service aux collectivités de l'UQAM. Une inspiration majeure pour le TIESS*. Montréal : Service aux collectivités de l'UQAM ; Territoires innovants en économie sociale et solidaire.
- Comité-conjoint du Protocole UQAM/Relais-femmes (2023). Pour ne pas conclure : perspectives pour les prochains maillages féministes. *Cahiers de l'IREF : Le Protocole UQAM/Relais-femmes : 40 ans de retombées au services des savoirs de l'action féministes*. <https://revues.uqam.ca/prefix/numeros-cahier-iref/cahier-10/>
- Gouvernement du Québec (2022). *Contrer la violence sexuelle, la violence conjugale et Rebâtir la confiance. Stratégie gouvernementale intégrée 2022-2027*. Québec : Gouvernement du Québec.
- Kurtzman, L. et Lampron, È.-M. (2018). Coconstruire des connaissances féministes : l'exemple du Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal. *Nouvelles questions féministes*, 37(2), 14-29.

- Lamoureux, D. et Mayer, S. (2021). Réseaux d'alliances entre féministes québécoises: une relecture de la notion de «triangle de velours». *Politique et Sociétés*, 40(2), 105-126. <https://doi.org/10.7202/1077871ar>
- Morin-Martel, F. (2023, 22 février). Des visions du féminisme s'entrechoquent à l'Assemblée nationale. *Le Devoir*. <https://www.ledevoir.com/politique/quebec/782710/des-visions-du-feminisme-s-entrechoquent-a-l-assemblee-nationale>
- UQAM-Université du Québec à Montréal ([1979] 2003). *Politique (41) sur les services aux collectivités*. [https://instances.uqam.ca/wp-content/uploads/sites/47/2018/05/Politique\\_no\\_41.pdf](https://instances.uqam.ca/wp-content/uploads/sites/47/2018/05/Politique_no_41.pdf)
- Woodward, A. (2003). Building Velvet Triangles: Gender and Informal Governance. Dans T. Christiansen et S. Piattoni (dir.), *Informal Governance in the European Union* (p. 76-93). Cheltenham: Edward Elgar.
- Seuve, M. et Raby, J., en collaboration avec Hildgen, B. et le Comité-conjoint du Protocole UQAM/Relais-femmes (2023). *Balado: 40 ans d'alliances féministes à l'Université du Québec à Montréal, ça change le monde!* CHOQ-FM/UQAM, 21 minutes. <https://youtu.be/OQPEmc-neOK4?si=bVII6X9oUJpeZoft>



## Portrait de Julie Raby<sup>26</sup> et Relais-Femmes, Québec



# Relais-femmes

Vers des recherches et pratiques féministes intersectionnelles

### **Parlez-nous de vous, de votre parcours et de votre engagement pour l'égalité femmes-hommes? Qu'est-ce qui vous a amenée au travail que vous faites aujourd'hui?**

Mon indignation féministe et ma soif de justice sociale remontent à l'enfance et se sont traduites par diverses implications dès l'école primaire. Ainsi, j'ai été élue présidente de mon école primaire. Au cours de l'année, les enseignantes entrent en grève. Je me permets donc d'écrire au ministre de l'Éducation pour l'implorer de régler le conflit. Ce dernier contrevient à la tenue d'un carnaval que j'ai promis dans le cadre de la campagne électorale m'ayant permis d'être élue présidente! Je me souviens même d'avoir écrit au ministre, qu'au contraire de bien des politiciens, je m'étais engagée à respecter mes promesses et que la grève m'en empêchait! C'est beau la jeunesse! Au secondaire, je trouverai d'autres occasions d'écrire au ministre de l'Éducation. Ainsi, lorsque l'on m'appelait pour me rendre au bureau du directeur c'était pour recevoir mon courrier du ministère de l'Éducation!!!

Je suis très tôt consciente que l'acceptation de certains comportements varie selon le sexe. Des commentaires tels que « Ce n'est pas beau pour une fille! » ou « Les filles ne font pas ces choses-là » suscitent chez moi des comportements d'opposition et me stimulent à changer les choses. Cela dit, au regard d'autres conditions d'oppression, je suis privilégiée, et ce, encore à ce jour.

---

26. Depuis la publication du Cahier, Madame Raby a quitté ses fonctions chez Relais-Femmes.

J'ai découvert le centre de femmes de mon quartier au moment de mes études universitaires, mais c'est ma participation comme animatrice de la Marche du Pain et des Roses en 1995 qui a galvanisé mon désir de travailler avec et pour les groupes de femmes. Cette aventure m'a ensuite ouvert les portes de la Fédération des femmes du Québec où j'ai pu jouer un rôle de coordination lors de la première édition de la Marche mondiale des femmes en 2000. Par la suite, j'ai eu la chance d'œuvrer neuf ans dans deux centres de femmes. Au fil de ces expériences, j'ai eu l'occasion de concevoir divers outils d'éducation et de parfaire mes aptitudes de formatrice selon une perspective d'éducation populaire. Dans la tradition de Paulo Freire, cette approche pédagogique mise sur la mobilisation des connaissances et des savoirs d'adultes désireux d'apprendre ensemble pour transformer leurs conditions de vie<sup>27</sup>.

Ma première collaboration avec l'équipe de Relais-femmes remonte à 2003, alors que je suis travailleuse au Centre d'éducation et d'action des femmes à Montréal. Je suis alors chargée de mener une démarche de réflexion stratégique participative destinée à orienter le développement du Centre de femmes. Relais-femmes accompagne les étapes de cette réflexion collective. Depuis, une histoire professionnelle et relationnelle s'est tissée par le biais de différentes implications, notamment comme collaboratrice sur des projets de formation ou de recherche, administratrice au conseil d'administration et, depuis 2018, comme membre de l'équipe de travail.

**Comment votre organisation a-t-elle vu le jour ? Parlez-nous du contexte dans lequel celle-ci a été créée. À quels besoins répond-elle ?**

Relais-femmes voit le jour en 1980, alors que le mouvement des femmes connaît une forte expansion. Partout au Québec naissent des ressources pensées par et pour les femmes, telles que des maisons d'hébergement, des garderies de quartier, des centres de femmes, des centres de santé des femmes, des centres d'aide à l'emploi. Dans ce contexte, des groupes de femmes expriment leur besoin de documenter les réalités qu'elles observent dans leur milieu et souhaitent s'offrir, à cette fin, des services de recherche, de formation et de documentation. D'autre part, des chercheuses féministes souhaitent davantage intégrer la réalité sociale des femmes au sein des savoirs universitaires. Relais-femmes est créé dans le but de documenter la situation des femmes et de répondre ainsi aux besoins exprimés par des praticiennes, des universitaires et des femmes provenant de l'appareil d'État. Assez rapidement, pour répondre à ces besoins, et pour soutenir les alliances féministes entre universitaires et groupes de femmes, Relais-femmes négocie une entente avec l'Université du Québec à Montréal. L'élaboration d'un protocole d'entente avec l'Université du Québec à Montréal (UQAM) a été déterminante dans l'évolu-

---

27. « L'ensemble des démarches d'apprentissage et de réflexion critique par lesquelles des citoyens et citoyennes mènent collectivement des actions qui amènent une prise de conscience individuelle et collective au sujet de leurs conditions de vie ou de travail, et qui visent à court, moyen ou long terme, une transformation sociale, économique, culturelle et politique de leur milieu. » MÉPACQ – Mouvement d'éducation populaire et de l'action communautaire du Québec. <https://mepacq.qc.ca/qui-sommes-nous/quest-ce-que-lepa/>

tion de Relais-femmes. Ce protocole (Protocole UQAM-Relais-femmes)<sup>28</sup> unique rend disponibles les ressources du Service aux collectivités (SAC) de cette université et favorise les rapprochements entre les groupes membres de Relais-femmes et les chercheuses associées à l'Institut de recherches et d'études féministes (IREF) de l'UQAM. Fort de cette expérience, Relais-femmes a, depuis plus de 40 ans, développé un vaste réseau avec des universitaires dans l'ensemble du Québec et propose un leadership d'expertise en intermédiation entre universitaires et groupes de femmes.

## Pratiques et perspectives en faveur de l'EFH

### **Quels sont les apports spécifiques de votre organisation à la lutte pour l'égalité femmes-hommes (EFH) dans votre contexte ou pays? Quels sont les aspects clés de votre pratique?**

Je dirais que notre organisation contribue à la mobilisation des connaissances et des savoirs féministes et participe, par son travail, à décroquer les univers théorie-pratique. De manière plus concrète, en plus de ses activités de formation et de concertation, les interventions de Relais-femmes comportent les activités suivantes :

- initier ou élaborer, en collaboration avec les milieux communautaires et universitaires, des recherches;
- assurer la diffusion des résultats de recherche produits par ses différents partenaires, dont les enjeux sont importants pour le mouvement des femmes et le mouvement communautaire;
- travailler au maintien de structures partenariales qui favorisent la rencontre entre les chercheur·ses et ses membres de même qu'à la mise en commun et au partage de réflexions avec les milieux universitaires, communautaires et féministes.

L'utilisation de la recherche constitue un important levier d'action pour les groupes de femmes certes, mais elle offre également, en contexte partenarial, un espace de délibération et d'apprentissage pour l'ensemble des partenaires impliqués.

Pour celles d'entre vous qui avez vécu des projets de recherches collaboratives, vous savez très bien qu'il suffit rarement de réunir ensemble des chercheuses et des praticiennes dans un bocal pour qu'émerge un travail collaboratif! Les démarches en partenariat ne vont pas toujours de soi! Nous savons que la logique de l'action n'est pas la même que celle de la recherche. Le rapport au temps n'est également pas le même. Quand les groupes souhaitent des données pour se positionner sur le plan politique, il arrive que l'on trépigne devant ce qui semble la lenteur de la recherche. Il arrive que la chercheuse résiste à explorer des angles de notre travail ou que l'on ne se retrouve pas dans le discours des rapports de recherche auxquels nous avons été associées. Il arrive également que des chercheuses souhaitent

---

28. <https://actualites.uqam.ca/2022/uqam-relais-femmes-40-ans-dalliances-feministes/>

« enseigner leur savoir » et que des travailleuses se sentent déclassées par rapport à la validité de leurs connaissances et de leurs savoirs dit « d'expérience ».

En fait, les défis inhérents à la production de connaissances s'observent de part et d'autre, tant dans l'univers de la recherche que dans celui de la pratique. Les logiques de nos socialisations, des rapports de pouvoir et de la hiérarchie des savoirs se jouent, parfois malgré nous. Et ce n'est pas parce que j'en suis consciente que j'en suis pour autant libérée !

C'est là où intervient Relais-femmes. Notre travail consiste à agir comme intermédiaire pour assurer les liens entre des groupes et des universitaires et faire en sorte que la rencontre se produise. L'intermédiation en contexte de recherche partenariale vise à ce que les avancées se produisent ensemble. Relais-femmes veille, notamment à ce que le processus de recherche et de diffusion des résultats soit négocié. Notre travail implique de traduire la culture propre à chacun des milieux, d'être sensible aux rapports de pouvoir et de tenter d'atténuer ces derniers. En d'autres mots, il s'agit de faire en sorte que « la mayonnaise pogne » et que des processus collaboratifs donnent lieu à des apprentissages mutuels et à la production de nouvelles connaissances.

En jouant ce rôle d'intermédiaire, Relais-Femmes a accès à de nouvelles recherches qui alimentent les praticiennes et, d'autre part, par ses présences auprès des groupes de femmes, il demeure à l'affût de besoins émergents susceptibles d'interpeller des universitaires. Notre travail permet de valoriser les savoirs à l'œuvre au quotidien des groupes de femmes et d'influencer les priorités théoriques. Nous savons aussi qu'il permet à des chercheuses de briser leur isolement et de faire de la recherche une pratique féministe engagée au service du développement des connaissances.

**Parlez-nous des impacts majeurs de vos interventions, de vos réussites ou bonnes pratiques. Quelles sont les conditions ou contraintes qui affectent ou limitent vos activités ?**

Par son rôle d'interface sur les questions d'égalité, Relais-femmes occupe une position particulière au sein du mouvement des femmes. Il ne s'agit pas d'une organisation nationale sectorielle ou thématique comme pourrait l'être un regroupement dédié à la violence par exemple. L'unicité de sa mission d'intermédiaire comporte son lot d'exigences, notamment celle de faire valoir et reconnaître un savoir-faire spécifique ayant trait à cette capacité de rallier les univers de la recherche et de la pratique.

L'ouverture à la parole du partenaire, à son analyse, devient un élément crucial pour permettre la coconstruction. C'est ici que le rôle des agentes comme médiatrices entre les partenaires trouve tout son sens<sup>29</sup>.

---

29. D. Bussières (2018). La recherche partenariale: d'un espace de recherche à la cocréation de connaissances. UQAM. <https://archipel.uqam.ca/11350/1/D3391.pdf>



Selon l'appellation consacrée d'intermédiaireur<sup>30</sup>, Relais-femmes joue un rôle d'interface et d'accompagnateur de processus collaboratif. Si ce rôle est considéré comme un levier structurant de collaborations université-communauté fructueuses (Dirwimmer, 2019; Kurtzman *et al.*, 2022), il s'avère que ce métier spécifique demeure peu connu et conséquemment encore peu soutenu financièrement.

**Comment les enjeux, théories et débats féministes en lien avec l'intersectionnalité, la décolonialité, l'inclusivité et la diversité sont-ils présents au sein de votre organisation? Ont-ils affecté ou transformé les pratiques, approches et activités de votre organisation?**

La mise en œuvre de pratiques intersectionnelles au sein de Relais-femmes est une entreprise amorcée de longue date (début des années 2000) et qui nous mobilise de manière plus soutenue depuis 2018. Au sein de notre conseil d'administration tout comme au sein de l'équipe de travail, nous avons le privilège d'avancer avec l'expertise de femmes racisées qui composent dorénavant la moitié de notre organisation. Nous avons été amenées à revisiter nos pratiques de recrutement et d'embauche, à apporter des modifications à notre politique de travail et à interroger nos dynamiques organisationnelles au regard des déséquilibres de privilèges et de la charge intersectionnelle<sup>31</sup> qui pèse sur certaines des membres de l'équipe. De même, l'ensemble de notre contenu pédagogique est passé sous la loupe du spectre de l'intersectionnalité afin que les formations puissent contribuer à la lutte aux oppressions. Ces processus transforment l'organisation et comportent son lot d'adaptation afin de créer une équipe mobilisée et une organisation résolument située comme alliée des femmes et des personnes à la croisée des oppressions.

En effet, cette dernière suppose un important renversement de paradigme, c'est-à-dire de « rendre centrale l'expérience des femmes marginalisées québécoises dans le choix des enjeux prioritaires, également décentrer celles des femmes privilégiées » par la race, la classe ou les capacités (Pagé, 2015: 149) pour transformer radicalement les rapports sociaux<sup>32</sup>.

30. J. Dirwimmer (2019). *Rencontre de réflexion sur l'engagement citoyen en recherche. Synthèse*. Fonds de recherche du Québec, Janvier.

31. Le terme charge intersectionnelle fait écho à celui de charge mentale et a été proposé par des travailleuses racisées pour témoigner des exigences vécues au sein d'une équipe issue du féminisme majoritaire. Ces exigences consistent à parer à la dépolitisation du concept par le fait de repérer et expliciter certaines inégalités ou oppressions, tout particulièrement celles liées à la race, et à expliquer, rassurer et mobiliser les collègues afin d'éviter la tendance à associer le terme « diversité » et celui d'« intersectionnalité ». S. Alimi, A. Pierre, A. Zaazaa (2023). « Devenir » intersectionnel. L'exemple d'une formation en gestion féministe. Dans A. Heine, C. Bourassa-Dansereau et E. Jimenez (2023). *Pratiques interculturelles féministes*, Louvain-la-neuve: Éditions Académia, chap. 3, p. 139.

32. G. Pagé (2015). « Est-ce qu'on peut être racisées, nous aussi? » : Les féministes blanches et le paradoxe du désir de racisation. Dans N. Hamrouni et C. Maillé (dir.), *Le sujet du féminisme est-il blanc? Femmes racisées et recherche féministe* (p. 278). Montréal: Les éditions du remue-ménage.

### Biographie

Julie Raby est agente de développement au Service aux collectivités (SAC) de l'UQAM depuis 2024. De 2018 à 2024, elle a été accompagnatrice en recherche et développement à Relais-femmes. Elle y a coordonné le développement d'espaces formels de collaboration université-communautés et a agi comme agente d'interface et de liaison entre universitaires et groupes de femmes. Elle participait également à la gestion et au développement de l'organisme.

Julie Raby a développé une vaste expérience dans le milieu communautaire, notamment comme chercheuse à la Table de concertation du mouvement des femmes du Centre-du-Québec et à L'R des centres de femmes du Québec ainsi que comme coordonnatrice au Centre de femmes de Belœil, au Centre d'éducation et d'action des femmes et à la Fédération des Femmes du Québec. Elle est autrice et co-autrice d'articles, d'outils d'animations et de rapports lui ayant permis de développer son expertise sur les cultures de collaboration entre les milieux communautaires et universitaires pour atteindre l'égalité et l'équité entre les femmes et les hommes. Elle a participé comme conférencière à des colloques scientifiques internationaux ou ouverts au grand public afin d'exposer les enjeux liés à la recherche partenariale, notamment au Réseau Égalité des Genres (« La recherche partenariale comme stratégie de mobilisation féministe » et au Forum social mondial de Dakar (« La transformation sociale dans une perspective d'égalité : quelles stratégies ? »)).

### Bibliographie

- Bussières, D. (2018). *La recherche partenariale : d'un espace de recherche à la cocréation de connaissances*. UQAM. <https://archipel.uqam.ca/11350/1/D3391.pdf>
- Dirwimmer, J. (2019). *Rencontre de réflexion sur l'engagement citoyen en recherche. Synthèse*. Fonds de recherche du Québec, Janvier.
- Kurtzman, L., Courcy, I., Raby, J., Lafranchise, N., Gervais, M. et Gomes, V. (2022). *La co-analyse. Penser plus loin la participation des groupes en recherche partenariale féministe. Synthèse des constats et pistes de réflexion*. Relais-femmes, R QEF.
- Pagé, G. (2015). « Est-ce qu'on peut être racisées, nous aussi ? » : Les féministes blanches et le paradoxe du désir de racisation. Dans N. Hamrouni et C. Maillé (dir.), *Le sujet du féminisme est-il blanc ? Femmes racisées et recherche féministe* (p. 278). Montréal : Les  ditions du remue-ménage.



# OFDIG

Observatoire francophone  
pour le développement  
inclusif par le genre



Affaires mondiales  
Canada

Global Affairs  
Canada



Commission  
canadienne  
pour le développement  
international



Social Sciences and Humanities  
Research Council of Canada

Conseil de recherches en  
sciences humaines du Canada

UQÀM

IREF  
Institut de recherches  
et d'études féministes

Relations  
internationales  
et Francophonie  
Québec

UQÀM

Service aux collectivités  
Université du Québec à Montréal

