



YWCA MONDIALE

# Glossaire et définitions du mouvement de la

# YWCA Mondiale





# Glossaire et définitions YWCA Mondiale<sup>1</sup>



## Pourquoi avons-nous besoin d'un glossaire?

Les structures de la YWCA ont toujours fonctionné avec beaucoup d'indépendance dans le monde entier. Cette indépendance est essentielle à la pertinence et au succès de nos opérations, tant au niveau local que national. Toutefois, pour que nos activités s'inscrivent toujours dans une vision globale, il est important que nous nous réunissions et convenions d'un langage commun pour le mouvement de la YWCA. De nombreux dirigeants et militants du mouvement des femmes au sens large s'accordent à dire que des mots qui autrefois transmettaient des visions de changement social sont aujourd'hui dépourvus de leur signification première. Ainsi, des mots tels qu'«espaces de sécurité», «autonomisation» et «engagement» sont utilisés différemment par différents membres du mouvement de la YWCA et du mouvement des femmes en général.

Un glossaire de définitions a été élaboré pour remédier à cette situation et fournir aux dirigeants des YWCA et aux militants de terrain un langage commun. Ce glossaire tente de rendre compte des mots les plus couramment utilisés - qu'il s'agisse de «termes techniques», de «mots opérationnels» ou de «jargons spécialisés». Il cherche à formuler des définitions que chacun peut facilement comprendre, qu'il s'agisse de membres du mouvement, de membres candidats, d'alliés, de partenaires ou de parties prenantes qui travaillent avec nous.

## D'où est venue l'idée d'un glossaire ?

En 2015, le document audacieux et transformateur «Objectif 2035» a été élaboré et approuvé au Conseil mondial de Bangkok. Cet objectif stipule : «D'ici 2035, 100 millions de jeunes femmes et de filles transformeront les structures de pouvoir pour créer la justice, l'égalité des sexes et un monde sans violence et sans guerre ; menant un mouvement durable de la YWCA, qui inclut toutes les femmes». Pour atteindre cet objectif, la YWCA a convenu de fournir espace et ressources ; et de se charger de la mise en relation, la mobilisation et la consultation de leaders sur le terrain tant au sein qu'à l'extérieur de la YWCA.

Une analyse du passé et du présent du mouvement a depuis lors été menée. Celle-ci a abouti à l'élaboration des Priorités stratégiques et des initiatives-clés de la YWCA Mondiale 2020-23. Ces documents soulignent à quel point il est important de mettre au point et de vulgariser des outils permettant de renforcer le mouvement. Ces documents comprennent, parmi les tâches principales de la YWCA Mondiale pour 2020, la préparation et la promotion d'un glossaire de termes qui soit adapté à une utilisation au sein du mouvement et par les parties prenantes externes.

## Limitations

Il est extrêmement difficile de saisir toute la gamme et la diversité des voix et des points de vue des femmes représentant des décennies de travail au sein du mouvement. C'est pourquoi ce document n'est pas - et ne sera jamais - complet ou représentatif. Il s'agit plutôt de tenter de comprendre et de vulgariser la façon dont les femmes du mouvement ont utilisé différents termes au cours des différentes décennies. Dans cet esprit, nous invitons les jeunes femmes leaders et les femmes leaders à contribuer à faire constamment progresser ce document. Ce sont vos ajouts et corrections, vos accords ou désaccords, vos idées et vos contributions qui feront de ce glossaire une ressource clé pour le mouvement de la YWCA et le mouvement des femmes en général.

## Methodology

Le contenu de ce glossaire de définitions reflète la diversité du travail effectué par les différentes entités et leaders de la YWCA. Les mots répertoriés ont été soigneusement choisis, et les définitions reflètent les valeurs et les principes qui animent le système de la YWCA depuis des décennies.

*Cette première édition a été élaborée par Pauline Westerbarkey et la Dre. Suchi Gaur de la YWCA Mondiale. Le document a été examiné par plusieurs leaders de la YWCA qui ont formulé des commentaires, à savoir : Sydney Piggott (YWCA Canada), Donte Hilliard (YWCA États-Unis), Talisa Avanthay (YWCA Mondiale), Nirmala Gurung (YWCA Népal et Coordinatrice régionale de la YWCA Mondiale pour l'Asie), Naomi Woyengu (YWCA PNG et Coordinatrice régionale de la YWCA Mondiale pour l'Asie Pacifique), Isabella Diaz (YWCA Honduras), Janet Mwaba (YWCA Zambie) et Rickol Julien (YWCA Grenade). Les dernières modifications y ont été apportées par Tina Bouffet et les illustrations ont été réalisées par Ève Gentilhomme. La version française a été traduite par Jayne Cruickshank-Magistris et la version espagnole a été traduite par Violeta Arranz de la Torre et Rafael Porlán-Moreno.*

<sup>1</sup> Selon la constitution de la YWCA Mondiale est composée d'associations membres en tant que membres, du Conseil mondial en tant qu'organe de gouvernance et du Bureau mondial en tant qu'exécuteur. Le mouvement de la YWCA (YWCA) est défini comme l'ensemble du mouvement collectif, y compris la YWCA mondiale, les associations membres et les autres entités formelles de la YWCA (associations locales).

<sup>2</sup> *Envisioning 2035 (Objectif 2035)*, YWCA Mondiale, 2015.

<sup>3</sup> *World YWCA Goal 2035: Theory of Change (Objectif 2035 de la YWCA Mondiale : Théorie du changement)*, La YWCA Mondiale, 2019.

<sup>4</sup> Article 5, Constitution de la YWCA Mondiale : L'objectif de la YWCA Mondiale est de soutenir le leadership et le pouvoir collectif des femmes et des jeunes filles du monde entier afin d'atteindre la justice, la paix, la santé, la dignité humaine, la liberté et un environnement durable pour tous les peuples.



# Liste de termes

## APPROCHES ..... 6

- Feminist e ..... 6
- Approche fondée sur les droits humains (AFDH) ..... 6
- Ouvert à tous ..... 6
- Intergenerationel ..... 7
- Intersectionnel ..... 7
- Participatif ..... 7

## YWCA MONDIALE ..... 8

- Redevabilité ..... 8
- Consultation ..... 8
- Constitution ..... 8
- Engagement ..... 8
- Foi/confessionnel ..... 9
- Objectif ..... 9
- Gouvernance ..... 9
- Renforcement du mouvement ..... 9
- Partenariat ..... 10
- Mobilisation de ressources ..... 10
- Groupes cibles. .... 10
- Vision ..... 10

## MOUVEMENTS FÉMINISTES ET PLAIDOYER..... 11

- Plaidoyer ..... 11
- Plaidoyer politique..... 11
- Renforcement des capacités..... 11
- Diversité ..... 12
- Autonomisation ..... 12
- Féminisme ..... 12
- Droits humains ..... 13
- Innovation ..... 13
- Leadership ..... 13
- Leadership des jeunes femmes .... 13
- Leadership transformateur ..... 14
- Parcours de leadership transformateur ..... 14
- Leadership partagé et intergénérationnel ..... 14
- Mouvement ..... 15
- Non-discrimination ..... 15
- Participation ..... 15
- Patriarcat ..... 15
- Pouvoir ..... 16
- Agence ..... 16

- Structures du pouvoir ..... 16
- Privilege ..... 16
- Racisme ..... 17
- Espaces sûrs ..... 17
- Espaces sûrs virtuels.....18
- Changement social ..... 18
- Durabilité ..... 18
- Développement durable ..... 18
- Transformateur ..... 18
- Femmes de couleur ..... 18

## GENRE ..... 19

- Egalité des sexes..... 19
- Analyse comparative entre les sexes ..... 19
- Misogynie ..... 19
- Sexisme ..... 19
- Harcèlement sexuel..... 19
- Orientation sexuelle, identité et expression de genre et caractéristiques sexuelles ..... 20
- Orientation sexuelle ..... 20
- Identité de genre ..... 20
- Expression de genre ..... 20

## LGBTIQ+..... 21

## DOMAINES THEMATIQUES.....22

- Mariages d'enfants, précoces et forcés .....22
- Changement climatique..... 22
- Justice climatique et de genre ..... 22
- Justice économique ..... 22
- Foi, féminisme et droits humains ..... 23
- Violence sexiste ..... 24
- VIH et SIDA ..... 24
- Paix ..... 24
- Paix, sécurité et égalité des sexes ..... 25
- Santé et droits sexuels et génésiques (SGSD)..... 25

## SOURCES ..... 26



## APPROCHES

### Feministe

Décrit une approche qui place la transformation des rapports de force, et en particulier des rapports de force entre les sexes, au cœur de toutes les analyses ou processus de changement social. Les actions féministes en faveur du changement sont centrées sur l'autonomisation des femmes et des autres sexes marginalisés, la transformation des relations de pouvoir entre les sexes et la promotion de l'égalité entre les sexes. Les interventions féministes sont souvent envisagées dans une optique «genre», c'est-à-dire en se demandant si l'égalité des sexes et les droits des femmes sont consciemment pris en compte et promus par le processus de changement.

Voir aussi : *Féminisme*

### Approche fondée sur les droits humains (AFDH)

Décrit une approche qui applique les principes des droits humains tels que la non-discrimination, la participation et la redevabilité. Selon une approche fondée sur les droits humains, la réalisation de ces derniers constitue une priorité essentielle pour chaque programme, projet et activité.

### Ouvert à tous

Être ouvert à tous signifie favoriser un sentiment d'appartenance pour les autres, quels qu'ils soient. Les espaces sont ouverts à tous lorsque les gens ont la possibilité de partager leurs opinions, de prendre des décisions et de se sentir respectés et valorisés, quelle que soit leur identité. Afin de promouvoir de tels espaces, la YWCA reconnaît et accepte pleinement la diversité en matière de race, appartenance ethnique, santé, statut, classe, caste, capacité, appartenance à un groupe autochtone, âge, orientation sexuelle, identité de genre et foi. <sup>6</sup>



### Intergénérationnel

Décrit la relation entre les générations et à travers elles. Une approche intergénérationnelle est fondée sur le respect de l'expérience vécue de chaque individu, quel que soit son âge, ainsi que sur ce que ces individus peuvent nous apprendre.

*recoupe. Il ne s'agit pas simplement d'un problème de race ici, d'un problème de genre ici, et d'un problème de classe ou de LGBTQ là. Ce cadre efface souvent ce qui arrive aux individus qui sont soumis à toutes ces considérations». (K. Crenshaw, 2017.)*

(K. Crenshaw, 2017). <sup>7</sup>

### Intersectionnel

Fait référence à la nature interdépendante des catégories sociales telles que la race, la classe et le sexe. Lorsque ces catégories sociales s'appliquent à un individu ou à un groupe donné, leur chevauchement peut créer des rapports de force, des discriminations, des (dés)avantages ou des privilèges nouveaux et interdépendants.

*«L'intersectionnalité est une perspective qui permet de voir là où le pouvoir arrive et entre en collision, là où il s'imbrique et se*

### Participatif

Un processus qui utilise toute une série de techniques afin de partager le pouvoir ainsi que la responsabilité du programme, du processus et des résultats. Les participants sont encouragés à identifier les éventuelles solutions et actions à entreprendre. Les méthodes visent à articuler et à partager les perspectives des groupes les plus marginalisés et à favoriser leur collaboration directe avec les détenteurs du pouvoir et de l'autorité. <sup>8</sup>

<sup>6</sup> Adapté de : *Achieving Transformative Feminist Leadership : A Toolkit for Organisations and Movements (Réaliser un leadership féministe transformateur : Guide à l'intention des organisations et des mouvements)*, Srilatha Batliwala et Michel Friedman pour CREA, 2014.

<sup>7</sup> Adapté de : *Envisioning 2035 (Objectif 2035)*, La YWCA Mondiale, 2015.

<sup>8</sup> Kimberlé Crenshaw *on Intersectionality, More than Two Decades Later*, (Kimberlé Crenshaw sur Intersectionnalité, plus de deux décennies plus tard), Columbia Law School, 2017.

<sup>9</sup> Adapté de : *Participatory Research Methods, Participate (Méthodes de recherche participative)*



## YWCA MONDIALE

### Redevabilité

Être redevable signifie être tenu responsable d'une tâche, d'un travail, d'un programme ou du respect de la loi. La redevabilité est la responsabilité qui incombe à une personne ou à un groupe par rapport à une action donnée. Elle exige de la confiance et elle est souvent associée à un mécanisme de mise en œuvre ou à des conséquences en cas de non-respect.

*Exemple : La redevabilité en matière de droits humains signifie que certaines personnes (par exemple les fonctionnaires et les prestataires de services) doivent respecter, protéger et réaliser les droits humains. Mettre en pratique la notion de redevabilité signifie s'assurer que les jeunes femmes connaissent et exigent leurs droits, et que les responsables prennent des mesures pour améliorer une situation donnée.*

### Consultation

Une série de processus planifiés et réalisés en personne et/ou en ligne visant à obtenir un engagement et un retour d'information sur la manière de faire avancer un programme. Une consultation féministe est structurée de telle sorte qu'elle ne soit pas hiérarchique et qu'elle prenne en compte des facteurs extra-personnels et externes. Une consultation féministe est culturellement adaptée et autonomisante. De façon plus générale, une consultation peut être formelle ou informelle, et active (les gens formulent des commentaires et des réactions sur le processus décisionnel) ou passive (les gens sont simplement informés).<sup>9</sup>

### Constitution

Un document officiel qui définit les règles et les règlements fondamentaux permettant de constituer une association d'êtres humains. Les constitutions peuvent prévoir les règles et règlements fondamentaux pour les États et les pays, ainsi que pour des organisations telles que la YWCA.

### Engagement

Un accord formel ou informel en vertu duquel un individu adhère à la cause ou à l'activité propre à une organisation, une équipe ou un groupe. L'engagement est souvent le résultat d'un lien personnel ou affectif entre le membre et l'organisation, qui partagent une passion et un attachement aux mêmes causes, à la même mission, à la même vision et/ou aux mêmes valeurs.

### Foi/confessionnel

Décrit quelque chose (par exemple : une organisation, un mouvement ou une approche) dont les valeurs ou la mission se fondent sur ou s'inspirent d'une foi ou d'un système de croyances donné.

### Objectif

Les objectifs définissent et quantifient les actions qu'un mouvement doit mener. Ce sont les repères qui vous indiquent que vous allez dans la bonne direction. Les objectifs sont mesurables et répondent à des questions telles que «Quand» et «Combien?»

### Gouvernance

L'établissement de règles, de politiques, de procédures et de structures qui définissent les rôles et les responsabilités au sein

d'une organisation. La gouvernance et les processus qui lui sont associés guident la manière dont les différents acteurs d'une organisation interagissent, prennent des décisions et sont redevables.<sup>11</sup>

### Renforcement du mouvement

Un processus d'organisation et de mobilisation des communautés afin de trouver des solutions à des problèmes et à des préoccupations communs. Le renforcement du mouvement peut comprendre une analyse conjointe des causes du problème, une vision commune et un programme visant le changement, ainsi que des stratégies à court et à long terme. Le renforcement du mouvement exige également que les personnes impliquées définissent des principes et des mécanismes de communication partagés, des rôles et des responsabilités, des processus internes.<sup>12</sup>



<sup>9</sup> *Toward a Feminist and Multicultural Model of Consultation and Advocacy*, (Vers un modèle féministe et multiculturel de consultation et de sensibilisation), Mary Ann Hoffman et Elaine Philips, *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 2006.

<sup>10</sup> *Envisioning 2035*, (Objectif 2035), La YWCA Mondiale, 2015.

<sup>11</sup> *Ibid.*

<sup>12</sup> *Feminist Movement Builder's Dictionary*, (Dictionnaire des féministes créant des mouvements), JASS, 2013.



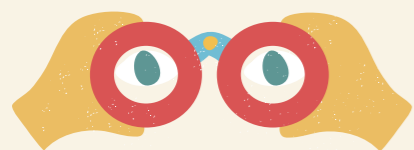
## Partenariat

Une relation mutuellement bénéfique entre deux ou plusieurs personnes ou institutions. Dans un partenariat, les deux partenaires s'associent autour d'un objectif commun, et chacun d'eux a des capacités et un rôle qui lui sont attribués.

Voir aussi: *Agency – autorité, contrôle, pouvoir*

## Mobilisation de ressources

Le processus de collecte ou de levée de ressources (par ex. financement, savoir-faire, connaissances, personnes, etc.) en vue d'atteindre un objectif ou de renforcer les capacités. Ceci inclut également une meilleure utilisation et une optimisation des ressources existantes.



## Groupes cibles

Les groupes cibles sont les groupes de gens spécifiques que vous voulez atteindre grâce à votre travail. Ces groupes peuvent être définis en fonction de différentes permutations entre âge, appartenance ethnique, géographie, sexe. Au sein de la YWCA, les groupes cibles sont définis comme suit :

Femmes : 18 ans et plus

Jeunes femmes : femmes âgées de 30 ans ou moins

Filles : mineures, 17 ans ou moins

## Vision

Définit la situation future optimale souhaitée quant à ce que le mouvement veut réaliser dans la durée. Une vision est souvent la réponse ou la représentation mentale qui vient à l'esprit en réponse à la question «Que voulons-nous réaliser à long terme ?». Elle sert à orienter et à inspirer le mouvement. <sup>13</sup>

# MOUVEMENTS FÉMINISTES ET PLAIDOYER

## Plaidoyer

“Par plaidoyer, il faut entendre à la fois la stratégie et l'action en vue d'atteindre un objectif. L'objectif du plaidoyer est l'engagement des parties prenantes dans les décisions les concernant. Les actions entreprises en vue d'atteindre cet objectif seront normalement étalées dans le temps et en montée progressive.”<sup>14</sup>

## Plaidoyer politique

L'utilisation du plaidoyer pour obtenir un changement de politique. Ce dernier comprend la modification des lois, des programmes, des cadres, des points de vue, des normes, etc. du gouvernement, des entreprises et d'autres organismes qui détiennent un pouvoir ou une influence sur de grands groupes de personnes.

## Renforcement des capacités

L'amélioration de la faculté d'un individu ou d'une organisation à remplir sa mission en renforçant son infrastructure, ses compétences ou son savoir-faire, sa gouvernance et ses ressources humaines. Le renforcement des capacités peut se faire par le biais de la formation, des investissements, de l'apprentissage par l'expérience, etc. <sup>15</sup>



<sup>13</sup> Adapté de: *Envisioning 2035 (Objectif 2035)*, La YWCA Mondiale, 2015.

<sup>14</sup> *How is advocacy defined?*, (Comment définir le plaidoyer?), UN Women Virtual Knowledge Centre to End Violence Against Women and Girls, 2010.

<sup>15</sup> Adapté de : *Capacity Building: What It Is and Why It Matters*, (Développement des capacités: Ce que c'est et pourquoi c'est important), Madeleine Monson-Rosen for MissionBox.



## Diversité

Il s'agit de la «multiplicité de dimensions, qualités et caractéristiques uniques que nous possédons tous». La diversité englobe toutes les différences qui existent entre nos identités, nos expériences et nos perspectives. Elle représente un «miroir» qui reflète ce qui rend les gens différents au sein d'un espace ou d'un groupe donné ; cependant, la diversité ne garantit pas l'égalité de pouvoir ou d'accès au sein de cet espace ou de ce groupe..

## Autonomisation

The process of devolving or restoring power to an individual or a group of individuals. Empowerment often helps individuals to grow stronger, more confident, and exert more agency and control over their life, rights and choices.

Voir aussi: Agency

## Féminisme

*“Le féminisme d'aujourd'hui doit être entendu un peu différemment du passé, lorsqu'il était surtout considéré comme une idéologie prônant l'égalité entre hommes et femmes. Compte tenu de son évolution au cours des cinquante dernières années, nous préférons définir le féminisme comme «une idéologie, un cadre analytique et un cadre stratégique». Autrement dit, l'idéologie de l'égalité qui est si chère au féminisme, a conduit à la création d'un cadre permettant d'analyser le pouvoir dans la société. Elle a également conduit à l'élaboration de stratégies du changement social qui considèrent que la transformation des rapports de force, en particulier des rapports de force entre les sexes, est au cœur de tous les processus de changement social.”*<sup>17</sup>

Plutôt que de constituer un seul concept, il existe un spectre de féminismes façonnés par les expériences vécues, les identités et les communautés de féministes à travers le monde.

## Droits humains

Les droits humains sont des droits inhérents à tous les êtres humains, quels que soient leur nationalité, leur lieu de résidence, leur sexe, leur genre, leur origine nationale ou ethnique, leur race, leur religion, leur langue ou tout autre statut. Nous devons tous pouvoir jouir de nos droits humains de manière égale, sans discrimination. Ces droits sont intimement liés, interdépendants et indivisibles.<sup>18</sup>

## Innovation

Un processus qui crée de nouveaux mécanismes ou améliore les mécanismes existants afin de «mieux» résoudre un problème. L'«innovation» résoudrait par exemple un problème social, technologique ou commercial en instaurant une intervention qui vise à simplifier un processus complexe.

## Leadership

Responsabiliser, collaborer avec, inspirer ou pratiquer le mentorat pour un groupe d'individus ou une organisation afin de créer un changement positif. Au sein du mouvement de la YWCA Mondiale, le leadership est partagé, ouvert à tous et transformateur.<sup>19</sup>

## Leadership des jeunes femmes

Le leadership transformateur des jeunes femmes de la YWCA s'appuie sur les connaissances, la créativité et les capacités existantes des jeunes femmes de la YWCA en tant que leaders des changements positifs sur le plan social, économique et environnemental. Ce leadership célèbre les processus par lesquels les jeunes femmes explorent ensemble leurs forces, acquièrent une éducation et s'identifient en tant que preneuses de décisions. Il cherche



<sup>16</sup> Diversity Defined, (Définir la diversité), Canadian Centre for Diversity and Inclusion, dernière visite 04/2020.

<sup>17</sup> Achieving Transformative Feminist Leadership : A Toolkit for Organisations and Movements (Réaliser un leadership féministe transformateur : Guide à l'intention des organisations et des mouvements), Srilatha Batliwala et Michel Friedman pour CREA, 2014.

<sup>18</sup> Envisioning 2035, (Objectif 2035), La YWCA Mondiale, 2015.

<sup>19</sup> Ibid.

<sup>20</sup> RiseUp! Guide for Young Women's Transformative Leadership, (RiseUp! Guide pour le leadership transformateur des jeunes femmes), La YWCA Mondiale, 2018.

également à leur apporter la confiance, les connaissances, les informations, les compétences et le soutien nécessaires pour comprendre et gérer les déséquilibres du pouvoir, contester les injustices, demander des comptes aux personnes influentes et apporter des changements positifs dans leurs vies. <sup>20</sup>

## Leadership transformateur

Voir: "transformateur" et "leadership"

## Parcours de leadership transformateur

Le processus d'apprentissage et les expériences qu'une (jeune) femme traverse

lorsqu'elle : prend conscience de ses droits humains et les défend aussi bien chez elle que dans sa communauté, tout en renforçant la circulation des (jeunes) et des filles au sein de son pays et au-delà. <sup>21</sup>

## Leadership partagé et intergénérationnel

Décrit la création d'espaces sûrs favorisant un dialogue respectueux et responsabilisant aux niveaux local, national et mondial. Cette démarche s'accompagne également d'un engagement authentique et inclusif par le biais d'une participation active et pertinente ; de la schématisation et de la redistribution du pouvoir et de l'accès aux opportunités ; de la promotion de dialogues intergénérationnels sur des questions importantes ; et de processus décisionnels ouverts à tous. <sup>22</sup>

## Mouvement

(Aussi appelé mouvement social)

Les mouvements ne se limitent pas à des moments visibles de mobilisation ou de manifestation contre un cas précis d'injustice. Ils englobent plutôt une série de stratégies, de participants, d'organisations et d'actions dans le temps. Les mouvements n'ont généralement pas de feuille de route précise ni de structure spécifique. Cependant, selon Srilatha Batliwala, un mouvement dispose le plus souvent d'une vision politique et d'un vaste programme, d'une large base de membres actifs, d'un certain niveau d'organisation, de liens formels et informels, d'actions conjointes proactives et réactives dans la poursuite d'objectifs communs et d'une continuité dans le temps s'adaptant au moment et au contexte. Les mouvements comprennent également des activités qui allient des stratégies «extérieures» (marches, manifestations, organisation, rassemblement) et des stratégies «intérieures» ou institutionnelles (plaidoyer et défense d'intérêts, sensibilisation). <sup>23</sup>

différents groupes de personnes marginalisées. Les jeunes femmes sont cependant souvent les victimes les plus fréquentes de la discrimination.

## Participation

La participation se produit lorsque vous vous impliquez pleinement et de manière authentique dans une activité, un groupe ou un mouvement, et que vous êtes en mesure de vous nouer un dialogue profond avec ceux qui vous entourent. La participation permet aux gens, en particulier ceux qui sont souvent exclus de la prise de décision, de prendre part aux décisions communautaires et de contribuer aux changements positifs apportés à leur vie et à celle des autres.

*Exemple : La participation ne signifie pas simplement s'asseoir et écouter, ni se contenter de donner un coup de main. Pour les jeunes femmes leaders, participer activement signifie aider à orienter la discussion autour d'une question, chercher des solutions à un problème, planifier l'amélioration d'une situation, prendre des mesures, et ensuite surveiller les résultats.*

## Non-discrimination

Appliquer la non-discrimination signifie veiller à ce que chacun soit traité de manière équitable et égale.

*Exemple: Les services, projets, programmes et politiques gouvernementaux qui appliquent la non-discrimination doivent servir les membres de la société qui sont souvent laissés pour compte, marginalisés, réduits au silence et ignorés de manière égale. Chaque pays ou collectivité peut avoir*

## Patriarcat

La signification littérale est «l'autorité du père». «Historiquement, le patriarcat fait référence à la domination masculine systémique et institutionnalisée, ancrée dans et perpétuée par les structures et idéologies culturelles, politiques, économiques et sociales. Ces systèmes mettent ouvertement les femmes en position d'infériorité et de subordination et confèrent le contrôle

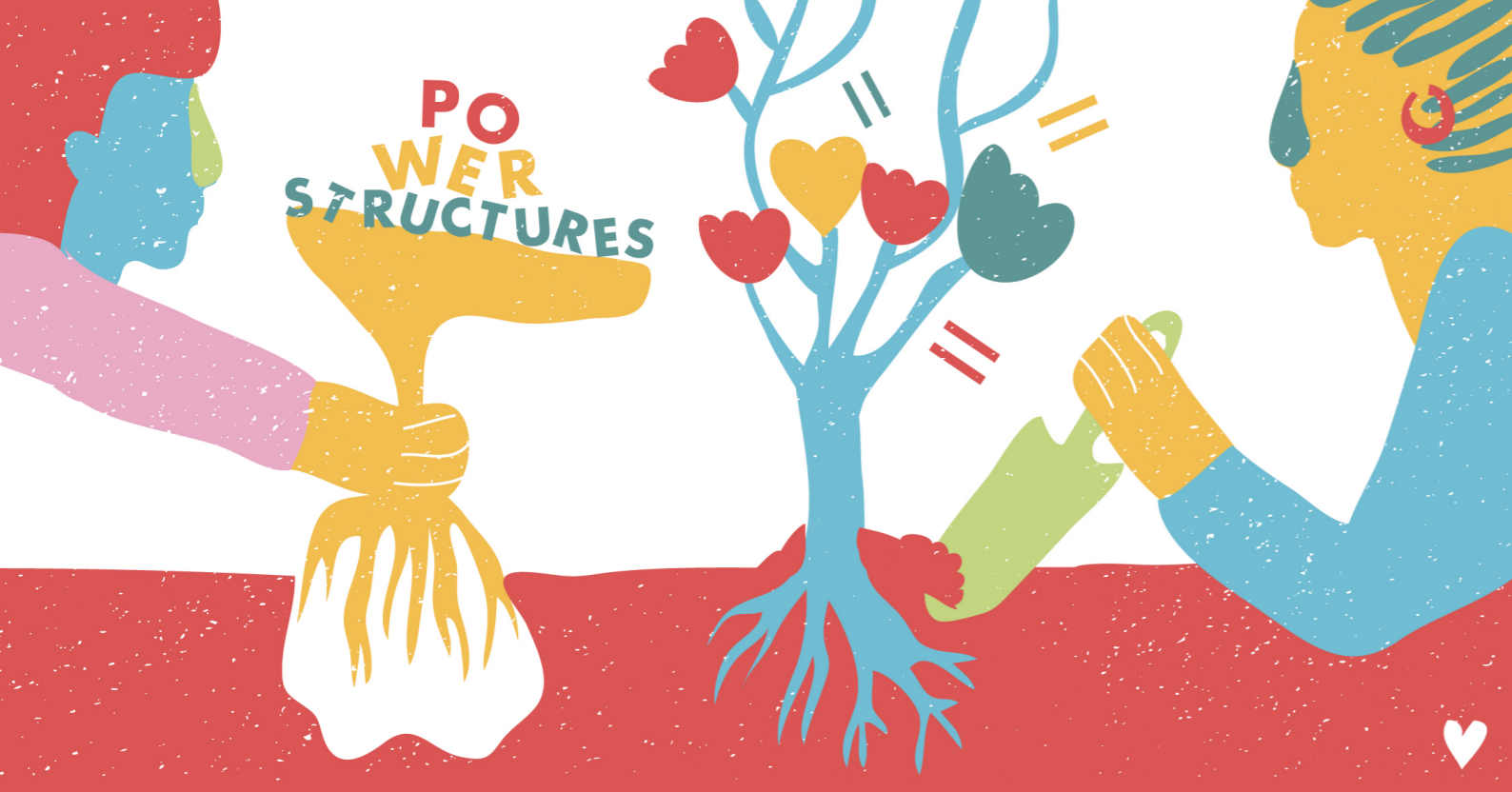


<sup>21</sup> Adapté de : RiseUp! Guide for Young Women's Transformative Leadership (RiseUp! Guide pour le leadership transformateur des jeunes femmes), La YWCA Mondiale, 2018. <sup>22</sup> Ibid.

<sup>23</sup> Movement Building Toolbox, (Boîte à outils pour créer des mouvements), GBV Prevention Network, 2019.

<sup>24</sup> Feminist Movement Builder's Dictionary, (Dictionnaire des féministes créant des mouvements), JASS, 2013.





et la prise de décision aux hommes tout en érigeant les valeurs associées à la masculinité en norme ou en idéal. Le patriarcat revêt de nombreuses formes distinctes à différents stades de l'histoire et dans différentes cultures. Le concept, tel qu'il a été développé dans les écrits féministes (car il existe dans l'anthropologie depuis bien plus longtemps), n'est pas un concept singulier ou simple mais revêt une multitude de significations différentes.<sup>24</sup>

## Pouvoir

La capacité ou la faculté d'influencer le comportement des autres ou le cours des événements – soit par l'action individuelle soit en contribuant aux efforts collectifs.<sup>25</sup>

## Agency

Décrit la capacité d'un individu ou d'un groupe d'individus à agir de manière indépendante et à faire ses propres choix.

L'agency peut être limitée ou influencée par la discrimination fondée sur le sexe, l'origine ethnique, la race, le handicap, la classe sociale, etc.

## Structures du pouvoir

Un système d'influence et de contrôle sur les individus, les organisations, les gouvernements ou d'autres sphères de la vie. Les structures du pouvoir existent dans toutes les relations humaines, dans les familles et dans les organisations telles que la YWCA. Certes, les structures du pouvoir existeront toujours, mais il faut être attentif à celles qui sont inégales et injustes – même lorsqu'elles sont minimales ou réduites – pour comprendre leur impact possible sur l'agency et sur le comportement des gens.

<sup>25</sup> Envisioning 2035 (Objectif 2035), La YWCA Mondiale, 2015.

<sup>26</sup> What is Privilege?, (Qu'est-ce que le Privilège ?), National Conference for Christians and Jews Bulletin, dernière visite 04/2020.

<sup>27</sup> Racism Defined, (Définir le racism), Dismantling Racism Works Web Workbook, dernière visite 04/2020.

## Privilège

«L'accès immérité à des ressources (pouvoir social) qui ne sont facilement accessibles qu'à certaines personnes en raison de leur appartenance à un groupe social donné ; un avantage ou une immunité accordé ou dont bénéficie un groupe social au-delà de l'avantage conjoint partagé par tous les autres groupes». Un privilège peut être inhérent (privilège des Blancs, privilège des hommes) ou acquis avec le temps (privilège de classe, privilège des adultes).»<sup>26</sup>

## Racisme

La discrimination et les préjugés fondés sur la race. La race fait ici référence à la classification sociale et politique des gens en fonction de la couleur de la peau, de l'ascendance et de l'héritage communs. Le racisme existe aux niveaux individuel, culturel et systémique. Il sert à privilégier certains groupes raciaux par rapport à

d'autres. «Le racisme signifie qu'un groupe donné a le moyen de pratiquer une discrimination systématique par le biais des politiques et pratiques institutionnelles de la société. Il façonne aussi les croyances et valeurs culturelles qui soutiennent ces politiques et pratiques racistes.»<sup>27</sup>

## Espaces sûrs

Des lieux en ligne ou hors ligne qui cherchent à proposer un environnement où tous les gens se sentent en sécurité, bien dans leur peau, et où ils peuvent partager leurs expériences, leurs opinions et leurs points de vue sans crainte ou menace de préjudice politique, économique ou personnel.

8 Defining Elements of a YWCA Safe Space: Accessible and Safe Location; Leadership and Participation; Accurate and Reliable Information; Building Trust; Holistic Approaches; Intergenerational Cooperation; Dignity and Respect; Partnership and Accountability.



## Espaces sûrs virtuels

Un espace/platforme en ligne créé pour fournir un environnement qui encourage toutes les personnes présentes à partager leurs expériences, leurs opinions, et leurs points de vue sans crainte ni menace de représailles, politiques, économiques ou personnels.

## Changement social

Changement à la fois dans les structures du pouvoir qui régissent la société et dans les normes et valeurs culturelles auxquelles les gens sont attachés. Le plaidoyer, la mobilisation des ressources, le renforcement du mouvement et la transformation des structures du pouvoir par les jeunes femmes sont autant d'exemples de moyens permettant d'obtenir un changement social. Voir aussi : «L'altération des mécanismes au sein de la société, caractérisée par des modifications apportées aux symboles culturels, aux règles de comportement, aux organisations sociales ou aux systèmes de valeurs.»<sup>28</sup>

## Durabilité

La faculté ou la capacité de quelque chose à durer très longtemps. La durabilité crée un renouvellement ou une régénération continue en utilisant un minimum de ressources.»<sup>28</sup>



## Développement durable

Un processus permettant d'atteindre les objectifs de développement humain tout en protégeant les ressources naturelles et les services écosystémiques dont dépendent l'économie et la société.<sup>29</sup>

## Transformateur

Reconnaître et s'efforcer de modifier ou de changer les causes profondes sous-jacentes des inégalités et des injustices, des violations de droits, de la marginalisation et de l'exclusion des femmes.<sup>30</sup>

## Femmes de couleur

Women of colour refers to non-white Les femmes de couleur désignent les personnes non-blanches qui s'identifient en tant que femmes. Les femmes de couleur peuvent appartenir à différentes races, ethnies et nationalités. Cependant, elles ont souvent en commun l'expérience de la racialisation - le processus de construction sociale de la race. BIPOC est un acronyme anglais utilisé pour décrire les Noirs, les autochtones et les personnes de couleur en raison du contexte particulier de la traite transatlantique des esclaves et du génocide des peuples autochtones par le colonialisme. Ce terme est issu des femmes de couleur elles-mêmes et exprime la solidarité.<sup>33</sup>



## GENRE

## Egalité des sexes

Une situation dans laquelle les femmes, les hommes, les filles et les garçons et les gens de tous les sexes peuvent bénéficier de l'égalité des droits, du traitement, des responsabilités et des chances. Egalité des sexes ne signifie pas nécessairement uniformité.<sup>34</sup>

L'équité des sexes : Si l'égalité des sexes vise à offrir des droits et des chances égaux aux personnes de tous sexes, elle ne s'attaque pas aux obstacles systémiques auxquels les femmes et les minorités sexuelles peuvent être confrontées en raison d'autres facteurs tels que l'âge, l'origine ethnique, la race, les capacités, l'orientation sexuelle, etc. L'équité des sexes vise à assurer un traitement juste et équitable afin que les groupes marginalisés puissent accéder à ces opportunités et bénéficier de ces droits.

Voir aussi : «Intersectionnel».

Exemple : L'égalité des sexes consiste à donner à un homme et à une femme le même gilet pare-balles, même si leurs morphologies sont souvent différentes (par exemple, une femme pourrait ne pas être en mesure de faire passer le gilet sur le thorax). L'équité des sexes consisterait à donner à chaque personne un gilet pare-balles adapté à sa morphologie.

## Analyse comparative entre les sexes

Une analyse fondée sur la conviction que le sexe d'une personne a d'importantes répercussions sur la façon dont elle vit certains phénomènes politiques, économiques et sociaux. Cette analyse peut également être décrite comme servant «à évaluer les répercussions potentielles des politiques, des programmes ou des initiatives sur ... (les) femmes, hommes ou gens non-binaires.»<sup>35</sup>

## Misogynie

Du grec : littéralement, la haine des femmes. La misogynie se manifeste de nombreuses façons, notamment par le biais de l'exclusion sociale, de la discrimination sexuelle, de l'hostilité, de l'androcentrisme, du patriarcat, des privilèges masculins, du dénigrement des femmes, de la privation des droits des femmes, de la violence à l'égard des femmes et de l'objectivation sexuelle.

## Sexisme

La discrimination fondée sur le sexe. Le sexisme se manifeste souvent sous la forme d'une discrimination des femmes en raison de leur comportement sexuel positif, de conditions ou d'attitudes qui favorisent les stéréotypes des rôles sociaux fondés sur le sexe.<sup>36</sup>

<sup>28</sup> Social Change, (Changement social), Encyclopedia Britannica, 2019.

<sup>29</sup> Envisioning 2035, (Objectif 2035), La YWCA Mondiale, 2015.

<sup>30</sup> Ibid.

<sup>31</sup> Ibid.

<sup>32</sup> Understanding Racialization: creating a racially equitable university, (Comprendre la racialisation: créer une université équitable sur le plan racial), University of Guelph Human Rights and Equity Office, dernière visite 04/2020.

<sup>33</sup> Loretta Ross on the Phrase 'Women of Color', (Loretta Ross sur l'expression «Femmes de couleur»), Lisa Wade for The Society Pages, 2011.



## Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est défini comme tout comportement présentant un aspect sexuel non désiré et/ou humiliant pour une autre personne.<sup>37</sup>

## Orientation sexuelle, identité et expression de genre et caractéristiques sexuelles

**Note :** Lorsque nous parlons d'identité de genre et d'orientation sexuelle, nous le faisons en sachant qu'il existe différentes façons de nous identifier mais aussi de nous aimer et d'être attirés par les autres, qu'ils soient de sexe différent, du même sexe ou les deux. Cette multiplicité de

désirs sexuels a existé tout au long de l'histoire et dans tous les pays et toutes les cultures du monde. Il est également important de savoir que l'orientation sexuelle et l'identité de genre ne peuvent pas être changées par la religion, une thérapie de conversion ou un traitement médical. En outre, le comportement sexuel ou l'identité de genre d'une personne peut changer au cours de sa vie. La discrimination largement répandue à l'encontre des personnes LGBTIQ+ peut faire paraître acceptable un traitement cruel et violent, alors qu'il ne l'est pas et ne devrait jamais l'être.<sup>38</sup>

## Orientation sexuelle

Désigne l'attirance physique, romantique et/ou émotionnelle d'une personne envers des personnes du même sexe et/ou d'un autre sexe. L'orientation sexuelle peut être décrite comme, mais n'est certainement pas limitée à : hétérosexuel/hétéro, homosexuel/gay, et bisexuel. Il est important de noter que l'orientation sexuelle est distincte de l'identité et de l'expression de genre.

<sup>34</sup> Envisioning 2035 (Objectif 2035), La YWCA Mondiale, 2015.

<sup>35</sup> [What is Gender Based Analysis Plus?](#), (Qu'est-ce que l'analyse comparative entre les sexes Plus?), Government of Canada – Status of Women Canada, dernière visite, 04/2020.

<sup>36</sup> "Sexism," (Sexisme), Merriem Webster Dictionary, dernière visite 04/2020.

<sup>37</sup> Pour les définitions du harcèlement sexuel sur le lieu de travail, de l'exploitation et des abus sexuels, voir la politique de la YWCA Mondiale sur le harcèlement sexuel, 2019.

## Identité de genre

Le fait pour une personne de se sentir profondément homme, femme, autre chose ou entre les deux, quel que soit le sexe qui lui a été assigné à la naissance. Tout individu a une identité de genre.

## Expression de genre

Les caractéristiques et les comportements d'une personne qui peuvent être perçus comme étant propres à un sexe (tels que son apparence, sa tenue vestimentaire, ses façons de se comporter, de parler, et ses interactions sociales).

## LGBTIQ+

**Lesbienne :** attirance sexuelle entre deux femmes.

**Gay :** le plus souvent, l'attirance sexuelle entre deux hommes. Toutefois, dans certains contextes, le terme «gay» a également été utilisé comme terme générique pour désigner l'attirance pour le même sexe, indépendamment du sexe.

**Bisexuel :** attirance sexuelle envers des personnes du même sexe ainsi que d'un autre sexe.

**Transgenre :** Terme générique qui peut être utilisé pour décrire les personnes dont l'identité de genre et/ou l'expression de genre est différente de celle qui leur a été assignée à la naissance. Une personne dont

le sexe assigné à la naissance est féminin mais qui s'identifie comme homme est un homme transgenre (également appelé personne transgenre femme-homme, ou FtM). Une personne dont le sexe assigné à la naissance était masculin mais qui s'identifie comme femme est une femme transgenre (également appelée personne transgenre homme-femme, ou MtF). Ce ne sont pas toutes les personnes décrites ci-dessus qui se considèrent comme transgenres - elles peuvent utiliser d'autres termes ou tout simplement s'identifier en tant qu'homme ou femme. Les personnes transgenres peuvent être gay, lesbiennes, bisexuelles ou hétérosexuelles, tout comme les personnes non-transgenres. Ceux qui s'identifient comme transgenre peuvent décider de faire une «transition». La transition peut inclure un «coming out» (en informer sa famille, ses amis et ses collègues), un changement de nom et/ou de sexe sur les documents officiels ou l'accès à des traitements médicaux tels qu'un traitement hormonal ou chirurgical.

**Intersexe :** Les personnes nées avec une anatomie sexuelle, des organes reproducteurs et des schémas de chromosomes qui ne correspondent pas à la définition typique de la femme ou de l'homme, mais qui présentent des éléments des deux.

**Queer :** Une personne dont l'orientation sexuelle et l'égalité des sexes ne relèvent pas des catégories décrites ci-dessus.

**En questionnement :** Une personne qui explore sa sexualité et/ou son genre et qui ne s'identifie pas à une catégorie spécifique.



<sup>38</sup> RiseUp! Guide for Young Women's Transformative Leadership, (RiseUp! Guide pour le leadership transformateur des jeunes femmes), La YWCA Mondiale, 2018.

<sup>39</sup> [Understanding Non-Binary People: How to Be Respectful and Supportive](#), (Comprendre les personnes non binaires: comment être respectueux et solidaire), National Center for Transgender Equality, 2018.

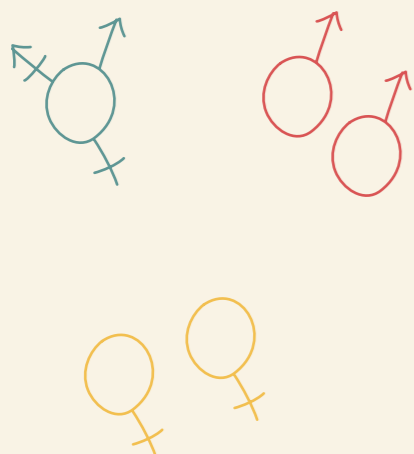
<sup>40</sup> RiseUp! Guide for Young Women's Transformative Leadership, (RiseUp! Guide pour le leadership transformateur des jeunes femmes), La YWCA Mondiale, 2018.

<sup>41</sup> Ibid.

<sup>42</sup> Adapté de : Ibid.

Les définitions ci-dessus décrivent différents points sur un large spectre d'identité et de présentation des genres. Certains peuvent ne s'identifier avec aucun d'entre eux - ce qui ne veut pas dire qu'ils ne doivent pas être pris en compte par les mouvements de défense des droits des minorités sexuelles et de genre. Aucune étiquette n'est nécessaire pour légitimer la façon dont on s'identifie.

«La plupart des gens s'identifient comme étant soit des hommes, soit des femmes. Mais certaines personnes ne sont pas en mesure d'être classées facilement dans les catégories «homme» ou «femme», ou «masculin» ou «féminin». Certains, par exemple, ont un genre qui rassemble des caractéristiques masculines et féminines, ou un genre qui n'est ni masculin ni féminin. Certains ne s'identifient avec aucun genre. Le genre de certains autres évolue au fil du temps. Ceux dont le sexe n'est ni masculin ni féminin utilisent de nombreux termes différents pour se décrire. Ces termes comprennent : non-binaire, non-conformité de genre, genderqueer, agender, bigenre, etc. Aucun de ces termes ne signifie exactement la même chose - mais tous parlent d'une expérience de genre qui n'est pas simplement masculine ou féminine.»



## DOMAINES THEMATIQUES

### Mariages d'enfants, précoces et forcés <sup>40</sup>

Le mariage d'enfants est toute union formelle ou informelle dans laquelle une des deux personnes ou les deux ont moins de 16 ou 18 ans, selon les différents contextes juridiques. On parle de mariage forcé lorsqu'une des deux parties ou aucun des deux n'a donné son accord ou son consentement au mariage.

### Changement climatique <sup>41</sup>

Une différence significative dans les schémas météorologiques habituels sur une période prolongée. Le changement climatique peut être ressenti au niveau local (par exemple plus ou moins de pluie entraînant des inondations ou des sécheresses) et au niveau mondial (par exemple une augmentation des températures mondiales ou une élévation du niveau de la mer). Souvent le changement climatique génère des répercussions météorologiques et environnementales imprévisibles, qui s'avèrent destructrices et dangereuses.

### Justice climatique et de genre

Décrit les efforts visant à prévenir et à

palier les répercussions du changement climatique qui varient en fonction du sexe. En effet, l'inégalité des sexes amplifie souvent les conséquences du changement climatique sur les femmes et les filles, dans les pays riches comme dans les pays pauvres. La majorité des pauvres étant des femmes, celles-ci disposent de moins de ressources pour se protéger des effets négatifs du changement climatique. Les effets à court terme (par exemple des catastrophes naturelles telles que les glissements de terrain, les inondations et les ouragans) et à long terme (par exemple une destruction environnementale plus progressive telle que l'élévation du niveau des mers ou la déforestation) mettent en danger le bien-être et la survie des femmes et de leurs familles. Ces événements ont une incidence sur de nombreux domaines importants de nos vies, notamment l'agriculture et la sécurité alimentaire, la biodiversité et les écosystèmes, les ressources en eau, la santé humaine, ainsi que les établissements humains et les schémas de migration.

## Justice économique

Les femmes et les jeunes femmes continuent de ne pas pouvoir participer sur un pied d'égalité avec les hommes sur la plupart des marchés du travail. La justice économique décrit tous les efforts qui visent à remédier à cette situation. Il est indispensable d'investir dans l'émancipation économique des femmes afin de garantir l'égalité des sexes, les droits des femmes, l'éradication de la pauvreté et une croissance économique inclusive pour tous.

Exemples d'injustices économiques : les compétences des femmes sont souvent ignorées et sous-évaluées. Lorsque les femmes parviennent à décrocher un emploi, elles sont moins bien payées que les hommes. L'écart salarial (la différence de salaire entre une femme et un homme pour un travail identique ou similaire) constitue une discrimination à l'égard des femmes, et cette discrimination existe dans tous les pays du monde.



<sup>43</sup> Adapté de : *Unpaid Care Work: The missing links in the analysis of gender gaps in labour outcomes*, (Travail de soins non rémunéré : Les liens manquants dans l'analyse des écarts entre les hommes et les femmes dans les résultats du marché du travail), OECD Development Centre, 2014.

<sup>44</sup> Adapted from: *RiseUp! Guide for Young Women's Transformative Leadership*, (RiseUp! Guide pour le leadership transformateur des jeunes femmes), La YWCA Mondiale, 2018.

<sup>45</sup> Ibid.

L'inégalité des chances vient s'ajouter à l'injustice de l'inégalité des salaires. En temps de crise économique, les femmes sont les premières à être licenciées et les dernières à être embauchées, ou les premières à subir une baisse de salaire. En outre, elles sont souvent exclues des organisations du travail (syndicats, groupes de travailleurs, etc.)

**Travail non rémunéré des soins :** Le travail non rémunéré des soins peut inclure des tâches domestiques comme la cuisine et le ménage, ainsi que les soins aux enfants, aux malades et aux personnes âgées. En dépit de son importance pour le bien-être, le travail non rémunéré des soins est généralement ignoré par les programmes politiques en raison d'une perception erronée selon laquelle, contrairement aux mesures pour le marché du travail standard, il est trop difficile à mesurer et moins pertinent pour les politiques. Pourtant, le fait de négliger le travail non rémunéré des soins conduit à des conclusions erronées à propos des niveaux de bien-être et de leur évolution, ainsi que de la valeur du temps, ce qui à son tour limite l'efficacité des politiques dans toute une série de domaines socio-économiques, notamment relatifs aux inégalités entre les sexes en matière d'emploi et à d'autres domaines liés à l'autonomisation.<sup>43</sup>

## Foi, féminisme et droits humains

Il s'agit de la base commune sur laquelle les YWCA du monde entier cherchent à s'exprimer et à créer des opportunités dynamiques et positives pour les femmes, les jeunes femmes et les filles. Cette intersection permet aux jeunes femmes d'utiliser

conjointement leurs connaissances féministes, leurs croyances spirituelles et leur formation en matière de droits humains pour définir les causes et les actions en faveur de la justice sociale qui sont les leurs. Le travail en faveur de l'égalité des sexes qui se sert de la foi et du féminisme pour appuyer les arguments de justice sociale renforce encore les principes de droits humains que sont l'égalité, la non-discrimination, la participation, l'autonomisation, la redevabilité et la transparence au sein des communautés religieuses.

## Violence sexiste

Désigne la violence physique, émotionnelle, psychologique, économique et/ou politique infligée aux gens en fonction de leur sexe.

**Violence à l'égard des femmes et des filles :** Un acte de discrimination sexuelle à l'encontre des femmes et des filles parce qu'elles sont du sexe féminin. Il en résulte un préjudice et des souffrances physiques ou émotionnelles, suite par exemple à des menaces de tels actes, à une coercition ou à une privation arbitraire de liberté. La violence peut se produire à la maison, au travail, à l'école ou dans les espaces publics.

## VIH et SIDA<sup>45</sup>

Le VIH (virus de l'immunodéficience humaine) est une infection sexuellement transmissible (IST). Il se transmet principalement lors de rapports sexuels non protégés (rapports sexuels sans préservatif) ou par le sang (lors du partage d'aiguilles entre consommateurs de drogues, par exemple). Le VIH se transforme en une maladie, le

sida (syndrome d'immunodéficience acquise). Bien qu'il existe des médicaments pour les personnes vivant avec le VIH et leur permettant de vivre longtemps, il n'y a pas de traitement contre le sida.

## Paix

Réalisation de tous les droits humains, y compris la justice, la santé, la dignité humaine et la justice environnementale ainsi que la participation et la jouissance. La paix est parfaitement incarnée par la liberté de vivre en harmonie avec les autres.<sup>46</sup>

## Paix, sécurité et égalité des sexes<sup>47</sup>

La violence, la guerre et les conflits armés portent préjudice à des communautés entières. Certains groupes peuvent toutefois être plus touchés que d'autres. La sûreté et le bien-être des femmes, des jeunes femmes et des filles sont souvent davantage menacés en raison de la discrimination sexuelle qui existait auparavant et de leur statut social.

*Exemple:* Pendant un conflit armé, les femmes sont parfois victimes de crimes atroces tels que le viol, l'esclavage sexuel et la grossesse forcée, car les parties armées (étatiques ou non étatiques), les gangs et d'autres agresseurs individuels peuvent utiliser la violence sexuelle pour semer la terreur et l'intimidation. Il est tout aussi important de mettre fin à l'impunité des auteurs de ces crimes et de les poursuivre afin que les femmes puissent obtenir justice et que les futurs crimes soient préve-

nus, que de chercher des moyens de réconciliation, de réparation et de recherche collective de la vérité pour instaurer une paix durable. Une paix véritablement durable ne sera réalisée que si l'égalité des sexes et la justice prévalent. Il a également été démontré qu'une fois le conflit terminé, les femmes restent extrêmement vulnérables vis-à-vis de la violence sexuelle et d'autres formes d'abus, notamment aux mains des membres de la famille ou des partenaires intimes qui utilisent la violence et les mauvais traitements pour tenter de faire face à leur propre vécu du conflit.

## Santé et droits sexuels et génésiques (SGSD)

La santé sexuelle et génésique fait partie de la santé et du bien-être en général. Une personne exerce ses droits sexuels et génésiques lorsqu'elle peut décider librement quand et avec qui avoir des relations sexuelles, si, quand et avec quelle fréquence avoir des enfants et comment se protéger d'une grossesse non désirée et d'infections sexuellement transmissibles comme le VIH, mais aussi lorsqu'elle a accès aux services et informations pertinents.<sup>48</sup>



<sup>46</sup> Envisioning 2035 (Objectif 2035), La YWCA Mondiale, 2015.

<sup>47</sup> Adapté de: RiseUp! Guide for Young Women's Transformative Leadership (RiseUp! Guide pour le leadership transformateur des jeunes femmes), La YWCA Mondiale, 2018.

<sup>48</sup> Ibid.

## Sources

De nombreux termes avec lesquels la YWCA mondiale travaille ne sont pas nouveaux pour les mouvements féministes. Nous avons fait de notre mieux pour partager les meilleurs documents déjà publiés, tout en ajoutant la vision spécifique de la YWCA mondiale. Pour plus de contexte sur certains des termes, veuillez consulter les documents mentionnés ci-dessous :

### Documents de la YWCA Mondiale

- Constitution de la YWCA Mondiale.
- Envisioning 2035 (Objectif 2035), La YWCA Mondiale, 2015.
- World YWCA Goal 2035: Theory of Change (Objectif 2035 de la YWCA Mondiale : Théorie du changement), La YWCA Mondiale, 2019.
- RiseUp! Guide for Young Women's Transformative Leadership (RiseUp! Guide pour le leadership transformateur des jeunes femmes), La YWCA Mondiale, 2018.
- World YWCA Sexual Harassment Policy (Politique de la YWCA Mondiale sur le harcèlement sexuel), 2019.

### Sources externes

- Achieving Transformative Feminist Leadership: A Toolkit for Organisations and Movements (Réaliser un leadership féministe transformateur : Guide à l'intention des organisations et des mouvements), Srilatha

- Batliwala et Michel Friedman pour CREA, 2014.

- Capacity Building: What It Is and Why It Matters (Développement des capacités: Ce que c'est et pourquoi c'est important), Madeleine Monson-Rosen for MissionBox, dernière visite 04/2020.

- Diversity Defined (Définir la diversité), Canadian Centre for Diversity and Inclusion, dernière visite 04/2020.

- Feminist Movement Builder's Dictionary (Dictionnaire des féministes créant des mouvements), JASS, 2013.

- How is advocacy defined? (Comment définir le plaidoyer?), UN Women Virtual Knowledge Centre to End Violence Against Women and Girls, 2010.

- Kimberlé Crenshaw on Intersectionality, More than Two Decades Later (Kimberlé Crenshaw sur Intersectionnalité, plus de deux décennies plus tard), Columbia Law School, 2017.

- Loretta Ross on the Phrase 'Women of Color' (Loretta Ross sur l'expression «Femmes de couleur»), Lisa Wade for The Society Pages, 2011.

- Movement Building Toolbox (Boîte à outils pour créer des mouvements), GBV Prevention Network, 2019.

- Participatory Research Methods (Méthodes de recherche participative), Participate, dernière visite 04/2020.

- Racism Defined (Définir le racisme), Dismantling Racism Works Web Workbook, dernière visite 04/2020.

- "Sexism" (Sexisme), Merriem Webster Dictionary, dernière visite 04/2020.

- "Social Change" (Changement social), Encyclopedia Britannica, 2019.

- Toward a Feminist and Multicultural Model of Consultation and Advocacy (Vers un modèle féministe et multiculturel de consultation et de sensibilisation), Mary Ann Hoffman et Elaine Philips, Journal of Multicultural Counseling and Development, 2006.

- Understanding Non-Binary - People: How to Be Respectful and Supportive (Comprendre les

personnes non binaires: comment être respectueux et solidaire), National Center for Transgender Equality, 2018.

- Understanding Racialization: creating a racially equitable university (Comprendre la racialisation: créer une université équitable sur le plan racial), University of Guelph Human Rights and Equity Office, dernière visite 04/2020.

- Unpaid Care Work: The missing links in the analysis of gender gaps in labour outcomes (Travail de soins non rémunéré : Les liens manquants dans l'analyse des écarts entre les hommes et les femmes dans les résultats du marché du travail), OECD Development Centre, 2014.

- What is Gender Based Analysis Plus? (Qu'est-ce que l'analyse comparative entre les sexes Plus?), Government of Canada - Status of Women Canada, dernière visite, 04/2020.

- What is Privilege? (Qu'est-ce que le Privilège?), National Conference for Christians and Jews Bulletin, dernière visite 04/2020.





# WorldYWCA

WorldYWCA  
L'Ancienne-Route 16,  
1218 Le Grand-Saconnex, Genève, Suisse.

[www.worldywca.org](http://www.worldywca.org)

Suivez-nous sur les réseaux sociaux

@worldywca



Pour plus d'informations, veuillez  
contacter [worldoffice@worldywca.org](mailto:worldoffice@worldywca.org)