

Capacité des ressources organisationnelles et humaines pour favoriser l'égalité des genres :

Engagement de la société civile dans
le cadre de la Politique d'aide
internationale féministe

Reconnaisances

Ce rapport est le fruit d'une collaboration entre le programme Prochaine génération, mis en œuvre par le Conseil canadien pour la coopération internationale (CCCI) et l'Association canadienne d'études du développement international (ACÉDI), ainsi que le Comité québécois femmes et développement (CQFD) de l'Association québécoise des organisations de coopération internationale (AQOCI) et l'École de développement international et mondialisation (ÉDIM) de l'Université d'Ottawa. L'auteure tient à remercier tous ceux et celles qui ont contribué à la réalisation de ce rapport. Andréanne Martel et Shannon Kindornay (CCCI), Anne Delorme (Comité québécois femmes et développement de l'AQOCI) et Rebeca Tiessen (Ph. D., Université d'Ottawa) ont contribué à la conception et à l'approche méthodologique de l'étude. Des membres du groupe de réflexion sur les droits de la femme ont également offert un soutien et des conseils inestimables dans le cadre de cette étude. La réalisation de ce rapport n'aurait pas été possible sans le soutien financier de Mitacs et du Centre de recherches pour le développement international (CRDI). Les collaborateurs de cette étude et l'auteure de ce rapport remercient les participants d'un grand nombre d'organisations et d'établissements d'enseignement qui ont contribué à la recherche.

Citation suggérée : Rao, S. (2020) Capacité des ressources organisationnelles et humaines pour favoriser l'égalité des genres : engagement de la société civile dans le cadre de la Politique d'aide internationale féministe. CCCI, ACÉDI et CQFD de l'AQOCI.

Table des matières

| | |
|--|----|
| Reconnaisances..... | 1 |
| Résumé | 3 |
| Sommaire des résultats | 4 |
| Politiques | 4 |
| Capacité et structures organisationnelles | 4 |
| Programmes..... | 5 |
| Recommandations..... | 7 |
| Présentation de l'étude..... | 8 |
| Contexte | 8 |
| La Politique d'aide internationale féministe, une politique transformationnelle? | 10 |
| Encadré 1. Les résultats d'une étude de 2008 ont contribué à la réalisation de l'analyse..... | 11 |
| Raison d'être de l'étude et objectifs | 12 |
| Méthodologie..... | 12 |
| Limites de l'étude | 14 |
| Résultats et analyses | 15 |
| Sommaire des résultats | 15 |
| Politiques | 16 |
| Élaboration et mise en œuvre des programmes | 19 |
| Budgets alloués | 21 |
| Ressources pour la conception et la mise en œuvre des projets | 23 |
| Investissements au sein des organisations et des structures..... | 25 |
| Occasions d'apprentissage et de renforcement des compétences | 26 |
| Connaissances et ressources organisationnelles globales accessibles pour les travaux sur l'égalité des genres..... | 28 |
| Suivi et évaluation des résultats sur l'égalité des genres | 29 |
| Développement de partenariats | 32 |
| Plaidoyer, analyse des politiques et communications publiques | 33 |
| Conclusion et recommandations | 34 |
| Pour les organisations de la société civile | 34 |
| Pour Affaires mondiales Canada | 35 |
| Références | 38 |

Résumé

En 2017, le lancement de la Politique d'aide internationale féministe a défini l'engagement du gouvernement canadien à faire face aux causes premières de la pauvreté, des inégalités sociales et économiques et de l'inégalité des genres d'un point de vue féministe. La Politique, comme son nom l'indique, vise à soutenir cette forme de développement transformateur et porte sur l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes et des filles de façon ciblée et au centre de son approche globale. Toutefois, la mise en œuvre de ce type de politique continue de poser des défis pratiques. Depuis le lancement de la Politique, il faut se demander dans quelle mesure celle-ci façonnera les prochains investissements dans l'aide publique au développement pour les organisations canadiennes y compris comment ses principes et ses objectifs de développement influenceront les programmes et les structures organisationnelles des organisations canadiennes.

Au moyen d'un sondage mené auprès de 45 organisations de la société civile (OSC) canadiennes et d'entrevues menées avec des informateurs clés, cette étude a examiné la façon dont les OSC luttent contre l'inégalité des genres et, plus particulièrement, les progrès réalisés par les OSC par suite de l'élaboration et du lancement de la Politique en 2017. Cette étude s'appuie sur une étude similaire menée en 2008 par le Conseil canadien pour la coopération internationale et l'Association québécoise des organisations de coopération internationale afin d'analyser dans quelle mesure la Politique aurait pu entraîner des investissements des organisations en matière d'égalité des genres. Le récent sondage a examiné les investissements opérationnels actuels qui ont eu une incidence sur les ressources financières, techniques et humaines responsables de la mise en œuvre du projet.

L'étude révèle que, dans l'ensemble, les organisations de la société civile canadiennes ont fait des progrès importants quant à l'atteinte des objectifs en matière d'égalité des genres dans certains domaines comme l'élaboration, le suivi et l'évaluation des politiques, ainsi que l'élaboration des programmes. Par ailleurs, l'étude laisse entrevoir la nécessité d'investir davantage afin de se conformer aux objectifs de la Politique. Par exemple, le personnel de ces organisations doit acquérir des compétences précises pour concevoir, mettre en œuvre et évaluer des projets. Les organisations doivent aussi avoir accès à des ressources financières et sociales sûres pour contribuer aux mécanismes organisationnels et programmatiques qui favorisent un développement féministe tout en soutenant le développement dans le respect des principes féministes. Enfin, le partage des connaissances entre les réseaux d'OSC est nécessaire afin de renforcer la réponse collective du secteur

à l'inégalité des genres et sous la direction de la PAIF. Voici un sommaire des résultats et recommandations présentés dans ce rapport.

Sommaire des résultats

Politiques

- Environ les trois quarts des répondants ont intégré certains aspects de l'égalité des genres dans leur politique des ressources humaines, tandis que 80 % des organisations ont élaboré une politique autonome d'égalité des genres. Certains indiquent qu'ils disposent d'autres politiques de soutien; par exemple, à peine 70 % des répondants ont mis en place une politique sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels.
- Par ailleurs, moins de la moitié des répondants (43 %) ont mis en place des mécanismes de suivi des progrès de leurs politiques propres à l'égalité des genres, lequel révèle des limitations quant à l'efficacité de ces politiques et de leur potentiel opérationnel (ou de mise en pratique) et de surveillance. De plus grandes organisations (dont le budget est supérieur à 10 millions \$ et qui comptent plus de 30 employés) ont fait part de mesures de responsabilisation qui soutiennent les politiques. Par exemple, 39 % des répondants offrent une ligne d'alerte téléphonique. Les organisations dont le budget est inférieur (moins de 5 millions \$ et comptant moins de dix employés) ont peu ou pas de mécanismes en place pour contribuer au succès des politiques.

Capacité et structures organisationnelles

- Les deux tiers des répondants conviennent que la Politique d'aide internationale féministe a influencé les investissements de leur organisation en matière de capacité organisationnelle grâce à l'embauche de personnel et à des investissements dans le secteur des ressources humaines. Toutefois, ces investissements ont nécessité le recours à des ressources externes et à des consultants supplémentaires afin de répondre aux demandes croissantes liées aux autres objectifs en matière d'égalité des genres dans le cadre de projets. La majorité des répondants n'ont pas reçu de soutien financier ou technique additionnel de la part d'Affaires mondiales Canada afin de se conformer à la Politique.

- Le sondage indique également que les affectations budgétaires et les processus servant à désigner spécifiquement les ressources financières varient selon la taille, la structure et le mandat global de chaque organisation. Quelques organisations (76 %) ont dit ne pas avoir de poste budgétaire précis pour l'élaboration des programmes en matière d'égalité des genres. De plus, les affectations budgétaires varient d'une organisation à l'autre. Par exemple, des répondants allouent des fonds spécifiquement pour la dotation d'une équipe d'experts sur la question de l'égalité des genres. Certains répondants emploient des spécialistes de l'égalité des genres à temps plein, tandis que d'autres engagent des consultants pour procéder à des analyses comparatives des genres. Les organisations qui ont conclu des partenariats à l'étranger avec des groupements de femmes leur allouent la majorité de leur budget afin qu'elles puissent élaborer et mettre en œuvre des projets précis qui tiennent compte de l'égalité des genres.
- Très peu de répondants se considèrent comme des organisations féministes. La majorité intègre l'inégalité des genres dans leurs programmes en cours et futurs, sans pour autant encadrer explicitement leur approche comme organisation à vocation féministe.

Programmes

- Mise en œuvre de projets : Plus de 58 % des répondants mentionnent que la Politique d'aide internationale féministe a influencé leurs travaux fondés sur leurs droits et leur rôle comme ambassadeurs en matière d'égalité des genres. Toutefois, la mesure dans laquelle les approches s'appuyant sur les droits sont mises en œuvre par l'entremise de projets varie selon les capacités organisationnelles et le type d'entente de partenariat en place.
- Élaboration de projets : Près de la moitié des répondants (45 %) procèdent à un certain niveau d'analyse contextuelle qui tient compte de l'égalité des genres, tandis que 80 % effectuent une analyse comparative axée davantage sur l'égalité des genres au cours du processus d'élaboration des programmes. Toutefois, la portée et la qualité de ces travaux sont tributaires des ressources et des fonds disponibles. En outre, 76 % des répondants déclarent avoir consulté des groupements de femmes lors de l'élaboration de leurs projets.
- Évaluation : Plus des deux tiers des répondants indiquent que la Politique d'aide internationale féministe a influencé leurs activités de suivi et d'évaluation. La conception d'outils de mesure du féminisme (22 %) est l'aspect qui s'est avéré le plus difficile. La définition des indicateurs (17,5 %)



et l'embauche de chercheurs (17,5 %) ont également été jugées difficiles. Très peu de répondants se sont servis d'outils d'évaluation du féminisme.

- Développement de partenariats : Seulement un tiers des répondants affirment que la Politique d'aide internationale féministe a eu une incidence sur leurs relations existantes et potentielles avec leurs partenaires à l'étranger. La majorité des répondants ont déclaré avoir conclu des partenariats qui soutiennent leurs objectifs en matière d'égalité des genres avant même le lancement de la Politique. Depuis ce lancement, certaines organisations ont été en mesure de renforcer leur partenariat avec des groupements de femmes grâce à des occasions de financement précises, comme le programme Voix et leadership des femmes; deux répondants suggèrent que ces occasions de financement ne sont pas offertes à la majorité des organisations qui collaborent avec des groupements de femmes à l'étranger. De nombreux répondants indiquent que le développement de partenariats à long terme constitue une priorité, en particulier avec les communautés LGBTQ. Cependant, d'autres considérations relatives aux mesures politiques, juridiques et de sécurité ont été jugées comme des points de préoccupation pour assurer la viabilité de l'engagement et de ses répercussions.

Recommandations

D'après nos observations, un certain nombre de recommandations peuvent être formulées aux organisations de la société civile et à Affaires mondiales Canada :

Organisations de la société civile

- Renforcer et maximiser l'expertise disponible dans le but de soutenir les différentes organisations de la société civile.
- Investir dans des procédures internes de suivi de l'efficacité des politiques en vue d'atteindre des objectifs à long terme en matière d'égalité des genres.
- Documenter et communiquer les processus de développement de partenariats, ainsi que les expériences et les objectifs en ce qui a trait au soutien de l'engagement collaboratif à long terme à l'étranger.

Affaires mondiales Canada

- Renforcer les processus de consultation des organisations de la société civile afin de maximiser l'expertise et les expériences dans le cadre de processus de mise en œuvre de la PAIF efficace.
- Offrir un soutien à la formation, aux finances et aux ressources humaines en vue d'aider les organisations de la société civile à atteindre leurs objectifs d'égalité des genres dans le cadre de leurs politiques, leurs procédures et leurs mesures de dotation à l'interne. Des investissements accrus dans les espaces collaboratifs déjà en place (communautés de pratique, groupes de travail) pourraient fournir le soutien nécessaire et aider le secteur.
- Favoriser un engagement efficace sur le plan des partenariats avec les collaborateurs à l'étranger comme l'une des conditions inhérentes à l'atteinte de résultats durables à long terme en matière d'égalité des genres.

Présentation de l'étude

Contexte

En 2017, le lancement de la Politique d'aide internationale féministe (gouvernement du Canada, 2017a) a défini l'engagement du gouvernement canadien à faire face aux causes premières de la pauvreté, des inégalités sociales et économiques et de l'inégalité des genres d'un point de vue féministe. Cette nouvelle politique féministe a créé des attentes auprès des partenaires gouvernementaux pour qu'ils intègrent les approches féministes dans leurs programmes et leur structure organisationnelle conformément aux directives de la Politique. En conséquence, les organisations de la société civile canadiennes engagées dans le processus de développement et d'aide humanitaire doivent relever le défi sur la façon dont la Politique, et le féminisme à plus grande échelle, façonneront leurs travaux de planification, leurs programmes, les ressources allouées et leurs autres travaux. Étant donné la myriade d'approches féministes offertes, il n'y a pas de consensus entre les organisations quant à une approche unique. De plus, la conception du féminisme diffère considérablement d'une organisation de la société civile canadienne à un autre, sans oublier les différents points de vue de leurs homologues des autres pays de l'hémisphère Sud. Cette réalité soulève d'importantes questions sur l'interprétation d'une approche féministe pour lutter contre l'inégalité des genres et de quelle façon celle-ci se traduit dans les programmes, les politiques et les pratiques sur le terrain. Il importe de mieux comprendre dans quelle mesure les organisations de la société civile canadiennes et leurs partenaires continuent (ou non) d'adopter des approches féministes fondées sur les droits de la personne en matière de développement international et d'aide humanitaire, et comment les pratiques existantes informent et renforcent la capacité des organisations canadiennes et de leurs partenaires à lutter contre les inégalités de genres et de la manière présentée dans la Politique.

L'inclusion des objectifs d'égalité des genres dans les initiatives de développement n'est pas nouvelle. Au cours des dernières décennies, divers cadres ont été mis en œuvre, y compris la première politique sur l'égalité des genres élaborée par l'Agence canadienne de développement international (ACDI) en 1999 (Tiessen, 2016). Le cadre de l'analyse comparative des genres plus (ACG+) a aussi permis de renseigner les organisations de développement sur les concepts, les termes et les approches clés d'intégration de l'égalité des genres dans les programmes. Ceux-ci et d'autres approches montrent dans quelle mesure l'application au développement international sous l'angle de l'égalité des genres peut mettre en lumière des inégalités « non visibles ». Par ailleurs, les tentatives passées effectuées en



parallèle ont exposé au fil du temps les limites réelles des différentes vagues de féminisme pour lutter véritablement contre la complexité des inégalités entre les genres à l'heure de la mondialisation.

Dans les années 1970, les approches Intégration des femmes dans le développement (IFD) et Femmes et développement étaient en grande partie issus de la vague de féminisme libéral aux États-Unis et mettaient l'accent sur l'égalité des chances pour les femmes (Ratherberger, 1990; Parpart et coll., 2000). Ces approches ont été le fer de lance de projets consacrés aux femmes et ont contribué à la reconnaissance mondiale du rôle des femmes dans le cadre des initiatives de développement économique. Elles ont aussi permis de cerner le besoin de recourir à des mesures statistiques pour aider les femmes à accéder au marché du travail et leur donner accès à l'éducation (Parpart et coll., 2000). Toutefois, ces approches d'une autre époque n'ont pas permis de tirer entièrement parti de la diversité des expériences acquises partout dans le monde. Ces phases précédentes n'ont pas non plus dénoué l'impasse quant aux relations de pouvoir sous-jacentes entre les hommes et les femmes au niveau des tâches ménagères et ont maintenu le cap sur les inégalités économiques plutôt que sur les inégalités sociales entre les deux genres. Les approches « genre et développement » ont été établies dans les années 1990 avec l'apport de groupements de femmes (DAWN, par exemple) œuvrant dans des pays de l'hémisphère Sud et a mené à la création de programmes d'intégration des genres dans différents secteurs et domaines de projet. Ces approches ont mis l'accent sur les relations sociales et économiques entre les deux sexes et ont ciblé ce qui faisait obstacle à l'engagement politique. Les tentatives visant à intégrer l'égalité des genres dans les politiques et les programmes de développement en cours, comme le plan d'action pour l'égalité des sexes de l'ACDI (2010-2014), ont connu un succès mitigé (Tiessen, 2015, Parpart, 2010). Les défenseurs des droits de la personne ont trouvé l'approche misant sur les genres et le développement restrictive parce qu'elle repose sur un cadre binaire de l'égalité des genres et omet de reconnaître la marginalisation des communautés LGBTQ et des groupes autochtones, et d'autres, fondés sur les castes, la race et les aptitudes, surtout dans les pays où les cadres juridiques et politiques continuent de renforcer ces inégalités (Vaast et Mills, 2018; Banque mondiale, 2013).

La Politique d'aide internationale féministe, une politique transformationnelle?

Dans les années 2000, d'autres variantes des approches « genre et développement », notamment une approche féministe intersectionnelle, ont occupé une place plus importante. Celles-ci ont envisagé en quoi tous les points de recoupement de la race, des classes et de l'origine ethnique influençaient les inégalités de genres dans des contextes différents. (Bose 2011). De nos jours, les approches « genre et développement » qui tiennent compte des différences contextuelles et des enjeux politiques sont considérées comme transformationnelles, en ce sens qu'elles remettent en question les conditions systémiques sous-jacentes qui renforcent les inégalités sociales et économiques, et mettent en évidence le pouvoir d'agir des femmes sur les changements structurels (Parpart, 2010; Kabeer, 2012; Tiessen et Carrier, 2015; Tiessen, 2016). La Politique d'aide internationale féministe, comme elle est décrite, a pour but de soutenir cette forme de développement transformationnel au moyen d'une approche fondée sur les droits de la personne en tenant compte de considérations intersectionnelles. Le codage de tous les projets financés par Affaires mondiales Canada a pour but de s'assurer qu'un certain nombre d'objectifs liés à l'égalité des genres est établi dans le cadre de ces projets. Cependant, la mise en œuvre de ce cadre de codage continue de faire obstacle aux pratiques et aux politiques des organisations de la société civile et d'Affaires mondiales Canada. La Politique a permis de mettre en place un cadre explicite pour une approche de développement féministe et se situe selon une approche fondée sur les droits de la personne et l'égalité des genres plutôt que de s'intégrer comme un enjeu intersectoriel. Depuis le lancement de la Politique d'aide internationale féministe en 2017, il y a eu beaucoup de discussions et de critiques sur la façon dont celle-ci façonnera les prochains investissements visant à aider les organisations canadiennes, notamment en ce qui concerne la manière dont celles-ci harmoniseront leurs programmes et leurs structures organisationnelles avec la mise en œuvre de la Politique (Tiessen et Swan, 2017; Brown et Swiss, 2017; Tiessen, 2019; Tiessen et Black, 2019; Mason, 2019; Rao et Tiessen, 2020). Pourtant, on sait peu de choses de l'influence globale de la Politique sur les organisations de la société civile, de sa capacité réelle au sein du secteur canadien du développement pour lutter contre l'inégalité des genres et de la façon dont les investissements organisationnels affectent la mise en œuvre des programmes et des projets en matière d'égalité des genres.

Pour combler cette lacune, la société civile et des partenaires universitaires ont commandé une étude, avec le soutien de MITACS, dans le but d'évaluer dans quelle mesure les organisations sont bien outillées pour lutter contre l'inégalité des genres dans le cadre de leurs programmes, de leurs structures

organisationnelles et de leur processus de dotation en personnel. Ce rapport d'étude présente un sommaire des résultats d'une recherche menée en 2019.

Encadré 1. Les résultats d'une étude de 2008 ont contribué à la réalisation de l'analyse

En 2018, une étude effectuée par le Conseil canadien pour la coopération internationale (CCCI) et l'Association québécoise des organisations de coopération internationale (AQOCI) [Kellher et Stuart, 2008, et Soares-Pinto, 2008] a examiné la culture organisationnelle des organisations membres et leur niveau de réceptivité face à la lutte contre l'égalité des genres dans leurs programmes et à l'échelle de leur organisation. Les auteurs ont procédé à l'analyse des données recueillies auprès de 35 organisations et plus de 100 employés d'organisations membres du CCCI et de l'AQOCI dans le cadre d'entrevues, de groupes de discussion et de sondages. L'étude révèle qu'une faible proportion des organisations ont adopté des mesures précises pour intégrer l'égalité des genres dans leurs programmes. La principale limitation quant aux progrès accomplis au moment de l'étude était la culture organisationnelle et le leadership, l'intégration de l'égalité des genres étant circonscrite en un problème de programme plutôt que considéré comme une priorité de développement englobant tous les secteurs d'activité de l'ensemble des institutions. On a entre autres constaté un manque de leadership et l'absence de parité hommes-femmes au sein des conseils d'administration des organisations de la société civile. En outre, l'étude a mis en lumière le peu de politiques d'égalité des genres mises en œuvre de nos jours. La plupart n'offrent aucune mesure d'opérationnalisation, de suivi et de responsabilisation. La majorité des organisations n'ont pas l'expertise, les outils, ni les ressources nécessaires pour intégrer efficacement l'égalité des genres dans leur structure organisationnelle et leurs plans d'action. Selon les conclusions de cette étude menée en 2008 et à la suite du lancement de la Politique d'aide internationale féministe en 2017, l'étude actuelle vise à examiner les progrès réalisés quant aux défis et aux occasions qui s'offrent aux organisations canadiennes pour renforcer leur engagement pour l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes et des filles. Elle examine également dans quelle mesure cette Politique a influencé l'engagement des praticiens du développement avec « l'aide du mouvement féministe ». Ce faisant, l'étude de 2008 sert de base à ce projet de recherche et renseigne sur les prochaines recherches visant à soutenir les approches de développement féministe.

Raison d'être de l'étude et objectifs

En s'appuyant sur l'étude réalisée par le CCCI et l'AQOCI en 2008 (Encadré 1), le principal objectif de cette étude consiste à examiner dans quelle mesure les organisations de la société civile canadiens s'engagent à adopter différentes approches féministes en matière de développement international. Tout en reconnaissant la diversité de l'engagement institutionnel, ainsi que les priorités régionales et sectorielles en ce qui concerne la dynamique des genres, ce projet a pour but de déterminer et d'analyser les approches des organisations de la société civile canadiennes pour lutter contre l'inégalité des genres afin de contribuer à ce que les investissements des donateurs publics et privés favorisent une inclusion à long terme.

Dans l'ensemble, les deux objectifs suivants ont guidé la réalisation de l'étude :

1. Procéder à l'analyse des perceptions, de la capacité organisationnelle et des engagements en matière de développement féministe dans le cadre de la Politique d'aide internationale féministe.
2. Cibler les ressources à l'intention des membres du Conseil canadien pour la coopération internationale afin de souligner les bonnes pratiques, l'état actuel des progrès et les connaissances sur les orientations futures possibles d'une politique précise, ainsi que de ses pratiques de mise en œuvre et d'évaluation.

Méthodologie

La méthodologie utilisée dans la réalisation de cette recherche fait appel à une méthode mixte s'articulant sur une approche théorique pour laquelle les données recueillies d'un sondage et d'entrevues auprès d'informateurs clés façonnent le cadre conceptuel de la recherche. Elle utilise également une approche collaborative pour laquelle les membres du réseau du Conseil canadien pour la coopération internationale et la communauté de pratique Genre en pratique (CdP) de l'AQOCI passent en revue les instruments de recherche et contribuent aux travaux d'analyse des données recueillies. Le personnel du CCCI, de l'AQOCI et de l'Université d'Ottawa a donné son aval au processus de conception de la recherche, y compris à l'autorisation éthique, à l'échantillonnage, ainsi qu'à la conception des questions du sondage et des entrevues. Les membres du groupe de travail sur les droits de la femme et la communauté de pratique Genre en pratique de l'AQOCI ont examiné les

instruments de recherche. L'équipe de recherche a transmis un sondage accompagné de questions qualitatives et quantitatives à tous les membres du CCCI et de l'AQOCI concernant les pratiques opérationnelles et organisationnelles en cours, et l'ampleur de ces pratiques qui façonnent la Politique d'aide internationale féministe ou en subissent l'influence.

Le sondage vise à cerner les principales lacunes en matière de capacités organisationnelles et humaines dans la lutte contre l'inégalité des genres et à formuler des recommandations à l'intention des organisations de la société civile et Affaires mondiales Canada afin de renforcer l'ensemble des stratégies d'aide internationale. Au total, 15 entrevues ont été menées auprès de dirigeants, de conseillers sur la question de l'égalité des genres et de spécialistes d'organisations canadiennes. Ces entrevues ont pris le pouls de l'expérience individuelle en matière d'engagement à l'égard de l'égalité des genres, avant et après le lancement de la Politique d'aide internationale féministe, et à avoir un aperçu global du paysage canadien du développement dans l'intégration effective de l'égalité des genres. Un atelier d'une demi-journée a eu lieu à Montréal avec les membres de la CdP Genre en pratique de l'AQOCI. Cet atelier a permis de recueillir les commentaires des membres de l'AQOCI sur leur capacité réelle de lutter contre l'égalité des genres et l'influence de la Politique sur leurs travaux.

Répondants et profils d'entrevue

Au total, 45 personnes ont répondu au sondage, soit un répondant en moyenne par organisation. Parmi les 33 questions posées, la plupart offraient des options de collecte des données qualitatives et quantitatives. La majorité des répondants sont des spécialistes sur la question de l'égalité des genres (33 %), tandis que les autres se sont identifiés comme étant directeurs de programmation (24 %) et des gestionnaires de programme (18 %). Plus de 62 % des répondants travaillent pour des organisations dont le budget annuel est supérieur à 10 millions \$; 29 % pour des organisations dont le budget se situe entre un et 10 millions \$ et 9 % pour des organisations dont le budget annuel est inférieur à 500 000 \$. Sur le plan du personnel, 72 % des répondants déclarent avoir plus de 30 employés, 18 % entre 11 et 29 et 29 % 10 employés ou moins.

Au total, 12 organisations ont participé à l'atelier du Comité québécois femmes et développement de l'AQOCI, à Montréal, en présence du chercheur. Tous les participants sont des membres de la communauté de pratique et les organisations suivantes étaient représentées : Centre d'étude et de coopération internationale, Avocats sans frontières Canada, Service d'assistance canadienne aux organisations, Service universitaire canadien outre-mer, CUSO, Carrefour International, Oxfam Québec,

Société de coopération pour le développement international, Centre de coopération internationale en santé et développement, Fondation Paul Gérin-Lajoie, Mission inclusion et Equitas. Un seul des participants travaille au sein d'une organisation dont le budget s'élève à plus de 10 millions \$, les autres organisations représentées étant dotées d'un budget de fonctionnement se situant entre un et 10 millions \$. Deux participants sont spécialistes de la question de l'égalité des genres, tandis que les autres sont gestionnaires de programme et principales personnes-ressources en matière d'égalité des genres au sein de leur organisation.

D'après le profil des répondants, les organisations disposant d'un plus grand nombre de ressources (humaines et organisationnelles) étaient mieux placées pour participer au sondage et les organisations démontrant un intérêt ou une expertise pour certains programmes sur l'égalité des genres étaient plus enclines à prendre le temps de participer à l'étude. Des entrevues auprès de spécialistes sur la question de l'égalité des genres révèlent les diverses responsabilités des organisations qui peuvent ou non contribuer à la disponibilité du personnel ou au temps requis pour accomplir des tâches en dehors des travaux de nature programmatique ou organisationnelle en matière d'égalité des genres. Des répondants ont volontairement participé au sondage, ce qui a peut-être faussé les données au détriment des réponses de ceux qui étaient déjà en faveur de la Politique d'aide internationale féministe et des progrès réalisés depuis son lancement. Par conséquent, les réponses au sondage ne sont pas nécessairement représentatives des points de vue et des expériences de l'ensemble des organisations canadiennes qui participent au développement féministe ou à la mise en œuvre de programmes intégrant l'égalité des genres.

Limites de l'étude

Un certain nombre de facteurs ont limité la collecte de données pour la recherche. L'autorisation éthique demandée par l'Université d'Ottawa a retardé l'administration des outils de recherche, ce qui a réduit le temps pour recueillir et analyser les données avant la fin du projet de huit mois. Le comité d'éthique a aussi réorienté ses efforts sur les organisations ayant pignon sur rue à Ottawa plutôt que sur les organisations partenaires à l'étranger, ce qui a également réduit la portée de la collecte de données¹. Les réponses au sondage ne sont donc pas représentatives de tous les participants et des diverses approches organisationnelles et politiques.

¹ Rebecca Tiessen (Ph. D.) a effectué une recherche sur les perceptions à l'égard du féminisme et de l'égalité des genres dans des pays de l'hémisphère Sud et du rôle que jouent les bénévoles pour soutenir les initiatives en matière d'égalité des genres.

Résultats et analyses

Sommaire des résultats

Dans l'ensemble, les organisations déclarent avoir réalisé des progrès importants en intégrant l'égalité des genres dans leurs activités depuis le lancement de la Politique d'aide internationale féministe. La majorité des répondants affirment également que la Politique a influencé d'une certaine manière ces progrès, par exemple en stimulant leurs approches de développement fondées sur les droits, ou en intégrant des méthodes de suivi et d'évaluation qui mesurent précisément les résultats en matière d'égalité des genres. Toutes les organisations qui ont participé au sondage sont dotées d'une certaine forme de politique qui porte sur l'égalité des genres, allant de l'inclusion des considérations quant à l'égalité des genres dans les politiques des ressources humaines, aux stratégies programmatiques et de recherche sur cette même question. Les dispositions prises pour la dotation de personnel visant à soutenir les objectifs en matière d'égalité des genres tenaient compte d'un grand éventail de postes et de rémunérations :

- Parmi les postes de bénévoles figuraient ceux affectés à un programme précis lié à l'égalité des genres et organisé par une organisation partenaire à l'étranger.
- Le personnel à temps plein faisait partie des principales personnes-ressources qui agissaient aussi comme spécialistes sur la question de l'égalité des genres au sein de leur équipe respective.
- Certaines organisations ont désigné un membre du personnel comme étant la principale personne spécialiste de la question de l'égalité des genres, tandis que de grandes organisations ont affecté des équipes complètes de spécialistes sur cette question dans différents secteurs programmatiques.

Depuis le lancement de la Politique d'aide internationale féministe, les organisations affirment avoir considérablement amélioré leur processus d'inclusion en matière d'égalité des genres dans le cadre de l'élaboration, de la conception, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation d'un programme grâce à leurs propres investissements et à l'octroi de fonds consacrés à l'égalité des genres en provenance de l'externe. Les commentaires des répondants mettent en lumière le fait qu'ils utilisent leurs propres outils et ressources pour soutenir l'intégration de l'égalité des genres, lesquels sont développés à l'interne et reposent en grande partie sur certains projets. Dans le cas de la CdP Genre en pratique de l'AQOCI, ses membres ont déjà collectivement développé une vaste gamme d'outils pour mettre en œuvre une approche féministe. Soulignons des guides d'évaluation féministe, des

webinaires pour la conception de projets de développement féministe et des événements de partage des connaissances sur des enjeux plus précis comme ceux liés à des programmes sur la violence fondée sur le sexe, la santé sexuelle et reproductive des femmes et leurs droits et leur pouvoir d'agir sur le plan économique, ainsi que le renforcement de l'institutionnalisation des droits des femmes et de l'égalité des genres au sein des organisations canadiennes et de l'étranger (CQFQD, 2018; CQFD, Série Fiche technique de la CdP, 2009-2020). Plusieurs organisations participant à l'étude ont souligné l'utilité des outils développés et transmis par la CdP.

Par ailleurs, la majorité des répondants mentionnent également que les capacités actuelles en matière de dotation en personnel, de ressources financières, de programmation et d'outils d'évaluation ne suffisent pas pour s'adapter à une approche transformationnelle qui mise davantage sur l'égalité des genres. Une forte proportion des répondants (83 %) indiquent avoir augmenté leurs investissements à l'interne depuis le lancement de la Politique d'aide internationale féministe en 2017, malgré le fait qu'il n'y ait pas eu de soutien financier additionnel de la part d'Affaires mondiales Canada. De nombreuses organisations dont les travaux favorisent fortement l'égalité des genres considèrent la Politique comme un outil de soutien qui cadre bien dans leurs efforts immédiats. Une faible proportion de répondants perçoivent la Politique comme une solution pour motiver le leadership au sein de leur organisation afin de consacrer davantage de ressources financières et humaines à leurs travaux pour favoriser l'égalité des genres.

La section suivante met en lumière des observations plus précises à l'égard des politiques et des procédures, ainsi que des structures organisationnelles dans le cadre des programmes, concernant notamment leur suivi et leur évaluation. Des points de vue sur l'incidence de la Politique sont présentés dans ce rapport et à la fin de cette section. Les données recueillies indiquent la façon dont les répondants abordent actuellement la notion d'égalité des genres dans le cadre des activités de développement au sein de leur organisation et comment le personnel perçoit l'influence de la Politique sur leurs efforts.

Politiques

Environ les trois quarts des répondants affirment avoir intégré certains aspects de l'intégration de l'égalité des genres dans leur politique des ressources humaines tandis que 80 % des organisations indiquent avoir élaboré une politique à part entière d'égalité des genres pour orienter leurs programmes. Un répondant déclare que son organisation ne dispose pas d'une politique officielle, mais

qu'elle est reconnue comme une organisation féministe qui accorde une place prioritaire à l'égalité des genres dans ce qu'elle fait. Cette organisation a d'ailleurs élaboré des procédures à l'intention de ses partenaires à l'étranger leur permettant d'établir la programmation des projets et de veiller à ce que leur personnel dispose de tous les outils nécessaires pour atteindre les objectifs en matière d'égalité des genres tout au long des cycles des projets.

Une organisation a élargi la portée de sa politique en matière d'égalité des genres afin d'y inclure des aspects de son engagement à l'égard de l'inclusion sociale en s'inspirant de sa politique favorisant « l'engagement en matière d'égalité des genres et d'inclusion sociale ». La portée de cette politique, par exemple, va bien au-delà des relations entre les genres en tenant compte des personnes défavorisées selon par exemple l'âge, la race ou d'autres catégories. D'autres formes de conseils organisationnels sur l'égalité des genres comprennent des codes de conduite pour établir des comportements acceptables en milieu de travail et les attentes des employeurs (voir Baraja, 2017, par exemple), des principes et des approches féministes qui orientent et façonnent les efforts organisationnels et les programmes en matière de développement féministe (Oxfam, 2018; Interpares, 2011), ainsi qu'une politique sur l'égalité des genres qui décrit explicitement les droits de la femme et l'égalité des genres (AQOCI, 2019; Centre d'étude et de coopération internationale, 2018). Une organisation indique avoir recours à des comités afin de discuter de sphères d'activité précises, y compris le pouvoir d'agir sur le plan économique, les masculinités positives, l'aide humanitaire et les genres, ce qui a donné lieu à un engagement en profondeur dans la conception, les activités et l'évaluation des projets. Un peu plus de 70 % des répondants déclarent disposer d'une politique sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels (au moment du sondage, les exigences d'Affaires mondiales Canada relatives à ce type de politique venaient d'entrer en vigueur; ce pourcentage est donc représentatif de ce constat). En janvier 2020, l'AQOCI a mené un sondage auprès de ses membres, et seulement 47 % ont établi un code de conduite ou une politique sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels. En ce qui concerne les mécanismes qui renforcent les politiques internes, 39 % des répondants offrent une ligne d'alerte téléphonique; tous ces répondants proviennent d'organisations dont le budget est supérieur à 10 millions \$ et comptant plus de 30 employés). Seulement deux répondants déclarent compter activement sur les services d'un ombudsman.

Moins de la moitié des répondants (43 %) ont mis en place des mécanismes de suivi des progrès de leurs politiques propres à l'égalité des genres. D'ailleurs, une étude du CCCI et de l'AQOCI (2008) avait mis en lumière ce constat, car très peu de changements étaient alors apportés aux politiques pour en mesurer leur efficacité. Un certain nombre de répondants mentionnent les limites de certaines politiques

qui ne font que respecter les exigences des donateurs plutôt que d'adopter pleinement une approche féministe du développement.

Globalement, la moitié des répondants sont d'avis que la Politique d'aide internationale féministe a influencé leur processus d'élaboration de politiques à des stades différents. Certaines organisations ont élaboré leur première politique d'égalité des genres, tandis que d'autres ont plutôt favorisé des aspects plus précis liés à leurs lignes directrices organisationnelles et programmatiques en vertu des mécanismes des politiques en place. Par exemple, une organisation indique que la Politique l'a incitée à élaborer une politique interne d'égalité des genres alors qu'auparavant, elle ne disposait que d'une politique de partenariat pour l'ensemble de ses bureaux à l'échelle mondiale. Cette organisation procède actuellement à l'intégration de l'égalité des genres dans ses énoncés de position de principe pour divers secteurs comme la santé et l'éducation. De même, une autre organisation affirme que la Politique d'aide internationale féministe a permis de « mettre à jour (et de réviser substantiellement) la politique d'égalité des genres du programme [de l'organisation], et d'élaborer une politique organisationnelle plus vaste en cette matière ainsi qu'une politique sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels ». D'autre part, une organisation indique que sa politique sur les droits de la femme et l'égalité des genres a été élaborée avant le lancement de la Politique d'aide internationale féministe. Cette organisation fait le suivi de la mise en œuvre de la Politique et recommande d'approfondir certains domaines comme celui du travail non rémunéré des femmes dans le secteur des soins. Un répondant se dit préoccupé par la dilution des enjeux touchant l'égalité des genres afin de répondre aux besoins des donateurs :

[traduction] Sans l'apport d'un plan d'action délimité dans le temps et d'autres mécanismes de responsabilisation, la politique d'égalité des genres sera probablement mise en veilleuse ou utilisée de façon minimale pour les communications ou aux fins d'élaboration des programmes. Sans une mise en œuvre diligente de stratégies, il y a un risque que les organisations élaborent une politique d'égalité des genres dans le but de répondre aux besoins des donateurs, plutôt que de favoriser une véritable transformation institutionnelle et programmatique.

En effet, à la fin des années 1990, de nombreuses organisations ont élaboré leurs premières politiques d'égalité des genres dans la foulée du Programme d'action de Beijing (1995) et de la Décennie des Nations Unies pour la femme, et à la suite du lancement de la politique

de l'ACDI en matière d'égalité entre les sexes (1999). Aujourd'hui, vingt ans plus tard, il est tout à fait pertinent que ces organisations mettent à jour leurs politiques. De plus, il est intéressant de souligner les travaux de la communauté de pratique de l'AQOCI, dont sa roue socratique égalité entre les femmes et les hommes (AQOCI, 2016) qui, au cours des dix dernières années, ont permis d'engager une réflexion cohérente et approfondie sur l'institutionnalisation de l'égalité des genres, ce qui a entraîné le renouvellement des politiques d'égalité des genres parmi ceux qui y adhèrent, ainsi que l'élaboration de plans d'action bien définis.

Élaboration et mise en œuvre des programmes

Selon les entrevues menées auprès des spécialistes, des conseillers et des agents de programme sur la question de l'égalité des genres, un certain nombre de stratégies, d'outils et de ressources sont utilisés tout au long des cycles de projet afin de mobiliser les interventions contre l'inégalité entre les genres. Bien que la plupart des organisations déclarent satisfaire les exigences d'Affaires mondiales Canada, elles indiquent avoir procédé à différentes analyses comparatives des genres dans le cadre des processus d'élaboration et de mise en œuvre des programmes. Environ 76 % des répondants consultent des groupements de femmes à l'étranger, tandis que près de la moitié (45 %) effectuent un certain niveau d'analyse contextuelle. Plus de 80 % procèdent à une analyse comparative des genres au cours du processus d'élaboration des programmes. Moins de la moitié (45 %) des répondants intègrent une analyse intersectionnelle dans la phase initiale d'élaboration des programmes. À noter que dans le cadre de cette étude, la qualité et l'efficacité de l'engagement envers une analyse comparative entre les sexes n'ont pas été l'objet d'une évaluation. Par ailleurs, des répondants mentionnent être de plus en plus préoccupés par les exigences des donateurs à l'égard des inclusions et subir du même coup des contraintes considérables de temps et de ressources au cours du processus d'élaboration des programmes. D'autres travaux supplémentaires liés à l'élaboration de projets comprenaient des examens sur dossier des politiques gouvernementales étrangères ainsi que l'évaluation par des pairs ou des experts de projets conçus par un spécialiste à l'interne ou à l'externe sur la question de l'égalité des genres (45 %). Un répondant indique qu'il lui est parfois possible de consulter le personnel d'Affaires mondiales Canada au Canada ou sur le terrain mais que celui-ci a parfois des compétences minimales :

[traduction] Un petit groupe de personnes procède actuellement à l'élaboration d'un programme sans que le processus d'intégration de l'égalité des genres ait d'abord été systématisé. Pour soutenir ce processus, la

personne responsable de l'égalité des genres effectue beaucoup de travaux et fournit une foule de conseils. Il semble bien que le personnel sur le terrain d'Affaires mondiales Canada ait besoin davantage de formation.

Lorsque le projet en est à l'étape de sa mise en œuvre, 66 % des répondants déclarent consulter périodiquement des groupements de femmes à l'étranger et 59 % disent bénéficier d'un partenariat direct avec ces groupements pour la durée du projet. Ils font également appel à des conseillers à l'embauche œuvrant à la fois au Canada (45 %) et à l'étranger (69 %) comme principale stratégie d'intégration de l'égalité des genres dans leurs projets.

Les répondants mentionnent que plusieurs ressources et partenariats déjà en place soutiennent leurs projets et leurs objectifs visant à lutter contre l'inégalité des genres. Bon nombre de ces partenariats ont été conclus avant même le lancement de la Politique d'aide internationale féministe. Les répondants mentionnent par exemple le Forum des éducatrices africaines (FAWE), l'Association des femmes juristes de Côte d'Ivoire et la Women in Law and Development in Africa (WILDAF), au Zimbabwe. Bien que la Politique joue un rôle clé pour permettre aux organisations de développer de nouveaux partenariats, deux répondants affirment être de plus en plus préoccupés par l'avènement d'une concurrence non intentionnelle entre les organisations canadiennes afin de s'associer à des groupements de femmes mieux établis dans certains pays. Par exemple, dans le cadre du programme Voix et leadership des femmes, des organisations ont été invitées à présenter une demande de financement, mais en excluant indirectement les organisations qui étaient bien placées pour établir des partenariats à long terme à l'étranger. Plusieurs répondants soulignent la nécessité de développer et de diversifier leurs partenariats à long terme avec les communautés LGBTQ, par exemple. Toutefois, ces organisations exigent d'autres considérations politiques et juridiques, ainsi que des mesures de sécurité précises pour assurer la sécurité du personnel des organisations partenaires potentielles. Une organisation indique que son approche consiste à ce que les organisations de défense des droits de la femme et les organisations LGBTQ développent elles-mêmes leur projet. Dans ce contexte, le partenaire canadien préfère mettre en œuvre le processus plutôt que de le diriger.

Selon le codage des projets ciblant l'intégration de l'égalité des genres et conformément aux lignes directrices et aux exigences encadrant la soumission des propositions à Affaires mondiales Canada, les organisations constatent que la Politique d'aide internationale féministe façonne la méthode d'élaboration des programmes. Par ailleurs, d'autres organisations privilégient déjà l'intégration de l'égalité des genres et s'efforcent plutôt de mieux harmoniser leurs travaux avec la Politique.

Des organisations indiquent que la Politique a eu une incidence sur leurs travaux de différentes façons. L'une d'elles constate qu'une plus grande attention est portée à l'évaluation des données ventilées autres que le sexe et l'âge, un handicap ou la classe, par exemple, tandis qu'une autre affirme disposer dorénavant de plus de temps pour explorer les approches féministes d'évaluation et de suivi. En ce qui concerne l'influence sur d'autres aspects des programmes, les répondants ont souligné les points suivants :

- [traduction] « La plupart des appels [au financement] sont désormais fortement axés sur l'égalité des genres et le pouvoir d'agir des femmes et des filles, ce qui nous donne l'occasion de renforcer nos capacités et de développer des outils de formation du personnel responsable du développement de nouvelles activités. »
- [traduction] « Même si nous œuvrons depuis vingt ans dans la prestation d'activités et de services axés sur les genres, nous nous sommes maintenant adaptés à la Politique d'aide internationale féministe. »
- [traduction] « De même, il se peut que la Politique ait exercé une influence indirecte sur la qualité des genres et l'appropriation du pouvoir d'agir par les femmes et les filles quand ils font sont souvent l'objet de discussions. La Politique accorde alors la priorité aux méthodes transformationnelles en matière d'égalité des genres. Il a également été observé que les indicateurs et la théorie des parcours de changement sont l'objet d'un suivi plus rigoureux. »
- [traduction] « La Politique force la main aux dirigeants des ONG qui ont peut-être résisté à la tentation de modifier les procédures et les mécanismes qui soutiennent les nouveaux programmes féministes. »

Budgets alloués

La plupart des organisations (76 %) n'ont pas de postes budgétaires précis pour l'élaboration des programmes en matière d'égalité des genres ni pour des projets particuliers, à moins d'indication contraire de la part des bailleurs de fonds (76 %). Les affectations budgétaires et les processus de désignation des ressources financières pour ce travail varient. Une organisation mentionne le long processus qu'elle doit suivre pour simplifier les travaux sur l'égalité des genres dans le cadre de différents programmes pour lesquels des budgets sont affectés pour des activités particulières touchant tous les projets. Par exemple, des fonds consacrés à des visites sur le site d'un projet ont inclus des fonds consacrés aux activités précises d'évaluation comparative des genres. Les plans d'évaluation comprenaient une analyse comparative ciblée entre les sexes ou un financement

de la formation sur les méthodes d'évaluation féministe. Une organisation participant à l'étude indique que les budgets alloués à l'égalité des sexes étaient consacrés dans trois domaines : aux évaluations, aux consultations et aux visites sur le terrain, ce qui a permis de budgétiser et de comptabiliser des activités clés dans des domaines précis des cycles de projet. En comparaison, une organisation dont le mandat est axé sur l'égalité des genres mentionne ce qui suit :

[traduction] L'organisation dispose d'un budget consacré aux activités de son groupe de travail sur l'égalité des genres, y compris les activités liées aux programmes visant à mettre en œuvre la politique sur l'égalité des genres. Les projets comprennent généralement des postes budgétaires précis sur la dotation en personnel, le renforcement des capacités, l'assistance technique et des interventions ciblées en matière d'égalité des genres.

Pour cette organisation, la communication des résultats sur l'égalité des genres est obligatoire dans tous ses programmes. S'il s'agit d'un projet particulier aux genres, tous les résultats s'appliquent à l'égalité des genres étant donné que le budget total vise à la promouvoir. Dans le cas d'une approche d'intégration, des budgets sont affectés en fonction des résultats obtenus sur le plan de l'égalité des genres. Cependant, des budgets distincts en matière d'égalité des genres, de formation, d'analyse, de recherche et de renforcement des capacités, ainsi que des budgets de suivi et d'évaluation, sont également mis à sa disposition.

Les différentes façons dont les organisations gèrent leurs ressources financières en matière d'égalité des genres sont le reflet de leurs divers niveaux de connaissances, de compétences et d'expérience pour affecter des budgets. Il en est de même pour leurs ressources qu'elles consacrent à leurs engagements en faveur de l'égalité des genres. Les contraintes budgétaires sont également perçues comme un élément qui dissuade les organisations de collaborer entre eux, étant donné que les organisations de la société civile sont souvent en concurrence pour obtenir les mêmes fonds. Les membres de la CdP Genre en pratique de l'AQOCI mentionnent qu'ils accordent la priorité aux intérêts institutionnels plutôt qu'à la collaboration afin de mettre en valeur leur « expertise des genres », d'empêcher le partage ou la collaboration au moyen de publications, d'outils et de méthodologies. Les organisations doivent produire et démontrer qu'ils ont la capacité d'intégrer l'égalité des genres par l'entremise de leur personnel en place responsable de cet aspect et qu'ils disposent des ressources techniques ou des publications qui tiennent compte de cette mesure. En vertu de la Politique d'aide internationale

féministe, cette compétition atteint un niveau qui repose sur les interprétations des groupements féministes dont la capacité à s'occuper de projets axés sur l'égalité des genres a été démontrée.

Ressources pour la conception et la mise en œuvre des projets

Des répondants indiquent avoir utilisé de nombreux outils pour orienter leur processus d'élaboration de programmes et y intégrer l'égalité des genres et l'appropriation du pouvoir d'agir par les femmes et les filles. Par exemple, des listes de contrôle leur permettent de s'assurer que des critères, des activités et des ressources sont mis en place dans le cadre du projet proposé, que des textes sont rédigés à l'avance qui expliquent des approches précises en matière d'égalité des genres établies selon des priorités sectorielles, qu'une recension des écrits permet de procéder à une analyse contextuelle approfondie en utilisant les connaissances que fournissent les rapports, les études et les anciens projets des gouvernements et des organisations de la société civile à l'étranger. À peine les deux tiers des répondants indiquent que les ressources et les outils techniques en place suffisent pour intégrer l'égalité des genres dans leurs travaux. Parmi les défis cernés, soulignons le temps nécessaire pour mener à bien les consultations ainsi que la capacité restreinte du personnel pour peaufiner l'analyse comparative des genres effectuée à l'aide de listes de contrôle ou des recensions des écrits. La majorité des répondants sont d'avis que la Politique d'aide internationale féministe exerce une influence sur leurs efforts pour élaborer des ressources et des outils puis les systématiser à l'échelle de leur organisation aux fins d'une utilisation plus cohérente, permettant ainsi d'augmenter globalement le nombre d'employés pour soutenir les travaux.

Quant aux membres de la CdP Genre en pratique de l'AQOCI, ils réalisent non seulement que les outils et ressources sont plus rentables, mais qu'ils stimulent l'incidence potentielle des ressources mises en commun en vue d'élaborer collectivement des outils, et d'échanger des idées, des expériences et des connaissances pour renforcer leurs efforts globaux et les rendre plus efficaces dans l'atteinte des objectifs en matière d'égalité des genres. La CdP vise à soutenir le secteur du développement dans son ensemble en mettant ses ressources à la disposition de la communauté élargie des praticiens du développement (voir CQFD, 2016) dans le but ultime de promouvoir les droits de la femme et l'égalité des genres. Il est donc primordial d'instaurer un niveau élevé de confiance chez les membres de cette communauté afin de favoriser un environnement où le partage des pratiques exemplaires et des leçons acquises est possible. Malgré les défis à relever, la CdP a produit un certain nombre d'outils et de ressources au cours des dix dernières années dont des documents d'information techniques sur le travail avec les hommes et les masculinités, une approche féministe à l'égard de la lutte aux changements climatiques ainsi que la création d'outils de gestion axés sur les résultats sensibles



à la dimension des genres (CQFD, 2018; CQFD, 2016). Plusieurs participants à l'étude reconnaissent l'importance de ces ressources pour renforcer leur propre capacité au sein de leur organisation.

Quant aux organisations qui se sont engagées à long terme à favoriser l'égalité des genres, la Politique d'aide internationale féministe permet une intégration plus en profondeur de cette cause dans ses programmes permanents :

[traduction] Nos outils ont été conçus avant le lancement de la Politique d'aide internationale féministe, mais leur utilisation a gagné du terrain. De plus, une application plus rigoureuse a été mise en place tout au long des cycles des programmes afin que nos outils s'harmonisent avec la Politique et ses lignes directrices en matière d'égalité des genres.

Une organisation a démontré dans quelle mesure ses partenaires à l'étranger instaurent le développement des compétences et des outils dans leurs travaux organisationnels sur l'égalité des genres dans un secteur en particulier :

[traduction] Notre organisation a tendance à compter sur nos partenaires canadiens et latino-américains pour le développement de compétences et d'outils en matière d'égalité des genres et d'appropriation du pouvoir d'agir par les femmes et les filles. Par exemple, les enseignants et sociologues d'Amérique centrale qui ont élaboré l'approche pédagogique non sexiste et inclusive pour les écoles publiques d'Amérique centrale se sont rendus à de maintes reprises au Canada pour offrir des ateliers et des séminaires d'une fin de semaine aux enseignants canadiens. Lorsque nos partenaires enseignants d'Amérique centrale ont cerné les besoins de perfectionnement des compétences qu'ils étaient incapables de satisfaire, nous avons pris des dispositions pour que des spécialistes en provenance des organisations partenaires des enseignants canadiens se rendent dans les différents pays d'Amérique centrale afin d'offrir une formation aux promoteurs de cette approche.

Investissements au sein des organisations et des structures

Les répondants au sondage ont mis en lumière une augmentation globale des investissements financiers et des ressources humaines au sein de leur organisation au cours des trois dernières années et depuis le lancement de la Politique d'aide internationale féministe. Une organisation a mis en place une « équipe de formation sur l'égalité des genres » responsable de l'apprentissage et de la réflexion à l'interne sur ses partenariats, son engagement au quotidien et les résultats de ses programmes. En ce qui concerne les programmes, un répondant affirme que son organisation compte sur du personnel spécialisé sur la question de l'égalité des genres dans chaque domaine thématique. Plusieurs répondants indiquent avoir embauché des consultants spécialistes sur la question de l'égalité des genres pour accomplir des tâches précises. D'autres mentionnent que « les occasions d'audit d'égalité des genres et le renforcement du soutien à l'égard de l'équipe des ressources humaines seraient bien accueillis, à condition que des fonds soient disponibles ». Les répondants d'organisations qui travaillent dans le domaine depuis des années avant le lancement de la Politique affirment que le système possède des caractéristiques plus progressistes et que les travaux sont beaucoup mieux formulés. Selon eux : « Les travaux de développement et de mise en œuvre ont augmenté en vue d'une harmonisation organisationnelle et démonstrative avec la Politique. »

Tous les répondants indiquent que leur environnement de travail est souple. Les autres structures organisationnelles qui favorisent un milieu de travail adapté aux besoins des employés comprennent les services de garde sur place (16 %) et divers services qui promeuvent la santé et le bien-être (69,77 %). La plupart des répondants (93 %) mentionnent les horaires de travail souples, tandis que 86,05 % indiquent notamment les ententes de télétravail. Certaines organisations offrent à leurs employés de leur rembourser les frais de service de garde lorsqu'ils participent à des missions.

Occasions d'apprentissage et de renforcement des compétences

Nous avons demandé aux répondants de déterminer le nombre et les types d'événements ainsi que les activités de formation propices à l'égalité des genres et s'il y avait ou non une hausse de ces activités depuis le lancement de la Politique d'aide internationale féministe. Au cours des trois dernières années, toutes les organisations qui ont participé au sondage ont investi dans au moins un événement dont le thème était l'égalité des genres. Certaines organisations ont offert à leurs employés une formation sur le renforcement de compétences particulières. Cette formation consistait entre autres à apprendre la théorie et les concepts de base, à réaliser des analyses comparatives entre les sexes, à les sensibiliser à leurs droits en matière de sexualité et à la violence fondée sur le genre, à faire un suivi selon les principes féministes et abordait les évaluations et l'intersectionnalité. Parmi les sujets les moins cités, soulignons le financement et le modèle de recherche sur l'égalité des genres. Un certain nombre de répondants mentionnent avoir augmenté le nombre d'activités qui intègrent des événements de formation précis. Un répondant mentionne les sujets abordés durant les événements qui ont eu lieu :

[traduction] Au cours des 18 derniers mois, nous avons suivi une formation sur MenCare, le guide Codage des initiatives en matière d'égalité des genres d'AMC, la trousse d'outils pour l'égalité des genres d'AMC, les programmes de transformation en matière d'égalité des genres selon différents thèmes et cycles de projet, les genres dans les situations d'urgence et l'impact du marketing et des communications sur les genres.

Un répondant fait part de la perception en matière de participation aux événements en termes de parité des genres et dans quelle mesure ces défis sont le reflet du cadre de l'analyse comparative des genres présentés dans la Politique d'aide internationale féministe :

[traduction] Le taux de participation aux événements est généralement bon, mais la participation des femmes est disproportionnellement plus importante. Les hommes qui occupent des postes aux échelons supérieurs assistent rarement et s'ils participent, ils le font de façon mitigée ou superficielle. Parmi les participants qui jouent un rôle actif en matière de développement et d'aide humanitaire, les femmes sont disproportionnellement moins représentées et, souvent, les hommes qui occupent des postes de direction ont de la difficulté à faire la distinction entre la proportion de femmes et celle des hommes au sein du personnel par rapport à l'analyse des participants qui occupent des postes de pouvoir et d'influence. L'analyse intersectionnelle



des capacités internes et des programmes opérationnels est restreinte, ce qui est sans doute attribuable à une simplification des concepts d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes et des filles et le langage dans la Politique d'aide internationale féministe sur les femmes, au niveau de confort à l'égard d'une analyse plus approfondie au sein des institutions et aux débats sur les concepts d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes et des filles, qui sont menés par de grandes organisations non gouvernementales internationales qui comptent sur un personnel affecté à ces questions.

Depuis le lancement de la Politique d'aide internationale féministe, la CdP Genre en pratique a constaté une augmentation de l'intérêt et du nombre d'organisations participantes. Le secteur cherche à renforcer sa capacité en matière d'égalité des genres et des droits de la femme afin de mieux réagir aux priorités de la Politique. Des experts sur la question de l'égalité des genres et des gestionnaires de programme trouvent qu'il est plus facile d'obtenir l'adhésion des organisations pour qu'elles participent activement aux activités de la communauté de pratique de genre ou pour assister aux séances de formation ou à l'Université féministe d'été semestrielle du CQFD sur les « approches féministes à l'égard de la solidarité internationale ».

Connaissances et ressources organisationnelles globales accessibles pour les travaux sur l'égalité des genres

Les deux tiers des répondants sont d'avis que la Politique d'aide internationale féministe influence les investissements de leur organisation sur le plan de leur capacité organisationnelle. Certains mentionnent que cette Politique agit comme « un catalyseur qui oblige les ONG à travailler sur le concept d'égalité des genres [qui] accuse un retard depuis des décennies ». Un répondant mentionne que la Politique d'aide internationale féministe « incite davantage d'organisations à renforcer la capacité de leur personnel à favoriser l'égalité des genres ». Un autre répondant souligne que la Politique « permet à [son] organisation de connaître une forte croissance puisque l'égalité des genres a toujours été [sa] priorité absolue, et que du financement est désormais accessible pour la promouvoir ». Cette organisation a renforcé ses capacités sur le plan du personnel et des projets. Selon une autre organisation, le nombre d'embauches demeure stable, mais le personnel déjà en place veut en apprendre davantage sur la Politique d'aide internationale féministe, notamment sur la façon d'intégrer l'égalité des genres dans ses tâches. D'autres organisations déclarent avoir besoin de plus de soutien de la part d'Affaires mondiales Canada pour améliorer leur capacité. Un répondant souligne que « AMC [Affaires mondiales Canada] n'a pas offert de soutien aux organisations pour renforcer leurs capacités organisationnelles mais, étant donné qu'elles sont de plus en plus orientés vers l'égalité des genres, elles ont dû prendre des mesures pour rattraper le retard et s'assurer qu'elles ont les ressources pour répondre aux demandes d'AMC. » Un autre répondant est d'avis que les changements structurels apportés au financement et aux efforts de collaboration avec AMC influencent positivement les travaux sur l'égalité des genres. Selon lui : « Ces changements rendent obligatoire l'inclusion des genres afin que les organisations fournissent leurs meilleurs efforts et connaissent davantage les raisons pour lesquelles l'égalité des genres joue un rôle important et quelles sont les mesures qu'ils peuvent prendre pour la promouvoir. »

Dans l'ensemble, les répondants indiquent avoir reçu très peu de soutien d'AMC sur l'intégration de l'égalité des genres dans leur travail et sur l'opérationnalisation de la Politique d'aide internationale féministe au niveau organisationnel. Plus de la moitié des répondants considèrent qu'AMC n'appuie pas les efforts de leur organisation en matière de suivi et d'évaluation, ainsi que dans la mise en œuvre de projets et l'élaboration de programmes. Par exemple :

- [traduction] « Selon moi, le soutien reçu a été minimal, voire inexistant, dans la plupart des domaines. Je n'ai reçu que des commentaires de la part des chargés de dossier lors des cycles de production de rapports. Et j'ai coché 'aucun' en ce qui concerne le soutien aux politiques car notre processus d'élaboration des politiques est entièrement tributaire de notre capacité de nous motiver. »
- [traduction] « Notre environnement de travail s'est amélioré considérablement mais nous n'avons reçu aucun soutien financier de la part d'AMC pour l'une ou l'autre de ces activités. »

Les deux tiers des répondants sont d'avis que les affectations financières et le soutien accessible à l'intégration de l'égalité des genres au sein de leur organisation sont les aspects les plus difficiles de la mise en œuvre de la Politique d'aide internationale féministe. Un tiers des répondants mentionnent le manque de ressources humaines pour intégrer l'égalité des genres dans leurs activités et programmes. De plus, en raison des ressources financières limitées pour embaucher de nouveaux employés, ils ont dû investir pour retenir les services à court terme de consultants aux fins d'affectations à des travaux bien précis. Un répondant indique le manque de soutien au développement des partenariats comme défi à relever, ainsi que les préoccupations des partenaires potentiels quant aux conséquences de l'adoption d'une politique féministe.

Suivi et évaluation des résultats sur l'égalité des genres

Les employés indiquent que le processus de suivi et d'évaluation est celui qui a le plus « facilité » leur tâche consistant à mesurer l'impact de la Politique sur leurs résultats en matière d'égalité des genres. Près des deux tiers (60 %) des organisations déclarent utiliser des outils de collecte de données ventilées sur l'égalité des genres et 80 % ont intégré différentes méthodes d'approche participatives. La majorité des organisations indiquent utiliser des données quantitatives et qualitatives dans leurs activités d'évaluation. La conception d'outils de mesure du féminisme (22 %) est l'aspect qui s'est avéré le plus difficile. La définition des indicateurs (17,5 %) et l'embauche de chercheurs (17,5 %) ont également présenté leur lot de défis. Un répondant souligne les défis que pose la capacité générale de suivi et d'évaluation :

[traduction] Il est très difficile pour nous de définir des indicateurs et d'établir une référence parce que nous travaillons auprès de grandes populations dans la plupart de nos projets. Mais, dans la réalité, l'aspect le plus difficile est de trouver le temps nécessaire pour procéder à des évaluations efficaces et de former

nos partenaires sur la question de l'égalité des genres car nous avons tellement d'autres travaux au programme.

Même si des organisations ont réussi à renforcer globalement leur capacité de suivi et d'évaluation, des répondants indiquent que l'élaboration et l'utilisation d'indicateurs requièrent plus d'attention. Cette lacune est également mise en lumière dans des études antérieures (Pinto et coll., 2008). Certains des répondants mentionnent explicitement le recours à des méthodes d'évaluation féministe dans leurs travaux. Cependant, la CdP Genre en pratique travaille activement à trouver des moyens pour élaborer des indicateurs de transformation qui prouvent l'efficacité des changements apportés aux relations de pouvoir entre les genres ou pour l'exercice de leurs droits. La plupart des organisations recrutent des consultants locaux pour mener leur évaluation. Malgré cela, leurs ressources sont limitées pour procéder aux analyses et à la collecte de données dans la mesure du possible. Comme l'indique quelqu'un : « Nous aimerions engager davantage de consultants ayant une expertise, mais il est difficile de trouver ce type de ressources². Un autre répondant affirme effectuer une analyse approfondie lorsque cela est possible, mais elle est incohérente. Il ajoute : « Nous évaluons de façon indépendante des projets sous l'angle de l'égalité des genres, mais en raison du coût élevé de ces évaluations, elles sont peu fréquentes (nous en avons mené seulement deux au cours des huit dernières années). » Un répondant mentionne l'outil qu'il utilise pour procéder aux évaluations :

[traduction] Nous appliquons notre « architecture de programmes et de mesures de transformation en matière d'égalité des genres » qui détermine les résultats sur cette question et établit une théorie du changement. Un indice d'autonomisation des femmes et des filles définit les indicateurs d'égalité des genres dans les principaux domaines, y compris l'accès, le contrôle, la participation et la prise de décision, les rôles et les responsabilités en matière d'égalité des genres, la transformation des normes sociales et la réactivité institutionnelle et aux politiques, ainsi qu'un système automatisé d'attribution de cotes aux projets.

En ce qui concerne la recherche, plus de la moitié des répondants (51 %) indiquent que leurs partenaires à l'étranger dirigent les activités de recherche au sein de leur organisation, incluant

² « Nous aimerions engager davantage de consultants-es SEA ayant une expertise EG/AF, mais il est difficile de trouver ce type de ressources. » (répondant du sondage, AQOCI).

notamment des universités ou des groupements de femmes. Un répondant souligne le lot de défis généraux que posent les activités de recherche, qui vont au-delà d'un manque de ressources :

[traduction] Les défis à relever ne concernent pas l'absence de ressources, mais plutôt les intérêts sectoriels conflictuels, le besoin de recourir à des approches multisectorielles alors que les budgets sont limités et que les coûts d'administration sont élevés, l'épuisement professionnel, le maintien des effectifs, le manque d'expertise locale en matière d'égalité des genres ou l'incapacité de la conserver, les considérations éthiques liées à la recherche et au consentement, la situation des populations visées qui s'alourdit, les attentes élevées et l'incapacité de les combler, ainsi que les mécanismes de rétroaction permettant de cibler des populations dans le cadre des recherches menées.

Une organisation fait part de son intention d'investir dans l'amélioration des méthodes de recherche en matière d'égalité des genres :

[traduction] Nous avons réussi à améliorer notre processus de collecte de données qualitatives et d'analyse comparative des genres dans le cadre de notre collecte de données qualitatives et quantitatives. De plus, nous évaluons comment des technologies innovantes peuvent nous permettre d'améliorer notre processus de collecte de données afin de comprendre les changements que nous apportons au fil des ans en matière d'égalité des genres.

Pinto et coll. (2008) ont identifié des « risques » inhérents aux programmes liés à l'instrumentalisation des outils utilisés pour lutter contre l'inégalité des genres, programmes auxquels les spécialistes sur la question de l'égalité des genres participent encore activement. Selon un spécialiste :

[traduction] À mesure que les organisations élaborent des outils pour mieux intégrer l'égalité des genres dans leurs programmes, il y a un risque que le travail de promotion des droits de la femme soit dépolitisé au profit d'approches très techniques ou instrumentales. Les approches sur les droits de la femme et l'égalité des genres sont de nature transformationnelle et politique et reposent sur les mouvements et les groupements de femmes dynamiques.

Selon les réponses fournies, le soutien aux organisations qui leur permet de renforcer leur apport à l'établissement et à l'organisation de mouvements est limité et, souvent, en raison de besoins de financement et d'éléments livrables de projet quantifiables.

Développement de partenariats

Plus des deux tiers des répondants ne voient pas comment la Politique d'aide internationale féministe façonne leurs relations avec leurs partenaires à l'étranger. Bon nombre d'entre eux déclarent avoir établi et maintenu des partenariats avec ces organisations avant le lancement de la Politique et que celle-ci n'a modifié d'aucune façon leurs processus. Une répondante d'une organisation féministe qui s'identifie comme telle affirme avoir conclu et maintenu des partenariats à long terme avec des groupements de femmes bien avant l'arrivée de la Politique d'aide internationale féministe et indique ne pas avoir reçu davantage de ressources ou de soutien pour renforcer ces partenariats. Cela a des répercussions sur les occasions de financement qui pourraient se présenter aux organisations qui ont des partenariats bien établis et qui sont mieux placées pour répondre aux exigences, contrairement aux organisations de moins grande envergure qui sont quand même axées sur les enjeux et qui ne peuvent sans doute pas compter sur de solides partenariats. Comme le mentionne un spécialiste sur la question de l'égalité des genres : [traduction] « Nous ne pouvons pas simplement collaborer avec ceux qui ont déjà adhéré à la Politique [ou qui ont déjà pris un engagement à son égard et participent activement à la promotion de l'égalité des genres en misant sur le développement de l'approche féministe], nous devons également chercher à transformer les partenaires 'traditionnels' pour faire progresser les droits de la femme. » Une organisation propose une réflexion approfondie sur les partenariats à la lumière de la Politique d'aide internationale féministe. Cette personne fait remarquer que [traduction] « bien qu'il soit très important d'intégrer l'égalité des genres, il semble bien que nous l'isolions du contexte culturel et que nous n'acceptons pas les perceptions différentes de ce que peut représenter l'égalité des genres. Par conséquent, nous choisissons des partenaires qui présentent des idéologies des pays de l'Ouest ou du Nord.

Bien que la Politique d'aide internationale féministe exprime clairement ce que le gouvernement du Canada considère comme une politique d'aide féministe, sa mise en œuvre pourrait bénéficier d'une collaboration et d'une consultation plus poussées de la part d'organisations de la société civile qui ont de l'expérience avec des approches variées en matière de développement féministe et qui s'attaquent à la question de l'égalité des genres avec les organisations à l'étranger qu'Affaires mondiales Canada a l'intention d'appuyer ou appuie actuellement.

Comme le mentionne un membre de la CdP Genre en pratique, la clé pour assurer l'efficacité de la Politique d'aide internationale féministe consiste à savoir comment refléter le point de vue des groupes visés (communautés locales) en tenant compte de leurs perceptions, de leurs expériences et de leurs efforts pour réussir à intégrer l'égalité des genres, et non la perspective du gouvernement canadien seulement³.

Plaidoyer, analyse des politiques et communications publiques

Les deux tiers des répondants considèrent que la Politique d'aide internationale féministe exerce une influence sur leur soutien aux approches axées sur les droits de la personne et offre une tribune permettant d'élargir la portée de l'intérêt et de l'expertise dans ces domaines. Comme le mentionne un répondant [traduction] « ...il y a eu beaucoup plus d'intérêt envers notre analyse de la politique d'égalité des genres depuis l'entrée en vigueur de la Politique d'aide internationale féministe. Cela nous a amenés à investir dans une équipe d'experts alors qu'avant, nous n'avions qu'une seule personne responsable de la politique dans son intégralité. » Selon un autre répondant, la Politique d'aide internationale féministe renforce les approches féministes mises en place : [traduction] « Nous pensons que nous pouvons maintenant faire preuve d'une plus grande ouverture à l'égard des activités des projets axées sur les principes féministes qu'ont toujours mises de l'avant nos partenaires. » En ce qui concerne la promotion de l'égalité des genres et les communications qui en découlent, un répondant déclare : [traduction] « Je pense que la Politique d'aide internationale féministe met en lumière des questions importantes et établit un programme ambitieux de changement concernant l'aide canadienne au développement, ce qui permet de fixer des objectifs concrets. Il sera important de voir si ces objectifs seront atteints ou non. » Plus précisément, un répondant considère que l'utilisation du terme féministe dans la politique ouvre un débat sur les relations de pouvoir inégales et souligne que [traduction] « l'audace d'une politique *féministe* stimule le débat et exige de nous de faire face aux questions de pouvoir. »

³ « savoir refléter le point de vue des groupes visés (communautés locales) et non la perspective du gouvernement canadien seulement. »

Conclusion et recommandations

Dans l'ensemble, la capacité de promouvoir l'égalité des genres au sein des organisations sondées s'est améliorée depuis l'étude réalisée en 2008 par le CCCI et l'AQOCI. Depuis le lancement de la Politique d'aide internationale féministe, les organisations ont accru leurs investissements à l'interne visant à renforcer leur capacité à intégrer l'égalité des genres dans leurs programmes et leurs évaluations. Bien qu'aucune autre ressource financière d'Affaires mondiales Canada n'ait soutenu ce travail additionnel, la majorité des organisations ont réussi à élaborer étape par étape de nouvelles politiques, à embaucher du personnel et à accroître leurs investissements globaux dans les activités favorisant l'intégration de l'égalité des genres. De nombreuses organisations budgétisent les services d'un expert sur la question de l'égalité des genres dans leur plan financier, ce qui leur permet de renforcer leur capacité organisationnelle. Par ailleurs, un soutien financier et technique limité ou une définition claire du développement féministe et de la mise en œuvre de la Politique d'aide internationale féministe freine tout impact à long terme ou durable de la politique. Un certain nombre de recommandations peuvent être formulées suivant l'analyse des données recueillies dans le cadre de la recherche. Ces recommandations s'adressent aux organisations de la société civile et à Affaires mondiales Canada :

Pour les organisations de la société civile

Renforcer et tirer parti de l'expertise existante pour soutenir les différentes organisations de la société civile.

D'après notre analyse, des organisations membres du CCCI et de l'AQOCI ont une forte expertise ou expérience dans la lutte contre l'inégalité des genres et un certain nombre sont reconnues comme étant des organisations féministes. Cette capacité à agir efficacement entre les réseaux et à partager les expériences, les outils et les ressources pourrait aider d'autres organisations intéressées à développer leur capacité, même si leurs ressources sont limitées. Le renforcement du soutien aux efforts collectifs, comme la CdP Genre en pratique de l'AQOCI, tirerait parti des mesures concertées prises au succès éprouvé pour mettre en place des outils de mise en œuvre et d'évaluation de projets et stimuler le partage et l'échange d'expériences et de connaissances entre les organisations. Offrir des occasions de partager et de documenter ces expériences pourrait contribuer au renforcement global de l'efficacité de la Politique d'aide internationale féministe et contribuer à orienter le processus de mise en œuvre.

Investir dans des procédures internes de contrôle de l'efficacité des politiques pour atteindre les objectifs à long terme en matière d'égalité des genres.

La majorité des organisations qui ont participé au sondage indiquent avoir élaboré des politiques et des procédures en matière d'égalité des genres. D'autres mécanismes organisationnels permettant d'en mesurer l'efficacité renforceraient leur incidence globale. L'analyse du fonctionnement interne des organisations et de leur capacité à élaborer, à mettre en œuvre et à évaluer des programmes qui amènent des changements en faveur des principes féministes pourrait également contribuer à une meilleure harmonisation de leurs politiques et procédures avec la Politique d'aide internationale féministe.

Accorder une plus grande attention au développement de partenariats, aux processus, aux expériences et aux défis visant à soutenir l'engagement collaboratif à long terme à l'étranger.

Les renseignements sur les différences contextuelles, les perceptions du féminisme et les inégalités pourraient grandement accroître l'efficacité et la réactivité des investissements en partenariats des organisations canadiennes et, dans l'ensemble, l'efficacité de la Politique d'aide internationale féministe. Une approche féministe consiste à réévaluer les relations et les structures de pouvoir. C'est sous cet angle qu'il est possible de remettre en question les idées d'aide et de « développement » et la façon dont les relations nord/sud sont soutenues. Une approche féministe remet en question la production et l'expertise du savoir et offre une place à celles et ceux qui ne participent pas encore au débat.

Pour Affaires mondiales Canada

Continuer à renforcer les processus de consultation des organisations de la société civile afin de tirer parti de leur expertise et de leur expérience en vue d'élaborer des processus efficaces de mise en œuvre de la Politique d'aide internationale féministe.

La rétroaction constante des dirigeants d'organisations de la société civile dans leurs travaux sur l'égalité des genres dans le contexte du développement international continuera de renforcer les efforts d'AMC visant à s'assurer que la Politique d'aide internationale féministe aboutit à une mise en œuvre efficace du développement féministe. AMC pourrait bénéficier de l'apport supplémentaire d'organisations ayant un minimum d'expertise et d'expérience afin de repérer plus précisément les goulots d'étranglement qui ralentissent les cycles de projet et la gestion des politiques, des ressources humaines et des finances. Cela permettrait d'accroître l'efficacité globale du financement permettant

d'obtenir des résultats concrets en matière d'égalité des genres, ce qui pourrait éventuellement conduire à une approche de développement féministe.

Offrir aux organisations de la société civile la possibilité de renforcer leurs compétences, leurs bases de ressources et leurs outils budgétaires afin de soutenir des programmes efficaces en matière d'égalité des genres qui s'harmonisent avec la politique d'aide féministe.

Manifestement, les partenaires de la société civile doivent obtenir des ressources financières et humaines supplémentaires, de la formation et des occasions de renforcer leurs compétences. Affaires mondiales Canada, au moyen de la Politique d'aide internationale féministe, pourrait leur offrir davantage de soutien en veillant à ce que leurs propres investissements soient bien en place auprès d'organisations qui sont bien outillées pour lutter contre l'inégalité des genres dans le cadre de leurs programmes et aient accès au soutien nécessaire pour le faire en misant sur une approche de développement féministe. D'autres investissements dans le cadre de formations de courte durée ou dans des domaines précis de la Politique d'aide internationale féministe pourraient soutenir des organisations de moins grande envergure ou disposant de moins de ressources. Les formations pourraient être offertes à d'autres participants et non seulement à des spécialistes sur la question de l'égalité des genres, ainsi qu'à d'autres services au sein des organisations comme ceux de l'administration, les finances, les communications et la collecte de fonds. L'évaluation de la qualité de l'analyse comparative des genres dépasse le cadre de cette étude, mais la détermination des domaines pour lesquels l'analyse pourrait être utilisée plus efficacement permettrait d'utiliser à meilleur escient le financement d'AMC et les investissements des organisations de la société civile. Une meilleure collaboration et des investissements accrus dans les initiatives déjà en place, comme la CdP Genre en pratique de l'AQOCI, pourraient fournir le soutien nécessaire dans ces domaines et au secteur.

Soutenir une entente de partenariat efficace avec les partenaires à l'étranger comme condition nécessaire pour obtenir des résultats durables et à long terme en matière d'égalité des genres.

La valorisation du développement de partenariats est un élément central des approches de développement féministe, lesquelles sont intégrées aux politiques d'aide internationale féministes. Ce processus et la nécessité de former des partenariats à long terme pour parvenir à des résultats durables en matière d'égalité des genres sont cruciaux pour soutenir efficacement les approches fondées sur les droits. En outre, les approches de développement féministe sont intrinsèquement axées sur les aspects relationnels au développement; les processus d'établissement et de renforcement des relations à différentes échelles permettent de s'assurer que toutes les personnes bénéficient de l'aide canadienne dans des contextes culturels, sociaux et politiques qui établissent une



différence et que les avantages sont maintenus au-delà des investissements initiaux. Une approche féministe à la Politique du Canada des partenariats avec la société civile pour l'aide internationale offre un point de départ pour promouvoir les avantages des partenariats, ce qui assure que la mise en œuvre de la Politique d'aide internationale féministe contribue à apporter les changements transformationnels requis pour lutter pleinement et efficacement contre les inégalités à l'échelle mondiale.

Références

Action Canada for Sexual Health and Rights, Oxfam Canada and Inter pares (2016). A Feminist Approach to Canada's International Assistance to Canada's International Assistance. Consulté en mai 2020 : <https://www.oxfam.ca/publication/a-feminist-approach-to-canadas-international-assistance/>

Barraja, M. (2018). Gender Equality in Codes of Conduct Guidance. Business for Social Responsibility Consulté en mars 2020: https://www.bsr.org/reports/BSR_Gender_Equality_in_Codes_of_Conduct_Guidance.pdf

Beetham, G. et Demetriades, J. (2012). Feminist research methodologies development: application. *Gender & Development*, 15(2). <http://doi.org/10.1080/1>

Bose, C. (2012). Intersectionality and Gender Equality. *Gender and Society*. Vol. 26, n° 1. 67-72.

Brown, S., et Swiss, L. (2017). « Canada's International Assistance Policy: Game Changer or Fig Leaf », *How Ottawa Spends 2017-2018*, (réd.) K. Graham et A. Maslove, Ottawa : Université d'Ottawa, 117-132.

Centre d'étude et de coopération internationale (CECI), (2018). Politique d'égalité entre les hommes et les femmes. Droits et diversité. Consulté en mai 2020 : <https://ceci.ca/data/ceci-efh-2020-04-fr-web.pdf>.

Comité Québécois Femmes et Développement (CQFD), (2018). Une approche féministe à la solidarité internationale Module 1 : Notions de base. Consulté en mai 2020 : <https://www.aqoci.qc.ca/-ressources-sur-l-egalite-femmes-hommes->

Comité Québécois Femmes et Développement (CQFD), (2016). Du partage du savoir à l'empowerment collectif. Consulté en mai 2020 : <https://www.aqoci.qc.ca/IMG/pdf/cdp-vfra.pdf?5506/2746d4b7597b7ac119626812f95d97b351f3b6ea>

Comité Québécois Femmes et Développement (CQFD), (2008). Fiche technique Cdp – L'institutionnalisation du genre : De la conceptualisation théorique à la mise en pratique. Consulté en mai 2020 : https://www.aqoci.qc.ca/IMG/pdf/soares_pinto_institutionnalisation_genre-f.pdf?1571/aa05c836fb1c793e62fe6f9d4b3fbfc17f2d02c7

Comité Québécois Femmes et Développement (CQFD), (2017). Fiche technique CdP - L'intersectionnalité. Consulté en mai 2020 : https://aqoci.qc.ca/IMG/pdf/fiche_technique__intersectionnalite_finale.pdf?6225/3bf3e768939c16699d381353ad4a237ccb0ea11d

Comité Québécois Femmes et Développement (CQFD), (2018). Une approche féministe à la solidarité internationale Module 1: Notions de base. Consulté en mai 2020 : <https://www.aqoci.qc.ca/-ressources-sur-l-egalite-femmes-hommes->

Comité Québécois Femmes et Développement (CQFD), (2019). Fiche technique Cdp - Une approche féministe au suivi et à l'évaluation. Consulté en mars 2020. <https://www.aqoci.qc.ca/?-ressources-sur-l-egalite-femmes-hommes->

Gouvernement du Canada (2017). Feminist International Assistance Policy. Consulté en février 2020
http://international.gc.ca/world-monde/issues_development-enjeux_developpement/priorities-priorites/policy-politique.aspx?lang=eng

Interpares (2011). « Does it Work? Feminist Analysis and Practice at INTERPARES. » Publication occasionnelle Interpares, n° 8.

Kelleher, D., et Stuart, R. (2008). Gender equality, promise to practice: A study of the progress toward gender equality of CCIC members. Conseil canadien pour la coopération internationale.

Kabeer, N. (2012). Women's economic empowerment and inclusive growth: labour markets and enterprise development, série de documents de travail de GrOW. (1)

Kindorany, S., et Riley-King, F. (2016). Transforming our world: Canadian perspectives on the sustainable development goals. Consulté le 15 février 2018 :
http://www.ccic.ca/files/en/what_we_do/jan2016_transforming_our_world-ccic-final.pdf

Mason, M. (2019). « Buzzwords and fuzzwords: flattening intersectionality in Canadian Aid, » *Canadian Foreign Policy Journal*. Vol 25 : 2, 208.

Oxfam Canada, (2018). Feminist principles. Consulté en mai 2020 :
<https://www.oxfam.ca/publication/oxfam-canadas-feminist-principles/>

Parpart, J. Connelly, P., Barriteau, E.V. (2000). Theoretical perspectives on gender and development. Ottawa : CRDI.

Parpart, J., (2010). Exploring the transformative potential of gender mainstreaming in international development institutions. *Journal of International Development*, 26(2014), 382–395.
<http://doi.org/10.1002/jid>.

Pinto, R.S., Thelusma, F., Martineau, J. (2008). Women's Rights and Gender Equality in Canadian Cooperation: Challenges and Perspectives. Walter and Duncan Gordon Foundation and Comité Québécois Femmes et Développement (AQOCI). Consulté en janvier 2020 :
file:///Users/user/Downloads/droits_des_femmes_et_egalite_entre_les_sexes_dans_la_cooperation_canadienne_en.pdf.

Rao, S. and Tiessen, R. (à venir). « Whose Feminism(s)? Overseas Partner Organization's Perceptions of Canada's Feminist International Assistance Policy (FIAP) ». *International Journal of Policy*.

Rathberger, E. (1990). WID, WAD, GAD: Trends in Research and Practice. *The Journal of Developing Areas*, Vol. 24. (Jul.,1990), pp. 489-502.

Tiessen, R., et Black, D. (2019). « Canada's Feminist International Assistance Policy: To whom is Canada back? » in *Canada, Nation Branding and Domestic Politics*; Nimijean, R. et D. Carment (éd.), Routledge : chapitre 4.

Tiessen, R. (2015). Gender Essentialism and the Discourse of Canadian Foreign Aid Commitments to Women, Peace and Security, *International Journal*, Vol. 70, n° 1, 84-100.

Tiessen, R. (2016). « Gender equality and the 'two CIDAs': Successes and setbacks between 1976 and 2013, » dans Stephen Brown, Molly den Heyer, et David R. Black, éd., *Rethinking Canadian Aid* Ottawa : Presses de l'Université d'Ottawa, 195–209.^[1]_{SEP}



Tiessen, R., Carrier, K. (2015). The erasure of “gender” in Canadian foreign policy under the Harper conservatives: The significance of the discursive shift from ‘gender equality’ to ‘equality between women and men’ *Canadian Foreign Policy Journal*, Vol. 21, n° 2, 1-14

Tiessen, R. et Swan, E. (2018). « Canada's feminist foreign policy promises: An ambitious agenda for gender equality, human rights, peace, and security », dans Hillmer, Norman, Lagasse, Philippe (réd.) *Justin Trudeau and Canadian Foreign Policy*, New York; Palgrave Macmillan, 187-205.

Tiessen, R. (2019). « What's New about Canada's Feminist International Assistance Policy: The Problems and Possibilities of 'More of the Same' », Ottawa, The School of Public Policy et Institut canadien des affaires mondiales.

Vaast, C., Mills, E. (2018). « Gender, Sexuality and Development: Avenues for action in a post-2015 development era. » dans C. Mason, réd. *Routledge Handbook of Queer Development Studies*. Première édition. Abingdon, Oxon : Routledge, 57-70.

Banque mondiale (2013). *Human Rights into Development Donor Approaches, Experiences and Challenges*. Deuxième édition, Washington, D.C.



Prochaine génération – collaboration pour le développement était un programme conjoint du Conseil canadien pour la coopération internationale (CCCI) et l'Association canadienne d'études du développement international (ACÉDI). Ce programme visait à assurer la position du Canada en tant que leader du développement international et de la recherche humanitaire sous une forme novatrice et multipartite. Son objectif était d'encourager la collaboration saine entre la société civile et le milieu universitaire tout en consolidant l'écosystème canadien de la recherche et du partage de la recherche, ce qui s'est traduit par la création d'une base de données interrogeable. La base de données « NextGen » réunit les données de chercheurs d'universités canadiennes, de collègues, d'instituts de recherche et d'organismes de la société civile qui s'intéressent à divers aspects du développement durable. Cette base de données recense également des domaines de recherche des « objectifs de développement durable » et indique dans quelle mesure des chercheurs du Canada contribuent à la mise en œuvre du Programme du développement durable à l'horizon 2030.



Le CCCI est une coalition nationale d'organismes canadiens de la société civile qui font la promotion du développement durable à échelle humaine à l'échelle mondiale. Ses membres représentent la grande diversité des organismes de la société civile active dans le développement international et l'aide humanitaire, qu'il s'agisse de groupes confessionnels ou laïques, de syndicats, de coopératives ou d'associations professionnelles. Le CCCI s'efforce de mettre fin à la pauvreté dans le monde et de promouvoir la justice sociale et la dignité pour chaque être humain.



L'ACÉDI est une organisation pancanadienne bilingue, interdisciplinaire et pluraliste qui se consacre à la promotion de nouveaux savoirs dans la sphère du développement international. Il s'agit d'une association de membres.



L'Association québécoise des organismes de coopération internationale (AQOCI) regroupe 60 organisations qui œuvrent, à l'étranger et au Québec, pour un développement durable et humain. Grâce à la force de son réseau et en collaboration avec de nombreux partenaires d'ici et d'ailleurs, elle contribue à la construction d'un monde plus juste, égalitaire, pacifique et écologique. L'AQOCI coordonne le Comité québécois femmes et développement (CQFD), un lieu de réflexion critique et d'expertise sur les approches féministes à la solidarité internationale.



École de développement international et mondialisation, Université d'Ottawa

© 2020 Conseil canadien pour la coopération internationale (CCCI), l'Association canadienne d'études du développement international (ACÉDI), Association québécoise des organismes de coopération internationale (AQOCI). La reproduction de toute partie de ce rapport est permise à des fins pédagogiques à condition de mentionner la source et d'en aviser le CCCI, l'ACÉDI et l'AQOCI.