



# COQFD

Comité québécois  
femmes et développement

## Les Politiques d'égalité entre les femmes et les hommes

Fiche technique de la Communauté de Pratique « Genre en pratique »<sup>1</sup>

Le développement d'une politique d'égalité entre les femmes et les hommes (ÉFH) est un levier important pour en arriver à une prise en compte de l'égalité entre les sexes aux niveaux institutionnel et de la programmation. Une politique ÉFH est aussi un outil de dialogue important avec les partenaires. Pour qu'une politique ÉFH soit effective et s'enracine, il doit par ailleurs y avoir une volonté politique institutionnelle donc une prise en charge par la direction et le C.A. de l'organisation.

### Principales composantes<sup>2</sup>

La politique ÉFH des différentes organisations étudiées a souvent deux niveaux d'intégration : au niveau de la programmation et à l'interne. Les éléments suivants font souvent partie de ces politiques :

- Une définition de l'ÉFH
- Une analyse comparative entre les sexes
- Une description de l'approche ÉFH de l'organisation
- Une double stratégie : transversale et spécifique
- Les buts et objectifs de la politique
- Une description de l'évaluation et du suivi impliqué
- Une section sur la sensibilisation et le renforcement des capacités des partenaires et des employés
- L'énonciation d'un lien de solidarité avec des organisations de femmes et/ou des réseaux de femmes Nord-Sud

<sup>1</sup> Le contenu de cette fiche est le fruit des discussions faites par les membres de la CDP en date du 7 décembre 2009.

<sup>2</sup> Selon l'étude de Rita Soares Pinto, **L'institutionnalisation du genre : De la conceptualisation théorique à la mise en pratique**, Comité québécois femmes et développement de l'AQOCI, 2008. Les informations recueillies sont bonifiées par celles du SID - Gender Network d'Ottawa et les discussions au sein de la CdP Genre en pratique de l'AQOCI.

Quelquefois, on y retrouve aussi des informations sur :

- La capitalisation des connaissances (mécanismes de gestion des connaissances)
- L'existence d'un comité genre dans l'OCI

Et plus rarement :

- Une structure de responsabilisation et des mécanismes d'imputabilité
- Une approche de partage des responsabilités (entre les spécialistes genre et tous les employés)

Certaines politiques sont intégrées dans une politique d'équité plus générale et d'autres incluent des mécanismes de mise en œuvre ou un plan d'action.

### **Mise en œuvre (obstacle et défis)\***

Malgré certaines avancées en intégration de l'ÉFH, à l'heure actuelle, la majorité des OCI intègre le genre de manière superficielle et le niveau de son institutionnalisation demeure faible. Souvent, l'intégration ÉFH dépend des individus plutôt que de l'organisation. On constate qu'il manque une stratégie institutionnelle et des outils pour rendre la politique vivante et faciliter la reddition de compte. Les différentes causes de ces carences sont :

- L'absence ou la faiblesse des plans d'action
- Le manque de ressources humaines spécialisées, d'outils, de moyens et de connaissances
- L'absence d'une priorité accordée à l'ÉFH et d'engagement des organisations
- Le manque de ressources et de temps
- Le manque de mécanismes pour institutionnaliser le genre (reddition de compte)
- Les résistances actives et passives
- La dépolitisation (revient souvent à une question technique alors qu'il s'agit d'une question de transformation sociale)
- L'association à une image négative du féminisme, de la terminologie choisie

Au niveau des relations avec les partenaires :

- Dialogue insuffisant (manque de connaissance ÉFH, sur la culture locale, vision et objectifs non partagés)
- Accompagnement insuffisant
- Certains partenaires voient ÉFH comme une imposition ou un encore un transfert de responsabilité non accompagné de moyens

### Recommandations pour la mise en œuvre de l'ÉFH<sup>3</sup>:

- Renforcement de l'approche transversale (capacités, ressources, responsabilisation)
- Renforcement de l'approche spécifique
- Politiser et renouveler nos pratiques
- Renforcement de la responsabilité mutuelle (ACDI, OCI et CQFD/AQOCI)

### Leçons apprises

- ☞ La nécessité de développer des mécanismes d'imputabilité, de responsabilisation structurelle partagée et ce, à tous les niveaux de l'organisation.
- ☞ L'élaboration d'un plan d'action et la mise en œuvre de mécanismes facilitant l'institutionnalisation de la politique (développement d'indicateurs de qualité et des résultats prévus afin de faciliter l'évaluation et le suivi).
- ☞ L'élaboration d'un axe stratégique permettant de traduire la politique en action.
- ☞ Développer à la fois l'approche technique (outils, mécanismes) et politique (valeurs profondes).
- ☞ La participation des parties prenantes au processus d'élaboration de la politique ÉFH favorise sa vitalité, son appropriation et son implantation.
- ☞ La nécessité de développer à la fois l'aspect transversal et l'aspect spécifique de l'intégration ÉFH dans la politique afin que cela se traduise dans la réalité.
- ☞ Favoriser le renforcement des capacités des partenaires.
- ☞ Se référer au besoin à une personne experte en matière d'ÉFH.

**Une approche à deux niveaux :** Au niveau organisationnel et au niveau de la programmation, qui est transversale et permet le développement de projets spécifiques ÉFH.

**Des mécanismes de mise en œuvre :** Développement de politique, plan d'action, plan stratégique, objectifs personnels, outils, etc.

**Des mécanismes d'imputabilité :**

**Définition des rôles et des responsabilités** dans les plans d'actions et par des indicateurs. Intégration de l'ÉFH dans les plans de travail des personnes coopérantes. Implantation de bilans mi-parcours annuels pour évaluer l'atteinte des objectifs ÉFH des personnes chargées de programmes et des organisations.

**Traduit des efforts de politisation :**

Comment changer les valeurs profondes des gens ? À travers : les critères d'embauche du personnel, le choix des partenaires, l'implantation d'une formation annuelle ÉFH obligatoire, la formation continue, le développement des mécanismes de gestion

<sup>3</sup> Selon l'étude de Rita Soares Pinto, *L'institutionnalisation du genre : De la conceptualisation théorique à la mise en pratique*, Comité québécois femmes et développement de l'AQOCI, 2008.

## **En bref, que comprend une bonne politique?**

### **Idées inspirantes :**

- 
- Création d'un comité GED institutionnel dans l'organisation (rôle conseil, de vigilance ou de suivi)
  - Réseau GED sur le terrain – plan d'action, recension et circulation des idées et des outils
  - Accompagnement et formation coordonnés des partenaires terrains entre OCI (inter organisationnel)

### **Retombées possibles :**

Le développement d'une politique ÉFH est un levier, un outil de dialogue. Son processus d'élaboration peut représenter un moment clé pour mobiliser son équipe et son organisation sur les questions ÉFH (permet le débat à l'interne et l'appropriation des connaissances en ce domaine).

### **Outils/idées d'intégration et de mise en œuvre**

- Mise sur pied d'un plan d'action ÉFH (moyens et ressources à disposition)
- Élaboration d'une orientation stratégique (axe stratégique)
- Élaboration d'une stratégie de communication (politique rédactionnelle)
- Élaboration d'un code d'éthique (comme outil de sensibilisation)
- Formation annuelle obligatoire pour le personnel (siège et terrain)

<b>Trajectoire de développement de politique ÉFH<sup>4</sup></b>	Mettre sur pied un comité ÉFH ou d'élaboration de politique
	Un cadre de référence final est développé
	Faire l'inventaire des documents, outils et pratiques ÉFH au sein de l'organisation.
	Discussion sur les outils et systématisation des meilleures pratiques.
	Développement d'une définition ÉFH commune pour les parties prenantes de l'organisation. Définir les concepts employés.
	Définir une vision et une approche ÉFH pour l'organisation.
	Définir les objectifs et indicateurs ÉFH (selon le contexte et pratiques de l'organisation).
	Mettre à l'épreuve les outils développés
	Référentiel pour les employées, employés (ex. recommandation pour développer des projets et programmes qui intègrent l'ÉFH, comment utiliser les outils ÉFH, etc.)
	Intrant et rétroaction de la direction, du comité ÉFH ou d'un consultant sur le document ébauche de la politique.
	Revue finale de la politique
	Présentation de la politique et promotion de l'ÉFH au sein de l'organisation
	Sensibilisation et formation ÉFH

### Quelques considérations :

- ☞ Rendre la politique vivante, l'utiliser, s'y référer (faire un document vulgarisé, accessible à tous sur Internet).
- ☞ Savoir profiter au maximum des opportunités, car il y a toujours des moments propices, continuer le suivi lors des moments où il y a peu d'initiative.
- ☞ L'intégration ÉFH est surtout d'ordre politique et nécessite donc un certain engagement voire un certain militantisme.
- ☞ Les mots influencent la manière de voir les choses. Il est important que nous réfléchissions sur le choix des mots et la terminologie utilisée.
- ☞ Favoriser l'intégration et l'implication des hommes dans l'amélioration de l'ÉFH.

<sup>4</sup> Selon les propos recueillis par le SID – Gender Network d'Ottawa, 2009

## 📖 Références :

- 🔗 Kelleher, David et Stuart, Rieky. **L'égalité des sexes, de la promesse à la pratique : Une étude des progrès accomplis par les membres du CCCI en matière d'égalité des sexes**, The Canadian Council for International Co-operation, 2008. [http://www.ccic.ca/f/docs/002\\_ethics\\_gender\\_equality\\_study.pdf](http://www.ccic.ca/f/docs/002_ethics_gender_equality_study.pdf)
- 🔗 Rita Soares Pinto, **L'institutionnalisation du genre : De la conceptualisation théorique à la mise en pratique**, Comité québécois femmes et développement de l'AQOCI, 2008. [http://www.aqoci.qc.ca/aqoci/pdf/CQFD\\_analyse\\_institutionnalisation.pdf](http://www.aqoci.qc.ca/aqoci/pdf/CQFD_analyse_institutionnalisation.pdf)

## Sites Internet d'intérêt

### Politique d'égalité entre les femmes et les hommes du CECI

[http://www.ceci.ca/ceci/uploads/Politique\\_egalit\\_FR\\_web.pdf](http://www.ceci.ca/ceci/uploads/Politique_egalit_FR_web.pdf)

### Politique de l'ACDI en matière d'égalité entre les sexes

[www.acdi-cida.gc.ca/inet/...nsf/.../EGALITE-F-nophotos.pdf](http://www.acdi-cida.gc.ca/inet/...nsf/.../EGALITE-F-nophotos.pdf)

### World Bank's Gender Equality as Smart Economics

<http://siteresources.worldbank.org/INTGENDER/Resources/GAPNov2.pdf>

### Asian Development Bank Gender Policy and Strategy

<http://www.adb.org/documents/policies/gender/default.asp?p=gender>

### Politique de L'Institut indo-canadien Shastri (sur une page)

<http://www.sici.org/about/gender/fr/>

### L'égalité des femmes et des hommes, une question de genre : les « Fiches Réflexes » du CIDF, Genre en Action

<http://www.genreenaction.net/spip.php?article7228>

### Planification et Politiques selon le "genre" du Development Planning Unit par Caren Levy, Genre en Action

<http://www.genreenaction.net/spip.php?article225>

## Personnes-ressources :

- **Rita Soares Pinto** - Chargée de programme égalité entre les sexes d'Oxfam-Québec; Fellow de la Fondation W. & D. Gordon
- **Linda Gagnon** – Chargée de programme, **SUCO**
- **Odette Mc Carthy** - Chargée de projets Haïti, **CECI**

## **Questions et réponses**

### **Comment surmonter les défis de l'imputabilité?**

L'orientation stratégique et le plan d'action qui en découlent permettent de traduire et d'intégrer concrètement l'imputabilité et les responsabilités partagées quant à l'ÉFH au sein de l'organisation. La politique genre peut même préciser les différentes responsabilités requises.

On peut aussi développer des indicateurs et des cibles d'intégration de la politique genre dans la description des mandats des personnes coopérantes et des personnes représentantes (dans les plans de travail par exemple).

Certaines organisations ont développé un plan d'action annuel de la politique ÉFH qui prévoit deux suivis par an. Le défi de développer des indicateurs qualitatifs représentatifs demeure, mais cela peut aussi permettre une plus grande responsabilisation.

L'implantation d'une politique ÉFH est un long processus qui requiert une structure et un soutien organisationnel. Cela nécessite un temps d'expérimentation et de réflexion. Pour plusieurs organisations, le moment de révision de la politique ÉFH a été un moment accéléré d'apprentissage. Un temps pour revoir ce qui fonctionne et pour valider nos besoins.

Souvent, l'intégration d'une préoccupation ÉFH dépend des valeurs profondes des organisations et des individus. La mise en œuvre d'une politique et son intégration soulèvent la question du changement. Comment faire pour favoriser le changement des valeurs profondes, et ce, de manière durable?

Une chose semble certaine, c'est que plus il y a de mécanismes plus la mise en œuvre est facilitée. Il faut aussi savoir que le changement s'opère par vague, il y a des hauts et des bas et que cela est inhérent au processus.

Il s'agit d'un travail de longue haleine qui demande de saisir les opportunités et de travailler sur plusieurs fronts à la fois (élaboration, planification, formation, sensibilisation, etc.). Aussi, il faut garder en tête qu'il n'y a pas de « recette miracle » et que les leçons apprises ne peuvent s'appliquer à toutes les organisations. Cela dépend aussi du contexte, de l'organisation, de la motivation, etc.

Le défi principal est que l'ÉFH semble dépendre de la volonté de personnes engagées et d'un contexte favorable et qu'il connaît donc beaucoup de hauts et de bas. La mise en place des mécanismes d'imputabilité permet d'éviter de repartir à zéro, surtout dans un contexte où le personnel change fréquemment.

### **Quel est l'avantage de créer un axe stratégique?**

Le fait d'intégrer l'ÉFH au niveau des axes stratégiques de l'organisation permet de retrouver l'ÉFH dans le plan d'action qui contient des indicateurs précis à atteindre. Ce plan d'action est évalué et présenté à chaque année à la direction, au C.A. et à l'AGA. Cela permet à l'organisation de réaffirmer sa volonté de favoriser l'intégration de l'ÉFH et de se donner des moyens concrets pour y arriver.

Le défi demeure, car il est difficile de choisir des indicateurs qualitatifs révélateurs et d'avoir les moyens, le temps et l'appui pour faire le suivi et rendre compte des développements. Une des solutions mentionnées est d'intégrer les mécanismes d'imputabilité dans la politique ÉFH.

**Comment surmonter les défis opérationnels, comment opérationnaliser et articuler les différents plans (le plan institutionnel, des bailleurs de fond, etc.)?**

Le plan d'action n'est pas indispensable. Les outils peuvent être mis en place avant même la rédaction d'un plan d'action. Un constat important à partager : l'intégration ÉFH au sein d'une organisation est un long processus. Par exemple, pour une OCI qui avait des ressources ÉFH et un environnement favorable, et dont le CA montrait une volonté politique d'intégrer l'ÉFH, ce processus a tout de même duré 15 ans et il reste encore beaucoup à faire.

**Comment évaluer les résultats? Quoi faire il n'y a pas de résultats?  
Est-ce qu'on doit capitaliser sur le succès des femmes?**

Il faut identifier les changements, aussi petits soient-ils, accomplis au sein de notre OCI et valoriser ces réussites. Il faut aussi avoir des attentes réalistes et adaptées au contexte afin de ne pas se décourager.

**Comment impliquer les hommes ?**

Certaines organisations n'ont pas de politique ÉFH, mais plutôt un comité équité qui traite à la fois de l'exclusion des femmes et des autres exclusions. Cette approche globale a l'avantage d'attirer plus d'hommes. Il y a peut-être une approche plus globale à développer.

L'impact serait peut-être plus important si l'ÉFH était abordée dans la même perspective que d'autres rapports de discrimination (race, âge, culture, orientation sexuelle, etc.). Il s'agit en effet des mêmes mécanismes de subordination qui sont à l'œuvre. Cela aurait l'avantage d'être plus rassembleur, mais risque aussi de diluer l'aspect genre. Est-ce que le cadre intersectoriel peut nous être utile ?