

RAPPORT DE LA RECHERCHE- SONDAGE SUR LES CAPACITÉS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES GENRES

Le 21 janvier 2019

CanWaCH

Canadian Partnership for
Women and Children's Health



CanSFE

Partenariat canadien pour
la santé des femmes et des enfants

Table des matières

Remerciements	3
1. Mot de la directrice générale par intérim du CanSFE	4
2. Résumé	5
3. Introduction	6
4. Méthodologie	7
5. Résultats du sondage – faits saillants	7
6. Résultats du sondage – analyse	10
7. Résultats du sondage – examen détaillé	13
8. Conclusion	29
ANNEXE 1: Forces et défis	30
ANNEXE 2 : Questionnaire du sondage	42

Remerciements

Le CanSFE remercie les spécialistes en égalité des genres et en mesure suivants pour leur contribution à l'élaboration de notre projet de recherche-sondage en ligne :

- Jennifer Donville, Plan Canada
- Julia Falco, Fondation Aga Khan Canada
- Caroline Hockley, International Development and Relief Foundation
- Colleen Keilty, Plan Canada
- Dominique LaRoche, Aide à l'enfance
- Diana Opollo, ADRA Canada
- Andrea Papan, Nutrition International (maintenant consultante indépendante)
- Cassandra Pilla, Plan Canada
- Erica Stillo, AKFC (actuellement avec Agriteam Canada)

Les membres du secrétariat du CanSFE suivants ont également contribué à la recherche-sondage et à la rédaction du présent rapport :

- Kristen Ostling, auteure
- Alli Bunting
- Andy Cragg
- Charmaine Crockett
- Jessica Ferne
- Alexandra Graziosi
- Leigha McCarroll
- Fallyn Thompson
- Mélody Tondeur

Le CanSFE remercie Affaires mondiales Canada pour son soutien.

The logo for Canada, featuring the word "Canada" in a serif font with a small Canadian flag icon above the letter "a".

1. Mot de la directrice générale par intérim du CanSFE

Afin de survivre et de s'épanouir, les femmes et les filles doivent avoir accès à des soins de santé de qualité.

Le CanSFE est mû par la vision d'un monde où chaque être humain s'épanouit grâce à la pleine réalisation de ses droits et de son potentiel. Pour réaliser cette vision, nous savons qu'il faut axer nos efforts sur les femmes et les filles qui, selon les données probantes dont nous disposons, sont laissées pour compte, quel que soit le niveau de revenu et tout au long du cycle de vie, tant dans les systèmes de santé, dans l'économie que dans les sphères de prise de décisions qui leur sont pourtant capitales. Comprendre ces considérations complexes et agir pour contrer l'impact des inégalités de genre sur la santé mondiale font partie des grandes priorités du CanSFE.

Nous nous attaquons notamment à ces priorités en évaluant les forces et les défis de nos membres sur le plan de l'intégration de l'égalité des genres dans leurs programmes liés à la santé. Le présent rapport brosse le portrait actuel des capacités de nos membres en matière d'égalité des genres et de santé, faisant état à la fois des importantes forces dont ils disposent et des défis auxquels ils sont confrontés.

Nous avons effectué cette recherche-sondage en réponse aux visées de la Politique d'aide internationale féministe (PAIF) du Canada. Selon nos constatations, il est essentiel d'aider le secteur dans son ensemble à améliorer ses programmes en éclairant mieux l'interdépendance entre l'égalité des genres et la santé. Encore selon nos constatations, les organisations de la société civile et le secteur de la recherche innovent et font progresser les connaissances dans ce domaine, et nous voulons en faire profiter le secteur pour favoriser des avancées collectives.

Dans le cadre de la recherche-sondage qui donne lieu au présent rapport, nous avons beaucoup appris sur les capacités de nos membres en matière d'égalité des genres. Selon les résultats du sondage, nos membres souhaitent vivement s'attaquer aux causes fondamentales des inégalités de genre dans les systèmes de santé au moyen d'approches qui visent la transformation des relations entre les genres. Nous, au CanSFE, entendons soutenir cette volonté de nos membres dans tous nos domaines de programme.

Nous remercions sincèrement les spécialistes en matière d'égalité des genres et de mesure des organisations membres du CanSFE pour les nombreuses heures consacrées à la discussion et à l'analyse des données recueillies.

En unissant nos efforts à ceux de nos partenaires dans les pays du Sud, en perfectionnant nos compétences et en développant nos capacités à améliorer nos programmes, nous montrons notre engagement à réaliser la vision sur laquelle repose la PAIF : un monde où chaque personne puisse s'épanouir.

#CanadaEnTête

Solidairement,

Julia Anderson
Directrice générale par intérim du CanSFE

2. Résumé

L'égalité des genres est un enjeu important pour les membres du CanSFE. Pourquoi? Avant tout, parce que la santé et l'égalité des genres sont des droits fondamentaux. Les inégalités persistantes et généralisées entre les hommes et les femmes sont un frein majeur à la réalisation du droit à la santé des femmes et des filles.

L'intégration d'approches d'égalité des genres dans les programmes de santé est gage de résultats tant sur le plan de la santé que sur celui de l'égalité. Quand on surmonte les obstacles systémiques et qu'on élimine la discrimination fondée sur le genre dans les systèmes de santé, on soutient les droits des femmes, des filles, des hommes, des garçons et des personnes de diverses identités de genre à participer à tous les aspects de la société.

Le CanSFE veille à appuyer le travail essentiel de ses membres en matière d'égalité des genres et de santé. Entre le 19 juin et le 6 septembre 2018, le CanSFE a mené un sondage en ligne pour évaluer les capacités de ses organisations membres en matière d'égalité des genres, dans le but de relayer et d'amplifier les forces, de répondre aux défis et de tirer parti des possibilités d'apprentissage et de collaboration.

Le présent rapport offre un survol des réponses au sondage, tout en faisant état des messages clés et des tendances qui s'en dégagent. Il contient les faits saillants, une analyse et un examen détaillé des résultats.

Nous avons invité les spécialistes des questions de genre et les membres de la direction des organisations membres du CanSFE à répondre au sondage par souci d'uniformité. Notre méthodologie repose sur l'interrogation appréciative qui vise à déterminer les capacités existantes des participants pour en accroître le potentiel positif.

Dans l'ensemble, nous avons constaté que les membres du CanSFE ont d'importantes capacités en matière d'égalité des genres, qu'ils souhaitent élargir ces capacités et qu'ils sont parfaitement disposés à partager leurs connaissances.

Faits saillants des résultats du sondage :

- 49 % des membres du CanSFE ont répondu au sondage, soit un échantillon très représentatif de 46 membres dont la répartition est aussi représentative des cinq catégories de membres.
- Les résultats au sondage dénotent un grand intérêt des membres envers l'égalité des genres dans le domaine de la santé. 100 % des répondants souhaitent participer à des occasions d'apprentissage et de partage des connaissances en matière d'égalité des genres et de santé, et 41 des 46 organisations membres sont disposées à participer à une entrevue de suivi.
- Trois principales priorités des membres pour le renforcement des capacités :
 - approches visant à transformer les relations entre les genres
 - suivi et évaluation des résultats en matière d'égalité des genres
 - analyse comparative entre les genres
- Principales lacunes à combler :
 - absence de définitions communes de genre et d'égalité des genres au sein des organisations membres
 - manque de ressources humaines et financières

- cadres temporels trop courts pour réaliser les objectifs des approches transformatrices des relations entre les genres
- Principales forces relevées :
 - engagement du personnel
 - spécialistes en égalité des genres
 - volonté d'apprendre et d'innover

Cet examen des capacités nous permettra d'élaborer, en collaboration avec nos membres, un plan de formation adapté aux besoins pour 2019-2020. Il fait ressortir trois grandes priorités qui pourront guider notre travail de promotion de l'égalité des genres et d'amélioration de la santé mondiale :

1. Répondre aux besoins qu'ont indiqués les membres du CanSFE en matière de renforcement des capacités et de partage des connaissances, en mettant l'accent sur les approches qui visent à transformer les relations entre les genres, l'analyse comparative entre les genres, et le suivi et l'évaluation en matière d'égalité des genres.

2. Établir des définitions et des principes communs relativement à l'égalité des genres et à la santé, y compris un énoncé commun sur les tenants et aboutissants de notre travail collectif en égalité des genres et en santé.

3. Augmenter les investissements au titre du renforcement des capacités et du partage des connaissances en matière d'égalité des genres et de santé afin de répondre aux audacieux objectifs d'égalité des genres et de renforcement du pouvoir des femmes de la Politique d'aide internationale féministe du Canada.

3. Introduction

Au cours des deux prochaines années, le CanSFE entend accroître les capacités et le partage des connaissances en matière d'égalité des genres et de santé mondiale. Notre objectif est de relayer et d'amplifier les forces, de répondre aux défis et de tirer parti des possibilités d'apprentissage et de collaboration cernées par les membres.

Entre le 19 juin et le 6 septembre 2018, le CanSFE a mené un sondage en ligne¹ afin de recueillir de l'information sur les capacités de ses organisations membres en matière d'égalité des genres. Cet examen des capacités nous permettra d'élaborer, en collaboration avec nos membres, un plan de formation adapté aux besoins pour 2019-2020.

Le présent rapport rend compte des réponses au sondage sur les capacités en matière d'égalité des genres mené par le CanSFE auprès de ses membres, tout en faisant état des messages clés et des tendances qui s'en dégagent. L'analyse des résultats contribuera à éclairer notre travail de partage des connaissances et de renforcement des capacités.

Nous avons principalement appris dans cette recherche-sondage que les membres du CanSFE ont d'importantes capacités en matière d'égalité des genres, qu'ils souhaitent élargir ces capacités et qu'ils sont parfaitement disposés à partager leurs connaissances.²

¹ Le questionnaire du sondage se trouve à l'annexe 2.

² Un condensé des résultats de la recherche-sondage sous forme d'infographie se trouve à <https://www.canwach.ca/fr/article/mapping-gender-equality>.

4. Méthodologie

Afin de réaliser cette étude des capacités en matière d'égalité des genres, nous avons mené un sondage en ligne auprès des organisations membres du CanSFE, en invitant les spécialistes des questions de genre et membres de la direction des organisations à y répondre par souci d'uniformité. Les organisations qui ne comptaient pas de spécialiste des questions de genre étaient invitées à transmettre le sondage à la personne la mieux placée pour répondre à des questions sur les capacités de l'organisation et sur sa volonté de renforcer ses connaissances et ses capacités en matière d'égalité des genres et de santé.

Notre méthodologie repose sur l'interrogation appréciative³ qui vise à déterminer les capacités existantes des participants pour en accroître le potentiel positif. Le sondage a donc permis d'une part d'établir les forces de nos membres et, d'autre part, les défis auxquels ils sont confrontés sur le plan de l'intégration de l'égalité des genres dans leur travail.

En utilisant cette méthodologie, nous visons aussi à mieux cerner les possibilités d'apprentissage et de collaboration. Le questionnaire a été validé par des spécialistes en mesure et en égalité des genres d'organisations membres du CanSFE et des définitions y ont été intégrées au besoin dans le but de clarifier certaines notions. Outre le sondage, nous avons aussi passé en revue⁴ les sites Web de nos membres à la recherche de contenu sur l'égalité des genres et la santé. Nous avons répertorié, par le questionnaire et la revue des sites Web, un éventail d'outils, de projets, d'histoires de réussite et d'analyses de politiques liés à des programmes en égalité des genres.

5. Résultats du sondage – faits saillants

Taux de réponse

- 49 % des organisations membres ont répondu au sondage en date du 6 septembre 2018 (46 des 94⁵ organisations membres).

Intérêt relatif au renforcement des capacités et au partage des connaissances

- 100 % des répondants (46 organisations membres) souhaitent participer à des occasions d'apprentissage et de partage des connaissances en matière d'égalité des genres et de santé.
- 89 % des répondants (41 organisations membres) sont disposés à participer à une entrevue de suivi.

3 principales approches liées à l'égalité des genres utilisées par les répondants

1. 85 % : ciblage des considérations relatives à l'égalité des genres (39 organisations membres)
2. 83 % : intégration des considérations liées à l'égalité des genres (38 organisations membres)

³ Au sujet de l'interrogation appréciative, voir <https://www.centerforappreciativeinquiry.net/more-on-ai/what-is-appreciative-inquiry-ai/> (en anglais)

⁴ Du 24 juin 2018 au 1^{er} août 2018, nous avons passé en revue les sites Web de 85 de nos membres à la recherche de contenu sur l'égalité des genres et la santé. Parmi ces 85 organisations, 46 % avaient mis en ligne de l'information liée au genre, 13 une politique sur l'égalité des genres, 5 une stratégie sur l'égalité des genres, et 4 une définition du terme « genre ».

⁵ N.B. Le CanSFE comptait 94 membres au moment du lancement du sondage.

3. 78 % : approches fondées sur les droits (36 organisations membres)

3 principaux outils liés à l'égalité des genres actuellement utilisés par les répondants

1. 89 % : données ventilées selon le genre (41 organisations membres)
2. 85 % : analyse comparative entre les genres (39 organisations membres)
3. 56,5 % : définitions de genre et d'égalité entre les genres partagées et utilisées au sein de l'organisme (26 organisations membres)

3 principales priorités pour le partage des connaissances et le renforcement des capacités

1. 59 % : approches visant à transformer les relations entre les genres (27 organisations membres)
2. 54 % : suivi et évaluation des résultats en matière d'égalité des genres et de santé (25 organisations membres)
3. 39 % : analyse comparative entre les genres (18 organisations membres)

Politique et stratégie sur l'égalité des genres

- 56,5 % des répondants ont une politique sur l'égalité des genres (26 organisations membres)
- 37 % des répondants ont une stratégie sur l'égalité des genres (17 organisations membres)

Formation sur l'égalité des genres

- 63 % des répondants indiquent que leur organisme offre de la formation liée à l'égalité des genres et à la santé (29 organisations membres)

Définitions communes de genre et d'égalité des genres

- 56,5 % des répondants indiquent qu'ils ont des définitions de genre et d'égalité des genres partagées et utilisées au sein de leur organisme (26 organisations membres)

Principales forces et grands défis à relever

Les répondants ont cerné les principaux défis et forces⁶ de leur organisme relativement à l'intégration de l'égalité des genres dans leur travail. Figure ci-après un résumé des forces et des défis mentionnés, groupés en fonction des grands thèmes ayant émergé des réponses. Les citations proviennent des réponses à deux questions ouvertes posées dans le sondage :

- Quelles sont les trois principales forces de votre organisme sur le plan de l'intégration de l'égalité entre les genres dans votre travail?
- Quels sont les trois principaux défis auxquels votre organisme est confronté pour intégrer l'égalité entre les genres dans votre travail?

Forces

Quelles sont les trois principales forces de votre organisme sur le plan de l'intégration de l'égalité entre les genres dans votre travail?

1. **Connaissances, engagement et capacités du personnel**, y compris les spécialistes des questions de genre et les membres de la direction
 - « Nous sommes convaincus de la nécessité de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes. »

⁶ Un tableau faisant état des réponses relativement aux défis et aux forces figure à l'annexe 1.

- « Nos spécialistes des questions de genre font tous preuve d'excellence et ont une expérience pratique dans un large éventail de contextes. »
 - « Expertise technique en égalité des genres et santé. »
- 2. Intégration des approches et outils d'égalité des genres** pour accroître l'impact
- « Reconnaissance de l'immense importance d'intégrer les considérations de genre et de disposer des ressources nécessaires pour soutenir ce travail. »
 - « L'égalité des genres est au cœur de notre stratégie organisationnelle, assurant une responsabilité partagée à tous les niveaux. »
 - « Les cadres intermédiaires ont les capacités, les connaissances et la motivation nécessaires pour intégrer l'égalité des genres dans tous les programmes. »
- 3. Ouverture et volonté d'apprendre et d'innover**
- « Volonté d'adopter des approches novatrices. »
 - « Ouverture et volonté d'apprendre du personnel. »
 - « Un sondage mené récemment auprès de nos équipes a montré qu'il y a d'excellentes forces sur lesquelles nous pouvons miser à l'interne : une solide volonté collective d'améliorer les connaissances et les pratiques en matière d'égalité des genres, une bonne expertise à notre disposition sur le terrain et au siège de l'organisation. »

Défis

Quels sont les trois principaux défis auxquels votre organisme est confronté pour intégrer l'égalité entre les genres dans votre travail?

- 1. Besoin de ressources accrues en matière d'égalité des genres**, tant humaines que financières
- « Absence de budget spécifique pour les questions de genre. »
 - « Manque de ressources humaines et financières sur le terrain. »
 - « Manque de capacités adéquates en égalité des genres à l'échelle nationale et locale dans les contextes fragiles. »
- 2. Besoin d'approches sensibles au genre et transformatrices des relations entre les genres à long terme** et difficulté à les maintenir au-delà des cycles quinquennaux de financement
- « Restrictions imposées par les bailleurs de fonds/donateurs quant aux fonds pouvant être affectés aux coûts des ressources humaines et aux coûts connexes pour les approches transformatrices et la mesure de ces approches. »
 - « Cadres temporels trop courts pour pouvoir renforcer les capacités du partenaire de mise en œuvre et du personnel du projet, et pour avoir un impact sur les normes sociales solidement établies des populations bénéficiaires – temps limité pour aller au-delà des considérations prioritaires et de formation. »
- 3. Intégration des considérations de genre dans tous les contextes**, y compris les politiques, stratégies, programmes et structures organisationnels
- « Intégration des considérations de genre dans toutes les fonctions de l'organisation et temps nécessaire pour ce faire posant des défis constants. »
 - « Institutionnalisation de l'intégration de l'égalité des genres dans tous les services de notre bureau principal et de nos partenaires, qui ne relèvent pas de nous. »
 - « Intégration des questions et besoins liés aux personnes LGBTQ. »

- « Agir dans des contextes culturels très différents des nôtres et moins ouverts à l'intégration d'approches d'égalité entre les hommes et les femmes. »

6. Résultats du sondage – analyse

Selon les résultats de notre sondage, nos organisations membres ont à la fois **d'importantes capacités en matière d'égalité des genres et de santé et la volonté d'accroître ces capacités**. Par exemple :

- Un grand nombre de répondants disent utiliser l'analyse comparative entre les genres (85 % ou 39 organisations membres), des données ventilées selon le genre (89 % ou 41 organisations membres), l'intégration des considérations de genre (83 % ou 38 organisations membres), le suivi et l'évaluation des résultats en matière d'égalité des genres (72 % ou 33 organisations membres).
- 100 % des répondants souhaitent participer à des occasions d'apprentissage et de partage des connaissances sur l'égalité des genres et la santé (46 organisations membres).
- L'une des principales forces mentionnées par les répondants réside dans les connaissances, l'engagement et les capacités du personnel, y compris les spécialistes des questions de genre et les membres de la direction.

Le taux de réponse à notre sondage s'établit à 49 %, un taux considéré comme significatif. En outre, les 46 organisations membres qui ont répondu au sondage sont grandement représentatives des cinq catégories de membres du CanSFE : ONG, associations professionnelles, organisations du secteur privé, établissements de santé, et établissements universitaires/de recherche.

Le fort taux d'utilisation de l'analyse comparative entre les genres, de données ventilées selon le genre et du suivi et de l'évaluation des résultats en matière d'égalité des genres chez les répondants est **en adéquation avec les forces dont fait depuis très longtemps preuve le secteur du développement international canadien en matière d'égalité des genres et de santé.**⁷ Les acteurs canadiens du développement international ont une longue expérience et un leadership reconnu quant aux programmes d'égalité des genres. Ce constat est aussi en adéquation avec ceux de l'*Évaluation formative de la contribution du Canada à l'Initiative sur la santé des mères, des nouveau-nés et des enfants* (SMNE) réalisée en 2015 par Affaires mondiales Canada :

« De nombreux projets mis en œuvre dans le cadre de l'**Initiative sur la SMNE comportaient des analyses très bien documentées sur les enjeux liés à l'égalité entre les sexes de même que des stratégies détaillées sur la façon de régler ces enjeux**... La plupart des projets échantillonnés avaient un cadre détaillé de mesure du

⁷ Le Canada est un chef de file en matière d'égalité des genres et de développement international depuis plus de 40 ans. La politique canadienne sur l'égalité des genres place systématiquement la santé au rang des priorités. Voir, par exemple, *Politique de l'ACDI en matière d'égalité entre les sexes*, 1999, <http://publications.gc.ca/collections/Collection/E94-227-1999F.pdf>. Voir aussi *Le plan d'action de l'ACDI en matière d'égalité entre les sexes 2010-2013*, 2010, http://publications.gc.ca/collections/collection_2011/acdi-cida/CD4-69-2010-fra.pdf

rendement et fournissaient des rapports périodiques. En général, la production de rapports des ONG était plus assidue et complète. »⁸

La grande proportion des membres souhaitant des possibilités de renforcement des capacités et de partage des connaissances quant aux approches transformatrices des relations entre les genres (59 % ou 27 organisations membres), au suivi et à l'évaluation des résultats en matière d'égalité des genres et de santé (54 % ou 25 organisations membres) et à l'analyse comparative entre les genres (39 % ou 18 organisations membres) permet de cerner trois domaines interreliés où s'impose un renforcement de l'efficacité des programmes en matière d'égalité des genres et de santé. Les approches transformatrices sont essentielles pour lutter contre la discrimination fondée sur le genre systémique. L'analyse comparative entre les genres est nécessaire pour comprendre le contexte local et y répondre. Enfin, le suivi et l'évaluation des résultats en matière d'égalité des genres sont indispensables pour la mise en œuvre de programmes basés sur des données probantes et la détermination des impacts réels des programmes et des changements apportés.

Il n'est nullement étonnant que les répondants aient indiqué le suivi et l'évaluation des résultats en matière d'égalité des genres et l'analyse comparative entre les genres comme étant des approches comptant à la fois parmi les forces et les défis nécessitant un renforcement des capacités. Ces deux approches constituent les assises de la consolidation des programmes en matière d'égalité des genres et doivent être constamment actualisées et adaptées.

La volonté des membres du CanSFE à accroître leurs capacités en matière d'égalité des genres est aussi **en adéquation avec la Politique d'aide internationale féministe du Canada**. Le Canada s'y est engagé à faire en sorte que d'ici 2022, au moins 95 % des investissements bilatéraux d'aide au développement du Canada cibleront ou intégreront l'égalité des genres.⁹

En outre, le fait que 56,5 % des répondants (26 organisations membres) aient une définition d'égalité des genres partagée et utilisée au sein de leur organisme est encourageant, mais il dénote **un important écart** qui était ressorti des entrevues menées initialement avec des intervenants clés, soit **la nécessité d'avoir** entre les organisations membres du CanSFE **une compréhension commune des principaux concepts liés à l'égalité des genres**, y compris dans les programmes, les politiques, les activités de plaidoyer, les communications, le suivi et l'évaluation.

De plus, alors que 56,5 % des répondants (26 organisations membres) indiquent avoir une **politique** sur l'égalité des genres, seulement 37 % (17 organisations membres) ont une **stratégie** à ce titre. Or, le leadership pour une action concertée et soutenue en matière d'égalité des genres passe nécessairement par la définition préalable d'une stratégie organisationnelle en matière d'égalité des genres. Selon les résultats de notre sondage, en somme, il y a des lacunes à combler dans trois principaux domaines des programmes en matière d'égalité des

⁸ C'est nous qui soulignons. *Évaluation formative de la contribution du Canada à l'Initiative sur la santé des mères, des nouveau-nés et des enfants (SMNE), 2010/11 – 2013/14*, décembre 2015, https://www.international.gc.ca/gac-amc/publications/evaluation/2016/eval_mnch-smne.aspx?lang=fra

⁹ En 2017, « 90 % des investissements d'aide internationale au développement bilatérale d'Affaires mondiales Canada ciblaient ou intégraient l'égalité des genres et le renforcement du pouvoir des femmes et des filles. » Affaires mondiales Canada, *Rapport au Parlement sur l'aide au développement officielle du gouvernement du Canada 2017-2018*, octobre 2018, <https://international.gc.ca/gac-amc/assets/pdfs/publications/odaaa-17-18-fra.pdf>

genres : définition commune, politique sur l'égalité des genres, et stratégie sur l'égalité des genres.

À la question de savoir si l'organisme a une politique sur l'égalité des genres, 9 répondants ont coché « Autre politique liée à l'égalité entre les genres ». Les précisions fournies par les répondants permettent de grouper les réponses sous trois thèmes :

- L'organisme relève d'une plus grande organisation qui a une politique sur l'égalité des genres.
- Les politiques de RH ont des volets relatifs à l'égalité des genres.
- L'organisme a des politiques sur la diversité et l'inclusion.

Par ailleurs, 11 répondants ont coché « Autre stratégie liée à l'égalité entre les genres » à la question de savoir si l'organisme a une stratégie consacrée à l'égalité des genres. Les précisions fournies par les répondants permettent ici aussi de grouper les réponses sous trois thèmes :

- Stratégies sur l'égalité des genres à l'échelle des projets
- Stratégies sur l'inclusion et la diversité
- Stratégie sur l'égalité des genres en voie d'élaboration

En ce qui a trait aux approches et aux outils qu'utilise l'organisme, tous les répondants sauf un ont coché au moins une des approches ou un des outils énumérés dans la question, et 7 répondants ont ajouté des approches liées au genre, dont les suivantes :

- Multidimensionnelle (p. ex., âge, handicap, genre)
- Masculinité
- Approches sensibles au genre
- Nécessité de mettre des mesures en place pour assurer une qualité constante

Six répondants ont énuméré d'autres outils liés à l'égalité des genres qu'utilise leur organisme, notamment : normes liées au genre minimales, marqueur de genre, et données ventilées selon le sexe et l'âge.

Parmi les répondants, 63 % (29 organisations membres) indiquent que leur organisme offre de la formation sur l'égalité entre les genres et la santé. Outre les domaines énumérés, les répondants ont notamment mentionné les domaines suivants : masculinités, santé maternelle, approches sensibles au genre, inclusion des genres, et besoins spécifiques des femmes en matière de santé. Quant à savoir à qui s'adresse la formation offerte par l'organisme, 10 répondants ont indiqué d'autres destinataires que ceux énumérés dans la question, dont : Affaires mondiales Canada, milieu de la santé, ONG et partenaires communautaires.

Les répondants utilisent les données ventilées selon différents facteurs à un éventail de fins : 91 % d'entre eux (42 organisations membres) indiquent utiliser des données ventilées à des fins de production de rapport, 87 % (40 organisations membres) de communication des résultats, et 78 % (36 organisations membres) de conception et d'élaboration de programmes. Pour ce qui est des organismes qui mesurent les résultats en matière d'égalité des genres, 89 % (34 organisations membres) mesurent les résultats immédiats, 79 % (30 organisations membres) les résultats intermédiaires, 47 % (18 organisations membres) les résultats finaux, tandis que 26 % (10 organisations membres) mesurent les résultats à un autre niveau.

En réponse à notre question « *Quels sont les trois principaux défis auxquels votre organisme est confronté pour intégrer l'égalité entre les genres dans votre travail?* », les membres ont mentionné **la nécessité d'accroître les ressources humaines et financières consacrées à l'égalité des genres, d'établir des systèmes de production de rapport robustes pour le travail lié à l'égalité des genres, et d'intégrer l'égalité des genres dans tous les contextes afin de contribuer plus efficacement à la réalisation de la Politique d'aide internationale féministe du Canada.**

En réponse à notre question « *Quelles sont les trois principales forces de votre organisme sur le plan de l'intégration de l'égalité entre les genres dans votre travail?* », les **forces** mentionnées par les membres – notamment, **un engagement et une expertise solides du personnel et de la direction en matière d'égalité des genres, des outils efficaces pour renforcer les programmes en matière d'égalité des genres, et une volonté d'apprendre et d'innover** – traduisent trois secteurs clés où **les membres du CanSFE peuvent sensiblement contribuer à la réalisation de résultats en matière d'égalité des genres.**¹⁰

7. Résultats du sondage – examen détaillé

La présente section contient un examen détaillé des résultats du sondage, y compris sous forme de graphiques et de tableaux. Étant donné que les concepts liés au genre ne sont pas toujours définis de manière systématique, nous avons voulu clarifier notre propos en intégrant les définitions des approches et des outils sur lesquelles nous avons statué aux fins de la présente recherche.

Taux de réponse

En date du 6 septembre 2018, le taux de réponse à notre sondage en ligne s'établissait à 49 % (46 membres sur un total de 94). Il s'agit d'un taux de réponse au-dessus de la moyenne pour un sondage en ligne.¹¹

Notre sondage s'adressait à tous les membres du CanSFE qui sont grosso modo répartis en cinq catégories : ONG, associations professionnelles, organisations du secteur privé, établissements de santé, établissements universitaires/de recherche.¹²

En fonction des différentes catégories de membres dont est composé le CanSFE, les pourcentages des membres ayant répondu au sondage correspondent aux pourcentages des membres au moment où le sondage était en ligne. Ainsi, il y avait au sein du CanSFE 74 % d'ONG, 3 % d'associations professionnelles, 6 % d'organisations du secteur privé, 1 % d'établissements de santé et 16 % d'établissements universitaires/de recherche.

¹⁰ Voir l'annexe 1 pour les réponses détaillées à nos questions sur les forces et les défis des organismes.

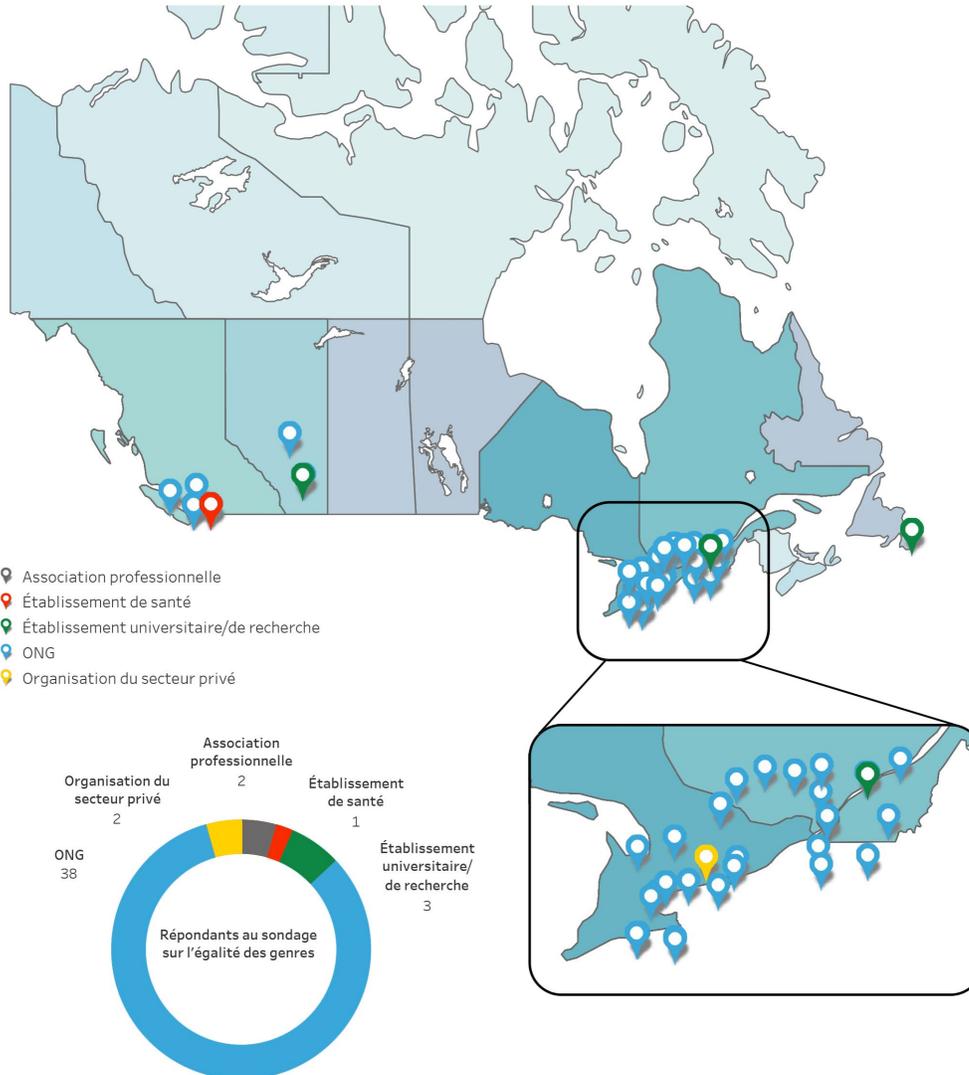
¹¹ Le taux de réponse moyen pour un sondage en ligne est de 29 %. Voir

<https://surveyanyplace.com/average-survey-response-rate/>

¹² Définitions des catégories : **ONG** : organisation non gouvernementale, à savoir une organisation à but non lucratif ou un groupe de citoyennes et citoyens bénévoles organisés à l'échelle locale, nationale ou internationale. **Association professionnelle** : organisation ou groupe qui défend les intérêts d'une profession, des individus engagés dans cette profession et du public. **Organisation du secteur privé** : organisation à but lucratif (p. ex., société de conseil, de technologie ou autre) **Établissement de santé** : hôpital, hôpital pour convalescents, organisme d'assurance maladie, centre de soins de santé, centre d'hébergement et de soins de longue durée ou autre établissement qui dispense des soins.

Établissement universitaire/de recherche : établissement voué à l'éducation ou à la recherche dont la principale mission est de faire progresser la recherche et l'analyse.

L'échantillon des membres ayant répondu au sondage est pour sa part formé de 74 % d'ONG, 9 % d'associations professionnelles, 6 % d'organisations du secteur privé, 3 % d'établissements de santé, et 8 % d'établissements universitaires/de recherche.



Politique sur l'égalité des genres

Votre organisme a-t-il une politique sur l'égalité entre les genres?

56,5 % des répondants (26 organisations membres) indiquent avoir une politique sur l'égalité des genres.

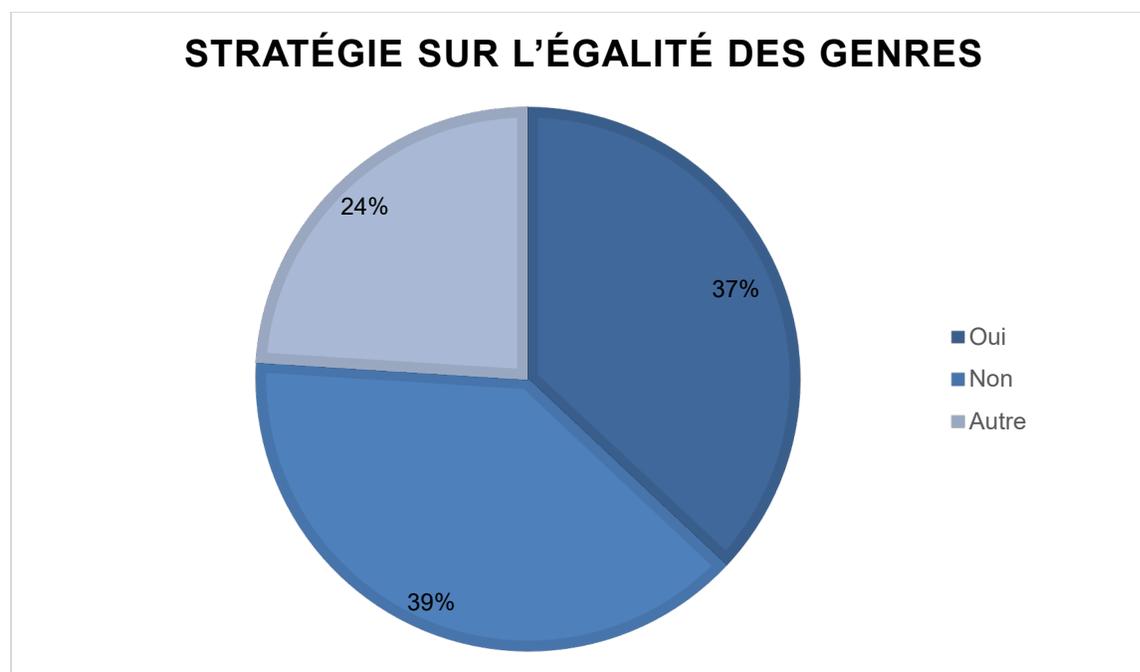
Les 9 répondants ayant coché « Autre politique liée à l'égalité entre les genres » apportent les précisions suivantes relativement à la **politique sur l'égalité des genres** de leur organisme :

1. Notre organisme n'a pas spécifiquement de politique sur l'égalité des genres, mais la grande organisation dont notre organisme relève en a une.
2. Politique sur l'équité en matière d'emploi et d'éducation pour les femmes.
3. Politique sur l'inclusion et la diversité, affichée sur notre site Web public.
4. Lancement d'une politique organisationnelle sur l'inclusion.
5. La grande organisation dont notre organisme relève a une politique sur l'équité et l'inclusion qui comprend l'égalité des genres. Un nouveau cadre sur le genre est en voie d'élaboration.
6. La grande organisation dont notre organisme relève a une politique.
7. Politique d'inclusion des genres.
8. Le code de déontologie reconnaît que l'accès aux soins pour les femmes et les hommes est influencé par de multiples facteurs et veille à assurer et à promouvoir l'égalité et l'équité entre les femmes et les hommes.
9. Nous n'avons pas encore de politiques écrites. Nous sommes un petit organisme.

Stratégie sur l'égalité des genres

Votre organisme a-t-il une stratégie sur l'égalité entre les genres?

Pour ce qui est d'une **stratégie sur l'égalité des genres**, 37 % des répondants (17 organisations membres) indiquent que leur organisme en a une.



Les 11 répondants ayant coché « Autre stratégie liée à l'égalité entre les genres » apportent les précisions suivantes relativement à la **stratégie sur l'égalité des genres** de leur organisme :

1. Pas de stratégie formelle, mais nous avons pris des mesures pour encourager la participation des femmes à des activités de leadership.
2. Politique sur l'équité en matière d'emploi et d'éducation pour les femmes.
3. Nous établissons des stratégies pour chacun de nos projets et programmes.
4. Nous avons actuellement des stratégies sur l'égalité des genres à l'échelle des projets.

5. Nous avons actuellement des stratégies sur l'égalité des genres à l'échelle des projets et un plan de travail sur l'égalité des genres d'un an pour notre bureau. Nous planifions une vérification interne de l'égalité des genres en vue d'établir une stratégie de genre pour notre organisme.
6. Nous avons une stratégie sur l'inclusion et la diversité.
7. Une stratégie est en voie d'élaboration.
8. Stratégie d'inclusion des genres.
9. Nous sommes en train d'élaborer une stratégie, mais le souci de l'égalité des genres fait partie intégrante de notre travail depuis de nombreuses années.
10. Stratégie spécifique par projet.
11. Nous travaillons à améliorer la santé maternelle et infantile par l'éducation, la recherche et l'innovation; toutes ces tâches sont abordées dans une perspective féministe et d'égalité des genres.

Approches liées à l'égalité des genres

Laquelle des approches suivantes votre organisme utilise-t-il?

En ce qui a trait aux approches liées à l'égalité des genres qu'utilise l'organisme dans ses programmes, tous les répondants sauf un ont coché au moins une des approches énumérées dans la question.

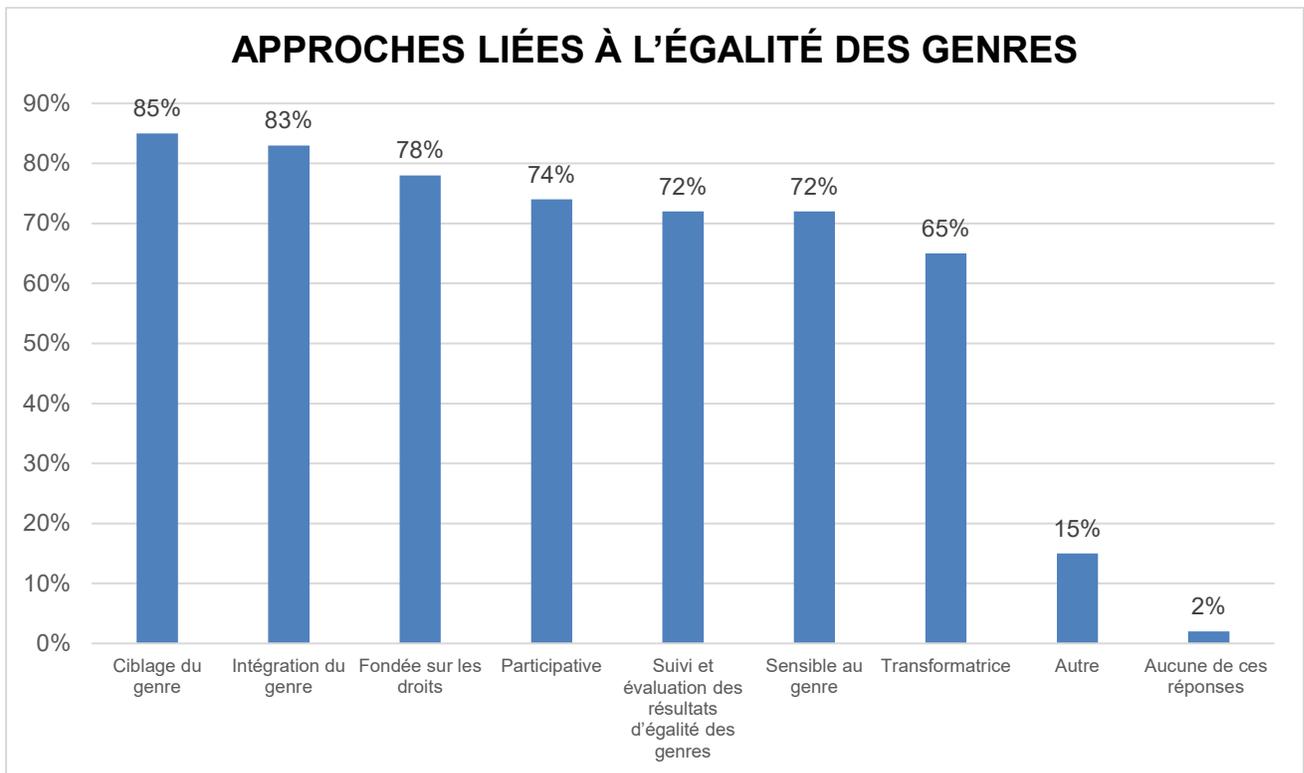


Tableau 1 APPROCHES LIÉES À L'ÉGALITÉ DES GENRES – DÉFINITIONS ET POURCENTAGES

APPROCHES LIÉES À L'ÉGALITÉ ENTRE LES GENRES	%
<p>Ciblage incluant des considérations relatives à l'égalité entre les genres : Mesures, dans un programme ou une politique, qui visent précisément à répondre aux besoins cernés des femmes, des hommes, des filles et des garçons.</p>	<p>85 % (39)</p>
<p>Intégration des considérations liées à l'égalité entre les genres : L'intégration des considérations liées à l'égalité entre les sexes sous-entend l'intégration de ces considérations dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de programmes et des politiques, en vue de promouvoir l'égalité entre les genres.</p>	<p>83 % (38)</p>
<p>Approches fondées sur les droits : Les approches fondées sur les droits reconnaissent les normes internationales en matière de droits de la personne, promeuvent et protègent les droits de la personne, et habilite les titulaires de droits à tenir les détenteurs d'obligations responsables de leurs actes. Elles visent à analyser les causes profondes de l'inégalité et à redresser les pratiques discriminatoires et les distributions injustes du pouvoir qui bloquent le développement durable. L'égalité entre les genres est une approche fondée sur les droits.</p>	<p>78 % (36)</p>
<p>Participation : Intégration de façon significative des voix, de l'expérience, des connaissances et des perspectives des « bénéficiaires » comme agents de changement, y compris les femmes et les filles, dans la conception, le développement, le suivi et l'évaluation des projets.</p>	<p>74 % (34)</p>
<p>Suivi et évaluation des résultats en matière d'égalité entre les genres : Suivi et évaluation des programmes pour suivre les résultats qui contribuent à réduire les inégalités entre les femmes, les filles, les hommes et les garçons.</p>	<p>72 % (33)</p>
<p>Tenant compte de l'égalité entre les genres : Les politiques et les pratiques tenant compte de l'égalité entre les genres ont pour but de veiller à ce que les besoins et les droits des femmes, des filles, des garçons et des hommes soient traités de la même façon.</p>	<p>72 % (33)</p>
<p>Approches qui visent à transformer les relations entre les genres : Les approches qui visent à transformer les relations entre les genres s'attaquent aux obstacles systémiques à l'égalité entre les genres en santé, y compris les attitudes, les comportements, les croyances, les normes, les valeurs, les structures de pouvoir, les politiques et les lois. Elles cherchent également à transformer les relations inégales entre les genres afin de promouvoir le partage des pouvoirs, le contrôle des ressources, la prise de décisions et le soutien à l'autonomisation des femmes.</p>	<p>65 % (30)</p>
<p>Autres approches liées à l'égalité entre les genres</p>	<p>15 % (7)</p>
<p>Aucune de ces réponses</p>	<p>2 % (1)</p>

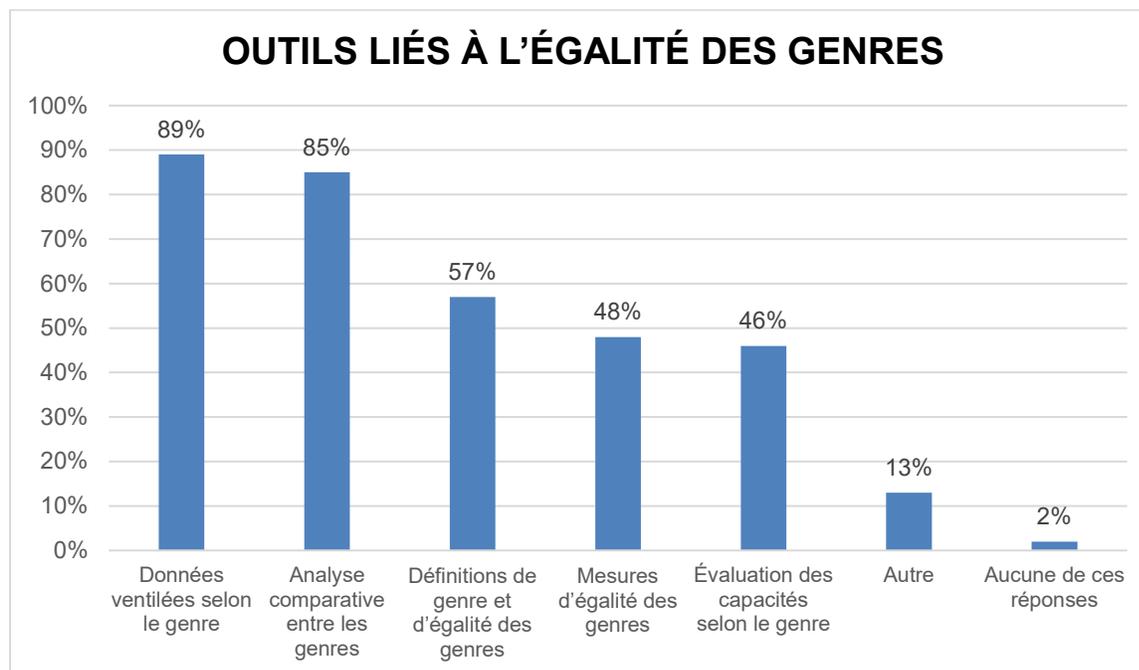
Sous « Autres approches liées à l'égalité entre les genres »¹³, les répondants ont inscrit les suivantes :

1. Masculinité
2. Multidimensionnelle
3. Bien que nous utilisions toutes les approches susmentionnées, nous ne le faisons pas de manière systématique dans tous les pays où nous travaillons, et le degré et la qualité d'application varient.
4. Nous appliquons toutes ces approches dans nos projets, mais la qualité d'application varie. Il nous faut mettre en place des mesures pour assurer une qualité constante.
5. Nous favorisons une approche multidimensionnelle liée au handicap, au genre et à l'âge combinant des actions pour contrer les inégalités à tous les niveaux du travail humanitaire et de développement (y compris les politiques, le financement, etc.) et le soutien d'initiatives visant le renforcement de l'autonomie des groupes victimes de discrimination.
6. Approches sensibles au genre.
7. Processus d'élaboration d'une politique organisationnelle sur l'égalité des genres en cours; réflexion en cours sur les approches à soutenir, renforcer ou élaborer.

Outils liés à l'égalité des genres

Lequel des outils suivants votre organisme utilise-t-il?

En ce qui a trait aux outils liés à l'égalité des genres qu'utilise l'organisme, tous les répondants sauf un ont coché au moins un des outils énumérés dans la question.



¹³ Les répondants pouvaient cocher toutes les réponses qui s'appliquaient, et en indiquer d'autres sous « Autres approches liées à l'égalité entre les genres ».

Tableau 2 OUTILS LIÉS À L'ÉGALITÉ DES GENRES – DÉFINITIONS ET POURCENTAGES

OUTILS LIÉS À L'ÉGALITÉ ENTRE LES GENRES	%
Données ventilées selon le genre : Les données ventilées selon le genre nécessitent la collecte d'information sur une variété d'expériences, de besoins, d'intérêts et sur l'accès aux occasions et aux ressources des hommes et des femmes afin d'établir une image précise des écarts entre les sexes et de la dynamique du pouvoir aux échelons local, national et mondial.	89 % (41)
Analyse comparative entre les genres : L'analyse comparative entre les genres est un examen critique de la façon dont les différences entre les rôles, les activités, les besoins, les possibilités et les droits sexospécifiques touchent les hommes, les femmes, les filles et les garçons dans des situations ou des contextes particuliers. L'analyse comparative entre les genres nous aide à comprendre les inégalités de pouvoir et les modes de participation aux structures économiques, sociales, politiques et juridiques, ainsi que les répercussions de ces différences.	85 % (39)
Définitions des genres et de l'égalité entre les genres : Partagées et utilisées au sein de votre organisme	56.5 % (26)
Mesures de l'égalité entre les genres : Indicateurs de rendement qui mesurent l'ampleur de la contribution d'un projet, d'un programme ou d'un organisme aux résultats de l'égalité entre les genres. Par exemple, le marqueur égalité hommes-femmes du Comité d'aide au développement de l'Organisation de coopération et de développement économiques et le Cadre d'évaluation des résultats en matière d'égalité entre les genres.	48 % (22)
Évaluation des capacités selon le genre : Outils d'évaluation qui mesurent la compréhension, les connaissances et les compétences à l'échelle des systèmes, des organismes et des individus en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes.	46 % (21)
Autres outils liés à l'égalité entre les genres	13 % (6)
Aucune de ces réponses	2 % (1)

Sous « Autres outils liés à l'égalité entre les genres »¹⁴, les répondants ont inscrit les suivants :

1. Nous avons des cibles de genre liées à des indicateurs de genre.
2. Normes liées au genre minimales (internes et obligatoires pour tous les pays où nous travaillons, le siège de l'organisation et les bureaux régionaux).
3. Nous utilisons tous ces outils, mais la qualité d'application varie d'un projet ou programme à un autre. Il nous faut adopter des mesures pour assurer une qualité constante.

¹⁴ Les répondants pouvaient cocher toutes les réponses qui s'appliquaient, et en indiquer d'autres sous « Autres outils liés à l'égalité entre les genres ».

4. Marqueur de genre (pour mesurer l'intégration selon une échelle allant de 0 – préjudiciable au genre, 1 –neutre par rapport au genre, 2 –sensible au genre, 3 –très sensible au genre, et 4 –transformateur des relations entre les genres. Nous utilisons cet outil pour les projets humanitaires et les projets d'intervention humanitaire ou d'urgence, les plans de mise en œuvre de projets et la mise en œuvre.
5. Nous sommes en train de développer des outils et des capacités pour mieux contrer les inégalités de genre en tant que facteurs majeurs d'exclusion... Entre-temps, nous sommes enclins à utiliser et à adapter des outils élaborés par d'autres organisations qui ont fait leurs preuves.
6. Données ventilées selon le sexe et l'âge, p. ex., féminin et masculin, 1-12 mois, moins de 5 ans, 15-49 ans, etc. Utilisation non systématique, surtout dans les contextes fragiles et de conflit.

Formation sur l'égalité des genres et la santé

Votre organisme offre-t-il de la formation sur l'égalité entre les genres et la santé?

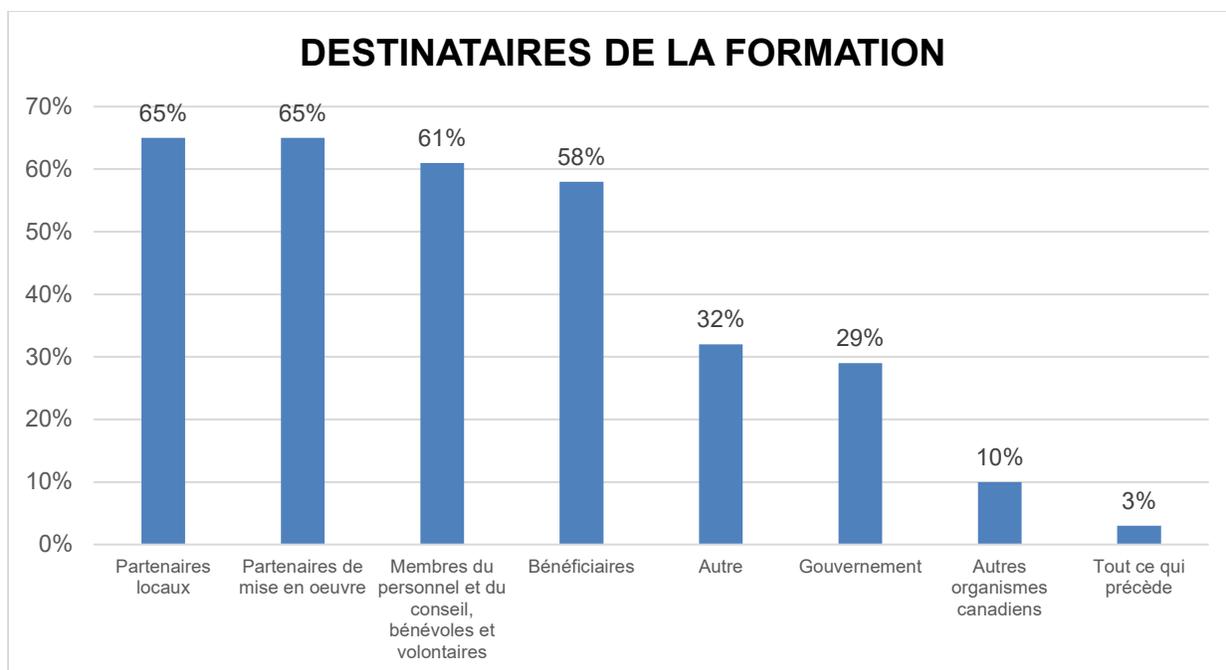
63 % des répondants (29 organisations membres) indiquent que leur organisme offre de la formation sur l'égalité entre les genres et la santé. Les graphiques ci-après montrent la répartition, pour ces organismes, des destinataires, des domaines et de la fréquence de la formation offerte.

Destinataires de la formation

*À qui?*¹⁵

Les trois principaux destinataires de la formation sur l'égalité des genres offerte par les répondants sont les partenaires locaux (64,5 %, 20 organisations membres), les partenaires de mise en œuvre (64,5 %, 20 organisations membres) et les membres du personnel et du conseil d'administration, les bénévoles et volontaires (61 %, 19 organisations membres).

¹⁵ Le nombre total de répondants à cette question s'établit à 31 (15 répondants l'ont omise).



Les répondants ayant coché « Autre » ont apporté les précisions suivantes :

1. La formation est notamment offerte aux partenaires gouvernementaux, aux ONG et aux membres de la communauté.
2. Nous offrons de la formation sur l'égalité des genres et la santé à nos organisations partenaires dans d'autres pays.
3. Formation occasionnelle à l'aide de présentations auprès de certains groupes d'Affaires mondiales Canada.
4. Milieu de la santé.
5. Formation offerte sur le terrain par notre personnel local et leurs partenaires, souvent avec le soutien de notre bureau.
6. Nos efforts de renforcement des capacités en matière d'égalité des genres donneront lieu à un plan de formation pour les trois prochaines années (2019-2021) qui fait actuellement l'objet de discussion et qui sera principalement axé à l'interne.
7. Rétroaction aux partenaires, parties prenantes, bénéficiaires et dirigeants locaux quant aux résultats de l'enquête de référence quantitative et qualitative sur les obstacles liés au genre au moyen d'activités de formation et de mobilisation communautaire.
8. Nous avons un manuel pour l'intégration des considérations de genre que nous utilisons pour donner des ateliers lors de nos rencontres internationales et certaines de nos rencontres régionales.
9. Personnel de la santé local (intermédiaires de projet).
10. Membres et personnes inscrites.

Domaines de formation

Dans quels domaines?¹⁶

Les principaux domaines indiqués par les répondants sont l'intégration des considérations liées à l'égalité entre les genres (83 %, 25 organisations membres), les approches qui visent à transformer les relations entre les genres (67 %, 20 organisations membres), et le suivi et l'évaluation en matière d'égalité des genres (63 %, 19 organisations membres).

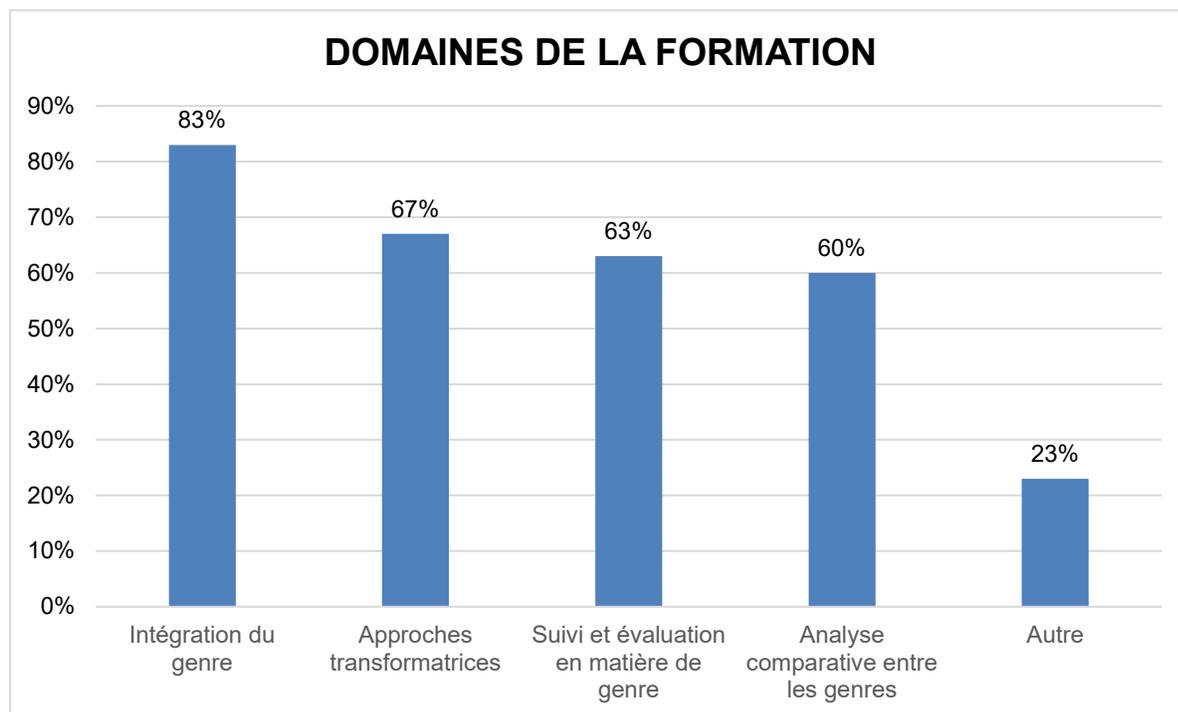


Table 3 DOMAINES DE FORMATION SUR L'ÉGALITÉ DES GENRES

DOMAINES DE FORMATION SUR L'ÉGALITÉ DES GENRES	%
Intégration du genre	83 % (25)
Approches transformatrices	67 % (20)
Suivi et évaluation en matière de genre	63 % (19)
Analyse comparative entre les genres	60 % (18)
Autre	23 % (7)

¹⁶ Le nombre total de répondants à cette question s'établit à 30 (16 répondants l'ont omise).

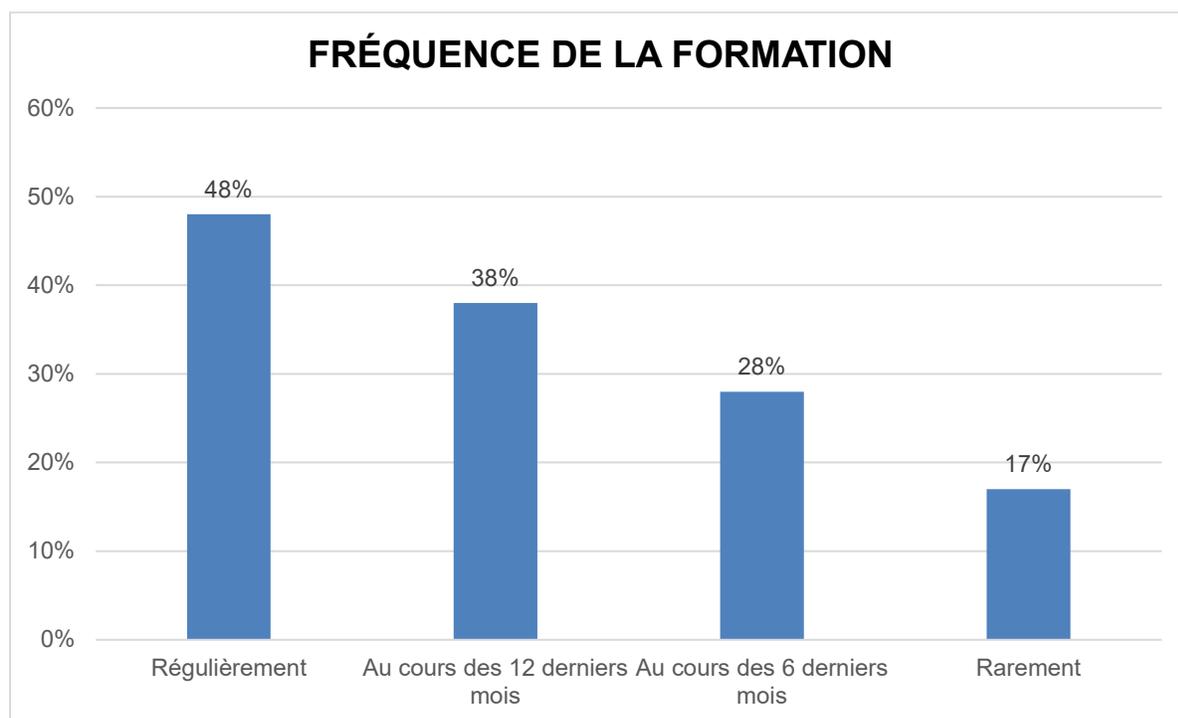
Les répondants ayant coché « Autre » ont apporté les précisions suivantes :

1. Nous offrons de la formation dans les domaines suivants, entre autres : égalité des genres et santé, droits de la personne et santé, masculinités et santé maternelle, violence fondée sur le genre et santé.
2. Pas nécessairement dans le domaine de la santé; plutôt sur le renforcement de l'autonomie économique des femmes et la question du genre dans les situations d'urgence.
3. Approches sensibles au genre.
4. Nous devrions toucher à tous ces domaines dans le programme de formation que nous planifions, à commencer par l'analyse comparative entre les genres.
5. Utilisation de notre trousse d'outils sur l'égalité des genres.
6. Inclusion des genres.
7. Besoins spécifiques des femmes en matière de santé.

Fréquence de la formation

À quelle fréquence?¹⁷

Parmi les 29 répondants (63 %) qui indiquent offrir de la formation, 14 (48 %) le font régulièrement.



¹⁷ Le nombre total de répondants à cette question s'établit à 29 (17 répondants l'ont omise).

Mesure des résultats

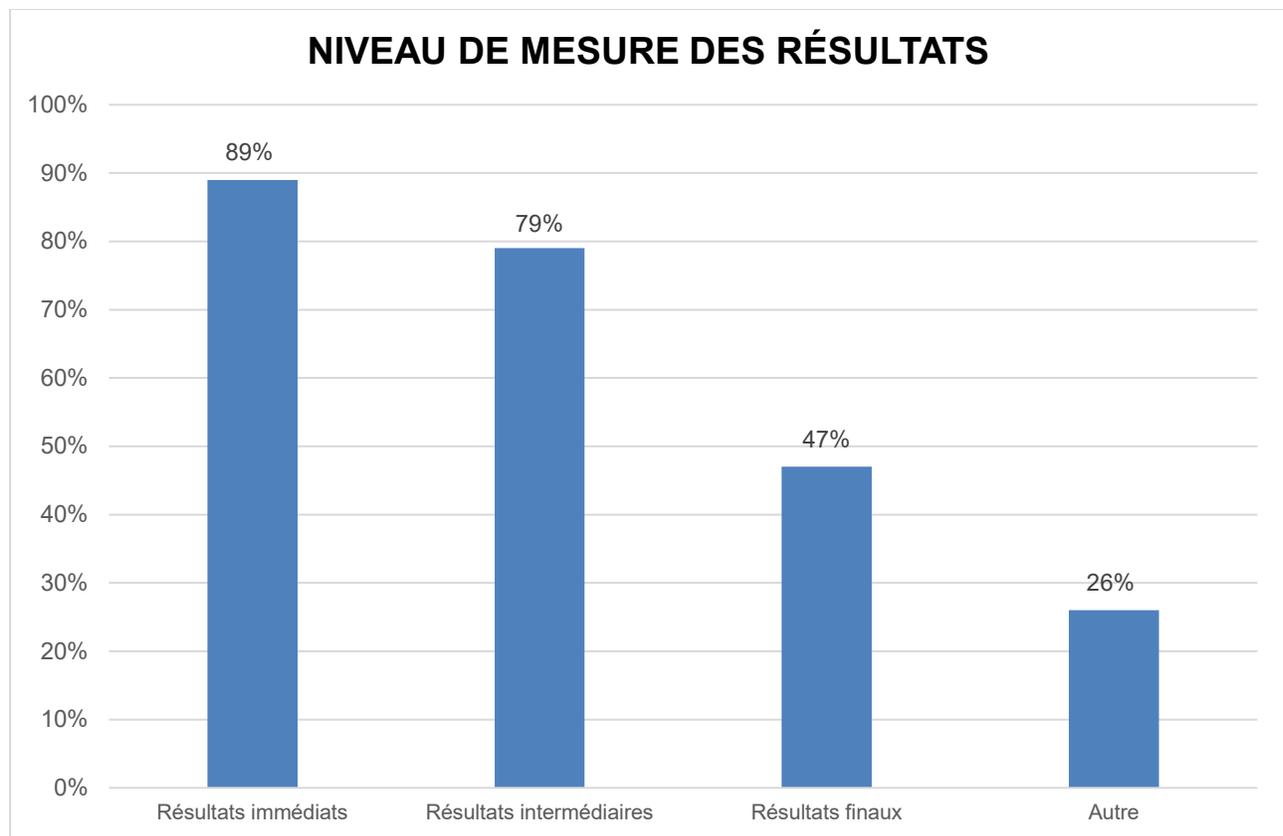
Votre organisme mesure-t-il les résultats en matière d'égalité entre les genres?

78 % des répondants (36 organisations membres) indiquent qu'ils mesurent les résultats en matière d'égalité des genres.

Niveau

À quel niveau?¹⁸

Parmi les organismes qui mesurent les résultats en matière d'égalité des genres, 89 % (34 organisations membres) mesurent les résultats immédiats, 79 % (30 organisations membres) les résultats intermédiaires, 47 % (18 organisations membres) les résultats finaux, et 26 % (10 organisations membres) les résultats à un autre niveau.



¹⁸ Le nombre total de répondants à cette question s'établit à 38 (8 répondants l'ont omise).

Collecte et analyse de données ventilées selon certains facteurs

Votre organisme recueille-t-il et analyse-t-il des données ventilées par l'un ou l'autre des facteurs suivants?

98 % des répondants (45 organisations membres) indiquent utiliser des données ventilées selon le sexe et 91 % (42 organisations membres) selon l'âge. Le graphique ci-après fait état de la répartition pour l'ensemble des facteurs selon lesquels les données recueillies par les répondants sont ventilées.

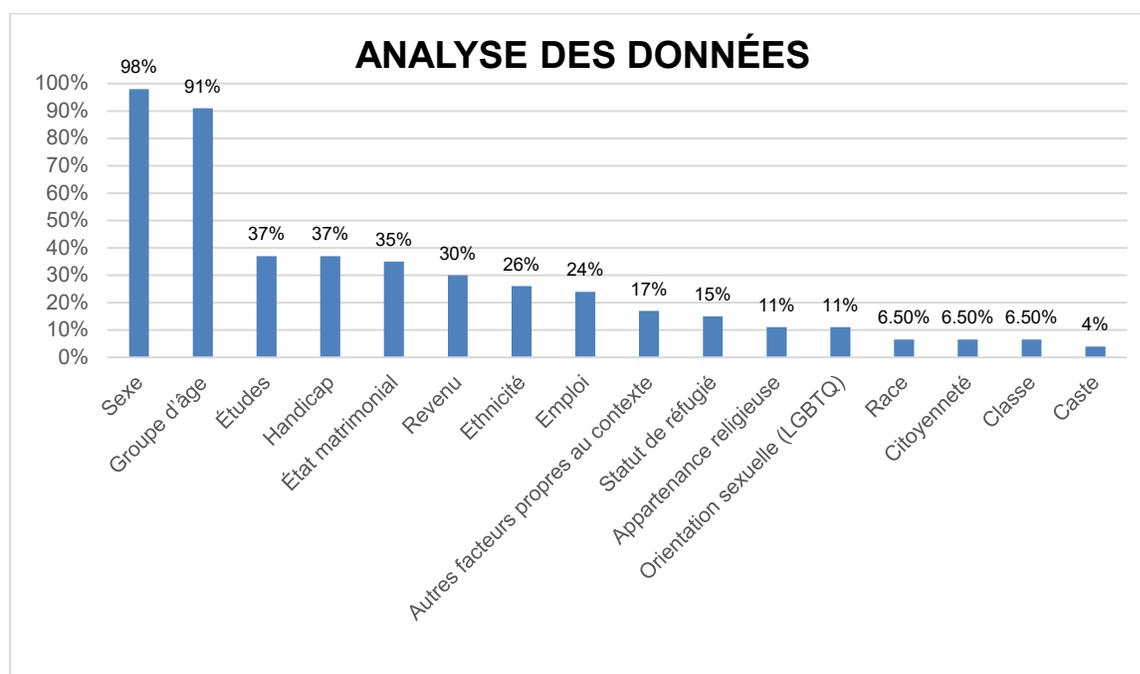


Tableau 4 COLLECTE ET ANALYSE DE DONNÉES VENTILÉES SELON CERTAINS FACTEURS

FACTEURS	%
Sexe	98 % (45)
Groupe d'âge	91 % (42)
Études	37 % (17)

Handicap	37 % (17)
État matrimonial	35 % (16)
Revenu	30 % (14)
Ethnicité	26 % (12)
Emploi	24 % (11)
Autres facteurs propres au contexte	17 % (8)
Statut de réfugié	15 % (7)
Appartenance religieuse	11 % (5)
Orientation sexuelle (LGBTQ)	11 % (5)
Race	6.5 % (3)
Citoyenneté	6.5 % (3)
Classe	6.5 % (3)
Caste	4 % (2)

Utilisation des données ventilées selon le genre

Comment utilisez-vous les données ventilées par genre et autres ?

91 % des répondants (42 organisations membres) indiquent utiliser des données ventilées à des fins de production de rapport, 87 % (40 organisations membres) de communication de résultats, et 78 % (36 organisations membres) de conception et d'élaboration de programmes. Le tableau ci-dessous fait état de la répartition des différentes utilisations des données ventilées établie en fonction des réponses fournies par les organismes.

Tableau 5 MODES D'UTILISATION DES DONNÉES VENTILÉES

MODES D'UTILISATION	%
Production de rapports	91 % (42)

Communication des résultats	87 % (40)
Conception et élaboration du programme	78 % (36)
Évaluation du programme	76 % (35)
Promotion des politiques	39 % (18)
Aucune utilisation de données ventilées par genre ou autres	2 % (1)
Autre	2 % (1)

Volonté de participer à des ateliers sur l'égalité des genres et la santé et à d'autres occasions d'apprentissage et de partage des connaissances

Votre organisme souhaiterait-il participer à des ateliers sur l'égalité entre les genres et la santé et à d'autres occasions d'apprentissage et de partage des connaissances?

Selon les données recueillies dans le sondage, **100 % des répondants (46 organisations membres) souhaitent participer à des activités de renforcement des capacités et de partage des connaissances en matière d'égalité des genres.**

Priorités au titre de l'apprentissage et du partage des connaissances sur l'égalité des genres

Quelles sont les trois principales priorités de votre organisme en ce qui concerne l'apprentissage en matière de santé et d'égalité entre les genres et le partage des connaissances avec les membres du CanSFE et d'autres intervenants?

Les 3 principales priorités en matière d'apprentissage et de partage des connaissances indiquées par les répondants sont :

- approches qui visent à transformer les relations entre les genres (59 %, 27 organisations membres)
- suivi et évaluation des résultats en matière d'égalité des genres et de santé (54 %, 25 organisations membres)
- analyse comparative entre les genres (39 %, 18 organisations membres)

Tableau 6 PRINCIPALES PRIORITÉS AU TITRE DE L'APPRENTISSAGE ET DU PARTAGE DES CONNAISSANCES

PRIORITÉS	%
Approches qui visent à transformer les relations entre les genres	59 % (27)

Suivi et évaluation de l'égalité entre les genres et de la santé	54 % (25)
Analyse comparative entre les genres	39 % (18)
Approches fondées sur les droits	28 % (13)
Théorie du changement	26 % (12)
Tenue d'une évaluation comparative entre les genres pour éclairer les programmes et/ou les stratégies d'égalité entre les genres	26 % (12)
Stratégie	19.5 % (9)
Diversité sexuelle et de genre	17 % (8)
Politique et représentation	15 % (7)
Formation initiale sur l'égalité des genres pour les nouveaux employés	15 % (7)
Politique	15 % (7)
Engagement public pour l'égalité entre les genres et la santé	13 % (6)
Conception du programme	13 % (6)
Communication des résultats et de l'incidence de l'égalité entre les genres et de la santé	13 % (6)
Recherche	11 % (5)
Production de rapports	9 % (4)
Autre	0 % (0)

Conseillère ou conseiller ou spécialiste en matière d'égalité des genres

Votre organisme a-t-il un conseiller ou une conseillère, ou un ou une spécialiste en matière d'égalité entre les genres?

35 % des répondants (16 organisations membres) indiquent avoir une conseillère ou un conseiller en matière d'égalité des genres.

Les ressources humaines liées à l'égalité des genres sont-elles suffisantes?

65 % des répondants (30 organisations membres) indiquent que les ressources humaines de leur organisme en matière d'égalité des genres sont insuffisantes.

8. Conclusion

Nous sommes à un tournant. Le Canada est en train d'opérationnaliser sa Politique d'aide internationale féministe, plaçant les résultats en matière d'égalité des genres au rang des grandes priorités pour la première fois dans l'histoire du secteur canadien de la coopération et du développement international. Parallèlement, les objectifs de développement durable font converger les engagements et actions internationaux vers l'égalité des genres et la santé.

- **Message clé à diffuser**
 - Les membres du CanSFE ont d'importantes capacités en matière d'égalité des genres, ils souhaitent élargir ces capacités et ils sont parfaitement disposés à partager leurs connaissances.

- **Prochaines étapes**
 - 1. Répondre** aux besoins qu'ont indiqués les membres du CanSFE en matière de renforcement des capacités et de partage des connaissances, en mettant l'accent sur les approches qui visent à transformer les relations entre les genres, l'analyse comparative entre les genres, et le suivi et l'évaluation en matière d'égalité des genres.

 - 2. Établir** des définitions et des principes communs relativement à l'égalité des genres et à la santé, y compris un énoncé commun sur les tenants et aboutissants de notre travail collectif en égalité des genres et en santé.

 - 3. Augmenter les investissements** au titre du renforcement des capacités et du partage des connaissances en matière d'égalité des genres et de santé afin de répondre aux audacieux objectifs d'égalité des genres et de renforcement du pouvoir des femmes de la Politique d'aide internationale féministe du Canada.

ANNEXE 1: Forces et défis

Forces

Quelles sont les trois principales forces de votre organisme sur le plan de l'intégration de l'égalité entre les genres dans votre travail?

1 ^{re} force (50 mots max.)	2 ^e force (50 mots max.)	3 ^e force (50 mots max.)
Ouverture et volonté d'apprendre du personnel	Reconnaissance de la grande importance d'intégrer les questions de genre et obtention des ressources nécessaires pour le faire	Aptitude à optimiser l'utilisation de ressources limitées
Équité salariale	Formation	Soutien de la direction
Excellence et expérience pratique dans un large éventail de contextes de nos spécialistes en égalité des genres	Bons outils d'intégration des considérations de genre à notre disposition (y compris l'analyse comparative entre les genres)	Engagement actif et de longue date de la direction envers l'égalité des genres
CONTINUITÉ – inclusion et lutte pour l'égalité des chances de [X] et des populations vulnérables dans l'ADN de l'organisation : contexte créant un environnement très propice à l'égalité des genres de sorte que personne ne soit laissé de côté	VOLONTÉ INTERNE – comme l'a démontré un récent sondage interne, assise solide dans nos équipes et volonté collective d'améliorer les connaissances et les pratiques en égalité des genres, personnes dotées d'une bonne expertise sur le terrain et au siège de l'organisation se portant volontaires pour prendre en charge les questions de genre	COHÉRENCE EXTERNE – objectif de renforcer les capacités et de contribuer sensiblement à « ne laisser personne de côté »; selon notre théorie du changement, les processus de changement nécessaires pour assurer l'accès de [X] et des personnes vulnérables aux services doivent systématiquement prendre en compte et résoudre les inégalités de genre
Eau, assainissement, hygiène et santé menstruelle (WASH) formant les assises des efforts en égalité des genres	Voix fortes pour l'égalité des genres dans le domaine de l'eau, de l'assainissement, de l'hygiène et de la santé (WASH) à l'échelle internationale dans une variété de contextes	Nombreuses trajectoires pour l'égalité des genres et WASH, y compris la santé, la résilience climatique, l'éducation, l'autonomisation économique
Motivation croissante pour la création de ressources et de programmes de formation sur l'intégration et l'analyse des considérations de genre	Cadres intermédiaires ayant les capacités, les connaissances et la motivation nécessaires pour intégrer l'égalité des genres dans tous les programmes	Intensification de nos efforts à partir de nos réussites et pratiques exemplaires

Prise en compte de l'égalité des genres d'entrée de jeu, à partir de l'élaboration de la proposition de projet jusqu'au suivi et à l'évaluation, en passant par la collecte de données	Reconnaissance de longue date de l'importance de l'engagement des hommes pour favoriser l'égalité des genres	Utilisation de différents modes de sensibilisation aux inégalités de genre pour joindre différents publics, y compris le counseling directif par des travailleurs de la santé, des sessions d'information auprès des adolescents dans les écoles, le théâtre communautaire, et des messages radiophoniques adressés à l'ensemble de la communauté
Excellentes ressources et expertise à notre disposition dans notre réseau	<i>Pas de réponse</i>	<i>Pas de réponse</i>
Capacités de recherche	Expertise en santé mondiale consciente de l'importance des questions de genre	Volonté de promouvoir la ventilation des données selon le sexe
Intégration de la collecte de données relatives au sexe à toutes les étapes des programmes, de la conception à l'évaluation en passant par la mise en œuvre	Partenaires locaux possédant 20 ans d'expérience en promotion de l'égalité des genres dans [X], la prestation des programmes de soins et la formation	Solide leadership national et international en matière de promotion de l'égalité des genres dans [X] les soins
Volonté d'adopter des approches novatrices	Politiques clairement énoncées	<i>Pas de réponse</i>
Expertise technique en égalité des genres et santé	Direction et personnel motivés	Outils spécifiques, comme les normes liées au genre minimales
Concept d'intégration des questions de genre faisant partie intégrante de notre travail depuis longtemps	Tenue systématique d'un atelier lors de rencontres internationales	Conviction quant à la nécessité de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes
Collecte de données de suivi de projet ventilées selon le sexe et l'ethnicité	Consultation auprès d'une spécialiste en égalité des genres locale et des unités du ministère de la Santé vouées à l'égalité des genres pour faire en sorte que les activités de projet respectent la culture et répondent aux besoins locaux	Utilisation des technologies de la communication pour la promotion et l'information en matière de santé dans les communautés rurales (p. ex., vidéos de promotion de la santé téléchargées dans des téléphones intelligents)

S. O.	<i>Pas de réponse</i>	<i>Pas de réponse</i>
Formation et intégration systématiques créant progressivement une responsabilité collective en égalité des genres	Égalité des genres au cœur de la stratégie organisationnelle, assurant une responsabilité partagée à tous les niveaux	Cadre d'égalité des genres systématisant l'intégration et l'adoption d'approches transformatrices
Approches fondées sur les droits des utilisateurs avec des populations cibles	Intégration des projets dans la structure de prestation du ministère de la Santé et capacité d'influencer les pratiques et les changements au sein du système	Projets communautaires s'attaquant aux enjeux d'égalité des genres et aux obstacles à l'échelle locale
Désir d'agir en ce sens	<i>Pas de réponse</i>	<i>Pas de réponse</i>
Solide expérience du travail d'égalité des genres des membres du personnel au Canada et de l'organisation partenaire sur le terrain	Grande marge de manœuvre au titre des projets (détermination des objectifs et stratégies) et des partenaires avec lesquels nous travaillons	Bailleurs de fonds et donateurs totalement conscients de l'importance d'intégrer l'égalité des genres dans nos programmes et favorables à cette intégration
Expérience et expertise des partenaires locaux	Programmes axés sur des écarts manifestes entre les genres, p. ex., soins de santé maternelle, survivantes de violence sexuelle	Approche multidimensionnelle combinant par exemple handicap et genre
Partie intégrante de notre ADN	Engagement des membres	Données montrant l'obtention de meilleurs résultats
Santé maternelle au rang des priorités depuis longtemps sous l'angle des droits de la personne	Recours systématique à des agentes et agents de santé communautaire, la majorité étant des femmes, pour la prestation des services	Engagement à dispenser des soins de grande qualité basé sur le postulat selon lequel la maladie et les lacunes dans les services touchent les filles et les femmes de manière disproportionnée
Expérience de travail au niveau local avec des organisations communautaires et au sein de projets dirigés par des femmes	<i>Pas de réponse</i>	<i>Pas de réponse</i>
Nombre croissant de femmes médecins	<i>Pas de réponse</i>	<i>Pas de réponse</i>

Organisation dirigée par des femmes	Engagement à intégrer la rétroaction et les expériences des femmes	<i>Pas de réponse</i>
Recours important à des modes novateurs d'intégration de l'égalité des genres dans des secteurs d'activité techniques (nutrition, WASH, moyens de subsistance)	Mise en œuvre et apprentissage	Outils novateurs et pratiques pour l'intégration des considérations de genre
Analyse des politiques	Plaidoyer auprès des représentants politiques	Engagement auprès de citoyennes et citoyens défenseurs des droits
20 ans d'expérience en élaboration de stratégies	Modules de formation	Intégration des considérations de genre
Analyse et conception en fonction des considérations de genre	Intégration du genre dans la plupart des instances	Genre, et suivi et évaluation
Intégration de l'égalité des genres dans les programmes	<i>Pas de réponse</i>	<i>Pas de réponse</i>
Engagement très ferme de l'organisation envers l'égalité des genres	Élaboration d'outils et d'une stratégie en matière d'égalité des genres	Affectation de fonds à l'amélioration des pratiques liées au genre
Analyse comparative entre les genres, intégration de l'égalité des genres dans la conception des programmes	Suivi et évaluation en matière d'égalité des genres et de santé	Formations interactives en matière d'égalité des genres
À l'écoute des besoins des femmes, hommes, adolescentes et adolescents et intégration de ces besoins dans les projets	Participation des femmes, hommes, adolescentes et adolescents à la mise en œuvre des projets	Participation des femmes et hommes à la prise de décisions (à des comités, formation, etc.)
Intérêt et dévouement	Ressources	Vaste expertise

Vaste partenariat de bureaux de soutien technique (comme au Canada) et important centre mondial faisant en sorte que nous disposons des outils créés par d'autres bureaux et notre bureau de soutien technique mondial (pas nécessaire de réinventer la roue)	Parce que nous travaillons avec les enfants, l'intégration du genre se fait naturellement	Demande réelle à l'interne pour ce travail limitant les obstacles et embûches politiques
Nomination récente de femmes à des postes de direction	Volonté d'adaptation au changement	Attention croissante envers la responsabilité et la justice sociales
Présence d'un solide leadership féminin au sein de l'organisation	Expérience et accent mis sur une analyse de l'équité de grande qualité	<i>Pas de réponse</i>
Politique en matière d'égalité des genres orientant notre travail et adhésion de la direction pour l'institutionnalisation de l'égalité de genres dans notre travail	Intégration des considérations de genre	Capacité de formation en égalité des genres
Travail avec les partenaires locaux à partir « d'où ils en sont » et aide au renforcement de leurs normes de mise en œuvre	<i>Pas de réponse</i>	<i>Pas de réponse</i>
Mission d'accompagner le changement social	Approche communautaire basée sur la reconnaissance et le renforcement du potentiel des individus, des réseaux sociaux et des communautés aux fins de résoudre leurs problèmes sociaux et de santé	Prise en compte des déterminants socioculturels qui ont un impact sur les actions et les comportements, mais surtout sur les perceptions des individus et des communautés
Membre de la communauté de pratique « Genre en pratique »	Membre du comité femmes et développement	Gestionnaires de projet dotés de compétences transversales en matière de genre
Politique interne en matière d'égalité des genres	Personne-ressource à temps plein vouée au travail d'égalité des genres	Soutien d'une confédération internationale qui place l'égalité des genres au centre de son travail
Personne-ressource à l'interne	Ressources en égalité des genres au sein de toutes les équipes de projet sur le terrain	Présence de jeunes femmes dans l'organisation qui souhaitent favoriser un changement de vision

Inclusion du genre dans le cycle de planification de projets	Intégration de femmes et de jeunes personnes dans les activités	Travail avec des hommes et en matière de masculinité
Déterminant reconnu en promotion de la santé	Expérience en analyse différenciée selon le sexe	Application de stratégies de promotion de la santé dans notre travail, notamment : renforcement des capacités d'action des individus et des communautés où il y a généralement une forte participation des femmes; actions en vue de l'adoption de politiques publiques favorables à la santé par les différents secteurs de la société (éducation, emploi, condition de la femme, etc.) et ayant une grande influence sur les déterminants de la santé, y compris l'accès aux ressources et aux services
Excellentes spécialistes féministes	Compréhension des partenariats entre les féministes canadiennes et celles des pays du Sud	Analyse intersectionnelle

Défis

Quels sont les trois principaux défis auxquels votre organisme est confronté pour intégrer l'égalité entre les genres dans votre travail?

1^{er} défi (50 mots max.)	2^e défi (50 mots max.)	3^e défi (50 mots max.)
Manque de capacité et absence d'orientations claires à l'interne quant aux approches d'égalité des genres se traduisant par le recours très fréquent à des consultants externes	Absence de stratégie pour orienter le travail en matière d'égalité des genres	Communication de l'impact et des résultats de notre travail en égalité des genres
Présence de candidates pour les postes vacants	Rétention des employées	Souplesse des horaires et cadres de travail

Manque de spécialistes en égalité des genres pour faire tout le travail nécessaire	Lacunes dans les capacités de notre personnel local en matière d'égalité des genres	Expertise limitée sur le plan de la diversité sexuelle et des questions liées aux personnes LGBTQI
Manque actuel de ressources vouées au genre au siège de l'organisation en mesure d'encadrer la mise en œuvre de la politique et de renforcer les capacités internes (enjeu faisant l'objet de discussion et investissements possibles au cours des prochains mois)	Intégration des considérations de genre dans tous nos secteurs techniques et dans tous les contextes d'intervention (urgence, rétablissement, développement) nécessitant l'actualisation de tous nos outils de programmation tant au siège de l'organisation que sur le terrain (travail considérable à faire pour changer les attitudes et les pratiques : au moins 3 ans)	Promotion de l'égalité des genres fort susceptible de provoquer le rejet, voire des menaces dans certains contextes, du fait que la question touche les fondements culturels, religieux et politiques de toute société (nécessité de procéder à un travail d'analyse mettant à contribution nos partenaires sur le terrain)
Renforcement des messages sur l'importance de [X] pour la réalisation de l'égalité des genres	[X] traditionnellement considérée comme une discipline du génie dépourvue de perspectives relatives au genre	Nécessité de montrer la nature essentielle de [X] en vue d'obtenir un rendement de l'investissement d'autres programmes en matière d'égalité des genres
Capacité du personnel à effectuer des analyses comparatives entre les genres se traduisant par l'élaboration d'approches sensibles au genre	Reconnaissance et compréhension de la direction quant à l'importance d'intégrer les considérations d'égalité des genres dans les programmes	Roulement rapide de personnel entraînant la nécessité de constamment renforcer les capacités en intégration des considérations d'égalité des genres
Différents points de vue (au sein de l'organisation et entre les partenaires locaux) quant à la signification de l'égalité des genres et des approches pour y parvenir	Difficulté à concevoir et à mettre en œuvre des activités de promotion de l'égalité des genres qui non seulement sensibilisent les gens, mais aussi transforment véritablement les relations entre les genres; craintes que certaines activités visant à améliorer la santé des femmes utilisent des approches constituant involontairement de l'exploitation	Mise sur pied de projets et d'activités (y compris collecte de données, et suivi et évaluation) qui font appel à une approche intersectionnelle; difficulté, surtout dans les contextes très multiculturels, de prendre en compte d'autres facteurs (socioéconomiques, culturels, religieux, caste, etc.), de s'y adapter et de veiller à ce que les groupes marginalisés ne soient pas exclus ou stigmatisés
Capacité limitée des RH à l'interne	<i>Pas de réponse</i>	<i>Pas de réponse</i>

Égalité des genres ne figurant pas au rang des priorités officielles	Considération de l'égalité des genres sur une base individuelle plutôt qu'organisationnelle	Égalité des genres actuellement à la remorque d'autres enjeux relatifs à l'équité, les enjeux de sécurité culturelle des Autochtones et d'autres recommandations de la CVR étant à l'avant-plan
Soutien financier et logistique, et engagement au niveau familial (surtout chez les hommes) inadéquats	Manque de temps, ressources et compétences méthodologiques au niveau des programmes de soins [X] locaux pour mettre à l'essai des stratégies en vue de promouvoir l'égalité des genres dans les soins [X]	Manque de stratégies rigoureusement éprouvées et documentées pour favoriser l'égalité des genres dans les soins [X] et mauvaise diffusion des stratégies fructueuses au sein des programmes
Manque de systématisation de la mise en œuvre	Manque de ressources humaines dotées d'expertise pertinente sur le terrain	Obstacles légaux et traditionnels
Difficulté à convaincre les partenaires de mise en œuvre de l'importance de réaliser l'analyse comparative entre les genres et de combler les écarts en égalité des genres	Cadres temporels trop courts pour pouvoir renforcer les capacités du partenaire de mise en œuvre et du personnel du projet, et pour avoir un impact sur les normes sociales solidement établies des populations bénéficiaires – temps limité pour aller au-delà des considérations prioritaires et de formation	Manque de capacités adéquates en matière d'égalité des genres à l'échelle nationale et locale dans les contextes fragiles
Nonchalance par rapport aux enjeux d'égalité des genres	Rareté des rencontres où il est possible de tenir des ateliers	<i>Pas de réponse</i>
Coordination d'activités liées à l'égalité des genres avec les priorités et actions des unités du ministère de la Santé local vouées à l'égalité des genres	Suivi quant aux inquiétudes concernant le fait que les technologies de communication mises à la disposition du personnel de la santé pourraient contribuer à des comportements basés sur le genre néfastes dans les communautés ou les ménages (c.-à-d., violence basée sur le genre)	Définition de stratégies qui visent à transformer les relations entre les genres liées à des approches en cybersanté
Manque de formation et de connaissances	Manque de ressources	<i>Pas de réponse</i>
Renforcement et maintien des capacités des membres du personnel non spécialisés en égalité des genres, tant au sein du personnel de notre bureau au Canada que de celui de nos homologues sur le terrain	Restrictions imposées par les bailleurs de fonds et donateurs quant aux fonds pouvant être affectés aux ressources humaines et aux coûts connexes pour les approches transformatrices et la mesure de ces approches	Maintien de l'adhésion systématique du personnel, de la direction au personnel de mise en œuvre

Capacité de l'organisation et des partenaires en matière d'évaluation de l'égalité des genres, et du suivi et évaluation	Confusion des partenaires par rapport à l'égalité des genres et à l'équité (certains pensant que cela ne concerne que la violence basée sur le genre)	Difficulté d'accès à des données ventilées selon le sexe pour la conception et la planification
Stratégie systématique sur les façons de faire	<i>Pas de réponse</i>	<i>Pas de réponse</i>
Inégalité des genres profondément ancrée dans les normes et pratiques sociales des pays où nous travaillons et très difficile à changer à court terme	Dans les contextes de pauvreté extrême et d'immenses besoins où nous travaillons, la promotion de l'égalité des genres paraît moins prioritaire	Difficulté de faire en sorte que l'égalité des genres soit partie intégrante des projets et non un élément connexe
Capacités des ressources humaines et temps limités	Peu de motivation à considérer l'enjeu prioritaire chez les donateurs individuels	Priorités multiples qui se font concurrence
Mission axée sur la santé des femmes	Conciliation entre inclusion et priorité aux femmes	<i>Pas de réponse</i>
Ressources humaines et financières insuffisantes sur le terrain	Intégration des considérations de genre dans l'ensemble de l'organisation à l'échelle internationale	Capacités insuffisantes au sein du bureau au Canada
Manque de ressources humaines	Manque de financement	<i>Pas de réponse</i>
Recrutement	<i>Pas de réponse</i>	<i>Pas de réponse</i>
Ressources humaines	Ressources financières	<i>Pas de réponse</i>
Défis quotidiens quant à l'intégration des considérations de genre dans toutes les fonctions de l'organisation et au temps nécessaire pour ce faire	Changement d'attitude et de culture au sein du personnel	Capacités techniques des équipes de programme pour l'analyse de genre et l'élaboration de programmes

Manque de données de recherche quantitatives et qualitatives (ventilées) sur les impacts généraux de l'égalité des genres en matière d'accès à la santé, la nutrition, l'éducation, l'économie et le corps politique	Manque de données de recherche quantitatives et qualitatives (ventilées) sur les résultats primaires et secondaires, directs et indirects de l'égalité des genres en matière d'accès à la santé, la nutrition, l'éducation, l'économie et le corps politique, etc.	Communication à l'extérieur du secteur de la teneur exacte de l'égalité des genres en ce qui a trait à la réalisation des objectifs mondiaux et aux avancées en ce sens
Mesure des résultats	Institutionnalisation de l'égalité des genres	Renforcement des compétences du personnel
Capacité, au sein du bureau sur le terrain, d'intégrer le genre dans tous les volets de la mise en œuvre	Passer de l'approche transformatrice des relations entre les genres théorique à une mise en œuvre de qualité concrète	Absence de budget lié à l'égalité des genres
Gestion et analyse de données ventilées	Communication des résultats	Résistance culturelle
Grand nombre de bénéficiaires entraînant une difficulté à parvenir à une compréhension et à une production de rapports uniformes	Lourdeur de la production de rapports	Phases de développement et orientation des bénéficiaires différentes (à but lucratif/non lucratif) entraînant une difficulté à répondre à tous les besoins
Approches visant à transformer les relations entre les genres	Adhésion et changement organisationnel des unités et partenaires sur le terrain	Intégration du handicap, du genre et de la diversité sexuelle
Résistance chez les partenaires à intégrer les considérations de genre dans les projets	Insuffisamment de temps consacré à la formation et au perfectionnement en matière de genre au sein de l'organisation et auprès des partenaires	Actualisation constante des connaissances relativement à la théorie, terminologie, recherche, etc. en matière de genre
Manque d'expérience	Manque de compréhension quant à l'applicabilité à la santé des femmes et des enfants	Manque de familiarisation avec les lignes directrices
Taille de l'organisation et contexte de partenariat faisant en sorte que les bureaux nationaux ne relèvent pas de notre bureau et que l'adoption de normes ne peut être que suggérée	Perception externe selon laquelle il n'est pas absolument nécessaire d'intégrer l'égalité des genres du fait que nous travaillons avec les enfants	Diversité de programmes faisant en sorte que l'intégration d'outils doit être adaptée et nécessite du temps
En tant qu'établissement universitaire, on porte peu d'attention à l'analyse de genre	Lenteur du processus de changement et d'adhésion	Intégration des préoccupations et besoins des personnes LGBTQ

Participation des hommes et détermination des meilleures stratégies pour la favoriser	Manque de femmes à des postes de direction dans les organisations partenaires	<i>Pas de réponse</i>
Renforcement/maintien des capacités des partenaires sur le terrain en égalité des genres	Intégration des approches qui visent à transformer les relations entre les genres dans les contextes humanitaires à court terme et très sensibles comme au Yémen, au Soudan, etc.	Institutionnalisation de l'intégration de l'égalité des genres dans tous les services de notre bureau principal et de nos partenaires, qui ne relèvent pas de nous, d'où notre décision de mener une vérification interne de l'égalité des genres en vue d'établir une stratégie de genre pour notre organisme de manière à montrer l'exemple et à communiquer les enseignements tirés à ce sujet à nos partenaires
Faire en sorte que les partenaires locaux aient les capacités de définir les résultats en matière d'égalité des genres, de les réaliser, et de procéder au suivi et à l'évaluation	<i>Pas de réponse</i>	<i>Pas de réponse</i>
Ressources humaines vouées à l'égalité des genres	Outils	Formation
Enjeu transversal non ancré dans une tâche spécifique pour les gestionnaires de projet et, partant, manque de temps	Institutionnalisation des considérations de genre dans tous les départements (mise en œuvre du plan stratégique)	Besoin d'information au sujet des aspects novateurs et à la fine pointe, surtout en ce qui a trait à la santé
Manque de ressources humaines et financières vouées à l'égalité des genres	Résistance interne par rapport aux approches de genre dans le travail en contexte interculturel	Difficulté d'adapter nos outils dans une perspective plus intersectionnelle
Résistance interne par rapport à considérer la pertinence de l'égalité des genres au-delà des exigences	Manque de temps pour apporter des changements positifs en matière d'égalité des genres de manière participative	Manque de formation des ressources humaines locales
Résistance au changement	Mobilisation des ressources humaines	Absence de budget spécifique pour les questions de genre

Accès à des données relatives au sexe fiables	Établissement d'indicateurs pertinents et utilisables	Travail dans des contextes culturels très différents du nôtre et moins ouverts à l'intégration d'approches d'égalité entre les hommes et les femmes
Défis de notre partenaire dans une société dominée par les hommes	Trouver des approches acceptables en [X]	Aucun

ANNEXE 2 : Questionnaire du sondage

Q1 Organization Name

Q1 Nom de l'organisme

Q2 Does your organization have a gender equality policy?

Yes

No

Other gender-related policy (please specify)

Q2 Votre organisme a-t-il une politique sur l'égalité entre les genres?

Oui

No

Autre politique liée à l'égalité entre les genres (veuillez préciser)

Q3 Does your organization have a gender equality strategy?

Yes

No

Other gender-related strategy (please specify)

Q3 Votre organisme a-t-il une stratégie sur l'égalité entre les genres?

Oui

No

Autre stratégie liée à l'égalité entre les genres (veuillez préciser)

Q4 Which of the following approaches does your organization use?

Gender mainstreaming: Gender mainstreaming involves integration of gender throughout program and policy design, implementation, monitoring and evaluation, with a view to promoting gender equality.

Gender targeting: Measure in a program or policy that are specifically aimed at meeting identified needs of women, men, girls, and boys.

Monitoring and evaluating of gender equality results: Program monitoring and evaluation to track results that contribute to reducing inequality between women, girls, men and boys.

Participatory: Meaningfully incorporating the voices, experience, knowledge and perspectives of "beneficiaries" as agents of change, including women and girls, in designing, developing, monitoring and evaluation of projects.

Gender responsive: Gender responsive policies and practices aim to ensure that the needs and rights of women, girls, boys and men, are equally addressed.

Rights-based: Rights-based approaches acknowledge international human rights standards, promote and protect human rights, and empower rights-holders to hold duty bearers accountable. They seek to analyze the root causes of inequality, and redress discriminatory practices and unjust distribution of power that block sustainable development. Gender equality is a rights-based approach.

Gender transformative: Gender transformative approaches address systemic barriers to gender equality in health, including attitudes, behaviour, beliefs, norms, values, power

structures, policy and legislation. They also seek to transform unequal gender relations to promote shared power, control of resources, decision-making, and support for women's empowerment.

None of the above

Other gender-related approaches (please specify)

Q4 Laquelle des approches suivantes votre organisme utilise-t-il? Cochez toutes les réponses qui s'appliquent

Intégration des considérations liées à l'égalité entre les genres: L'intégration des considérations liées à l'égalité entre les sexes sous-entend l'intégration de ces considérations dans la conception, la mise en oeuvre, le suivi et l'évaluation des programmes et des politiques, en vue de promouvoir l'égalité entre les genres.

Ciblage incluant des considérations relatives à l'égalité entre les genres: Mesures, dans un programme ou une politique, qui visent précisément à répondre aux besoins cernés des femmes, des hommes, des filles et des garçons.

Suivi et évaluation des résultats en matière d'égalité entre les genres: Suivi et évaluation des programmes pour suivre les résultats qui contribuent à réduire les inégalités entre les femmes, les filles, les hommes et les garçons.

Participation: Intégration de façon significative des voix, de l'expérience, des connaissances et des perspectives des << bénéficiaires >> comme agents de changement, y compris les femmes et les filles, dans la conception, le développement, le suivi et l'évaluation de projets.

Tenant compte de l'égalité entre les genres: Les politiques et les pratiques tenant compte de l'égalité entre les genres ont pour but de veiller à ce que les besoins et les droits des femmes, des filles, des garçons et des hommes soient traités de la même façon.

Approches fondées sur les droits: Les approches fondées sur les droits reconnaissent les normes internationales en matière de droits de la personne, promeuvent et protègent les droits de la personne, et habilite les titulaires de droits à tenir les détenteurs d'obligations responsables de leurs actes. Elles visent à analyser les causes profondes de l'inégalité et à redresser les pratiques discriminatoires et les distributions injustes du pouvoir qui bloquent le développement durable. L'égalité entre les genres est une approche fondée sur les droits.

Approches qui visent à transformer les relations entre les genres: Les approches qui visent à transformer les relations entre les genres s'attaquent aux obstacles systémiques à l'égalité entre les genres en santé, y compris les attitudes, les comportements, les croyances, les normes, les valeurs, les structures de pouvoir, les politiques et les lois. Elles cherchent également à transformer les relations inégales entre les genres afin de promouvoir le partage des pouvoirs, le contrôle des ressources, la prise de décisions et le soutien à l'autonomisation des femmes.

Aucune de ces réponses

Autres approches liées à l'égalité entre les genres (veuillez préciser)

Q5 Which of the following tools does your organization use? Check all that apply

Definition of gender and gender equality: Shared and used within your organization

Gender-based analysis: Gender-based analysis is a critical examination of how differences in gender roles, activities, needs, opportunities and rights affect men, women, girls and boys in specific situations or contexts. Gender-based helps us understand unequal power and patterns of participation in economic, social, political and legal structures as well as the implications of these differences.

Gender equality measures: Performance indicators that measure the scale of a project, program, or organization's contribution to gender equality results. For example, OECD DAC Equality Marker Global Affairs Canada, Framework for Assessing Gender Equality Results.

Gender disaggregated data: Gender disaggregated data involves collecting information on the different experiences, needs, interests, and access to opportunities and resources of men and women so as to establish an accurate picture of gender gaps and power dynamics as the local, national and global level.

Gender capacity assessment: Assessment tools that gauge the understanding knowledge and skills at the systems, organizational and individual levels on gender equality and women's empowerment.

None of the above

Other gender-related tools (please specify)

Q5 Lequel des outils suivants votre organisme utilise-t-il? Cochez toutes les réponses qui s'appliquent

Définitions de genre et d'égalité entre les genres : Partagées et utilisées au sein de votre organisme

Analyse comparative entre les genres: L'analyse comparative entre les genres est un examen critique de la façon dont les différences entre les rôles, les activités, les besoins, les possibilités et les droits sexospécifiques touchent les hommes, les femmes, les filles et les garçons dans des situations ou des contextes particuliers. L'analyse comparative entre les genres nous aide à comprendre les inégalités de pouvoir et les modes de participation aux structures économiques, sociales, politiques et juridiques, ainsi que les répercussions de ces différences.

Mesures de l'égalité entre les genres: Indicateurs de rendement qui mesurent l'ampleur de la contribution d'un projet, d'un programme ou d'un organisme aux résultats de l'égalité entre les genres. Par exemple, le marqueur égalité hommes-femmes du Comité d'aide au développement de l'Organisation de coopération et de développement économiques et le Cadre d'évaluation des résultats en matière d'égalité entre les genres.

Données ventilées selon le genre: Les données ventilées selon le genre nécessitent la collecte d'information sur une variété d'expériences, de besoins, d'intérêts et sur l'accès

aux occasions et aux ressources des hommes et des femmes afin d'établir une image précise des écarts entre les sexes et de la dynamique du pouvoir aux échelons local, national et mondial.

Evaluation des capacités selon le genre: Outils d'évaluation qui mesurent la compréhension, les connaissances et les compétences à l'échelle des systèmes, des organismes et des individus en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes.

Aucune de ces réponses

Autres outils liés à l'égalité entre les genres (veuillez préciser)

Q6 Does your organization provide training on gender equality and health?

Yes

No

Q6 Votre organisme offre-t-il de la formation sur l'égalité entre les genres et la santé?

Oui

Non

Q7 If yes to Question 6: To whom? Check all that apply

Internally: Staff, Board, Volunteers

Other Canadian organizations

In country partners

Government

Implementing partners

Beneficiaries

All of the above

Other (please specify)

Q7 Si oui: à qui? Cochez toutes les réponses qui s'appliquent

A interne: personnel, Conseil, bénévoles

Autres organismes canadiens

Dans les pays partenaires

Gouvernement

Partenaires de mise en oeuvre

Bénéficiaires

Tout ce qui précède

Autre

Q8 If yes to Question 6: In what areas? Check all that apply

Gender-based analysis

Gender mainstreaming

Gender transformative approaches

Gender monitoring and evaluation

Other (please specify)

Q8 Si oui: dans quels domaines? Cochez toutes les réponses qui s'appliquent

Analyse comparative entre les genres

Intégration des considérations liées à l'égalité entre les genres

Approches qui visent à transformer les relations entre les genres

Approches incluant des considérations relatives à l'égalité entre les genres

Suivi et évaluation des genres

Autre (veuillez préciser)

Q9 If yes to Question 6: How often? Check all that apply

- Regularly
- Infrequently
- Within the past 12 months
- Within the past 6 months

Q9 Si oui: à quelle fréquence? Cochez toutes les réponses qui s'appliquent

- Régulièrement
- Rarement
- Au cours des 12 derniers mois
- Au cours des 6 derniers mois

Q10 Does your organization measure gender equality results?

- Yes
- No

Q10 Votre organisme mesure-t-il les résultats en matière d'égalité entre les genres?

- Oui
- Non

Q11 If yes to Question 10: At what level? Check all that apply

- Immediate outcome
- Intermediate outcome
- Ultimate outcome
- Other (please specify)

Q11 Si oui, à quel niveau? Cochez toutes les réponses qui s'appliquent

- Résultat immédiat
- Résultat intermédiaire
- Résultat final
- Autre (veuillez spécifier)

Q12 Does your organization collect and analyze data disaggregated by any of the following factors? Check all that apply

- Sex
- Age group
- Marital status
- Sexual orientation (LGBTQ)
- Education
- Employment
- Disability
- Faith/religious affiliation
- Ethnicity
- Race
- Caste
- Class
- Refugee status
- Citizenship
- Income
- Other context-specific factors (please specify)

Q12 Votre organisme recueille-t-il et analyse-t-il des données ventilées par l'un ou l'autre des facteurs suivants?

Sexe
Groupe d'age
Etat matrimonial
Orientation sexuelle (LGBTQ)
Etudes
Emploi
Handicap
Foi/appartenance religieuse
Ethnicite
Race
Caste
Classe
Statut de refugie
Citoyennete
Revenu
Autres facteurs propres au contexte (veuillez préciser)

Q13 How do you use gender and other disaggregated data? Check all that apply

Program design and development
Program evaluation
Policy advocacy
Communicating results
Reporting
Don't use gender or other disaggregated data
Other (please specify)

Q13 Comment utilisez-vous les données ventilées par genre et autres? Cochez toutes les réponses qui s'appliquent

Conception et élaboration du programme
Evaluation du programme
Promotion des politiques
Communication des resultats
Production de rapports
Aucune utilisation de données ventilées par genre ou autres
Autre (veuillez préciser)

Q14 Would your organization be interested in participating in gender equality and health workshops and other learning and knowledge-sharing opportunities?

Yes
No

Q14 Votre organisme souhaiterait-il participer à des ateliers sur l'égalité entre les genres et la santé et à d'autres occasions d'apprentissage et de partage des connaissances?

Oui
Non

Q15 If yes to Question 14: What are the top three priorities for your organization in terms of gender equality and health learning and knowledge-sharing with CanWaCH members and other stakeholders?

Gender transformative approaches
Gender-Based Analysis
Conducting a gender assessment to inform programming and/or gender equality

strategies
Policy
Strategy
Reporting
Gender Equality and Health Monitoring and Evaluation
Program Design
Theory of Change
Policy and Advocacy
Public Engagement for Gender Equality and Health
Communicating Gender Equality and Health Results and Impact
Research
Gender Equality Induction Training for New Staff
Rights-Based Approaches
Gender and Sexual Diversity

Q15 Si oui: quelles sont les trois principales priorités de votre organisme en ce qui concerne l'apprentissage en matière de santé et d'égalité entre les genres et le partage des connaissances avec les membres du CanSFE et d'autres intervenants?

Approches qui visent à transformer les relations entre les genres
Analyse comparative entre les genres
Tenue d'une évaluation comparative entre les genres pour éclairer les programmes et/ou les stratégies d'égalité entre les genres
Politique
Strategie
Production de rapports
Suivi et évaluation de l'égalité entre les genres et de la santé
Conception du programme
Theorie du changement
Politique et representation
Engagement public pour l'égalité entre les genres et la santé
Communication des résultats et de l'incidence de l'égalité entre les genres et de la santé
Recherche
Formation initiale sur l'égalité des genres pour les nouveaux employés
Approches fondées sur les droits
Diversité sexuelle et de genre
Autre (veuillez préciser)

Q16 Does your organization have a dedicated Gender Advisor or Specialist?

Yes
No

Q16 Votre organisme a-t-il un conseiller ou une conseillère ou un ou une spécialiste en matière d'égalité entre les genres

Oui
Non

Q17 If yes to Question 16: How many?

Q17 Si oui: s'il y a plus d'une personne, combien de personnes y a-t-il?

Q18 Are the gender human resources sufficient?

Yes

No

Q18 Les ressources humaines liées à l'égalité entre les genres sont-elles suffisantes?

Oui

Non

Q19 Please provide the contact information for your organization's lead gender advisor(s) / specialist(s),if applicable

Name

Title

Address

Address 2

City/Town

State/Province

ZIP/Postal Code

Country

Email Address

Phone Number

Q19 Veuillez fournir les coordonnées des principaux conseillers ou spécialistes en matière d'égalité entre les genres de votre organisme, s'il y a lieu

Nom

Nom de l'organisation

Address

Titre

City/Town

State/Province

ZIP/Postal Code

Country

Courriel

Telephone

Q20 Please provide the contact information for your organization's lead gender advisor(s) / specialist(s), if applicable

Name

Title

Address

Address 2

City/Town

State/Province

ZIP/Postal Code

Country

Email Address

Phone Number

Q20 Veuillez fournir les coordonnées des principaux conseillers ou spécialistes en matière d'égalité entre les genres de votre organisme, s'il y a lieu

Nom

Nom de l'organisation

Address

Titre

City/Town

State/Province

ZIP/Postal Code

Country
Courriel
Telephone

Q21 What are the top three challenges your organization faces in integrating gender equality in your work?

Challenge #1 (50 words max)

Challenge #2 (50 words max)

Challenge #3 (50 words max)

Q21 Quels sont les trois principaux défis auxquels votre organisme est confronté pour intégrer l'égalité entre les genres dans votre travail?

Premier défi (50 mots maximum)

Deuxième défi (50 mots maximum)

Troisième défi (50 mots maximum)

Q22 What are your organization's top three strengths in integrating gender equality in your work?

Strength #1 (50 words max)

Strength #2 (50 words max)

Strength #3 (50 words max)

Q22 Quelles sont les trois principales forces de votre organisme sur le plan de l'intégration de l'égalité entre les genres dans votre travail?

Première force (50 mots maximum)

Deuxième force (50 mots maximum)

Troisième force (50 mots maximum)

Q23 In the coming weeks, CanWaCH will be conducting interviews to gather further information on gender equality and health. I, or a representative within my organization, would be willing to participate in a short follow-up interview.

Yes

No

Q23 Au cours des prochaines semaines, le CanSFE mènera des entrevues afin de recueillir de plus amples renseignements sur l'égalité entre les genres et la santé. Une personne représentant mon organisme ou moi-même serons disposés à participer à une brève entrevue de suivi

Oui

Non

Q24 If yes, please provide the following contact information

Name

Organization

Title

Address 2

City/Town

State/Province

ZIP/Postal Code

Country

Email Address

Phone Number

Q24 Si oui, veuillez fournir les coordonnées suivantes

Nom

Nom de l'organisation
Titre
Address 2
City/Town
State/Province
ZIP/Postal Code
Country
Courriel
Telephone