



white ribbon

**BOÎTE À OUTILS
DESTINÉE AUX ALLIÉS
DE L'ÉGALITÉ DES
GENRES :**

**RENFORCER
L'INTERSECTIONNALITÉ
EN MOBILISANT LES
HOMMES ET LES
GARÇONS**

Mettre en place des pratiques équitables et engageantes en utilisant l'analyse comparative entre les sexes+

RÉFÉRENCE PROPOSÉE :

White Ribbon (2021). Boîte à outils des alliés de l'égalité des genres : Renforcer l'intersectionnalité en mobilisant les hommes et les garçons - Mettre en place des pratiques équitables et engageantes en utilisant l'analyse comparative entre les sexes+. White Ribbon, Toronto, ON

Avril 2021

FINANCÉ PAR :

Le projet a été financé par « Femmes et Égalité des genres Canada »



Femmes et Égalité
des genres Canada

Women and Gender
Equality Canada

CONTACT :

White Ribbon
5200 Yonge St, 2nd Floor, Toronto, ON M2N 5P6
info@whiteribbon.ca | www.whiteribbon.ca

Services de recherche et de conseil fournis par Runnymede Consulting
Conception et mise en page par esbe Consulting

Révisée par Karin Ivand
Traduite en français par MontLingo Language Services Inc

© White Ribbon, 2021

« Le travail avec les hommes et les garçons pour promouvoir l'égalité des genres et mettre fin à la violence basée sur le genre doit être transformateur, intersectionnel, ancré dans le féminisme et responsable. Le cadre de l'ACS+ aide les organisations à poser les questions adéquates et à s'engager dans la bonne voie pour mobiliser les hommes et les garçons afin d'atteindre la justice de genre et la justice sociale. Nous ne devons jamais perdre de vue notre objectif final : un avenir juste du point de vue du genre et un monde exempt de violence et d'inégalité. Merci de rejoindre White Ribbon dans cette importante aventure ».



Humberto Carolo

*directeur général de White Ribbon et
coprésident mondial de MenEngage Alliance*

Tables des matières

1. Introduction et vue d'ensemble	6
» Acronymes et terminologie	7
» Objectifs de la boîte à outils	7
» Qui peut utiliser cette boîte à outils ?	7
2. Contexte du Projet	8
» À propos de ce projet	8
» Partenaires du projet	8
» En savoir plus sur White Ribbon	9
3. Pour commencer : Comprendre l'intersectionnalité dans la mobilisation des hommes et des garçons (MHG)	10
» Qu'est-ce que l'intersectionnalité ?	10
» Intersectionnalité basée sur le genre	11
» Intersectionnalité et violence basée sur le genre	12
» Intersectionnalité et mobilisation des hommes et des garçons (MHG)	12
4. Comment appliquer l'intersectionnalité dans la mobilisation des hommes et des garçons	13
» Vue d'ensemble	13
» Intersectionnalité et développement de programmes	13
» Approches de l'intersectionnalité dans le secteur de la MHG	16

5. Comment appliquer l'intersectionnalité et l'analyse comparative entre les sexes+ dans vos programmes	19		
» Vue d'ensemble	19		
» Comment utiliser l'outil d'ACS+ pour renforcer l'intersectionnalité dans le secteur de la MHG	20		
» Suivre un processus étape par étape	21		
» Questions à prendre en compte lors de la sélection de candidats masculins à des postes de direction	22		
» Présupposés courants dans les programmes communautaires de MHG	24		
6. Comment appliquer l'intersectionnalité et l'analyse comparative entre les sexes+ à votre gestion, politique et culture	28		
» Vue d'ensemble	28		
» Indicateurs de recrutement inclusif	29		
» Responsabilité des dirigeants masculins	29		
» Incluez d'autres domaines de la gestion interne	31		
» Défis dans l'application de l'ACS+ à la gestion	31		
» Éléments du cadre de l'ACS+ pour une pérennité organisationnelle	32		
7. Comment appliquer l'analyse comparative entre les sexes+ aux partenariats externes	34		
» Vue d'ensemble	34		
» Comment les organisations de MHG tirent-elles parti des partenariats	34		
» Comprendre vos partenaires	35		
		Conclusion	36
		Outil d'évaluation	37
		Références de travail	39
		Pour plus d'informations	41

1. Introduction et vue d'ensemble

Bienvenue dans la **Boîte à outils des alliés de l'égalité des genres : Renforcer l'intersectionnalité en mobilisant les hommes et les garçons**. Elle a été développée en partenariat avec les membres du comité consultatif du projet représentant des organisations nationales. Elle se focalise sur le renforcement de l'intersectionnalité en utilisant un outil connu sous le nom d'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+).

L'intersectionnalité est un outil utile et essentiel dans le secteur de la mobilisation des hommes et des garçons (MHG) visant à donner aux hommes les moyens de lutter contre l'inégalité des genres et la violence faite aux femmes et aux filles.

L'optique intersectionnelle permet aux organisations de développer et de mettre en œuvre des stratégies qui sont responsables et reconnaissent les diverses identités des personnes. Cette approche aide à assurer le succès en respectant la complexité de l'engagement communautaire.

Le cadre de l'ACS+ a été développé par le gouvernement du Canada pour examiner la façon dont diverses communautés sont impactées par différentes initiatives. Il s'agit d'un processus qui aide le personnel et les bénévoles d'une organisation à penser de façon critique à la manière dont ils :

- conceptualisent les problèmes sur lesquels ils travaillent
- examinent les présupposés et les préjugés qui influencent leurs perspectives et leurs approches

- recueillent les informations pour élaborer des programmes et des politiques
- évaluent leurs options de travail afin de maximiser le bien-être des communautés à qui ils viennent en aide

Cette boîte à outils fournit une application unique de l'ACS+ au travail des organisations communautaires qui mobilisent les hommes et les garçons dans des pratiques d'équité transformatrice de genre. Elle explore la définition d'intersectionnalité au sens large, ainsi que sa pertinence à la fois pour la violence basée sur le genre et pour la programmation de la MHG. Elle guide les organisations dans une analyse intersectionnelle prenant en compte l'accès des individus au pouvoir au sein de diverses structures sociales (par ex. la famille, la religion, la loi, l'économie, la classe, etc.).

L'ACS+ est aussi un outil précieux pour comprendre et faire avancer les pratiques intersectionnelles dans la gestion, les politiques et la culture des organisations. Elle leur permettra :

- d'évaluer la façon dont les problèmes et les intervenants sont identifiés

- d'examiner les présupposés dans la prise de décision
- de déterminer la façon dont les informations sont recueillies pour soutenir les décisions
- de développer des choix de planification et de performance
- de planifier la manière de contrôler les pratiques de façon continue.

Enfin, la boîte à outils aidera les organisations à s'engager dans des partenariats externes qui déboucheront sur une collaboration et une sensibilisation importantes de la communauté. Le processus de l'ACS+ suggère des façons d'explorer, d'évaluer et de valoriser des partenaires et des partenariats. Cela se fait par une analyse critique et une consultation qui mettent les objectifs d'égalité au premier plan. Cela aidera à créer un large réseau formel pour le changement social.

ACRONYMES ET TERMINOLOGIE UTILISÉS DANS CETTE BOÎTE À OUTILS

ACS+ :

Analyse comparative entre les sexes plus

MHG :

Mobilisation des hommes et des garçons

Dans cette boîte à outils, MHG fait référence aux hommes, aux garçons et aux personnes qui s'identifient comme étant de sexe masculin.

NAPC :

Noirs, autochtones et personnes de couleur

CISGENRE :

Une personne dont l'identité de genre correspond au sexe que la personne avait à la naissance, ou auquel elle a été identifiée à la naissance.

2SLGBTQI :

Identification bispirituelle, lesbienne, gaie, bisexuelle, trans, queer ou en questionnement, intersexe, asexuelle ou non binaire.

OBJECTIFS DE LA BOÎTE À OUTILS

L'objectif de cette boîte à outils est de fournir un guide au secteur de la MHG pour l'application du processus de l'ACS+ et pour renforcer les pratiques intersectionnelles dans trois domaines clés :

- » la programmation communautaire qui mobilise les hommes et les garçons
- » la gestion interne des organisations
- » les partenariats avec les organismes externes

QUI PEUT UTILISER CETTE BOÎTE À OUTILS ?

Cette boîte à outils est conçue pour les organisations communautaires qui s'emploient à mobiliser les hommes et les garçons dans des pratiques transformatrices de genre. Elle peut aussi être utile à d'autres organisations communautaires axées sur la justice sociale qui conçoivent et fournissent ce type de programmes.



2. Contexte du projet

À PROPOS DE CE PROJET

Boîte à outils destinée aux alliés de l'égalité des genres : Renforcer l'intersectionnalité en mobilisant les hommes et les garçons a été financé par Femmes et Égalité des genres Canada (FEGC) pour améliorer les connaissances sur les pratiques les plus prometteuses en matière d'intégration de l'ACS+ dans le travail de la MHG, de même que pour renforcer son application au sein de White Ribbon et au-delà.

La boîte à outils est le fruit des consultations et des leçons apprises par le personnel de White Ribbon et le comité consultatif du projet. En outre, une revue de la documentation a été effectuée sur la façon dont l'intersectionnalité et l'ACS+ peuvent s'appliquer au secteur de la MHG.

PARTENAIRES DU PROJET

White Ribbon remercie Runnymede Consulting pour son soutien et ses contributions tout au long du processus de développement de la boîte à outils.

White Ribbon est profondément reconnaissant aux membres du comité consultatif du projet pour leur soutien inestimable et le partage de leurs connaissances. Des représentants de ces organisations clés ont participé à l'élaboration de cette boîte à outils :

Le University of Western Ontario's Learning Network, le Conseil canadien des femmes musulmanes, la Fondation canadienne des femmes, Egale Canada Human Rights Trust, le Congrès des peuples autochtones, l'Institut de recherche et de développement sur l'inclusion et la société et le Disabled Women's Network Canada.

White Ribbon estime grandement ses partenariats de longue date avec ces organisations. Leur expérience dans le domaine de la recherche et des programmes de première ligne a permis de générer des connaissances et d'identifier des pratiques prometteuses afin d'améliorer l'analyse intersectionnelle et l'inclusion dans le travail des organismes communautaires. Les contributions ingénieuses et judicieuses du comité consultatif ont contribué à faire de cette boîte à outils le reflet de diverses expériences et perspectives.

EN SAVOIR PLUS SUR WHITE RIBBON

White Ribbon constitue le plus grand effort mondial d'hommes et de garçons travaillant à l'élimination de la discrimination et de la violence basée sur le genre. White Ribbon mobilise les hommes et les garçons en faisant la promotion de l'égalité et en transformant les normes sociales. L'organisation s'engage à aider tous les hommes et les garçons à contribuer à l'élimination de la violence basée sur le genre et de la discrimination par l'éducation, la sensibilisation, l'assistance technique, le renforcement des capacités et les partenariats.

En tant qu'organisation de base, White Ribbon fait elle-même la démonstration des avantages de l'égalité des genres. Ceci inclut, mais sans s'y limiter, les personnes non conformes aux genres et les personnes qui s'identifient en tant qu'homme ou en tant que femme. Grâce à des méthodes d'implication interactives, les hommes et les garçons sont encouragés à réfléchir à leurs expériences personnelles et à leurs rapports à ces questions. White Ribbon se focalise sur la promotion des masculinités saines et l'élimination des stéréotypes et normes de genre nuisibles en se servant d'une approche intersectionnelle et transformatrice de genre.

L'organisation travaille au plan individuel, afin de changer les connaissances, les attitudes et les comportements ; au plan

communautaire, pour renforcer la sensibilisation, les compétences et les capacités ; et au plan systémique, pour faire la promotion de nouvelles normes sociales d'égalité, remédier aux inégalités entre les genres et mettre fin à la discrimination systémique et au sexisme.

Cette boîte à outils englobe une approche intersectionnelle et transformatrice de genre. Elle est axée sur l'approche de White Ribbon, fondée sur le féminisme et les droits de la personne, qui consiste à mobiliser les hommes et les garçons pour faire la promotion des masculinités saines et mettre fin aux stéréotypes et aux normes de genre nuisibles. Cette boîte à outils comprend également des informations sur les pratiques les plus prometteuses de White Ribbon en matière de travail avec les hommes, les garçons et les personnes qui s'identifient comme étant de sexe masculin pour changer les connaissances, les attitudes et les comportements aux plans communautaire et systémique.

White Ribbon accorde une grande valeur aux efforts et aux partenariats collectifs et communautaires pour obtenir de meilleurs résultats et des engagements plus inclusifs. Nous espérons que cette boîte à outils viendra enrichir le corpus de connaissances sur l'intersectionnalité dans le domaine de la MHG.

3. Pour commencer : Comprendre l'intersectionnalité dans la mobilisation des hommes et des garçons (MHG)

QU'EST-CE QUE L'INTERSECTIONNALITÉ ?

L'intersectionnalité est un terme inventé en 1989 par la chercheuse Kimberlé Crenshaw¹ pour décrire la manière dont divers types d'inégalités se chevauchent et s'exacerbent mutuellement. Son travail a commencé par l'étude des différences entre les discriminations subies par les femmes noires d'une part, et celles subies par les femmes blanches et les hommes noirs d'autre part. De nombreux aspects de l'identité et différents systèmes d'oppression, tels que le racisme et le classisme, se croisent ou se réunissent chez l'individu, créant des expériences d'oppression aggravées. Divers aspects de l'identité, tels que l'âge, la sexualité, le statut d'immigré (et bien d'autres) sont vécus par les personnes et influencent les expériences de pouvoir et d'égalité, ainsi que leurs attitudes et leurs croyances sur le monde (voir illustration 1).

Les structures sociales sont des modèles établis et conditionnés qui guident les normes des interactions sociales. Ce sont des éléments de la société qui régissent les relations et les systèmes. Tout comme les facettes intersectionnelles de l'identité façonnent l'expérience d'une personne, les



Kimberlé Crenshaw, photo présentée : Adaptée de la photo du profil Twitter de Kimberlé Williams Crenshaw (@sandylocks)

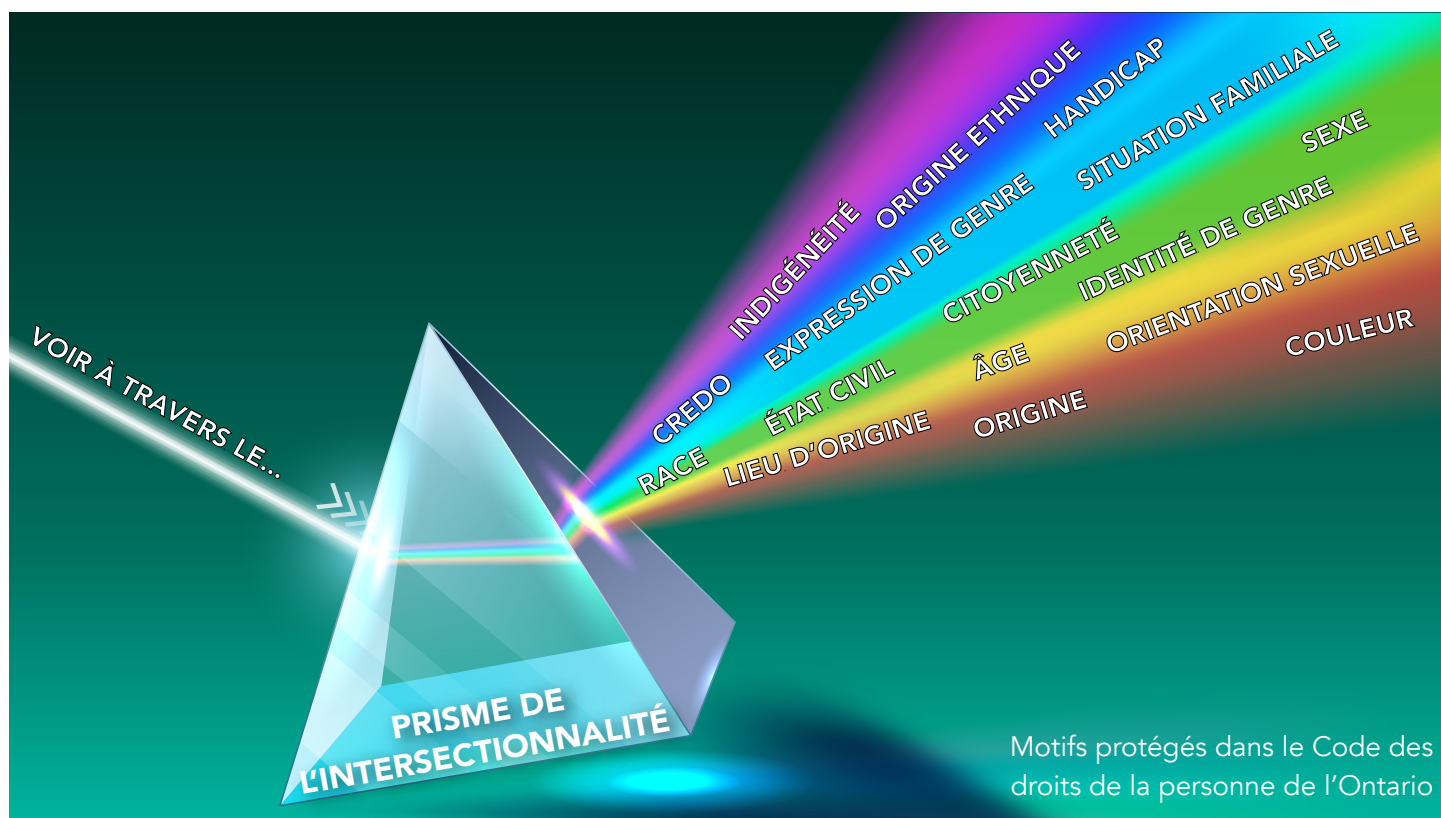
structures sociales sont elles aussi interconnectées. L'identité et la société sont liées d'une manière qui se traduit par des expériences d'oppression ou d'autonomisation.

Le concept d'inégalité sociale renvoie à des conditions sociales inégales et injustes qui limitent les opportunités des personnes en raison de leur marginalisation et des différences de pouvoir entre divers groupes. L'analyse intersectionnelle met en lumière les sources de l'inégalité sociale. Elle reconnaît comment les facettes de l'identité interagissent pour influencer le pouvoir, le statut et les expériences de privilège. C'est une partie intégrante des expériences vécues de marginalisation, de subordination et d'injustice.²

¹ Voir Crenshaw. (1989); Crenshaw. (1993)

² Collins. (2015); Lopez & Gadsen (2016)

ILLUSTRATION 1 : L'OPTIQUE INTERSECTIONNELLE



EXEMPLE 1 :

Une docteure haïtienne a immigré au Canada pour échapper à la violence conjugale, mais en raison des règlements sur l'immigration, elle doit passer par un processus de certification professionnelle et de licence. Cela peut s'avérer onéreux et prendre beaucoup de temps. Il se peut qu'elle soit incapable de travailler dans la profession qu'elle a choisie à court terme, se retrouvant ainsi confrontée au sous-emploi, à la pauvreté, au manque de logement et de nourriture. Ces effets à court terme peuvent s'accumuler et créer des obstacles à plus long terme sur la voie de l'autosuffisance.

Cet exemple illustre comment l'intersectionnalité rend compte d'une expérience de pouvoir ou d'oppression basée sur le contexte social. La docteure peut être considérée comme une leader influente dans sa communauté religieuse ou dans sa famille, mais dans la société laïque franco-canadienne ou anglo, elle est marginalisée et contrainte d'exercer une profession peu rémunérée et peu valorisée. L'intersectionnalité illustre la complexité des inégalités sociales et des facteurs dynamiques en jeu. Elle révèle comment les contextes et les structures sociales (comme les politiques publiques et les pratiques sociales institutionnalisées) peuvent rendre certaines personnes vulnérables et en autonomiser d'autres.

INTERSECTIONNALITÉ BASÉE SUR LE GENRE

Lorsqu'on aborde la question de l'égalité entre les genres, il est important de reconnaître comment l'intersection d'une série de caractéristiques affecte les expériences liées au genre. Pour parvenir à l'égalité entre les genres, il faut comprendre comment les inégalités sociales façonnent les expériences des femmes, des filles et des personnes de genres différents. L'analyse intersectionnelle aide à décortiquer les influences systémiques sur les expériences des

individus. Les impacts du sexisme ne sont pas universels pour les femmes et les personnes non binaires. Un éventail complet d'identités crée leurs expériences vécues du sexisme et d'autres « ismes », car le genre ne fonctionne pas de manière isolée. De nombreux aspects de l'oppression peuvent être vécus au-delà du sexisme et contribuer à la subordination.

INTERSECTIONNALITÉ ET VIOLENCE BASÉE SUR LE GENRE

L'optique intersectionnelle révèle comment la violence basée sur le genre est liée aux structures sociales et comment elle affecte les personnes en fonction de leurs contextes et de la nature de leurs identités. Les expériences de violence vécues par les femmes et les filles sont le résultat de normes sociétales néfastes de genre fondées sur le patriarcat, de stéréotypes à l'égard de rôles binaires rigides pour les femmes et les hommes, de croyances et d'attitudes culturelles discriminatoires qui perpétuent l'inégalité entre les genres. La discrimination systémique historique dans la législation, les politiques, les pratiques et les valeurs culturelles passées peut également entrer en jeu. La pauvreté, le manque d'éducation et de moyens de subsistance peuvent aussi jouer un rôle. Les expériences vécues d'actes de violence basée sur le genre, où l'agresseur peut ou non avoir été tenu responsable de cet acte, peut être un autre facteur. Cela peut également contribuer à renforcer une culture de violence et de discrimination fondée sur le genre.

La violence basée sur le genre peut également être vécue à travers d'autres optiques, comme illustré ici :

EXEMPLE 2 :

Les expériences de violence vécues par les femmes autochtones sont historiquement façonnées par des facteurs tels que la colonisation, les traumatismes intergénérationnels, le génocide culturel, la confiscation des terres et des ressources, la ségrégation sur les réserves, l'obligation d'utiliser des laissez-passer pour voyager en dehors de la réserve, la violence des pensionnats et la « rafle des années 60 », au cours de laquelle les enfants autochtones ont été retirés de leur famille par les autorités provinciales ou territoriales chargées de la protection de l'enfance et placés dans des foyers d'accueil.

L'expérience de la violence d'une femme autochtone variera aussi si elle s'identifie comme cisgenre ou 2SLGBTQI+.

Le statut économique et l'emplacement géographique auront un impact supplémentaire sur son expérience de la violence, car ces facteurs affectent l'accès au revenu, à l'éducation, au logement, à la sécurité alimentaire et aux services de santé.

INTERSECTIONNALITÉ ET MOBILISATION DES HOMMES ET DES GARÇONS

L'objectif du secteur de la MHG est de renforcer l'intersectionnalité et de mettre de l'avant le rôle positif que les hommes, les garçons et les personnes qui s'identifient comme hommes et cisgenres peuvent jouer pour provoquer des changements significatifs en matière de genre et d'égalité sociale. L'intersectionnalité peut également être utilisée lors de la mobilisation de personnes qui s'identifient comme hommes dans des programmes qui englobent la prévention de la violence basée sur le genre, les masculinités, la paternité, la santé et les droits sexuels et reproductifs. L'intersectionnalité peut également être appliquée dans les programmes qui s'emploient à rendre les agresseurs responsables de leurs actes. L'optique intersectionnelle permet la création de stratégies sensibles à la culture pour s'assurer que les initiatives répondent aux besoins des populations concernées. Les hommes et les garçons devraient être encouragés à mener des initiatives dans leurs communautés sur des questions telles que la prévention de la violence basée sur le genre et l'autonomisation des femmes et des personnes non binaires. Cela aidera à créer des normes sociales fondées sur le respect, l'égalité et la paix, élaborées avec une importante contribution de la communauté.

4. Comment appliquer l'intersectionnalité dans la mobilisation des hommes et des garçons

VUE D'ENSEMBLE

Les expériences, les attitudes, les comportements et les motivations pour former des alliés diffèrent en fonction de l'auto-identification des individus. Cela peut inclure l'expression du genre, l'orientation sexuelle et les capacités. Les gens vivent également dans des situations économiques, environnementales et politiques diverses, et ils sont influencés par une large gamme d'expériences personnelles et de normes sociales. Les interactions et les chevauchements entre ces facteurs influencent la façon dont les participants à un programme considèrent, par exemple, des sujets tels que le genre, l'égalité des genres ou la violence basée sur le genre.

Afin d'assurer l'élaboration de programmes engageants et inclusifs, il est important de prendre en compte les identités intersectionnelles des participants et d'incorporer ces connaissances dans la conception et la mise en œuvre de ces programmes. Un autre élément fondamental consiste à encourager les hommes et les garçons à reconnaître et à identifier les effets des masculinités néfastes et des stéréotypes de genre au sein des groupes auxquels ils appartiennent ou dans la communauté.

INTERSECTIONNALITÉ ET DÉVELOPPEMENT DE PROGRAMMES

L'application d'une optique intersectionnelle aide les responsables des programmes à reconnaître, comprendre et prévoir comment les positions qu'occupent les hommes dans la société influencent leurs perceptions et leurs expériences du pouvoir, des privilèges et des obstacles à l'égalité. Lorsque les responsables examinent leurs propres privilèges, leur propre pouvoir et leurs propres barrières, cela peut permettre de mettre en évidence les expériences des femmes, des

filles et des personnes non binaires. Cela peut aider ceux qui s'identifient comme des hommes à mieux comprendre comment l'inégalité entre les genres peut conduire à la subordination, à la marginalisation, à la discrimination, au manque d'autonomie et à la vulnérabilité aux préjudices. Cela permet de comprendre que certains hommes exercent un pouvoir coercitif sur certaines personnes (sous la forme d'un comportement violent ou abusif) en partie parce qu'ils ressentent eux-mêmes une certaine impuissance par rapport à des hommes plus puissants qu'eux.³

³ Glinski et al. (2018), 20

EXEMPLE 3 :

Un homme blanc cisgenre⁴ et aussi nouvel arrivant au Canada bénéficie du patriarcat et de la colonisation, mais s'il souffre de problèmes de santé mentale, de pauvreté et/ou d'itinérance, il sera également affecté par son manque de pouvoir et d'accès à l'égalité. Les programmes qui abordent la complexité du pouvoir et des privilèges peuvent comprendre les expériences de ce participant et mener à des discussions sur la violence basée sur le genre, l'inégalité et les relations complexes de hiérarchie.

Il est important de reconnaître que certains hommes exerçant un pouvoir significatif sur les autres peuvent rejeter l'égalité des genres en raison des avantages que l'inégalité leur procure. Ils peuvent adhérer à des normes sociales néfastes qui consolident leurs positions d'autorité et de domination. Ils peuvent se considérer comme ayant plus de valeur que les autres, ou simplement ne pas être conscient de leurs préjugés et de leurs privilèges.

Certains hommes qui souffrent d'un manque de pouvoir peuvent éprouver du ressentiment par rapport à des programmes qui, selon eux, profitent exclusivement aux femmes et aux filles.⁵ L'intersectionnalité mène une analyse réfléchie des relations de pouvoir en montrant comment les participants aux programmes sont positionnés au sein de structures sociales qui peuvent façonner leurs perspectives et leurs expériences.

L'analyse intersectionnelle basée sur le genre peut également révéler des opportunités pour mobiliser les hommes, les garçons et ceux qui s'identifient comme des hommes dans le travail en matière d'égalité des genres. Elle permet également de découvrir les raisons de la résistance des hommes aux initiatives de mobilisation touchant leurs propres expériences de pouvoir, qui trouve ses racines dans le patriarcat.

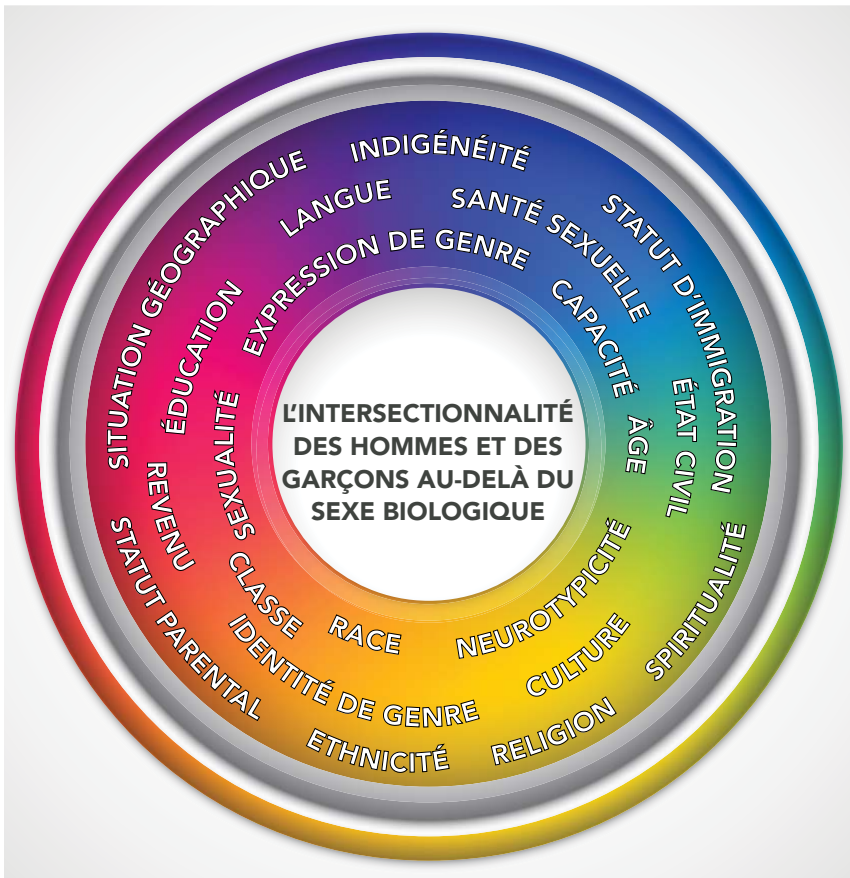
Les hommes en position de pouvoir peuvent rejeter l'égalité des genres sur différents plans. Cela peut inclure le rejet des femmes occupant des positions de direction découlant de l'adhésion à des stéréotypes de genre, à des normes nuisibles et à des discriminations telles que le racisme et la misogynie. Les identités croisées des participants au programme influencent les relations qu'ils entretiennent avec les femmes et les filles, ainsi que la manière dont ils reconnaissent ou interprètent les expériences des femmes. Ces conceptions influencent leurs possibilités et leurs motivations à participer au mouvement visant à mettre fin à la violence basée sur le genre.⁶ Les hommes peuvent être encouragés à devenir des alliés en comprenant comment les différents aspects de leur identité peuvent leur donner plus ou moins de pouvoir par rapport aux hommes qui ont des identités différentes (voir l'illustration 2). En reconnaissant quelles identités génèrent plus ou moins de pouvoir et de privilèges, cela peut aider à créer plus de compréhension et à développer de l'empathie envers les femmes.

⁴ Cisgenre signifie que « l'identité de genre est conforme ou "correspond" au sexe attribué à la naissance » (Commission ontarienne des droits de la personne)

⁵ Glinski et al. (2018), 21

⁶ Peretz. (2019), 544

ILLUSTRATION 2 : L'OPTIQUE INTERSECTIONNELLE



L'approche intersectionnelle révèle également des similitudes entre les genres « en se concentrant sur la façon dont les hiérarchies de classe, de caste et de genre profondément intériorisées créent un préjudice pour tous. »⁷

On pense toutefois que cette approche peut empêcher les hommes d'assumer la responsabilité de leur comportement en mettant trop l'accent sur la façon dont ils ont été lésés par les normes sociales.⁸ Cela illustre l'impact que le patriarcat, les normes néfastes de genre et les stéréotypes pourraient avoir sur les hommes et les garçons en définissant et déterminant leurs comportements et leurs actions. Cela peut conduire à des relations de pouvoir inégales, à la discrimination et au recours à la violence. L'adhésion à ces

normes et stéréotypes de genre nuisibles peut également avoir un impact significatif sur leur vie et leur bien-être.

Les programmes de MHG peuvent parfois perpétuer la domination du genre et de l'homme en encourageant les hommes à s'identifier aux rôles masculins dominants tels que celui de protecteur d'autres personnes vulnérables.⁹ Un exemple semblable peut être trouvé dans les programmes ou les campagnes qui promeuvent des concepts tels que « les vrais hommes », « agis comme un homme » ou « sois un homme » pour mettre fin à la violence basée sur le genre et promouvoir l'égalité des genres. L'optique intersectionnelle incite à rejeter ces hiérarchies de pouvoir en fournissant une compréhension

⁷ Edstrom et al. (2016), 69

⁸ Glinski et al. (2018), 43

⁹ Glinski et al. (2018), 43

plus approfondie du pouvoir et de l'identité.

Ce travail considère également ce que signifie pour de nombreuses cultures autochtones la valorisation des caractéristiques des guerriers masculins (protecteurs) comme forme de masculinité saine.¹⁰ L'intersectionnalité reconnaît l'influence de la culture sur l'idée de masculinités saines, et pourquoi il peut être inapproprié de supposer que le concept de protection masculine implique la domination ou la soumission du pouvoir féminin.

APPROCHES DE L'INTERSECTIONNALITÉ DANS LE SECTEUR DE LA MHG

- **Collaborer avec des communautés variées.**

Cela se fait par le biais de partenariats avec des organisations qui ont une expertise en matière d'implication des participants aux programmes par le biais de réseaux de base (les centres locaux de vie autonome, les organismes autochtones dirigés par des femmes, les organismes de première ligne desservant les nouveaux arrivants, etc.)

- **Reconnaître que les communautés sont intérieurement diversifiées.**

Les membres d'un groupe donné n'ont pas tous le même point de vue. Par exemple, les personnes handicapées constituent une population très hétérogène en ce qui concerne le type de handicap, la race, la langue maternelle, la culture, etc.

- **Consulter une personne à la fois.**

Écouter, apprendre et faire une place aux participants ayant des identités et des expériences personnelles diverses en les invitant à s'exprimer en tant que seuls spécialistes de leur propre parcours et ne pas leur demander de parler au nom de leur communauté.

- **Incorporer des approches basées sur les forces.**

Il peut s'agir d'ateliers, de campagnes de sensibilisation du public, de campagnes de revendications et de projets de renforcement des capacités. Cela émancipera et mobilisera les participants en exploitant leurs atouts uniques (leurs connaissances, leurs expériences, leurs réseaux et leur capital social).

- **Proposer des ateliers et du matériel dans plusieurs langues et formats.**

Assurez-vous que le matériel est accessible et disponible en LSQ/ASL, dans des formats accessibles (langage simple, vidéo descriptive, gros caractères, etc.) et dans une grande variété de méthodes (cercles de partage, activités artistiques et soutien individuel par les pairs, etc.).

- **Utiliser des exemples intersectionnels.**

Présentez des exemples concrets pendant les ateliers et les programmes, comme les campagnes de revendication. Lorsque vous décrivez des expériences de femmes, par exemple, indiquez si celles-ci sont des femmes trans et/ou racisées.

- **Aborder la violence basée sur le genre et l'égalité des genres en termes non binaires.**

Veillez à ce que le développement du programme inclue tout le spectre du genre et des sexualités, ainsi que les expériences qui peuvent découler des préjugés hétéronormatifs et binaires de genre.

- **S'assurer que les participants sont capables de s'approprier le programme.**

Cela peut se faire en formant et en rémunérant les leaders et les facilitateurs afin qu'ils soient en mesure d'établir des relations de confiance dans leurs communautés.

¹⁰ Smoke-Asayenes. (2002)

- **Mettre en évidence les recoupements entre les violences basées sur le genre et les autres violences.**

Analysez le racisme, le classisme, le capacitisme, le colonialisme, l'homophobie et la transphobie.

- **Réfléchir aux facteurs qui influencent l'inégalité entre les genres.**

Ceci est crucial pour découvrir les causes profondes des inégalités et comprendre la résistance qui alimente les stéréotypes de genre et les normes rigides de genre.

INFLUENCES ET STRUCTURES DE SOUTIEN

L'illustration 3 montre comment les individus qui s'identifient comme hommes peuvent désapprendre les stéréotypes de genre nuisibles et contribuer à la transformation des normes de genre. Ce processus peut être adapté pour refléter les propres expériences des individus afin qu'ils puissent rechercher un système de soutien répondant à leurs besoins.

ILLUSTRATION 3 : REMETTRE EN QUESTION ET TRANSFORMER LES NORMES QUANT AU GENRE



*SSR fait référence à la santé sexuelle et reproductive ; les IST sont des infections sexuellement transmissibles)

Source : Promundo Manhood Toolkit

Voici comment les programmes de MHG peuvent tenir compte de l'intersectionnalité des participants :

Certaines jeunes personnes sont influencées par leurs pairs, alors que d'autres sont influencées par des modèles plus âgés. Cela est souvent lié à leur âge, leurs capacités, leur expérience vécue et leur contexte culturel. Ce type d'intersectionnalité doit être pris en compte lorsqu'une organisation de MHG identifie des alliés masculins potentiels ou des pairs influenceurs.

Les hommes appartenant à une même communauté, à une même famille ou à un même groupe ont souvent des degrés de pouvoir différents. La compréhension qu'un homme a de la violence est déterminée par son propre accès au pouvoir. L'âge d'un homme peut déterminer dans une certaine mesure ses privilèges au sein du groupe. D'autres facteurs, tels que la classe, la caste, la profession ou l'accès au capital financier sont également importants. Différents degrés

de pouvoir peuvent également être expérimentés dans diverses sphères de la vie sociale. Par exemple, un adolescent populaire à l'école peut occuper un emploi au salaire minimum et être victime de violence familiale à la maison.

Le programme de formation : Le programme I am a kind man: Kizhaay Anishinaabe Niin a été conçu pour tenir compte de l'intersectionnalité des participants au programme en reconnaissant les divers impacts de la colonisation sur ces derniers. Il adopte une approche holistique de la guérison en ce qui concerne tous les aspects de la création. Le programme est guidé par les Seven Grandfather Teachings (enseignements des sept grands-pères) et vise à offrir aux hommes autochtones des perspectives culturellement pertinentes. Afin de pouvoir être utile à un grand nombre de participants autochtones, il offre une variété de formats, tels que des cercles de soutien pour hommes, des enseignements culturels et un soutien individuel.

QUESTION DE RÉFLEXION

Dans votre expérience du programme de mobilisation des hommes, comment les diverses identités se croisent-elles et influencent-elles les participants au programme ?

APPEL À L'ACTION

- » Soyez conscient des identités intersectionnelles des participants dans vos engagements communautaires et tenez-en compte
- » Réfléchissez à votre propre pouvoir, à vos privilèges et à la façon dont vous les utilisez
- » Démontrez votre leadership en appliquant une optique intersectionnelle dans votre vie quotidienne et votre travail

5. Comment appliquer l'intersectionnalité et l'analyse comparative entre les sexes+ dans vos programmes

VUE D'ENSEMBLE

Cette section décrit le processus de l'ACS+ et comment il peut aider le secteur de la MHG à améliorer les pratiques intersectionnelles.

L'ACS+ est un outil flexible. Elle peut être utilisée de diverses manières pour garantir que les programmes communautaires sont équitables, inclusifs et efficaces. L'ACS+ doit être appliquée à tous les aspects des programmes, que ce soit dans le cadre d'un engagement direct avec les hommes et les garçons, ou de campagnes d'éducation publique ou de médias sociaux.

Dans les programmes de MHG, il est important de prendre en compte les participants, les facilitateurs et toute personne invitée à prendre la parole. Il est également essentiel que la sensibilisation de la communauté se fasse d'une manière qui tient compte de la culture et du contexte. Le processus d'ACS+ permet d'étudier comment différents aspects des programmes peuvent avoir un impact sur un éventail de personnes. Cette démarche est essentielle pour éliminer les préjugés et les obstacles qui empêchent les programmes d'être inclusifs, accessibles et sécuritaires.

Par exemple, s'engager à distance avec des participants au programme pendant une pandémie peut être un défi s'ils ne disposent pas d'un espace sûr ou privé pour discuter de sujets tels que le genre, l'identité et la violence. Le processus d'ACS+ aide les concepteurs des programmes à réfléchir, à enquêter et à évaluer des considérations qui pourraient autrement être négligées.

Les participants aux programmes possèdent une variété d'atouts et de forces qui découlent en partie de leurs différences. Le processus d'ACS+ examine ces différences afin de déterminer comment les programmes peuvent tirer parti de ces forces, tout en répondant aux besoins variés et particuliers des participants.

L'ACS+ est un processus de réflexion critique qui remet en question les présupposés. Par exemple, on peut supposer que les participants ou les publics cibles ont un certain niveau de connaissances sur des sujets tels que la prévention de la violence basée sur le genre, ou une perspective particulière sur le féminisme. Grâce à la collecte d'informations, ces différents types de présupposés peuvent être étudiés. Cela contribuera à l'élaboration de thèmes ou d'images de campagne qui trouveront un écho auprès de publics précis. Cela peut également mettre en évidence des défis systémiques ou structurels (tels que le manque d'emploi ou la pauvreté). La recherche et la consultation permettent aux concepteurs des programmes de MHG d'élaborer et d'adapter

les programmes pour répondre aux besoins complexes de leurs publics.

COMMENT UTILISER L'OUTIL D'ACS+ POUR RENFORCER L'INTERSECTIONNALITÉ DANS LE SECTEUR DE LA MHG

L'ACS+ est un processus de réflexion critique et polyvalent.

Dans le secteur de la MHG, l'ACS+ peut être utilisée pour évaluer la manière dont les gens réagissent aux programmes, aux politiques et aux pratiques professionnelles. Lors de l'étude des impacts et des résultats des activités de MHG, l'ACS+ évalue l'importance des facteurs d'identité croisés, y compris et au-delà du sexe et du genre¹¹.

ILLUSTRATION 4 : LE PROCESSUS D'ACS+



Cette illustration représente les étapes d'un processus d'ACS+. Pour être le plus efficace possible, il doit être continu, fluide et cyclique, car chaque étape fournit des informations pour les autres.

¹¹ Parmi ces identificateurs allant au-delà du sexe et du genre, on compte la capacité, l'âge, le type de corps, le statut économique, le niveau de scolarité, l'appartenance ethnique, la langue, le statut d'immigration, l'alphabétisation, l'état matrimonial, la santé mentale, la nationalité, le statut parental, l'affiliation politique, la sexualité, la race et la religion.

SUIVRE UN PROCESSUS ÉTAPE PAR ÉTAPE

Identifiez le problème : Le processus d'ACS+ commence par l'identification et la compréhension de la question ou du problème à l'origine de l'initiative à venir. Il sera alors possible de concevoir une solution.

Remettre en question les présupposés : L'étude de la question ou du problème implique la remise en question des présupposés. Cela se fait grâce à l'auto-réflexion et à la collecte des informations en utilisant des méthodes inclusives, culturellement appropriées et éthiquement irréprochables.

Recueillir des informations : La cueillette des informations peut se faire à partir de livres, d'articles, de rapports communautaires, de médias et de sites Web. Il est également important d'établir un contact direct avec les personnes concernées par le problème, comme le personnel, les partenaires, les intervenants et les participants au programme. Cela peut être fait par le biais de conversations, d'entretiens, d'enquêtes et de groupes de discussion.¹² Cela permettra au personnel du programme d'identifier, de concevoir, de mettre en œuvre et d'évaluer les initiatives de manière aussi approfondie que possible. Cela implique de s'engager avec les participants au programme, les communautés et les personnes survivantes de la violence afin de déterminer quelles interventions ils jugent les plus appropriées. En matière de gestion organisationnelle, cela peut impliquer de consulter le personnel, les bénévoles, les donateurs et les bailleurs

de fonds. Lors de la planification des partenariats, les consultations devraient se focaliser sur les organisations partenaires, mais elles pourraient également inclure des intervenants tiers susceptibles de fournir des orientations sur la qualité ou les objectifs du partenariat.

Élaborer des options et formuler des recommandations : Cette étape permet le développement d'options pour l'initiative et détermine de quelle façon les stratégies doivent être adaptées pour répondre aux besoins des intervenants. Après l'examen des options, des recommandations peuvent être formulées pour maximiser les impacts positifs et atténuer les impacts négatifs.

Contrôler et évaluer : Il est important de contrôler et d'évaluer l'impact de l'initiative et de combler les éventuelles lacunes en matière de connaissances afin de planifier plus efficacement l'avenir. Il est également utile de documenter et de communiquer au sujet de chaque étape, y compris les phases de recherche, d'analyse, d'évaluation et de documentation. Les stratégies de communication doivent également être décrites en détail, ce qui inclut la manière dont les messages ont été créés et adaptés, un aperçu du langage et des images inclusifs utilisés et la manière dont les stéréotypes ont été évités ou critiqués. Enfin, les résultats du processus d'ACS+ devraient être enregistrés afin de faire preuve d'une diligence raisonnable, d'améliorer la transparence, de favoriser les relations avec les intervenants et d'identifier les domaines d'action future.

¹² Dans cette boîte à outils, le mot « recherche » fait référence à toute collecte d'informations que le lecteur peut effectuer pour l'aider à définir les problèmes et à mettre les présupposés à l'épreuve. Même si les ressources dont disposent les initiatives de MHG pour des recherches extensives et traditionnelles (académiques ou scientifiques) peuvent être limitées, elles devraient être en mesure de recueillir des informations pour guider leurs travaux. C'est pourquoi des termes comme « cueillette d'information » plutôt que « recherche » sont souvent utilisés dans cette boîte à outils.

Bien que le processus puisse varier quelque peu en fonction de la façon dont il s'applique aux programmes, à la gestion ou aux partenariats, les questions à considérer sont similaires :

- Quels sont les impacts de l'initiative sur les publics cibles, étant donné l'intersectionnalité de leurs identités, et en quoi ces intersections différent-elles ?
- Comment les impacts négatifs potentiels peuvent-ils être réduits ou éliminés ?
- Quelles sont les forces des individus et des groupes au sein du public cible ?
- Les initiatives développées bénéficient-elles et incluent-elles tous les groupes et sous-groupes du public cible ?

L'objectif global et permanent du processus d'ACS+ est de tester les connaissances et les présupposés, d'envisager des options et d'étudier une gamme d'impacts (tout en surveillant et en atténuant ces impacts).

QUESTIONS À PRENDRE EN COMPTE LORS DE LA SÉLECTION DE CANDIDATS MASCULINS À DES POSTES DE DIRECTION

Ces questions doivent être soulevées lors de l'engagement avec des hommes, des garçons et des personnes qui s'identifient comme étant de sexe masculin dans des rôles de direction afin de s'assurer qu'ils n'ont pas d'antécédents de violence qui pourraient mettre les membres en danger ou risquer de nuire à la réputation d'un programme ou d'une organisation. Cela contribuera à garantir la transparence et à faire en sorte que les droits des individus et les principes féministes soient respectés.

- La personne est-elle ou a-t-elle été en conflit avec les principes fondamentaux d'égalité et d'équité, de lutte contre la violence et les approches féministes ?
- La personne a-t-elle été accusée, enquêtée,

inculpée, condamnée, acquittée ou soumise à une amende pour toute forme de violence basée sur le genre, de discrimination et/ou de harcèlement sur le lieu de travail, à la maison ou dans des relations personnelles ou professionnelles ?

- Si la réponse à la question ci-dessus est « oui », donnez plus de détails. Il s'agit notamment d'indiquer comment cela peut ou non affecter la capacité de la personne à mettre en pratique les principes féministes, en utilisant une approche centrée sur la personne survivante, et à maintenir des normes éthiques.
- La personne a-t-elle déjà été renvoyée de son emploi en raison d'une mauvaise conduite de quelque nature que ce soit ?

PRÉSUPPOSÉS COURANTS DANS LES PROGRAMMES COMMUNAUTAIRES DE MHG

Pour remettre en question les présupposés, on peut recueillir des informations sur les pratiques personnelles et professionnelles du personnel des programmes et les aider à ne pas se fier aux bonnes intentions. Cette recherche peut aider à répondre à ces questions importantes :¹³

1. Quelles sont les implications et les considérations pour le travail que je fais ?
2. Qui dit qu'il s'agit d'un problème ? Quel est le point de vue reflété dans la définition du problème ?
3. Ai-je développé des présupposés et des préjugés basés sur mon travail avec des populations déterminées ?
4. Ai-je pris en compte les dimensions intersectionnelles des publics cibles ? Mon analyse est-elle basée uniquement sur ma(mes) propre(s) perception(s) et expérience(s) ?
5. Comment mon propre privilège, ou le privilège d'autres chercheurs, pourrait-il



Suivez le cours
Analyse comparative entre les sexes
Plus - Femmes et
égalité des genres
Canada

[plus »](#)

¹³ La liste suivante est adaptée du cours en ligne d'ACS+ : Femmes et Égalité des genres Canada. (Mise à jour 2020). Suivez le cours de l'ACS+.

influencer le type de recherche que j'utilise et la façon dont je le valorise ?

EXAMINER LES PRÉJUGÉS SUBCONSCIENTS

Les gens ne sont pas toujours conscients ou pleinement conscients des perceptions et des préférences qui influencent leurs pensées et leurs actions. Les préjugés subconscients influencent généralement la façon dont les questions ou les problèmes sont formulés et peuvent englober une variété de présupposés connexes. Par exemple, si un homme a l'habitude de rencontrer des hommes qui ont des sentiments négatifs à l'égard du féminisme, il risque de véhiculer ce préjugé inconscient dans ses interactions avec tous les hommes. Ils peuvent supposer à tort que les hommes qu'ils rencontrent sont hostiles aux femmes. Le concept de préjugé inconscient est particulièrement pertinent au secteur de la MHG, car la remise en question des préjugés basés sur le genre des publics cibles fait partie intégrante de la programmation.

Ces questions peuvent révéler les préjugés subconscients et leur impact sur les programmes de la MHG¹⁴

- Est-il possible que mes présupposés m'empêchent de dialoguer avec les gens, de poser des questions et de comprendre des réponses qui sont en dehors de ma propre expérience ou au-delà de ma compréhension ?
- Comment les préjugés, les attitudes et les normes – les miens, ceux de mon organisation et ceux des institutions et de la société qui m'entourent – peuvent-ils influencer ma position ?
- Cela limite-t-il mon travail et la gamme d'options de programme que je considère et propose ?
- Pourquoi est-ce que je pense à ce problème

de cette façon ? Ai-je toujours pensé de cette façon ?

- De quelle façon mon point de vue est-il influencé par ma famille, mes proches, les médias, la recherche et les preuves ?

Chaque fois qu'une personne enquête sur ses propres préjugés subconscients, elle peut apprendre quelque chose de nouveau ; il vaut donc la peine de le faire régulièrement.¹⁵

Les participants et le personnel du programme doivent être encouragés à réfléchir régulièrement à leurs préjugés inconscients concernant l'égalité entre les genres et la mobilisation des hommes et des garçons. En réfléchissant à leurs propres présupposés, ceux qui s'identifient comme des hommes peuvent reconnaître comment leurs identités intersectionnelles influencent leurs pensées, leurs sentiments et leurs préjugés concernant la violence basée sur le genre. La pensée réflexive est essentielle pour révéler et contester les attitudes néfastes qui perpétuent la violence et nécessite une réflexion critique sur la manière dont ces attitudes sont socialisées.

La pensée réflexive est également bénéfique pour lutter contre les préjugés subconscients. Alors que la pensée réflexive peut être plus rétrospective, la réflexivité exige des individus qu'ils réfléchissent au moment même. La réflexivité vise à faire prendre conscience des réactions initiales d'une personne et de ses interactions avec les autres. Pour le personnel du programme, la réflexivité est un outil utile pour aborder les présupposés qu'ils peuvent avoir concernant leur public. Par exemple, certains termes sont-ils utilisés en raison de présupposés concernant les capacités intellectuelles du public ? Quels sont les préjugés du présentateur à l'égard de son public et comment cela affecte-t-il la prestation du programme ? Les participants



Analyse comparative
entre les sexes
Plus : Préjugés
inconscients -
Femmes et Égalité
des genres Canada

[plus »](#)

¹⁴ Ibid.

¹⁵ Vous trouverez d'autres ressources sur les préjugés inconscients ici : Femmes et Égalité des genres Canada. (Mise à jour 2020) préjugés inconscients : Ressources supplémentaires.

au programme peuvent également bénéficier de la réflexion. Une position réflexive permet aux hommes et aux garçons de reconnaître quand leurs actions sont alimentées par le sexisme lorsqu'ils interagissent avec des femmes ou des personnes non binaires. Comment leurs interactions et relations sont-elles affectées par leur préjugé inhérent ?

PRÉSUPPOSÉS COURANTS DANS LES PROGRAMMES COMMUNAUTAIRES DE MHG

- **Nos propres bonnes intentions.**

Les facilitateurs peuvent croire que, parce qu'ils ont l'intention de bien faire pour les participants au programme, c'est ce qu'ils font réellement. Les systèmes et services actuels n'ont souvent pas été conçus par ou avec les personnes qui en ont le plus besoin et peuvent ne pas répondre à leurs besoins. En réalité, ils ont souvent été construits pour protéger le privilège d'autrui. Par conséquent, les systèmes et les services peuvent souvent fonctionner à l'encontre des personnes qu'ils sont apparemment censés servir.

- **Qui représente une communauté ?**

Une organisation peut commettre l'erreur de supposer qu'un dirigeant ou une agence représente une communauté dans toute sa diversité et surestimer les connaissances et la crédibilité qu'ils peuvent offrir. De même, une personne qui est perçue comme étant représentative de la communauté par des personnes extérieures ne sera pas nécessairement considérée comme telle par tous ses membres.

- **L'accessibilité des services.**

Les organisations communautaires supposent souvent que les hommes et les garçons sont conscients de la disponibilité des services ou les considèrent comme accessibles. Les

clients, dans des circonstances différentes, peuvent avoir des points de vue différents quant à l'accessibilité des services. Il existe souvent des critères précis déterminant si les hommes et les garçons peuvent profiter des services, ce qui peut rendre ces derniers difficiles d'accès. Par exemple, un nouvel arrivant sans statut légal d'immigration peut ne pas être en mesure d'obtenir des services d'établissement. Les institutions fonctionnent souvent sur le principe selon lequel les gens connaissent leur droit d'accès aux services publics et savent comment s'y prendre.

- **Qu'est-ce qui compte en matière de recherche ou de connaissance ?**

Les meilleures pratiques en matière de conception de programmes ne se trouvent pas seulement dans la documentation universitaire ou de l'industrie, ou en interviewant des leaders communautaires. L'expérience vécue et la recherche informelle auprès des bénéficiaires des programmes et des travailleurs de première ligne peuvent être extrêmement précieuses et ne doivent pas être négligées.

- **Qu'est-ce qui définit le « professionnalisme » ?**

La façon dont une organisation conçoit ses programmes et consulte les participants peut ne pas être appropriée ou efficace dans toutes les circonstances. Par exemple, il pourrait être supposé que les réunions doivent être organisées selon les pratiques générales des entreprises qui sont communes chez les professionnels de la classe moyenne des sociétés occidentales. Mais les engagements impliquant des participants qui organisent des réunions selon d'autres traditions culturelles sont tout aussi légitimes.

- **Qu'est-ce qui définit « l'accessibilité » ?**

Une organisation peut être convaincue qu'elle répond aux besoins d'adaptation que sont l'accès aux fauteuils roulants et l'interprétation en langue des signes. Cependant, elle risque de négliger d'autres obstacles si elle ne demande pas aux participants d'identifier leurs besoins et leurs préférences. Par exemple, une organisation peut ignorer des handicaps qui ne sont pas visibles ou des obstacles qui ne sont pas liés aux capacités, comme la langue, l'emplacement ou le coût. Les organisations peuvent travailler avec les employés, les partenaires et les utilisateurs de services pour déterminer les aménagements appropriés et ce qui constitue un cadre sûr et confidentiel. Ce processus doit également prendre en compte les effets de l'inégalité systémique et des traumatismes historiques sur la santé mentale des personnes.

- **Un organisme-cadre plus grand constitue le meilleur partenaire.**

On peut penser que parce qu'il représente plus de voix, il constitue le meilleur choix. Cependant, une organisation plus petite peut contribuer à un partenariat de manière unique et précieuse en raison de ses liens de base avec la communauté. Elle peut fournir des informations et des réseaux pour mobiliser de façon efficace les hommes et les garçons à l'échelle locale.

ÉTAPES CLÉS POUR DES INITIATIVES INCLUSIVES DANS LE SECTEUR DE LA MHG

Les étapes et questions clés suivantes peuvent être abordées et appliquées à toutes les initiatives de MHG afin de garantir un processus de mobilisation plus inclusif :

RECUEILLIR LES INFORMATIONS

Afin de remettre en question les présupposés et d'éliminer les préjugés inconscients, il est

nécessaire de recueillir et d'utiliser les informations de manière réfléchie et éthique. Les sources de recherche peuvent inclure la documentation universitaire, la littérature grise et les méthodes formelles ou informelles de collecte de données. Elles peuvent également inclure des groupes de discussion et des entretiens avec des publics cibles, des participants au programme et d'autres partenaires, ou partenaires potentiels.

La recherche peut éclairer les facteurs clés des programmes, tels que :

- Les perceptions des problèmes et des intervenants par le personnel du programme (comment les préjugés affectent les points de vue et/ou le travail sur le problème)
- Les facteurs identitaires multiples et divers qui façonnent les expériences et les perceptions des publics cibles et des participants
- De quelle façon l'initiative proposée pourrait répondre aux problèmes (y compris les options pour diverses approches et leurs mérites)
- Les impacts de ces approches et les stratégies d'atténuation potentielles
- Une approche de programmation recommandée
- Comment surveiller les impacts et les résultats non intentionnels tout au long de l'élaboration et de la mise en œuvre du programme
- Comment combler les lacunes dans les connaissances et appliquer les résultats à la planification future

Un exemple de question de recherche pourrait être l'étude de la manière d'utiliser les approches de prévention tenant compte des traumatismes.¹⁶ Ce sujet s'appuie sur des preuves que les traumatismes empêchent les hommes d'assumer une plus grande responsabilité pour les préjudices passés.



Instituts de recherche en santé du Canada, recherche sur la santé des populations, ses dimensions sociales et culturelles, et les influences environnementales sur la santé
[plus »](#)

¹⁶ Une approche de l'engagement communautaire tenant compte des traumatismes reconnaît l'impact généralisé des traumatismes et les voies de guérison, reconnaît les signes et les symptômes des traumatismes chez les patients, les familles et le personnel, intègre les connaissances sur les traumatismes dans les politiques, les procédures et les pratiques et évite activement de créer un nouveau traumatisme. [SAMHSA (2014), 9-10].

L'étude des approches tenant compte des traumatismes permettrait de tester ce pré-supposé.

La recherche aide également le personnel du programme à éviter de classer les groupes en catégories binaires simples (par exemple, homme ou femme, favorisé ou défavorisé) en générant plus d'informations sur les intervenants. Les conceptions simplistes et binaires des problèmes peuvent rendre les programmes non pertinents et potentiellement oppressifs.

DÉFIS LIÉS À LA COLLECTE DES INFORMATIONS

Il existe de nombreuses préoccupations éthiques concernant la collecte et l'utilisation des informations personnelles. Les gens peuvent se lasser d'être demandés de partager des informations sur leur expérience vécue ou sur ce qu'ils pensent des programmes communautaires.

Voici quelques stratégies qui peuvent être utilisées pour impliquer positivement les membres de la communauté lors de la conception de programmes ou de projets de recherche :

- Établissez des relations avec les membres de la communauté et permettez-leur de diriger, de codiriger ou de s'appropriier le processus.
- Utilisez une approche collaborative et humble en vous engageant dans des partenariats prêts à apprendre et à suivre l'exemple de ceux qui ont l'expertise.
- Préconisez que les fonds soient versés directement aux partenaires afin qu'ils soient rémunérés pour leurs contributions.
- Efforcez-vous de renforcer les capacités des alliés masculins et impliquez-vous auprès d'eux selon leurs conditions,

tout en encourageant un changement transformateur.

- Créez des espaces sûrs pour les participants en respectant leurs limites et leurs préférences. Par exemple, ils pourraient se sentir plus à l'aise de participer à des recherches (comme des groupes de discussion) dans leur propre espace ou en plus petit nombre.
- Permettez aux participants de préserver leur anonymat et leur vie privée. Par exemple, il n'est pas nécessaire de recueillir leurs contributions écrites s'ils ne se sentent pas à l'aise avec ce format. Les conversations orales peuvent donner de bons résultats pour établir des relations respectueuses et fondées sur le consentement. Les participants peuvent décider quelles informations ils veulent partager, de même que la manière dont ils souhaitent qu'elles soient utilisées.

ÉVALUATION DES INFORMATIONS

Évaluez de manière critique les informations recueillies en vous posant les questions suivantes :

1. Ces informations sont-elles à jour ?
2. Proviennent-elles d'une source fiable, comme des entretiens avec diverses personnes appartenant à une population concernée ?
3. Les informations identifient-elles les réalités intersectionnelles d'une manière équitable et culturellement sensible ?
4. Comment ces informations ont-elles été recueillies ? Sont-elles basées sur des stéréotypes ou des présupposés dépassés ?
5. Des groupes ou des perspectives importantes sont-ils absents ?
6. Les informations ont-elles été recueillies auprès des personnes de manière respectueuse et avec leur consentement ?

Il existe de nombreux guides d'éthique de la recherche disponibles en ligne qui reflètent les meilleures pratiques de la recherche communautaire. Un bon exemple est la Recherche sur la santé des populations, ses dimensions sociales et culturelles, et les influences environnementales sur la santé des Instituts de recherche en santé du Canada cibr-irsc.gc.ca/e/48810.html

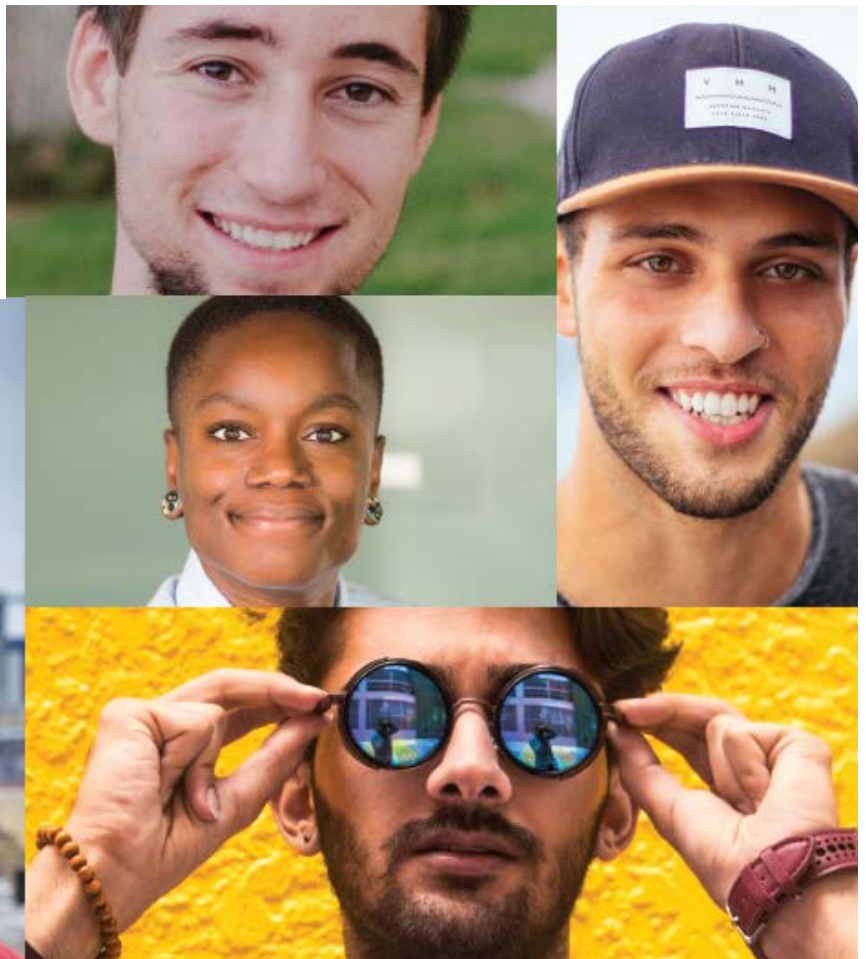
QUESTIONS DE RÉFLEXION

Existe-t-il d'autres présupposés ou mythes que vous reconnaissez ou dont vous avez fait l'expérience dans les programmes de MHG ?

Votre organisation a-t-elle créé des lignes directrices pour recueillir des informations auprès des membres de la communauté de manière respectueuse ?

CALL TO ACTION

- » Soutenez les initiatives équitables et inclusives en appliquant un processus d'analyse critique d'ACS+
- » Apprenez à intégrer l'ACS+ dans votre programme de MHG
- » Posez des questions clés pour comprendre les expériences de vos participants et pour élaborer des programmes réactifs et stimulants



6. Comment appliquer l'intersectionnalité et l'analyse comparative entre les sexes+ à votre gestion, politique et culture

VUE D'ENSEMBLE

L'intersectionnalité est aussi importante pour la gestion interne des organisations de MHG que pour leurs programmes. Lorsque la dynamique de l'identité et de l'oppression systémique n'est pas bien comprise par les membres du personnel, et lorsque leurs préjugés subconscients ne sont pas maîtrisés, les organisations qui visent à faire progresser l'égalité sociale produisent non seulement des interventions de programmes moins efficaces, mais elles entravent également l'égalité sociale au plan institutionnel.

Le recrutement, les politiques de ressources humaines et la culture du lieu de travail sont particulièrement importants pour atteindre l'égalité et l'inclusion. La diversité du milieu de travail, la nature de l'expérience du personnel, la façon dont leur expérience vécue est valorisée, la façon dont ils représentent ou se rapportent à leurs participants au programme ou le fait qu'on leur demande de sur-représenter les membres d'une communauté diversifiée sont tous des éléments importants. Par exemple, un membre du personnel (noir, autochtone, personne de couleur) peut ne pas être en mesure de représenter toutes les communautés ou d'établir des relations avec elles, car elles sont distinctes les unes des autres et intérieurement diversifiées.

La représentation n'est pas le seul problème important en matière de recrutement. Le maintien de conditions de travail et de niveaux de rémunération équitables, ainsi que la création de possibilités de formation et d'avancement, sont également nécessaires pour atteindre l'équité sur le lieu de travail.¹⁷ L'ACS+ peut s'appliquer à toutes les pratiques de recrutement et de rétention du personnel et des bénévoles, y compris le conseil d'administration.



Intégration de l'ACS+ dans la conception du matériel pédagogique - Femmes et Égalité des genres Canada

[plus »](#)

¹⁷ Femmes et Égalité des genres Canada a créé un outil détaillé qui fournit une série de questions essentielles que les employeurs devraient se poser lorsqu'ils planifient des initiatives de formation du personnel. Voir Femmes et Égalité des genres Canada. (Mise à jour 2020). Intégration de l'ACS+ dans la conception du matériel pédagogique.

Une bonne pratique en matière de ressources humaines consiste à organiser un groupe d'étude sur l'intersectionnalité pour discuter de la culture du lieu de travail. Une promotion ciblée auprès des communautés qui interviennent à la base est une autre façon d'appliquer l'intersectionnalité au recrutement du personnel. L'organisation doit également tenir compte des besoins diversifiés de l'ensemble du personnel et offrir un large éventail de soutiens qui ne sont pas forcément conventionnels, comme des journées de santé mentale payées.

INDICATEURS DE RECRUTEMENT INCLUSIF **Personnel et bénévoles diversifiés.**

Ceci est nécessaire pour assurer l'implication efficace des divers participants au programme. La diversité dans le recrutement et la représentation devrait être liée aux communautés desservies par l'organisation et refléter cette population. L'organisation devrait prendre en compte non seulement qui est embauché ou engagé comme bénévole, mais aussi combien de temps il doit rester et qui doit être promu. Quel type d'expérience vécue apportent-ils, et comment celle-ci est-elle valorisée ?

Formation du personnel à l'inclusion et à l'intersectionnalité.

Il s'agit d'un autre indicateur clé du degré de sensibilité d'une organisation à l'inclusion. Si les membres du personnel ne sont pas bien formés et ne travaillent pas dans un environnement inclusif, le taux de roulement du personnel risque d'être plus élevé. Une formation obligatoire du personnel et des discussions sur les pratiques prometteuses pour intégrer les apprentissages et les théories féministes au sein de l'organisation constituent une bonne stratégie en matière de ressources humaines.

Avantages sociaux des employés.

Il existe une perception selon laquelle les avantages sociaux des employés créent des environnements de travail plus équitables et inclusifs. Cependant, comme les soins personnels sont souvent stigmatisés, même lorsque les membres du personnel ont accès à des avantages sociaux en santé, il se peut qu'ils ne les utilisent pas. Par exemple, les employés peuvent ne pas utiliser leurs congés autorisés parce qu'ils pensent que cela sera mal perçu ou que cela pourrait avoir des conséquences négatives. Les dirigeants devraient être des modèles pour garantir que les avantages sont maximisés et que les employés ne sont pas marginalisés s'ils les utilisent.

Culture du lieu de travail.

Une organisation peut également examiner les aspects culturels moins concrets de l'organisation et des relations entre ses membres. Comment communiquent-ils, comment se perçoivent-ils les uns les autres, et quels types de présupposés ont-ils ? Les relations de travail sont-elles fondées sur le consentement et tenant compte des traumatismes, ou sont-elles transactionnelles ? Les collègues de travail se respectent-ils les uns les autres ?

RESPONSABILITÉ DES DIRIGEANTS MASCULINS

Les dirigeants masculins sont responsables des pratiques intersectionnelles dans leur organisation. En fait, leur niveau de responsabilité est un bon indicateur de l'application des principes d'intersectionnalité au sein d'une organisation. Les alliés de sexe masculin ont des privilèges et un pouvoir qu'ils peuvent utiliser pour aborder l'inclusivité de la structure et de la culture de leur organisation. Les mentors masculins peuvent contribuer à

6. Comment appliquer l'intersectionnalité et l'analyse comparative entre les sexes+ à votre gestion, politique et culture

lever les obstacles à l'avancement professionnel des personnes de genre différent. Il est également important pour eux d'utiliser des stratégies de recrutement culturellement pertinentes et appropriées. Les alliés masculins peuvent jouer un rôle positif dans la contestation de tout acte préjudiciable à l'encontre des femmes, du personnel de genre différent et des personnes non binaires. Ils peuvent le faire en demandant des comptes aux autres et en assumant la responsabilité de leurs propres erreurs. Cela inspire les autres à faire de même.

La culture, la politique et les normes sociales influencent souvent la façon dont les dirigeants masculins envisagent leur alliance avec les femmes, les filles et les mouvements féministes. Des systèmes tels que le patriarcat, la colonisation, la suprématie blanche et les traits stéréotypés masculins influencent les dirigeants masculins. Il est essentiel que les dirigeants masculins participent à une auto-réflexion, une éducation et une évaluation permanentes et significatives afin de remettre en question ces systèmes et de rendre compte de leur participation à ceux-ci.

Il est essentiel d'intégrer des pratiques responsables dans la structure d'une organisation. Si un membre du personnel masculin, un employé ou un bénévole d'une organisation de MHG est accusé d'être l'auteur de violences basées sur le genre, il est impératif que l'organisation réagisse de manière appropriée. Il devrait y avoir des politiques et des procédures en place pour répondre à ces accusations et plaintes de manière à refléter les obligations juridiques et morales. Ceci est important, car les normes que les organisations de MHG créent en interne ont un impact sur la crédibilité de l'organisation à promouvoir et à défendre l'égalité des genres.

Le privilège masculin peut conduire à la célébration d'activistes masculins tout en contribuant à la violence basée sur le genre et au sexisme. Il ne suffit pas que les hommes soient impliqués dans le travail sur l'égalité des genres ; la façon dont ils le sont est essentielle. Les partisans de la responsabilité dans ce secteur encouragent les hommes à travailler contre le privilège masculin en remettant en question leurs actions et en tenant les autres hommes responsables (en consultation avec l'individu directement touché par ces actions). Cela permet de réduire le fardeau qui pèse sur les femmes et les filles, lesquelles ont ainsi moins besoin elles-mêmes d'attirer l'attention sur les dynamiques de pouvoir dans le domaine de la prévention de la violence basée sur le genre.

Voici quelques conseils utiles de la MenEngage Alliance :

1. Travaillez en tant qu'alliés avec les activistes, organisations et réseaux féministes de défense des droits des femmes. Respectez leur leadership, leurs voix et leurs espaces. Soutenez leurs demandes, leurs campagnes politiques et leurs programmes.
2. Les expériences et les voix des femmes, des filles, des personnes non conformes aux genres et aux identités diverses qui sont au centre de l'oppression patriarcale devraient être au cœur de notre travail.
3. Écoutez, apprenez et comprenez la diversité des identités, des expériences et des besoins des hommes et des garçons, ainsi que leurs relations complexes avec le pouvoir, les privilèges et l'oppression.
4. Écoutez, consultez et associez-vous aux organisations de défense des droits des femmes, des 2SLGBTQI+, des jeunes, des droits des enfants et divers mouvements de justice sociale.

5. Engagez-vous dans un parcours de travail intérieur pour ancrer notre activisme social dans la conscience de soi, la prise en charge de soi et la guérison. Soyez conscient de vos privilèges et de vos positions personnelles de pouvoir. Plaidez pour des espaces collectifs qui nourrissent des cultures de prise en charge de soi, de guérison et de transformation intérieure.
6. Soyez ouvert à la critique et agissez pour lutter contre les pratiques personnelles ou institutionnelles qui vont à l'encontre de nos principes. Reconnaissez le préjudice causé et faites amende honorable.
7. Encouragez une culture de la responsabilité au sein de nos réseaux et organisations. Adhérez à une structure dans laquelle le pouvoir est partagé et les hiérarchies atténuées, afin que nous puissions nous soutenir et nous responsabiliser mutuellement.¹⁸

INCLUEZ D'AUTRES DOMAINES DE LA GESTION INTERNE

Outre les pratiques en matière de ressources humaines et de leadership masculin, il existe de nombreux autres domaines de la gestion interne auxquels l'optique intersectionnelle peut être appliquée. Cela inclut toute la gamme des politiques et pratiques de gouvernance, les processus utilisés pour les créer et la manière dont elles sont mises en œuvre. Il s'agit notamment de l'approvisionnement, de la communication interne, des relations publiques, de la constitution d'équipes, de la planification d'événements, de la gestion immobilière, de la prise de décision et de la planification stratégique.

Le processus d'ACS+ peut être utilisé pour étudier les présupposés concernant les problèmes et les répercussions des décisions de l'organisation. Des informations peuvent être recueillies pour évaluer les options, et

un cadre d'évaluation peut être créé.

Lorsque vous envisagez la conception, la mise en œuvre et l'évaluation d'une politique, d'une procédure ou d'une pratique en milieu de travail, appliquez le processus ACS+ en posant les questions suivantes :¹⁹

1. Qu'est-ce qui a déclenché le problème ? Qui l'a identifié ? Quelle est la voix prédominante ?
2. Quel est le contexte social et économique plus large ? Même lorsque le problème peut sembler être d'une portée limitée, il est souvent lié à une perspective plus vaste.
3. Les expériences des personnes touchées ont-elles été prises en compte dans la définition du problème ?
4. Comment pouvons-nous recueillir et documenter leurs points de vue d'une manière fiable et éthique ?
5. Certaines personnes vivraient-elles le problème différemment des autres ?
6. Quelles stratégies auront l'impact le plus positif ?
7. La diversité de toutes les expériences a-t-elle été prise en compte ?
8. Comment le travail sur cette question fait-il progresser nos objectifs généraux d'équité et dans quelle mesure s'aligne-t-il sur nos valeurs organisationnelles ?
9. Comment pouvons-nous communiquer à l'interne d'une manière qui permette une contribution, une rétroaction et une appropriation équitables ?
10. Comment suivre en permanence l'impact de nos actions sur ce problème ?

DÉFIS DANS L'APPLICATION DE L'ACS+ À LA GESTION

L'objectif de l'ACS+ est d'entraîner un changement réel. Cependant, elle n'est pas efficace lorsqu'elle est traitée comme un

¹⁸ Adapté de MenEngage Alliance. (2021).

¹⁹ Adapté du Women's Centre of Calgary. (2020).

mandat imposé. Dans ce cas, les gens « ne voient pas l'ACS+ comme un processus qui les oblige à repenser toute leur approche, mais plutôt comme un exercice secondaire qui complète une réflexion enracinée. »²⁰ Si elle est traitée comme une liste de contrôle ou un addenda à une initiative plutôt que comme un élément central de sa conception et de son exécution, elle ne permettra pas d'atteindre des résultats équitables de manière significative.²¹

Dans certains cas, l'ACS+ peut ne pas correspondre à la culture interne d'une organisation. Elle peut être considérée comme étant trop floue, ou trop ambitieuse. Les résultats escomptés et les méthodes de mesure de l'impact de l'ACS+ doivent être clairement définis.²²

L'ACS+ peut également se heurter à une résistance en cas de manque de compréhension envers le processus lui-même ou envers la valeur de l'intersectionnalité.²³ Dans certaines organisations, l'ACS+ a malheureusement minimisé ses origines féministes pour éviter toute réaction de rejet ou toute hostilité.²⁴

Pour que l'ACS+ ait un impact, l'organisation doit être ouverte à l'apprentissage et au changement. Le changement doit remettre en question les normes parce que « le changement transformateur, le type de changement nécessaire pour garantir un changement culturel interne... [nécessite de revisiter] les valeurs sous-jacentes de l'institution... »²⁵ Lorsque les organisations résistent au changement ou à une réévaluation fondamentale, les défenseurs de l'ACS+ peuvent finir par se sentir isolés dans leur organisation à un moment où ils ont le plus besoin de nouer des relations internes pour progresser.²⁶

Les défenseurs de l'ACS+ peuvent chercher

à obtenir le soutien des cadres supérieurs, mais cette approche pose problème, car elle renforce les structures de pouvoir hiérarchiques auxquelles le féminisme s'oppose.²⁷

Le succès de l'élaboration d'initiatives d'ACS+ dépend de la volonté de réfléchir et de changer les pratiques individuelles, les valeurs organisationnelles et la culture du milieu de travail. Les organisations peuvent avoir du mal à changer parce qu'elles ne comprennent pas la valeur de l'ACS+, qu'elle semble difficile à mesurer ou qu'elle contredit les normes établies. Les défenseurs peuvent se sentir isolés si les relations internes de l'organisation ne sont pas solides. Cependant, la mise en œuvre descendante devrait être découragée, car elle va à l'encontre des valeurs non hiérarchiques de l'ACS+. En définitive, la clé du succès de la mise en œuvre de l'ACS+ réside dans l'autoréflexion permanente de l'ensemble du personnel et dans l'engagement à bâtir une organisation équitable et favorisant l'autonomisation.²⁸

ÉLÉMENTS DU CADRE DE L'ACS+ POUR UNE PÉRENNITÉ ORGANISATIONNELLE

Afin que la responsabilité de l'ACS+ s'étende à l'ensemble de l'organisation et qu'elle soit pérenne, il est important de mettre en œuvre et d'adapter une structure de responsabilité qui tient compte de ce qui suit :

1. **Un centre de responsabilité** pour superviser la mise en œuvre de l'ACS+ et fournir des conseils internes.
2. **Une évaluation des besoins organisationnels** pour déterminer les capacités et les ressources qui existent déjà dans l'organisation.
3. **Un plan de travail** fondé sur l'évaluation des besoins organisationnels.
4. **Un énoncé de politique ou une déclaration**

²⁰ Johnstone & Momani. (2019), p. 513

²¹ Scala & Peterson. (2017), p. 436

²² Johnstone & Momani. (2019), p. 516

²³ Johnstone & Momani. (2019), p. 513-514

²⁴ Scala & Peterson. (2017), p. 435

²⁵ Johnstone & Momani. (2019), p. 515

²⁶ Scala & Peterson. (2017), p. 438

²⁷ Scala & Peterson. (2017), p. 439

²⁸ Nelson, Stahl & Wallace. (2015), p. 183

d'intention pour articuler l'engagement envers l'ACS+ et fournir un mandat de mise en œuvre.

5. **Une formation et des outils** pour faciliter l'adhésion, renforcer les capacités et informer l'organisme sur le processus d'ACS+ et ses objectifs.
6. **Une initiative « pilote » d'ACS+** pour fournir un exemple concret de l'ACS+ en action.
7. **Un suivi continu des progrès** pour mettre en évidence les réussites, les bonnes pratiques et identifier les lacunes et les nouvelles priorités.²⁹

Ce cadre peut générer une application cohérente et pérenne de l'ACS+. Cela garantira que la responsabilité d'agir en tant que défenseur n'incombe pas à un seul membre de l'équipe. Le cadre appuiera l'engagement de l'organisme à l'égard de l'apprentissage continu, de l'amélioration de l'accès et de la coordination des ressources

et de l'incorporation de pratiques culturellement sécuritaires.

En plus de ses programmes, une organisation peut appliquer un processus semblable à la gestion et à l'administration internes en posant les questions suivantes :

1. Comment la question, le problème, le processus ou la relation sont-ils définis ?
2. Quels présupposés peuvent influencer les perceptions ?
3. Quelles nouvelles connaissances pouvons-nous acquérir pour développer un plan d'action ?
4. Comment pouvons-nous évaluer les implications possibles ?
5. Comment l'initiative peut-elle être contrôlée et évaluée ?
6. Comment le processus et les résultats de l'ACS+ seront-ils documentés et communiqués aux principaux intervenants ?



Assurer la pérennité de l'Analyse comparative entre les sexes plus - Femmes et Égalité des genres Canada
[plus »](#)

QUESTION DE RÉFLEXION

Quel processus votre organisation utilise-t-elle actuellement pour élaborer des politiques, des procédures ou des pratiques ?

APPEL À L'ACTION

- » Assumez votre rôle d'allié en faisant progresser l'équité sociale dans le domaine institutionnel
- » S'évertuer à responsabiliser davantage les dirigeants masculins peut jouer un rôle majeur dans la lutte contre l'oppression systémique
- » Utilisez l'ACS+ pour vous guider dans la promotion d'une dynamique de groupe inclusive dans votre culture et vos politiques organisationnelles

²⁹ Ce cadre d'éléments est tiré de Femmes et Égalité des genres Canada. (Mise à jour 2020). Assurer la pérennité de l'ACS+.

7. Comment appliquer l'analyse comparative entre les sexes+ aux partenariats externes

VUE D'ENSEMBLE

Les partenariats utilisant une approche intersectionnelle sont impératifs pour le travail de MHG. Travailler via des réseaux et des organisations permet de mettre en lumière les conditions générales et croisées d'une initiative. Les partenariats permettent à une organisation d'examiner l'intersection de « l'individu, la communauté, l'institution et la politique... tout en restant ciblée, efficace et réactive avec des ressources limitées. »³⁰ En plus de fournir une vision plus large, les partenaires facilitent l'accès aux connaissances locales spécifiques et peuvent guider la consultation des groupes concernés pour déterminer les questions pertinentes et les publics cibles. Cette façon de travailler contribue à « renforcer l'appropriation, l'action citoyenne et, finalement, la création de mouvements pour la justice de genre. »³¹

Les partenariats aident également à établir des relations au-delà des différences. Ceci est important, car les principaux contacts sociaux de nombreuses personnes se font au sein de leur propre groupe identitaire.³² Par exemple, les agences de MHG établissent des partenariats et s'engagent avec des organisations de femmes, divers mouvements féministes et d'autres mouvements intersectionnels pour promouvoir l'égalité des genres et éliminer la violence basée sur le genre. L'application de l'ACS+ peut améliorer les partenariats et accroître leur responsabilité dans l'élimination des pratiques oppressives.³³

COMMENT LES ORGANISATIONS DE MHG TIRENT-ELLES PARTI DES PARTENARIATS

- » Faites appel à l'expertise de diverses organisations en les invitant à participer à des comités consultatifs. Cela aide à combler des lacunes dans les connaissances, à améliorer la sensibilisation, à alimenter les programmes en informations et à atteindre les personnes marginalisées.
- » Pratiquez le principe du « mené par et pour » en permettant aux partenaires de

diriger des projets. Fournissez-leur des ressources et une compensation pour leur temps et leur expertise.

- » Exprimez publiquement votre solidarité avec d'autres organisations et mouvements, et soutenez leurs appels à l'action.

Il est important de ne pas traiter les partenariats comme de simples relations instrumentales. Avant d'entreprendre ce travail, développez une bonne compréhension de qui sont les partenaires.

³⁰ Glinksi et al. (2018), p. 96

³¹ Edstrom. (2015), p. 7

³² Peretz & Lehrer. (2019), p. 545

³³ « La décolonisation consiste à soutenir la souveraineté autochtone et le retour de leurs terres, à abolir l'esclavage et à démanteler l'impérialisme... L'anti-oppression consiste à contester et à supprimer activement l'oppression perpétuée par les inégalités de pouvoir dans la société, qu'il s'agisse d'oppression systémique ou d'expressions individuelles de l'oppression. » Voir Estrella. (2015).

Évitez de traiter les partenaires comme des jetons de diversité ou des cases à cocher qui démontrent superficiellement qu'une consultation a eu lieu. Créez ensemble des stratégies pour guider la collaboration et appliquez l'ACS+ de façon continue.

COMPRENDRE VOS PARTENAIRES

- » Qui est le meilleur partenaire pour assurer une portée et un engagement inclusifs auprès d'une population identifiée ?
- » Quelle est la vision de l'organisation en ce qui concerne l'intersectionnalité, et comment s'aligne-t-elle avec la nôtre ?
- » Qui est impliqué dans cette organisation et comment ce partenariat les affecte-t-il ?
- » Nous engageons-nous avec un éventail représentatif de membres de l'organisation ?
- » Quel type d'entretien et d'évaluation des relations est nécessaire pour maintenir et maximiser ce partenariat ?

Il est important de comprendre comment les visions des programmes peuvent être alignées sur les questions d'intersectionnalité et de diversité, car cela contribue à la mission de chaque organisation et lui permet d'atteindre

ses propres objectifs. Des programmes et des cultures de travail incompatibles peuvent faire en sorte que les partenariats deviennent une nuisance plutôt qu'une aide.

Pour garantir des partenariats inclusifs qui tirent parti des différences, il est nécessaire d'impliquer tout l'éventail de la diversité au sein des organisations partenaires. Il doit également être possible d'exprimer des idées divergentes. Il s'agit d'un élément clé du maintien des relations au sein d'un partenariat, comme l'est la co-création de méthodes de communication et d'évaluation continues.

La détermination des meilleurs partenaires dépend de diverses circonstances et de l'objectif du partenariat. Par exemple, si l'intention est d'atteindre les hommes plus âgés, quels seraient les partenaires les plus influents ? En fonction des objectifs du partenariat, une congrégation religieuse peut avoir une influence significative, ou les réseaux professionnels peuvent être un meilleur choix. Une approche à plusieurs volets peut être nécessaire pour tenir compte des différences au sein de la population.

QUESTION DE RÉFLEXION

Comment avez-vous expérimenté les alliances de partenariat dans votre travail ?

APPEL À L'ACTION

- » Renforcez votre engagement en faveur de l'inclusion et de la diversité en appliquant une optique intersectionnelle lors de l'établissement de partenariats
- » Écoutez les voix des communautés de femmes, de personnes non conformes aux genres, de jeunes, d'autochtones, de personnes racisées et sous-représentées, et créez une solidarité entre les diversités pour garantir un processus d'engagement plus éclairé et inclusif
- » Renforcez la responsabilité dans vos partenariats en reconnaissant les valeurs et la diversité de vos partenaires

Conclusion

Cette boîte à outils illustre la valeur de l'analyse intersectionnelle pour le secteur de la MHG. Elle adapte l'outil d'ACS+ à partir de son application originale au gouvernement et le rend plus pertinent et accessible au secteur de la MHG et à d'autres organisations de justice sociale. Ces organisations embrassent la politique du féminisme intersectionnel et incitent diverses communautés à poursuivre le changement social. Nous espérons qu'elles bénéficieront des idées et des conseils contenus dans cette ressource.

L'ACS+ est un processus destiné à aider le personnel et les bénévoles de ces organisations à réfléchir de manière critique à la manière de définir et de résoudre les problèmes sur lesquels ils travaillent. Le processus implique d'examiner les hypothèses et les préjugés, d'étudier la manière de recueillir efficacement les informations et d'évaluer les options qui en résultent. L'objectif ultime est d'aider à maximiser l'autonomisation et l'égalité de tous, et d'utiliser le cadre comme moyen d'y parvenir.

La boîte à outils montre comment le secteur de la MHG peut appliquer l'ACS+ dans les programmes communautaires, la gestion organisationnelle et les partenariats externes. Des conseils sur la façon d'appliquer l'intersectionnalité et des questions clés à utiliser dans le processus sont proposés. Un outil d'évaluation aidera les organisations à évaluer leur adoption de l'ACS+. Cette boîte à outils démontre que l'ACS+ est un outil polyvalent et transférable, qui favorise l'autoréflexion et améliore les résultats.

Outil d'évaluation

Cet outil peut être utilisé dans les programmes, la gestion et les partenariats d'une organisation.

QUESTIONS POUR ÉVALUER L'INCLUSIVITÉ DANS LES ENGAGEMENTS DE LA MHG

1. Qui a participé et qui n'a pas participé ?
2. Quels ont été les coûts pour les participants ?
3. Les besoins des différents participants ont-ils été satisfaits de manière équitable ?
4. Y a-t-il des disparités dans les résultats pour les individus s'identifiant comme des hommes ?
5. Y a-t-il eu des obstacles ou des impacts inattendus et, si oui, pour qui ?
6. Comment les impacts positifs peuvent-ils être maintenus ?
7. Comment les impacts négatifs peuvent-ils être atténués ?
8. Avons-nous appliqué l'ACS+ pour documenter et communiquer notre initiative ?
9. Disposons-nous de suffisamment d'informations ou devons-nous adapter nos indicateurs de réussite et nos méthodes de collecte de données ? (Et ces méthodes reflètent-elles les principes de l'ACS+ ?)

ANALYSE DE VOTRE CADRE D'ÉVALUATION

- » Qui contribuera à l'évaluation ? Quel est leur rôle ? Participent-ils à la conception/ planification, à la prestation, à la communication, ou d'une autre manière ?
- » Quels sont les facteurs d'identité qui se croisent ? Y a-t-il des facteurs (tels que des croyances, des préjugés ou des présupposés) qui peuvent créer des obstacles à la participation à l'évaluation ?

INDICATEURS DE PERFORMANCE :

- » Les indicateurs de l'ACS+ sont-ils établis et utilisés ?
- » Y a-t-il des préjugés potentiels dans la façon dont les indicateurs actuels sont formulés ?
- » L'initiative répond-elle aux besoins de bénéficiaires qu'elle vise ? Y a-t-il d'autres personnes qui devraient être incluses ?
- » L'initiative crée-t-elle ou perpétue-t-elle des barrières pour certaines personnes ?
- » De quelle manière l'initiative peut-elle être améliorée pour favoriser une plus grande inclusion (par exemple, en améliorant leur rétroaction ou leur contribution à l'initiative) ?
- » Dans quelle mesure et comment les résultats attendus ont-ils eu un impact sur les hommes et les garçons ?
 - Les résultats ont-ils été différents selon les personnes ?
 - Comment les disparités de résultats pour différentes personnes ont-elles été traitées, si cela s'est avéré nécessaire ?
- » Y a-t-il eu des impacts positifs ou négatifs inattendus ?
 - Si tel est le cas, ont-ils été traités, et comment ?
- » Les résultats liés à l'égalité et à la diversité sont-ils susceptibles d'être durables ?
- » Quels sont les coûts administratifs pour les bénéficiaires ?
- » L'efficacité administrative peut-elle être améliorée ?

COLLECTE DES DONNÉES

Comment ?

- » La manière dont les données sont collectées doit prendre en compte les préférences des groupes de population concernés, ainsi que des considérations de confidentialité et d'éthique

Qui ?

- » L'identité de la personne qui recueille les données peut affecter la validité des résultats
- » L'identité de la personne qui répond aux enquêtes ou participe à d'autres méthodes de collecte de données influencera les résultats

Quand ?

- » Différents groupes de populations peuvent être disponibles pour répondre aux enquêtes et aux entretiens uniquement à des moments déterminés en raison de leurs responsabilités et de leurs activités

Où ?

- » Les évaluateurs doivent tenir compte des préférences et des capacités des répondants

RAPPORTS

- » Comment l'ACS+ a-t-elle été intégrée ? Quelles considérations ont été prises en compte ? Si l'ACS+ n'a pas été intégrée, expliquez pourquoi.
- » Quels groupes d'intervenants ont participé ?
- » Comment les divers groupes ont-ils été inclus dans les rapports ?
- » Comment le genre et les autres facteurs identitaires croisés ont-ils été abordés lors de l'évaluation ? Y a-t-il eu des contraintes dans la conduite de l'évaluation ?
- » Comment les contraintes ont-elles été atténuées pour garantir la validité et la fiabilité des résultats ?
- » Les résultats, les conclusions et les recommandations intègrent-ils les enseignements de l'ACS+ ?

Références de travail

Femmes et Égalité des genres Canada. « Appel à la mobilisation des hommes et des garçons » (2019) Ce que nous avons entendu : Rapport des tables rondes sur la mobilisation des hommes et des garçons pour faire avancer l'égalité des genres. [« Appel à la mobilisation des hommes et des garçons » - Femmes et Égalité des genres Canada](#)
Canadian Council of Muslim Women. (2016)

Engaging Men and Boys to End Violence in the Family Toolkit.
www.whiteribbon.ca/uploads/1/1/3/2/113222347/ga-ccmw-white-ribbon-toolkit.pdf

Instituts de recherche en santé du Canada. (Mise à jour 2019) Recherche sur la santé des populations, ses dimensions sociales et culturelles, et les influences environnementales sur la santé. Gouvernement du Canada.
cihr-irsc.gc.ca/e/48810.html

Collins, P.H. (2015). Intersectionality's Definitional Dilemmas. *Annual Review of Sociology*, 41, 1-20. doi.org/10.1146/annurev-soc-073014-112142

Collins, P. H. (2009). *Towards a Politics of Empowerment. Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment*. New York: Routledge. p. 277.

Edstrom, J. et al. (2016). Intersectionality: A Key for Men to Break Out of the Patriarchal Prison? *IDS Bulletin*, 47 (5): 57-74.

Edstrom, J. (2015). *Lessons in Good Practice from Work with Men and Boys for Gender Equality*. EMERGE Evidence Review. Promundo-US, Sonke Gender Justice and the Institute of Development Studies, Brighton: IDS.

Estrella, L. (2015). *Decolonization and Anti-Oppression Policy*. OPIRG Carleton.
www.opirgcarleton.org/decolonization-anti-oppression-policy

Glinski A. et al. (2018). *Gender Equity and Male Engagement: It Only Works when Everyone Plays*. Washington, DC.: ICRW.

Johnstone, R. & Momani, B. (2019). *Organizational Change in Canadian Public Institutions: The Implementations of GBA+ in DND/CAF*. *Canadian Public Administration/Administration Publique du Canada*, 62(3), 500-519.

Lopez, N. and Gadsen, V. L. (2016). *Health Inequities, Social Determinants, and Intersectionality*. NAM Perspectives. Discussion Paper, National Academy of Medicine, Washington, DC. doi.org/10.31478/201612a

MenEngage Alliance. (2021) *Core Principles, Code of Conduct, and Accountability*

Standards. Washington, DC. menengage.org

Nelson, J.D. et al. (2015). Race, Class, and Gender in Boys' Education: Repositioning Intersectionality Theory. *Culture, Society & Masculinities*, 7 (2), 171-187.

Ontario Federation of Indigenous Friendship Centres. (Accessed March 1, 2021). *Kizhaay Anishinaabe Niin*. iamakindman.ca

Peretz, T. & Lehrer, J. (2019). The Men's Story Project: Promoting Healthy Masculinities via Men's Public, Personal Narrative-Sharing. *Global Social Welfare*. 6: 245-257.

Peretz, T. (2017). *Engaging Diverse Men: An Intersectional Analysis of Men's Pathways to Anti-Violence Activism*. *Gender and Society*, 31(4), 526-548.

SAMHSA's Trauma and Justice Strategic Initiative. (2014). *SAMHSA's Concept of Trauma and Guidance for a Trauma-Informed Approach*. HHS Publication No. (SMA) 14-4884. Rockville, MD.

Scala, F. & Paterson, S. (2017). Gendering Public Policy or Rationalizing Gender? Strategic Interventions and GBA+ Practice in Canada. *Canadian Journal of Political Science/Revue Canadienne de science politique*. 50 (2), 427-442.

Femmes et Égalité des genres Canada. (Mise à jour 2020). *Intégration de l'ACS+ dans la conception du matériel pédagogique*
[Intégration de l'ACS+ dans la conception du matériel pédagogique - Femmes et Égalité des genres Canada](#)

Femmes et Égalité des genres Canada. (Mise à jour 2020) *Préjugés inconscients : Ressources additionnelles*
[L'analyse comparative entre les sexes plus : Préjugés inconscients - Femmes et Égalité des genres Canada](#)

Femmes et Égalité des genres Canada. (Mise à jour 2020). *Assurer la pérennité de l'ACS+ Making Gender-based Analysis Plus sustainable- Women and Gender Equality Canada*
 Women's Centre of Calgary. (2020)

Gender-Based Analysis + Checklist. Collaboration for Health and Home. Calgary, AB.
www.calgarychh.ca/resources/chh-gender-based-analysis-checklist/

Zinn, M.B.; Dill, B. T. (1996). *Theorizing Difference from Multiracial Feminism*. *Feminist Studies*. 22 (2): 321-331. [doi:10.2307/3178416](https://doi.org/10.2307/3178416).

Giorgadze, A. et al. (2014) *Intersectionality Toolkit*. The International LGBTQ Youth and Student Organization. Europe. IFF working group. (2006).

Intersectional Feminist Frameworks. Canadian Institute for the Advancement of Women. Ottawa, ON.

Simpson, J. (2009). *Everyone Belongs: A Toolkit for Applying Intersectionality*. First edition. Canadian Institute for the Advancement of Women. Ottawa, ON.

Smoke-Asayenes, D. (2002) "Men Learn True Meaning of the Warrior Way." Ontario Birchbark. 1(9).

ammsa.com/publications/ontario-birchbark/men-learn-true-meaning-warrior-way

Femmes et Égalité des genres Canada. (Updated 2020) Intersectionality: Job Aid [Introduction à l'ACS+ - Femmes et Égalité des genres Canada](#)

Femmes et Égalité des genres Canada. (Mise à jour 2020) Qu'est-ce que l'Analyse comparative entre les sexes plus ?

[Qu'est-ce que l'Analyse comparative entre les sexes plus? - Femmes et Égalité des genres Canada](#)

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. (2019)

Intégration de l'analyse comparative entre les sexes plus dans l'évaluation : un guide d'introduction

www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/verifications-evaluations/evaluation-gouvernement-canada/gba-guide.html

POUR PLUS D'INFORMATIONS

Pour plus d'informations, veuillez consulter le site :

www.whiteribbon.ca

Date de publication

Avril 2021