

LISTE DE CONTRÔLE

Concevoir des cadres féministes

Equal Futures
NETWORK



RÉSEAU
Avenir égalitaire





Concevoir des cadres féministes



En tant qu'organisation engagée dans la poursuite de l'égalité des genres et de la justice sociale dans les communautés du Canada et du monde entier, le [Réseau Avenir égalitaire](#) se considère comme une organisation féministe depuis sa création et s'est efforcé d'intégrer des approches participatives et collaboratives à son travail dans le cadre de son système de principes et de valeurs féministes. Ces principes et valeurs ont joué un rôle central, voire déterminant, dans le développement des pratiques internes du Réseau Avenir égalitaire, des priorités du programme et des collaborations et partenariats à long terme. En conséquence, notre approche nous a permis de jouer un rôle de premier plan dans la mise en place et le maintien de coalitions avec une multitude de partenaires sur un large éventail de questions relevant de l'égalité des genres. En écoutant les mouvements de base, en faisant valoir la voix des femmes dans toute leur diversité, en créant des liens entre l'échelle locale et l'échelle mondiale, nous avons pu travailler en partenariat étroit pour façonner et influencer le paysage afin de faire avancer l'égalité des genres d'un océan à l'autre.

Que votre organisation commence tout juste à devenir de plus en plus féministe et à intégrer des valeurs plus féministes dans son travail ou qu'elle soit déjà bien engagée dans cette voie, cette liste de contrôle vous fournira des exemples concrets ainsi que des étapes tangibles pour vous aider dans votre cheminement! Il n'y a pas de définition universelle du féminisme et la compréhension de cette notion est individuelle et personnelle. Cette ressource est destinée à servir de point de départ à votre travail, en fournissant des exemples concrets de la manière dont nous, en tant qu'organisation, abordons les principes féministes dans notre travail et créons un cadre pour soutenir nos activités organisationnelles et programmatiques. Tous les éléments que nous présentons ci-dessous sont des mesures que nous avons prises ou que nous prenons actuellement pour nous assurer que nous continuons à développer et à privilégier le féminisme en tant que cadre clé jetant les bases de l'avenir du Réseau Avenir égalitaire.

POUVOIR

○ EXAMINER LES STRUCTURES DE POUVOIR ACTUELLES (INTERNES ET EXTERNES)

Les différents systèmes de pouvoir et les obstacles structurels qui créent une multitude d'inégalités dans le domaine de l'égalité des genres sont inhérents à ce travail. Lorsque nous prenons part au travail en faveur de l'égalité des genres, nous nous butons aux réalités quotidiennes et structurelles dans lesquelles s'inscrivent notre travail en tant qu'organisation et nos expériences en tant qu'individu. Par conséquent, il est impératif de s'interroger à l'interne pour comprendre où se situe votre pouvoir et quel espace vous occupez dans ce travail, et déterminer comment vous allez avancer de manière à maximiser votre travail, sans pour autant marginaliser davantage les autres ou avoir un impact négatif sur autrui.

Plus particulièrement, il est important de se questionner sur la manière dont le racisme, le sexisme, le colonialisme, le capacitisme et le classisme (entre autres) influencent les interactions au sein d'une organisation et dans le cadre du travail programmatique, afin de s'assurer que des mesures sont prises pour démanteler les structures systémiques qui ont un impact sur les pratiques internes de développement organisationnel, ainsi que sur les choix, les décisions et les relations/partenariats des programmes externes.

○ DÉFINIR LE FÉMINISME ET LES VALEURS ORGANISATIONNELLES

Il n'y a pas de réponse toute faite à la question « qu'est-ce que le féminisme », mais vous serez en mesure d'examiner votre propre travail, de définir vos priorités et d'expliquer comment cela s'applique à votre travail et à ce que vous voulez accomplir.

Définir clairement les valeurs de votre organisation et chercher à comprendre comment la pensée et la pratique féministes influencent votre travail dans l'ensemble de l'organisation sera utile pour définir où vous vous situez dans cet espace, ce que vous voulez réaliser et comment vous le ferez dans le cadre de vos efforts programmatiques.

Il est important de noter que la définition du féminisme est différente d'une personne à l'autre et que cet exercice a pour but de souligner comment vous percevez et définissez votre propre féminisme et comment il s'est manifesté dans votre travail.

VOICI DES QUESTIONS À SE POSER

- ▶ En tant qu'organisation, comprenez-vous votre « *pouvoir sur* », votre « *pouvoir intérieur* » et votre « *pouvoir en commun* »?
- ▶ Avez-vous envisagé les moyens qui vous permettraient de mieux évaluer votre propre « *pouvoir sur* »?
- ▶ Vous êtes-vous penché-e sur les moyens de renforcer votre propre pouvoir et celui des autres?
- ▶ Y a-t-il des structures en place pour prendre des décisions, diriger et participer activement au processus d'intégration d'une perspective féministe au sein de votre organisation?
 - ▶ S'il n'y en a pas, que devez-vous mettre en place pour entamer ce processus?
- ▶ Y a-t-il des mécanismes en place dans l'organisation pour garantir la participation, la responsabilité et la transparence lors de l'intégration d'une perspective féministe?
 - ▶ S'il n'y en a pas, que devez-vous mettre en place pour entamer ce processus?

VOICI DES QUESTIONS À SE POSER

- ▶ Y a-t-il un plan de révision des politiques en place pour intégrer une perspective féministe dans toutes les politiques existantes et élaborer de nouvelles politiques au besoin?
- ▶ Comment allez-vous intégrer une perspective féministe dans tous les processus internes de ressources humaines, dont vos stratégies d'embauche, de maintien de l'effectif et de leadership?
- ▶ Comment allez-vous écouter le personnel et intégrer ses perspectives en tant qu'élément central du parcours féministe de votre organisation?

RESSOURCE

- ▶ Jetez un coup d'œil aux [valeurs du Réseau Avenir égalitaire](#), qui présentent notre conception du féminisme et comment nous l'intégrons à notre travail!

POUVOIR

○ APPUI DE L'ORGANISATION : ENGAGEMENT ET SOUTIEN DE LA PART DE LA DIRECTION

Pour constituer une organisation féministe, il est nécessaire de prendre des décisions consensuelles et de collaborer à tous les échelons et dans tous les secteurs de l'organisation. La participation de l'ensemble du personnel à ce processus de manière transparente garantit l'appui de tous les échelons et vous permet de travailler ensemble pour créer un changement organisationnel réel et positif.

La préparation à la mise en place d'un cadre féministe passe par la recherche d'un consensus, non seulement au sein du corps administratif, mais aussi parmi le personnel, en mettant l'accent sur la participation et l'intégration des points de vue et des expériences vécues par les femmes, les Autochtones, les personnes racialisées, les personnes 2ELGBTQIA+, les personnes en situation de handicap et les autres groupes en quête d'équité, ainsi que sur l'examen des coûts, des avantages et des risques que ce changement peut présenter pour eux.

VOICI DES QUESTIONS À SE POSER

- ▶ Le corps administratif (le conseil d'administration, par exemple) et la direction générale sont-ils prêts à mener et à soutenir ce processus?
- ▶ Sont-ils disposés à apprendre et à diriger pendant ce processus?
- ▶ Sont-ils conscients de leur propre peur et de leur résistance à ce processus de changement, et s'en occupent-ils?
- ▶ Y a-t-il des personnes au sein du conseil d'administration ou du personnel qui peuvent jouer un rôle de premier plan dans ce travail, grâce à leur passion et à leur expérience en matière d'analyse féministe et de gestion du changement?
 - ▶ Parmi ces personnes, existe-t-il des voix diversifiées prêtes à codiriger et à cocréer?
- ▶ Disposez-vous d'une liste des ressources techniques, des moyens et des outils administratifs et des ressources nécessaires pour garantir l'efficacité du processus?

○ ÉTABLISSEMENT DU BUDGET

Un budget qui tient compte de la dimension du genre est un budget qui fonctionne pour tout le monde (femmes et hommes, filles et garçons) en assurant une répartition équitable des ressources entre les genres et en contribuant à l'égalité des chances pour tous·tes.

Il est essentiel d'établir un budget tenant compte de la dimension du genre, tant pour la justice en matière de genre que pour la justice fiscale. Il s'agit d'analyser les budgets gouvernementaux en fonction de leurs effets sur les genres et les normes et rôles qui y sont associés. Il s'agit également de transformer ces budgets pour faire en sorte que les engagements en matière d'égalité des genres soient respectés.

VOICI DES QUESTIONS À SE POSER

- ▶ Avez-vous établi un budget pour intégrer ce travail dans vos programmes internes et externes?
 - ▶ Quelles priorités avez-vous fixées pour vous aider à établir un budget qui soutient votre travail?
- ▶ Avez-vous mis en place une meilleure pratique organisationnelle et avez-vous mis l'accent sur le renforcement des capacités en matière de budgétisation tenant compte de la dimension du genre?

APPRENTISSAGE ET RÉFLEXION

○ ENTREPRENDRE UN TRAVAIL SUR LA DIVERSITÉ, L'ÉQUITÉ, L'INCLUSION ET L'ACCESSIBILITÉ (DÉIA)

En tant qu'organisation, la création des possibilités d'apprentissage et de réflexion est importante pour la croissance de l'organisation ainsi que pour repérer les points à améliorer. Pour diverses raisons, il est

VOICI DES QUESTIONS À SE POSER

- ▶ Avez-vous procédé à un examen interne et évalué où vous en êtes actuellement dans votre parcours en matière de DÉIA?
 - ▶ Avez-vous effectué le travail et trouvé les lacunes pour lesquelles vous avez besoin d'un soutien supplémentaire avant de faire appel à une expertise extérieure?

APPRENTISSAGE ET RÉFLEXION

important de participer au travail sur la DÉIA pour approfondir la pratique féministe, car toutes les inégalités ne s'équivalent pas. En fait, les identités sociales des individus peuvent se chevaucher, créant des expériences de discrimination qui se cumulent. C'est pourquoi le développement d'une culture interne qui reconnaît les inégalités intersectionnelles et cherche des moyens, par l'apprentissage et la réflexion, de renverser les structures qui les maintiennent, d'approfondir les connaissances sur les meilleures pratiques pour créer un changement systémique et d'élargir les partenariats avec des organisations aux vues similaires pour favoriser un changement de culture sera globalement soutenu tout au long du processus d'élaboration du cadre féministe.

VOICI DES QUESTIONS À SE POSER

- ▶ Prenez-vous le temps de vous informer sur les différentes méthodes, idées et pratiques féministes, ainsi que sur les réalités vécues par les femmes et les personnes 2ELGBTIA+ et de vous investir dans cette démarche?
- ▶ Avez-vous tenu compte des compétences culturelles qui pourraient être nécessaires au sein de votre organisation pour faire avancer le travail sur la DÉIA et combler les lacunes repérées?
 - ▶ Vous êtes-vous demandé-e où vous allez intégrer les meilleures pratiques et perspectives existantes en matière de DÉIA et où vous allez créer des engagements et politiques autonomes?

ENTREPRENDRE DES PRATIQUES DE RÉCONCILIATION ET DE DÉCOLONISATION

À l'instar de ce qui précède, il est impératif de reconnaître les déséquilibres systémiques qui ont un impact disproportionné sur les communautés autochtones afin de créer une organisation anticoloniale et de participer de manière proactive à la réconciliation. Toutes les organisations dirigées par des non-Autochtones bénéficient de la colonisation et il nous appartient de faire le point sur ces avantages et de déterminer les meilleures pratiques pour créer une culture organisationnelle qui ne perpétue pas ces déséquilibres de pouvoir.

VOICI DES QUESTIONS À SE POSER

- ▶ Prenez-vous le temps de vous informer sur les différentes méthodes, idées et pratiques féministes, ainsi que sur les réalités vécues par la communauté autochtone et ses Aîné-es, et vous investissez-vous dans cette démarche?
- ▶ Comment êtes-vous entré-es en relation avec la communauté autochtone de votre région?
 - ▶ Avez-vous réfléchi à la manière d'intégrer leurs enseignements et leurs connaissances dans votre pratique et à quoi cette démarche peut-elle ressembler en tant que pratique organisationnelle?

INSTAURER UNE CULTURE DE L'APPRENTISSAGE ET DU PARTAGE DES CONNAISSANCES

Un autre aspect important du renforcement des organisations féministes est la participation à des exercices d'apprentissage par la réflexion et à des activités de renforcement des capacités qui montrent que vous investissez dans votre personnel et dans son travail. Plus particulièrement, la création d'une culture de l'apprentissage qui rassemble les gens pour échanger sur leurs expériences dans un environnement non hiérarchique (dirigé par les participants), avec un ordre du jour ouvert qui privilégie le dialogue et met l'accent sur l'action, soutient une culture positive qui contribue au renforcement de la solidarité et de la communauté au sein de l'organisation.

VOICI DES QUESTIONS À SE POSER

- ▶ Créez-vous et réservez-vous du temps pour faire une réflexion personnelle sur votre pratique féministe en rapport avec votre façon d'être dans le monde?
 - ▶ Comment cela influence-t-il votre culture organisationnelle en matière d'apprentissage, de partage des connaissances et de renforcement des capacités?
- ▶ Comment évaluez-vous le rendement dans ce domaine?
- ▶ Comment évaluez-vous l'impact et réfléchissez-vous aux domaines à améliorer?

APPRENTISSAGE ET RÉFLEXION


 INTÉGRER UNE ANALYSE DE GENRE
AUX PROGRAMMES

Cherchez à mieux comprendre les questions qui mettent en évidence les expériences et les impacts en fonction du genre et qui vous aident à trouver comment placer le leadership et la capacité d'action des femmes au cœur des activités de vos programmes. Plus particulièrement, écoutez les récits des femmes et inspirez-vous de ces expériences pour façonner les interventions du programme, tout en vous assurant que vous répondez aux besoins réels des partenaires. Pensez à élaborer une politique de genre pour votre organisation et privilégiez l'utilisation de l'analyse de genre au premier plan et au cœur de tous vos engagements internes et externes.

VOICI DES QUESTIONS À SE POSER

- ▶ L'organisation a-t-elle agi pour écouter et répertorier ces réalités, et a-t-elle tenu compte de la façon dont les relations de pouvoir dans la société créent et entretiennent ces difficultés?
- ▶ Comment intégrez-vous d'autres personnes dans votre réseau tout au long de votre parcours?
 - ▶ Comment créez-vous des espaces sûrs et des occasions de croissance?

SOLIDARITÉ, COMMUNAUTÉ ET ACTION COLLECTIVE



DÉVELOPPER DES RELATIONS AUTHENTIQUES

Entrez en contact avec d'autres organisations et individus ayant une cause commune à la vôtre et concentrez-vous sur la création de partenariats mutuellement bénéfiques et réciproques. Une véritable alliance repose sur une base de confiance mutuelle et de responsabilité réciproque et constitue un processus primordial pour la création d'espaces féministes. Prenez le temps d'examiner ce que vous apportez à la relation et de reconnaître les limites de ce que vous savez et de ce que vous pouvez offrir. Il s'agit d'un acte de solidarité qui permet aux partenaires d'occuper l'espace qui leur revient de droit. Il y a trop de concurrence et de rivalité dans ce domaine en raison de la rareté du financement. Nous devons nous efforcer de nous renforcer mutuellement et de créer un partenariat cohérent pour faire avancer notre travail au lieu de nous diviser et d'agir en vase clos.

VOICI DES QUESTIONS À SE POSER

- ▶ Êtes-vous en lien avec des réseaux, des communautés et des collectifs féministes dans le but de créer des amitiés et des relations fondées sur la diversité et une condition commune?
- ▶ Travaillez-vous à la création d'espaces et de possibilités de création de communautés féministes et de solidarité?
- ▶ Travaillez-vous de manière proactive et réactive avec d'autres féministes et alliés pour entreprendre des actions conjointes plus ou moins importantes fondées sur l'amitié, la communauté et la solidarité?
- ▶ Prenez-vous activement part à un processus visant à repérer les besoins et les tendances en matière d'organisation collective?
 - ▶ Contribuez-vous activement à l'établissement d'un programme féministe dans vos propres mouvements politiques, géographiques, identitaires et thématiques?

RESSOURCE

- ▶ [Rapport le pouvoir des coalitions](#)
- ▶ [Toutes les ressources et outils](#)