



Grands Défis Canada<sup>MD</sup>  
Grand Challenges Canada

## Innovation, égalité des sexes et résultats durables

### CONTEXTE

Grands Défis Canada, qui est financé par le gouvernement du Canada, s'est engagé à appuyer des Idées audacieuses avec un Grand Impact<sup>MD</sup> en santé mondiale. Grands Défis Canada est d'avis que le soutien de l'égalité entre les sexes et des droits des femmes et des filles sont des objectifs importants en soi, et qu'en portant attention à l'égalité des sexes, nous pouvons renforcer un impact durable.

Pour Grands Défis Canada, favoriser une plus grande égalité entre les sexes signifie :

- Promouvoir la participation égale des femmes et des hommes en tant que décideurs dans le développement durable de leur société;
- Appuyer les femmes et les filles dans l'affirmation de tous leurs droits humains;
- Réduire les inégalités entre les sexes dans l'accès aux ressources, le contrôle sur celles-ci et les avantages issus du développement.

Comprendre et aborder la dynamique du pouvoir entre les hommes et les femmes dans des contextes différents peut faire ressortir les lacunes et améliorer l'apprentissage intersectoriel, afin de créer des innovations mieux adaptées aux besoins spécifiques et aux priorités des hommes et des femmes (et des filles et des garçons)<sup>1</sup>. Grands Défis Canada estime que ces approches réfléchies sont plus susceptibles de susciter un changement socioéconomique positif et durable – aborder les inégalités entre les sexes signifie assurer de meilleurs résultats pour tous.

Destiné aux équipes financées par Grands Défis Canada, la présente note décrit l'engagement de Grands Défis Canada envers l'égalité des sexes et ce qu'il attend des équipes pour qu'elles tiennent compte des dimensions de l'égalité des sexes dans leur travail. Cette note renferme aussi des conseils pour l'exécution d'une analyse de genre et la recherche de résultats démontrant l'égalité des sexes dans les innovations soutenues.

### POURQUOI GRANDS DÉFIS CANADA SE PRÉOCCUPE-T-IL DE L'ÉGALITÉ DES SEXES?

Pour Grands Défis Canada, l'égalité des sexes est une affaire de résultats : Grands Défis Canada est d'avis que l'accent mis sur l'égalité des sexes dans la sphère de l'innovation concourra à l'atteinte d'une meilleure santé pour tous.

Premièrement, la compréhension des rôles et des inégalités entre les sexes fait partie d'une bonne analyse. Une image plus claire du contexte dans lequel nous travaillons favorise de

---

<sup>1</sup> Banque africaine de développement (2012). *Intégrer l'égalité des sexes : un chemin vers les résultats ou un chemin vers nulle part?*

meilleurs résultats. Deuxièmement, il existe de solides arguments économiques pour investir dans les femmes et les filles, qui améliorent la croissance et le rendement.

Enfin, cela n'est que juste.

## 1. Une bonne analyse

Toutes les sociétés et les économies sont caractérisées par des inégalités et des différences parmi et entre les femmes et les hommes et les garçons et les filles. Comprendre comment les innovations sont utilisées et qui en bénéficiera passe par une compréhension de ces facteurs, ce qui conduira en retour à des innovations plus aptes à satisfaire les désirs et les besoins de tous les bénéficiaires finaux. Il est important de comprendre les inégalités entre et parmi les femmes et les hommes pour mieux atteindre les résultats que nous poursuivons tous.

En général, les questions d'intérêt incluent celles-ci :

- Dans toute société, il y a des stéréotypes de genre. Les femmes sont confrontées à des barrières culturelles et des attitudes discriminatoires – en voulant démarrer une entreprise, en cherchant un emploi, en faisant l'apprentissage d'une nouvelle compétence, en prenant la parole ou en marchant dans la rue. Ces stéréotypes influent sur le succès d'une innovation à initialement et lorsque l'innovation est déployée à plus grande échelle de manière durable.
- Les femmes et les filles effectuent la grande majorité du travail non rémunéré au sein de leur famille. Les femmes ont tendance à être principalement responsable de la garde des enfants, de la préparation des aliments, de la lessive, des soins de santé à la famille, du nettoyage, etc. Les femmes consacrent de 1 à 3 heures de plus par jour que les hommes aux tâches ménagères; de 2 à 10 fois plus de temps par jour aux soins (des enfants, des personnes âgées et malades) et de 1 à 4 heures de moins par jour à des activités de marché<sup>2</sup>.
- Les femmes sont sous-représentées dans la prise de décisions politiques et économiques. Au début de 2015, seulement 22 % de tous les parlementaires au niveau national étaient des femmes<sup>3</sup>.
- La violence (sous de multiples formes) est une réalité quotidienne pour beaucoup de femmes. Les recherches indiquent que 35 % des femmes dans le monde ont été victimes de violence physique et/ou sexuelle – un chiffre censé être largement sous-déclaré<sup>4</sup>.
- Dans la population active rémunérée, les femmes et les hommes ont tendance à travailler dans différents secteurs, sur la base de normes sociales stratifiées. Même lorsque les femmes font un travail semblable aux hommes, elles sont généralement moins bien payées. Dans la plupart des pays, les femmes gagnent, en moyenne, seulement 60 à 75 % du salaire des hommes<sup>5</sup>.

---

<sup>2</sup> ONU Femmes (2015). *Faits et chiffres : autonomisation économique*.

<sup>3</sup> Union interparlementaire et ONU Femmes (2014). *Les femmes en politique : 2014*.

<sup>4</sup> OMS (2013). *Les estimations mondiales et régionales de la violence contre les femmes*.

<sup>5</sup> ONU Femmes (2015). *Faits et chiffres : autonomisation économique*.



- Les entreprises des femmes ont tendance à être plus petites que celle des hommes parce que les femmes font face à des obstacles particuliers au moment de démarrer une entreprise ou de prendre de l'expansion en raison du manque d'accès à des garanties, au crédit et à la terre, de stéréotypes sociaux et d'un manque d'accès à des réseaux d'entreprises et de mentors. En fait, il existe des différences de pouvoir.
- La compréhension de la « partialité inconsciente » des femmes et des hommes augmente. Des études montrent que les femmes et les hommes ont tendance à regarder durement les femmes qui s'affirment ou qui démontrent des compétences en leadership. Aplanir et inverser ces préjugés peuvent aider les organisations à bâtir des équipes de gestion plus diversifiées<sup>6</sup>.

Compte tenu de ces disparités et différences, il n'est que logique que cette dimension fasse partie de la façon dont nous interprétons le contexte de chaque innovation, et de la nature des données qui sont recueillies et analysées, afin de mieux susciter l'impact que nous recherchons.

## 2. Une économie intelligente

Un corpus croissant de preuves témoigne du potentiel économique de l'investissement dans les femmes et les filles. Le dossier est clair.

- La Banque mondiale affirme que la réduction des écarts entre les sexes peut améliorer la productivité économique et les résultats sur le plan du développement<sup>7</sup>. Les actions des entreprises ont un meilleur rendement lorsque des femmes siègent à leur conseil d'administration<sup>8</sup>. Parmi les entreprises du palmarès Fortune 500, celles qui ont plus de femmes au conseil d'administration surpassent celles qui en ont moins par une marge de 53 % (selon le rendement des capitaux propres). Les entreprises n'ayant aucune femme à leur conseil d'administration ont, en moyenne, une moins bonne performance que celles qui ont un conseil mixte.

*« L'égalité est non seulement la bonne chose à faire. Elle s'inscrit dans une économie intelligente. Comment une économie peut-elle atteindre son plein potentiel si elle néglige, laisse de côté ou n'investit pas dans la moitié de sa population? »<sup>9</sup>*

- Il est essentiel de parvenir à une plus grande égalité entre les femmes et les hommes pour marquer des progrès vers l'atteinte de tous les objectifs du développement, y compris de meilleurs résultats sur le plan de la santé, la durabilité environnementale et l'amélioration du bien-être familial. L'égalité des sexes est une « condition préalable à la santé et au développement des familles et des sociétés, et un moteur de la croissance économique. »<sup>10</sup>

<sup>6</sup> Trang Chu (2014). « Comment les préjugés inconscients nous retiennent ». **The Guardian**.

<sup>7</sup> Banque mondiale, 2011, *Rapport sur le développement mondial 2012 : L'égalité des sexes et le développement* (Washington).

<sup>8</sup> Heather Perlberg (2012). *Stocks Perform Better if Women are on Company Boards*. **Bloomberg Business**.

<sup>9</sup> Robert B. Zoellick (2011). *Op-Ed: Empowering Women Powers Nations*. Banque mondiale.

<sup>10</sup> OCDE-CAD (2013). *L'égalité des sexes et les droits des femmes dans l'agenda post-2015 : Une fondation pour le développement durable*.

- Goldman Sachs a fait une prévision de l'augmentation potentielle du PIB si les femmes avaient un accès égal à l'emploi et au crédit<sup>11</sup>. À l'échelle mondiale, les femmes qui veulent lancer ou donner de l'expansion à une entreprise accusent collectivement un écart de crédit estimé à 320 milliards \$ (la différence entre le capital qu'elles recherchent et le crédit auquel elles ont accès)<sup>12</sup>.

### 3. Les droits des femmes sont des droits humains

L'égalité des sexes consiste à garantir l'équité pour ce qui est de profiter des possibilités, des ressources, etc., sans égard au sexe. C'est un droit reconnu par les gouvernements à travers le monde. Reconnaissant que nous avons encore du chemin à faire pour atteindre l'égalité des sexes, cet objectif est énoncé dans plusieurs accords internationaux, y compris :

- La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), qui a été signée par presque tous les pays. Elle définit la discrimination contre les femmes et définit les obligations des gouvernements pour mettre fin à cette discrimination.
- Les Objectifs de développement durable (ODD) fixent des cibles globales pour 2030. Cet ensemble d'objectifs ambitieux comprend un engagement à réaliser l'égalité des sexes et à autonomiser les filles et les femmes. Les ODD mettent en évidence la nécessité de l'égalité entre les sexes en soi, ainsi qu'un objectif transversal pour en arriver globalement à de meilleurs résultats.

La préoccupation pour l'égalité des sexes est également une valeur canadienne fondamentale. Elle fait partie de notre approche en matière de droits de la personne au niveau national et a été un élément central de notre politique et de nos initiatives de coopération internationale<sup>13</sup>.

### QU'EST-CE QUE GRANDS DÉFIS CANADA RECHERCHE DANS LES PROPOSITIONS ET LES PLANS D'INNOVATION?

Grands Défis Canada reconnaît l'importance de tenir compte des considérations relatives à l'égalité des sexes dans les projets qu'il appuie. Tous les innovateurs qui travaillent avec Grands Défis Canada adhèrent à sa *Politique sur l'égalité des sexes*.

Les innovateurs sont tenus de recueillir et de faire rapport sur des données ventilées par sexe, et d'examiner comment et où les questions de genre sont pertinentes à leurs innovations. Idéalement, ils repèreront aussi des possibilités de favoriser des résultats concourant à l'égalité des sexes, en faisant la promotion de la participation des femmes, en appuyant l'affirmation des droits des femmes et des filles et en réduisant les inégalités entre les sexes dans l'accès aux ressources, le contrôle sur celles-ci et les avantages du développement.

Une action appropriée dans ces domaines peut prendre les formes suivantes :

- Effectuer une analyse de genre;

<sup>11</sup> Goldman Sachs (2014). *Giving Credit Where It Is Due*. Global Markets Institute.

<sup>12</sup> McKinsey Global Institute (2015). *How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth*.

<sup>13</sup> Affaires mondiales Canada. *L'engagement du Canada à l'égalité des sexes et à la promotion des droits des femmes dans le monde*.

- Recueillir et présenter des données ventilées par sexe;
- Mettre l'accent mis sur l'obtention de résultats propices à l'égalité des sexes;
- Élaborer une stratégie d'égalité des sexes pour l'innovation;
- Utiliser des indicateurs qui permettront de suivre les dimensions de genre et les résultats en lien avec l'égalité des sexes.

### Qu'est-ce qu'une analyse de genre?

Une analyse de genre est une approche rigoureuse pour examiner comment et pourquoi les relations entre les sexes, les inégalités, les rôles et les attentes connexes sont pertinents à toute innovation. Elle pose des questions sur la façon dont ces facteurs jouent dans un contexte particulier, et comment ils pourraient influencer sur le succès ou l'impact d'une innovation (en rapport avec l'égalité des sexes et l'obtention des résultats de façon générale). Elle envisage la pertinence des questions comme celles posées à la section « Une bonne analyse », ci-dessus.

L'analyse de genre fait partie d'une bonne préparation et d'un examen diligent. Elle est essentielle pour assurer un impact durable et équitable lorsqu'une innovation est déployée à plus grande échelle de façon soutenue.

Il est aussi important de comprendre comment les autres différences interagissent avec les inégalités entre les sexes. Les femmes ne sont pas toutes identiques, tout comme les hommes ne sont pas tous les identiques. L'analyse ne doit pas être réduite à une approche opposant toutes les femmes à tous les hommes.

*L'analyse de genre fait référence à la variété des méthodes employées pour comprendre les relations entre les hommes et les femmes, leur accès aux ressources, leurs activités et les contraintes auxquelles ils font face les uns par rapport aux autres. L'analyse de genre fournit des renseignements qui reconnaissent que l'égalité, et ses liens avec la race, l'ethnie, la culture, la classe, l'âge, le handicap et/ou tout autre état, sont importants pour comprendre les différents modèles d'engagement, de comportement et d'activité des femmes et des hommes dans les structures économiques, sociales et juridiques<sup>14</sup>.*

Il y a de nombreux cadres et outils différents pour l'analyse de genre. L'analyse peut être détaillée ou relativement simple. Elle devrait inclure la consultation et, idéalement, la participation directe des personnes qui seront touchées par l'innovation.

Dans le cas de Grands Défis Canada, l'analyse de genre devrait se pencher sur différentes dimensions et poser des questions précises :

- *L'analyse de genre d'un produit ou service* : Qui sont les payeurs, les utilisateurs et/ou les bénéficiaires finaux visés? Comment les questions de genre influent-elles sur l'utilisation potentielle et/ou les avantages pour les bénéficiaires finaux?

<sup>14</sup> Ministère des Affaires étrangères, du Commerce et du Développement, Canada (sans date, site Web). *Analyse de genre*.

Exemple : Si l'innovation porte sur un nouveau produit, y a-t-il des différences dans la façon dont les femmes et les hommes auront accès à ce produit (étant donné les écarts de revenu, le pouvoir de négociation, l'accès différentiel à la technologie et les préférences)?

- *L'analyse de genre de l'organisation elle-même* (le rôle des femmes au sein de l'organisation) : L'organisation est-elle dirigée par des femmes ou a-t-elle été fondée par des femmes? Quel pourcentage de l'équipe de direction est constitué de femmes? Quel est le profil du personnel? L'équilibre entre les sexes dans les ressources humaines est-il un problème qui figure au plan d'action de l'organisation? A-t-on mis en place des politiques favorables à la famille?
- *L'analyse de genre du modèle et de l'écosystème de l'innovation* : Qui sont les partenaires et la façon dont l'innovation sera déployée a-t-elle des conséquences sur le plan de l'égalité des sexes?

Exemple : Si l'innovation suppose un modèle de franchise, les franchisés seront-ils principalement des femmes? Les femmes et les hommes partagent-ils les risques commerciaux et financiers? Quelles sont les répercussions sur l'accès au capital, la formation, les attentes sociales, etc.?

L'analyse de genre pose la question : Qui profite de cet investissement? Quelles femmes? Quels hommes? Y a-t-il des préjugés sexistes et des inégalités qui influenceront qui peut tirer parti (et profiter) de l'innovation?

L'analyse de genre peut être effectuée par des membres de l'équipe, mais elle requiert généralement l'appui de quelqu'un qui a acquis de l'expérience et une expertise pratique dans ce domaine. Une analyse de genre comprend :

- *La collecte de données* – Y compris, généralement, de désagréger par sexe (ou de ventiler entre les hommes et les femmes) des données existantes ayant trait aux bénéficiaires, aux utilisateurs des produits, aux employés potentiels, aux personnes qui recevront de la formation, aux franchisés, aux bénévoles, aux familles bénéficiaires, etc. Il peut aussi être important de faire une désagrégation au-delà de ligne femmes / hommes pour examiner d'autres questions liées à la diversité, dont le groupe ethnique, l'aptitude, l'orientation sexuelle ou la classe économique.
- *L'analyse des données* – Quelles sont les différences et les inégalités entre les femmes et les hommes? Y a-t-il d'autres inégalités importantes à comprendre (par exemple, concernant les hommes âgés, femmes et d'une minorité ethnique, les jeunes garçons, les filles adolescentes handicapées, etc.)? Il est important de ne pas supposer que toutes les femmes et tous les hommes sont identiques.
- *Revue de littérature* – Il y a maintenant beaucoup de recherche sur les dimensions sexospécifiques des enjeux, des secteurs et des types d'innovations. Il est important de s'appuyer sur les expériences passées et les meilleures pratiques.
- *Consultations avec les utilisateurs et les bénéficiaires potentiels* – Les femmes et les hommes ont-ils des priorités et des perspectives différentes sur l'innovation? Il est important



non seulement d'innover « pour » les femmes, mais aussi « avec » les femmes. Il est souvent nécessaire de tenir des consultations ou des groupes de discussion séparés avec les femmes et/ou les filles. L'analyse demande également qui détient le pouvoir et qui est le plus susceptible de bénéficier de ce nouvel investissement.

- *Consultations avec des spécialistes de l'égalité des sexes et des organisations de femmes* – Il y a des milliers de personnes qui travaillent dans le domaine de l'égalité des sexes et des questions liées aux droits des femmes dans le monde entier – dans des universités, des instituts de recherche, des organisations des Nations Unies, des ONG et comme consultants. Elles peuvent fournir des idées, des contacts, des renseignements et des analyses. Les organisations de femmes offrent des perspectives et des idées particulières.

L'analyse de genre vise à la fois à comprendre la situation actuelle et à **identifier les occasions** de « libérer le potentiel des femmes » et de promouvoir l'autonomisation des femmes, y compris l'émancipation économique.

Il est important que ces questions soient étudiées dans la(les) région(s) du monde où sera basée l'innovation, puisque les questions de genre varient d'un endroit à l'autre.

### **Qu'est-ce qu'un « résultat axé sur l'égalité des sexes »?**

Un résultat est un changement descriptible ou mesurable qui découle d'une relation de cause à effet. Les résultats axés sur l'égalité des sexes sont des changements mesurables qui montrent **explicitement** une réduction de l'inégalité entre les sexes, ou une amélioration vers l'égalité entre les femmes et les hommes, les garçons et les filles.

Ainsi, les résultats axés sur l'égalité des sexes devraient faire partie du cadre formel des résultats tout au long du cycle du projet. Ils doivent être énoncés dans toute proposition (et non seulement pris pour acquis). Cela garantit qu'ils feront l'objet d'un suivi et de rapports dans le cadre des activités clés, ce qui, à Grands Défis Canada, signifie que ces objectifs devraient être pris en compte dès la conception et au cours de la mise en œuvre des plans de suivi et d'évaluation, y compris comme volet du cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats (CGRR) et les jalons du projet.

En outre, les résultats axés sur l'égalité des sexes :

- Doivent se concentrer sur la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes;
- Ne sauraient être uniquement des résultats qui « impliquent » des femmes ou des filles, ou qui ciblent les femmes ou les filles; il doit y avoir une réduction des inégalités ou un renforcement des droits;
- Ne visent pas seulement à offrir du financement à des femmes entrepreneurs.

### **Quels indicateurs sont importants?**

Les indicateurs sont utilisés pour suivre les progrès vers l'obtention des résultats escomptés. Deux types différents d'indicateurs sont importants :

- *Les indicateurs de base désagrégés en fonction du genre* : Les indicateurs qui permettent de suivre l'impact, la participation, les bénéficiaires, etc., devraient tous être ventilés entre les hommes et les femmes. Il est important de savoir s'il y a des déséquilibres et/ou une surreprésentation des hommes ou des femmes (ou des garçons ou des filles).
- *Les indicateurs de suivi des résultats axés sur l'égalité des sexes* : Si l'innovation engendre un résultat particulier sur le plan de l'égalité des sexes, il devrait y avoir des indicateurs permettant de suivre la réalisation de ce résultat. Si le projet vise à faire profiter les femmes, à augmenter le revenu des femmes ou à leur faire acquérir des compétences, il devrait y avoir des indicateurs spécifiques pour évaluer la mesure dans laquelle ces objectifs sont effectivement atteints.

### **Qu'est-ce qu'une stratégie d'égalité entre les sexes?**

Une stratégie d'égalité entre les sexes devrait être élaborée dès les premiers stades de l'innovation. Elle définit l'approche globale de l'innovation sur les questions d'égalité et de ses engagements à cet égard.

Plus précisément, la stratégie d'égalité entre les sexes est un court document qui décrit les principales conclusions de l'analyse de genre et comment elles sont pertinentes à l'innovation. Elle expose les résultats axés sur l'égalité des sexes que l'innovation vise à atteindre, et comment ceux-ci seront suivis et évalués. Elle devrait aussi définir les étapes que franchira l'innovation concernant les questions d'égalité des sexes. Celles-ci pourraient comprendre des investissements spécifiques, des consultations avec des clients potentiels (des groupes de discussion masculins / féminins, par exemple), les recherches et les analyses supplémentaires, les nouveaux systèmes de suivi des données désagrégées selon le sexe, la formation du personnel, l'embauche de personnel de soutien technique, des consultations avec des ONG ou des entreprises évoluant dans ce domaine qui sont dirigées par des femmes, etc.

Une stratégie de genre est plus que deux ou trois phrases décrivant une approche ou une philosophie générale.

### **POUR PLUS D'INFORMATION**

Sarah Kaplan et Jackie VanderBrug (2014). « Impact Investing: The Rise of Gender Capitalism », *Stanford Social Innovation Review*. Automne.

Anju Malhotra, Jennifer Schulte, Payal Patel et Patti Petesch (2009). *Innovation pour l'autonomisation et l'égalité des sexes des femmes*. Centre international de recherche sur les femmes.

Affaires mondiales Canada. *Analyse de genre*.

Pour plus d'informations ou pour fournir des commentaires sur ce document, communiquez avec [info@grandchallenges.ca](mailto:info@grandchallenges.ca).