

ÉTUDE DES CAS

FAVORISER LA COLLABORATION PAR DES ENGAGEMENTS COLLECTIFS

INTRODUCTION

IMPRESSION

ONU FEMMES

ONU Femmes est l'entité des Nations Unies qui œuvre en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. Défenseuse des femmes et des filles, à l'échelle mondiale, elle a été créée pour accélérer les progrès en vue de répondre à leurs besoins dans le monde entier. ONU Femmes appuie les États membres de l'ONU dans la mise en place de normes mondiales visant l'égalité des sexes et travaille avec les gouvernements et la société civile pour élaborer les lois, les politiques, les programmes et les services nécessaires pour garantir que les normes sont efficacement mises en œuvre et profitent réellement aux femmes et aux filles du monde entier. Elle œuvre à l'échelle mondiale pour faire de la vision des objectifs de développement durable une réalité pour les femmes et les filles et soutient la participation équitable des femmes dans tous les aspects de la vie, en se concentrant sur quatre domaines prioritaires stratégiques : Les femmes dirigent, participent et bénéficient de manière équitable des systèmes de gouvernance ; les femmes bénéficient d'une sécurité de revenu, d'un travail décent et d'une autonomie économique ; toutes les femmes et les filles vivent une vie exempte de toute forme de violence ; et les femmes et les filles contribuent et ont une plus grande influence dans la construction d'une paix et d'une résilience durables, et bénéficient de manière équitable de la prévention des catastrophes naturelles et des conflits et de l'action humanitaire. ONU Femmes coordonne et promeut également le travail du système des Nations Unies pour faire progresser l'égalité des sexes.

GÉNÉRATION ÉGALITÉ

Génération Égalité est une initiative multipartite convoquée par ONU Femmes en partenariat avec la société civile, les jeunes, les gouvernements, le secteur privé et les philanthropes pour mobiliser les partenaires, augmenter les investissements, générer des résultats et accélérer la mise en œuvre complète et efficace du Programme d'action de Pékin et des objectifs de développement durable. Génération Égalité est ancrée dans la Décennie d'action des Nations Unies. Elle met l'accent sur la réalisation de l'objectif de développement durable n°5 sur l'égalité des sexes et la mise en œuvre de l'Agenda 2030 pour le développement durable en faveur des femmes et des filles dans toute leur diversité.

Consultez le rapport sur : commitments.generationequality.org/fr/accountability-report

Les opinions exprimées dans cette publication, qui fait partie d'une série de 6 études des cas commandées par ONU Femmes à Ladysmith, sont celles des auteurs et ne représentent pas nécessairement celles d'ONU Femmes, des Nations Unies, ou de l'une de leurs organisations affiliées. Pour une liste des erreurs ou omissions constatées après l'impression, veuillez consulter notre site Web.

REMERCIEMENTS

Chef, Recherche et données : Papa Seck
Réalisateur de l'étude des cas : Maureen Gitonga et Svenja Siemonsen
Auteurs de l'étude des cas : Norma Patiño Sánchez, Allison Kiehold, Julia Zulver, Isaac Holeman et Lorena Fuentes de Ladysmith

Réviseurs/contributeurs de l'étude des cas : Cindy Clark (responsable de l'Alliance pour les mouvements féministes), Emilienne De Leon (secrétaire technique par intérim de l'Alliance mondiale pour les soins), Laura Chrabolowsky (conseillère politique principale, Affaires mondiales Canada), Marie-Simone Kadurira (consultante en recherche et en communication à The Accelerator pour la prévention de la Violence sexiste et sexuelle (VSS)), Muthoni Muriithi (ancienne directrice de l'Accélérateur pour la prévention de la Violence sexiste et sexuelle (VSS)), Patricia Cortes (coordinatrice de l'Alliance mondiale pour les soins, ONU Femmes), Rachel Jacobson (responsable de l'Alliance pour les mouvements féministes), Sandra Patricia Mendoza Durán (coordinatrice des Affaires internationales à l'Institut national des femmes (INMUJERES), Mexique), Sara Valdés (Chargée de programmes à l'Alliance mondiale pour les soins), Asha Meagher (ONU Femmes), Raymond Shama (ONU Femmes)

Production, communication et diffusion : Svenja Siemonsen, Carla Arita Carozzo

Éditeur : Jen Ross
Conception : Design plus
© ONU Femmes 2023
Fabriqué aux États-Unis. Tous droits réservés

Les Forums Génération Égalité, organisés en 2021 à Mexico et à Paris à l'occasion du 25^{ème} anniversaire de la Quatrième Conférence mondiale sur les femmes (Pékin, 1995), sont apparus comme une initiative multipartite mondiale visant à accélérer la lutte en faveur de l'égalité des sexes. Génération Égalité a établi des engagements concrets et des plans d'action pour la période 2021 à 2026. Elle vise à mobiliser l'action mondiale aux niveaux local, national et régional, à susciter des conversations intergénérationnelles, à stimuler l'augmentation des investissements publics et privés et à améliorer la redevabilité. Pour coordonner et mettre en œuvre les engagements, les Forums rassemblent les parties prenantes dans six Coalitions d'action et un Pacte sur les femmes, la paix, la sécurité et l'action humanitaire.

En préparation du Forum Génération Égalité, des acteurs des secteurs public et privé du monde entier ont participé à une série de séances de co-conception et de planification. Une caractéristique distinctive de ce processus était la façon dont les parties prenantes reconnaissaient la nécessité d'un programme commun et de réponses collaboratives aux causes complexes de l'inégalité entre les sexes. Ces sessions ont abouti à 31 collectifs, dans lesquels plusieurs parties prenantes

se sont engagées à travailler en collaboration pour atteindre un objectif commun. Chacun de ces collectifs a pris plusieurs engagements envers Génération Égalité à mettre en œuvre par tous leurs membres. Les collectifs rassemblent diverses parties prenantes, notamment des membres de Génération Égalité et des partenaires externes, pour faire avancer un agenda commun. Compte tenu des membres impliqués dans ces engagements, ils impliquent généralement des objectifs ambitieux avec une portée et un impact étendus.

Alors que l'année 2023 marque le mi-parcours de Génération Égalité, c'est un moment opportun pour une réflexion collective sur les progrès, les défis, les leçons apprises et les opportunités pour l'avenir. Cette étude des cas analyse les engagements collectifs de Génération Égalité, en s'appuyant sur les enseignements de l'enquête sur les rapports sur les engagements de 2023 et à travers une série d'entretiens avec des informateurs clés (KII) menés en août 2023 avec l'Alliance mondiale pour les soins (GAC)¹, l'Accélérateur pour la prévention de la Violence sexiste et sexuelle (VSS) (L'Accélérateur)², et l'Alliance pour les mouvements féministes (AFM)³, pour explorer les origines et les progrès des engagements collectifs issus de Génération Égalité.



Foto : ONU Femmes/Ryan Brown

- 1 Alliance mondiale pour les soins : Contribuer à l'autonomisation économique des femmes et aux droits des soignantes et des bénéficiaires en promouvant l'apprentissage horizontal et en plaidant pour la création de politiques et de systèmes de soins complets, la transformation des rôles de genre et la reprise économique.
- 2 L'Accélérateur pour la prévention de la Violence sexiste et sexuelle (VSS) : Rassembler la communauté de prévention de la Violence sexiste et sexuelle (VSS) pour plaider en faveur de financements et de politiques visant à prévenir la Violence sexiste et sexuelle (VSS). Ils soulignent la nécessité d'augmenter les investissements dans les politiques et programmes fondés sur des données probantes, d'au moins 500 millions de dollars d'ici 2026.
- 3 Alliance pour les mouvements féministes : Soutenir les droits des femmes et les mouvements féministes à l'échelle mondiale, en plaidant pour un financement plus important et de meilleure qualité et en mobilisant un soutien politique.

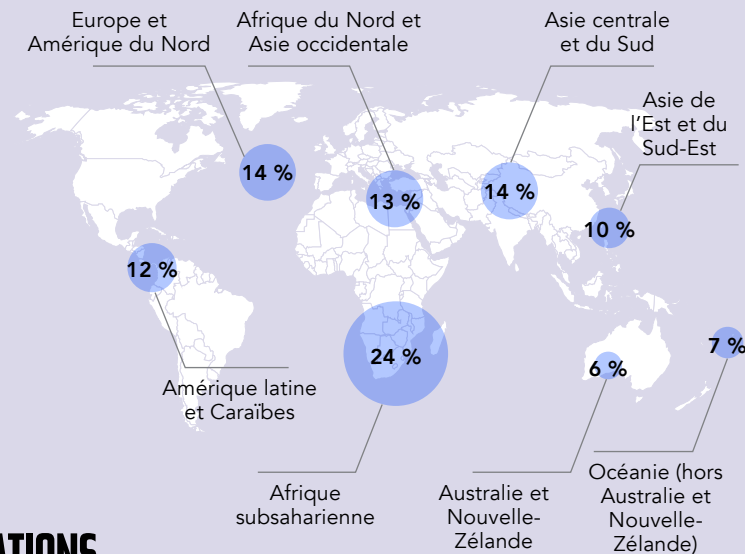
PRINCIPALES CONCLUSIONS

Les participants à Génération Égalité ont pris **31 engagements collectifs**, répartis dans les six Coalitions d'action.

DISTRIBUTION DES ENGAGEMENTS COLLECTIFS, PAR COALITION D'ACTION



DISTRIBUTION GÉOGRAPHIQUE DES ENGAGEMENTS DES ORGANISATIONS AUX ENGAGEMENTS COLLECTIFS



RÉPARTITION DES ENGAGEMENTS DES ORGANISATIONS SUR LES ENGAGEMENTS COLLECTIFS PAR TYPE D'ORGANISATION



82 % des porteurs d'engagements collectifs sont issus d'organisations de la société civile (OSC), d'acteurs gouvernementaux et d'organisations multilatérales

79 % des engagements pris par les collectifs sont en cours

87 % des engagements pris par les collectifs sont « en bonne voie »

82 % des engagements impliquant des collectifs ont été pris dans le cadre de partenariats nouveaux ou élargis

Source: Les données proviennent du [Tableau de bord des engagements](#) et de la [deuxième enquête annuelle de rapport sur les engagements](#).⁴

⁴ L'enquête a été réalisée entre mai et juillet 2023. Dans l'ensemble, 42 pour cent des décideurs ont déclaré (contre 26 pour cent en 2022) 69 pour cent des engagements (plus du double du taux de déclaration de l'année dernière de 31 pour cent des engagements). Malgré certaines limites méthodologiques, le taux de réponse élevé à l'enquête fournit un rapport solide sur les engagements pour une redevabilité et une meilleure compréhension des progrès réalisés au cours des deux dernières années. Voir [Rapport Génération Égalité 2023 - Note technique](#) pour plus de détails.

1 Les progrès sur les engagements collectifs nécessitent un cadre et un processus de co-création doté de ressources suffisantes.

Impactés par l'absence d'un cadre initial de coopération dès le début de Génération Égalité, des engagements collectifs tels que l'AFM et l'Accélérateur ont reconnu l'absence de schéma directeur comme une opportunité. Ils ont ensuite pris le temps de s'engager dans un processus de co-création pour établir un cadre qui a fonctionné pour eux, en prenant en compte le temps nécessaire à un processus de co-création bien pensé et intentionnel qui s'appuie sur des expériences antérieures, mais avec des objectifs et des motivations clairs. Ils ont également travaillé collectivement pour générer et renforcer des partenariats et instaurer la confiance, permettant une dynamique de travail horizontale et flexible, y compris une structure organisationnelle « légère » qui facilite la prise de décision collective et participative et favorise le partage d'expériences et de bonnes pratiques. Par exemple, les membres fondateurs de l'AFM ont pris le temps d'établir une théorie du changement grâce à un processus de consultation approfondi avec les OSC.



2 Les engagements collectifs analysés fédèrent les expertises et inspirent des initiatives complémentaires.

Leurs structures organisationnelles établies ont permis à ces engagements collectifs de devenir des espaces concentrant l'expertise sur des problématiques spécifiques. Malgré leur courte période d'activité, de nombreuses parties prenantes participantes ont été reconnues comme « experts dans le domaine » par des acteurs importants, tels que les gouvernements et les fondations internationales, ce qui a dans certains cas abouti à une collaboration ou à des consultations avec ces acteurs. Par exemple, l'Accélérateur a gagné en popularité grâce à son expertise en matière de prévention de la Violence sexiste et sexuelle (VSS) et a conseillé les gouvernements sur le financement de la prévention de la Violence sexiste et sexuelle (VSS). En conséquence, et pour rendre cette expertise plus largement accessible, ils ont lancé le projet « What Counts » qui génère et suit des données sur les fonds destinés à la prévention de la Violence sexiste et sexuelle (VSS). Certains éléments varient selon les collectifs, notamment leur étroite collaboration avec ONU Femmes et leur niveau d'indépendance par rapport aux structures de Génération Égalité. L'AFM, par exemple, a depuis évolué comme une initiative de partenariat multipartite complémentaire, mais distincte, qui reste étroitement liée à Génération Égalité à travers les mouvements féministes et les structures de la coalition d'action de leadership. Parallèlement, le GAC a lancé de nombreuses initiatives, impliquant de multiples parties prenantes, telles que des institutions gouvernementales et des OSC qui ne font pas partie de Génération Égalité.



3 Dans certains cas, les progrès ont été entravés par des interactions essentiellement virtuelles (plutôt que face à face).

L'AFM et l'Accélérateur ont apprécié le processus co-créatif, principalement virtuel, d'établissement de leurs objectifs et buts. Toutefois, le manque d'engagement en personne avec les membres des engagements collectifs a entraîné des périodes de démarrage prolongées et un démarrage lent de la mise en œuvre.



ANALYSE DES ENGAGEMENTS COLLECTIFS

L'origine et les qualités des engagements collectifs

Génération Égalité a incité les organisations à créer des partenariats multipartites pour atteindre un objectif commun. Au cours de la période de création de Génération Égalité, et dans certains cas même avant, les parties prenantes ont eu plusieurs conversations sur leurs objectifs, activités et stratégies, préoccupations et idées de projets pour faire progresser l'égalité des genres. Les parties prenantes ont réalisé qu'elles présentaient de nombreuses similitudes et ont commencé à discuter de la possibilité d'unifier les efforts pour atteindre des objectifs plus ambitieux et faire avancer des questions spécifiques et complexes qui perpétuent l'inégalité entre les sexes. Certaines parties prenantes ont identifié la nécessité commune d'approfondir des questions plus nuancées en augmentant la fréquence des interactions, le niveau de coordination et les activités co-crées. Les réseaux qui se formaient ont appris et reproduit l'approche multipartite et multidisciplinaire de la Coalition d'action et ont reconnu la nécessité de partager les ressources et de coordonner les actions, compte tenu de l'ampleur des défis à venir.

Les parties prenantes ont vu Génération Égalité comme une opportunité politique pour parvenir collectivement à l'égalité des sexes, faisant ainsi progresser les objectifs de développement durable (ODD). Il y avait le sentiment que le moment était propice à une action collective significative sur les sujets autour desquels plusieurs engagements collectifs ont été pris. Dans le cas du GAC, le terme « soins » a retenu l'attention après la pandémie de COVID-19, qui a montré que les femmes assumaient une plus grande charge de soins et de travail domestique que les hommes. Dans le cas de l'AFM et de l'Accélérateur, la demande de changements structurels au sein du secteur du développement a augmenté ces dernières années. Par conséquent, leurs initiatives visant à transformer les relations entre donateurs et bénéficiaires, à investir dans des solutions fondées sur des données probantes et à placer les militantes et les acteurs locaux au centre ont été bien accueillies. À travers les engagements collectifs, un sentiment d'urgence partagé a joué un rôle clé dans le rapprochement des collaborateurs.

Les engagements collectifs de Génération Égalité sont divers, chacun ayant développé des particularités adaptées à leur contexte et à leurs modes de travail. Initialement, les adhérents étaient exclusivement composés de porteurs d'engagements de Génération Égalité, mais les collectifs se sont élargis à d'autres acteurs internes et externes au cours des deux dernières années. **L'approche de collaboration avec ONU Femmes varie également selon les collectifs.** Le GAC travaille en très étroite collaboration avec ONU Femmes, principalement parce que ONU Femmes est l'un des membres fondateurs du GAC. En revanche, l'AFM et l'Accélérateur fonctionnent de manière plus indépendante. **Les collectifs ont leur propre structure organisationnelle,** à travers laquelle ils prennent des décisions, coordonnent et répartissent le travail. Le principal organe décisionnel du GAC est l'Assemblée générale. L'AFM et l'Accélérateur disposent d'un groupe de pilotage⁵ et d'un groupe consultatif, respectivement, qui surveillent également le fonctionnement stratégique et programmatique du collectif et garantissent la redevabilité. Le GAC et l'Accélérateur comptent également sur les conseils et le soutien technique d'un comité de gestion et d'un secrétariat technique (GAC) ainsi que du groupe de pilotage et d'un groupe de travail technique (l'Accélérateur).

Faire partie d'un réseau de partenaires et d'alliés partageant un programme de plaidoyer présente de nombreux avantages. Les collectifs consultés mettent en avant : 1) l'échange d'apprentissages et de meilleures pratiques ; 2) l'accès aux dernières données et recherches innovantes sur le sujet ; 3) des opportunités d'amplifier le message et l'impact des autres membres ; et 4) une allocation plus efficace des ressources comme avantages clés. Les collectifs sont constitués d'acteurs experts du sujet issus de domaines et d'horizons différents. La valeur ajoutée des collectifs est la somme de leurs connaissances, de leurs efforts, de leurs ressources et de leurs domaines d'influence. La portée de ces engagements dépasse les frontières nationales et a un impact aux niveaux régional et international. Dans le cas des collectifs consultés, leur portée est mondiale, comptant des membres de tous les continents et une concentration particulière en Europe, en Amérique du Nord et en Afrique.

Avancement des engagements collectifs

Selon l'Enquête GE 2023, 79 pour cent des engagements qui font partie d'un collectif sont en cours, tandis que 8 pour cent sont en « phase de planification » et 6 pour cent « terminés ». Cela concorde avec la conclusion selon laquelle 87 pour cent des engagements pris par les collectifs sont signalés comme étant « en bonne voie », ce qui signifie qu'ils devraient être réalisés dans les délais prévus. Les avancées signalées comprennent : 1) la croissance et la consolidation de leurs groupes ; 2) leur positionnement d'expert dans les thématiques sur lesquelles ils travaillent ; 3) la création d'une conscience sociale ; et 4) leur contribution aux changements juridiques et politiques publics.

Deux ans après le lancement de Génération Égalité, les collectifs consultés ont fortement augmenté, leur adhésion ayant plus que triplé. Lorsque le GAC a été lancé en juillet 2021, il comptait 40 membres ;⁶ il en compte maintenant plus de 150⁷ et l'intérêt pour rejoindre l'alliance continue de croître. Pendant ce temps, l'AFM a démarré avec 150 membres au cours de la 77^{ème} Session de l'Assemblée générale des Nations Unies en septembre 2022,⁸ alors qu'aujourd'hui, elle compte plus de 400 membres. Ce niveau de croissance démontre le travail continu des collectifs dans la création et le maintien d'alliances avec les différents intervenants. La création et l'institutionnalisation des collectifs ont nécessité des efforts considérables. Dans le cas de l'AFM, leur engagement envers Génération Égalité a été la création du collectif lui-même, et ils ont atteint leur objectif premier dès leur première année. Cela leur donne une chance de faire progresser davantage leur mandat et de contribuer à un domaine de développement plus solide qui reconnaît les militantes et les acteurs communautaires comme des moteurs centraux du changement social.

Les trois collectifs consultés ont expliqué comment ils ont établi leur position d'experts mondiaux sur les questions de genre respectives sur lesquelles ils travaillent : l'autonomisation des femmes, les politiques et systèmes de soins, l'investissement féministe et la prévention de la Violence sexiste et sexuelle (VSS). Les collectifs ont consolidé les dernières données, connaissances et savoir faire dans leurs domaines respectifs. En quelques années seulement, le GAC a contribué à renforcer un programme mondial sur les systèmes de soins et à le positionner comme l'un des moyens les plus transformateurs de faire progresser l'égalité des sexes. Son travail a contribué à susciter un intérêt croissant dans d'autres régions, notamment en Afrique et en Europe, en tirant les leçons des efforts pionniers menés dans la région de l'Amérique latine et des Caraïbes. Les membres du GAC ont également porté la recherche sur les « soins » dans le domaine pratique et politique, créant de

nombreuses ressources destinées aux décideurs politiques et à d'autres acteurs sociaux concernés pour les guider sur la manière de construire des sociétés de soins. Ces ressources éclairent les débats et fournissent des informations pour la conception et la mise en œuvre de mesures visant à reconnaître, réduire et redistribuer le travail de soins. Pour ne citer que quelques exemples, l'Organisation des États américains et la Commission interaméricaine des femmes ont produit la « Loi modèle interaméricaine sur les soins » (2022)⁹ un guide qui vise à renforcer les cadres réglementaires des États liés au travail, à la protection sociale et à l'autonomisation économique des femmes. Et comme contribution directe au programme du GAC et de Génération Égalité, l'Organisation internationale du Travail a publié le rapport *Soins au travail : Investir dans les politiques de congé pour soins et les services de soins pour un monde du travail plus égalitaire entre les sexes*,¹⁰ qui présente des recherches sur les progrès mondiaux en matière de lois et de politiques liées aux soins au cours de la dernière décennie et propose des recommandations politiques. Parallèlement, l'Accélérateur et l'AFM ont souligné la reconnaissance des parties prenantes, notamment des organismes gouvernementaux et des organisations philanthropiques, comme preuve de leur ascension en tant que leaders mondiaux. Par exemple, l'Accélérateur a été invité à collaborer à l'élaboration et à la révision de la « Stratégie des États-Unis pour prévenir et répondre à la Violence sexiste et sexuelle à l'échelle mondiale ». De plus, lorsque l'Accélérateur a lancé le projet « What Counts »¹¹ qui vise à générer et à suivre les données sur le financement de la prévention de la Violence sexiste et sexuelle (VSS), ils ont reçu plus de 100 candidatures de membres émanant d'acteurs de premier plan dans le domaine de la prévention de la Violence sexiste et sexuelle (VSS). Selon les mots d'un membre de l'Accélérateur : « Les gouvernements et les donateurs nous invitent dans leurs réseaux. Ils nous considèrent comme des partenaires et viennent nous demander notre avis... Nous sommes des coordinateurs sur le terrain et sommes convaincus de pouvoir recruter les bonnes personnes et de communiquer sur le travail qu'elles accomplissent. »

Tous les collectifs consultés ont créé une conscience sociale autour des questions de genre sur lesquelles ils travaillent à travers diverses stratégies. Les collectifs ont contribué aux discussions de différents espaces de développement, tels que l'Assemblée générale des Nations Unies, la Commission de la condition de la femme (CSW), le Sommet des ODD, Women Deliver et la Conférence régionale sur les femmes en Amérique latine et dans les Caraïbes. De plus, les collectifs ont mis en place des ateliers, des webinaires, des campagnes et d'autres activités pour amplifier leur message. Par

5 AFM. 2022d.

6 ONU Femmes. 2021.

7 GAC. Sans date.

8 Fonds pour l'égalité. 2022.

9 Commission interaméricaine des femmes. 2022.

10 Addati, L., Cattaneo, U. et Pozzan, E. 2022.

11 L'accélérateur. Sans date.

exemple, le GAC a co-organisé la campagne mondiale des travailleurs « Investir dans les soins »¹² et a poussé à établir la « Journée internationale de soins et de soutien », qui a été commémorée pour la première fois le 29 octobre 2023.¹³ Dans le cas de l'Accélérateur, les membres ont créé une conscience sociale et échangé les meilleures pratiques de prévention de la Violence sexiste et sexuelle (VSS) à travers leur « Our Future is Fearless »¹⁴ et des campagnes « 16 jours d'activisme », ainsi que par le biais de consultations avec des parties prenantes d'Asie du Sud-Ouest et d'Afrique du Nord, d'Afrique subsaharienne et d'Asie du Sud-Est.

Enfin, les collectifs ont poussé à la transformation et à la création de lois et de politiques publiques contribuant à l'égalité des sexes. Les membres des collectifs ont cité plusieurs lois et politiques qui ont été au centre de leurs efforts, telles que « les politiques du système intégral de soins de l'Argentine »,¹⁵ qui a été initialement proposées en 2020 et qui font toujours l'objet de discussions au sein du Congrès. La Répu-

Les défis auxquels sont confrontés les collectifs

Comme les autres porteurs d'engagements, les collectifs ont été confrontés à plusieurs défis dans le développement de leurs projets. Ces défis incluent des ressources financières et humaines limitées, des barrières linguistiques, le manque de données pour poursuivre leur travail et le fait de travailler dans des contextes où les mouvements anti-droits et les reculs sur les droits des femmes se multiplient tandis que l'espace laissé à la société civile se réduit. D'un autre côté, les collectifs ont également été confrontés à des défis particuliers liés à leur nature collective et à leur rôle unique dans Génération Égalité. Les défis suivants ont été soulignés par les collectifs consultés :

- **Absence de cadre ou de schéma pour les guider dans la construction et l'implantation de leurs collectifs dans le cadre de Génération Égalité.** Génération Égalité, les coalitions d'action et les engagements collectifs sont les premiers du genre dans le domaine de l'égalité des sexes. Pour cette raison, aucun document ou ressource n'était disponible pour guider les collectifs sur des questions telles que le développement institutionnel, l'établissement de relations, la collecte de fonds et les questions organisationnelles en tant que collectif. Par conséquent, ils ont dû s'appuyer sur les expériences

Unie de Tanzanie a pris des mesures pour améliorer les infrastructures d'eau et d'électricité, la mesure du budget-temps et les conditions de travail.¹⁶ Et le Japon a pris des mesures pour prévenir la Violence sexiste et sexuelle (VSS) en promulguant et en modifiant des lois sur la violence domestique¹⁷ et la Violence sexiste et sexuelle facilitée par la technologie.¹⁸ Une réalisation très significative du GAC ayant un impact dans toute la région ALC a été « L'Engagement de Buenos Aires », adopté par les États membres de la Commission économique des Nations Unies pour l'Amérique latine et les Caraïbes lors de la XV^e Conférence régionale sur les femmes en Amérique latine et dans les Caraïbes (novembre 2022).¹⁹ Cet engagement incite les États à reconnaître les « soins » comme un droit et à adopter des politiques et des systèmes de soins complets, répondant ainsi à l'urgence de reconnaître, réduire et redistribuer le travail de soins dans nos sociétés. En fait, le GAC fait actuellement pression pour que la Cour interaméricaine des droits de l'homme reconnaisse les soins comme un droit humain.

et les ressources de chacun de leurs membres et apprendre en cours de route quelles stratégies et approches fonctionnent le mieux pour atteindre leurs objectifs. Même s'il s'agissait d'un premier défi, il en a résulté des approches institutionnelles diverses et adaptées au contexte qui sont désormais appréciées par chaque collectif.

- **Cultiver des relations de confiance avec les partenaires dans le contexte du travail à distance et du financement limité des déplacements.** Les rassemblements en personne ont été limités ces dernières années en raison de la pandémie de COVID-19 et du manque de budget pour les déplacements. Néanmoins, les collectifs reconnaissent l'importance d'espaces en personne occasionnels lors du développement de projets collaboratifs avec des partenaires multipartites du monde entier, comme cela a été le cas lors de rassemblements en marge d'événements tels que le moment de redevabilité Génération Égalité à l'Assemblée générale des Nations Unies en septembre 2022 ou la Conférence des Nations Unies sur les changements climatiques de 2022 (COP27). Un plus grand contact humain pourrait s'avérer utile pour renforcer l'empathie et la confiance entre les participants.

« L'Alliance est une plateforme horizontale. Nous comprenons que tout le monde sort d'une période de crise, donc la valeur que vous apportez est votre engagement, en participant chaque fois que vous le pouvez », a fait remarquer une responsable de l'Alliance pour les mouvements féministes

- **Manque de clarté concernant la coordination avec les structures de Génération Égalité.** Des questions demeurent sur les mécanismes de coordination, les canaux de communication et les opportunités de collaboration au sein de Génération Égalité, ainsi que les rôles et responsabilités de chacune de ses structures. Par exemple, il était parfois difficile de savoir si un événement ou une activité donnée devait être accueilli ou organisé par un collectif ou/et une coalition d'action pertinente. Les porteurs d'enga-

Apprentissages et bonnes pratiques des collectifs

Les porteurs d'engagements collectifs ont également tiré de précieuses leçons de leurs expériences en tant que collectifs et dans le cadre de Génération Égalité. Les idées et bonnes pratiques suivantes ont été mentionnées par les collectifs consultés pour cette étude des cas :

- **Une dynamique de travail horizontale et flexible permet des processus de co-création réussis.** Les collectifs consultés visent à travailler en collaboration selon des approches horizontales offrant une considération égale à tous leurs membres. L'objectif est que toutes les voix, expériences, connaissances et demandes soient entendues et valorisées de la même manière. Dans le même temps, les dirigeants des collectifs comprennent que leurs membres travaillent dans des contextes divers et ont des capacités différentes. Par conséquent, ils offrent des opportunités d'engagement flexibles et gérables pour chaque porteur d'engagements. Les porteurs d'engagements participent autant qu'ils le peuvent, en ayant un accès illimité au réseau et aux ressources du collectif. Après tout, les membres se sentent encouragés à participer en voyant les résultats du travail collaboratif.
- **Lors de l'établissement de relations avec des partenaires, une expérience approfondie, la qualité du travail et la légitimité du leadership peuvent générer la confiance.** L'un des éléments clés d'une relation florissante est la confiance. Les collectifs ont réussi à créer de la confiance en démontrant et en communiquant sur leur expérience, leur engagement envers leurs causes et les résultats de leur travail. De plus, les partenaires potentiels se montrent plus réceptifs lorsqu'ils perçoivent que le leadership est légitime. Par exemple, le GAC bénéficie d'un leadership fort au Mexique et dans toute l'Amérique latine et les Caraïbes, une région pionnière de nombreuses poli-

gements qui sont également membres de collectifs ne savent pas toujours s'ils doivent se tourner vers leur Coalition d'action ou vers leurs collectifs pour certaines questions ou demandes. Si les collectifs consultés pour cette étude des cas ont établi des routines productives pour répondre à ces questions, l'établissement de ces modèles a demandé du temps et des efforts au début, lorsque le travail des collectifs prenait forme.

tiques et systèmes de soins. L'expérience de ces efforts pionniers a contribué positivement à la légitimité perçue du leadership de GAC à l'échelle mondiale.

- **Une planification intentionnelle et bien pensée peut prendre du temps, mais elle présente des avantages significatifs à long terme pour les efforts hautement collaboratifs.** En l'absence d'un cadre ou d'un modèle préexistant sur la manière de construire et d'organiser un engagement collectif, les efforts de planification semblaient au départ lents et parfois difficiles. Par exemple, l'AFM a mis en œuvre plusieurs dialogues et enquêtes en trois langues dans le cadre de son processus de planification. Les membres de l'AFM ont observé que « S'appuyer sur « l'idée de départ » a nécessité de nombreuses conversations, du soutien et du travail pour lever la confusion. Il y a eu un effort de conception très intentionnel qui a pris un an avant un lancement officiel. » Grâce à ces processus de planification, les porteurs d'engagements collectifs ont réfléchi à leurs positions, défini des objectifs clairs et établi une théorie du changement. En plus d'aligner les participants autour d'un objectif commun et de guider les actions du collectif, cet effort a permis de communiquer plus facilement de manière convaincante sur l'objectif et la nature unique du collectif, ce qui a facilité les alliances avec de nouveaux membres.
- **L'échange d'expériences et d'apprentissage maintient le caractère innovant des initiatives collaboratives et ouvre de nouvelles opportunités de projets.** Les collectifs ont créé une gamme d'espaces en personne et en ligne pour partager des expériences et des apprentissages, en se tenant mutuellement informés des dernières données.

12 UNI Global Union 2022.

13 ONU Femmes. 2023.

14 L'accélérateur. 2022.

15 Gouvernement argentin. 2022.

16 Alliance mondiale pour les soins. 2023.

17 À partir des données de l'enquête Génération Égalité 2023 : La loi sur la prévention de la violence conjugale et la protection des victimes a été partiellement modifiée pour étendre le système d'ordonnances de protection afin de lutter contre les préjudices mentaux. Elle entrera en vigueur en avril 2024.

18 À partir des données de l'enquête Génération Égalité 2023 : La loi sur la prévention et la réparation des préjudices liés à la diffusion de vidéos pornographiques a été promulguée en juin 2022.

19 CEPALC. 2023.

RECOMMANDATIONS

Sur la base de ces constats, les recommandations suivantes visent à renforcer l'efficacité des engagements collectifs :

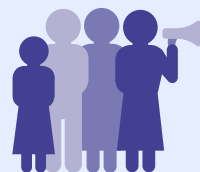
1 Pour les porteurs d'engagements collectifs :

Élargir et renforcer les espaces pour cultiver des relations de confiance entre les parties prenantes, y compris les espaces en personne. Ces espaces pourraient être exploités pour des rassemblements tels que Women Deliver et la Commission sur la condition de la femme (CSW). Cette action devrait être accompagnée d'un soutien financier pour les frais de voyage afin de faciliter la participation des porteurs d'engagements, y compris des organisations dirigées par des jeunes et des organisations du Sud, à ces forums. En outre, les porteurs d'engagements collectifs devraient promouvoir et soutenir la création d'espaces axés sur l'échange d'expériences et de meilleures pratiques au sein et entre les différentes coalitions d'action.



2 Pour les parties prenantes de Génération Égalité :

Reconnaître que tous les membres ne seront pas en mesure de contribuer de manière égale et planifier en conséquence. Cela peut impliquer de reconnaître les différences de capacité et de ressources et d'établir des attentes et des indicateurs d'engagement ou de processus appropriés concernant les contributions respectives.



Ce faisant, les porteurs d'engagements collectifs peuvent anticiper les opportunités de croissance et suivre l'évolution de leurs efforts de création de mouvement au fil du temps. De plus, même si le développement du collectif est souvent souhaitable, ce qui compte le plus n'est pas le nombre de participants, mais que les bonnes organisations soient impliquées et en mesure de contribuer de manière substantielle, en prêtant particulièrement attention aux voix des groupes traditionnellement marginalisés.

3 Pour les parties prenantes de Génération Égalité :

Faire connaître les approches de partenariat multi-acteurs et les structures de gouvernance particulières qui ont permis à plusieurs porteurs d'engagements collectifs de concentrer leur expertise sur un sujet spécifique. Sensibiliser au sein et au-delà de Génération Égalité, ce qui pourrait aider à clarifier le rôle distinctif de construction de mouvements que jouent ces collectifs et en quoi leur travail diffère des collaborations politiques et programmatiques plus conventionnelles.



ANNEXE

Résumé de la méthodologie

Les études des cas ont été élaborées au moyen d'un processus d'examen de la portée, fondé sur des méthodes mixtes s'étendant sur cinq étapes, intégrant des méthodes quantitatives et qualitatives ainsi qu'une analyse approfondie de documents. Comme d'autres études de champ d'application, l'approche méthodologique proposée accorde une priorité égale à la rigueur académique et à la nécessité d'un processus rapide et itératif pour développer des études de cas pertinentes et opportunes qui démontrent comment Génération Égalité fait progresser le changement.

ÉTAPE 1.

Création et développement du concept : Premièrement, les thèmes prioritaires et les cas pertinents ont été identifiés grâce à une consultation avec l'équipe du Cadre de redevabilité de ONU Femmes et affinés à la lumière d'un examen préliminaire de la littérature de référence sur Génération Égalité. Cette documentation de référence comprenait initialement le Plan d'accélération mondial, le projet de cadre de redevabilité de la Coalition d'action, le Rapport de redevabilité Génération Égalité 2022 et des descriptions de ce qui constitue un engagement politique, financier et collectif.

ÉTAPE 2.

Analyse de documents : Une fois que l'équipe d'étude a assimilé les informations générales connexes, les documents pertinents ont été rassemblés pour chaque étude des cas. Ces documents comprenaient, par exemple, des documents internes et des rapports publics concernant le travail de Coalitions d'action particulières, le texte des engagements qui illustrent des thèmes d'intérêt, ainsi que les sites Web institutionnels et les articles de blog d'organisations susceptibles d'être présentés dans les études de cas. Les résultats préliminaires de l'Enquête Génération Égalité 2023 ont été examinés pour contextualiser les tendances et les cas qui seront présentés dans les rapports des études de cas.

ÉTAPE 3.

Collecte de données : À ce stade, l'équipe d'étude a mené des entretiens avec des informateurs clés, notamment l'équipe du cadre de redevabilité de ONU Femmes, les porteurs d'engagements, les structures de gouvernance de Génération Égalité et d'autres acteurs, tels que les bénéficiaires. Les informateurs ont été sélectionnés sur la base de quatre critères principaux : 1) un degré élevé d'engagement envers Génération Égalité ; 2) une participation substantielle aux initiatives Génération Égalité qui ont démontrées des résultats avancés et progressifs ; 3) la pertinence d'institutions et d'initiatives particulières pour les sujets sélectionnés de l'étude des cas ; et 4) la représentation au sein des Coalitions d'action et des régions.

ÉTAPE 4.

Analyse des données : Les documents et les résultats des entretiens ont ensuite été répertoriés, analysés thématiquement et résumés. L'objectif central de cette étape était de trianguler les résultats de l'analyse des documents et des entretiens avec des informateurs clés, et de contextualiser ces résultats qualitatifs à la lumière des résultats quantitatifs des enquêtes de Génération Égalité de 2023 et 2022.

ÉTAPE 5.

Révision et finalisation : À ce stade l'équipe d'étude a produit des deuxièmes versions de chaque étude des cas pour examen par l'équipe du cadre de redevabilité. En plus de faire ressortir les caractéristiques distinctives de chaque cas, cette étape de rédaction visait également à établir une voix et un format cohérents entre les études de cas.

Ressources consultées

- Accélérateur. Sans date. *Projet What counts*. https://preventgbv.org/wp-content/uploads/2023/02/What-Counts-Report_English.pdf#:~:text=L'accélérateur pilote un multi, FEM
- Accélérateur. 2022a. « À propos de nous ». Accélérateur pour la prévention de la Violence sexiste et sexuelle (VSS). <https://preventgbv.org/>
- Accélérateur. 2022b. « Lancement de Our Future is Fearless | Présentation avec les co-directeurs ». Youtube. www.youtube.com/watch?v=qh-l91B3eqM&t=1009s
- Accélérateur. 2022c. « Lancement de Our Future is Fearless | Séance 2 : Afrique/Europe/MENA ». Youtube. www.youtube.com/watch?v=Cz4cdCfR96E
- Accélérateur. 2023a. *Fiche descriptive : Financer la prévention de la Violence sexiste et sexuelle (VSS) pour accélérer les progrès sur Génération Égalité*. <https://preventgbv.org/wp-content/uploads/2023/06/GBV-Funding-Fact-Sheet.pdf>
- Accélérateur. 2023b. *Fiche descriptive. Points clés à retenir du plan national américain pour mettre fin à la Violence sexiste et sexuelle*. <https://preventgbv.org/wp-content/uploads/2023/07/US-Action-Plan-Factsheet-2.pdf>
- Accélérateur. 2023c. *UNGA 78 - Outil de plaidoyer*. <https://docs.google.com/document/d/1KFhH5xvIbZu3YRoblCq0hj0bVArZ8QYDYJ8XZ4ribac/edit#heading=h.55k713f2u95>
- OIT (Organisation Internationale du Travail). 2022. *Soins au travail : Investir dans les congés pour soins et les services pour un monde du travail plus égalitaire entre les sexes*. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_838653.pdf
- AFM (Alliance des Mouvements Féministes). Sans date a. *Clarifier notre objectif, tracer la voie à suivre. Alliance mondiale pour les mouvements féministes durables*. <https://allianceforfeministmovements.org/report/global-alliance-survey-2-report/>
- AFM. Sans date b. *Alliance mondiale pour les mouvements féministes durables*. <https://allianceforfeministmovements.org/report/global-alliance-kick-off-report/>
- AFM. 2022a. « Qui sommes-nous ». <https://allianceforfeministmovements.org/about-us/>
- AFM. 2022b. « Théorie du changement ». <https://allianceforfeministmovements.org/theory-of-change/>
- AFM. 2022c. « Piliers du travail ». <https://allianceforfeministmovements.org/pillars-of-work/>
- AFM. 2022d. « Groupe de pilotage ». <https://allianceforfeministmovements.org/governance-steering-committee/>
- CEPALC (Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes). 2021. « La CEPALC a réaffirmé son engagement envers l'Alliance mondiale pour les soins, une initiative qui rend visible les efforts pionniers de l'Amérique latine et des Caraïbes dans ce domaine ». 21 juillet. www.cepal.org/es/noticias/cepal-reafirmo-su-compromiso-la-alianza-global-cuidados-iniciativa-que-visualiza-esfuerzos
- CEPALC. 2023. *Engagement de Buenos Aires*. Santiago, Chili. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/5d94a78a-b8ac-487e-bfba-214ed496c68b/content>
- Fonds pour l'égalité. 2022. « Le Fonds Égalité célèbre l'Alliance des mouvements féministes ». <https://equalityfund.ca/policy/the-equality-fund-celebrates-the-alliance-for-feminist-movements/>
- Génération Égalité. 2022. « Adopter le principe de coredevabilité dans les soins et le travail domestique ». 27 septembre. Youtube. www.youtube.com/watch?v=4b2gBC_7yos
- GAC (Alliance mondiale pour les soins). Sans date a. *Pourquoi ? Alliance mondiale pour les soins - Un appel urgent à l'action*. INMUJERES ET ONU Femmes. https://alianzadecuidados.forogeneracionigualdad.mx/wp-content/uploads/2021/10/Porque-Formatted_edits_LC.pdf
- GAC. Sans date b. « Adhésion actuelle ». <https://alianzadecuidados.forogeneracionigualdad.mx/membresia/>
- GAC. 2022a. Alliance mondiale pour les soins – Note informative. <https://alianzadecuidados.forogeneracionigualdad.mx/wp-content/uploads/2022/11/Nota-informativa-Julio-2022-S-Version.pdf>
- GAC. 2022b. « L'Alliance s'est engagée avec les ministres et les parties prenantes à promouvoir une société de soins lors de la XVe réunion de la Conférence régionale sur les femmes d'Amérique latine et des Caraïbes ». <https://alianzadecuidados.forogeneracionigualdad.mx/english-the-global-alliance-for-care-strengthens-partnerships-in-latin-america-and-the-caribbean/?lang=en>
- GAC. 2023. « Vers un nouveau paradigme de soins grâce à une action collective : Un dialogue multipartite interactif de haut niveau ». *ONU Femmes*. <https://media.un.org/en/asset/k1i/k1i5v314c8>
- Gouvernement argentin. 2022. *Projet de loi « Soins dans l'égalité » pour la création du système intégral de politiques de soins en Argentine*. www.argentina.gob.ar/generos/proyecto-de-ley-cuidar-en-igualdad
- Gouvernement du Mexique. 2022. « Inmujeres présente l'Alliance mondiale pour les soins aux pays du G7 ». *INMUJERES*. www.gob.mx/inmujeres/articulos/inmujeres-presenta-la-alianza-global-por-los-cuidados-al-grupo-de-paises-del-g7?idiom=es
- INMUJERES, gouvernement du Mexique et ONU Femmes. 2021. « Alliance mondiale pour le travail de soins – Explorer et partager les engagements et les bonnes expériences ». Institut National de la Femme (*INMUJERES*). www.facebook.com/InmujeresMx/videos/542983150408911
- Commission interaméricaine des femmes. 2022a. *Loi modèle interaméricaine sur les soins*. OEA et Commission interaméricaine des femmes. <https://www.oas.org/en/cim/docs/LeyModeloCuidados-EN.pdf>
- Commission interaméricaine des femmes. 2022b. *Guide de mise en œuvre de la loi modèle interaméricaine sur les soins*. OEA et Commission interaméricaine des femmes. www.oas.org/en/cim/docs/LMIC_ENG_fn_Implementation_Guide.pdf
- UNI Global Union. 2022. « Journée mondiale d'action pour les soins 2022 ». <https://uniglobalunion.org/news/investincare2022/>
- ONU Femmes. 2021. *Des femmes et des filles laissées pour compte. Des lacunes flagrantes dans les réponses à la pandémie*. <https://data.unwomen.org/sites/default/files/documents/Publications/glaring-gaps-response-RGA.pdf>
- ONU Femmes. 2023a. « L'Alliance mondiale pour les soins mène des changements dans l'économie des soins ». *ONU Femmes*. www.unwomen.org/en/news-stories/feature-story/2023/09/global-alliance-for-care-leads-changes-in-the-care-economy
- ONU Femmes. 2023b. « Les États membres conviennent de la Journée internationale de soins et de soutien : Une étape importante pour l'égalité des sexes et des sociétés durables ». *ONU Femmes*. <https://www.unwomen.org/en/news-stories/news/2023/08/member-states-agree-on-international-day-of-care-and-support-a-milestone-for-gender-equality-et-sociétés-durables>
- ONU Femmes Mexique. 2021. « Le gouvernement du Mexique et ONU Femmes appellent à transformer l'économie des soins et appellent à rejoindre l'Alliance mondiale pour les soins ». <https://mexico.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2021/07/com-alianza-global-cuidados>
- Fondation des Nations Unies. 2022. « Lancement de l'Alliance des mouvements féministes ». <https://unfoundation.org/event/launching-the-alliance-for-feminist-movements/>
- Programme What works 2. 2022. *Construire des structures de financement efficaces pour la prévention de la violence à l'égard des femmes et des filles : Aspirations et obstacles parmi les organisations de défense des droits des femmes à la recherche de financements bilatéraux et multilatéraux*. <https://ww2preventvawg.org/evidence-hub/building-effective-funding-structures-prevention-violence-against-women-and-girls>



Foto : ONU Femmes/Ploy Phutpheng



