



Rapport sur le renforcement des capacités du secteur national en matière d'ACS plus

.....
DÉCEMBRE 2024
.....



Table des matières

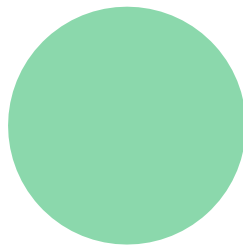
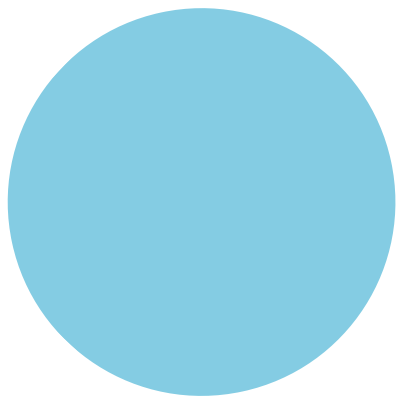
Liste des acronymes	4
Glossaire	5
Reconnaissance territoriale	8
Contributeurs au projet	9
Résumé	10
Introduction	12
Portée et terminologie	13
Objectifs de la recherche	14
Revue de la littérature	16
L'approche du gouvernement du Canada en matière de genre et de diversité : contexte de l'ACS Plus	16
L'analyse comparative entre les sexes Plus (ACS Plus) et les principes clés	17
Historique et principes clés de l'intersectionnalité	20
Rôle du secteur canadien des services aux immigrants et aux réfugiés	21
Méthodologie	24
Cadre théorique : Intersectionnalité	25
Application aux études sur la migration et à la recherche organisationnelle	25
Conception de la recherche	26
Participants	26
Méthodes de collecte des données	28
Plan d'analyse des données	28
Limites	29
Conclusions et discussions	31
Données désagrégées	32
Conclusions et discussions	32

Table des matières

Programmation communautaire	35
Politiques formelles	39
Limites liées au financement	42
Diversité de la main-d'œuvre	45
Formation et outils	49
Recommandations	52
Mise en œuvre à l'échelle du secteur	52
Normaliser la formation sur l'ACS Plus	52
Changements à l'échelle organisationnelle	53
Élaborer une stratégie personnalisée pour intégrer l'ACS Plus dans les structures organisationnelles	53
Renforcer la capacité organisationnelle de collecte et d'analyse des données	54
Conception et mise en œuvre des programmes	55
Mettre en œuvre des évaluations des besoins intersectionnels	55
Établir des mesures de responsabilisation	55
Financement	56
Modifier les stratégies de financement pour favoriser l'harmonisation des programmes avec les principes de l'ACS Plus	56
Financer la recherche axée sur l'ACS Plus	58
Dotation en personnel dans le secteur national des services aux immigrants et aux réfugiés	59
Favoriser la diversité de la main-d'œuvre	59
Donner la priorité à la formation et au perfectionnement	59
Conclusion	61
Références	62
Annexe 1 — Déclaration d'intérêt (DI)	67
Annexe 2 — Formulaires de consentement	71
Annexe 3 — Questions d'entretien	74
Annexe 4 — Rapport de la FCFA	75

Liste des acronymes

2ELGBTQI+	Bispirituel, lesbien, gai, bisexuel, transgenre, queer et autres
AAISA	Alberta Association of Immigrant Serving Agencies
ACS Plus	Analyse comparative entre les sexes Plus
ARAO	Antiracisme et anti-oppression
DEI	Diversité, équité et inclusion
DI	Déclaration d'intérêt
EDI	Équité, diversité et inclusion
EIAF	Établissement, intégration et affaires francophones
IRCC	Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada
JEDI	Justice, équité, diversité et inclusion
LIPR	Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés



Glossaire

2ELGBTQI+ : Acronyme utilisé par le gouvernement du Canada pour désigner la communauté canadienne. 2E : au tout début, reconnaît les personnes aux deux esprits comme les premières parmi les communautés 2ELGBTQI+ ; L : Lesbienne ; G : Gai ; B : Bisexuel ; T : Transgenre, Q : Queer, I : Intersexuel, + : comprend les personnes qui indiquent leur appartenance à divers groupes sexuels et de genre et emploient d'autres terminologies.

Analyse comparative entre les sexes (ACS) : Approche antérieure axée sur la prise en compte des questions relatives aux femmes dans l'élaboration des politiques.

Analyse comparative entre les sexes Plus (ACS Plus) : Outil analytique complet servant à l'élaboration d'initiatives adaptées et inclusives, y compris des politiques, des programmes et d'autres initiatives. L'ACS Plus est un processus permettant de comprendre qui est touché par l'enjeu abordé par l'initiative ; de déterminer comment l'initiative pourrait être adaptée aux différents besoins des personnes les plus touchées ; de même que d'anticiper et de lever les obstacles empêchant d'accéder à l'initiative ou d'en bénéficier.

Analyse environnementale : Méthode de recherche utilisée dans cette étude pour recueillir des renseignements sur le contexte actuel de la mise en œuvre de l'ACS Plus dans le secteur.

Antiracisme : Opposition consciente aux théories, attitudes et actions racistes. L'antiracisme ne consiste pas seulement à s'opposer à l'idée du racisme. Il s'agit également de prendre des mesures concrètes pour y remédier.

Antiracisme et anti-oppression (ARAO) : Approches qui visent des changements systémiques plus vastes, tels que l'élimination des structures de la suprématie blanche.

Approches axées sur l'équité : Divers cadres théoriques, méthodologies et concepts visant à promouvoir l'équité, l'inclusion et l'égalité des chances dans divers contextes sociétaux. Il s'agit notamment de l'EDI, de la DEI, de la JEDI, de l'IDEA et de l'antiracisme et l'anti-oppression (ARAO).

Déclaration d'intérêt (DI) : Outil utilisé dans cette étude pour identifier les participants potentiels et recueillir des données démographiques pertinentes.

Décolonisation : Efforts visant à renoncer à la dynamique et aux structures du pouvoir colonial.

Diversité, équité et inclusion (DEI) : Cadre axé sur la création d'espaces inclusifs et la promotion d'une représentation diversifiée au sein des institutions.

Données désagrégées : Données ventilées par attributs individuels, permettant de mieux comprendre les expériences et les résultats de groupes de population particuliers et les facteurs identitaires qui se croisent.

Glossaire

Échantillonnage par choix raisonné : Méthode de sélection intentionnelle des participants en fonction de leurs caractéristiques, de leurs connaissances, de leurs expériences ou d'autres critères.

Équité, diversité et inclusion (EDI) : Cadre axé sur la création d'espaces inclusifs et la promotion d'une représentation diversifiée au sein des institutions.

Entretiens semi-structurés : Méthode de recherche qualitative qui associe un ensemble prédéterminé de questions ouvertes (questions qui suscitent la discussion) à la possibilité pour la personne chargée de l'entretien d'explorer plus avant les thèmes ou les réponses.

Établissement, intégration et affaires francophones (EIAF) : Direction générale d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) qui se concentre sur les initiatives d'établissement et les affaires francophones.

Handicap : Déficience notamment physique, intellectuelle, cognitive, mentale ou sensorielle, trouble d'apprentissage ou de la communication ou limitation fonctionnelle, de nature permanente, temporaire ou épisodique, manifeste ou non et dont l'interaction avec un obstacle nuit à la participation pleine et égale d'une personne dans la société. Cette définition est fondée sur le modèle social du handicap.

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) : Ministère fédéral canadien responsable des questions relatives à l'immigration, à la réinstallation des réfugiés et à la citoyenneté.

Intersectionnalité : Cadre théorique qui reconnaît comment de multiples catégories sociales (par exemple, la race, le genre, la classe, la sexualité, la capacité) s'entrecroisent pour créer des expériences et des défis uniques pour les individus. Il met l'accent sur le fait que les expériences vécues par les personnes ne peuvent pas être pleinement comprises en examinant un seul facteur identitaire de manière isolée.

Justice, équité, diversité et inclusion (JEDI) : Version élargie de l'EDI qui inclut explicitement la justice en tant que composante clé.

Organismes de services aux immigrants et aux réfugiés : Organismes, principalement à but non lucratif et financés par IRCC, qui offrent des services complets pour répondre aux besoins multiples des immigrants et des réfugiés tout au long de leur parcours d'établissement au Canada.

Réflexivité intersectionnelle : Approche de la recherche qui encourage la prise de conscience de la manière dont les positions sociales, les préjugés et les privilèges des chercheurs peuvent avoir une incidence sur le processus de recherche.

Glossaire

Secteur national des services aux immigrants et aux réfugiés : Organismes principalement financés par IRCC qui offrent des services complets pour soutenir l'établissement et l'intégration des nouveaux arrivants au Canada. Désigné ci-après comme le secteur.

Services d'établissement : Services essentiels fournis par le secteur des services aux immigrants et aux réfugiés, y compris les cours de langue, l'aide à l'emploi, les séances d'information et d'orientation et les programmes de connexions communautaires.

Reconnaissance territoriale

En tant que projet national, nous tenons à souligner que notre travail se déroule sur l'Île de la Tortue, c'est-à-dire sur les territoires traditionnels des peuples autochtones. Le territoire que nous appelons aujourd'hui le Canada, d'un océan à l'autre, est géré par les peuples autochtones depuis des temps immémoriaux et, alors que nous nous réunissons aujourd'hui, nous exprimons notre respect et notre gratitude à l'égard des gardiens traditionnels de la terre. Ces terres sont soit soumises à l'autonomie gouvernementale des Premières Nations en vertu d'un traité moderne, soit des territoires non cédés et non renoncés, soit des territoires traditionnels d'où les Premières Nations, les Métis et les Inuits ont été déplacés.

Nous reconnaissons l'oppression historique et continue des terres, des cultures et des premiers peuples dans ce que nous appelons aujourd'hui le Canada, ainsi que le rôle que la colonisation a joué dans cette oppression. En tant que secteur, nous devons nous efforcer de réparer les injustices dont les colons de ces terres ont bénéficié et affirmer notre action collective et notre engagement à partager le chemin de la vérité, de la réconciliation et de la décolonisation.

Nous vous encourageons à réfléchir aujourd'hui aux terres où vous habitez et à la manière dont vous pouvez soutenir ces efforts.

Contributeurs au projet

Le rapport sur le renforcement des capacités du secteur national en matière d'ACS Plus a été rédigé par les membres de l'équipe nationale de recherche et de l'ACS Plus. L'équipe nationale de recherche et d'ACS Plus comprend l'Alberta Association of Immigrant Serving Agencies (AAISA), l'Affiliation of Multicultural Societies and Service Agencies of British Columbia (AMSSA), la Saskatchewan Association of Immigrant Settlement and Integration Agencies (SAISIA), Manitoba Association of Newcomer Serving Organizations (MANSO), Ontario Council of Agencies Serving Immigrants (OCASI), Atlantic Region Association of Immigrant Serving Agencies (ARAISA), et Fédération des communautés francophones et acadienne (FCFA).

Nous tenons à exprimer notre reconnaissance aux fournisseurs de services qui ont donné de leur temps pour participer aux entretiens. Nous remercions également Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) pour son soutien financier.



Funded by:



Immigration, Refugees
and Citizenship Canada

Financé par :

Immigration, Réfugiés
et Citoyenneté Canada

Résumé

Il est entendu depuis longtemps que la diversité de la population d'immigrants et de réfugiés du Canada représente une multitude de cultures et d'expériences qui nécessitent des politiques et des programmes diversifiés et réfléchis pour répondre à leurs besoins uniques. Le gouvernement fédéral utilise l'analyse comparative entre les sexes (ACS) Plus comme cadre analytique pour répondre au mieux aux besoins croisés, actuels et émergents, de la population des nouveaux arrivants au Canada. Les nouveaux arrivants bénéficient d'un soutien sous la forme de cours de langue, de programmes de connexions communautaires, de séances d'information et d'orientation, d'une aide à l'emploi, et bien plus encore, qui sont essentiels pour favoriser leur établissement et leur intégration dans la société canadienne. Tout cela ne serait pas possible sans les fournisseurs de services (FS), des organismes à but non lucratif principalement financés par IRCC, qui travaillent sans relâche pour répondre aux besoins des immigrants et des réfugiés dans les zones urbaines et rurales d'un océan à l'autre.

L'ACS Plus n'est pas un concept nouveau au Canada, puisque le gouvernement fédéral a d'abord adopté l'analyse comparative entre les sexes en 1995, avant de la voir évoluer en ACS Plus en 2011. L'ajout du « Plus » a marqué un changement de perspective dans la mesure où les facteurs identitaires autres que le genre et le sexe ont été pris en compte dans l'analyse des politiques. Cette vision holistique de l'analyse politique, de la programmation et de l'évaluation reconnaît que les facteurs identitaires, tels que l'âge, la situation de handicap, l'ethnicité et le statut socioéconomique, se croisent et entraînent des résultats différents pour les nouveaux arrivants. Même en l'absence d'un réseau formel de cadres ou de politiques de l'ACS Plus, les organismes du secteur ont démontré leur profonde compréhension des principes de l'ACS Plus et de l'intersectionnalité et se sont engagés à améliorer les résultats pour leurs communautés. Le présent rapport vise à mieux comprendre dans quelle mesure et comment l'ACS Plus est appliquée par le secteur des services aux immigrants et aux réfugiés au Canada. Grâce à ces renseignements, le secteur sera mieux placé pour soutenir les initiatives officielles de renforcement de l'équité qui s'appuient sur des approches fondées sur des données probantes.

Dans le cadre du projet de *renforcement des capacités du secteur national en matière d'ACS Plus*, des recherches ont

Les conclusions de la recherche sont organisées selon six thèmes clés, allant du renforcement des capacités organisationnelles au financement, en passant par la conception et la mise en œuvre des programmes :

1. Données désagrégées
2. Programmation communautaire
3. Politiques formelles
4. Manque de flexibilité dans le financement
5. Diversité de la main-d'œuvre
6. Formation et outils

Résumé

été menées pour mieux comprendre la capacité actuelle du secteur à mettre en œuvre les politiques, les principes et les pratiques de l'ACS Plus, ainsi que les stratégies potentielles pour améliorer cette capacité. Le présent rapport de recherche met en lumière les principales conclusions de cette étude et comprend une revue de la littérature et une analyse environnementale qui examinent les preuves actuelles de l'application de l'ACS Plus dans le secteur, ainsi que 18 entretiens formels avec des FS dans l'ensemble du pays afin de mieux comprendre leurs expériences, formelles et informelles, en matière d'ACS Plus. Les conclusions de la recherche sont organisées selon six thèmes clés, allant du renforcement des capacités organisationnelles au financement, en passant par la conception et la mise en œuvre des programmes :

1. Données désagrégées
2. Programmation communautaire
3. Politiques formelles
4. Manque de flexibilité dans le financement
5. Diversité de la main-d'œuvre
6. Formation et outils

Chaque thème est analysé par rapport à un ou plusieurs des principes de l'ACS Plus mentionnés ci-dessus, ce qui permet d'identifier les lacunes, les points forts et les possibilités qui existent dans le secteur et la manière dont cela reflète les efforts d'intégration de l'ACS Plus dans les pratiques, les principes et les politiques. En examinant de près chaque thème, ce rapport sert de document de base permettant au secteur d'étendre et d'améliorer les efforts de renforcement des capacités en matière d'ACS Plus qui, en fin de compte, permettent de soutenir les divers besoins et expériences des nouveaux arrivants. Tourné vers l'avenir, ce rapport se conclut par une série de recommandations en faveur d'un environnement de services plus inclusif et plus équitable.

Introduction

En tant que colonie de peuplement, l'immigration est inextricablement liée au tissu économique, social et culturel du Canada. En 2021, le Canada comptait la plus forte proportion d'immigrants parmi les pays du G7, près d'un quart de la population canadienne (23,0 %) s'identifiant comme immigrant (Statistique Canada, 2022). L'immigration étant le fondement de la société canadienne et le principal moteur de la croissance démographique et du développement économique du pays, le secteur des services aux immigrants et aux réfugiés du pays joue un rôle essentiel dans le soutien de la croissance économique du Canada en assurant l'établissement et l'intégration réussis des nouveaux arrivants. La population d'immigrants et de réfugiés au Canada se caractérise par sa diversité, représentant un large éventail d'origines culturelles, d'expériences et de besoins. Cette hétérogénéité remet en question la notion de nouveaux arrivants en tant que groupe uniforme et souligne l'importance d'approches personnalisées en matière d'intégration et de services de soutien. C'est dans cette optique que l'analyse comparative entre les sexes Plus (ACS Plus), un cadre analytique complet élaboré par le gouvernement fédéral canadien, contribue à répondre aux besoins de plus en plus diversifiés de la population du pays.

L'ACS Plus est conçue pour favoriser la création de politiques, d'initiatives et de programmes inclusifs dans divers secteurs. Elle va au-delà de l'analyse comparative entre les sexes traditionnelle en intégrant une approche intersectionnelle qui tient compte d'un large éventail de facteurs influençant les expériences et les résultats des individus (Femmes et Égalité des genres Canada, 2022). Ces facteurs comprennent, entre autres, l'âge, la situation de handicap, l'éducation, l'ethnicité, le statut économique, la géographie, la langue, la race, la religion et l'orientation sexuelle (Ministère de la Justice, 2022 ; Femmes et Égalité des genres Canada, 2022). L'ACS Plus est particulièrement pertinente pour le travail des agences d'aide aux immigrants et aux réfugiés au Canada, car ces organismes desservent une population diversifiée de nouveaux arrivants dont les identités et les expériences s'entrecroisent. Cette approche permet de nuancer la conception des programmes, l'affectation des ressources, la mesure des résultats et les pratiques d'évaluation, ce qui se traduit en fin de compte par des services d'établissement plus équitables et plus efficaces.

Des recherches récentes ont mis en évidence les défis multiformes auxquels sont confrontés les immigrants et les réfugiés, en soulignant l'intersectionnalité des identités sociales dans l'évolution de leurs expériences. Des études ont montré que des facteurs tels que le genre, la race et le statut socioéconomique peuvent se recouper et amplifier les difficultés auxquelles sont confrontés les nouveaux arrivants, entraînant une marginalisation aggravée (Marshall, 2021 ; Carpino, 2024). Un ensemble de données probantes souligne la nécessité d'une compréhension plus nuancée de l'expérience des immigrants et de systèmes d'aide plus complets.

Bien que de nombreux organismes du secteur aient adopté de manière informelle les principes de l'analyse comparative entre les sexes (ACS Plus), il y a un manque important de recherche sur son

Introduction

application précise dans ce contexte. Pour combler cette lacune dans les connaissances, une initiative nationale menée par l'Alberta Association of Immigrant Serving Agencies (AAISA) et des organismes cadres partenaires vise à renforcer la capacité du secteur à intégrer l'ACS Plus dans les politiques, les procédures et les programmes organisationnels. Le projet de *renforcement des capacités du secteur national en matière d'ACS Plus*, financé par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC), cherche à développer des recherches sectorielles, à créer des orientations bilingues sur l'intégration de l'ACS Plus et à faciliter le développement des ressources et l'échange de connaissances. L'objectif du projet est de mieux comprendre et de renforcer les capacités du secteur en ce qui concerne la mise en œuvre et l'application des principes de l'ACS Plus dans ses programmes, ses politiques et ses pratiques. Ce rapport met en lumière les conclusions de la recherche primaire et secondaire du projet de *renforcement des capacités du secteur national en matière d'ACS Plus* et présente une discussion et des recommandations pour soutenir le renforcement ciblé des capacités dans l'ensemble du secteur.

Portée et terminologie

La portée et la terminologie de ce rapport doivent être précisées avant de passer à ses objectifs. Une analyse environnementale menée dans le cadre de cette recherche a révélé une tendance intéressante dans le secteur : alors que l'ACS Plus est un cadre développé par le gouvernement du Canada pour promouvoir des politiques et des programmes inclusifs, son utilisation explicite dans le secteur semble limitée. Sauf quelques exceptions ces dernières années qui citent brièvement l'ACS Plus, la plupart des organismes ne font pas explicitement référence à ce cadre dans leurs initiatives. Cette observation suggère que si l'ACS Plus est connue dans le secteur, son adoption formelle ou son intégration explicite dans les pratiques organisationnelles n'est pas très répandue. Par conséquent, bien que ce rapport se concentre sur l'ACS Plus, il élargit également sa portée pour prendre en compte d'autres approches de renforcement de l'équité susceptibles d'être plus communément employées ou référencées par les organismes du secteur, et qui présentent un chevauchement important avec l'ACS Plus.

Les approches de renforcement de l'équité englobent un large éventail de cadres théoriques, de méthodologies et de concepts visant à promouvoir l'équité, l'inclusion et l'égalité des chances dans divers contextes sociétaux. Ces approches comprennent, entre autres, l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI), la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI), la justice, l'équité, la diversité et l'inclusion (JEDI), l'antiracisme et l'anti-oppression (ARAO), ainsi que les efforts de décolonisation. Chacun de ces cadres met l'accent sur des aspects différents du travail sur l'équité, reflétant leur histoire, leurs centres d'intérêt et les contextes particuliers dans lesquels ils ont été élaborés et sont appliqués. Les applications de ces cadres peuvent aller des approches traditionnelles en matière de ressources humaines à des stratégies plus interventionnistes et transformatrices. On peut citer les pratiques

Introduction

d'embauche délibérées visant à accroître la représentation des groupes sous-représentés, les examens réguliers des processus de rémunération et de promotion du personnel pour garantir l'équité, la défense des politiques pour s'attaquer aux obstacles systémiques et l'organisation communautaire pour amplifier les voix des personnes marginalisées. De nombreux organismes adoptent donc des éléments provenant de plusieurs cadres afin de créer des stratégies d'équité globales adaptées à leur contexte et à leurs besoins particuliers. Il est donc essentiel de comprendre que ces différentes approches ne s'excluent pas mutuellement et qu'elles se chevauchent souvent dans leurs objectifs, leurs méthodes et leurs principes sous-jacents.

La terminologie utilisée pour décrire le secteur qui propose des programmes et des services aux immigrants et aux réfugiés fait l'objet d'une discussion et d'un débat permanents au sein du secteur. Cette diversité dans la terminologie reflète la nature complexe du travail et les perspectives variées des parties prenantes impliquées. Certains organismes préfèrent l'expression « secteur des services aux nouveaux arrivants », car elle englobe un large éventail de services et d'efforts de défense des intérêts des immigrants, des réfugiés et des nouveaux arrivants, soulignant ainsi le caractère inclusif de leur travail. Cependant, d'autres termes couramment utilisés comprennent le « secteur de l'établissement et de l'intégration », qui met l'accent sur le double objectif de l'établissement initial et des processus d'intégration à long terme, et le « secteur des services aux immigrants et aux réfugiés », qui nomme explicitement les principales populations desservies. Chacun de ces termes a des connotations légèrement différentes et peut être choisi en fonction des objectifs ou de la philosophie de l'organisme, du public cible ou du contexte politique. Le choix de ces termes peut également refléter l'évolution de la compréhension des expériences de migration et le désir d'éviter un langage potentiellement stigmatisant. Dans le contexte de ce rapport, compte tenu des nombreux partenaires impliqués dans le projet et de la nécessité d'utiliser un terme cohérent, le projet a opté pour l'utilisation du terme « secteur », ou simplement « le secteur ». Ce choix vise à trouver un équilibre entre la spécificité et l'inclusivité, en reconnaissant les principaux groupes desservis ainsi que l'étendue des programmes, des services et du soutien fournis par les organismes du secteur.

Objectifs de la recherche

Le projet de *renforcement des capacités du secteur national en matière d'ACS Plus* vise à examiner l'état actuel et la capacité du secteur à intégrer une approche ACS Plus dans tous les aspects de son travail. Comme nous l'avons souligné dans l'introduction, l'approche ACS Plus utilise l'analyse intersectionnelle pour élaborer des politiques, des initiatives et des programmes adaptés, inclusifs et équitables. Dans ce contexte, « l'intégration » d'une approche ACS Plus consiste à :

Introduction

1. Intégrer pleinement les principes et les pratiques de l'ACS Plus dans toutes les activités d'un organisme.
2. Veiller à ce que cette intégration ait lieu à chaque étape — de la conception et de la planification à la mise en œuvre et à l'évaluation.
3. Mettre en œuvre cette approche dans tous les domaines — y compris la programmation, les politiques, la recherche, la défense des intérêts et d'autres initiatives.
4. Impliquer le personnel à tous les niveaux dans la mise en œuvre de cette approche.

Les objectifs précis de ce rapport de recherche sont donc les suivants :

1. Établir des renseignements de base sur la capacité et l'état actuels du secteur en ce qui concerne la mise en œuvre de l'ACS Plus à l'échelle de l'organisme, du client et du programme.
2. Identifier les principales lacunes, les atouts et les possibilités concernant l'intégration des principes de l'ACS Plus et des pratiques prometteuses au sein des organismes de services aux nouveaux arrivants et de l'ensemble du secteur.
3. Soutenir l'élaboration de recommandations ciblées qui aideront le secteur à :
 - a. Combler les lacunes systémiques
 - b. Renforcer les capacités collectives
 - c. Établir fermement la mise en œuvre systématique de pratiques, de politiques et de programmes fondés sur l'ACS Plus à l'échelle nationale



Revue de la littérature

Afin d'orienter les conclusions et la discussion du présent rapport, cette section donne un aperçu complet du cadre de l'analyse comparative entre les sexes Plus (ACS Plus), du concept d'intersectionnalité et du rôle du secteur canadien des services aux immigrants et aux réfugiés dans la mise en œuvre de ces approches. La section explore d'abord le développement historique et les grands principes de l'ACS Plus, en retraçant son évolution depuis ses origines dans les années 1960 jusqu'à son statut actuel d'outil analytique crucial dans l'élaboration des politiques canadiennes. Ensuite, elle se penche sur le concept d'intersectionnalité, en examinant ses fondements théoriques et ses implications pratiques pour la compréhension des expériences complexes des immigrants et des réfugiés. Enfin, elle aborde la position unique du secteur canadien des services aux immigrants et aux réfugiés dans la mise en œuvre des principes de l'ACS Plus, en soulignant les exigences juridiques, les structures institutionnelles et les défis à relever dans ce domaine. Cet aperçu présente un contexte essentiel pour comprendre les conclusions et les discussions qui suivent, en offrant une base pour analyser la manière dont l'ACS Plus et les approches intersectionnelles sont mises en œuvre au sein du secteur et pour identifier les domaines potentiels d'amélioration de la politique et de la pratique.

L'approche du gouvernement du Canada en matière de genre et de diversité : contexte de l'ACS Plus

L'analyse comparative entre les sexes (ACS) au Canada a une longue histoire et a considérablement évolué au fil du temps. L'origine des initiatives en matière de genre dans la politique publique canadienne remonte à la création de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme en 1967. Dans les années 1970, l'ACS est apparue comme une approche ciblée pour aborder les questions relatives aux femmes dans l'élaboration des politiques (Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada 2022 ; Femmes et Égalité des genres Canada, 2022). En 1995, le Canada s'est officiellement engagé à adopter l'ACS à la suite de la quatrième Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes. Cette conférence a préconisé « l'intégration d'une perspective de genre dans l'élaboration des politiques et la mise en œuvre des programmes » (Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada 2022 ; Femmes et Égalité des genres Canada, 2022). En réponse, le Canada, tout comme d'autres pays, s'est engagé à développer des outils permettant d'évaluer les progrès réalisés en matière d'intégration de la dimension de genre.

L'évolution de l'ACS vers l'ACS Plus a eu lieu en 2011, marquant un changement d'approche important. Le « Plus » a été ajouté pour intégrer une perspective intersectionnelle qui tient compte de multiples facteurs identitaires au-delà du genre (Femmes et Égalité des genres Canada, 2022). Cet élargissement reconnaît que des facteurs tels que l'âge, la situation de handicap, l'ethnicité et le statut socioéconomique se croisent avec le genre, renforçant potentiellement les inégalités. Il incarne une



Revue de la littérature

approche plus holistique de l'analyse des politiques, visant à garantir que les diverses perspectives et expériences sont prises en compte dans tous les aspects de la gouvernance et de l'élaboration des politiques (Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada, 2022 ; Femmes et Égalité des genres Canada, 2022 ; Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie, 2023).

L'ACS Plus représente donc l'outil actuel d'intégration de la dimension de genre dans les politiques et les programmes du Canada, fruit d'années de plaidoyer féministe à l'échelle nationale et internationale (Ministère de la Justice du Canada, 2022 ; Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada, 2022). Elle fait désormais partie intégrante de l'approche du gouvernement fédéral canadien en matière d'élaboration et d'analyse des politiques, visant à garantir des résultats plus inclusifs et plus équitables pour tous les Canadiens. Cette évolution témoigne de l'engagement permanent du Canada à élaborer des politiques et des programmes plus inclusifs et plus équitables qui reflètent les besoins diversifiés de sa population.

L'analyse comparative entre les sexes Plus (ACS Plus) et les principes clés

Selon Femmes et Égalité des genres Canada (2022), l'ACS Plus est un outil analytique complet utilisé par le gouvernement canadien pour élaborer des politiques, des initiatives et des programmes inclusifs et adaptés. Cette approche va au-delà de la prise en compte du genre, et considère plutôt un large éventail de facteurs identitaires croisés, tels que l'âge, la situation de handicap, l'éducation, l'ethnicité et le statut socioéconomique. L'ACS Plus a pour objectif de comprendre les diverses incidences des initiatives sur différents groupes, d'adapter les solutions pour répondre à des besoins variés et d'anticiper et d'atténuer les obstacles potentiels à l'accès (Ministère de la Justice du Canada, 2022 ; Haustant, 2024). En outre, l'ACS Plus permet d'évaluer les systèmes, les organismes et les institutions à un niveau macro et de comprendre les expériences et les incidences uniques sur les individus à un niveau micro. Elle est conçue pour couvrir l'ensemble du cycle de vie de la conception, de la mise en œuvre et de l'évaluation des programmes, des politiques et des initiatives (Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada, 2022 ; Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie, 2023).

L'ACS Plus repose sur plusieurs principes fondamentaux qui soulignent son approche globale et nuancée pour soutenir la diversité et l'équité dans les politiques et les programmes. Pour ce rapport, les principes en question font l'objet d'une analyse approfondie et servent de cadre pour comprendre et interpréter les données d'entretien collectées. En appliquant ces principes à l'analyse des données issues des entretiens, ce rapport vise à fournir une compréhension plus holistique de la manière dont l'ACS Plus est mise en œuvre et perçue dans la pratique. Cette approche permet de procéder



Revue de la littérature

à un examen critique de l'alignement des politiques et des programmes actuels sur les principes de l'ACS Plus, d'identifier les lacunes potentielles ou les domaines à améliorer, et d'offrir un aperçu des expériences vécues par les personnes concernées par ces initiatives. En outre, l'utilisation de ces principes en tant que grille d'interprétation permet de découvrir des perspectives et des défis nuancés qui pourraient autrement être négligés, contribuant ainsi à une évaluation plus complète de l'efficacité et l'influence de l'ACS Plus dans le secteur :

Intersectionnalité : L'ACS Plus va au-delà de l'accent traditionnel mis sur le genre et le sexe pour englober un large éventail de facteurs identitaires qui se recoupent. Ce principe, ancré dans le concept d'intersectionnalité de Kimberlé Crenshaw, reconnaît que les expériences des individus sont façonnées par l'interaction complexe de divers aspects de leur identité, y compris, mais sans s'y limiter, la race, l'ethnicité, la religion, l'âge, la situation de handicap, l'orientation sexuelle et le statut socioéconomique (Crenshaw, 1989). En adoptant cette optique intersectionnelle, l'ACS Plus reconnaît que les expériences vécues par les personnes ne peuvent pas être pleinement comprises en examinant un seul facteur identitaire de manière isolée. Elle met l'accent sur la nécessité d'examiner comment ces identités multiples interagissent et se chevauchent, aggravant potentiellement les désavantages ou créant des expériences uniques qui pourraient être négligées dans des analyses plus simplistes (Cole, 2009 ; Femmes et Égalité des genres Canada, 2022).

Approche fondée sur des données probantes : Le cadre de l'ACS Plus met fortement l'accent sur l'utilisation de preuves empiriques solides pour éclairer les processus décisionnels. Ce principe souligne l'importance de s'appuyer sur des statistiques fiables, des données désagrégées et des méthodologies de recherche quantitatives et qualitatives (Ministère de la Justice du Canada, 2022). Il encourage les décideurs politiques et les analystes à rechercher et à intégrer des perspectives diverses, y compris celles des personnes ayant des expériences vécues en rapport avec les enjeux en question. Cette approche garantit que les politiques, les initiatives, les programmes et les services sont élaborés sur la base d'une compréhension globale des réalités auxquelles sont confrontés les différents segments de la population (Gouvernement du Canada, 2021). En outre, elle met en évidence la nécessité permanente d'améliorer les pratiques de collecte, d'analyse et de suivi des données afin de permettre une évaluation et un perfectionnement continus des initiatives. En fondant les décisions sur des preuves solides, l'ACS Plus vise à améliorer l'efficacité et l'inclusivité des actions organisationnelles.

Une mise en œuvre systématique et intégrée : Pour être vraiment efficace, l'ACS Plus doit être appliquée systématiquement à toutes les étapes du développement de l'initiative, de la planification initiale à l'évaluation finale. Ce principe souligne que l'ACS Plus ne doit pas être considérée comme une réflexion après coup ou un ajout superficiel, mais plutôt comme une composante intégrale et fondamentale de l'ensemble du processus d'élaboration des politiques. En intégrant les considérations



Revue de la littérature

liées à l'ACS Plus à tous les niveaux d'un organisme et à toutes les phases du développement d'un projet, on s'assure que les diverses perspectives et les répercussions potentielles sont prises en compte dès le départ. Cette approche systématique contribue à ancrer les considérations d'inclusion et d'équité dans le tissu même de la prise de décision organisationnelle, ce qui permet d'élaborer des politiques et des programmes plus complets et plus efficaces.

S'attaquer aux obstacles systémiques : L'un des principes fondamentaux de l'ACS Plus est l'accent mis sur l'analyse du contexte plus large dans lequel les personnes vivent, y compris les conditions structurelles et systémiques qui peuvent créer des obstacles pour certains groupes tout en offrant des possibilités à d'autres (Femmes et Égalité des genres Canada, 2023). Ce principe va au-delà de l'examen des facteurs individuels pour prendre en compte la manière dont les structures, les institutions et les normes sociétales peuvent perpétuer les inégalités. En identifiant ces obstacles systémiques, l'ACS Plus vise à élaborer des stratégies pour les atténuer ou les éliminer, favorisant ainsi des résultats plus équitables (Lee et coll., 2022). Cette approche reconnaît qu'une véritable égalité ne peut être atteinte sans s'attaquer aux causes fondamentales des disparités ancrées dans la législation, les politiques, les programmes et les services. Elle incite les décideurs politiques et les dirigeants d'organismes à aller au-delà des solutions superficielles et à réfléchir à la manière de créer un changement significatif et systémique.

Remettre en question les hypothèses et les préjugés : L'ACS Plus exige un examen critique des hypothèses et la reconnaissance du fait que les normes sociétales sont en constante évolution. Ce principe encourage les décideurs politiques, les analystes et les fournisseurs de services à s'engager dans une réflexion permanente et à remettre en question leurs propres préjugés, qu'ils soient conscients ou inconscients. En remettant en question les idées préconçues et les préjugés sociétaux, l'ACS Plus vise à découvrir et à traiter les éventuels angles morts dans l'élaboration des politiques, les programmes et la prestation des services. Ce processus de réflexion critique et d'autoexamen est essentiel pour éviter les répercussions négatives imprévues sur divers groupes et pour veiller à ce que les politiques et les programmes soient réellement inclusifs et répondent aux besoins de tous les membres de la société (Al Shamsi et coll., 2020 ; Canadian Equality Consulting, 2024). Dans le contexte de la prestation de programmes et de services aux nouveaux arrivants, ce principe souligne l'importance pour les fournisseurs de programmes et de services d'examiner et de mettre à jour continuellement leurs approches afin de répondre aux besoins changeants des diverses populations immigrantes.



Historique et principes clés de l'intersectionnalité

Les origines de l'intersectionnalité remontent au XIX^e siècle, avec les premières formulations trouvées dans le travail de Sojourner Truth (Truth, 1851), militante contre l'esclavage et pour les droits des femmes. Ce fondement historique a préparé le terrain pour un examen critique de la manière dont les multiples formes d'oppression s'entrecroisent et se combinent. Cependant, le terme « intersectionnalité » lui-même n'a été inventé que bien plus tard, par la juriste Kimberlé Crenshaw en 1989. Le travail de Crenshaw est une réponse aux limites du féminisme de la deuxième vague, qui ne tenait pas toujours compte des défis particuliers auxquels étaient confrontés les femmes de couleur et les autres groupes marginalisés (Crenshaw, 1989). Après la conceptualisation initiale de Crenshaw, l'intersectionnalité a été développée et affinée par des féministes afro-américaines et des spécialistes de la théorie critique de la race. Ces universitaires et militantes ont développé le concept en l'appliquant à un éventail plus large de catégories et de contextes sociaux (Collins, 1990 ; Davis, 1981).

L'un des principes fondamentaux de l'intersectionnalité est que les individus ne peuvent être réduits à un seul facteur identitaire. Elle propose plutôt que les expériences des individus soient façonnées par l'interaction complexe de multiples catégories sociales, telles que la race, le genre, la classe, la sexualité et la capacité. Ce principe permet à la recherche de dépasser les catégorisations simplistes fondées sur des facteurs isolés, tels que le genre ou le statut d'immigration. Il encourage un examen plus nuancé de la manière dont les diverses identités sociales et culturelles se croisent pour créer des expériences et des défis uniques pour les fournisseurs de services et les clients du secteur. Cette approche multidimensionnelle fournit un cadre complet pour comprendre l'interaction complexe des identités, des expériences et des facteurs structurels qui influencent à la fois la prestation des services et des programmes et les besoins des clients. Elle reconnaît que les expériences des individus avec les systèmes et les institutions ne sont pas uniformes, mais sont profondément influencées par leur combinaison unique d'identités sociales et les structures de pouvoir sociétales associées à ces identités.

L'intersectionnalité offre également une perspective puissante pour examiner comment de multiples systèmes de pouvoir et d'oppression opèrent simultanément au sein du secteur. Cette théorie révèle comment les politiques et les pratiques organisationnelles, même celles destinées à promouvoir l'équité, peuvent involontairement perpétuer les inégalités, causant ainsi un préjudice supplémentaire aux populations déjà marginalisées. En appliquant une optique intersectionnelle, cette recherche entend identifier les lacunes dans la prestation de services, mettre en évidence les pratiques exemplaires et formuler des recommandations plus nuancées pour améliorer la mise en œuvre de l'ACS Plus dans le secteur. De plus, l'intersectionnalité permet d'aller au-delà des approches uniformes en matière de politique et de pratique. Elle encourage le développement d'interventions plus adaptées et



Revue de la littérature

plus efficaces qui tiennent compte des intersections particulières de l'identité et de l'expérience au sein des diverses communautés d'immigrants desservies par le secteur.

Enfin, dans le contexte de cette étude, fonder la recherche sur la théorie intersectionnelle fournit un cadre solide pour examiner les complexités inhérentes au secteur. Cela permet de mieux comprendre comment divers aspects de l'identité, tels que le rôle organisationnel (personnel de première ligne, gestionnaire, etc.), s'entrecroisent pour façonner les interactions des individus avec les initiatives d'ACS Plus, leur accès aux services et leur rôle au sein des organismes. En explorant ces intersections, l'étude révèle les multiples façons dont la dynamique du pouvoir, les privilèges et la marginalisation influencent à la fois la mise en œuvre des cadres de l'ACS Plus et les expériences vécues par les personnes impliquées dans le processus d'établissement. Cette perspective intersectionnelle permet de dresser un tableau plus complet et plus authentique du secteur, en saisissant les perspectives nuancées des fournisseurs de services et les besoins diversifiés des clients.

En conclusion, l'adoption de l'intersectionnalité comme cadre théorique pour cette étude offre une base solide pour examiner l'interaction complexe des identités, des expériences et des facteurs structurels au sein du secteur. En adoptant cette approche nuancée, la recherche vise à mieux comprendre comment l'ACS Plus est et pourrait être mise en œuvre et vécue dans divers contextes organisationnels et perspectives individuelles, contribuant ainsi à une prestation de services plus efficace et plus équitable dans le secteur.

Rôle du secteur canadien des services aux immigrants et aux réfugiés

Depuis 2001, Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) est tenu, en vertu de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* (LIPR), de rendre compte de l'ACS dans son Rapport annuel au Parlement sur l'immigration (Gouvernement du Canada, 2001). Les efforts du ministère en matière d'ACS Plus sont dirigés par l'unité responsable de la politique d'équité et de l'ACS Plus au sein de la Direction générale de la politique stratégique et de la planification, qui sert de force motrice pour promouvoir et soutenir la mise en œuvre de l'ACS Plus dans l'ensemble d'IRCC (Gouvernement du Canada, 2020). Ce mandat englobe le renforcement des capacités institutionnelles, l'intégration des considérations liées à l'ACS Plus dans les cycles d'élaboration des politiques et des programmes, la promotion des outils et des ressources de l'ACS Plus, la fourniture de conseils sur l'application de l'ACS Plus aux initiatives d'IRCC et la collaboration avec des experts en données pour surveiller la mise en œuvre de l'ACS Plus dans l'ensemble du ministère, y compris dans le secteur de l'établissement et de l'intégration. Compte tenu de la portée mondiale d'IRCC et de son incidence considérable sur les



Revue de la littérature

immigrants et les réfugiés, le mandat de l'ACS Plus est particulièrement important (Gouvernement du Canada, 2020 ; 2023).

La Direction générale de l'établissement, de l'intégration et des affaires francophones (EIAF) d'IRCC a pris des mesures proactives pour renforcer l'égalité des genres et l'inclusivité dans ses programmes. En 2022, EIAF a lancé un groupe de travail dédié à l'intégration des principes de l'ACS Plus dans les initiatives d'établissement. Ce groupe, qui en est à sa deuxième année d'existence, est devenu une communauté de pratique dynamique qui sert de carrefour pour le partage des connaissances et le renforcement des capacités dans l'ensemble du secteur (Gouvernement du Canada, 2024). Les activités du groupe de travail comprennent l'élaboration de ressources, d'outils et de conseils sur mesure, conçus expressément pour le contexte de l'établissement et de l'intégration. En outre, il organise une série annuelle d'activités d'apprentissage qui réunissent des universitaires, des praticiens et des spécialistes de la migration afin de partager des idées et des pratiques exemplaires. Ces efforts ont pour but d'améliorer la capacité du secteur à appliquer systématiquement les principes de l'ACS Plus tout au long du cycle d'élaboration et de mise en œuvre des programmes. En encourageant cette approche collaborative, EIAF veille à ce que les services d'établissement répondent mieux aux divers besoins des nouveaux arrivants, en tenant compte de facteurs qui s'entrecroisent, tels que le genre, la race, l'âge, la situation de handicap et d'autres marqueurs d'identité. En fin de compte, l'objectif est de promouvoir des résultats plus équitables pour tous les nouveaux arrivants, quelles que soient leurs origines culturelles ou leur situation, lorsqu'ils s'intègrent à la société canadienne.

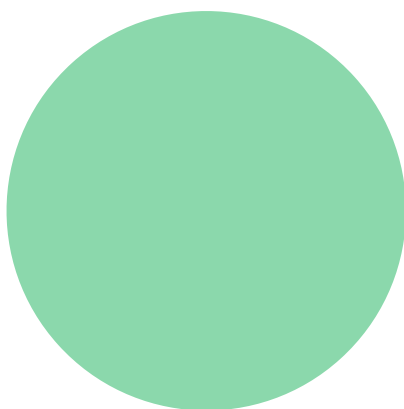
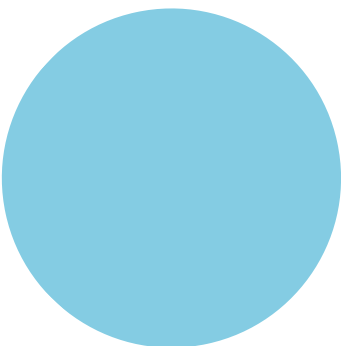
En tant que facilitateurs de première ligne de l'établissement et de l'intégration des nouveaux arrivants au Canada, le secteur joue un rôle essentiel dans la réalisation du mandat de l'ACS Plus d'IRCC. Ces organismes sans but lucratif, principalement financés par IRCC, offrent une gamme complète de services conçus pour répondre aux besoins multiples des immigrants et des réfugiés tout au long de leur parcours d'établissement (Hauck, 2001 ; Mulholland et Biles, 2004). Ces services comprennent des cours de langue essentiels pour aider à surmonter les obstacles à la communication, une aide à l'emploi pour faciliter l'intégration économique, des séances d'information et d'orientation pour familiariser les nouveaux arrivants avec les systèmes et la culture du Canada, et des programmes de connexion communautaire pour favoriser l'inclusion sociale (Esses et coll., 2010 ; Shields et coll., 2016). Dans les zones rurales, où les ressources peuvent être plus limitées, le secteur sert souvent de système de soutien principal, et parfois unique, pour les nouveaux arrivants, ce qui rend leur présence particulièrement essentielle dans ces régions. Les répercussions du secteur vont au-delà de la prestation de services directs aux nouveaux arrivants, car les organismes collaborent activement avec un large éventail de parties prenantes, notamment les employeurs, les gouvernements locaux, les établissements d'enseignement et les groupes communautaires, afin de bâtir des communautés plus



Revue de la littérature

inclusives et de répondre aux besoins particuliers des diverses populations de nouveaux arrivants. Cette approche collaborative permet au secteur de tirer parti des ressources communautaires et de créer un réseau de soutien plus holistique pour les nouveaux arrivants dans tout le pays.

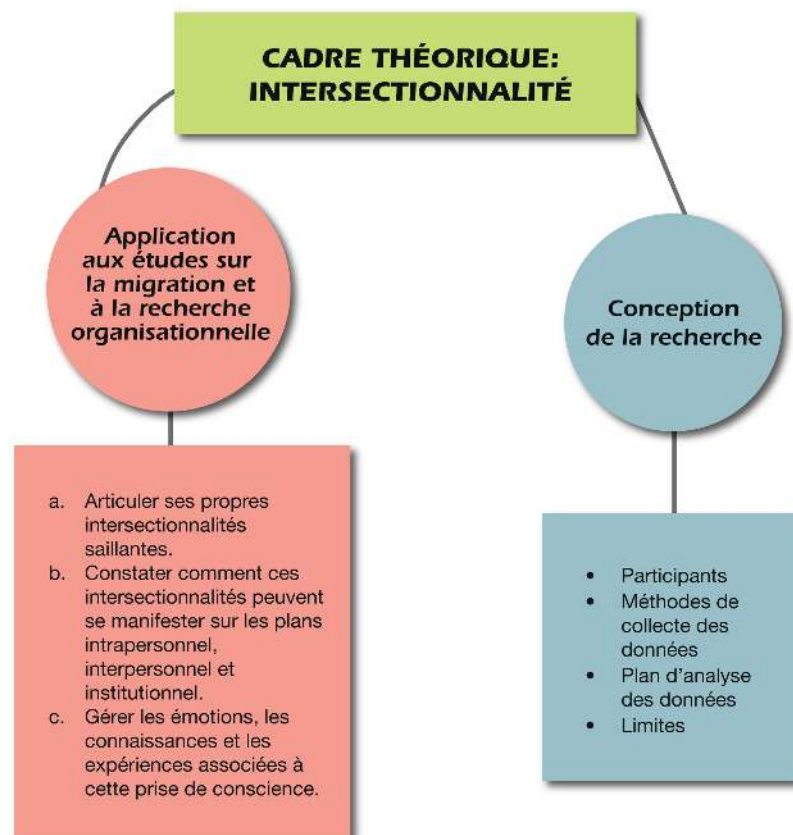
Néanmoins, le secteur est confronté à d'importants défis liés au financement qui ont une incidence sur sa capacité à soutenir efficacement les nouveaux arrivants. La recherche indique que le manque de financement stable et à long terme entrave la stabilité organisationnelle et l'innovation au sein des agences d'établissement, ce qui limite leur capacité à répondre aux besoins évolutifs des immigrants (Mukhtar et coll., 2016). La dépendance du secteur à l'égard des modèles de financement à court terme et axés sur les projets, ainsi que la répartition incohérente des ressources entre les provinces et les organismes, ne font qu'exacerber ces problèmes. Bien que le gouvernement fédéral, principalement par l'intermédiaire d'IRCC, verse des fonds importants à plus de 500 fournisseurs de services d'établissement et 41 fournisseurs d'aide à la réinstallation dans tout le Canada (hors Québec), le secteur éprouve toujours des difficultés à renforcer ses capacités et à s'adapter à l'augmentation des niveaux d'immigration (Praznik et Shields, 2018 ; IRCC, 2022). Les universitaires affirment que, sans une augmentation considérable du financement des services essentiels, tels que le logement, les soins de santé, l'éducation et l'infrastructure publique, le secteur pourrait avoir des difficultés à répondre aux besoins d'une population croissante d'immigrants et de réfugiés, malgré sa résilience et son adaptabilité démontrées (Caladarau et coll., 2021 ; Shields, 2018).





Méthodologie

Le projet de *renforcement des capacités du secteur national en matière d'Analyse comparative entre les sexes Plus* a utilisé des entretiens qualitatifs semi-structurés pour comprendre les perspectives variées des fournisseurs de services du secteur. La section sur la méthodologie décrit le cadre théorique et la conception de la recherche employés pour la recherche sur la capacité en matière d'ACS Plus dans le secteur au Canada. L'intersectionnalité est présentée comme le cadre théorique de base, expliquant sa pertinence dans le contexte de la recherche et son application dans les études sur l'immigration et la migration et la recherche organisationnelle. Ensuite, les principales prémisses de l'intersectionnalité sont explorées, en soulignant comment cette optique théorique façonne l'approche de la recherche pour comprendre l'interaction complexe des identités, des expériences et des facteurs structurels au sein du secteur. Enfin, cette section explore la conception de la recherche, y compris la sélection des participants, les méthodes de collecte des données et l'analyse des données, avant d'aborder les limites de la recherche. En associant un cadre théorique solide à un modèle de recherche structuré, cette méthodologie vise à obtenir une compréhension globale et nuancée de la mise en œuvre de l'ACS Plus dans le secteur.





Méthodologie

Cadre théorique : Intersectionnalité

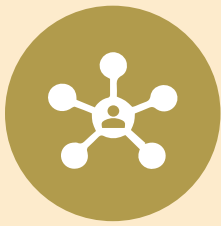
L'intersectionnalité sert de cadre théorique fondamental pour la conception et les conclusions de la recherche de ce projet, en particulier pour l'examen de la capacité actuelle du secteur en matière d'ACS Plus. Cette approche analytique a gagné en importance au cours des deux dernières décennies parmi les universitaires, les décideurs politiques et les organismes non gouvernementaux, offrant une compréhension nuancée de la façon dont les multiples identités sociales se croisent pour façonner les expériences individuelles et les dynamiques organisationnelles. Dans le contexte de cette recherche, l'intersectionnalité nous permet d'explorer comment des facteurs, tels que la race, le sexe, le statut d'immigration, le rôle professionnel et la hiérarchie organisationnelle, interagissent pour influencer les perspectives des organismes sur les initiatives ACS Plus et leur mise en œuvre. Cette approche permet à la recherche de mettre en lumière la façon dont les expériences de marginalisation ou de privilège des membres du personnel influencent leur travail avec des populations clientes diverses, ce qui peut renforcer l'empathie et la compétence culturelle ou créer des angles morts dans la prestation des services et des programmes.

Application aux études sur la migration et à la recherche organisationnelle

Dans le contexte des études sur l'immigration et la migration au Canada et de la recherche qualitative sur les pratiques organisationnelles, de nombreux chercheurs ont recours à la réflexivité intersectionnelle. Cette approche encourage les chercheurs à prêter attention à la façon dont leur propre position sociale, leurs préjugés et leurs privilèges peuvent influencer le processus de recherche. Atewologun et Mahalingam (2018) décrivent un processus en trois étapes pour mettre en œuvre la réflexivité intersectionnelle dans la recherche qualitative sur l'EDI :

- a. Articuler ses propres intersectionnalités saillantes.
- b. Constater comment ces intersectionnalités peuvent se manifester sur les plans intrapersonnel, interpersonnel et institutionnel.
- c. Gérer les émotions, les connaissances et les expériences associées à cette prise de conscience.

Il est essentiel de reconnaître que les personnes interrogées, les chercheurs et l'équipe plus large de l'ACS Plus représentent de multiples identités sociales simultanées qui ne sont pas fixes et qui sont soumises à des systèmes sociostructurels interdépendants. Bien que tous les chercheurs impliqués dans ce projet soient des immigrants racialisés de première ou de deuxième génération au Canada (deux d'entre eux s'identifiant comme des femmes), la recherche a également été façonnée par l'équipe plus



Méthodologie

large de l'ACS Plus, qui est également sujette à ces systèmes interdépendants. Cette reconnaissance de la positionnalité renforce la crédibilité de l'étude et s'aligne sur l'accent mis par l'intersectionnalité sur la réflexivité et la compréhension du contexte.

Conception de la recherche

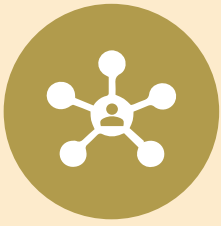
Cette étude utilise une approche descriptive et exploratoire ancrée dans le concept d'intersectionnalité, en recourant à un large éventail d'outils méthodologiques et de sources de données. Les principales méthodes utilisées dans cette recherche comprennent des entretiens semi-structurés, une analyse environnementale, une revue de la littérature et une analyse multiniveaux. Cette conception multidimensionnelle est utilisée expressément pour saisir la complexité des expériences et des points de vue au sein du secteur. Ce faisant, elle permet une compréhension plus nuancée de la manière dont les différents facteurs se recoupent pour façonner les pratiques individuelles et organisationnelles. L'intégration de ces différentes méthodologies permet une exploration plus riche et plus complète du sujet.

Participants

Pour identifier efficacement les participants, l'étude a eu recours à un échantillonnage par choix raisonné, en utilisant une déclaration d'intérêt¹ (DI) distribuée par l'intermédiaire des organismes cadres partenaires en décembre 2023. Cette DI comprenait des questions ciblées concernant les domaines d'expertise des répondants en matière de programmation ainsi que leurs expériences professionnelles et vécues, ce qui a facilité la collecte de données démographiques pertinentes. La phase de collecte des données s'est déroulée de janvier à mars 2024, au cours de laquelle 18 entretiens semi-structurés ont été menés au sein de six organismes anglophones² situés dans diverses régions, notamment le Canada atlantique, l'Ontario, l'Alberta, le Manitoba, la Saskatchewan et la Colombie-Britannique. Chaque organisme a été chargé de recommander trois personnes à interroger : le personnel de première ligne/en contact avec les clients (n = 6), les gestionnaires intermédiaires (n = 6) et les cadres supérieurs (n = 6). Cette approche stratifiée a été conçue pour recueillir un large éventail de points de vue sur les mêmes questions de recherche.

¹ Voir l'annexe 1.

² Des entretiens avec des francophones ont également été menés par une équipe de recherche de la Fédération des Communautés Francophones et Acadienne (FCFA). Trois organismes ont été interrogés, chacun comptant trois personnes interrogées représentant les mêmes postes (personnel de première ligne, gestionnaires intermédiaires, cadres supérieurs) que les entretiens avec des anglophones, soit un total de neuf entretiens. Ces entretiens ont été menés et analysés entièrement en français, ce qui permet de saisir l'expérience distincte des FS francophones au sein du secteur de l'établissement et de l'intégration au Canada. Voir l'annexe 2.

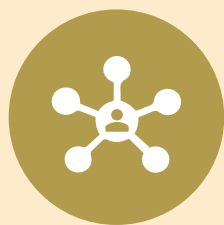


Méthodologie

Les critères de sélection des organismes étaient fondés sur leur familiarité avec des cadres tels que l'ACS Plus et d'autres approches favorisant l'équité, comme l'EDI, ainsi que sur leurs domaines d'expertise et leurs programmes spécifiques. La méthode d'échantillonnage par choix raisonné a permis de s'assurer que les personnes interrogées représentaient un large éventail d'expériences vécues et d'antécédents professionnels. Parmi les six organismes interrogés, trois ont fait preuve d'une grande familiarité avec les cadres de l'ACS Plus et de l'EDI, deux ont fait état d'une familiarité modérée, tandis qu'un ne possédait aucune connaissance. En outre, cinq organismes avaient une expertise en matière de communautés racialisées ; quatre se concentraient sur les femmes, trois travaillaient avec des personnes en situation de handicap et trois travaillaient avec les communautés 2ELGBTQI+. Cette diversité a considérablement enrichi les données recueillies, permettant d'obtenir une vue d'ensemble du paysage du secteur.

Le fait de mener des entretiens avec plusieurs personnes de chaque organisme a également permis d'améliorer la fiabilité des conclusions. L'échantillon comprenait notamment des personnes spécialisées dans des domaines démographiques souvent négligés, tels que les communautés francophones ($n = 1$), les Autochtones ($n = 1$), les immigrants sans papiers ($n = 2$) et les aînés ($n = 2$). La répartition géographique des participants était équilibrée entre les centres urbains (trois organismes) et les zones rurales (trois organismes). Les entretiens ont commencé par une question ouverte sur la positionnalité des participants, qui a permis de constater que 12 des 18 personnes interrogées s'identifiaient comme de nouveaux arrivants de première ou de deuxième génération.

En résumé, cette recherche a utilisé une méthodologie intersectionnelle solide conçue pour saisir la riche diversité des perspectives au sein du secteur. En choisissant intentionnellement des organismes et des personnes interrogées possédant une expertise et des expériences variées, la conception de la recherche a facilité une exploration approfondie de la manière dont l'ACS Plus et les approches visant à renforcer l'équité sont interprétées et mises en œuvre dans des contextes différents. L'analyse multiniveaux a intégré les points de vue du personnel de première ligne, des gestionnaires intermédiaires et des cadres supérieurs, enrichissant ainsi les données en illustrant comment les approches intersectionnelles peuvent varier d'un niveau organisationnel à l'autre. En fin de compte, cette méthodologie fournit un aperçu complet de la mise en œuvre de l'ACS Plus dans les services et programmes destinés aux nouveaux arrivants, tout en mettant en évidence les thèmes communs et les différences régionales ou organisationnelles notables.



Méthodologie

Méthodes de collecte des données

Bien que les entretiens aient été de nature semi-structurée, les personnes chargées des entretiens ont respecté un protocole d'entretien détaillé afin de maintenir la cohérence tout au long du processus. La plupart des entretiens ont été menés en personne sur place (n = 15), tandis que trois ont eu lieu sur Zoom (n = 3). Chaque entretien a duré entre 30 et 60 minutes et a été enregistré à l'aide d'un enregistreur numérique ou de la fonction d'enregistrement intégrée de Zoom. Les personnes interrogées ont donné leur consentement éclairé avant de participer ; elles ont reçu les deux formulaires de consentement³ et les questions d'entretien⁴ au moins un jour avant l'entretien et ont eu la possibilité de rester anonymes si elles le souhaitaient.

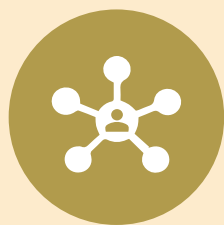
Les questions d'entretien ont été élaborées dans une optique intersectionnelle qui permet d'explorer la manière dont des facteurs comme la race, le sexe, le statut d'immigration, le rôle professionnel et la hiérarchie organisationnelle interagissent pour influencer les perspectives des organismes sur les initiatives ACS Plus et leur mise en œuvre. Les entretiens ont commencé par des questions sur la positionnalité de chaque personne interrogée, en particulier sur la manière dont elle est entrée dans le secteur. Pour conclure chaque session, une question ouverte invitait les participants à réfléchir à leurs expériences de manière plus générale. Cette approche a permis aux personnes interrogées de partager des idées ou des points de vue supplémentaires qui n'auraient peut-être pas été abordés au cours du questionnaire structuré. En encourageant les participants à souligner les aspects de leur identité ou de leur expérience qu'ils jugent importants, cette méthode a facilité une compréhension plus nuancée des défis intersectionnels tout en remettant en question les hypothèses des chercheurs. En fin de compte, cette réflexion ouverte a enrichi les données recueillies, améliorant à la fois leur validité et leur profondeur pour les analyses intersectionnelles.

Plan d'analyse des données

La transcription des données d'entretien a été réalisée à l'aide d'Otter.ai, suivie d'un codage à l'aide du logiciel Atlas.ti. Les codes obtenus ont été classés en trois groupes principaux :

³ Voir l'annexe 3.

⁴ Voir l'annexe 4.



Méthodologie

- a. Atouts liés à l'utilisation de l'ACS Plus ;
- b. Lacunes, obstacles et défis rencontrés ;
- c. Possibilités et recommandations concernant les outils nécessaires.

Une fois le codage initial terminé, des séances de compte rendu entre chercheurs et pairs ont été organisées parallèlement aux efforts de codage conjoint au cours des étapes ultérieures afin d'affiner les résultats tout en garantissant la fiabilité entre codeurs. Pour faciliter une analyse multiniveaux qui renforce la fiabilité des données, les résultats ont été situés dans le contexte d'une littérature plus large sur le secteur et la migration au Canada.

Limites

Malgré la conception réfléchie qui sous-tend cette méthodologie de recherche, plusieurs limites essentielles doivent être prises en compte. Tout d'abord, étant donné que seuls 18 entretiens ont été menés auprès de six organismes représentant différentes régions du Canada, il se peut que ces conclusions ne reflètent pas de manière exhaustive les capacités de l'ACS Plus au sein de tous les organismes de services aux immigrants et aux réfugiés à l'échelle nationale. Cependant, en raison de la nature exploratoire de ce projet, il est important de noter que ces conclusions ne sont pas exhaustives, mais qu'elles servent plutôt de « prise de température » initiale en vue d'affiner les recherches futures.

La représentativité de cette étude a également été limitée par l'incapacité de certains organismes à participer ; des entités plus petites ou manquant de personnel peuvent avoir été incapables de participer en raison d'obligations professionnelles concurrentes ou de limitations de capacité au moment de l'envoi de la DI. De plus, bien que des efforts aient été déployés pour inclure des entretiens avec des organismes des communautés nordiques, des problèmes logistiques ont finalement empêché la participation de ces groupes. En outre, les organismes non financés par IRCC ont été exclus de cette étude en raison de sa portée.

Qui plus est, les contraintes de temps du projet ont limité à la fois la taille de l'échantillon et l'application d'instruments de recherche supplémentaires, tels que des groupes de discussion ou des sondages qui auraient pu compléter les données d'entretien. Ces méthodes auraient permis d'enrichir la profondeur et l'étendue de l'étude, tout en facilitant une analyse intersectionnelle plus solide au sein du secteur national des services aux immigrants et aux réfugiés au Canada.

L'absence de données démographiques formelles recueillies systématiquement auprès des personnes interrogées représente une limite importante à la portée de cette recherche. Bien que les questions ouvertes sur la positionnalité aient donné aux participants l'occasion de décrire en détail leur position



Méthodologie

sociale, cette approche peut avoir donné lieu à des renseignements démographiques incohérents ou incomplets. L'absence de collecte de données démographiques normalisées rend difficile la réalisation d'analyses intersectionnelles complètes, car les chercheurs n'ont pas pu comparer ou agréger de manière fiable les facteurs démographiques de l'ensemble des participants. Cette limite risque de masquer d'importantes tendances ou corrélations entre des caractéristiques démographiques particulières et les expériences de mise en œuvre de l'ACS Plus. En outre, le fait de s'appuyer uniquement sur les positions sociales déclarées par les participants peut introduire un biais ; les participants peuvent mettre l'accent sur certains aspects de leur identité tout en minimisant ou en omettant d'autres aspects. Par conséquent, la recherche peut omettre des intersections cruciales de l'identité qui pourraient influencer les perspectives et les expériences de l'ACS Plus dans le secteur.



Conclusions et discussions

Cette section présente une analyse complète de la capacité du secteur à intégrer les pratiques, les principes et les politiques de l'analyse comparative entre les sexes Plus (ACS Plus). S'appuyant sur une revue de la littérature, une analyse environnementale et des entretiens de recherche, les conclusions sont organisées selon six thèmes clés :

- a.** Données désagrégées
- b.** Programmation communautaire
- c.** Politiques formelles
- d.** Manque de flexibilité dans le financement
- e.** Diversité de la main-d'œuvre
- f.** Formation et outils

L'analyse aborde deux questions essentielles :

- a.** Quel est l'état actuel de la capacité du secteur canadien des services aux immigrants et aux réfugiés à intégrer les pratiques, les principes et les politiques de l'ACS Plus ?
- b.** Quelles sont les lacunes, les forces et les possibilités du secteur en ce qui a trait à l'intégration des pratiques, des principes et des politiques de l'ACS Plus ?

En examinant ces thèmes et ces questions, le présent rapport jette les bases qui permettront de comprendre dans quelle mesure le secteur est prêt à intégrer l'ACS Plus, un outil analytique conçu pour lutter contre les inégalités systémiques et faire progresser l'équité dans une optique intersectionnelle. Les conclusions mettent en évidence les forces et les lacunes existantes et fournissent des indications précieuses sur la manière d'améliorer la capacité en matière d'ACS Plus dans l'ensemble du secteur afin de mieux servir les diverses populations de nouveaux arrivants et de promouvoir l'équité intersectionnelle et les principes de l'ACS Plus.



Conclusions et discussions

Données désagrégées

Le principe d'une approche fondée sur des données probantes constitue un aspect essentiel de l'utilisation efficace de l'ACS Plus dans le cadre des politiques et des programmes organisationnels. Ce principe souligne l'importance de s'appuyer sur des statistiques fiables, des données désagrégées et des recherches qualitatives et quantitatives pour s'assurer que les politiques et les programmes répondent efficacement aux divers besoins, lacunes et obstacles (Ministère de la Justice du Canada, 2022). Dans cette optique, le processus de recherche de ce projet révèle que le secteur fait preuve de capacités en matière de collecte et d'utilisation des données sur les clients, mais que certains obstacles majeurs et domaines d'amélioration persistent. En examinant les pratiques, les possibilités d'amélioration et les défis actuels, l'objectif est de mettre en évidence la manière dont la priorité donnée à la collecte de données complètes peut permettre aux organismes du secteur de prendre des décisions plus éclairées et plus équitables. Ces renseignements illustreront la manière dont une approche fondée sur des données probantes, et plus précisément sur des données désagrégées, peut conduire à des interventions plus ciblées et plus efficaces, améliorant en fin de compte la qualité et l'inclusivité des services pour divers groupes d'immigrants et de réfugiés, conformément aux principes de l'ACS Plus.

au cours de notre processus d'accueil, nous recueillons de nombreux renseignements démographiques, le genre, les pronoms, la situation de famille, le transport, les besoins, l'éducation, la situation d'emploi, le nombre de personnes dans un ménage, le nombre d'enfants, l'âge, la répartition des âges pour les clients et les enfants, et tout cela n'est recueilli qu'à la phase d'accueil...

Les organismes interrogés ont indiqué que la collecte de données démographiques sur les clients s'effectue principalement au cours du processus d'accueil, en recueillant des renseignements sur divers facteurs identitaires, tels que la langue, le genre, l'âge et le statut d'immigration. Ces données sont ensuite désagrégées en fonction des principaux facteurs identitaires à des fins internes et externes, notamment pour la conception des programmes, l'optimisation de la prestation de services, la sensibilisation de la communauté et l'établissement de rapports à l'intention des bailleurs de fonds et des parties prenantes. Comme l'a expliqué un responsable, « *au cours de notre processus d'accueil, nous recueillons de nombreux renseignements démographiques, le genre, les pronoms, la situation de famille, le transport, les besoins, l'éducation, la situation d'emploi, le nombre de personnes dans un ménage, le nombre d'enfants, l'âge, la répartition des âges pour les clients et les enfants, et tout cela n'est recueilli qu'à la phase d'accueil...* ».



Conclusions et discussions

La désagrégation des données en sous-catégories précises permet aux organismes d'adapter plus efficacement leurs services d'établissement et d'intégration, en adaptant les programmes aux besoins, aux obstacles et aux circonstances uniques des clients nouveaux arrivants. Cette approche est bien illustrée par la déclaration d'un autre participant : « ... dès qu'un [client] arrive ici et qu'il veut s'inscrire à un programme, il passe par le processus d'accueil, et nous recueillons toutes ces données. Nous nous en servons également pour créer les programmes, lorsque nous rédigeons des propositions, il y a un besoin... alors nous répondons aux besoins des clients et nous créons ces programmes en fonction de ces besoins ».

Les pratiques de collecte de données décrites par les organismes interrogés correspondent étroitement au principe de l'ACS Plus, à savoir une approche fondée sur des données probantes. En recueillant des données démographiques complètes au cours du processus d'accueil et en désagrégeant ensuite ces données en fonction de facteurs identitaires clés, ces organismes mettent en œuvre un principe fondamental de l'ACS Plus (Statistique Canada, 2023). Cette approche permet au secteur de développer une compréhension nuancée des besoins uniques et évolutifs de leurs clients à travers de multiples facteurs identitaires croisés, tels que la langue, le genre, l'âge et le statut d'immigration. La collecte et l'analyse systématiques de ces données appuient directement l'objectif de l'ACS Plus, qui consiste à optimiser la désagrégation et le croisement des données afin d'identifier les groupes les plus touchés par diverses questions (École de la fonction publique du Canada, 2022 ; Statistique Canada, 2023). Comme le montrent les déclarations des participants, cette approche axée sur les données permet aux organismes d'adapter plus efficacement leurs services, de répondre aux besoins particuliers des clients et de créer des programmes ciblés. Cette pratique illustre la façon dont le principe de l'ACS Plus, fondé sur des données probantes, est appliqué dans des contextes réels afin d'améliorer la qualité et l'inclusivité des services destinés à divers groupes d'immigrants et de réfugiés.

Bien que la recherche révèle la capacité du secteur à utiliser des données désagrégées, d'importants défis persistent quant à l'exploitation complète des données sur les clients afin d'éclairer l'élaboration des programmes et de surveiller les répercussions de l'ACS Plus. Les personnes interrogées ont indiqué que les renseignements sont principalement collectés pour répondre aux exigences des bailleurs de fonds plutôt que pour comprendre et répondre de manière exhaustive aux divers besoins des populations de nouveaux arrivants. Par exemple, les personnes interrogées ont souligné des lacunes notables dans les stratégies de programmation et de sensibilisation, en particulier pour ce qui est d'attirer des clients bispirituels, non binaires et de diverses identités de genre. De telles lacunes dans la programmation pourraient être réduites ou éliminées entièrement si l'on disposait d'un ensemble approprié de données sur les clients et de stratégies d'analyse pour éclairer la prise de décision.



Conclusions et discussions

Surmonter l'écart entre la collecte et l'utilisation des données représente un défi de taille qui nécessite des capacités spécialisées. Une gestion efficace des données implique non seulement la collecte de renseignements, mais aussi la mise en place de systèmes d'analyse, d'interprétation et d'application en temps opportun des connaissances à l'élaboration de programmes et à la prestation de services (École de la fonction publique du Canada, 2022 ; Statistique Canada, 2023). La sous-utilisation des données recueillies, signalée surtout par les personnes interrogées en milieu rural, semble indiquer que les organismes devront peut-être investir dans le renforcement de leur capacité d'analyse, par le biais de la formation du personnel, de l'amélioration des systèmes de gestion des données ou de partenariats avec des spécialistes en la matière. En outre, l'absence de collecte de données par le personnel interne est une indication des domaines dans lesquels des pratiques améliorées en matière de données pourraient conduire à des processus organisationnels plus inclusifs et plus efficaces. La moitié des organismes interrogés ne collectent pas de données internes sur le personnel, ce qui limite leur capacité à mettre en œuvre des pratiques et des politiques de recherche d'équité fondées sur des données probantes. Pour résoudre ces problèmes, il faut adopter une approche holistique de la gestion des données, englobant la collecte, l'analyse et l'application stratégique, ce qui nécessite des capacités et des ressources organisationnelles importantes. En comblant cette lacune, les organismes pourraient mieux tirer parti de leurs données pour éclairer la prise de décision, améliorer la prestation de services et mieux s'aligner sur les principes de l'ACS Plus, ce qui, en fin de compte, renforcerait leur capacité à servir efficacement les diverses populations de nouveaux arrivants et à mieux soutenir leur personnel.

Bien que la collecte et la désagrégation des données démographiques soient des éléments essentiels des principes de l'ACS Plus et qu'elles soient largement reconnues comme indispensables par les organismes interrogés, le processus doit être soigneusement étudié dans le contexte unique du secteur. Les personnes interrogées ont souligné qu'une collecte de données efficace repose sur l'établissement d'une relation de confiance avec les clients et le maintien d'un engagement ferme en faveur de la protection de la vie privée et de la confidentialité. Ce processus d'établissement de la confiance est particulièrement important compte tenu de la diversité des origines et des vulnérabilités potentielles des populations de nouveaux arrivants. De plus, les personnes interrogées ont souligné l'importance de mettre en œuvre des pratiques sensibles à la culture et tenant compte des traumatismes pour s'assurer que les clients se sentent en sécurité, respectés et pleinement informés sur le partage de leurs renseignements personnels et sur l'utilisation de ceux-ci par l'organisme. Ces considérations sont particulièrement pertinentes compte tenu des expériences, des obstacles et des points de vue uniques des nouveaux arrivants quant à la collecte de données, qui peuvent découler de traumatismes passés, de différences culturelles ou d'expériences négatives avec les autorités dans leur pays d'origine (Kim et coll., 2021 ; Kassam-Adams et coll., 2023). Les organismes doivent donc trouver un équilibre délicat entre la collecte de données complètes pour une prestation de services efficace et le respect des



Conclusions et discussions

sensibilités et des hésitations potentielles de leurs clients. Cette approche peut consister à fournir des explications claires sur l'utilisation des données, à proposer plusieurs langues pour les formulaires de consentement et à former le personnel à des méthodes de collecte de données adaptées à la culture et tenant compte des traumatismes. En donnant la priorité à ces considérations, les organismes peuvent créer un environnement plus inclusif et plus respectueux pour la collecte des données, ce qui améliore en fin de compte la qualité et la pertinence des données recueillies tout en conservant la confiance et le confort de leur base de clients diversifiée.

En résumé, les conclusions relatives aux données désagrégées mettent en évidence l'importance non seulement de recueillir des données, mais aussi de les analyser et de les appliquer efficacement afin d'améliorer la prestation de services, d'assurer une programmation inclusive et de cultiver une main-d'œuvre diversifiée. Le secteur a du mal à suivre les résultats à long terme et à évaluer les programmes au moyen de stratégies fondées sur les données, en raison de la complexité de la collecte et de l'analyse des données longitudinales, des contraintes de ressources et de la nécessité de disposer d'une expertise spécialisée. Les organismes éprouvent des difficultés à établir des mesures de résultats à long terme pertinentes et réalisables, à gérer d'importants volumes de données et à développer des capacités d'analyse solides. Ces difficultés découlent de divers facteurs, notamment la complexité de la collecte et de l'analyse des données sur de longues périodes, les ressources nécessaires pour maintenir des efforts cohérents de collecte de données et le besoin d'une expertise spécialisée dans l'analyse et l'interprétation des données. En outre, le volume même des données recueillies au fil du temps peut être difficile à gérer, nécessitant des systèmes de gestion des données et des outils d'analyse robustes pour les traiter et en tirer des enseignements significatifs. Relever ces défis multiformes pourrait considérablement renforcer la capacité du secteur à mettre en œuvre les principes de l'ACS Plus de manière plus complète, à servir efficacement les diverses populations de nouveaux arrivants et à prendre des décisions fondées sur des données. En fin de compte, pour surmonter ces obstacles, il faut investir dans l'élaboration de stratégies globales en matière de données, apporter un soutien solide au renforcement des capacités d'analyse et du personnel, et procéder à un changement général de la culture organisationnelle qui donne la priorité à la prise de décision fondée sur des données probantes afin de suivre et d'évaluer efficacement les résultats des programmes à long terme.

Programmation communautaire

L'intersectionnalité, qui reconnaît l'interaction complexe de multiples facteurs identitaires qui façonnent les expériences et les besoins des individus (Ministère de la Justice du Canada, 2022), est un principe central de l'ACS Plus, et elle est également fondamentale dans l'approche du secteur visant à répondre à des besoins complexes, à éliminer les obstacles systémiques et à adapter les programmes



Conclusions et discussions

au contexte unique des nouveaux arrivants. Comme l'a démontré la recherche, les personnes interrogées ont fait preuve d'une grande capacité en matière d'ACS Plus grâce à leur engagement envers des approches personnalisées et axées sur la communauté en matière de prestation de services. En particulier, les personnes interrogées ont fait preuve d'un grand respect des principes d'intersectionnalité en élaborant des programmes ciblés, en offrant des services dans plusieurs langues et en mettant l'accent sur la mise en place de mesures d'adaptation pratiques. Bien que ces approches aient fait ressortir des domaines clés à améliorer, non seulement le secteur fait preuve d'une capacité importante en matière d'ACS Plus, mais il est également en mesure de faciliter l'intégration et l'établissement significatifs des nouveaux arrivants dans l'ensemble du pays.

Tous les organismes interrogés proposent des programmes ciblés pour des groupes partageant des identités sociales intersectionnelles similaires, comme les femmes racialisées nouvellement arrivées, les nouveaux arrivants 2ELGBTQI+ et les nouveaux arrivants en situation de handicap. Les organismes interrogés ont souligné que ces types de programmes font partie intégrante du soutien aux principaux résultats de l'établissement, tout en répondant à des besoins complexes, en s'attaquant aux obstacles et, en fin de compte, en encourageant l'adoption des programmes par les clients. L'utilisation par le secteur de stratégies personnalisables adaptées à des communautés particulières, plutôt que d'un modèle uniforme, illustre cette approche intersectionnelle (WIRE, s. d.). En tenant compte de multiples facteurs identitaires, tels que la langue, le genre et l'identité sexuelle, et la situation de handicap dans la prestation de services, les organismes sont mieux équipés pour répondre aux besoins uniques et aux obstacles des différents groupes intersectionnels (Cole, 2009 ; Warner et coll., 2016). Cette approche contribue à des résultats plus équitables en matière d'établissement et d'intégration pour les divers groupes de nouveaux arrivants et, en fin de compte, témoigne de la conformité du secteur avec les principes de l'ACS Plus.

“nous avons des navigateurs de programme... ce qui est utile lorsque nous servons la communauté en fonction de la langue et de la culture. Je parle kinyarwanda, kirundi, swahili, français et anglais... [d'autres collègues] parlent l'arabe et le somali”

La prestation de services multilingues apparaît comme un atout majeur pour surmonter les obstacles systémiques auxquels sont confrontés les nouveaux arrivants, en particulier les barrières linguistiques qui ont une incidence sur l'accès à l'information et aux services. Six organismes interrogés offrent des services dans douze langues ou plus, ce qui témoigne d'un solide engagement à surmonter un obstacle majeur auquel sont confrontés les nouveaux arrivants qui accèdent aux programmes et services d'établissement et d'intégration dans l'ensemble du pays. Cette pratique est conforme aux principes



Conclusions et discussions

d'intersectionnalité et d'élimination des obstacles systémiques de l'ACS Plus, car les compétences linguistiques sont souvent associées à d'autres facteurs comme le genre, la race et le statut socioéconomique pour déterminer l'accès aux services (Al Shamsi et coll., 2020 ; Femmes et Égalité des genres Canada, 2022). Comme l'a fait remarquer l'une des personnes interrogées, « *nous avons des navigateurs de programme... ce qui est utile lorsque nous servons la communauté en fonction de la langue et de la culture. Je parle kinyarwanda, kirundi, swahili, français et anglais... [d'autres collègues] parlent l'arabe et le somali* ». Cette approche multilingue facilite non seulement la communication, mais favorise également la compréhension culturelle, ce qui est essentiel pour une prestation de services efficace. Le recours à des navigateurs de programme illustre également la reconnaissance des barrières autres que linguistiques. Ces pratiques reflètent l'accent mis par l'ACS Plus sur la prise en compte de la façon dont « *de multiples facteurs qui se chevauchent façonnent les opportunités et les résultats sociaux, sanitaires et économiques des personnes, ainsi que les obstacles à l'accès aux programmes ou aux services* » (Femmes et Égalité des genres Canada, 2022 : s. é. ; Amin et coll., 2022). En s'attaquant à ces obstacles interconnectés, les personnes interrogées s'efforcent d'assurer un accès plus équitable aux services pour les diverses populations de nouveaux arrivants, conformément aux principes fondamentaux de l'ACS Plus.

Les organismes interrogés démontrent en outre leur engagement en faveur de l'intersectionnalité et des pratiques fondées sur des données probantes par le biais de mesures d'adaptation pratiques visant à garantir un accès équitable des clients aux services. Quelques exemples clés de mesures d'adaptation pratiques ont été soulignés par les participants, tels que la prestation de services de garde d'enfants pour les clients ayant des obligations de soins. En recueillant des données sur le nombre de clients ayant des enfants, les organismes ont indiqué qu'ils étaient mieux en mesure de repérer et de surmonter les obstacles qui peuvent empêcher les clients de participer pleinement à leurs services et à leurs programmes. En proposant des services de garde d'enfants, les organismes interrogés peuvent atténuer un obstacle important à l'accès aux services pour les immigrantes au Canada, en reconnaissant l'intersectionnalité du genre, du statut d'immigration et des responsabilités d'aidant (Albrecht et coll., 2020).

Si l'offre de services de garde d'enfants semble être un point fort du secteur, les personnes interrogées ont également fait état d'efforts pour répondre aux besoins des personnes en situation de handicap. Bien qu'ils soient considérés comme un domaine à améliorer, les mesures d'adaptation pour les personnes en situation de handicap représentent une étape importante dans la prestation de services inclusifs. Ces efforts ont été soulignés par un coordinateur de projet interrogé dans une zone rurale, qui a déclaré que, même si certaines zones de son immeuble n'étaient pas accessibles aux personnes ayant un handicap physique, il chercherait toujours un autre espace pour les clients qui ont besoin de services accessibles. Cette constatation met en évidence à la fois les limites de l'infrastructure existantes



Conclusions et discussions

auxquelles sont confrontés de nombreux organismes et la volonté de trouver des solutions créatives pour garantir l'accessibilité des services. Ces adaptations témoignent d'une compréhension de la nature complexe et interconnectée des obstacles systémiques auxquels sont confrontés les nouveaux arrivants en situation de handicap. En procédant à ces mesures d'adaptation, les organismes démontrent leur volonté de créer un accès plus équitable aux services. Toutefois, cet exemple met également en évidence le besoin permanent d'une planification plus complète de l'accessibilité dans le secteur, y compris la prise en compte de divers types de handicaps non physiques. Les efforts du secteur dans ce domaine, bien que louables, soulignent également la nécessité d'adopter des approches plus systématiques en matière d'accessibilité, qui pourraient inclure une formation sur la sensibilisation au handicap pour le personnel, des audits réguliers de l'accessibilité des installations et des services, et l'élaboration de politiques formelles pour garantir des pratiques de planification cohérentes dans tous les domaines de service. Ces pratiques reflètent collectivement une compréhension de la nature complexe et interconnectée des obstacles systémiques et démontrent un engagement à créer un accès plus équitable aux services pour les diverses populations de nouveaux arrivants.

Les mesures d'adaptation pratiques décrites par les personnes interrogées correspondent étroitement au principe de l'ACS Plus, qui consiste à s'attaquer aux obstacles systémiques. Selon le ministère de la Justice du Canada, l'ACS Plus comprend « *l'analyse du contexte dans lequel les gens vivent, y compris les conditions structurelles ou systémiques qui peuvent donner lieu à des obstacles pour certains et à des occasions pour d'autres* » (Ministère de la Justice du Canada, 2022 : s. é.). En offrant des services multilingues et des services de garde d'enfants ainsi que des mesures d'adaptation pour les personnes en situation de handicap, les organismes interrogés s'attaquent directement aux obstacles systémiques qui touchent de manière disproportionnée les nouveaux arrivants, en particulier ceux qui se trouvent à l'intersection de plusieurs identités marginalisées. Par conséquent, ces approches démontrent une compréhension du fait que les compétences linguistiques, les responsabilités de soins et la situation relative au handicap peuvent se recouper avec des facteurs tels que le genre, la race et le statut d'immigration pour aggraver les obstacles à l'accès aux services et à la réussite de l'intégration au Canada. En outre, grâce à cette compréhension des obstacles nuancés rencontrés par les nouveaux arrivants, les organismes interrogés sont mieux à même de concevoir des interventions ciblées pour relever ces défis.

l'ACS Plus comprend « l'analyse du contexte dans lequel les gens vivent, y compris les conditions structurelles ou systémiques qui peuvent donner lieu à des obstacles pour certains et à des occasions pour d'autres » (Ministère de la Justice du Canada, 2022 : s. é.).



Conclusions et discussions

En résumé, le secteur fait preuve d'un engagement solide en faveur d'une programmation communautaire et d'approches intersectionnelles, ce qui correspond étroitement aux principes de l'ACS Plus. Les efforts du secteur pour fournir des services ciblés à divers groupes, offrir un soutien multilingue et mettre en œuvre des mesures d'adaptation pratiques témoignent d'une compréhension nuancée des obstacles complexes auxquels sont confrontés les nouveaux arrivants. Toutefois, pour renforcer leur capacité à appliquer l'ACS Plus, les organismes devraient se concentrer sur plusieurs domaines clés à améliorer. Il s'agit notamment d'élaborer des plans d'accessibilité plus complets qui tiennent compte d'un plus large éventail de handicaps, de mettre en œuvre une formation régulière du personnel sur l'intersectionnalité et la compétence culturelle, et d'établir des politiques officielles pour garantir des mesures d'adaptation cohérentes dans tous les domaines de service. De plus, les étapes suivantes sont essentielles : améliorer la collecte et l'analyse des données afin de mieux comprendre les besoins croisés des divers groupes de clients, renforcer les partenariats avec les organismes communautaires afin de s'assurer que les programmes restent adaptés à l'évolution des besoins, et examiner et mettre à jour régulièrement les modèles de prestation de services afin de relever les nouveaux défis intersectionnels. En mettant en œuvre ces recommandations, le secteur peut renforcer sa capacité à fournir des services équitables, inclusifs et efficaces qui incarnent véritablement les principes de l'ACS Plus et de l'intersectionnalité, ce qui se traduira en fin de compte par de meilleurs résultats en matière d'établissement et d'intégration pour les diverses populations de nouveaux arrivants au Canada.

Politiques formelles

L'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation de politiques officielles relatives à l'ACS Plus sont essentielles pour garantir la responsabilité organisationnelle dans la concrétisation effective des principes de l'ACS Plus au sein des programmes et des pratiques. En tant que secteur à mission doté d'une vaste expérience dans le service aux populations marginalisées et vulnérables, le secteur fait preuve d'une grande capacité à répondre aux besoins intersectionnels, à adapter la programmation et à défendre l'équité, la diversité et l'inclusion au sein de ses organismes et des communautés dans leur ensemble. Toutefois, comme l'ont révélé les recherches menées dans le cadre du projet, il existe d'importantes possibilités de formaliser l'application de ces principes clés de l'ACS Plus par l'élaboration de politiques, en particulier dans les organismes ruraux qui sont plus susceptibles de manquer de capacités en matière de ressources humaines. Cette section examinera la capacité actuelle et les pratiques exemplaires des organismes interrogés en ce qui a trait à la formalisation des principes de l'ACS Plus par l'élaboration de politiques et fournira également les principales possibilités de renforcement de la capacité.



Conclusions et discussions

Les recherches menées dans le cadre de ce projet révèlent que la mise en œuvre des politiques de l'ACS Plus dans les organismes se trouve actuellement dans une phase de transition, avec des niveaux de formalisation variables dans l'ensemble du secteur. Bien que la plupart des organismes ne disposent pas de documents de politique officiels et distincts sur l'ACS Plus en particulier, nombre d'entre eux ont des politiques complémentaires liées à l'équité, telles que des politiques de lutte contre la discrimination et le racisme et des politiques d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI), qui s'alignent sur les objectifs de l'ACS Plus, reflétant ainsi une approche intersectionnelle. Ces approches reconnaissent comment de multiples facteurs qui se chevauchent façonnent les possibilités et les résultats pour les personnes et façonnent des obstacles uniques à l'accès aux programmes ou aux services. Il est important de noter que l'absence de politiques formelles en matière d'ACS Plus ne signifie pas nécessairement qu'il n'existe pas de pratiques visant à renforcer l'équité. Par exemple, un directeur principal d'un organisme urbain a souligné son cadre formel de renforcement de l'équité : « ... nous avons une politique d'inclusion, de diversité, d'équité et d'accès (IDEA) et des politiques antidiscriminatoires, qui sont surveillées par notre personnel des ressources humaines... ». Cet exemple montre que les organismes peuvent avoir des politiques complémentaires de renforcement de l'équité qui peuvent contribuer à la formalisation des principes de l'ACS Plus, même en l'absence de documents distincts sur l'ACS Plus.

Les conclusions des entretiens révèlent en outre une tendance importante à la création de comités dédiés à l'équité au sein des organismes, en particulier dans les zones urbaines. Cette approche témoigne d'un engagement envers l'intersectionnalité et la mise en œuvre intégrée, deux aspects fondamentaux de l'ACS Plus (Femmes et Égalité des genres Canada, 2023). Une mise en œuvre intégrée garantit que les considérations relatives au genre, à la diversité et à l'intersectionnalité ne sont pas abordées à la fin, mais qu'elles sont incorporées de façon intentionnelle à chaque étape de la planification, de la mise en œuvre et de l'évaluation. Cette approche garantit que les principes de l'ACS Plus sont appliqués de façon cohérente dans tous les services et à tous les niveaux de l'organisme, ce qui favorise un environnement plus inclusif et plus équitable dans l'ensemble (Ministère de la Justice du Canada, 2022 ; Femmes et Égalité des genres Canada, 2023). Environ la moitié des organismes interrogés ont créé des comités axés sur l'élaboration et l'examen de politiques organisationnelles, et l'élimination des obstacles systémiques. Cette approche systématique illustre le principe de l'ACS Plus, qui consiste à déterminer quelles sont les personnes touchées par les enjeux et de quelle manière, ainsi qu'à identifier les moyens d'adapter les initiatives pour répondre aux divers

« ... nous avons une politique d'inclusion, de diversité, d'équité et d'accès (IDEA) et des politiques antidiscriminatoires, qui sont surveillées par notre personnel des ressources humaines... »



Conclusions et discussions

besoins (Ministère de la Justice du Canada, 2022). Certains organismes ont mis en place des comités dirigés par les employés, tels que des groupes antiracistes et 2ELGBTQI+, qui contribuent à l'évaluation et à l'amélioration continues des politiques. Dans l'ensemble, la représentation diversifiée au sein de ces comités garantit des processus d'élaboration de politiques inclusifs, incarnant le principe de l'ACS Plus qui consiste à prendre en compte de multiples facteurs identitaires au-delà du genre (Sénat du Canada, 2023 ; Femmes et Égalité des genres Canada, 2023).

Les conclusions de cette étude révèlent que le secteur, tout en faisant progresser la mise en œuvre des principes de l'ACS Plus, reste confronté à des défis importants dans l'application cohérente de ces approches, en particulier dans les petits organismes et dans ceux qui ne disposent pas de services de ressources humaines spécialisés. Cette disparité met en évidence un besoin crucial de soutien et de ressources ciblés pour améliorer la mise en œuvre de l'ACS Plus dans l'ensemble du secteur. Les personnes interrogées ont exprimé une demande claire d'outils pratiques pour formaliser leurs efforts en matière d'ACS Plus, y compris des cadres politiques complets, des modèles de politiques, des études de cas représentatives et des guides de mise en œuvre détaillés, étape par étape, pour leurs divers programmes et initiatives. Bien que de nombreux organismes aient affirmé qu'elles appliquaient de façon intuitive une optique intersectionnelle dans leur travail, principalement en raison de leurs contextes historiques et de leurs approches axées sur la mission, il existe un manque notable de politiques dédiées exclusivement aux stratégies de renforcement de l'équité. L'absence de services de ressources humaines, principalement dans les organismes ruraux, souligne encore davantage la nécessité de disposer d'un personnel spécialisé pour aider à la formalisation de la politique, à l'évaluation systématique et au suivi continu des initiatives d'ACS Plus. Cette situation révèle un environnement complexe où l'engagement intrinsèque du secteur en faveur de l'équité et de l'inclusion dépasse souvent sa capacité structurelle à formaliser et à mettre en œuvre systématiquement ces principes. Cela met en évidence un domaine clé pour le renforcement des capacités et l'allocation des ressources afin de garantir une mise en œuvre plus uniforme et plus efficace de l'ACS Plus dans les organismes de toutes tailles.

En résumé, pour améliorer la mise en œuvre de l'ACS Plus au sein du secteur, plusieurs améliorations clés pourraient être apportées. Il s'agit notamment de développer des documents politiques distincts sur l'ACS Plus, de fournir des ressources sectorielles pour la formalisation des politiques, d'étendre les comités axés sur l'équité aux zones rurales et éloignées, et d'améliorer la formation formelle sur l'intersectionnalité et l'identification des obstacles systémiques. Ces améliorations sont cruciales, car elles répondent aux lacunes et aux défis actuels auxquels sont confrontés les organismes, en particulier les plus petits ou ceux qui ne disposent pas de services de ressources humaines spécialisés. En formalisant et en systématisant les pratiques de l'ACS Plus, les organismes peuvent veiller à ce que les considérations liées à l'ACS Plus soient intégrées dans les structures et les processus organisationnels,



Conclusions et discussions

plutôt que de se fier à l'intuition ou à des efforts ponctuels individuels. Cette approche est conforme à l'engagement du gouvernement canadien à l'égard de l'ACS Plus, comme en témoigne son inclusion dans les processus d'élaboration des politiques et les cadres décisionnels des ministères fédéraux (Ministère de la Justice du Canada, 2022). En outre, l'accent mis sur l'intersectionnalité et les approches systémiques dans la mise en œuvre de l'ACS Plus reflète les pratiques exemplaires identifiées dans les évaluations fédérales, telles que celles menées par l'Agence spatiale canadienne (Agence spatiale canadienne, 2020). En fin de compte, ces améliorations permettraient au secteur de mieux remplir son mandat de soutien aux divers nouveaux arrivants tout en faisant progresser l'engagement plus large du Canada en faveur du multiculturalisme.

Limites liées au financement

La recherche révèle que la mise en œuvre de l'ACS Plus dans le secteur est confrontée à des défis importants en raison d'un financement insuffisant et rigide. Cela entrave la capacité des organismes à investir dans des programmes et des politiques de renforcement de l'équité, à répondre rapidement aux nouveaux besoins de divers clients et à assurer la formation continue et le perfectionnement professionnel de leur personnel. De plus, la recherche souligne que ces défis affectent de manière disproportionnée les organismes ruraux et de petite taille. Conjointement, ces contraintes financières créent un cycle de précarité qui nuit gravement à la capacité du secteur à mettre en œuvre efficacement les principes de l'ACS Plus (Ashton et coll., 2016 ; Ministère de la Justice du Canada, 2022). Cette section aborde les défis actuels auxquels le secteur est confronté en ce qui concerne la flexibilité du financement et propose quelques stratégies pour remédier à ces contraintes financières qui sont ressorties de l'étude.

L'une des conclusions importantes de l'étude est le fossé qui existe quant aux capacités en matière d'ACS Plus entre les organismes urbains et ruraux, en raison de réalités financières différentes. L'étude révèle que les organismes urbains de plus grande taille disposent souvent d'équipes plus nombreuses, d'une diversité de bailleurs de fonds et de budgets plus importants, ce qui leur confère une plus grande souplesse budgétaire. Cette souplesse budgétaire soutient donc la capacité des grands organismes urbains à développer et à mettre en œuvre des initiatives axées sur l'équité, à offrir des possibilités de perfectionnement professionnel et à accorder au personnel le temps nécessaire pour soutenir les initiatives en faveur de l'équité et le développement des fonds. Comme les organismes ruraux ont souvent des sources de financement moins diversifiées, des équipes de personnel plus petites et des budgets plus rigides, il est plus difficile d'élaborer, de mettre en œuvre et de maintenir systématiquement des initiatives en matière d'équité.



Conclusions et discussions

Le contraste évident dans l'accès à la capacité en matière d'ACS Plus entre les grands organismes urbains et les petits organismes ruraux est illustré par la frustration d'une personne interrogée d'un organisme rural qui déplorait que son organisme veuille mettre en œuvre des programmes et des politiques axés sur l'équité, mais qu'il n'ait pas le personnel nécessaire pour demander des fonds supplémentaires. Il constate souvent que ces types de programmes sont accordés à des organismes plus grands qui ont la capacité de consacrer du personnel au développement de fonds et à la programmation axée sur l'équité. Le manque de financement empêche non seulement la mise en œuvre complète de l'ACS Plus dans différents organismes, mais perpétue également un cycle de désavantages pour les organismes plus petits et ruraux en ce qui concerne l'amélioration des services axés sur l'équité. Cette situation financière difficile entrave la capacité du secteur à fournir un soutien adapté à tous les nouveaux arrivants, ce qui, en fin de compte, nuit à l'efficacité des efforts déployés par le Canada en matière d'établissement et d'intégration. La situation met en évidence le besoin critique d'une distribution plus équitable des ressources et de mécanismes de soutien pour s'assurer que tous les organismes, quels que soient leur taille et leur emplacement, peuvent contribuer efficacement aux objectifs d'établissement et d'intégration des immigrants et des réfugiés.

Le manque de souplesse en matière de financement, en particulier pour les coûts administratifs, constitue également un obstacle important à la mise en œuvre efficace de l'ACS Plus dans le secteur. En tant que principal bailleur de fonds du secteur, IRCC permet généralement de plafonner les coûts administratifs à 15 % « *de la contribution totale d'IRCC pour les dépenses liées à l'exécution du programme* » (Gouvernement du Canada, 2024 : s. é.). Cette situation de financement pose des défis particuliers en matière de soutien des capacités de l'ACS Plus, comme l'a souligné un directeur général interrogé. Selon lui, le budget alloué aux dépenses administratives est la seule ressource potentielle pour embaucher du personnel et soutenir les efforts en matière d'équité, mais ce poste budgétaire est très limité et doit donc être prioritairement utilisé pour soutenir les fonctions administratives de l'organisme. Cette contrainte financière oblige les organismes, en particulier les plus petits et les ruraux, à donner la priorité aux coûts de fonctionnement de base plutôt qu'au travail sur l'équité, ce qui crée un cycle d'iniquité dans la prestation de services. Comme l'a fait remarquer à juste titre l'une des personnes interrogées, les petits organismes manquent souvent de ressources, même pour demander un financement afin d'améliorer leurs capacités en matière d'ACS Plus. Cette situation n'affecte pas seulement la faculté des organismes à renforcer leurs capacités et à conserver un personnel qualifié, mais elle compromet également le principe fondamental de l'ACS Plus, à savoir l'approche fondée sur des données probantes. De même, les ressources limitées empêchent les organismes de mettre à niveau les systèmes techniques essentiels et de maintenir en poste le personnel possédant des compétences en analyse de données, ce qui nuit considérablement à leur capacité de recueillir et d'analyser des données désagrégées essentielles à la mise en œuvre efficace de l'ACS Plus (Ministère



Conclusions et discussions

de la Justice du Canada, 2022 ; WIRE, s. d.). Par conséquent, cette situation financière difficile nuit à la capacité globale du secteur à fournir un soutien complet et adapté aux nouveaux arrivants et à mettre en œuvre efficacement les principes de l'ACS Plus, perpétuant ainsi les inégalités systémiques dans la prestation des services.

L'absence de financement régulier dans le secteur pose en outre d'importants défis à la mise en œuvre d'améliorations essentielles respectant les principes de l'ACS Plus. Ces contraintes financières empêchent les organismes de procéder à des améliorations essentielles dans divers domaines, notamment en supprimant les obstacles physiques pour améliorer l'accessibilité, en offrant un soutien spécialisé aux groupes vulnérables et en investissant dans le perfectionnement professionnel du personnel. Ces limites compromettent directement la capacité du secteur à mettre en œuvre efficacement les principes clés de l'ACS Plus, en particulier une approche fondée sur des données probantes et une mise en œuvre systématique (Agence spatiale canadienne, 2020 ; Sénat du Canada, 2023). En outre, le manque d'investissement important dans la formation continue du personnel compromet la capacité du secteur à intégrer systématiquement les principes de l'ACS Plus à tous les niveaux de la prestation de services et à créer des programmes adaptés pour répondre aux besoins émergents de la communauté. Ce manque de financement a non seulement une incidence sur la qualité et l'étendue des services offerts aux nouveaux arrivants, mais il perpétue également les inégalités systémiques en limitant la capacité du secteur à s'adapter et à répondre aux divers besoins des populations d'immigrants et de réfugiés (Bureau du vérificateur général du Canada, 2022).

Lorsque l'on évalue la capacité du secteur en matière d'ACS Plus à la lumière des réalités actuelles en matière de financement, d'importantes possibilités d'amélioration se présentent. En particulier, il est nécessaire de relever les défis uniques en matière de financement auxquels sont confrontés divers organismes, notamment ceux qui se trouvent dans des zones rurales ou dont les ressources sont limitées. En ce qui concerne le secteur, il semble qu'il manque une approche coordonnée et sectorielle de la mise en œuvre de l'ACS Plus qui tient compte des besoins et des capacités variés des différents organismes. Cette lacune fait écho aux conclusions de l'étude d'Ashton et coll. (2016) sur l'Ouest et le Nord du Canada, qui a fait état d'un manque de capacité à investir dans la gouvernance et la planification stratégique dans les petites communautés dont la population est inférieure à 30 000 habitants, soulignant leur difficulté à fournir des services d'établissement. Ces défis peuvent être attribués à des politiques gouvernementales néolibérales plus larges, telles que la politique de renouvellement de l'établissement de 1995, qui, comme le remarquent Mukhtar et coll. (2016 : 393), a remplacé le financement de base des organismes de services aux immigrants et aux réfugiés par un « *financement contractuel concurrentiel d'achat de services* ». Il est donc nécessaire de mettre en place une stratégie sectorielle globale qui harmonise les politiques et les exigences de financement avec les principes de l'ACS Plus, tout en tenant compte des diverses capacités organisationnelles. Cette stratégie



Conclusions et discussions

pourrait consister à élaborer des approches personnalisées pour les organismes ruraux et les petits organismes, à mettre en place des programmes de mentorat entre les grandes et les petites entités et à créer un centre de ressources centralisé pour les outils et les pratiques exemplaires de l'ACS Plus, ce qui favoriserait une mise en œuvre plus équitable et plus efficace de l'ACS Plus dans l'ensemble du secteur.

En résumé, l'amélioration de la mise en œuvre de l'ACS Plus dans le secteur nécessite une approche à multiples facettes qui porte sur la souplesse du financement, le renforcement des capacités et la mise en œuvre systématique dans divers contextes organisationnels. Il est surtout essentiel de combler le manque de financement pour permettre aux organismes de renforcer leurs capacités, de maintenir en poste du personnel qualifié et de mettre en œuvre un cadre complet de l'ACS Plus (Shields et coll., 2016 ; Esses et coll., 2021). En harmonisant ces innovations avec les principes de l'ACS Plus, le secteur peut travailler à la mise en place de services plus équitables et plus efficaces pour les nouveaux arrivants dans tout le Canada, en veillant à ce que les organismes, quels que soient leur taille et leur emplacement, puissent répondre efficacement aux divers besoins des nouveaux arrivants.

Diversité de la main-d'œuvre

L'intersectionnalité, un principe fondamental de l'ACS Plus, souligne la nécessité de reconnaître les multiples facteurs identitaires qui se chevauchent et qui influencent les expériences et les possibilités des individus (Crenshaw, 1991 ; Femmes et Égalité des genres Canada, 2022). Ce principe est extrêmement important dans le secteur, où la diversité des pratiques de la main-d'œuvre reflète la diversité des origines culturelles des clients servis. La recherche menée dans le cadre de cette étude montre que la capacité du secteur à mettre en œuvre et à utiliser les principes de l'ACS Plus est renforcée par la diversité de sa main-d'œuvre, qui apporte une expertise professionnelle et vécue inestimable dans son rôle d'aide à l'établissement et à l'intégration des nouveaux arrivants partout au Canada. Bien que cette main-d'œuvre diversifiée permette une prestation empathique et nuancée des programmes et des services, les personnes interrogées ont également fait remarquer que la diversité intrinsèque du secteur exige des efforts plus ciblés et systématiques pour aller au-delà du symbolisme et être véritablement représentatif à tous les niveaux de l'organisme.

“Notre équipe est incroyablement diversifiée, ce qui apporte naturellement un large éventail de perspectives et d'expériences. Cette diversité est notre force et nous aide à mieux comprendre et soutenir nos clients ”



Conclusions et discussions

“Honnêtement, je n’essaie pas de donner une bonne image de [mon organisme], mais depuis que j’ai commencé, ils ont pris des mesures d’adaptation pour les membres du personnel qui... veulent prendre une heure de pause pour aller à l’église le dimanche... [ou] s’ils veulent aller à la mosquée le vendredi... il y a donc des mesures d’adaptation, [et] c’est en fait assez impressionnant...”

Le secteur démontre son engagement en faveur de la diversité et de l’inclusion en mettant en œuvre des pratiques d’embauche inclusives qui se traduisent par une main-d’œuvre représentative des communautés qu’il soutient ; par exemple, 12 des 18 personnes interrogées se sont identifiées comme des nouveaux arrivants, des immigrants ou des réfugiés de première ou de deuxième génération. Cette harmonisation avec les principes de l’ACS Plus garantit la prise en compte de facteurs identitaires multiples et de perspectives diverses, comme l’a souligné une personne interrogée : « *Notre équipe est incroyablement diversifiée, ce qui apporte naturellement un large éventail de perspectives et d’expériences. Cette diversité est notre force et nous aide à mieux comprendre et soutenir nos clients* ». En se concentrant sur des stratégies de recrutement inclusives ciblant les communautés historiquement sous-représentées et marginalisées, le secteur ne se contente pas d’améliorer le soutien aux clients, il s’attaque également aux obstacles systémiques à l’emploi. Par conséquent, les organismes veillent à ce que leurs équipes reflètent les communautés qu’ils servent, améliorant ainsi leur capacité à répondre à des besoins complexes par le biais de perspectives diverses.

La mise en œuvre par le secteur de pratiques inclusives sur le lieu de travail témoigne d’une approche globale visant à créer un environnement qui respecte les diverses identités et fait progresser l’équité intersectionnelle. Un travailleur de première ligne interrogé a fait remarquer : « *Honnêtement, je n’essaie pas de donner une bonne image de [mon organisme], mais depuis que j’ai commencé, ils ont pris des mesures d’adaptation pour les membres du personnel qui... veulent prendre une heure de pause pour aller à l’église le dimanche... [ou] s’ils veulent aller à la mosquée le vendredi... il y a donc des mesures d’adaptation, [et] c’est en fait assez impressionnant...* ». Les personnes interrogées ont souvent mentionné ces pratiques d’adaptation, y compris des exemples tels que des toilettes non genrées et des politiques de pause flexibles pour les adaptations religieuses, qui soutiennent en fin de compte l’élimination des obstacles systémiques et reflètent des mesures réalisables pour promouvoir l’inclusivité (Lee et coll., 2022). Cette stratégie holistique correspond non seulement aux principes fondamentaux de l’ACS Plus, mais elle permet également au secteur de mieux servir la population diversifiée des nouveaux arrivants au Canada (FEGC, 2023). En misant sur la diversité de la



Conclusions et discussions

main-d'œuvre, les organismes améliorent leur capacité à comprendre et à répondre aux divers besoins des clients grâce aux perspectives et aux origines culturelles uniques des membres du personnel.

L'engagement du secteur à l'égard de l'inclusivité va au-delà des adaptations physiques et comprend des efforts continus pour remettre en question les hypothèses et les préjugés. Un directeur général interrogé a fait remarquer : « Je pense que le changement est difficile. Je pense que, lorsque nous parlons de changements sociétaux plus importants... au sein d'un organisme... je pense qu'il serait naïf de dire que des changements comme celui-ci ne sont pas difficiles. Je pense que les gens arrivent avec des préjugés et qu'une partie de notre travail en tant que personnes et professionnels de la culture ou cadres dirigeants consiste à combler ces lacunes pour nos équipes ». Les membres du personnel, à tous les niveaux, réfléchissent donc régulièrement aux interactions avec les clients afin d'identifier et d'éliminer les préjugés potentiels, démontrant ainsi un engagement continu envers les principes de l'ACS Plus. Ces pratiques contribuent collectivement à un environnement de travail qui non seulement respecte les diverses identités, mais s'efforce également de supprimer les obstacles systémiques, favorisant ainsi un lieu de travail plus équitable et plus inclusif pour tous les employés. Cette approche profite non seulement au personnel des organismes de services aux immigrants et aux réfugiés dans tout le pays, mais elle renforce également la capacité du secteur à fournir un soutien efficace et sensible à la culture aux diverses communautés de nouveaux arrivants qu'ils servent.

L'engagement du secteur en faveur de l'embauche diversifiée est une étape importante pour mieux comprendre et soutenir les clients, comme l'ont souligné les personnes interrogées qui considèrent la diversité du personnel comme un atout précieux. Cependant, le principe d'intersectionnalité, tel que souligné par l'ACS Plus, exige une approche plus globale de l'embauche qui va au-delà de la diversité de surface et du symbolisme, et nécessite plutôt une compréhension nuancée de la façon dont les facteurs identitaires multiples comme l'âge, l'ethnicité, le genre et le statut socioéconomique se recoupent pour créer des défis et des possibilités uniques pour les individus (Gouvernement du Canada, 2022). Certaines personnes interrogées ont précisé que la diversité visible ne suffit pas à elle seule à résoudre des problèmes systémiques profondément enracinés, d'où la nécessité d'un examen plus approfondi des préjugés et des obstacles sous-jacents. Une observation particulièrement révélatrice est celle d'un travailleur de première ligne interrogé, qui a noté un manque de représentation aux postes de direction, soulignant la nécessité de remettre en question les idées reçues sur la promotion et l'avancement au sein des organismes. Le manque de diversité dans la direction a été évoqué dans des études similaires sur le secteur, où il a été noté que « *[l']équipe de direction et de gestion n'est pas représentative des populations desservies* ». *La diversité est présente dans le travail de première ligne et dans les positions de pouvoir non essentielles* » (AAISA, 2022). Pour incarner véritablement le principe d'intersectionnalité et faire progresser l'équité, les organismes du secteur doivent aller au-delà de l'embauche diversifiée et promouvoir activement des pratiques inclusives à tous les niveaux, en veillant



Conclusions et discussions

à ce que les diverses perspectives soient non seulement présentes, mais aussi valorisées et intégrées dans les processus décisionnels (Canadian Equality Consulting, 2024 ; Gouvernement du Canada, 2024).

Bien que le secteur ait fait des progrès considérables dans la mise en œuvre des principes de l'ACS Plus grâce à la diversité de sa main-d'œuvre et à ses pratiques inclusives, il reste encore beaucoup à faire pour réaliser pleinement l'équité intersectionnelle et le changement systémique. Premièrement, il est nécessaire de se concentrer sur le renforcement de la diversité au sein des cadres supérieurs, comme le souligne une étude similaire d'Imagine Canada (2023), qui constate que les organismes dirigés par des communautés sous-représentées sont plus efficaces dans la mise en œuvre d'initiatives visant à renforcer l'équité. Deuxièmement, l'élaboration de méthodes d'évaluation plus robustes est essentielle pour évaluer l'incidence réelle des efforts en matière de diversité et d'inclusion sur les expériences du personnel, telles que des sondages réguliers auprès des employés et des évaluations des politiques et pratiques organisationnelles pour identifier et éliminer les obstacles systémiques plus profonds, en reconnaissant que la diversité visible ne suffit pas à elle seule à résoudre ces problèmes. Ces pratiques sont conformes à l'ACS Plus qui met l'accent sur la prise de décision fondée sur des données probantes et sur l'amélioration continue. Troisièmement, le secteur pourrait s'efforcer de proposer des programmes de mentorat sur mesure pour soutenir l'avancement professionnel des employés sous-représentés afin de remédier au manque actuel de diversité dans les postes de direction. Comme le souligne le ministère de la Justice du Canada (2023), il est nécessaire d'examiner et de réviser les pratiques de promotion afin d'éliminer les préjugés et de soutenir la progression de carrière des groupes sous-représentés. Enfin, des recherches supplémentaires sont nécessaires pour comprendre la nature complexe de la diversité au sein des organismes et pour développer des mesures permettant d'évaluer efficacement les répercussions de ces efforts. En comblant ces lacunes et en allant au-delà de la diversité de surface, le secteur peut créer des milieux véritablement inclusifs qui exploitent le plein potentiel d'une main-d'œuvre diversifiée au service de la population des nouveaux arrivants du Canada, réalisant ainsi plus pleinement les objectifs d'équité intersectionnelle et de changement systémique.

Comme le montrent les conclusions de cette étude, le secteur fait preuve d'une grande capacité en matière d'ACS Plus grâce à la diversité de la main-d'œuvre qu'il emploie. Cette diversité de la main-d'œuvre enrichit le secteur d'un large éventail d'expertises professionnelles et vécues qui l'aident à mieux comprendre et à répondre aux besoins uniques des clients nouveaux arrivants dans une optique intersectionnelle. Bien que la diversité intrinsèque du secteur apporte une immense capacité en matière d'ACS Plus, l'étude a également révélé qu'il y a des progrès à faire pour que cette diversité aille au-delà de la symbolique et soit reflétée à tous les niveaux de l'organisme au moyen d'interventions dédiées et fondées sur des preuves.



Conclusions et discussions

Formation et outils

L'une des principales lacunes qui ressort des conclusions de cette étude concerne le manque de formation adaptée et complète et d'outils pratiques qui entravent la capacité des organismes du secteur canadien des services aux immigrants et aux réfugiés à mettre en œuvre de façon significative les principes et les pratiques de l'ACS Plus. Les entretiens avec le personnel de divers niveaux organisationnels et de diverses régions mettent en évidence une lacune critique dans la formation officielle sur l'ACS Plus, alors que le secteur n'a pas accès à des modèles et à des outils ayant fait leurs preuves et disposant des ressources nécessaires pour guider efficacement l'apprentissage et la mise en œuvre de l'ACS Plus. Tout cela ne fait qu'aggraver le problème et, en fin de compte, influe sur la capacité du secteur à mettre en œuvre ce cadre de manière efficace. Ce résultat est conforme au principe de l'approche fondée sur les données probantes de l'ACS Plus, car sans une formation adéquate, le personnel ne peut pas appliquer efficacement les principes de l'ACS Plus fondés sur l'analyse des données probantes (Gouvernement du Canada, 2023). La situation reflète les défis gouvernementaux plus larges identifiés par le vérificateur général, qui a constaté que des problèmes de longue date continuent d'entraver la mise en œuvre complète de l'ACS Plus dans les ministères (Bureau du vérificateur général, 2023). L'expérience du secteur reflète un problème systémique, où le manque de formation et de ressources propres au secteur représente un obstacle à la mise en œuvre efficace de l'ACS Plus.

La *Politique sur l'Analyse comparative entre les sexes Plus* du ministère de la Justice insiste sur l'importance cruciale de la formation obligatoire en matière d'ACS Plus pour développer les compétences analytiques et accroître la sensibilisation aux incidences des politiques et des programmes sur les différents segments de la population. Pourtant, le secteur est confronté à un obstacle systémique important dans la mise en œuvre efficace de l'ACS Plus en raison du manque de formation et de ressources propres au secteur. Les entretiens révèlent un besoin pressant de programmes de formation accessibles et gérables qui intègrent des exercices d'autoréflexion, des études de cas et une formation à la sensibilité culturelle adaptée aux défis uniques du secteur. Comme l'a fait remarquer avec justesse l'une des personnes interrogées, « *avoir accès à du contenu déjà créé, à des politiques, à ce genre de choses, et ensuite avoir... un perfectionnement professionnel ou un soutien pour la mise en œuvre de ces politiques dans l'organisme serait extrêmement bénéfique pour nous* ». Ce sentiment se retrouve dans l'ensemble du secteur, soulignant la nécessité de programmes de formation complets et adaptés, accessibles au personnel à tous les niveaux. En outre, il existe un besoin pressant de soutien sous la forme d'une communauté de pratique ou d'autres groupes formalisés cherchant à travailler ensemble pour actualiser leurs objectifs concernant la mise en œuvre de l'ACS Plus. Cela permettrait d'apporter un soutien plus global pour assurer la cohérence et la durabilité de l'application de l'ACS Plus. Le gouvernement fédéral a reconnu ce besoin, comme en témoigne la création par



Conclusions et discussions

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC), en février 2022, de l'équipe affectée à la politique d'équité et à l'ACS Plus, afin de fournir des conseils et une formation spécialisés (Gouvernement du Canada, 2023). Les organismes du secteur doivent donc donner la priorité à la formation sur l'ACS Plus et à son intégration dans leurs processus de base. Cette approche est non seulement conforme aux initiatives fédérales, mais elle permet également au secteur de mieux servir ses diverses communautés en développant une main-d'œuvre dotée des compétences analytiques nécessaires pour appliquer les principes de l'ACS Plus de manière cohérente, efficace et durable dans leurs activités quotidiennes.

En outre, les entretiens révèlent un fort désir de formation pratique et de ressources propres au secteur. Cette demande reflète une lacune importante dans la mise en œuvre actuelle des principes de l'ACS Plus, mettant en évidence les défis auxquels les organismes sont confrontés lorsqu'il s'agit de transformer des concepts abstraits en pratiques tangibles. Comme l'a décrit avec pertinence un coordinateur de projet, l'ACS Plus apparaît souvent comme « *une sorte de chose floue... Nous ne pouvons pas saisir [quelque chose] qui n'est pas tangible. Mais nous savons que c'est important.* » Ce sentiment souligne la difficulté du secteur à mettre en œuvre l'ACS Plus de manière efficace, bien qu'il en reconnaisse l'importance. L'accent mis sur une formation accessible et pratique est conforme au principe de l'ACS Plus qui consiste à développer les compétences analytiques et la sensibilisation du personnel. Les personnes interrogées ont exprimé un fort désir de soutien au perfectionnement professionnel, indiquant un besoin d'outils qui peuvent réduire l'écart entre la théorie et la pratique. Cela correspond au principe de l'approche fondée sur des données probantes de l'ACS Plus, puisque les organismes recherchent des méthodes concrètes pour intégrer ces principes dans leurs activités quotidiennes. Comme l'a fait remarquer une autre personne interrogée, « *la formation, les documents à lire et les renseignements que les gens peuvent obtenir, de sorte qu'ils doivent être en mesure de les comprendre plus complètement...* », soulignent encore la nécessité d'une formation structurée et adaptée qui peut apporter de la clarté et des stratégies d'application pratique.

La mise en œuvre systématique et intégrée de l'ACS Plus fait également défaut, comme en témoignent les différents niveaux de connaissance du concept à tous les échelons de l'organisme. Cette lacune dans la mise en œuvre est particulièrement inquiétante, car l'ACS Plus devrait être au cœur de la prise de décisions et de l'élaboration de politiques fondées sur des données probantes (Gouvernement du Canada, 2024). Le personnel à tous les niveaux, des travailleurs de première ligne aux directeurs généraux, déclare n'avoir reçu que peu ou pas de formation officielle sur l'ACS Plus, ce qui signale l'existence d'un obstacle systémique à son intégration dans les pratiques organisationnelles. Comme l'a honnêtement admis un directeur général : « *Je l'ai suivi [ce cours sur l'ACS Plus de FEGC], mais c'était juste avant de faire ma proposition pour [l'appel de propositions]... Je ne savais pas grand-chose à ce sujet auparavant* ». Cette déclaration souligne la nature ponctuelle de la mise en œuvre de l'ACS



Conclusions et discussions

Plus dans de nombreux organismes, où la familiarité avec le concept est souvent acquise de manière réactive plutôt que proactive. Le manque de cohérence dans la connaissance et l'application de l'ACS Plus dans l'ensemble du secteur correspond aux conclusions d'autres ministères du gouvernement. Par exemple, l'évaluation de la mise en œuvre de l'ACS Plus par l'Agence spatiale canadienne a révélé des défis similaires, notamment un manque de compréhension et de connaissances, des attentes floues de la part de la haute direction et le fait que l'ACS Plus soit traitée comme une réflexion après coup (Agence spatiale canadienne, 2020).

En résumé, pour exploiter pleinement le potentiel de l'ACS Plus dans le secteur, il faut un effort concerté pour développer et offrir une formation et des ressources complètes et adaptées au secteur. Il s'agit notamment de créer des programmes de formation sur l'ACS Plus qui intègrent des études de cas réels, des ateliers interactifs et des modèles adaptables afin de transformer la théorie en pratiques concrètes au sein des organismes. Des ressources telles que des guides étape par étape pour appliquer l'ACS Plus à la conception de programmes, à la prestation de services et à l'élaboration de politiques sont essentielles dans le contexte des services aux immigrants et aux réfugiés. La mise en place d'une communauté de pratique ou d'un programme de mentorat pourrait faciliter le partage des connaissances et soutenir l'apprentissage et la mise en œuvre continus. En adoptant les pratiques exemplaires d'autres ministères du gouvernement, comme l'établissement d'une unité de coordination dédiée à l'ACS Plus ou d'un centre de responsabilité, comme l'ont démontré Services aux Autochtones Canada, le secteur peut apporter un soutien plus solide à l'application de l'ACS Plus dans l'ensemble des organismes (Services aux Autochtones Canada, 2022, 2023). L'élaboration d'une stratégie globale d'ACS Plus axée sur la systématisation de son intégration dans les systèmes et fonctions de base permettrait de faire progresser la mise en œuvre d'une manière collaborative. Pour que la mise en œuvre soit vraiment systématique et intégrée, le secteur doit aller au-delà de la formation sporadique et intégrer l'ACS Plus aux processus organisationnels et à la prise de décisions. Cela signifie qu'il faut intégrer les considérations liées à l'ACS Plus dans les phases de planification, de mise en œuvre et d'évaluation de toutes les initiatives et de tous les programmes, ainsi que dans les structures organisationnelles de base. En comblant ces lacunes en matière de formation et de ressources, le secteur pourra mettre en œuvre les principes de l'ACS Plus de manière plus complète et plus efficace, ce qui renforcera sa capacité à répondre efficacement et équitablement aux divers besoins des communautés de nouveaux arrivants au Canada.



Recommandations

Cette section présente des recommandations visant à intégrer les principes de l'ACS Plus à tous les niveaux du secteur, des organismes individuels à l'élaboration des politiques nationales et fédérales. En normalisant la formation sur l'ACS Plus, en créant un centre de ressources centralisé, en intégrant l'ACS Plus dans les structures organisationnelles, en améliorant la collecte et l'analyse des données, en mettant en œuvre des évaluations intersectionnelles des besoins et en harmonisant les critères de financement avec les principes de l'ACS Plus, le secteur peut améliorer de manière considérable sa capacité à répondre aux divers besoins des populations d'immigrants et de réfugiés. Ces recommandations ne plaident pas seulement en faveur d'un environnement de service plus inclusif et équitable, mais soulignent également l'importance de la responsabilisation et de l'amélioration continue pour relever les défis uniques auxquels le secteur est confronté.

Mise en œuvre à l'échelle du secteur

Normaliser la formation sur l'ACS Plus

Pour renforcer les capacités du secteur en matière d'ACS Plus, il est essentiel de normaliser et de mettre en œuvre un programme de formation complet et adapté au secteur dans l'ensemble des organismes. Par exemple, le projet de renforcement des capacités du secteur national en matière d'ACS Plus a permis de développer des outils essentiels tels que « *An Introduction to Gender-based Analysis (GBA) Plus: Principles for the National Newcomers, Immigrant and Refugees-Serving Sector* » (introduction à l'ACS Plus : principes pour le secteur national des services aux nouveaux arrivants, aux immigrants et aux réfugiés), qui fournit une formation détaillée sur l'ACS Plus adaptée au secteur. Une formation normalisée devrait être mise à la disposition de l'ensemble du personnel et des bénévoles,

Mise en œuvre à l'échelle du secteur

- Normaliser la formation sur l'ACS Plus

Changements à l'échelle organisationnelle

- Élaborer une stratégie personnalisée pour intégrer l'ACS Plus dans les structures organisationnelles
- Renforcer la capacité organisationnelle de collecte et d'analyse des données

Conception et mise en œuvre des programmes

- Mettre en œuvre des évaluations des besoins intersectionnels
- Établir des mesures de responsabilisation

Financement

- Modifier les stratégies de financement pour favoriser l'harmonisation des programmes avec les principes de l'ACS Plus
- Financer la recherche axée sur l'ACS Plus

Dotation en personnel dans le secteur national des services aux immigrants et aux réfugiés

- Favoriser la diversité de la main-d'œuvre
- Donner la priorité à la formation et au perfectionnement



Recommandations

favorisant une compréhension commune des principes de l'ACS Plus et créant une culture d'inclusion et d'intersectionnalité à la base. En adaptant le programme au secteur, en incorporant des études de cas pratiques qui tiennent compte des défis uniques, et en mettant régulièrement à jour le contenu pour refléter les pratiques exemplaires émergentes et les changements démographiques, le secteur peut s'assurer que la formation reste pertinente et qu'elle répond aux nouvelles tendances. Cette approche fournira au secteur des exemples concrets sur la manière d'appliquer les principes de l'ACS Plus dans leur travail quotidien, ce qui rendra la formation plus efficace et plus percutante. La mise en œuvre d'un tel processus normalisé permettra d'établir une base solide de connaissances et de compétences en matière d'ACS Plus à tous les niveaux de la prestation de services, ce qui se traduira par un soutien plus cohérent et plus équitable aux immigrants et aux réfugiés. En fin de compte, cette approche globale améliorera considérablement la capacité du secteur à répondre aux divers besoins des immigrants et des réfugiés du Canada, en veillant à ce que les services et les programmes soient adaptés, inclusifs et conformes aux principes d'intersectionnalité qui sous-tendent le cadre de l'ACS Plus.

Changements à l'échelle organisationnelle

Élaborer une stratégie personnalisée pour intégrer l'ACS Plus dans les structures organisationnelles

Pour intégrer efficacement l'ACS Plus dans les structures organisationnelles du secteur, il est nécessaire d'adopter une approche globale qui intègre les principes de l'ACS Plus dans les activités de base des organismes. Ce processus devrait commencer par un examen approfondi et une révision des plans stratégiques et des énoncés de mission, avec la participation des principales parties prenantes, telles que les dirigeants, le personnel et les représentants de la communauté, afin de s'assurer que les objectifs de l'ACS Plus sont intégrés de manière significative et reflètent les divers besoins des populations desservies. Pour les grands organismes, il est fortement recommandé de créer des postes de coordinateurs dédiés à l'ACS Plus, occupés par des personnes ayant une expertise en matière d'analyse intersectionnelle et une connaissance approfondie du secteur. Ces coordinateurs superviseront la mise en œuvre des principes de l'ACS Plus à l'échelle de l'organisme, assureront la formation et le soutien du personnel et veilleront à ce que tous les programmes et services soient élaborés, mis en œuvre et évalués dans une optique intersectionnelle. Pour assurer une surveillance et une responsabilisation permanentes, les organismes pourraient mettre en place des comités sur l'ACS Plus composés de divers représentants de différents services et niveaux, qui se réuniraient régulièrement pour examiner les progrès, relever les défis et identifier les possibilités d'amélioration. Ces comités devraient également procéder à des audits réguliers de l'ACS Plus afin d'évaluer les résultats de l'organisme en matière d'intégration des approches intersectionnelles. En outre, les organismes pourraient mettre en œuvre chaque année des séances complètes d'orientation et



Recommandations

d'intégration en matière d'ACS Plus pour tous les membres du personnel, des travailleurs de première ligne aux cadres supérieurs, afin de s'assurer que chacun comprend bien les principes de l'ACS Plus et la façon de les appliquer dans son rôle particulier. En prenant ces mesures, les organismes de services aux immigrants et aux réfugiés peuvent créer un environnement plus inclusif et plus équitable, tant pour le personnel que pour les clients, ce qui se traduira en fin de compte par des services plus efficaces et mieux adaptés aux nouveaux arrivants au Canada.

Renforcer la capacité organisationnelle de collecte et d'analyse des données

Pour améliorer la collecte et l'analyse des données dans le secteur, il est recommandé d'adopter une stratégie globale qui tire parti à la fois des efforts de collaboration et des nouveaux outils mis au point. Cette approche implique l'élaboration d'outils de collecte de données normalisés qui tiennent compte de divers facteurs identitaires, la mise en place d'une formation à l'échelle du secteur sur les techniques d'analyse intersectionnelle des données et l'établissement d'une plateforme sécurisée et centralisée de partage des données. Les organismes du secteur pourraient collaborer à la création d'un ensemble complet d'outils de collecte de données allant au-delà des données démographiques de base pour saisir les aspects nuancés de l'identité, notamment le genre, l'âge, l'ethnicité, la religion, la situation relative au handicap, l'orientation sexuelle et le statut socioéconomique. Ces outils devraient être suffisamment souples pour répondre aux besoins divers des organismes tout en maintenant une cohérence à l'échelle du secteur. Pour soutenir ces efforts, ce projet a élaboré le document « *A Guide to Equity Driven Data Management* » (guide de la gestion des données axée sur l'équité), qui présente les principes de l'ACS Plus et de l'équité des données et guide les organismes dans les cinq étapes de l'élaboration d'une stratégie de gestion des données dans une optique d'équité. En outre, l'outil « *GBA Plus Data Narratives* » (récits de données relatives à l'ACS Plus) du projet fournit une vue d'ensemble de la gestion des données dans une optique d'équité, en utilisant le concept de cadrage de récits de données pour guider l'identification des besoins et des objectifs en matière de données.

Un programme de formation à l'échelle du secteur devrait être mis en œuvre pour renforcer les capacités en matière d'analyse intersectionnelle des données, couvrant à la fois les fondements théoriques et les compétences pratiques en matière d'interprétation des données. Cette formation devrait comprendre des ateliers sur l'utilisation de logiciels statistiques, l'identification de modèles reflétant l'interaction complexe de facteurs identitaires et la transformation des idées en améliorations de programmes exploitables. La plateforme centralisée de partage des données permettrait aux organismes de mettre en commun des données anonymes pour identifier des tendances à plus grande échelle, avec des protocoles clairs pour répondre aux préoccupations en matière de protection de la vie privée et garantir l'utilisation éthique des renseignements partagés. En outre, des rapports sectoriels réguliers produits à partir de ces données partagées pourraient servir de base à des



Recommandations

recommandations politiques à l'échelle organisationnelle et gouvernementale. En mettant en œuvre ces recommandations et en utilisant les nouveaux outils développés, le secteur peut considérablement améliorer sa capacité à comprendre et à répondre aux besoins complexes des divers immigrants et populations, permettant ainsi une prestation de services plus ciblée et plus efficace et fournissant une base de données plus solide pour les efforts de défense des intérêts et les recommandations politiques.

Conception et mise en œuvre des programmes

Mettre en œuvre des évaluations des besoins intersectionnels

Un cadre global pour la mise en œuvre des évaluations des besoins intersectionnels doit être élaboré en collaboration avec diverses parties prenantes et faire appel à un éventail de méthodes de collecte de données. Pour compléter la mise en œuvre des évaluations des besoins intersectionnels dans la conception et l'exécution des programmes pour le secteur, le projet de renforcement des capacités du secteur national en matière d'ACS Plus a développé des outils essentiels. Parmi ces outils, citons l'« *ARAO (Anti-racism and Anti-oppression) Organizational Assessment* » (évaluation organisationnelle ARAO [antiracisme et anti-oppression]), qui fournit une évaluation de base des forces, des faiblesses et des lacunes des pratiques organisationnelles en matière d'ARAO, et le « *GBA Plus Organizational Policy Assessment Tool* » (outil d'évaluation de la politique organisationnelle ACS Plus), qui aide les organismes à revoir leurs politiques et leurs procédures dans l'optique de l'ACS Plus. Le cadre devrait intégrer le processus d'évaluation des besoins dans le cycle de planification du programme, en utilisant des techniques d'analyse intersectionnelle pour créer des profils détaillés des divers besoins au sein de la population des nouveaux arrivants. Les conseils consultatifs et les mécanismes de rétroaction continue peuvent favoriser la participation de la communauté. Les organismes sont encouragés à investir et à allouer des ressources pour des évaluations régulières et à créer des mécanismes de partage des résultats dans l'ensemble du secteur. En utilisant ces outils et en adoptant cette approche intégrée, le secteur peut améliorer considérablement sa capacité à concevoir et à fournir des programmes qui répondent efficacement aux besoins divers et complexes des populations d'immigrants et de réfugiés, ce qui se traduira par des services d'établissement plus équitables et plus efficaces.

Établir des mesures de responsabilisation

Sur la base des conclusions et des discussions du rapport, il est nécessaire d'établir des mesures de responsabilisation à l'échelle du secteur pour la mise en œuvre de l'ACS Plus dans le secteur. Cela permettra de répondre au besoin identifié d'approches normalisées ainsi qu'aux lacunes en matière d'évaluation systématique et de partage des connaissances dans l'ensemble du secteur. Un travail



Recommandations

de collaboration doit être effectué pour créer un ensemble complet d'indicateurs de rendement clés (IRC) qui mesurent la profondeur et l'étendue de l'intégration de l'ACS Plus dans divers aspects des activités organisationnelles, notamment la conception des programmes, la prestation des services, la formation du personnel, la participation communautaire et l'élaboration de politiques. Ces IRC doivent être conçus de manière à saisir à la fois le processus de mise en œuvre et ses résultats, tels que le pourcentage de personnel formé à l'ACS Plus, le nombre de programmes ayant fait l'objet d'une analyse ACS Plus et la diversité des membres de la communauté impliqués dans la planification du programme. Pour évaluer les progrès réalisés, il convient de mettre en place une approche systématique de l'audit de la mise en œuvre de l'ACS Plus dans les organismes, en créant un outil d'audit normalisé pour l'auto-évaluation et un système d'examen par les pairs pour l'évaluation interorganismes. Ces audits, effectués régulièrement, devraient permettre d'évaluer à la fois l'existence de pratiques d'ACS Plus et leur efficacité dans la création de services plus inclusifs et plus équitables. De plus, afin de promouvoir la transparence et la responsabilisation, il pourrait être judicieux de publier un rapport annuel sur l'état de la mise en œuvre de l'ACS Plus dans le secteur. Ce document synthétiserait et analyserait les résultats des audits sectoriels, mettant en lumière les tendances, les succès et les points à améliorer. Ce rapport devrait inclure des études de cas sur les pratiques efficaces en matière d'ACS Plus, une analyse des difficultés rencontrées par les organismes et des recommandations sur les mesures à prendre à l'avenir. En mettant en œuvre ces mesures de responsabilisation globales, le secteur peut assurer une amélioration continue de l'intégration de l'ACS Plus, ce qui se traduira par des services plus équitables et plus efficaces pour les diverses populations du Canada, et permettra de relever les défis uniques du secteur en matière de services aux diverses populations dont les identités et les expériences se recoupent.

Financement

Modifier les stratégies de financement pour favoriser l'harmonisation des programmes avec les principes de l'ACS Plus

Les modèles de financement actuels de nombreux organismes de financement sont axés sur des programmes fondés sur les livrables. Si ce mode de financement permet de concevoir des programmes répondant aux besoins tangibles et présumés des clients, il n'offre pas la flexibilité nécessaire pour répondre aux besoins émergents et ne met pas l'accent sur les considérations organisationnelles de base. La modification des modèles de financement pour mieux soutenir l'autonomie organisationnelle dans la réponse aux besoins émergents, ainsi qu'une plus grande flexibilité budgétaire pour soutenir le renforcement des capacités organisationnelles de base, permettrait aux organismes de mieux se conformer aux principes de l'ACS Plus. Une plus grande flexibilité dans les lignes directrices en matière de financement et de dépenses permettrait aux organismes de répondre à la nature dynamique des



Recommandations

besoins de la communauté et d'ajuster leurs budgets et leurs programmes en fonction des nouveaux défis à relever. Par exemple, si un organisme identifie un besoin pressant de services de santé mentale au sein d'une population spécifique, il pourra réaffecter des fonds sans encourir de pénalités ou d'obstacles bureaucratiques onéreux. Les avantages de cette flexibilité ne se limiteraient pas aux besoins propres à l'ACS Plus, mais aideraient les organismes à répondre aux besoins en matière d'ACS Plus au sein de leurs communautés, ainsi qu'à leurs besoins internes et organisationnels. Cette flexibilité pourrait également prendre diverses formes, notamment l'assouplissement des restrictions relatives aux mouvements budgétaires ou l'augmentation du financement organisationnel non lié à des livrables. En ce qui concerne les disparités particulières entre les zones urbaines et rurales identifiées dans la section précédente, on pourrait envisager un plafond de taux administratif ajustable pour les agences plus petites ou rurales, ou la mise en priorité par les organismes de financement secondaires d'un financement axé sur les capacités pour ces agences. L'élaboration d'approches personnalisées pour les organismes ruraux et de petite taille et la mise en place de programmes de mentorat entre les grandes et les petites entités favorisent une mise en œuvre plus équitable et plus efficace de l'ACS Plus dans l'ensemble du secteur.

Les modifications des structures de financement ne doivent pas se limiter aux accords de financement individuels. Il existe des changements au niveau des processus qui pourraient également avoir une incidence considérable sur la capacité du secteur à répondre aux besoins intersectionnels des communautés, conformément aux principes de l'ACS Plus. Les bailleurs de fonds pourraient collaborer avec les organismes du secteur pour fournir des ressources supplémentaires destinées expressément à la réalisation d'analyses ACS Plus ou à d'autres programmes fondés sur l'équité. Il pourrait s'agir d'établir des subventions ou des volets de financement spécialisés qui permettent aux organismes d'évaluer leurs programmes et services dans une optique intersectionnelle, en veillant à ce qu'ils puissent identifier les besoins uniques des diverses populations de nouveaux arrivants et y répondre. Bien que l'analyse et la recherche actuelles sur l'ACS Plus aient mis en évidence de nombreuses intersections entre l'ACS Plus et le travail du secteur, il reste encore beaucoup à apprendre sur les résultats réels des besoins non satisfaits en matière d'ACS Plus, en ce qui concerne les individus et les organismes eux-mêmes, et les répercussions sociétales à plus long terme qui s'ensuivent.

Outre ces mesures, il est essentiel de favoriser la collaboration entre les organismes de financement, les fournisseurs de services et les parties prenantes de la communauté pour créer un environnement de financement favorable. Des forums ou des ateliers pourraient être organisés régulièrement pour discuter des pratiques exemplaires et partager des idées sur les stratégies de financement efficaces qui soutiennent l'ACS Plus. Les organismes de financement devraient également élaborer des lignes directrices flexibles permettant aux organismes du secteur d'allouer des ressources en fonction des besoins particuliers et évolutifs de leurs communautés. Des ententes de financement pluriannuelles



Recommandations

pourraient assurer la stabilité nécessaire à la planification et à la mise en œuvre d'initiatives à long terme, tout en s'attaquant aux pratiques récurrentes du secteur, telles que les emplois précaires à court terme, qui sont courantes dans le cadre de la structure actuelle. De plus, les organismes devraient être encouragés à explorer diverses sources de revenus au-delà des subventions gouvernementales traditionnelles, y compris des partenariats avec des entités du secteur privé et des fondations philanthropiques. La formation et le soutien à la rédaction de demandes de subventions et à la collecte de fonds pour le secteur peuvent également améliorer les plans de viabilité financière. En mettant en œuvre ces recommandations, le secteur peut cultiver un cadre de financement plus adaptable qui, en fin de compte, permet d'améliorer les résultats pour les immigrants et les réfugiés au Canada.

Financer la recherche axée sur l'ACS Plus

Il est primordial d'allouer des ressources aux études en cours qui évaluent les répercussions à long terme des initiatives d'ACS Plus sur les résultats obtenus par les immigrants et les réfugiés dans le secteur. Ces recherches devraient viser à évaluer dans quelle mesure les principes de l'ACS Plus sont intégrés dans les politiques, les programmes et les services, afin de mieux comprendre les avantages concrets que ces initiatives offrent aux diverses populations d'immigrants. Les organismes de financement doivent donner la priorité aux subventions qui soutiennent des études longitudinales capables de suivre les changements au fil du temps, mettant ainsi en lumière l'efficacité des initiatives d'ACS Plus. En outre, les efforts de recherche devraient se concentrer sur l'identification des tendances et des défis émergents dans la mise en œuvre de l'ACS Plus, afin de permettre au secteur de modifier ses stratégies en fonction de l'évolution des besoins de la communauté. Cette compréhension permettra d'adapter les services et les programmes aux défis particuliers auxquels sont confrontés les différents groupes d'immigrants et de réfugiés. De plus, il est essentiel d'explorer les approches novatrices de la prestation de services intersectionnels dans le cadre d'initiatives de recherche financées. Il pourrait s'agir d'étudier les pratiques exemplaires des organismes qui mettent en œuvre avec succès les principes de l'ACS Plus et d'examiner de nouveaux modèles de prestation de services qui accordent la priorité à l'intersectionnalité. Les organismes de financement devraient encourager les efforts de recherche collaborative qui rassemblent les établissements universitaires, les organismes de services aux immigrants et aux réfugiés et les décideurs politiques pour partager les connaissances et élaborer des solutions fondées sur des données probantes. En favorisant une culture de recherche et d'enquête, le secteur peut améliorer en permanence ses pratiques, en veillant à ce que les services et les initiatives restent adaptés aux divers besoins des nouveaux arrivants. En fin de compte, l'investissement dans la recherche sur l'ACS Plus permettra de mieux comprendre son incidence et contribuera à la mise en place d'un système de soutien plus équitable et plus efficace pour les immigrants et les réfugiés au Canada.



Recommandations

Dotation en personnel dans le secteur national des services aux immigrants et aux réfugiés

Favoriser la diversité de la main-d'œuvre

Pour intégrer efficacement l'ACS Plus au sein du secteur, les organismes doivent adopter des stratégies proactives afin de cultiver une main-d'œuvre diversifiée qui reflète les communautés qu'ils servent. Il s'agit notamment de mettre en œuvre des pratiques d'embauche délibérées visant à accroître la représentation des groupes sous-représentés dans l'ensemble de l'organisme, y compris aux postes de direction. Les organismes peuvent y parvenir en recrutant activement dans des bassins de talents diversifiés et en formant des partenariats avec des organismes communautaires qui soutiennent les populations marginalisées. De plus, la mise en place de programmes de mentorat et de perfectionnement en leadership est essentielle pour créer un bassin de dirigeants diversifiés au sein du secteur. En associant des dirigeants émergents issus de milieux sous-représentés à des mentors expérimentés, les organismes peuvent faciliter l'épanouissement professionnel et veiller à ce que des perspectives diverses soient prises en compte dans les processus de prise de décision. Il convient également de procéder à des évaluations régulières de la culture et des politiques organisationnelles au moyen de sondages et d'autres mécanismes pertinents afin d'identifier les obstacles à l'inclusion et à l'équité, ce qui permettra d'améliorer en permanence la promotion d'une main-d'œuvre diversifiée.

Donner la priorité à la formation et au perfectionnement

Les organismes doivent donner la priorité à la formation continue et aux programmes de perfectionnement professionnel axés sur les principes de l'ACS Plus, l'intersectionnalité et la compétence culturelle. Cette formation permettra au personnel d'acquérir les compétences nécessaires pour appliquer efficacement l'ACS Plus dans leur travail quotidien, créant ainsi un environnement inclusif où chaque employé se sent habilité à contribuer aux initiatives axées sur l'équité. Le projet de renforcement des capacités en matière d'ACS Plus a mis au point des outils précieux pour soutenir ces efforts, notamment les « *Staff Diversity and Inclusion Survey Guidelines and Template* » (lignes directrices et modèle de sondage sur la diversité et l'inclusion du personnel), qui fournissent un cadre pour l'évaluation et le renforcement de la diversité au sein des équipes ; le « *Staff GBA Plus Readiness and Capacity Survey Template* » (modèle de sondage sur l'état de préparation et la capacité du personnel en matière d'ACS Plus), conçu pour aider les organismes à évaluer l'état de préparation de leur personnel à la mise en œuvre de l'ACS Plus ; et le « *Settlement Sector-Focused Board Diversity Matrix Template* » (modèle de matrice de diversité du conseil d'administration pour le secteur de l'établissement), qui souligne l'importance de la diversité du conseil d'administration et de l'engagement des dirigeants à l'égard du travail sur l'équité. Grâce à ces outils, les organismes peuvent



Recommandations

systematiquement améliorer leur compréhension de la mise en œuvre de l'ACS Plus ainsi que leurs pratiques en matière de diversité et d'inclusion. En fin de compte, ces recommandations favoriseront un environnement plus équitable qui répondra aux divers besoins du personnel tout en garantissant que les diverses voix sont représentées dans les processus de prise de décision.

Conclusion

Le projet de *renforcement des capacités du secteur national en matière d'ACS Plus* se situe à un moment où la croissance de la population canadienne continue d'être alimentée par l'immigration, qui apporte avec elle un ensemble unique de besoins et d'expériences. Alors que le secteur poursuit son rôle crucial d'assurer l'intégration et l'établissement réussis de tous les nouveaux arrivants, il est essentiel que tous les organismes possèdent une solide capacité à soutenir les besoins et les identités croisés des nouveaux arrivants au Canada. En tant que cadre analytique complet soutenant l'élaboration de politiques, d'initiatives et de programmes inclusifs, l'ACS Plus est un outil essentiel pour répondre aux besoins divers et multiformes des immigrants et des réfugiés au Canada. Ce rapport a cherché à établir une compréhension de base de la capacité actuelle du secteur en matière d'ACS Plus, ainsi qu'à identifier les principales lacunes, les atouts et les possibilités qui permettent d'intégrer pleinement l'ACS Plus dans le secteur à l'échelle des organismes, des clients et des programmes. Les conclusions de ce rapport mettent en évidence l'ingéniosité et l'assiduité des capacités actuelles du secteur à soutenir tous les nouveaux arrivants au Canada. Malgré l'absence de politiques officielles concernant l'ACS Plus, le secteur a toujours été en mesure de reconnaître et d'élaborer des stratégies et des solutions concrètes pour répondre aux besoins et aux obstacles uniques que connaissent les immigrants et les réfugiés. Cependant, ce rapport a également mis en lumière les possibilités d'une approche systématique et bien intégrée pour soutenir l'application cohérente de l'ACS Plus dans l'ensemble des organismes. Il est impératif que les organismes et le secteur dans son ensemble accordent la priorité à une formation complète sur l'ACS Plus et ses principes, afin de jeter les bases d'une sensibilisation à l'ACS Plus sur laquelle nous pourrions nous appuyer. De plus, les outils développés dans le cadre du projet de *renforcement des capacités du secteur national en matière d'ACS Plus* peuvent améliorer de manière considérable les capacités organisationnelles et favoriser le renforcement des capacités à l'échelle du secteur. En s'engageant à suivre les recommandations de ce rapport, le secteur peut renforcer sa capacité à répondre aux besoins croisés des communautés de nouveaux arrivants grâce à une programmation et à une élaboration des politiques plus nuancées.

En fin de compte, cet engagement à intégrer l'ACS Plus non seulement améliore la prestation des services et des programmes, mais contribue également à bâtir une société plus équitable qui accorde une grande importance à la diversité et à l'inclusion. Les conclusions de ce rapport soulignent la nécessité d'une collaboration permanente entre les parties prenantes afin d'améliorer continuellement les pratiques et les politiques au sein du secteur. Le paysage démographique du Canada évoluant avec la hausse de l'immigration, il est essentiel que le secteur reste attentif aux besoins de tous les nouveaux arrivants. En intégrant les principes de l'ACS Plus dans leurs programmes et leurs cadres, les organismes peuvent s'assurer qu'ils ne se contentent pas de répondre aux besoins immédiats, mais qu'ils contribuent également à un changement systémique à long terme qui favorise l'équité pour tous les individus au Canada.

Références

- AAISA. (2022). Santé du secteur des services aux nouveaux arrivants dans la région des Prairies et des Territoires du Nord-Ouest (PTN) : Une enquête sur les travailleurs de première ligne en Alberta, au Manitoba et en Saskatchewan.
<https://aaisa.ca/wp-content/uploads/2022/05/HOTS-Report-Final-Copy-FR.pdf>
- Albrecht, L., Archibald, M., Snelgrove-Clarke, E. et Scott, S. D. (2021). Systematic Review of Knowledge Translation Strategies to Promote Research Uptake in Child Health Settings. *Journal of Pediatric Nursing*, 37, 132-156.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8697718/>
- Al Shamsi, H., Almutairi, A. G., Al Mashrafi, S. et Al Kalbani, T. (2020). Implications of Language Barriers for Healthcare: A Systematic Review. *Oman Medical Journal*, 35(2), e122.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7201401/>
- Amin, R., Asadollahi, M., Moghaddasi, H. et Asadi, F. (2022). Language Barriers in Healthcare: A Systematic Review. *Frontiers in Psychiatry*, 13, 915999.
<https://www.frontiersin.org/journals/psychiatry/articles/10.3389/fpsy.2022.915999/full>
- Ashton, W., Pettigrew, R. N. et Galatsanou, E. (2016). Immigration settlement services and gaps in CIC's Western Region. Rural Development Institute, Université de Brandon.
<https://www.brandonu.ca/rdi/files/2016/09/5MB-Winkler-Case-Study-2016.pdf>
- Caldararu, A., Clements, J., Gayle, R., Hamer, C., MacMinn Varvos, M. et Sutankayo, L. (2021). Canadian settlement in action: History and future. NorQuest College (par l'intermédiaire de PressBooks).
- École de la fonction publique du Canada. (2022). Principes d'utilisation des données désagrégées.
<https://www.cspc-efpc.gc.ca/tools/jobaids/pdfs/disaggregated-data-fra.pdf>
- Canadian Equality Consulting. (2024). Reflecting on GBA Plus 2024 !
<https://canadianequality.ca/reflecting-on-gba-plus-2024/>
- Agence spatiale canadienne. (2020). Évaluation de la mise en œuvre de l'analyse comparative entre les sexes plus à l'Agence spatiale canadienne. Gouvernement du Canada.
<https://www.asc-csa.gc.ca/fra/publications/re-1920-0201.asp>
- Carpino T (s. d.) Prévalence du faible revenu chez les personnes vivant dans une famille monoparentale dirigée par un parent immigrant : une analyse intersectionnelle.
- Cole, E. R. (2009). Intersectionality and research in psychology. *American Psychologist*, 64(3), 170-180.
<https://www.gicpp.org/en/article.php?article=268&issue=43>



Collins, P. H. (1990). *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment*. Routledge.

Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1989(1), 139-167.

Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Colour. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241-1299.

Davis, A. Y. (1981). *Women, Race, and Class*. Random House.

Ministère de la Justice du Canada. (2022). *Politique sur l'Analyse comparative entre les sexes plus : Appliquer une approche intersectionnelle pour favoriser l'inclusion et lutter contre les inégalités*. Gouvernement du Canada.

<https://www.justice.gc.ca/fra/apd-abt/pacsp-pgbap.html>

Ministère de la Justice du Canada. (2023). *Analyse comparative entre les sexes plus (ACS Plus)*. Gouvernement du Canada.

https://www.justice.gc.ca/fra/pr-rp/pm-cp/rpp/2023_2024/supp/acs-gba.html

Ministère de la Justice du Canada. (2023). *Tableaux de renseignements supplémentaires : Analyse comparative entre les sexes plus*. Gouvernement du Canada.

https://www.justice.gc.ca/fra/pr-rp/pm-cp/rpp/2023_2024/supp/acs-gba.html

Esses, V. M., Hamilton, L. K., Bennett-AbuAyyash, C. et Burstein, M. (2010). *Caractéristiques d'une collectivité accueillante. Rapport rédigé pour la Direction générale de l'intégration de Citoyenneté et Immigration Canada*.

Gouvernement du Canada. (2020). *Analyse comparative entre les sexes plus. Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada*.

<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/plan-ministeriel-2020-2021/analyse-comparative-entre-sexes.html>

Gouvernement du Canada. (2021). *Guide pour la recherche en analyse comparative entre les sexes plus. Femmes et Égalité des genres Canada*.

<https://www.canada.ca/fr/femmes-egalite-genres/analyse-comparative-entre-sexes-plus/ressources/guide-recherche.html>

Gouvernement du Canada. (2023). *Analyse comparative entre les sexes plus. Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada*.

<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/rapports-resultats-ministeriels/2023/analyse-comparative-entre-sexes-plus.html>

Gouvernement du Canada. (2024). *Plan de mise en œuvre du ministère d'Immigration, réfugiés et citoyenneté Canada. Affaires mondiales Canada*.

<https://www.international.gc.ca/transparency-transparence/women-peace-security-femmes-paix-securite/2023-2029-implementation-plans-mise-oeuvre-ircc.aspx?lang=fra>



Gouvernement du Canada. (2024). Appliquez l'analyse comparative entre les sexes plus à votre travail. Femmes et Égalité des genres Canada.

<https://www.canada.ca/fr/femmes-egalite-genres/analyse-comparative-entre-sexes-plus/appliquez-au-travail.html>

Gouvernement du Canada. (2024). Guide de présentation du budget.

<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/partenaires-fournisseurs-services/financement/ressources/guide-budget.html#toc12>

Hasan, A. (2024). ICC Immigration Dashboard : 2023 in Review.

<https://inclusion.ca/article/icc-immigration-dashboard-2023-in-review/>

Haustant, T. (2024). L'analyse comparative entre les sexes Plus au Canada. Notes de la Colline. Bibliothèque du Parlement.

<https://notesdelacolline.ca/2024/05/08/lanalyse-comparative-entre-les-sexes-plus-au-canada-2/>

Hauck, V. (2001). Immigrant integration in Canada: A discussion paper. Settlement at Work.

http://atwork.settlement.org/downloads/atwork/Immigrant_Integration_in_Canada_discussion_paper_Hauck_May01.pdf

Services aux Autochtones Canada. (2022). Analyse comparative entre les sexes (ACS) Plus.

<https://www.sac-isc.gc.ca/fra/1666290424607/1666290463132>

Services aux Autochtones Canada. (2023). Stratégie de mise en œuvre de l'analyse comparative entre les sexes (ACS) Plus.

<https://www.sac-isc.gc.ca/fra/1686153263981/1686153290355>

Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada. (2022). Analyse comparative entre les sexes plus (ACS Plus).

<https://www.irb-cisr.gc.ca/fr/legales-politique/politiques/Pages/acs-plus.aspx>

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC). (2022). Établissement au Canada : Établissement et intégration — Aperçu — Juillet 2022.

Kassam-Adams, N., Kenardy, J. A., Delahanty, D. L., Marsac, M. L., Palmieri, P. A., Pine, D. S., Price, M., Schnurr, P. P., Shalev, A. Y., Trickey, D., van der Kolk, B. et Olff, M. (2023). Researcher perspectives on data sharing and re-use in the field of traumatic stress. *European Journal of Psychotraumatology*, 14(1), 2232219.

Kim, H., Zhou, H. et Vu, T. (2021). Trauma-informed care in refugee resettlement services: A qualitative study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(23), 12384.

Lee, E. S., Szkudlarek, B., Nguyen, D. C. et Nardon, L. (2022). Unveiling the Canvas Ceiling: A Multidisciplinary Literature Review of Refugee Employment and Workforce Integration. *International Journal of Management Reviews*, 24(2), 228-249.

Marshall, N. (2021). Queering Cyc Praxis: What I Learned from LGBTQI+ Newcomer, Refugee, And Immigrant Student Experiences in Canada. *International Journal of Child, Youth and Family Studies*, 12(3-4), 170–202.

<https://doi.org/10.18357/ijcyfs123-4202120344>

Mukhtar, M., Dean, J., Wilson, K., Ghassemi, E. et Wilson, D. H. (2016). “But Many of the Problems are About Funds...” : The Challenges Immigrant Settlement Agencies (ISAs) Encounter in a Suburban Setting in Ontario, Canada. *Journal of International Migration and Integration*, 17(2), 389-408.

Mulholland, M. L. et Biles, J. (2004). Les politiques d’intégration de nouveaux arrivants au Canada. Partenariat Voies vers la prospérité.

<http://p2pcanada.ca/files/2013/01/les-politiques-dintegration-de-nouveaux-arrivants-au-canada.pdf>

Nishioka, M., Thomson, M. H., Evans, J., Angel, H. et Davis, S. (2023). Integrated Gender-Based Analysis Plus Methodology for Human Systems Integration Science and Technology: Design for a Digital Prototype. Recherche et développement pour la défense Canada.

https://cradpdf.drdc-rddc.gc.ca/PDFS/unc438/p817036_A1b.pdf

Bureau du vérificateur général du Canada. (2022). Rapport 3 — Audit de suivi de l’analyse comparative entre les sexes plus.

https://www.oag-bvg.gc.ca/internet/Francais/parl_oag_202205_03_f_44035.html

Praznik, J. et Shields, J. (2018). An anatomy of settlement services in Canada: A guide. Building Migrant Resilience in Cities.

<https://bmrc-irmu.info.yorku.ca/files/2018/10/ISAs-A-Critical-Review-2018-JSRB-edits-Oct-9-2018.pdf>

Robitaille, E. (2024). Canada welcomed 471,550 new permanent residents in 2023.

<https://www.cicnews.com/2024/02/canada-welcomed-471550-new-permanent-residents-in-2023-0242798.html#gs.hr98lj>

Sénat du Canada. (2023). Tous ensemble : Le rôle de l’analyse comparative entre les sexes plus dans le processus d’élaboration des politiques.

<https://sencanada.ca/fr/info-page/parl-44-1/soci-tous-ensemble-le-role-de-lanalyse-comparative-entre-les-sexes-plus-dans-le-processus-delaboration-des-politiques/>

Shields, J., Drolet, J. et Valenzuela, K. (2016). Immigrant settlement and integration services and the role of nonprofit service providers: A cross-national perspective on trends, issues and evidence. Ryerson Centre for Immigration and Settlement.

Shields, J. (2018). Immigrant Settlement Agencies in Canada: A Critical Review of the Literature through the Lens of Resilience.

<https://bmrc-irmu.info.yorku.ca/files/2018/10/ISAs-A-Critical-Review-2018-JSRB-edits-Oct-9-2018.pdf>

Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie. (2023). Le rôle de l’analyse comparative entre les sexes plus dans le processus d’élaboration des politiques : Réduire les obstacles à une analyse intersectionnelle inclusive des politiques. Sénat du Canada.

https://sencanada.ca/content/sen/committee/441/SOCI/Reports/COM_SOCI_GBA-Plus_Report_F.pdf



Statistique Canada. (2022). Les immigrants représentent la plus grande part de la population depuis plus de 150 ans et continuent de façonner qui nous sommes en tant que Canadiens.

<https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/221026/dq221026a-fra.htm>

Statistique Canada. (2023). L'Analyse comparative entre les sexes Plus : optimisation de la désagrégation et de l'analyse des données.

<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-20-0002/452000022023004-fra.htm>

Truth, S. (1851). Ain't I a Woman? Discours prononcé lors de la convention sur les droits des femmes à Akron, Ohio.

Warner, L. R., Settles, I. H. et Shields, S. A. (2016). Intersectionality theory in the psychology of women. Dans C. B. Travis et J. W. White (Eds.), APA handbook of the psychology of women: History, theory, and battlegrounds (521-539). American Psychological Association.

https://www.luthercollege.edu/public/images/Intersectionality_Toolkit_and_other_resources.pdf

WIRE. (s. d.). Intersectionality in action: Two fundamentals of an intersectional approach in service delivery.

<https://www.wire.org.au/intersectionality-in-action-two-fundamentals-of-an-intersectional-approach-in-service-delivery/>

Femmes et Égalité des genres Canada. (2022). Introduction à l'ACS Plus : Intersectionnalité. Gouvernement du Canada.

https://femmes-egalite-genres.canada.ca/gbaplust-course-cours-acspus/fra/mod02/mod02_03_01a.html

Femmes et Égalité des genres Canada. (2022). Introduction à l'ACS Plus : Historique de l'ACS — Jalons nationaux et internationaux. Gouvernement du Canada.

https://femmes-egalite-genres.canada.ca/gbaplust-course-cours-acspus/fra/modA1/modA1_01_02.html

Femmes et Égalité des genres Canada. (2023). Introduction à l'ACS Plus : Au-delà du sexe et du genre. Gouvernement du Canada.

https://femmes-egalite-genres.canada.ca/gbaplust-course-cours-acspus/fra/mod02/mod02_03_02.html

Annexe 1 — Déclaration d'intérêt (DI)

Renforcement des capacités du secteur national en matière d'Analyse comparative entre les sexes (ACS) Plus — Déclaration d'intérêt

Aperçu

Le projet de renforcement des capacités du secteur national en matière d'ACS Plus est conçu pour améliorer la capacité du secteur de l'établissement et de l'intégration à intégrer l'égalité des genres et l'Analyse comparative entre les sexes (ACS) Plus dans leurs connaissances organisationnelles, leurs programmes et leurs politiques. Ce projet est un effort de collaboration nationale mené par l'Alberta Association of Immigrant Serving Agencies (AISA) en partenariat avec l'Affiliation of Multicultural Societies and Service Agencies of BC (AMSSA), la Saskatchewan Association of Immigrant Settlement and Integration Agencies (SAISIA), la Manitoba Association of Newcomer Serving Organizations (MANSO), l'Ontario Council of Agencies Serving Immigrants (OCASI), l'Association des agences au service des immigrants de la région atlantique (ARAISA), et la Fédération des communautés francophones et acadienne (FCFA).

Dans le cadre de ce projet de recherche, nous invitons le personnel des agences financées par IRCC dans tout le pays, qui contribue aux programmes, services et politiques internes de leur organisme, à participer à un entretien d'une durée de 45 à 60 minutes.

Objectif et avantages

L'objectif de l'entretien est de procéder à une évaluation de base de l'état actuel et de la capacité du secteur national de l'établissement et de l'intégration à généraliser l'ACS Plus et de formuler des recommandations pour l'avenir. Les données recueillies lors des entretiens de recherche permettront également d'identifier les principales lacunes, les atouts et les possibilités de renforcer les capacités et d'intégrer les principes de l'ACS Plus au moyen de pratiques exemplaires propres à l'établissement et à l'intégration. L'entretien aura lieu pendant les heures de travail et se déroulera en personne ou virtuellement en fonction de la faisabilité de l'agence. Avant de soumettre une DI, assurez-vous d'avoir lu le document d'information sur le projet et le formulaire de consentement éclairé pour l'entretien pour plus de détails.

Sélection des participants

Les participants doivent avoir une bonne connaissance des programmes, des services et des politiques internes de l'organisme. Étant donné que cette DI s'adresse à la direction générale, nous aimerions que les personnes intéressées nous recommandent d'autres employés qui accepteraient de participer à un entretien en remplissant le formulaire ci-dessous. Nous recherchons au total jusqu'à trois participants pour chaque agence sélectionnée : une personne travaillant en contact direct avec les clients (par exemple, gestion de cas), une personne occupant un poste de gestion intermédiaire (par exemple, gestionnaire de programme) et une personne occupant un poste de direction au sein de l'agence.



Afin de garantir que les participants sélectionnés représentent la diversité du secteur national de l'établissement et de l'intégration, veuillez remplir le formulaire de déclaration d'intérêt (DI) suivant. Le formulaire de DI devrait prendre environ 10 minutes à remplir, et toute question peut être adressée à Ebony Rosa, responsable nationale de l'ACS Plus, à l'adresse erosa@amssa.org ou à Leesha Kanbour, directrice de l'engagement sectoriel national, à l'adresse kanbour@amssa.org. La date limite de soumission est fixée au 10 janvier 2024 et les participants sélectionnés seront informés peu de temps après.

Questions de sélection

1. Nom complet
2. Adresse courriel
3. Titre de poste
4. Organisme (doit être financé par IRCC)
5. Localisation (ville, province)
6. Combien de personnes votre organisme emploie-t-il actuellement ?
7. Les entretiens auront lieu en [mois] pendant les heures de travail, en personne ou en mode virtuel ; serez-vous disponible pour participer pendant cette période ?
8. Dans quelle mesure êtes-vous familiarisé avec l'ACS Plus/l'équité, la diversité et l'inclusion/les cadres antiracistes et anti-oppression ? (Les participants pourront répondre à l'aide d'une échelle indiquant leur degré de familiarité)
9. Veuillez indiquer les domaines démographiques dans lesquels vous avez une expertise professionnelle (cochez toutes les cases qui s'appliquent) :
 - a. Communautés racialisées
 - b. Peuples autochtones
 - c. Personnes en situation de handicap
 - d. Minorités linguistiques
 - e. Communautés 2ELGBTQI+ et de diverses identités de genre
 - f. Francophones
 - g. Femmes
 - h. Résidents permanents
 - i. Citoyens
 - j. Travailleurs migrants
 - k. Réfugiés et demandeurs du statut de réfugié
 - l. Personnes sans statut d'immigration
 - m. Résidents temporaires, y compris les étudiants internationaux

- 
- n. Aînés
- o. Jeunes
- p. Autre... (champ de commentaires)
10. Veuillez indiquer les domaines démographiques dans lesquels vous avez une expérience vécue (cochez toutes les cases qui s'appliquent) :
- a. Communautés racialisées
- b. Peuples autochtones
- c. Personnes en situation de handicap
- d. Minorités linguistiques
- e. Communautés 2ELGBTQI+ et de diverses identités de genre
- f. Francophones
- g. Femmes
- h. Résidents permanents
- i. Citoyens
- j. Travailleurs migrants
- k. Réfugiés et demandeurs du statut de réfugié
- l. Personnes sans statut d'immigration
- m. Résidents temporaires, y compris les étudiants internationaux
- n. Aînés
- o. Jeunes
- p. Autre... (champ de commentaires)
11. Veuillez indiquer les domaines de programmes dans lesquels vous avez une expertise professionnelle ou une expérience vécue (cochez toutes les cases qui s'appliquent) :
- a. Services à l'enfance et à la jeunesse
- b. Services avant l'arrivée
- c. Programme d'aide à la réinstallation
- d. Services
- e. Programmes de langues
- f. Services d'emploi
- g. Programmes de connexions communautaires
- h. EDI (équité, diversité, inclusion), DEI (diversité, équité, inclusion), JEDI (justice, équité, diversité et inclusion)
- i. ACS Plus
- j. Antiracisme et anti-oppression
- k. Autre (veuillez préciser)



12. Veuillez indiquer les lieux et les types de services dans lesquels vous avez une expertise professionnelle ou une expérience vécue (cochez toutes les cases qui s'appliquent) :

- a. Centres urbains
- b. Centres ruraux et éloignés
- c. Communautés du Nord
- d. Prestation de services à distance/itinérants

13. Veuillez indiquer jusqu'à trois personnes susceptibles de participer à un entretien au sein de votre organisme (au moins une personne en contact direct avec le client [par exemple, gestionnaire de cas], au moins une personne occupant un poste de gestion intermédiaire [par exemple, gestionnaire de programme]).

* Remarque : Pour les questions 8 à 10, les participants pourront choisir plusieurs options et indiquer s'ils ont une expertise professionnelle, une expérience vécue ou les deux.

Annexe 2 — Formulaire de consentement

Formulaire de consentement éclairé — Entretien

Titre du projet : Projet de renforcement des capacités du secteur national en matière d'ACS Plus

Ce projet est mené par :

Ce projet est mené par un membre de l'équipe de recherche du projet de renforcement des capacités du secteur national en matière d'ACS Plus. Ce projet est financé par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC).

Ce formulaire de consentement est destiné à vous servir de référence et ne constitue qu'une partie du processus de consentement éclairé. Il devrait vous donner une idée de l'objet de l'entretien et de la nature de votre participation. Si vous souhaitez obtenir plus de précisions sur une information mentionnée dans le présent document ou sur une information qui n'y figure pas, vous pouvez vous adresser à Ebony Rosa, responsable nationale de l'ACS Plus, à l'adresse suivante : erosa@amssa.org. Veuillez prendre le temps de lire attentivement le présent document et de comprendre tous les renseignements qu'il contient.

Objectif de l'entretien

L'objectif global est d'évaluer l'état actuel et la capacité de votre organisme ou agence à intégrer l'égalité des genres et l'ACS Plus en identifiant les principaux atouts, les lacunes et les possibilités. Cela nous permettra de tester et d'affiner une approche visant à intégrer l'ACS Plus au sein de votre organisme ou agence et, à long terme, dans tous les fournisseurs de services (FS) d'établissement partout au Canada. Les données issues des entretiens alimenteront le rapport qui détaille les capacités de base actuelles du secteur national de l'établissement et de l'intégration en ce qui concerne l'intégration de l'ACS Plus, et fournira des recommandations pour soutenir le renforcement des capacités.

Participants

Les participants doivent avoir une bonne connaissance des programmes, des services et des politiques internes de l'organisme. Nous recherchons au total jusqu'à trois participants pour chaque agence sélectionnée : une personne travaillant en contact direct avec les clients (par exemple, gestion de cas), une personne occupant un poste de gestion intermédiaire (par exemple, gestionnaire de programme) et une personne occupant un poste de direction au sein de l'agence.



Procédure d'entretien

Cet entretien durera entre 45 et 60 minutes et se déroulera en personne ou en ligne. Pour protéger votre vie privée, les renseignements recueillis seront stockés sur Google Drive dans un dossier sécurisé et protégé auquel seuls les responsables de la recherche et l'équipe de direction nationale de l'ACS Plus auront accès.

Avantages

Les conclusions et les recommandations de cette recherche seront partagées à l'échelle nationale et contribueront au renforcement des capacités en matière d'ACS Plus. Le rapport présentera une analyse des données de base recueillies, y compris les forces et les lacunes actuelles du secteur. Cette recherche est conçue pour soutenir les efforts de renforcement des capacités des organismes liés à l'ACS Plus.

Risques

Votre participation à cet entretien ne vous expose à aucun risque autre que ceux inhérents à la vie quotidienne. Elle n'aura pas d'incidence sur votre capacité à fournir des services d'établissement ou des programmes et services connexes. Cependant, il peut y avoir des risques psychologiques ou émotionnels. Partager certaines idées peut entraîner un certain malaise. Pour atténuer ces risques, nous veillerons à fournir à tous les participants autant de renseignements que possible avant l'entretien, y compris une liste de questions.

Confidentialité et anonymat

Pour protéger votre vie privée, nous ne conserverons aucun renseignement personnel. Vos données seront traitées conformément aux dispositions de la politique de confidentialité du gouvernement du Canada.

Bien que nous rendions les données anonymes (c'est-à-dire que nous supprimions les renseignements personnels identifiables des ensembles de données afin de préserver votre vie privée), veuillez noter que nous ne pouvons pas garantir que vous restiez anonyme, car la nature particulière des renseignements fournis pourrait permettre à d'autres personnes ayant une bonne connaissance de votre rôle d'en déduire votre participation. Pour atténuer ce risque, un exemplaire du projet de rapport vous sera fourni avant que nous ne le soumettions.

Seuls les responsables de la recherche et l'équipe nationale de direction de l'ACS Plus auront accès aux enregistrements audio, qui seront téléversés dans un dossier Sync chiffré à l'aide d'une authentification à deux facteurs. Les enregistrements audio – mais pas vidéo – de chaque réunion seront conservés à l'aide de la fonction d'enregistrement de Zoom. Avant chaque réunion, nous rappellerons aux participants, par courriel, l'importance de préserver la confidentialité des discussions. Lors de la connexion à Zoom, les participants seront encouragés à se connecter en utilisant un pseudonyme afin que les autres participants ne connaissent pas leur vrai nom. À moins que les participants ne nous demandent expressément d'utiliser leur vrai nom, nous ne ferons pas mention de leur vrai nom lors de la diffusion des données issues de ce projet.



Nous supprimerons les enregistrements audio des entretiens après avoir transcrit l'entretien. Les transcriptions de l'entretien seront téléversées dans un dossier Google Drive chiffré auquel seul le projet de renforcement des capacités du secteur national en matière d'ACS Plus peut accéder. Les transcriptions ne contiendront pas de renseignements nominatifs. Des pseudonymes seront utilisés.

Coûts

Votre participation à cet entretien n'entraîne aucun coût.

Participation volontaire/retrait de l'entretien

Votre participation est entièrement volontaire et vous n'êtes pas tenu de répondre aux questions que vous ne souhaitez pas aborder. Vous pouvez interrompre l'entretien à tout moment. La décision d'un participant de ne pas poursuivre sa participation n'influencera pas sa relation ou la nature de sa relation avec les chercheurs ou avec le personnel du projet de renforcement des capacités du secteur national en matière d'ACS Plus. En remplissant et en soumettant ce questionnaire, votre consentement libre et éclairé est implicite et indique que vous comprenez les conditions susmentionnées de participation à cette étude.

Questions

Vos questions sont importantes pour nous. Pour toute question sur le projet, veuillez vous adresser à Ebony Rosa, responsable nationale de l'ACS Plus, à l'adresse erosa@amssa.org ou à Leesha Kanbour, directrice de l'engagement sectoriel national, à l'adresse ikanbour@amssa.org.

Consentement

Votre signature sur ce formulaire signifie que vous avez compris les renseignements pour participer à cet entretien.

Je suis d'accord pour que les citations anonymes tirées de l'entretien soient utilisées dans les produits livrables du projet, tant en interne qu'en externe.

Oui _____ Non _____

Je soussigné(e) _____, accepte de participer à cet entretien. J'ai compris la nature de ce projet et je souhaite y participer. Je ne renonce à aucune de mes garanties juridiques en signant ce formulaire. Ma signature ci-dessous indique mon consentement.

Nom du participant à l'entretien

Signature du participant à l'entretien

Date

Annexe 3 — Questions d'entretien

Questions d'entretien du projet de renforcement des capacités en matière d'ACS Plus

Introduction

1. Comment avez-vous eu envie de travailler dans ce secteur ?
2. Que signifie pour vous l'Analyse comparative entre les sexes (ACS) Plus ?

État actuel des capacités en matière d'ACS Plus

3. De quelle manière votre organisme s'efforce-t-il d'utiliser un cadre de l'ACS Plus ou d'autres approches visant à renforcer l'équité afin d'assurer des programmes et des services plus équitables à ses clients ?
4. De quelle manière votre organisme s'efforce-t-il d'utiliser un cadre de l'ACS Plus ou d'autres approches visant à renforcer l'équité au sein de son organisme, c'est-à-dire dans son recrutement, ses politiques, sa formation, etc. ?

Obstacles aux capacités en matière d'ACS Plus

5. Pouvez-vous décrire les défis ou les obstacles que vous avez rencontrés lors de l'intégration de l'ACS Plus ou d'autres approches visant à promouvoir l'équité ?
6. Quels sont les points à améliorer ou les lacunes que vous constatez dans la mise en œuvre de l'ACS Plus ou d'autres approches visant à renforcer l'équité ?

Possibilités de renforcement des capacités en matière d'ACS Plus

7. Quel type de soutien serait utile à votre organisme et au secteur pour améliorer sa capacité à mettre en œuvre des approches de renforcement de l'équité comme l'ACS Plus ?
8. Y a-t-il autre chose que vous aimeriez partager avec nous ?

Annexe 4 — Rapport de la FCFA



Veuillez [cliquer ici](#) pour accéder au rapport complet.

