

# Liste de contrôle

POUR L'ÉVALUATION DE L'ÉQUITÉ  
DANS LES INITIATIVES DE GESTION  
DES CONNAISSANCES

---

*Un outil complémentaire au guide  
Élaboration de meilleurs programmes*



**USAID**  
DU PEUPLE AMERICAIN

*Knowledge*  
**SUCCESS**

# Découvrez notre famille de ressources

Ce guide fait partie de la Collection Gestion des connaissances, un ensemble de ressources conçues pour les professionnels de la santé mondiale afin de les aider à comprendre, utiliser et former d'autres personnes aux approches, outils et techniques de gestion des connaissances.



## **La feuille de route de la gestion des connaissances**

Un processus systématique en cinq étapes pour générer, collecter, analyser, synthétiser et partager les connaissances, la feuille de route de la gestion des connaissances guide le personnel de la santé mondiale dans l'application systématique et stratégique de la gestion des connaissances dans leurs programmes.



## **Le guide de poche de la gestion des connaissances pour les programmes de santé mondiale**

Le guide de poche fournit une vue d'ensemble de la feuille de route pour la gestion des connaissances et sert de référence rapide sur les étapes clés de l'application de la feuille de route aux programmes de santé mondiale.



## **Élaborer de meilleurs programmes : un guide étape par étape pour l'utilisation de la gestion des connaissances en santé mondiale**

En utilisant la feuille de route de la gestion des connaissances comme cadre de base, ce guide détaillé démontre comment développer et mettre en œuvre une stratégie de gestion des connaissances systématique et équitable pour améliorer l'efficacité des programmes de santé mondiale.



## **Équité dans la liste de contrôle de la gestion des connaissances**

Conçue pour être utilisée avec le guide *Concevoir de meilleurs programmes*, la liste de contrôle de l'équité dans la gestion des connaissances est un outil pratique permettant au personnel de santé mondiale d'intégrer l'équité lorsqu'il conçoit, met en œuvre, suit et évalue des interventions de gestion des connaissances.



## **Kit de formation à la gestion des connaissances pour les programmes de santé mondiale**

Composé de guides du formateur, de diapositives de présentation, d'exercices, d'outils et de modèles, le kit de formation à la gestion des connaissances est un ensemble complet de matériel de formation destiné à développer les compétences et les capacités du personnel des programmes de santé mondiale dans le processus de gestion systématique des connaissances et dans des approches spécifiques de gestion des connaissances, telles que les foires de partage et la gestion du contenu.

Toutes les ressources peuvent être téléchargées à l'adresse [www.kmtraining.org](http://www.kmtraining.org).



# LISTE DE CONTRÔLE POUR L'ÉVALUATION DE L'ÉQUITÉ DANS LES INITIATIVES DE GESTION DES CONNAISSANCES

Un outil complémentaire au guide *Élaboration de meilleurs programmes*

## Objectifs :

- Sensibiliser aux inégalités potentielles en matière de gestion des connaissances (GC) et proposer des solutions pour y remédier.
- Évaluer les forces et les faiblesses de votre initiative de GC par rapport à l'équité et identifier où concentrer vos efforts pour parvenir à une GC plus équitable.

## Cible :

- Les équipes des programmes de santé mondiale chargées de mettre en œuvre et de superviser les initiatives de GC, qu'il s'agisse d'équipes de GC établies ou de groupes de personnes partageant les responsabilités en la matière (rédacteurs, éditeurs, spécialistes du suivi et de l'évaluation, responsables de la communication, graphistes, spécialistes des TIC et chefs de projet)

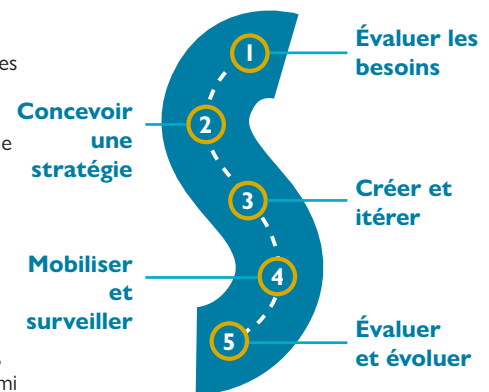
## Quand l'utiliser :

- Cette liste de contrôle est particulièrement utile lorsqu'elle est utilisée dans le cadre de la préparation et de la conception *avant la mise en œuvre* de votre initiative de GC au sein d'un programme de santé mondiale, afin que vous puissiez planifier l'équité et le succès dès le départ.
- La liste de contrôle peut également être utile comme outil de réflexion pendant la mise en œuvre d'une initiative de GC ou rétrospectivement après sa fin.

## Introduction :

Cette liste de contrôle est conçue pour être utilisée avec l'édition 2022 de [Élaboration de meilleurs programmes : Un guide étape par étape pour l'utilisation de la gestion des connaissances en santé mondiale](#), qui met en évidence les défis communs à la gestion équitable des connaissances (GC), suggère des solutions à ces défis et fournit des conseils sur la façon d'intégrer les considérations d'équité dans les systèmes et les processus de GC alors que les programmes de santé mondiale travaillent à la décolonisation des connaissances et à des résultats plus efficaces et efficaces.

Pour garantir l'efficacité de la GC, tous les membres du personnel de la santé mondiale doivent s'engager dans le cycle des connaissances et les systèmes de GC doivent valoriser et respecter les besoins de connaissances, l'expérience et la perspective uniques de chaque individu, indépendamment de sa situation géographique, de son âge, de son sexe, de son genre, de sa race, de son ethnicité ou de toute autre identité. Cependant, les déséquilibres de pouvoir et de privilèges sont ancrés dans les programmes de santé mondiale et dans leurs systèmes et processus de GC, ce qui entraîne des différences injustes dans l'accès, la création, le partage et l'utilisation des connaissances parmi les groupes de membres du personnel de santé. Les programmes doivent donc s'attaquer à ces différences évitables et remédiables, ce qui peut nécessiter de fournir un soutien ou des ressources plus importants aux groupes historiquement marginalisés afin d'obtenir des résultats plus égaux en matière de GC pour tous les membres du personnel de santé.



Cette liste de contrôle est organisée selon la feuille de route en cinq étapes de la GC pour les programmes de santé mondiale, décrite dans le guide *Élaboration de meilleurs programmes* : 1) Évaluer les besoins, 2) Concevoir la stratégie, 3) Créer et itérer, 4) Mobiliser et suivre, 5) Évaluer et évoluer. Elle comprend également des considérations plus larges sur les systèmes.

## Instructions :

1. Commencez par consulter les Définitions utiles à la p. 2 pour vous assurer que votre équipe a une bonne compréhension des concepts clés liés à l'équité dans la GC et ouvrez le [guide pratique de l'accompagnant](#) pour obtenir un contexte supplémentaire qui vous aidera à répondre à chaque question de la liste de contrôle ainsi que des liens vers des ressources utiles vous permettant de fournir des conseils sur la manière de progresser vers l'équité dans la GC.
2. Répondez à chaque question de la liste de contrôle le mieux possible. La réponse « Oui » signifie que des mesures sont prises en vue d'une GC équitable, tandis que les réponses « Non » et « Un peu/Pas Certain » signifient que l'aspect GC n'est peut-être pas aussi équitable qu'il pourrait l'être. Pour en savoir plus, reportez-vous au [guide pratique de l'accompagnant](#).
3. Utilisez l'espace prévu dans la liste de contrôle pour ajouter vos propres **commentaires** pour chaque question de la liste de contrôle — soit pour donner un contexte à votre réponse, soit pour noter les actions que vous voulez entreprendre.
4. Consultez la section **Prochaines étapes** à la fin de la liste de contrôle pour obtenir des suggestions sur la façon de créer un plan d'action basé sur les résultats de votre liste de contrôle complétée.

## Définitions utiles

**Diversité :** Toute caractéristique qui peut être utilisée pour différencier des groupes de personnes les uns des autres. On peut également considérer qu'il s'agit des différences entre les identités des personnes. La diversité varie selon les contextes, de sorte que ce qui peut être considéré comme de la diversité dans un endroit peut prendre un sens différent dans un autre.

**Gestion des connaissances :** Processus systématique de collecte et conservation des connaissances, puis de mise en relation des personnes avec celles-ci afin qu'elles puissent agir efficacement.

**Équité en matière de santé :** Absence de différences injustes, évitables et remédiables dans l'état de santé de groupes de personnes, que ces groupes soient définis sur le plan social, économique ou géographique. L'équité en matière de santé est atteinte lorsque chacun peut réaliser pleinement son potentiel en matière de santé et de bien-être. Alors que le terme «équité» est parfois utilisé de manière interchangeable avec le terme «égalité», on considère généralement qu'il y a égalité lorsque tous les individus et groupes de personnes bénéficient d'un traitement égal, quels que soient leurs besoins ou leurs résultats, tandis qu'une approche équitable se concentre sur l'obtention de résultats plus égaux, en reconnaissant que certains groupes victimes d'injustices sociales telles que la discrimination ou la pauvreté peuvent avoir besoin de plus de soutien ou de ressources pour obtenir les mêmes résultats de santé que des groupes plus favorisés.

**L'équité dans la gestion des connaissances pour les programmes de santé :** Absence de différences injustes, évitables et remédiables dans l'accès, la création, le partage et l'utilisation des connaissances parmi les groupes de membres du personnel de santé, que ces groupes soient définis sur le plan social, économique ou environnemental. L'équité est atteinte lorsque tous les membres du personnel de santé disposent de l'information, l'opportunité, des compétences et des ressources dont ils ont besoin pour définir et participer à l'accès, la création, le partage et l'utilisation des connaissances afin d'améliorer les programmes de santé.

**Genre :** Un ensemble culturellement défini de rôles, responsabilités, droits, avantages, obligations et de rapports de pouvoir associés au fait d'être une femme ou un homme, ainsi que les rapports de pouvoir entre et parmi les femmes et les hommes, les garçons et les filles.

**Homophilie de genre :** La préférence d'interagir avec des personnes du même sexe ou genre.

**Identité :** Les caractéristiques économiques, sociales et environnementales qui font qu'une personne ou un groupe particulier est différent des autres. Certaines identités sont relativement faciles à voir, comme la race ou le genre supposés, tandis que d'autres ne sont pas toujours faciles à voir, comme un handicap, le statut socio-économique ou le niveau d'éducation. En outre, l'identité d'une personne peut changer au fil du temps et sa propre définition de son identité peut différer de celle des autres. Les identités illustrées sont le revenu, la profession, l'âge, la race, l'origine ethnique, la capacité physique, le sexe à la naissance, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, la religion, la nationalité, la langue, la formation et la situation géographique.

**Inclusion :** La valorisation active et intentionnelle des compétences, des expériences et des perspectives de tous les membres divers d'une communauté, de sorte que chaque personne ait la possibilité de participer pleinement à la création d'une communauté prospère et florissante.

**Intersectionnalité :** Une lentille pour voir la façon dont diverses formes d'inégalité fonctionnent souvent ensemble et s'exacerbent mutuellement pour créer des expériences uniques de discrimination et d'oppression.

**Privilège (immérité) :** Droits immérités accordés à un groupe de personnes sur la base de leur identité (par exemple, la race, la classe, le genre, la capacité).

**Pouvoir :** Le pouvoir peut être défini comme le degré de contrôle que les gens exercent sur les ressources pour atteindre leurs objectifs. L'étendue du pouvoir des personnes dépend d'une combinaison de leurs capacités, des ressources dont elles disposent et des opportunités qui leur sont offertes. Le pouvoir est dynamique et relationnel, ce qui signifie qu'il peut changer au fil du temps et en fonction du contexte et des circonstances, et qu'il peut être négatif (une forme de contrôle et de domination par quelques-uns) ou positif (une forme de collaboration et/ou une occasion d'apporter un changement positif). (Adapté de : [Guide d'action pour le plaidoyer et la participation citoyenne](#) et [Pouvoir et réalisation du changement](#)).

Pour un glossaire complet des termes relatifs à l'équité dans la GC et les citations de référence, voir le guide [Élaboration de meilleurs programmes](#)

## Systemes de GC

Les éléments de la liste de contrôle suivante permettent d'évaluer les niveaux d'équité au sein d'éléments plus larges liés aux systèmes de GC, notamment les rôles et les opérations de l'équipe, la culture, les normes et les politiques du projet ou de l'organisation, et l'allocation des ressources. Reportez-vous aux **définitions utiles** à la p. 2 pour les définitions des termes et le **Guide pratique** pour un contexte supplémentaire pour chaque question.

	OUI	NON	UN PEU/ PAS SÛR	COMMENTAIRES ÉCRITS
<b>RÔLES ET OPÉRATIONS DE L'ÉQUIPE</b>				
1. Votre équipe, y compris la direction, reflète-t-elle la diversité de votre contexte en termes d'âge, d'identité sexuelle, de race, de nationalité ou d'autres identités pertinentes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2. Tous les membres de l'équipe ont-ils des occasions significatives de donner leur avis sur les objectifs, les stratégies et les activités de la GC?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3. Les rôles et les responsabilités sont-ils répartis de manière équitable et transparente au sein de l'équipe?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4. Les méthodes/canaux de communication utilisés sont-ils appropriés pour tous les membres de l'équipe afin de garantir leur participation pleine et effective?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5. Existe-t-il un mécanisme ou un outil permettant de tirer parti de l'expérience et de l'expertise de chaque membre de l'équipe?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6. Les objectifs ou compétences liés à l'équité sont-ils intégrés dans les évaluations des performances du personnel?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>LA CULTURE, LES NORMES ET LES POLITIQUES DE L'ÉQUIPE, DU PROJET OU DE L'ORGANISATION</b>				
7. Des mesures de sauvegarde sont-elles en place et clairement communiquées au personnel pour protéger tous les membres de l'équipe et les participants à l'intervention sur la GC contre le harcèlement, la discrimination et la violence basée sur le genre?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8. Les politiques d'équipe, les champs de travail ou les procédures opérationnelles standard décrivent-ils des processus décisionnels transparents concernant la présence ou la participation des membres de l'équipe à des activités de GC, telles que des conférences ou des ateliers?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9. Les orientations en matière d'équité sont-elles intégrées dans les outils et ressources de GC existants que le projet prévoit d'utiliser?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10. Les politiques relatives à la propriété intellectuelle et à l'ordre des auteurs sont-elles transparentes et axées sur l'équité?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

	OUI	NON	UN PEU/ PAS SÛR	COMMENTAIRES ÉCRITS
11. Les normes et processus de l'équipe encouragent-ils le dialogue entre les individus de toutes les identités afin que les connaissances puissent être partagées librement?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12. Y a-t-il une représentation équitable des membres de l'équipe lors de l'établissement des attentes et des normes de l'équipe?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>RESSOURCES (par exemple, temps, ressources financières)</b>				
13. Les membres de l'équipe ont-ils le temps de réfléchir et d'apprendre comment renforcer l'équité?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14. Avez-vous prévu un budget approprié pour l'intégration d'éléments équitables dans votre initiative de GC?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

## Étape 1. Évaluation des besoins

L'objectif de l'Étape 1 est de comprendre l'étendue du défi du programme de santé et d'identifier comment la GC peut aider à le résoudre. Intégrer l'équité dans une évaluation des besoins signifie examiner de manière critique les données afin d'informer la conception d'interventions de GC plus équitables en analysant les façons dont les besoins en connaissances, les obstacles et les opportunités peuvent varier en fonction des identités croisées des personnes. Les évaluations participatives, telles que [l'apprentissage et l'action participatifs](#), déjà utilisées par de nombreux membres du personnel de santé mondial, incluent les principes d'équité dans ces techniques d'évaluation. Reportez-vous aux **Définitions utiles** à la page 2 pour les définitions des termes et au **Guide pratique** pour un contexte supplémentaire pour chaque question.

	OUI	NON	UN PEU/ PAS SÛR	COMMENTAIRES ÉCRITS
1. Tenez-vous compte des besoins uniques et des niveaux d'influence/de pouvoir des identités croisées des personnes lorsque vous définissez la cible de votre évaluation des besoins?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2. Incluez-vous dans votre évaluation des besoins des questions qui analysent les façons dont les besoins en matière de connaissances, les préférences et les obstacles peuvent varier en fonction des identités, en particulier des identités croisées, que les gens possèdent?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3. Incluez-vous des sources variées de données existantes pour saisir les besoins en connaissances et les obstacles des sous-groupes de personnes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4. Lors de la collecte de nouvelles données, fournissez-vous aux répondants des moyens de participer à l'évaluation des besoins qui soient appropriés, pertinents ou adaptés à leurs besoins?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5. Est-ce que vous désagrégez et analysez les données d'évaluation des besoins en fonction des identités pertinentes de votre cible?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6. Est-ce que vous synthétisez et partagez les résultats de l'évaluation des besoins dans des formats auxquels les personnes d'origines diverses parmi votre cible peuvent accéder et s'inspirer?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

## Étape 2. Stratégie de conception

L'objectif de l'étape 2 est de créer une stratégie sur la façon d'améliorer votre programme de santé avec la GC, en utilisant les résultats et les recommandations qui ont émergé de l'Étape 1 : Évaluer les besoins. Intégrer l'équité dans votre stratégie de GC signifie comprendre et sélectionner des objectifs, des outils et des techniques de GC équitables en fonction des besoins en matière de connaissances et des obstacles pour chaque cible révélée lors de l'évaluation des besoins. Reportez-vous aux **Définitions utiles** à la page 2 pour les définitions des termes et au [Guide pratique](#) pour un contexte supplémentaire pour chaque question.

	OUI	NON	UN PEU/ PAS SÛR	COMMENTAIRES ÉCRITS
1. Lors de l'élaboration de vos objectifs de GC, tenez-vous compte des défis et des opportunités en matière d'équité découverts lors de l'évaluation des besoins à l'étape 1?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2. Tenez-vous compte des identités croisées des personnes lorsque vous définissez la cible de votre intervention de GC?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3. Choisissez-vous des outils et des techniques de GC axés sur les divers besoins et préférences des groupes historiquement marginalisés en matière de connaissances?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4. Tenez-vous compte des niveaux d'accès aux technologies de l'information et de la communication (TIC) nécessaires pour soutenir les outils et techniques de GC sélectionnés?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	



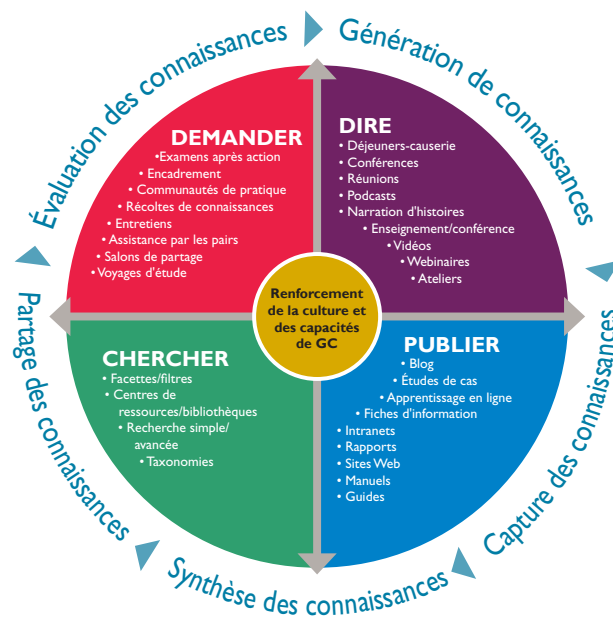
## Étape 3. Créer et tester

L'objectif de l'étape 3 est de développer de nouveaux outils et techniques de GC, ou d'adapter les outils et techniques existants, pour faciliter le partage et l'utilisation de l'information afin de vous aider à atteindre les objectifs que vous avez établis dans votre stratégie de GC.

Les éléments de la liste de contrôle de l'étape 3 sont organisés selon la matrice des outils et techniques de GC : Les approches « Demander » et « Dire » sont combinées dans une section et les approches « Publier » et « Rechercher » dans une autre section. Dans le cadre de ces approches, les éléments de la liste de contrôle sont organisés en fonction des quatre éléments essentiels pour des outils et techniques de GC efficaces et équitables :

- 1. Disponibilité :** Les connaissances sont disponibles dans un large éventail de formats et les outils et techniques de GC sont accessibles à tous dans le système de santé.
- 2. Accessibilité :** Chaque membre du système de santé peut accéder aux connaissances et aux outils et techniques de GC sans frais ou à un coût financier raisonnable et en fonction de ses besoins.
- 3. Acceptabilité :** Les produits du savoir et les outils et techniques de GC sont respectueux de la culture et sensibles/réceptifs aux identités des personnes et ne renforcent pas les dynamiques inéquitables de genre, de pouvoir et de privilège.
- 4. Qualité :** Les connaissances et les outils et techniques de GC sont exacts, à jour, impartiaux et pertinents.

Reportez-vous aux **Définitions utiles** à la page 2 pour les définitions des termes et au **Guide pratique** pour un contexte supplémentaire pour chaque question.



Adapted from: Barnes S, Milton N. *Designing a Successful KM Strategy: A Guide for Knowledge Management Professionals*. Medford, NJ: Information Today; 2015.

## APPROCHES CONSISTANT À DEMANDER ET À DIRE

	OUI	NON	UN PEU/ PAS SÛR	COMMENTAIRES ÉCRITS
<b>DISPONIBILITÉ</b>				
1. Incorporez-vous à votre initiative de GC des approches interactives qui encouragent divers groupes cibles à utiliser et à partager leurs propres connaissances?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2. Les animateurs, modérateurs, orateurs, hôtes et panélistes de l'événement de GC reflètent-ils des origines ou des perspectives diverses?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>ACCESSIBILITÉ</b>				
3. Demandez-vous aux participants quels sont leurs besoins en matière d'hébergement, y compris leurs préférences linguistiques, pour l'événement de GC?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4. Existe-t-il différentes options permettant aux gens de poser des questions, y compris des options permettant l'anonymat?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

	OUI	NON	UN PEU/ PAS SÛR	COMMENTAIRES ÉCRITS
5. Pour les événements de GC en personne, les événements sont-ils organisés dans des lieux sûrs, faciles à atteindre et accessibles?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6. Vos événements de GC en ligne prennent-ils en compte les différents fuseaux horaires de vos participants?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7. Créez-vous une opportunité pour que les gens puissent partager et discuter dans les langues qu'ils sont le plus à l'aise d'utiliser?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8. Proposez-vous des options de sous-titrage ou d'interprétation en langue des signes en personne pour vos événements de GC?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9. Créez-vous et fournissez-vous une transcription des événements enregistrés et d'autres formats audio et vidéo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

#### ACCEPTABILITÉ

10. Créez-vous un environnement plus sûr et exempt de harcèlement lors de vos événements de GC?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11. Tenez-vous compte des dates des fêtes nationales, culturelles ou religieuses lorsque vous programmez votre événement de GC?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12. Demandez-vous le consentement de tous les participants avant de prendre et de publier des enregistrements, des photos ou des vidéos des événements de GC?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
13. Pour les événements de GC en personne, les options de restauration prennent-elles en compte les besoins diététiques spécifiques des participants?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14. L'événement ou l'activité de GC reconnaît-il les différentes identités de genre en offrant aux participants qui souhaitent que leurs pronoms soient connus publiquement la possibilité de les inscrire sur leur badge?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15. Demande-t-on à l'hôte de l'événement de s'entraîner à prononcer correctement tous les noms des panélistes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

#### QUALITÉ

16. Fournissez-vous des notes d'information ou de préparation aux orateurs, aux panélistes et aux autres responsables de l'événement afin d'aligner leurs approches sur la GC équitable?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
17. Les orateurs et/ou les participants représentent-ils les diverses manières dont les différents groupes ou individus se rapportent au sujet abordé?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

## APPROCHES DE PUBLICATION ET DE RECHERCHE

	OUI	NON	UN PEU/ PAS SÛR	COMMENTAIRES ÉCRITS
<b>DISPONIBILITÉ</b>				
1. Y a-t-il une diversité dans votre contexte en ce qui concerne les personnes qui sont publiées dans les revues, les blogs et autres plateformes d'édition?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2. Créez-vous du contenu dans une gamme de formats, le cas échéant, pour répondre aux différentes préférences d'apprentissage des gens?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3. Avez-vous des opportunités pour que les gens publient ou partagent des informations exploitables, y compris des détails sur le « comment » et le contexte de la mise en œuvre du programme?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>ACCESSIBILITÉ</b>				
4. Les publications et les outils de recherche sont-ils disponibles gratuitement ou à un prix abordable?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5. Les lecteurs de vos ressources de contenu (articles, blogs, sites Web, etc.) sont-ils d'origines diverses?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6. Des options d'impression sont-elles disponibles pour les personnes ayant un accès limité ou nul à la technologie?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7. Traduisez-vous les ressources de contenu dans les langues principales de vos cibles ou créez-vous du contenu original dans ces langues?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8. Rédigez-vous et concevez-vous en tenant compte de l'accessibilité du Web (si vous publiez du contenu Web)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>ACCEPTABILITÉ</b>				
9. Demandez-vous à divers membres de cible de vous faire part de leurs commentaires sur leur compréhension et la justesse du ton des éléments de contenu que votre équipe a élaborés?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10. Évitez-vous l'utilisation du jargon technique dans les ressources de contenu, s'il n'est pas approprié pour tous les membres de la cible?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11. Évitez-vous d'utiliser des images, des études de cas ou des messages susceptibles d'engendrer des stéréotypes, du sensationnalisme ou de la discrimination à l'égard de personnes, d'identités de genre, de situations ou de lieux?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12. Présentez-vous la diversité et l'auto-efficacité des personnes dans les images et les messages?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
13. Vous assurez-vous que les images avec des personnes identifiables ont été prises avec le consentement des personnes figurant sur les images?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

	OUI	NON	UN PEU/ PAS SÛR	COMMENTAIRES ÉCRITS
<b>QUALITÉ</b>				
14. Les équipes éditoriales et les comités éditoriaux ont-ils des membres divers et inclusifs?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15. Engagez-vous des examinateurs divers?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16. Visez-vous à mettre en évidence et à reconnaître les connaissances produites par les membres du personnel de santé qui sont historiquement marginalisés?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
17. Évitez-vous l'utilisation d'un langage qui renforce les dynamiques néfastes de genre et de pouvoir dans le domaine de la santé et du développement local et mondial?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

## Étape 4. Mobiliser et suivre

L'objectif de l'étape 4 est de mettre en œuvre les outils et les techniques de GC que vous avez élaborés et de les suivre et les adapter si nécessaire. L'intégration de l'équité à l'étape 4 implique la ventilation des données de suivi en fonction des identités pertinentes de votre public afin de contrôler l'équité, tout en réfléchissant à la manière dont les différentes identités interagissent pour créer des défis et/ou des opportunités uniques d'engagement avec l'intervention de GC. Reportez-vous aux **Définitions utiles** à la page 2 pour les définitions des termes et au [Guide pratique](#) pour un contexte supplémentaire pour chaque question.

	OUI	NON	UN PEU/ PAS SÛR	COMMENTAIRES ÉCRITS
1. Est-ce que vous désagrégez et analysez les données de suivi en fonction des identités pertinentes de votre cible?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2. Incluez-vous dans les outils de suivi des options ouvertes permettant aux membres de la cible de s'auto-identifier par rapport à leur identité de genre, leur race, leur origine ethnique ou d'autres informations démographiques?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3. Existe-t-il un système pour documenter les connaissances et les expériences en matière d'intégration de l'équité au sein de l'initiative de GC?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4. Réfléchissez-vous à vos connaissances et à vos expériences afin de procéder aux adaptations nécessaires?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5. Incluez-vous une section sur l'équité dans vos rapports d'avancement?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

## Étape 5. Évaluer et évoluer

Le but de l'étape 5 est d'évaluer dans quelle mesure vous avez atteint vos objectifs de GC pour améliorer votre programme de santé. Intégrer l'équité à l'étape 5 signifie utiliser des techniques d'évaluation, y compris des méthodes tenant compte de la complexité le cas échéant, pour comprendre comment l'intégration des principes et des pratiques d'équité a contribué à vos objectifs de GC. Reportez-vous aux **Définitions utiles** à la page 2 pour les définitions des termes et au [Guide pratique](#) pour un contexte supplémentaire pour chaque question.

	OUI	NON	UN PEU/ PAS SÛR	COMMENTAIRES ÉCRITS
1. Pensez-vous aux personnes auxquelles vos questions d'évaluation de la GC s'adresseront?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2. Envisagez-vous d'utiliser des méthodes d'évaluation qualitatives, tenant compte de la complexité, pour évaluer votre initiative de GC?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3. Est-ce que vous documentez les approches réussies et non réussies pour accroître l'équité dans les activités de GC?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4. Prévoyez-vous de partager vos leçons sur l'intégration de l'équité dans la GC avec des membres d'une cible diversifiée?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5. Incluez-vous dans vos efforts de diffusion des membres de la cible qui peuvent partager des expériences personnelles du point de vue des identités qu'ils détiennent?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6. Prévoyez-vous de partager les résultats de l'intégration de l'équité dans la GC avec le domaine plus large de la santé mondiale?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

## Prochaines étapes

*Félicitations pour avoir rempli la liste de contrôle! Vous avez fait un pas important pour assurer l'équité dans votre initiative de GC. Et maintenant?*

- Passez en revue chaque section de la liste de contrôle afin d'identifier vos points forts et les points sur lesquels vous devrez peut-être travailler davantage pour garantir une GC équitable. Quelles sont les sections pour lesquelles la plupart des réponses sont « oui » (points forts)? Y avait-il des sections avec plusieurs réponses « non »?
- Priorisez les actions que vous allez entreprendre, avec des échéances et des parties responsables, pour mieux intégrer les principes d'équité dans votre initiative de GC. Vous pouvez utiliser des outils de priorisation, tels que la [matrice de difficulté et d'importance](#) afin de clarifier les actions à sélectionner. Nous reconnaissons que certaines des suggestions de la liste de contrôle ont des implications financières (comme les services de traduction et la couverture des coûts de publication en libre accès). Nous encourageons les équipes de GC à planifier et à budgétiser de tels coûts, ainsi qu'à établir des priorités et à adapter les solutions aux ressources disponibles. Dans les situations où les ressources sont limitées, envisagez d'incorporer les suggestions d'équité qui auront la plus grande portée pour les cibles les plus historiquement marginalisées.
- Évaluez les progrès réalisés par rapport à votre plan d'action et décidez si de nouvelles actions peuvent être prises à l'avenir pour intégrer davantage l'équité dans votre initiative de GC.

*Vous avez des questions ou des commentaires sur cette liste de contrôle?*

Nous vous invitons à nous contacter à l'adresse [GCCollection@knowledgesuccess.org](mailto:GCCollection@knowledgesuccess.org) pour nous faire savoir comment vous avez utilisé la liste de contrôle dans votre travail et pour nous faire part de ce qui fonctionne bien et de ce qui pourrait être amélioré.

## REMERCIEMENTS

Outre le guide Élaboration de meilleurs programmes, la liste de contrôle s'inspire de la stratégie en matière de genre du projet Knowledge SUCCESS, Genre, groupes de réflexion et affaires internationales, des Approches suggérées pour intégrer le développement inclusif dans le cycle du programme et dans les opérations de mission de l'USAID, et de la liste de contrôle «Intégration de la dimension de genre dans la communication pour le changement social et comportemental» du Collectif sur les capacités de communication en matière de santé (Health Communication Capacity Collaborative).

L'élaboration de cette liste de contrôle a été dirigée par Reana Thomas avec le soutien de Natalie Apcar, Joy Cunningham, Ruwaida Salem et Tara Sullivan. Nous sommes reconnaissants pour les commentaires utiles de Lata Narayanaswamy, Phyllis Ombonyo, et Tina Suliman; les membres du comité consultatif du Global Health Knowledge Collaborative Elizabeth Corley, Gladys Kemboi, Lani Marquez, et Luis Ortiz; nos collègues de l'Agence des États-Unis pour le développement international Afeefa Abdur-Rahman et Kate Howell; et les membres de l'équipe du projet Knowledge SUCCESS.

Cette liste de contrôle a été rendu possible grâce au soutien du peuple américain par l'intermédiaire de l'Agence des États-Unis pour le développement international (USAID) dans le cadre du projet Knowledge SUCCESS (Strengthening Use, Capacity, Collaboration, Exchange, Synthesis, and Sharing), accord de coopération n° 7200AA19CA00001 avec l'Université Johns Hopkins. Knowledge SUCCESS est soutenu par le Bureau de la santé mondiale de l'USAID, Bureau de la population et de la santé reproductive, et dirigé par le Centre Johns Hopkins pour les programmes de communication (CCP) en partenariat avec Amref Health Africa, le Centre Busara for Behavioral Economics (Busara) et FHI 360. Les informations fournies dans ce guide relèvent de la seule responsabilité de Knowledge SUCCESS et ne reflètent pas nécessairement les opinions de l'USAID, du gouvernement des États-Unis ou de l'Université Johns Hopkins.

© 2022, Université Johns Hopkins. Tous droits réservés.

