



L'égalité des sexes au Canada

INTÉGRATION, GOUVERNANCE ET BUDGÉTISATION



L'égalité des sexes au Canada

INTÉGRATION, GOUVERNANCE
ET BUDGÉTISATION

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les interprétations exprimées ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE.

Ce document, ainsi que les données et cartes qu'il peut comprendre, sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Merci de citer cet ouvrage comme suit :

OCDE (2019), *L'égalité des sexes au Canada : Intégration, gouvernance et budgétisation*, Éditions OCDE, Paris.

<https://doi.org/10.1787/9789264311770-fr>

ISBN 978-92-64-31176-3 (imprimé)

ISBN 978-92-64-31177-0 (pdf)

Les données statistiques concernant Israël sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs du Golan, de Jérusalem-Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes du droit international.

Crédits photo : Couverture © Arthimedes/Shutterstock.com

Les corrigenda des publications de l'OCDE sont disponibles sur : www.oecd.org/about/publishing/corrigenda.htm.

© OCDE 2019

La copie, le téléchargement ou l'impression du contenu OCDE pour une utilisation personnelle sont autorisés. Il est possible d'inclure des extraits de publications, de bases de données et de produits multimédia de l'OCDE dans des documents, présentations, blogs, sites internet et matériel pédagogique, sous réserve de faire mention de la source et du copyright. Toute demande en vue d'un usage public ou commercial ou concernant les droits de traduction devra être adressée à rights@oecd.org. Toute demande d'autorisation de photocopier une partie de ce contenu à des fins publiques ou commerciales devra être soumise au Copyright Clearance Center (CCC), info@copyright.com, ou au Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC), contact@cfcopies.com.

Avant-propos

La communauté internationale prend progressivement conscience que l'égalité des sexes constitue l'un des piliers de la croissance inclusive. Le Canada affiche, en la matière, de bons résultats au regard de plusieurs indicateurs. Ces trois dernières années, le gouvernement canadien a investi dans le renforcement du cadre de gouvernance fédéral en matière d'égalité des sexes, mettant en place des institutions, des politiques, des outils et des structures de responsabilité visant à promouvoir l'égalité des sexes et l'intégration de cette problématique à l'action publique. Le Canada est devenu l'un des rares pays de l'OCDE à intégrer de façon systématique l'analyse par sexe aux processus de travail de son Cabinet, conformément à la *Recommandation du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique* (ci-après, la « Recommandation de 2015 ») et à la *Recommandation du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat* (2013).

Le présent examen de l'OCDE porte sur les dispositifs stratégiques et institutionnels mis en place à l'échelle de l'ensemble de l'administration pour assurer aux Canadiens des résultats sur le terrain de l'égalité des sexes. Il passe en revue les systèmes mis en place pour intégrer les considérations liées à l'égalité des sexes au cycle de l'action publique, aux processus de prise de décision et au budget. Il recense également les mesures qui pourraient encore être prises au regard de la Recommandation de 2015, et propose un certain nombre de solutions visant à développer l'intégration de la problématique de l'égalité des sexes, à renforcer le cadre de gouvernance applicable à l'égalité des sexes et à favoriser la budgétisation sexospécifique au Canada. Il est conçu pour aider les autorités canadiennes à fixer le cap de leur action en la matière, au service d'une plus grande égalité concrète.

L'OCDE, en partenariat avec d'autres organisations internationales, a clairement mis en avant la question de l'égalité des sexes, ce qui a contribué de façon déterminante à la montée en puissance de cette problématique sur la scène internationale. La Recommandation de 2015 propose aux pays des mesures concrètes à mettre en œuvre pour progresser sur le plan de l'égalité des sexes et de l'intégration de cette problématique. Dans ce contexte, les travaux de l'OCDE sur la budgétisation sexospécifique offrent des éclairages sur la marche à suivre pour mettre en œuvre cet outil.

Remerciements

Le présent examen de l'OCDE est publié par la Direction de la gouvernance publique de l'OCDE sous la direction de Marcos Bonturi, Directeur de la gouvernance publique, et sous la supervision générale de Jon Blondal, Chef de la Division du budget et des dépenses publiques, et de Martin Forst, Chef de la Division des examens de la gouvernance et des partenariats.

Cette publication a été pilotée par Tatyana Teplova, Conseillère principale spécialiste des questions d'égalité des sexes et d'inclusion, et Ronnie Downes, Chef adjoint de la Division du budget et des dépenses publiques. Ses principaux auteurs sont Pinar Guven (analyste des politiques spécialisée dans l'intégration de la problématique de l'égalité des sexes) et Scherie Nicol (analyste des politiques spécialisée dans la budgétisation tenant compte de l'égalité des sexes). Les auteurs tiennent à remercier Ronnie Downes et Elena Gentili de leurs précieuses contributions. La publication a aussi bénéficié des conseils d'Elisabet Borrás Carbajo, du ministère espagnol des Finances et de l'Administration publique, et des discussions entre pairs qui se sont tenues en 2018 dans l'enceinte du Comité de la gouvernance publique de l'OCDE.

Les auteurs remercient les experts des autorités canadiennes qu'ils ont consultés, y compris Justine Akman, Jean Lamirande, Alison McDermott et Julia Smith. Ils remercient pour ses précieux éclairages Mme Michelle d'Auray, Ambassadrice et Représentante permanente du Canada auprès de l'OCDE. Les auteurs tiennent à saluer les contributions d'Alba Bosch, Amy Coetzee, Andrew Davies, Gamze Igriglu et Andrea Uhrhammer, du Secrétariat de l'OCDE. Ils saluent également les suggestions et les recommandations formulées par les experts du Département des affaires économiques et de la Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales de l'OCDE, et notamment Monika Queisser, Conseillère et Chef de la Division des politiques sociales. Benjamin Jouannes et Lyora Raab ont assuré un appui logistique, et Bonifacio Agapin, Amelia Godber et Roxana Glavanov ont fourni une assistance en vue de la publication du présent examen.

Table des matières

Avant-propos	3
Remerciements.....	5
Abréviations et acronymes.....	11
Synthèse.....	13
Récapitulatif des recommandations.....	16
Notes	21
Chapitre 1. L'égalité des sexes au Canada : point sur la situation et sur l'action.....	23
1.1. Introduction.....	24
1.2. Égalité des sexes : résultats de l'action gouvernementale, impact produit et défis à relever.....	24
1.2.1. L'égalité entre les femmes et les hommes aux leadership	24
1.2.2. L'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail	25
1.2.3. Les femmes et l'éducation.....	28
1.2.4. La violence fondée sur le sexe	28
1.2.5. Les femmes autochtones	29
1.3. L'action gouvernementale concernant l'égalité entre les femmes et les hommes : contexte historique	29
1.4. L'arrivée au pouvoir d'un « gouvernement féministe » en 2015.....	30
1.4.1. Un gouvernement représentatif de la volonté de promouvoir l'égalité entre les sexes et la diversité	31
1.5. Entretenir la dynamique impulsée en faveur de l'égalité des sexes.....	33
1.5.1. Le rôle des stratégies en faveur de l'égalité des sexes au niveau fédéral et aux échelons infranationaux	35
Notes	42
Chapitre 2. Approche institutionnelle de l'égalité des sexes au Canada.....	49
2.1. Introduction.....	50
2.2. Rôles et responsabilités à l'échelon fédéral en faveur de l'égalité des sexes	54
2.2.1. Condition féminine Canada (CFC).....	54
2.2.2. Le Cabinet et le ministère de la Condition féminine.....	58
2.2.3. Centre de gouvernement.....	60
2.2.4. Ministère de la justice	61
2.2.5. Ministères fédéraux	62
2.2.6. Statistique Canada	63
2.3. La gouvernance de l'égalité des sexes : une ambition à l'échelle de l'ensemble de l'administration.....	64
2.4. Collaboration fédérale, provinciale et territoriale (FPT)	66
Références.....	68

Chapitre 3. Favoriser l'égalité des sexes par le biais de l'action publique.....	75
3.1. Introduction.....	76
3.2. L'ACS+, un outil favorisant l'intégration des questions d'égalité des sexes à l'élaboration des politiques	76
3.2.1. Forces et faiblesses de la mise en œuvre actuelle de l'ACS+	78
3.2.2. Liens entre l'ACS+ et les processus du Cabinet	80
3.3. Intégrer une dimension d'égalité des sexes dans l'approche en matière d'exécution et de résultats	81
3.3.1. L'approche en matière d'exécution et de résultats	81
3.3.2. Définir des priorités gouvernementales globales	81
3.3.3. Rapports sur les performances des ministères.....	83
3.3.4. Intégrer une dimension d'égalité des sexes dans l'approche en matière d'exécution et de résultats	86
3.3.5. Renforcer l'intégration de la problématique de l'égalité des sexes dans les résultats et l'exécution des programmes.....	87
3.4. Évaluation	88
3.4.1. Contexte	88
3.4.2. Intégration de la problématique de l'égalité des sexes dans les évaluations	89
3.4.3. Renforcer l'intégration de la problématique de l'égalité des sexes dans les évaluations	89
3.5. Examens des dépenses	90
3.5.1. Contexte	90
3.5.2. Intégration des considérations d'égalité des sexes dans les examens des dépenses.....	91
3.5.3. Renforcement de l'intégration des considérations d'égalité des sexes dans les examens des dépenses	91
Notes	92
Chapitre 4. Transparence, consultation des citoyens et responsabilité	99
4.1. Introduction.....	100
4.2. Ouverture et transparence	100
4.2.1. Transparence	100
4.2.2. Consultation des citoyens.....	102
4.3. La responsabilité en matière de l'égalité des sexes : le rôle du parlement et de l'institution supérieure de contrôle	106
4.3.1. Le Parlement du Canada	106
4.3.2. Le Bureau du vérificateur général du Canada	110
Notes	114
Chapitre 5. Promouvoir la budgétisation sexospécifique au Canada	121
5.1. Introduction.....	122
5.2. Mise en œuvre de la budgétisation sexospécifique au Canada	122
5.2.1. Évolutions intervenues à ce jour en matière de budgétisation sexospécifique.....	122
5.2.2. Intégration de la démarche d'ACS+ à toutes les étapes du cycle budgétaire et des politiques publiques.....	127
5.2.3. Examen parlementaire approfondi de la budgétisation sexospécifique.....	129
5.2.4. Élaboration d'une démarche fructueuse et durable de budgétisation sexospécifique	132
5.2.5. Évolutions en matière de budgétisation sexospécifique au niveau infranational	138
Notes	140
Références.....	140

Tableaux

Tableau 5.1. Vue d'ensemble des informations touchant à l'égalité des sexes présentées dans le cadre de la procédure budgétaire, par pays de l'OCDE concerné	124
--	-----

Graphiques

Graphique 1.1. Proportion de femmes parlementaires et quotas légaux de femmes, 2015 et 2017	25
Graphique 1.2. Proportion de femmes aux postes d'encadrement supérieur dans l'administration centrale	27
Graphique 1.3. Écart de salaire entre femmes et hommes dans les pays de l'OCDE et les pays du G20	27
Graphique 1.4. Proportion de femmes ministres, 2015 et 2017	32
Graphique 2.1. Architecture institutionnelle mise en place au Canada pour intégrer la problématique femmes-hommes au niveau fédéral	51
Graphique 2.2. Institutions de l'État chargées de la problématiques femmes-hommes dans les pays de l'OCDE, 2017	55
Graphique 2.3. Une approche de l'égalité des sexes à l'échelle de l'ensemble du système.....	65
Graphique 3.1. Outil de suivi des lettres de mandat.....	83
Graphique 3.2. Système de résultats et d'exécution du gouvernement fédéral	85
Graphique 5.1. Éléments de prise en compte de l'égalité des sexes inscrits aux différentes étapes du cycle budgétaire canadien.....	127
Graphique 5.2. Ventilation des pays de l'OCDE en fonction de l'existence ou non de fondements juridiques concernant la budgétisation sexospécifique	134

Encadrés

Encadré 1.1. Grandes étapes de l'action des autorités canadiennes en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	29
Encadré 1.2 Recruter davantage de femmes dans les Forces armées canadiennes en s'appuyant sur l'introspection comportementale	33
Encadré 1.3. Exemples de stratégies en faveur de l'égalité des sexes relevés dans divers pays de l'OCDE.....	37
Encadré 1.4. Exemples de cadres d'action pancanadiens.....	40
Encadré 2.1. Vue d'ensemble des rôles et responsabilités des institutions en matière d'égalité des sexes	51
Encadré 2.2. Royaume-Uni : Bureau gouvernemental des égalités.....	56
Encadré 2.3. Les instituts de promotion de la femme de l'Espagne et du Mexique.....	57
Encadré 2.4. Islande : Comité ministériel chargé de l'égalité	59
Encadré 2.5. Le rôle des ministères sectoriels dans la prise en compte systématique de la problématique femmes-hommes en Suède.....	62
Encadré 2.6. Exemple de collaboration entre branches à l'appui d'initiatives horizontales	66
Encadré 2.7. Collaboration entre États en matière d'égalité des sexes au Mexique.....	67
Encadré 3.1. L'Analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) au Canada	77
Encadré 3.2. Mise en œuvre de l'ACS+ au sein du ministère Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada.....	79
Encadré 3.3. Nouvelles composantes du cadre fédéral de planification stratégique	82
Encadré 3.4. Composantes du système de résultats et d'exécution du gouvernement fédéral canadien.....	85

Encadré 3.5. Intégration de la problématique de l'égalité des sexes dans le cadre de performances en Autriche	88
Encadré 3.6. Prise en compte des questions environnementales dans le cadre de l'examen des dépenses réalisé au Royaume-Uni en 2015	92
Encadré 4.1. La ministre de la Justice et les « énoncés concernant la Charte »	100
Encadré 4.2. Exemples de bonnes pratiques en matière de participation citoyenne au Canada.....	102
Encadré 4.3. Pays-Bas : Mettre le financement du développement au service des organisations de défense des droits des femmes	104
Encadré 4.4. Les groupes d'experts au service du dialogue avec la société civile.....	105
Encadré 4.5. Intégration de la problématique femmes-hommes dans le processus d'examen des comités parlementaires	108
Encadré 4.6. Améliorer la diversité des témoins auditionnés par les comités parlementaires en Écosse.....	109
Encadré 4.7. Des audits axés sur l'égalité des sexes en Andalousie (Espagne)	111
Encadré 4.8. L'intégration de la dimension femmes-hommes dans des audits de performance de la Cour des comptes autrichienne.....	112
Encadré 4.9. Les audits de performance au Canada et le « 4 ^e E ».....	113
Encadré 5.1. Exemples d'analyse des effets redistributifs complétant le budget.....	126
Encadré 5.2. Comité pour la budgétisation sexospécifique (Islande).....	129
Encadré 5.3. Examen parlementaire approfondi de la budgétisation sexospécifique (Autriche)	130
Encadré 5.4. Institutions budgétaires indépendantes et analyse de l'égalité des sexes	131
Encadré 5.5. Essor et déclin de la budgétisation sexospécifique (Australie)	132
Encadré 5.6. Rôle du ministère des Finances dans la prise en compte systématique de l'égalité des sexes (Suède).....	135
Encadré 5.7. Évaluation des effets de la budgétisation sexospécifique (Suède)	137
Encadré 5.8. Exemples de budgétisation sexospécifique au niveau infranational (Canada).....	138

Follow OECD Publications on:



http://twitter.com/CECC_Pubs



<http://www.facebook.com/CECCPublications>



<http://www.linkedin.com/groups/CECC-Publications-4645871>



<http://www.youtube.com/oecdlibrary>



<http://www.oecd.org/oecddirect/>

Abréviations et acronymes

ACS	Analyse comparative entre les sexes
ACS+	Analyse comparative entre les sexes plus
AE	Assurance-emploi
BCP	Bureau du Conseil privé
BVG	Bureau du vérificateur général
CBO	Service d'études budgétaires du Congrès des États-Unis
CCDI	Comité du Cabinet chargé de la diversité et de l'inclusion
CCGPF	Comité consultatif sur la gestion de la fonction publique
CEDEF	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
CFC	Condition féminine Canada
CG	Centre de gouvernement
DPB	Directeur parlementaire du budget
ESRI	Institut irlandais de la recherche économique et sociale
ESV	Autorité nationale suédoise de gestion financière
FAC	Forces armées canadiennes
FEWO	Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes
FIN	Ministère des Finances
FINA	Comité permanent des finances de la Chambre des communes
FMI	Fonds monétaire international
FPT	Fédéral, provincial et territorial
GEO	Bureau gouvernemental des égalités (Royaume-Uni)
LGBT	Personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transgenres
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
ODD	Objectifs de développement durable
OSC	Organisation de la société civile
PIB	Produit intérieur brut
SCT	Secrétariat du Conseil du Trésor
STIM	Science, technologie, ingénierie et mathématiques
UE	Union européenne
UII	Unité de l'impact et de l'innovation
VFS	Violence fondée sur le sexe

Synthèse

L'engagement du Canada en faveur de l'égalité des sexes existe de longue date. Ces trois dernières années, le gouvernement fédéral a agi sur le plan des institutions, des politiques, des outils et des structures de responsabilité afin de promouvoir l'égalité des sexes et l'intégration de cette problématique à l'action publique. En 2015, une ministre de plein titre à la Condition féminine a été nommée pour la première fois, et ce progrès important permet de faire examiner au niveau du Cabinet les questions relatives à l'égalité des sexes et à la diversité. Autre progrès notable : la création du Groupe de travail des sous-ministres sur la diversité et l'inclusion, qui est chargé de formuler des conseils pour favoriser une gouvernance féministe. On constate également, ces dernières années, des progrès dans la mise en œuvre de l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+), qui encourage les concepteurs des politiques à procéder à une analyse critique de leurs incidences sur l'égalité des sexes et sur les autres dimensions liées à la diversité.

En 2015, le Bureau du vérificateur général du Canada a publié un rapport sur la mise en œuvre de l'analyse comparative entre les sexes et, par la suite, le Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes a formulé des recommandations en la matière ; dans la foulée, les autorités ont rendu l'ACS+ obligatoire pour tous les projets soumis au Cabinet et au Conseil du Trésor. En 2016, l'ACS+ a été intégrée à la nouvelle Politique sur les résultats, et le ministère des Finances a instauré la prise en compte de l'égalité des sexes dans la budgétisation. En 2017, le ministre des Finances a informé les ministères que toutes les propositions budgétaires devraient être accompagnées d'une évaluation ACS+.

En 2018, le Canada a mis en place à l'échelle de l'ensemble de l'administration un Cadre des résultats relatifs aux sexes visant à suivre ses résultats au regard d'indicateurs clés en matière d'égalité des sexes ; il a proposé de légiférer en matière de budgétisation sexospécifique ; il a créé un Centre pour les statistiques sur les sexes, la diversité et l'inclusion, qui est chargé d'assurer la collecte de données ventilées par sexe et selon d'autres facteurs intersectionnels ; et il a fait de Condition féminine Canada (CFC) un ministère à part entière. Ces progrès prouvent l'attachement constant et ambitieux du Canada à l'égalité des sexes.

Cet examen de l'OCDE s'articule autour de cinq grands piliers de gouvernance en matière d'égalité des sexes. Ces piliers sont adaptés aux besoins et aux priorités du Canada, et ils s'appuient sur la Recommandation de 2015 :

1. le rôle d'une stratégie d'égalité des sexes à l'échelle de l'administration tout entière
2. l'approche institutionnelle adoptée en matière d'égalité des sexes
3. les instruments visant à assurer l'égalité des sexes
4. l'ouverture, la transparence et la responsabilité en matière d'égalité des sexes
5. l'instauration d'une budgétisation sexospécifique

Cet examen recense les points forts du Canada pour chacun de ces piliers. Dans le prolongement de l'ambitieux programme canadien en faveur de l'égalité des sexes, il s'emploie à renforcer encore l'efficacité des initiatives fédérales en évoquant cinq grands aspects pour lesquels il serait possible d'aller plus loin au service d'une plus grande égalité des sexes :

Premièrement, afin de poursuivre sur la lancée du nouveau Cadre des résultats relatifs aux sexes, il serait judicieux d'élaborer une stratégie globale pour l'égalité des sexes visant à orienter, coordonner et soutenir les initiatives en faveur de l'égalité des sexes — dans le processus budgétaire mais aussi au-delà — dans le cadre du programme canadien de résultats et d'exécution. Cette stratégie serait l'occasion de rassembler au sein du même dispositif les initiatives déjà lancées par CFC, le ministère des Finances et le Bureau du Conseil privé (BCP).

Deuxièmement, dans le cadre de la transformation de CFC en ministère à part entière, il pourrait être envisagé d'en étendre le mandat afin qu'il ne couvre plus uniquement les femmes, mais inclue également les problématiques plus vastes de l'égalité des sexes, de manière à cadrer avec le champ de l'ACS+. Avec un tel mandat et des ressources suffisantes, CFC pourrait devenir le pilier et l'institution de référence en matière d'égalité des sexes. En parallèle, le Groupe de travail des sous-ministres sur la diversité et l'inclusion pourrait souhaiter réfléchir à la marche à suivre pour renforcer les dispositifs institutionnels canadiens de façon à assurer une réponse fédérale coordonnée pour les questions liées à l'égalité des sexes, à la diversité et à l'inclusion dont traitent actuellement un certain nombre de ministères et d'organismes (y compris, par exemple, CFC ; le ministère du Patrimoine canadien ; le BCP ; et Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada).

Troisièmement, afin d'optimiser l'impact concret de l'ACS+ sur l'égalité des sexes, il serait possible d'en renforcer encore l'application, la portée, la qualité et la rigueur, comme le confirme la volonté exprimée dans le budget 2018 d'améliorer la qualité des données probantes sur lesquelles se fonde l'ACS+. À cette fin, des critères pourraient être définis pour l'évaluation de la qualité de l'ACS+. Dans le cadre de ces éléments de mesure, on pourrait, par exemple, apprécier si l'ACS+ est « axée sur les résultats », c'est-à-dire si elle permet de montrer en quoi la mesure proposée contribuera aux objectifs formulés dans le Cadre des résultats relatifs aux sexes ; si elle intervient en temps voulu, c'est-à-dire si l'analyse est entreprise suffisamment tôt pour éclairer la mise au point de la mesure proposée ; et si elle a produit un impact, c'est-à-dire si elle a influé sur la conception de la mesure. La qualité de l'ACS+ pourrait également être améliorée par une transparence accrue au sujet des ACS+ menées au niveau de l'ensemble de l'administration.

Quatrièmement, il serait possible de rendre les autorités plus comptables de leurs actes en matière d'égalité des sexes si le Parlement et le Bureau du vérificateur général du Canada poursuivaient sur la lancée de leurs interventions couronnées de succès dans le domaine de l'ACS+ en renforçant l'intégration des questions d'égalité des sexes à leurs propres domaines d'action. Les comités parlementaires devraient également confier à une instance spécifique l'examen des éléments budgétaires en lien avec l'égalité des sexes.

Enfin, le ministère des Finances pourrait poursuivre sur la lancée de ses progrès constants en matière de budgétisation sexospécifique en continuant à développer les éléments relatifs à l'égalité des sexes présentés dans le budget, et en collaborant avec les parties prenantes à la mise en œuvre d'un large éventail d'outils de budgétisation sexospécifique tout au long du cycle budgétaire. Le ministère des Finances pourrait aussi assurer la résilience de la budgétisation sexospécifique face aux changements de cap politiques et économiques en lui assurant une assise juridique, conformément à sa proposition en ce sens ; en continuant

d'enrichir le corpus de données utiles à cette budgétisation ; en ouvrant cette budgétisation à une dimension critique ; et en mettant en place un dispositif permettant d'en évaluer l'impact.

Récapitulatif des recommandations

Recommandation 1 : l'OCDE suggère que, dans le cadre de son engagement affiché en faveur de l'égalité des sexes et de son programme d'action sur les résultats et l'exécution, le Canada aille plus loin dans la démarche constructive qu'il a récemment engagée avec la création du Cadre des résultats relatifs aux sexes, en s'appuyant sur ce dernier pour :

- **mettre au point une stratégie globale en faveur de l'égalité des sexes au niveau fédéral, avec des objectifs précis, ainsi qu'une répartition claire des fonctions et des ressources et une chaîne des responsabilités bien définie à l'échelle pangouvernementale, et avec un plan de mise en œuvre et une stratégie pour les données.** L'« ancrage » de cette stratégie dans le programme d'action du gouvernement et de chaque ministère sur les résultats et l'exécution, ainsi que son alignement sur celui-ci (ex., lettres de mandat, Chartes des résultats et de l'exécution, cadres ministériels de résultats) pourraient accroître au maximum l'efficacité de sa mise en œuvre (voir Recommandation 9) ;
- **collaborer avec les administrations fédérale, provinciales et territoriales en vue de définir une approche et une stratégie pancanadiennes pour l'égalité des sexes** et d'aider le Canada à assurer l'exécution des engagements qu'il a pris au niveau international au titre, par exemple, de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) et des Objectifs de développement durable (ODD). Il serait possible d'accroître fortement l'impact de cette démarche en harmonisant entre eux les objectifs d'action établis au niveau fédéral et aux échelons provinciaux et territoriaux, tout en respectant l'autonomie et la marge de manœuvre dont disposent les administrations fédérale, provinciales et territoriales pour la conception de leurs propres politiques.

Cette démarche à deux axes permettra de clarifier les objectifs primordiaux des pouvoirs publics, ainsi que de la société civile, en matière d'égalité des sexes, et permettra au Canada d'appréhender les inégalités entre les sexes selon un point de vue global centré sur l'être humain. La définition des priorités de l'action à mener s'en trouvera améliorée, tout comme la transparence et l'exercice de la redevabilité. Il pourra aussi en résulter une intensification du dialogue entre les échelons fédéral, provinciaux et territoriaux d'administration, ce qui facilitera le renforcement de la cohérence des politiques et la mise en place d'une plateforme pour l'échange de bonnes pratiques.

Recommandation 2 : dans le cadre de la transformation de Condition féminine Canada en ministère à part entière, il pourrait être envisagé d'en étendre le mandat afin qu'il ne couvre plus uniquement les femmes, mais inclue également les problématiques plus vastes de l'égalité des sexes, de manière à cadrer avec le champ de l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+). Avec un tel mandat et des ressources suffisantes, CFC pourrait devenir le pilier et l'institution de référence en matière d'égalité des sexes et d'intersectionnalité.

Recommandation 3 : le Canada pourra souhaiter engager une réflexion sur la marche à suivre pour optimiser le dispositif institutionnel fédéral de manière à permettre une réponse coordonnée et cohérente en matière d'égalité des sexes, de diversité et d'inclusion. L'action visant à répondre aux besoins des citoyens en la matière est, pour l'heure, menée par un certain nombre de ministères et d'organismes (y compris, par exemple, CFC ; le ministère du Patrimoine canadien ; le BCP ; et Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada). Le Groupe de travail des sous-ministres sur la diversité et l'inclusion pourrait constituer un espace propice à cette réflexion.

Recommandation 4 : le Canada ayant pour ambition d'accélérer les progrès accomplis sur le terrain de l'égalité des sexes, il conviendrait d'attribuer, au niveau des comités du Cabinet, des pouvoirs et des responsabilités permettant de renforcer encore la prise en compte des questions liées à l'égalité des sexes et à l'intersectionnalité dans le cadre des décisions du Cabinet.

Recommandation 5 : dans le cadre des nouveaux investissements réalisés par le Canada pour renforcer les données liées à l'égalité des sexes et à la diversité, CFC et Statistique Canada – en partenariat avec les ministères sectoriels et les organismes centraux – pourraient étudier la possibilité d'élaborer une stratégie en matière de données, en vue des objectifs suivants :

- favoriser l'intégration des indicateurs liés aux sexes au sein de l'approche en matière d'exécution et de résultats (voir Recommandation 9) ;
- supprimer, au sein des ministères et organismes fédéraux, les barrières liées aux données qui font obstacle à la pleine mise en œuvre de l'ACS+ et de la budgétisation sexospécifique ;
- accompagner la recherche de progrès au titre du Cadre des résultats relatifs aux sexes et la concrétisation de la stratégie proposée en matière d'égalité des sexes (voir Recommandation 1), et prévoir les données qui seront nécessaires pour suivre le chemin parcouru dans la réalisation des objectifs de cette stratégie.

Recommandation 6 : afin d'optimiser l'impact concret de l'ACS+ sur l'égalité des sexes, il faudrait envisager de définir des critères d'évaluation de la qualité de l'ACS+. On pourrait, par exemple, apprécier si l'ACS+ est « axée sur les résultats », c'est-à-dire si elle permet de montrer en quoi la mesure proposée contribuera aux objectifs formulés dans le Cadre des résultats relatifs aux sexes ; si elle intervient en temps voulu, c'est-à-dire si l'analyse est entreprise suffisamment tôt pour éclairer la mise au point de la mesure proposée ; et si elle a produit un impact, c'est-à-dire si elle a influé sur la conception de la mesure. On pourrait envisager d'attribuer aux organismes centraux et, éventuellement, à CFC un rôle renforcé d'évaluation des ACS+ à l'aune de ces critères pour les principaux projets soumis au Cabinet. La qualité de l'ACS+ pourrait également être améliorée si les responsables ministériels disposaient d'un meilleur accès aux ACS+ menées à travers l'ensemble de l'administration, qui constitueraient une source d'orientations et de bonnes pratiques.

Recommandation 7 : au vu des efforts déployés par le Canada pour améliorer encore la qualité et l'impact de l'ACS+, il conviendrait, en priorité, d'aider les ministères à intégrer l'ACS+ dès les premières étapes du cycle de l'action publique. À cette fin, il faudrait :

- présenter systématiquement l'ACS+ et la budgétisation sexospécifique comme des éléments intrinsèquement liés et qui se renforcent mutuellement au service d'un objectif commun d'amélioration de la prise de décision et de l'égalité des sexes.

- renforcer la collaboration entre les ministères fédéraux, CFC et Statistique Canada, pour veiller à ce que les ministères fédéraux disposent de suffisamment de données pour élaborer et suivre des politiques tenant compte de l'égalité des sexes (voir Recommandation 6).
- mieux utiliser les données aux premières étapes des discussions relatives à l'action à mener, afin de permettre des ACS+ plus complètes et de favoriser la prise en compte des données probantes.
- reconnaître les organisations de la société civile et les établissements universitaires comme des partenaires susceptibles de fournir des indications précieuses sur les incidences des politiques publiques. Il serait possible d'accroître la qualité des ACS+ et leur impact si les ministères fédéraux fondaient l'élaboration de leurs politiques en matière d'égalité des sexes sur une analyse des besoins menée en concertation avec la société civile, afin de mieux repérer les lacunes et les défis en présence.

Recommandation 8 : il faudrait que les ministères tirent parti de l'élan actuel en matière d'égalité des sexes pour intégrer de façon plus systématique une optique « sexes + » à toutes les étapes du processus de l'action publique, c'est-à-dire de la conception à la mise en œuvre (y compris la rédaction des textes législatifs), au suivi et à l'évaluation. Le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) est d'ores et déjà en train de rédiger des orientations à l'intention des ministères à cet égard ; il serait bien placé pour aider les ministères à mettre en œuvre ces orientations, en partenariat avec le BCP et CFC. À cette fin, il faudrait que les réformes en cours prennent en compte la question de l'égalité des sexes au stade de la planification par les ministères, lors de la collecte et de l'analyse de données sectorielles et pour l'association des parties prenantes. Une mise en œuvre effective est au cœur de l'évolution culturelle nécessaire à une réelle prise en compte des considérations liées à l'égalité des sexes dans l'élaboration des politiques, pour éviter de s'en tenir à un exercice de pure forme.

Recommandation 9 : la présentation, à l'occasion du budget 2018, du Cadre des résultats relatifs aux sexes constitue un jalon important et un point de départ utile pour continuer d'intégrer les dimensions liées aux sexes au cadre de performances et de résultats. Les prochaines étapes devraient être axées sur le renforcement des liens du Cadre à la fois en amont, avec des objectifs spécifiques énoncés dans une stratégie pour l'égalité des sexes au Canada, et en aval, avec les cadres de résultats et d'exécution ministériels.

Recommandation 10 : il serait possible de poursuivre les progrès récemment réalisés en matière de transparence de l'administration en rendant publics les rapports d'ACS+ selon des modalités permettant de respecter la confidentialité des travaux du Cabinet et d'éviter de perturber les délibérations internes qui précèdent l'action publique. Dans le cadre du budget 2018, les autorités se sont engagées à publier l'ACS+ de toutes les mesures inscrites au budget 2019 et aux budgets ultérieurs, ce qui constitue un pas important dans la bonne direction. Les analyses devraient être présentées de façon claire et facilement compréhensible par toutes les parties prenantes, y compris CFC, les ministères fédéraux, le parlement et la société civile. Pour assurer une plus grande facilité d'accès, les autorités devraient étudier la possibilité de créer un registre en ligne des analyses comparatives entre les sexes.

Recommandation 11 : le Canada peut poursuivre sur la lancée des bons exemples existants de consultation des citoyens en dialoguant de façon plus systématique avec

les organisations de la société civile concernées, y compris les associations de défense de l'égalité entre les sexes, afin de les consulter sur la gouvernance de l'égalité des sexes et ses évolutions¹. La prise en compte des points de vue de la société civile peut permettre de renforcer la qualité et le caractère réceptif d'un processus d'élaboration des politiques tenant compte de l'égalité des sexes et inclusif. Les moyens suivants permettraient de renforcer le dialogue :

- offrir aux parties prenantes des possibilités d'être informées et consultées à toutes les phases pertinentes du cycle de l'action publique. En associant les parties prenantes dès le départ, on leur permet véritablement de favoriser des politiques tenant compte de l'égalité des sexes.
 - s'employer tout particulièrement à établir un dialogue avec les groupes les plus concernés, les plus vulnérables, les moins représentés ou les plus marginalisés de la société, tout en évitant les risques d'influence indue ou de captation de l'action publique ;
 - assurer une communication claire à destination des parties prenantes quant à l'objet, au périmètre et au déroulement du processus de consultation ;
 - assurer un retour d'information aux parties prenantes sur le degré de prise en compte des conclusions du processus de consultation.
- Condition Féminine Canada pourrait aussi souhaiter créer un groupe consultatif composé d'experts issus de la société civile qui l'aiderait à ancrer ses actions dans les réalités locales et à montrer à la société que les avis et les intérêts des divers groupes de personnes sont respectés.

Recommandation 12 : le Parlement du Canada devrait étudier la possibilité de renforcer le mandat du Comité permanent de la condition féminine (FEWO) en y incluant le contrôle de l'impact sur les sexes de toutes les propositions législatives (au-delà des seules propositions directement et explicitement liées à la question féminine). Une stratégie dans le cadre de laquelle le FEWO ciblerait les lois les plus importantes et pertinentes permettrait de garantir que ces lois répondent aux exigences requises en termes de prise en compte de l'égalité des sexes. Ce processus aurait à gagner à un niveau élevé de collaboration et de coordination entre le FEWO et les comités chargés d'examiner les projets de lois, étant précisé qu'il faudrait que l'évaluation du FEWO soit fournie en temps utile (voir aussi Recommandation 13).

Recommandation 13 : il conviendrait de poursuivre sur la lancée des interventions couronnées de succès du Parlement du Canada en matière de CSA+ en encourageant davantage les comités parlementaires à intégrer les considérations liées à l'égalité des sexes dans leurs travaux (en étudiant, par exemple, l'évaluation ACS+ associée aux propositions législatives qu'ils examinent). Pour assurer au mieux ce rôle, les comités auraient tout intérêt à engager de façon volontariste un dialogue avec les organisations de la société civile concernées, à rechercher un équilibre entre les sexes au niveau des listes de témoins et à rechercher le dialogue avec les groupes sous-représentés.

Recommandation 14 : dans la foulée des audits menés avec succès en 2009 et 2015, on pourrait envisager que le Bureau du vérificateur général du Canada (BVG) tienne compte de l'égalité des sexes dans ses audits de performance, dans la mesure de ce qui s'avérera pertinent et pratique. Cela aiderait le BVG à tenir ses engagements en matière de suivi et d'appui à la mise en œuvre des Objectifs de développement durable (ODD), et notamment l'ODD 5, relatif à l'égalité des sexes.

Recommandation 15 : le ministère des Finances pourrait poursuivre sur la lancée des progrès qu'il a accomplis en 2017 et 2018 sur le plan de la budgétisation sexospécifique en continuant de fournir au sein du budget des indications exhaustives en matière d'égalité des sexes, ce qui constituerait un outil robuste de responsabilisation des administrations en la matière. Son action pourrait être renforcée par les moyens suivants :

- donner suite à l'engagement pris de communiquer des informations sur les effets prévus de l'ensemble des grandes mesures budgétaires, y compris les réductions de crédits, sur l'égalité des sexes.
- accroître la prise de conscience, autant que faire se peut, de l'intersectionnalité et des effets potentiels des principales mesures budgétaires sur différents groupes sociaux, constitués par exemple des femmes autochtones, des femmes handicapées et des diverses communautés partageant une même identité sexuelle.
- présenter une analyse montrant, de façon individuelle et cumulative, les effets prévisionnels des mesures en matière de prélèvements et de transferts sur différents groupes de femmes et d'hommes, et montrant comment le budget influe sur les incitations à prendre un emploi formel pour les deuxièmes apporteurs de revenu et sur la capacité de différents groupes de femmes et d'hommes à accéder aux services publics.
- développer les moyens de « marquage » des éléments budgétaires de façon à mettre en évidence et à suivre les montants totaux dépensés par l'intermédiaire du budget pour atteindre les objectifs d'égalité des sexes.

Recommandation 16 : le ministère des Finances peut collaborer avec les parties prenantes publiques afin de mobiliser, de coordonner et d'enrichir la vaste panoplie d'instruments de budgétisation sexospécifique mis en œuvre à toutes les étapes du cycle budgétaire au Canada. Une démarche exhaustive de budgétisation sexospécifique devrait englober un programme continu d'analyses budgétaires de référence sous l'angle de l'égalité des sexes et une prise en compte accrue de l'égalité des sexes au sein des instruments de budgétisation *a posteriori* tels que les évaluations et les examens de dépenses.

Recommandation 17 : pour favoriser un examen parlementaire approfondi de la budgétisation sexospécifique – qui ouvrira la voie à une mobilisation de fond à l'égard des priorités de l'action publique et des progrès en la matière –, il conviendrait de mettre en place au sein du parlement une instance spécifique chargée de l'examen approfondi du contenu du budget relatif à l'égalité des sexes. La participation du FEWO à l'examen approfondi des incidences du budget 2018 sur les femmes et les filles marque une avancée. À plus long terme, un modèle de responsabilisation plus solide pourrait amener le FINA et le FEWO à tenir une séance commune consacrée à l'examen du contenu du budget relatif à l'égalité des sexes. Ce ou ces comité(s) ferai(en)t probablement participer les ministres des Finances et de la Condition féminine, ainsi que les associations de défense de l'égalité des sexes, à l'exercice de ce contrôle.

Recommandation 18 : caractérisés par leur indépendance, le mandat du DPB et les compétences des experts de son Bureau seraient bien adaptés à l'évaluation indépendante du contenu du budget relatif à l'égalité des sexes. Si le Bureau du DPB doit s'engager dans cette voie, il pourrait être utile de commencer par produire une analyse indépendante des effets redistributifs pour voir dans quelle mesure les dispositions en matière de prélèvements et de transferts prévues dans le projet de budget favorisent

concrètement l'égalité des sexes. Une telle contribution serait susceptible de favoriser la transparence budgétaire et de promouvoir un élargissement de l'examen parlementaire approfondi du budget.

Recommandation 19 : le ministère des Finances devrait poursuivre sa collaboration avec les parties prenantes publiques afin de mettre en place, en matière de budgétisation sexospécifique, une approche efficace, viable et résiliente face aux changements de cap politiques et économiques, grâce aux moyens suivants :

- établir des fondements juridiques pour la budgétisation sexospécifique ;
- s'ériger en défenseur de la budgétisation sexospécifique;
- constituer un ensemble de données ventilées par sexe ;
- Veiller à ouvrir la budgétisation sexospécifique à une dimension critique ; et
- évaluer les effets de la budgétisation sexospécifique.

Recommandation 20 : le ministère des Finances et Condition féminine Canada pourraient favoriser une démarche coordonnée en matière de budgétisation sexospécifique à l'échelle des différents niveaux d'administration en constituant un groupe de travail pan-canadien sur cette budgétisation. L'objectif serait la mise en commun des pratiques optimales et l'échange d'enseignements sur les meilleurs moyens de coordonner et d'échelonner les objectifs d'action publique au sein de la sphère des décideurs canadiens.

Notes

¹ Voir la Recommandation de 2017 du Conseil de l'OCDE sur le gouvernement ouvert.

Chapitre 1. L'égalité des sexes au Canada : point sur la situation et sur l'action

Ce chapitre décrit la situation du Canada par rapport aux autres pays de l'OCDE s'agissant des principaux indicateurs internationaux relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes, et présente le contexte historique dans lequel s'inscrit l'action gouvernementale en faveur de cet objectif. Il rend compte aussi de la volonté politique qui s'exprime actuellement de mettre en œuvre un « programme d'action féministe » au Canada, et examine dans quelle mesure celle-ci incite l'administration fédérale à accélérer la concrétisation des initiatives visant à promouvoir l'égalité entre les sexes. Enfin, il explique quel rôle les stratégies pangouvernementales en faveur de l'égalité des sexes peuvent jouer au niveau fédéral et aux échelons infranationaux en prenant appui sur le Cadre des résultats relatifs aux sexes récemment mis en place.

1.1. Introduction

Le Canada a toujours œuvré activement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, principe inscrit au niveau constitutionnel que différents gouvernements se sont attachés à faire progresser à travers des initiatives d'ordre politique et administratif. C'est notamment pour cette raison le Canada est si bien classé au regard des indicateurs internationaux relatifs à l'égalité entre les sexes, en particulier ceux qui concernent les résultats en matière d'éducation et la présence des femmes sur le marché du travail. Mais il reste des problèmes à résoudre, comme l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, la sous-représentation des femmes dans les formations relatives à l'ingénierie et à l'informatique, leur faible accès aux leadership dans le secteur privé et la Violence fondée sur le sexe. Les populations autochtones du Canada sont confrontées à des difficultés supplémentaires dans la société et la vie publique, ce qui peut accentuer la discrimination subie par les femmes appartenant à ces populations. Ce chapitre décrit la situation du Canada par rapport aux autres pays de l'OCDE du point de vue des principaux indicateurs internationaux concernant l'égalité des sexes, et présente le contexte historique dans lequel s'inscrit l'action gouvernementale en faveur de cet objectif. Il rend compte aussi de la volonté politique actuelle de mettre en œuvre un « programme d'action féministe », et examine dans quelle mesure celle-ci incite l'administration fédérale à accélérer la concrétisation des initiatives en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

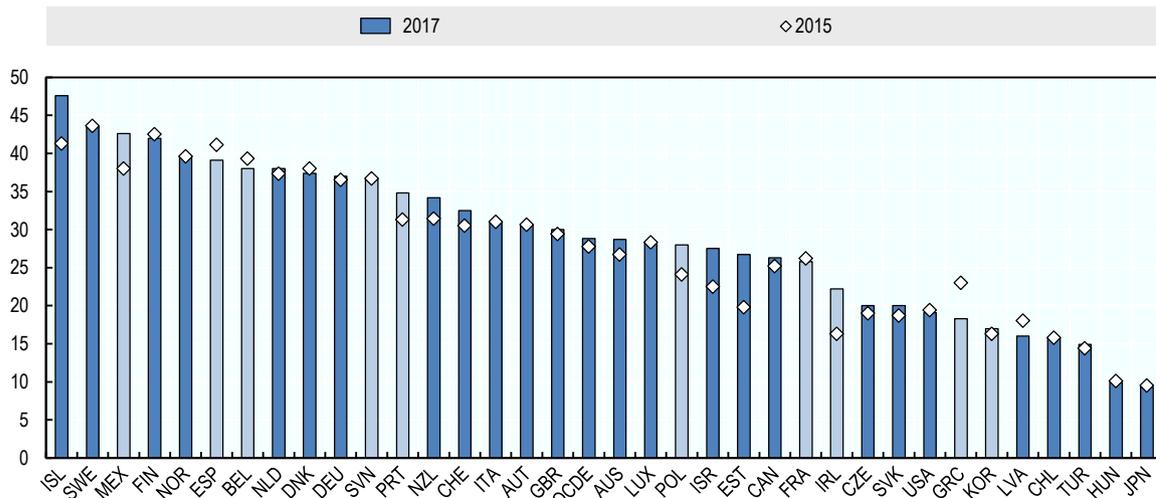
1.2. Égalité des sexes : résultats de l'action gouvernementale, impact produit et défis à relever

1.2.1. L'égalité entre les femmes et les hommes aux leadership

En ce qui concerne la sphère politique, a été formé en 2015 au niveau fédéral le premier gouvernement paritaire de l'histoire du Canada, au sein duquel des portefeuilles ministériels essentiels comme celui de la Justice ou des Affaires étrangères sont détenus par des femmes. Cet événement a représenté, tant à l'échelon national qu'au niveau international, une manifestation claire de la volonté des hautes instances dirigeantes de faire de l'égalité des sexes et de l'inclusion des femmes des principes fondamentaux de la gestion des affaires publiques.

Malgré le progrès que constitue l'instauration de la parité entre les sexes au sein du Cabinet, les femmes demeurent sous-représentées au Parlement canadien. Seulement 26 % des membres de la Chambre des communes sont des femmes, contre 29 % pour la moyenne de l'OCDE en 2017 (voir Graphique 1.1). Au Sénat, la représentation des femmes est plus forte, avec 43 % de sénatrices, soit une augmentation non négligeable par rapport à 2011 où leur part était de 36 %. À l'échelon infranational, les femmes représentent à l'heure actuelle 29.6 % (222 sur 751) de l'effectif total des membres des parlements provinciaux et territoriaux du Canada (OCDE, 2017_[1])¹.

Graphique 1.1. Proportion de femmes parlementaires et quotas légaux de femmes, 2015 et 2017



Note : Les barres de couleur bleu clair représentent les pays où des quotas légaux de candidates étaient en vigueur pour la chambre basse ou la chambre unique à la date de mars 2017. Les données représentent la proportion de femmes parlementaires relevée au 1er janvier 2017 et au 1er décembre 2015.

Source : Base de données PARLINE de l'Union interparlementaire (UIP) et base de données du Quota Project, IDEA.

Dans le secteur privé canadien, où a été observée une évolution ascendante de la représentation des femmes aux postes d'encadrement supérieur et dans les conseils d'administration des sociétés, des progrès restent à faire. Les femmes continuent d'occuper une minorité de sièges dans les conseils d'administration des entreprises canadiennes. En 2016, la part des sièges détenus par des femmes au sein des conseils d'administration des sociétés cotées en bourse était de 19,4 % (chiffre comparable à la moyenne de la zone de l'OCDE, de 20 %)².

1.2.2. L'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail

Au Canada, l'écart entre le taux d'emploi des femmes et celui des hommes est l'un des plus faibles de la zone de l'OCDE, mais des disparités subsistent entre les unes et les autres dans ce domaine, malgré les progrès récemment accomplis. Y remédier demeure une préoccupation majeure des pouvoirs publics car les chiffres montrent que le renforcement de l'égalité entre les femmes et les hommes au Canada est susceptible de produire CAD 150 milliards de PIB supplémentaire en 2026 (soit une augmentation de 0,6 % de la croissance annuelle du PIB) (McKinsey Global Institute, 2017^[2]). Les taux d'emploi des femmes immigrées sont aussi supérieurs à la moyenne des pays de l'OCDE et relativement proches de ceux des femmes nées au Canada (OCDE, 2017^[5]). Il existe toutefois un écart de taux d'emploi particulièrement important entre les femmes récemment immigrées (celles qui vivent au Canada depuis cinq ans ou moins) et les femmes nées au Canada (58,5 % chez les femmes récemment immigrées âgées de 25 à 54 ans, contre 82 % chez les femmes nées dans le pays et appartenant à la même tranche d'âge). Afin de faire progresser l'égalité entre les sexes sur le plan de l'emploi dans la fonction publique canadienne, le gouvernement du Canada applique une stratégie globale à travers la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Il a aussi fixé des objectifs de recrutement pour les femmes et les hommes en fonction de leur disponibilité respective au sein de la population active pour les

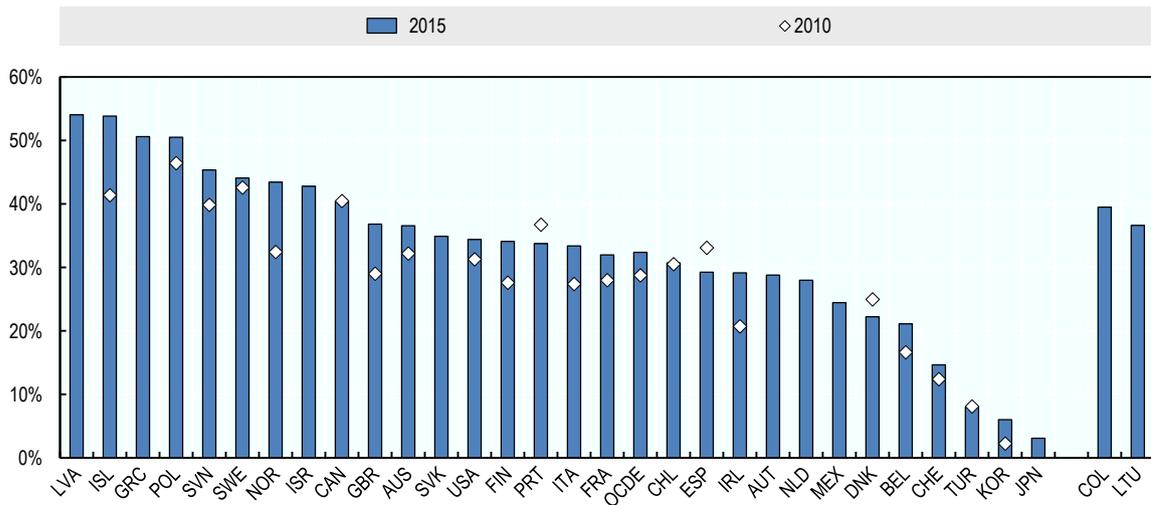
professions concernées. À la date de mars 2016, les femmes représentaient 54.4 % de l'effectif de la fonction publique fédérale, alors que leur disponibilité au sein de la population active était de 52.5 %, selon les estimations.

Les taux d'emploi sont particulièrement faibles chez les femmes ayant de jeunes enfants, notamment les mères seules (OCDE (à paraître), 2018^[3]). (Moyser, 2017^[4]) a constaté que l'écart de taux d'emploi entre les sexes était plus grand dans les localités canadiennes où les frais de garde des enfants sont élevés que dans celles où ils sont relativement bas. Si les prestations familiales en espèces - notamment l'Allocation canadienne pour enfants - permettent d'aider les familles à supporter ces frais, elles ne réduisent pas le coût marginal de la garde des enfants (OCDE (à paraître), 2018^[3]). De plus, il ressort de certaines études que l'effet de pénalisation lié à la flexibilité peut être important dans le cas de certaines professions à haut salaire, ce qui montre que le fait de récompenser la longue durée du travail constitue un obstacle à l'élimination de l'écart de rémunération entre les sexes (Goldin, 2014^[5]). La sous-représentation des femmes aux fonctions les plus élevées explique une part de cet écart qui croît au fil du temps, après prise en compte des facteurs habituels, notamment le niveau d'études, la profession, le secteur d'activité, etc. (Institut canadien de recherches avancées et Vancouver School of Economics, 2016^[6]).

L'utilisation du congé parental par les hommes est peu importante au Canada, à l'exception de la province du Québec. Comme les pères ont souvent une rémunération plus élevée que leur compagne, il paraît généralement logique, du point de vue économique, que ce soit les mères qui prennent l'essentiel du congé rémunéré. En 2017, le Canada a instauré, au titre de l'assurance-emploi, une nouvelle option qui porte la durée de versement des prestations de congé parental de 12 à 18 mois, avec un taux plus faible de remplacement du revenu.

L'écart de salaire entre les femmes et les hommes au Canada est tenace, et des efforts non négligeables s'imposent pour le combler. Si l'on examine les taux de salaire horaire, indicateur qui permet de prendre partiellement en compte le fait qu'en moyenne, la durée du travail des hommes est supérieure à celle des femmes, on constate que, pour chaque dollar de salaire horaire gagné par un homme travaillant à temps plein, une salariée à temps complet gagne en moyenne 88 cents environ, de sorte que le Canada occupe le 15^{ème} rang sur 29 pays de l'OCDE pour l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (Gouvernement du Canada, 2018^[7]). Entre autres solutions envisagées pour remédier à cette situation, le gouvernement du Canada s'est engagé à présenter, en 2018, un projet de loi sur l'équité salariale pour les secteurs d'activité sous réglementation fédérale (Gouvernement du Canada, 2018^[7]). Toutefois, cette loi ne paraît pas devoir exercer un impact direct sur l'écart de rémunération.

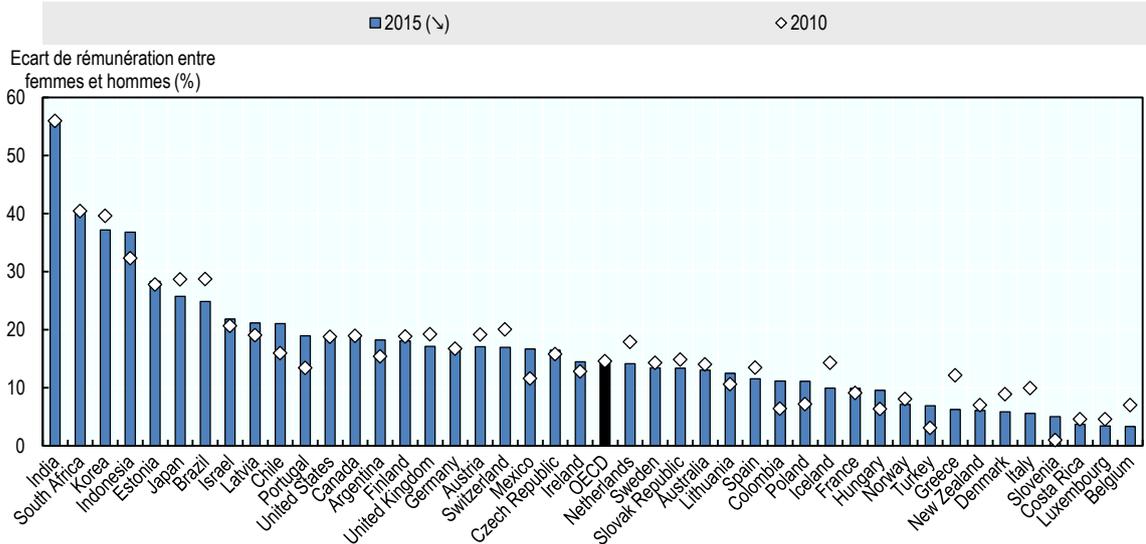
Graphique 1.2. Proportion de femmes aux postes d'encadrement supérieur dans l'administration centrale



Note : La moyenne des pays de l'OCDE ne prend pas en compte l'Autriche, la Lettonie, la Grèce, Israël, le Japon, le Mexique, les Pays-Bas et la République slovaque du fait de l'absence de certaines séries chronologiques.

Source : OCDE (2016), Enquête sur la composition des effectifs des administrations centrales ou fédérales.

Graphique 1.3. Écart de salaire entre femmes et hommes dans les pays de l'OCDE et les pays du G20



Note : L'écart de salaire mensuel médian entre les femmes et les hommes correspond à la différence entre le salaire mensuel médian des hommes et celui des femmes occupant un emploi salarié à temps plein, divisée par le salaire mensuel médian des hommes salariés à temps plein. Les salariés à temps plein sont les personnes qui travaillent habituellement 30 heures par semaine ou plus.

a) Les données concernent la rémunération hebdomadaire pour l'Australie, le Canada, les États-Unis, l'Inde, l'Irlande, et le Royaume-Uni, et la rémunération horaire pour le Danemark, l'Espagne, la Grèce, l'Islande, la Nouvelle-Zélande et le Portugal.

b) Les données se rapportent à l'année 2014, et non 2015, pour l'Allemagne, l'Argentine, la Belgique, le Brésil, l'Espagne, l'Estonie, la France, l'Indonésie, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas, la Pologne, la Slovaquie, la Suisse et la Turquie. Elles se rapportent à 2013 pour la Suède, à 2012 pour l'Afrique du Sud et l'Inde, et à 2011 pour Israël. Les données se rapportent à 2011, et non à 2010, pour le Brésil, le Chili et le Costa Rica.

Source : (OCDE, 2017_[11]).

1.2.3. Les femmes et l'éducation

S'agissant de l'éducation, au Canada, les femmes sont plus souvent titulaires d'une licence (60 %) que les hommes, mais il existe des différences importantes et tenaces entre les unes et les autres quant aux disciplines choisies lors des études universitaires et postsecondaires en général. La proportion de femmes dans les filières des STIM et les études de doctorat est plus faible que celle des hommes (OCDE, 2017_[11]), qui représentent 67 % de l'ensemble des diplômés de ces filières (Gouvernement du Canada, 2018_[8]). En revanche, les Canadiennes sont surreprésentées dans les filières d'études concernant la santé et l'enseignement, et constituent ainsi environ 80 % de l'ensemble des diplômés de la formation personnelle et sociale. Par ailleurs, des travaux de l'OCDE montrent qu'à l'adolescence, les Canadiennes réussissent moins bien en mathématiques que leurs homologues masculins (OCDE, 2017_[11]), et d'autres recherches indiquent que les obstacles à l'élimination de l'écart entre les sexes quant à l'orientation vers les filières STIM résident dans l'existence de préjugés et de stéréotypes sexistes inconscients, ainsi que de facteurs socioéconomiques, structurels et culturels de portée plus générale (Wells, 2018_[9]). Il semble que ces disparités s'accroissent durant le passage à l'âge adulte. Les femmes ont aussi de moins bons résultats en matière de culture financière (OCDE, 2017_[11]). Les différences de représentation des femmes et des hommes dans les disciplines universitaires se retrouvent dans la population active, et si la présence des femmes s'est accrue dans certains secteurs d'activité et métiers à prédominance masculine (où les femmes représentent 25 % ou moins de l'emploi total), l'écart entre les unes et les autres demeure appréciable dans beaucoup de professions. Les femmes continuent d'être fortement surreprésentées dans les emplois de type administratif, les activités de service et les métiers liés à la santé, alors que les hommes le sont généralement dans l'artisanat et les emplois de conducteur de machines et d'ouvrier (Catalyst, 2017_[10]). Les secteurs d'activité à prédominance masculine sont particulièrement soumis à l'influence des stéréotypes masculins, de sorte qu'il est difficile pour les femmes d'y progresser et d'y déployer leurs compétences, et les professions où les hommes sont majoritaires procurent généralement une meilleure rémunération que celles qui sont surtout exercées par les femmes (Catalyst, 2017_[10]), ce qui conforte encore l'écart de salaire entre les sexes.

1.2.4. La violence fondée sur le sexe

S'agissant de la lutte contre la violence fondée sur le sexe, il y a beaucoup de progrès à faire. Selon les travaux de Statistique Canada, les femmes ont déclaré un peu plus de 1.2 million d'incidents de victimisation avec violence, soit 56 % de l'ensemble des incidents violents, et elles sont exposées à un risque de victimisation supérieur de 20 % à celui que connaissent les hommes (Mahony, 2011_[11]). Condition féminine Canada (CFC) indique que le coût économique de la violence exercée contre les Canadiennes par leur partenaire intime s'élève à CAD 4.8 milliards par an, et que celui des agressions sexuelles et autres atteintes sexuelles contre les Canadiennes est estimé à CAD 3.6 milliards par an. Afin de remédier à cette situation, CFC a élaboré en 2017 pour la première fois une Stratégie fédérale pour prévenir et contrer la violence fondée sur le sexe.

1.2.5. Les femmes autochtones

Les femmes et les filles autochtones sont particulièrement touchées par les inégalités existant entre les sexes au Canada. Les femmes autochtones sont plus de trois fois plus susceptibles que les femmes non autochtones de déclarer avoir subi des actes de violence conjugale. Le seul fait d'être autochtone constitue en effet un facteur majeur de risque d'exposition à la violence (Status of Women Canada, 2017^[12]). De plus, les travaux du Comité FEWO ont mis en lumière le problème critique des meurtres et disparitions de femmes et de filles autochtones au Canada. Le gouvernement actuel a indiqué que cette crise se trouvait au centre de ses préoccupations lors du discours du Trône, qui expose les priorités essentielles des pouvoirs publics, et il a décidé d'ouvrir une enquête sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées. Les femmes autochtones ont en outre des obstacles particuliers à surmonter dans leur scolarité et sur le marché du travail, ainsi que lorsqu'elles tentent d'accéder à la justice. S'agissant de l'écart de salaire entre les sexes, les femmes autochtones salariées à temps complet gagnent 26 % de moins que les hommes non autochtones, et celles qui sont diplômées de l'université, 33 % de moins (McInturff et Lambert, 2016^[13]).

1.3. L'action gouvernementale concernant l'égalité entre les femmes et les hommes : contexte historique

Au cours des cinquante dernières années, le Canada a pris tout un ensemble d'initiatives pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes. Les grandes étapes de l'action qu'il a menée durant cette période sont énoncées dans l'encadré 1.1. Il a aussi joué un rôle majeur, avec d'autres pays, dans l'élaboration et l'adoption de la *Recommandation de 2015 du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique* (ci-après « la Recommandation de 2015 »). Au cours des deux dernières décennies, l'approche canadienne de l'analyse comparative entre les sexes a évolué et celle-ci est devenue un outil moderne et élaboré (ACS+), unique en son genre dans la zone de l'OCDE, pour l'intégration de l'objectif de l'égalité des sexes dans l'élaboration des politiques publiques (voir Chapitre 2).

Encadré 1.1. Grandes étapes de l'action des autorités canadiennes en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

On peut distinguer trois périodes dans l'action en faveur de l'égalité des sexes, à savoir la prise d'engagements (1970 - 1995), la pose de jalons (1995 - 2002) et la responsabilisation (2003 - présent), chacune ayant été marquée par de grandes étapes :

Prise d'engagements (1970 - 1995)

- 1970 : la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada produit un rapport qui traite de toutes les questions concernant la condition des Canadiennes, lequel est présenté au Parlement.
- 1971 : le poste de ministre responsable de la Condition féminine est créé.
- 1981 : le Canada ratifie la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF).
- 1982 : la Charte canadienne des droits et libertés, qui garantit l'égalité des droits, est édictée.
- 1985 : la Loi canadienne sur les droits de la personne, qui interdit toute discrimination fondée sur le sexe, est adoptée.

Pose de jalons (1995 - 2002)

- 1995 : le Canada adopte la Déclaration et le Programme d'action de Beijing.
- 1995 : le gouvernement du Canada s'engage à assurer l'application de l'ACS à toute nouvelle loi et politique et à tout nouveau programme, et élabore le Plan fédéral pour l'égalité entre les sexes (1995-2000).
- 2000 : le Programme d'action pour l'égalité entre les sexes, stratégie quinquennale pangouvernementale visant à accélérer la mise en œuvre de l'ACS, est adopté.

Responsabilisation (2003 - présent)

- 2004 : le Comité permanent de la condition féminine (FEWO) est créé au sein de la Chambre des communes.
- 2009 : le Bureau du vérificateur général publie les conclusions d'un examen portant sur l'analyse comparative entre les sexes.
- 2009 : Condition féminine Canada et les organismes centraux élaborent un Plan ministériel pour l'analyse comparative entre les sexes.
- 2011 : Condition féminine Canada modernise son approche de l'ACS qui devient l'ACS+, afin de refléter la prise en compte de divers facteurs identitaires dans cette analyse.
- 2015 : une ministre de plein titre chargée de la condition féminine est nommée pour la première fois.
- 2015 : le vérificateur général publie un rapport d'audit sur la mise en œuvre de l'analyse comparative entre les sexes.
- 2016 : la réalisation d'une ACS+ est rendue obligatoire pour tous les mémoires adressés au Cabinet et toutes les présentations au Conseil du Trésor.
- 2016 : Condition féminine Canada, le Bureau du Conseil privé et le Secrétariat du Conseil du Trésor publient le Plan d'action sur l'ACS+ (2016-2020).
- 2017 : le Budget fédéral est accompagné pour la première fois d'un Énoncé relatif aux sexes.

Source : (Condition féminine Canada,(s.d.)^[14]).

1.4. L'arrivée au pouvoir d'un « gouvernement féministe » en 2015

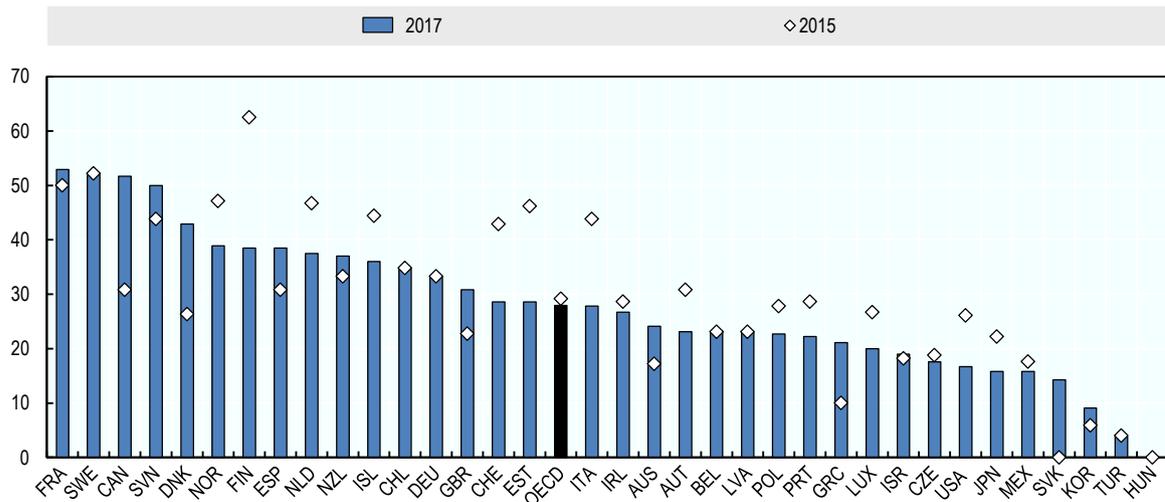
En 2015, le gouvernement nouvellement élu a exprimé le souhait de concrétiser son attachement au féminisme et sa volonté de promouvoir une gouvernance féministe tant dans la sphère de la politique intérieure que dans celle de la politique étrangère². L'attention plus grande qui s'est ainsi portée sur l'égalité des sexes, la diversité et l'inclusion a suscité une réévaluation des systèmes et processus d'élaboration des politiques et leur adaptation selon des modalités propres à accroître leur impact³. Sur le plan intérieur, cet engagement a été directement inscrit dans le mandat de tous les ministres, qui sont désormais censés veiller à la diversité et à la parité des sexes au niveau des leadership. L'administration fédérale a pris des dispositions pour renforcer le rôle et la visibilité de l'appareil fédéral de promotion de l'égalité des sexes⁴. De plus, le Canada a publié pour la première fois un Énoncé relatif aux sexes qui fait partie intégrante du budget fédéral de 2017, et il a encore intensifié l'effort de budgétisation sexospécifique en 2018 (voir Chapitre 5). En ce qui concerne la politique étrangère, le gouvernement a mis en œuvre sa première Politique d'aide internationale féministe et fait de la recherche de l'égalité entre les femmes et les hommes l'une des priorités majeures de la Présidence du G7 qu'il exerce en 2018.

Garantir, au niveau politique le plus élevé, l'impulsion et l'engagement requis pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes est une condition indispensable du progrès dans ce domaine, comme le souligne la Recommandation de 2015. S'il est trop tôt pour évaluer l'impact de cet engagement sur le long terme, l'OCDE a constaté que, dans l'immédiat, l'administration fédérale avait été encouragée à rechercher de meilleurs résultats sur le plan de l'égalité des sexes. Cet engagement des hauts responsables politiques a aussi eu pour effet de rendre l'ensemble des ministères plus attentifs à l'analyse comparative entre les sexes. Les organisations indépendantes de la société civile, notamment les associations de femmes, estiment certes qu'il reste encore beaucoup de progrès à faire dans plusieurs domaines d'action, mais la plupart considèrent les efforts déployés à l'heure actuelle comme des étapes décisives pour l'instauration de conditions propices à une mise en œuvre fructueuse de la politique en faveur de l'égalité des sexes.

Ci-dessous est présenté un aperçu des progrès réalisés ces dernières années vers l'égalité entre les femmes et les hommes.

1.4.1. Un gouvernement représentatif de la volonté de promouvoir l'égalité entre les sexes et la diversité

La Recommandation de 2015 préconise d'agir pour remédier aux inégalités existant entre les femmes et les hommes en s'appuyant sur une approche coordonnée et cohérente de l'égalité des sexes, qui embrasse tous les aspects de l'élaboration des politiques publiques, notamment en ce qui concerne l'accès aux postes d'encadrement supérieur et la représentation politique. Le gouvernement du Canada a donc pris des dispositions pour corriger le déséquilibre entre femmes et hommes qui marque les nominations aux leadership dans le secteur public. Par exemple, il a constitué le premier Cabinet paritaire de l'histoire du pays et confié à des femmes des postes ministériels de premier plan, comme ceux des Affaires étrangères, de la Justice ou du Travail. Ces changements ont entraîné une augmentation de la proportion de femmes ministres, qui est passée de 30,8 % à 50 %, chiffre très supérieur à la moyenne des pays de l'OCDE, de 28 % en 2017. Le Canada se classe maintenant parmi les premiers pays de la zone de l'OCDE pour la proportion de femmes occupant des postes ministériels au niveau fédéral/national⁵ (voir Graphique 1.4). En outre, le Premier ministre a chargé tous les ministres d'assurer la diversité et la parité des sexes aux fonctions décisionnelles relevant de leurs portefeuilles respectifs.

Graphique 1.4. Proportion de femmes ministres, 2015 et 2017

Note : Les données concernant l'Islande pour 2017 ont été fournies par les autorités islandaises.

Source : Union interparlementaire (UIP) et ONU Femmes, « Femmes en politique », 2015 et 2017.

Le fait que cette évolution se produise à un niveau politique élevé a eu un effet d'émulation sur l'ensemble de l'administration fédérale, qui s'est employée à montrer qu'elle visait de meilleurs résultats dans sa recherche de l'égalité entre les sexes. C'est, par exemple, le cas des Forces armées canadiennes (FAC), dont le Chef d'état-major de la Défense a fixé un objectif d'accroissement du pourcentage de femmes militaires consistant à porter ce dernier de 15 % à 25 % au moins d'ici à 2026 (voir Encadré 1.2).

Dans le cas cité ci-dessus, il a été fait usage de l'introspection comportementale (IC) pour faciliter la définition d'une approche du recrutement qui assure un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes. La pratique de l'IC est suivie aujourd'hui dans beaucoup de pays de l'OCDE, son but étant d'aider les organisations à améliorer la conception, la réalisation et l'efficacité de leurs interventions dans tout un éventail de domaines (OCDE, 2017^[15]). S'agissant de l'action en faveur de l'égalité entre les sexes, les études sont de plus en plus nombreuses à montrer que l'IC peut contribuer à faire reculer les préjugés et stéréotypes sexistes conscients et inconscients au sein des administrations publiques, dans les conseils d'administration des entreprises et dans les salles de classe (Bohnet, 2016^[16]). En raison des possibilités considérables qu'offre l'IC, l'Unité de l'impact et de l'innovation pourrait envisager d'en faire une pratique systématique pour la promotion de l'égalité des sexes et de la diversité dans le cadre de sa mission. L'Unité gagnerait en outre à inscrire autant que possible dans une optique sexospécifique les activités qu'elle mène pour soutenir les efforts des ministères.

Encadré 1.2 Recruter davantage de femmes dans les Forces armées canadiennes en s'appuyant sur l'introspection comportementale

En novembre 2015, les Forces armées canadiennes (FAC) ont consulté l'Unité de l'impact et de l'innovation (UII) - service du Bureau du Conseil privé qui expérimente de nouvelles approches pratiques pour la résolution de problèmes complexes concernant les politiques et les programmes - afin qu'elle les aide à accroître le nombre de femmes militaires. Le Chef d'état-major de la Défense a fixé un objectif consistant à faire passer le pourcentage de femmes de 15 % à l'heure actuelle à 25 % au moins d'ici à 2026.

Afin de faciliter la réalisation de cet objectif, l'UII a élaboré un projet de recherche portant sur l'utilisation de l'introspection comportementale (IC). Celui-ci a notamment consisté à examiner comment appliquer l'IC au processus de recrutement, aux activités de marketing et de communication visant au recrutement, ainsi qu'aux politiques et aux lignes directrices des FAC. Vingt recommandations sont issues de ces travaux, dont les suivantes :

- utiliser des titres unisexes pour tous les postes ;
- rendre obligatoire l'indication du sexe sur le formulaire de candidature et ajouter une troisième option pour le sexe ;
- effectuer des essais contrôlés randomisés sur différents types de correspondance envoyés aux candidats et déterminer le modèle de message le plus efficace ;
- effectuer une étude sur les obstacles qui peuvent se poser dans cinq domaines d'action essentiels des FAC : déploiements et déménagement ; congés sans solde ; soutien pour la garde des enfants ; engagement à long terme et possibilité de démissionner ; culture et diversité.

Bien que ce projet ait été axé sur le recrutement de femmes, bon nombre des conclusions auxquelles il a abouti sont valables pour tous les candidats à l'engagement dans les FAC, quel que soit leur sexe, et les recommandations formulées sont susceptibles de faciliter l'ensemble du processus de recrutement, d'en accroître l'efficacité et d'en améliorer les résultats.

Source : (Gouvernement du Canada, 2016_[17]).

1.5. Entretenir la dynamique impulsée en faveur de l'égalité des sexes

Le gouvernement du Canada a entrepris de renforcer l'appareil fédéral de promotion de l'égalité des sexes à un rythme sans précédent. Aux fins du présent rapport, cet appareil désigne l'ensemble des organismes, politiques, instruments et dispositifs de redevabilité mis en place pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes et l'intégration du principe de l'égalité des sexes au niveau fédéral.

L'évolution de l'appareil de promotion de l'égalité des sexes au niveau fédéral n'a pas été linéaire. Comme dans plusieurs autres pays de l'OCDE, celui du Canada a subi des reculs au gré des changements touchant les instances dirigeantes. C'est par exemple le cas de Condition féminine Canada (CFC), principal organisme fédéral chargé de coordonner l'action concernant les droits des femmes, dont la mission et le budget ont été sensiblement réduits par différents gouvernements. Plusieurs bureaux régionaux ont aussi été fermés. Le fait d'être dépourvue d'assise légale a rendu CFC encore plus sensible aux aléas de la vie politique (voir Chapitre 2).

Les efforts visant à concrétiser l'engagement du Cabinet en faveur de l'ACS+ ont aussi été inégaux d'un ministère fédéral à l'autre. Près de quinze ans après que cet engagement a été pris, le Bureau du vérificateur général a constaté, dans un rapport de 2009, que rien ne permettait de penser que cette analyse était prise en compte dans le processus décisionnel ou qu'elle servait à l'étayer concrètement. Il est ressorti d'un audit qu'il a réalisé en 2015 que, si CFC soutenait mieux les ministères dans la mise en œuvre de l'analyse comparative entre les sexes, cette dernière était toujours absente de leurs travaux ou n'était effectuée que de façon incomplète ou incohérente (voir Chapitre 3).

Récemment se sont produits des changements qui répondent dans une certaine mesure à cette situation. La nomination, en novembre 2015 pour la première fois, d'une ministre de plein titre à la Condition féminine représente une avancée dans le renforcement de l'appareil fédéral de promotion de l'égalité des sexes, et garantit que les questions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la diversité seront systématiquement portées à l'attention du Cabinet. En 2018, afin de consolider le rôle important de CFC et de sa ministre et de lui donner un caractère encore plus formel - et conformément aux recommandations préliminaires formulées par l'OCDE au moment de la préparation du présent rapport - a été annoncée, dans le budget fédéral, la présentation d'une mesure législative ministérielle visant à faire de CFC un ministère à part entière du gouvernement fédéral du Canada, et ce presque 50 ans après sa création. De plus, le financement de CFC a été largement rétabli et il a augmenté entre 2015 et 2018. Il y a lieu de renforcer encore ces acquis afin d'assurer leur pérennité, comme le montre le chapitre 2.

Autre disposition nouvelle du budget 2018 qui tient compte des recommandations préliminaires de l'OCDE : la mise en place d'un Cadre des résultats relatifs aux sexes, outil qui permettra de déterminer de façon suivie, dans toutes les sphères de l'action gouvernementale, l'évolution de la situation du Canada au regard des principaux indicateurs concernant l'égalité entre les femmes et les hommes.

La création du Groupe de travail des sous-ministres sur la diversité et l'inclusion (ci-après « le Groupe de travail »), coprésidé par les sous-ministres de la Condition féminine et de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté, est un autre fait nouveau important. Le Groupe de travail a pour mission d'examiner les moyens de promouvoir l'inclusion et d'assurer l'exécution de l'engagement du gouvernement en faveur d'un programme d'action national féministe, ainsi que de formuler des avis sur ce sujet. Il doit présenter ses recommandations d'ici à l'été 2018. Faute de stratégie globale de l'administration fédérale concernant l'égalité des sexes, ce sont les recommandations du Groupe de travail qui serviront à guider les futures réformes dans ce domaine, dont les progrès pourront être suivis au moyen du Cadre des résultats relatifs aux sexes récemment mis en place.

Par ailleurs, des progrès ont été réalisés ces dernières années dans la mise en œuvre de l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+). Après l'audit de l'ACS+ effectué par le Bureau du vérificateur général en 2015 et la présentation ultérieure de recommandations sur le sujet par le Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes (FEWO), le gouvernement a instauré, en 2016, l'obligation de fournir des éléments concrets pour démontrer que la réalisation d'une ACS+ a bien été envisagée et, le cas échéant, que celle-ci a bien été effectuée pour tous les mémoires destinés au Cabinet et les présentations au Conseil du Trésor (voir Chapitre 3). La même année, l'ACS+ a été intégrée dans la Politique sur les résultats récemment mise en place par le gouvernement (voir également le Chapitre 3). En 2017, le ministre des Finances a indiqué aux ministères que toutes les propositions budgétaires devaient être accompagnées d'une ACS+ (voir

Chapitre 5). Le Canada compte désormais parmi les rares pays de l'OCDE où une analyse sexospécifique fait partie intégrante des processus qui président normalement aux travaux du Cabinet, conformément à la Recommandation de 2015. Des travaux ont été engagés en vue de rendre l'ACS+ obligatoire dans le cadre de l'étude d'impact de la réglementation. Selon les premiers constats, ces initiatives ont déjà eu des effets positifs sur les capacités en matière d'ACS+ au sein des ministères et organismes fédéraux. De plus, depuis que l'ACS+ est devenue obligatoire, les ministères semblent plus nombreux à recueillir des données ventilées par sexe (Condition féminine Canada, 2018). Dans l'avenir, il y aurait intérêt à intégrer davantage l'ACS+ dans les différentes phases du cycle des politiques publiques, depuis la définition des problèmes jusqu'à l'évaluation et l'étude d'impact. Le chapitre 3 examine plus en détail les moyens de consolider les acquis de cette vague de réformes et de les faire fructifier.

D'importants progrès ont aussi été accomplis en ce qui concerne les dispositifs de responsabilisation et de suivi relatifs à l'ACS+. En particulier, la fonction d'« examen critique » qu'exercent le Bureau du Conseil privé et le Conseil du Trésor du Canada quant à l'ACS+ a été renforcée, une enquête est désormais effectuée chaque année par CFC auprès des sous-ministres sur la mise en œuvre de l'ACS+, et l'engagement a été pris de rendre compte de la mise en œuvre de l'ACS+ au Comité des comptes publics de la Chambre des communes.

D'autres avancées ont été faites dans le renforcement de l'appareil fédéral de promotion de l'égalité des sexes s'agissant de l'action de fond, dont l'ouverture, en 2016, d'une enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées, ainsi que l'adoption, en 2017 pour la première fois, de la Stratégie du Canada pour prévenir et contrer la violence fondée sur le sexe. Ces mesures sont venues combler les lacunes que comportaient de longue date les processus fédéraux de gouvernance de l'action en faveur de l'égalité des sexes.

1.5.1. Le rôle des stratégies en faveur de l'égalité des sexes au niveau fédéral et aux échelons infranationaux

Le Canada voit s'offrir à lui une chance unique de remédier aux inégalités tenaces qui existent entre les femmes et les hommes. La mise en place d'un Cadre des résultats relatifs aux sexes au titre du budget 2018 a pour effet de créer une assise solide sur laquelle s'appuyer pour forger de manière concertée une stratégie en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la diversité, conformément à la Recommandation de 2015, afin que le Canada progresse plus vite dans ce domaine. Cette stratégie constituerait un cadre d'action global dans lequel viendraient s'inscrire à la fois les efforts d'intégration de la problématique femmes-hommes et les initiatives visant expressément l'égalité entre les sexes, afin de mieux faire progresser la concrétisation des objectifs sociétaux qui déterminent son instauration. L'élaboration d'une stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes est en fait devenue une pratique courante dans l'ensemble de la zone de l'OCDE. À l'heure actuelle, plus de la moitié des pays de l'OCDE ont mis en place, au niveau national ou fédéral, une stratégie pluriannuelle en faveur de l'égalité des sexes, dont la mise en œuvre et l'efficacité diffèrent toutefois selon les pays (voir, par exemple, l'encadré 1.3).

Considérations particulières concernant une stratégie fédérale en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

La définition d'une stratégie fédérale en faveur de l'égalité des sexes ne serait pas un exercice nouveau pour le Canada. En 1995, CFC a publié pour la première fois un Plan fédéral pour l'égalité entre les sexes en collaboration avec 24 ministères et organismes fédéraux, afin de répondre à l'appel des Nations Unies qui a invité ses États membres à établir un plan d'action national pour améliorer la situation des femmes. En 2000, CFC a mis au point une deuxième stratégie quinquennale pangouvernementale, dans le but d'accélérer la mise en œuvre de l'ACS. De cette expérience ont été dégagés des enseignements précieux pour l'élaboration des futures stratégies. En particulier, il est désormais clair que ces stratégies sont particulièrement efficaces lorsqu'elles recueillent l'adhésion des organismes centraux et des ministères sectoriels, que les ressources requises ont pu être déterminées avec précision, que les efforts se concentrent sur des objectifs orientés vers les résultats, et que la chaîne des responsabilités est clairement définie au niveau politique le plus élevé.

À l'échelon fédéral ont été prises plusieurs initiatives qui permettent d'effectuer un travail de fond utile pour préparer la mise au point d'une stratégie globale en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Citons notamment la création récente du Centre de statistiques sur les sexes, la diversité et l'inclusion, l'élaboration d'une Charte sur la diversité et l'inclusion sous la direction du Bureau du Conseil privé, et l'instauration du Cadre des résultats relatifs aux sexes au titre du budget 2018, qui énonce les priorités de l'action gouvernementale en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. L'élaboration du Cadre des résultats a représenté un progrès important pour le renforcement de la transparence et de la responsabilisation concernant les priorités de l'action menée au Canada pour promouvoir l'égalité entre les sexes.

Le gouvernement de l'État australien du Victoria s'est lancé dans une démarche analogue dont les effets positifs commencent à se manifester. En 2015, il s'est engagé à réaliser la parité entre les sexes à toutes les fonctions rémunérées des conseils gouvernementaux, où la représentation des femmes n'était à l'époque que de 38 %. L'année suivante, il a rendu publique sa stratégie pour l'égalité des sexes, dont les priorités comprennent cet objectif. Le rapport d'étape annuel dont celle-ci fait l'objet montre que des progrès sont faits dans la concrétisation de ces priorités. La stratégie du gouvernement de l'État du Victoria en faveur de l'égalité des sexes et les rapports d'étape annuels y afférents contribuent à assurer la transparence et la redevabilité de l'action menée dans ce domaine, et aident les pouvoirs publics à progresser dans l'exécution de leurs engagements en faveur de l'égalité des sexes. À la date de 2018, 53 % des postes rémunérés au sein des conseils publics étaient occupés par des femmes (Gouvernement de l'Etat du Victoria, 2018^[18]).

Si le Cadre des résultats relatifs aux sexes est destiné à devenir un outil pangouvernemental de recensement systématique des résultats obtenus en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, le but est pour l'heure de l'appliquer au budget 2018 et aux budgets ultérieurs. Il y aurait lieu de le relier plus étroitement aux initiatives en cours de CFC et du Bureau du Conseil privé, ainsi que de l'assortir d'un plan de mise en œuvre - dans le contexte du programme d'action du gouvernement sur les résultats et l'exécution - afin que les parties prenantes de l'administration et de la société civile sachent plus précisément :

- quels sont les acteurs institutionnels qui doivent répondre des progrès accomplis dans la réalisation des différents objectifs inscrits dans le Cadre des résultats ;

- comment les priorités du gouvernement en matière d'égalité entre les sexes sont reliées aux cadres de résultats et d'exécution de chaque ministère (voir Chapitre 3) ;
- comment le gouvernement peut porter au maximum l'impact de ses outils d'intégration de la problématique femmes-hommes (ex., application de l'ACS+ aux politiques, aux budgets, aux réglementations, aux activités de passation des marchés, etc.), afin d'atteindre les objectifs inscrits dans le Cadre des résultats relatifs aux sexes.

Présentant une stratégie d'exécution du Cadre des résultats relatifs aux sexes, le *Plan d'action sur l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+)* pour 2016-2020 propose un dispositif de gouvernance détaillé et élaboré pour l'application de l'ACS+ et peut ainsi constituer une précieuse assise sur laquelle s'appuyer. Par la suite, des efforts pourront être faits dans le but de renforcer la compréhension et la connaissance qu'ont les ministères fédéraux des disparités existant entre les sexes dans leurs domaines d'action respectifs, problème que ceux-ci citent généralement comme un obstacle à une pleine mise en œuvre de l'ACS+. Il est également possible de préciser les résultats recherchés sur le plan de l'égalité des sexes à travers l'utilisation de l'ACS+ et de la budgétisation sexospécifique (encore que certains ministères ont pris des mesures notables en la matière ces dernières années).

Il existe des exemples intéressants de stratégies en faveur de l'égalité des sexes dans l'ensemble de la zone de l'OCDE dont le Canada pourrait s'inspirer. Des précisions sont données dans l'encadré 1.3 sur le contenu et le processus de gouvernance de certaines d'entre elles. Toutes ces stratégies s'articulent autour d'une double approche, qui consiste à encourager les initiatives ciblées tout en imposant une prise en compte systématique de la problématique femmes-hommes, conformément à la Recommandation de 2015.

Encadré 1.3. Exemples de stratégies en faveur de l'égalité des sexes relevés dans divers pays de l'OCDE

Finlande

En mai 2016, la Finlande a rendu public un plan d'action gouvernemental en faveur de l'égalité entre les sexes pour la période 2016-19, qui comporte une stratégie globale prévoyant une trentaine de mesures concernant tous les ministères. Il a été conçu de manière à contribuer à l'exécution des engagements internationaux énoncés dans la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et la Convention d'Istanbul élaborée par le Conseil de l'Europe, ainsi que du programme gouvernemental pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le plan d'action a été élaboré selon les orientations données par les spécialistes et les principales parties prenantes consultées au cours du processus de préparation, puis il a été parachevé en collaboration avec les ministères. Il énonce des actions concrètes et des objectifs réalistes qui se répartissent entre six domaines : l'égalité sur le marché du travail, l'articulation entre activité professionnelle, vie familiale et responsabilités parentales, l'égalité entre les sexes dans l'éducation et le sport, la violence exercée par le partenaire intime et la violence contre les femmes, le bien-être et la santé des hommes, ainsi que la prise de décisions propices à l'égalité entre les sexes. Pour chacun de ces domaines, la stratégie comporte des objectifs à atteindre au cours du mandat du gouvernement actuel et d'autres à réaliser à long terme. Outre les mesures thématiques spécifiques à chaque ministère, le plan d'action prévoit des dispositions qui visent à garantir que tous les

ministères évalueront l'impact produit par leurs actions respectivement sur les femmes et sur les hommes et qu'ils en tiendront compte lors de la prise de décision.

Le ministère des Affaires sociales et de la Santé est chargé de coordonner les travaux relatifs au plan d'action. Ce dernier exige toutefois une coopération et un engagement interministériels très actifs. Un groupe de travail a été nommé pour soutenir et suivre la mise en œuvre du plan d'action et en rendre compte au gouvernement.

Espagne

En 2014, le gouvernement espagnol a publié un plan stratégique pour l'égalité des chances pour la période 2014-16. Ce dernier a été conçu de manière à susciter un large consensus et à assurer sa viabilité. À cette fin, il a été élaboré à partir des travaux de l'*Instituto de la Mujer* (« Institut de la femme ») et de stratégies européennes telles que la *Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015* et la stratégie *Europe 2020*, établies dans le cadre de l'UE, ainsi que des rapports et propositions des commissions de l'égalité du Congrès et du Sénat espagnols. Des objectifs et des mesures ont été définis en collaboration avec les ministères sectoriels. Le plan a en outre été communiqué au Conseil pour la participation des femmes en vue d'une consultation finale.

Le plan stratégique pour l'égalité des chances 2014-16 s'articule autour de sept axes : égalité sur le marché du travail et égalité des salaires entre femmes et hommes ; équilibre entre vie personnelle, vie familiale et vie professionnelle et partage des responsabilités familiales ; élimination de la violence contre les femmes ; participation des femmes à la vie politique, ainsi qu'à la vie économique et sociale ; éducation ; définition d'initiatives en faveur de l'égalité des sexes dans le cadre des politiques sectorielles ; intégration de la problématique femmes-hommes dans les politiques et les actions menées par les pouvoirs publics.

Pour chacun de ces sept axes, la stratégie donne un aperçu de la situation et énonce avec précision les objectifs visés, les orientations à suivre et les mesures prévues. Pour certains axes ont été définies des mesures qui visent expressément les femmes des zones rurales et les femmes particulièrement vulnérables.

Le plan stratégique présente un dispositif de gouvernance clair, qui repose sur trois catégories d'agents bien distinctes :

- Les agents responsables : chaque ministère, et en particulier le ministère de la Santé, des Affaires sociales et de l'Égalité, est responsable de la mise en œuvre du plan stratégique dans ses domaines de compétence.
- Les agents de soutien : les services chargés de l'égalité au sein des ministères doivent veiller à ce que les ministères sectoriels appliquent les mesures inscrites dans le plan et les aider dans cette tâche.
- Les agents de coordination : il incombe à l'Autorité générale de l'égalité des chances et à l'*Instituto de la Mujer* d'assurer la préparation, le suivi et l'évaluation du plan, ainsi que la coordination des services chargés de l'égalité et celle du plan en général.

Par ailleurs, le plan stratégique prévoit l'élaboration d'un programme d'évaluation qui ferait appel à une série d'indicateurs correspondant à ses objectifs, afin de permettre un suivi de meilleure qualité, de déterminer le niveau de la mise en œuvre et d'évaluer les résultats finals.

Australie, gouvernement du Victoria

En 2016, le gouvernement de l'État du Victoria a publié une stratégie dénommée *Safe and Strong: A Victorian Gender Equality Strategy*, qui prévoit la réalisation de réformes fondatrices destinées à jeter les bases d'un modèle nouveau pour l'action menée par les

autorités du Victoria en vue de faire reculer la violence contre les femmes et d'assurer l'égalité entre les sexes. L'élaboration de cette stratégie a été étayée par les divers points de vue et témoignages recueillis auprès de plus de 1 200 habitants du Victoria lors de consultations qui ont été tenues sur un large éventail de domaines et secteurs d'activité avec des groupes et des populations spécifiques, dont des Autochtones, des personnes handicapées, des personnes âgées, des jeunes, des membres de communautés multiculturelles et des personnes LGBTI. La stratégie prévoit une analyse des besoins et met à profit des mesures de promotion de l'égalité des sexes qui ont été prises dans divers pays du monde et ont démontré leur efficacité. Elle énonce les réalisations que les autorités du Victoria souhaitent susciter à long terme, et fait état de leur engagement de recenser et mesurer les avancées réalisées au moyen d'un cadre de résultats.

Sources : (Gouvernement finlandais, 2016^[19]); (Gouvernement espagnol, 2014^[20]); (Gouvernement de l'Etat du Victoria, 2018^[18]).

Considérations particulières concernant une stratégie pancanadienne en faveur de l'égalité des sexes

Le Canada a pris depuis longtemps, au niveau international, un grand nombre d'engagements en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment au titre de la CEDEF, des ODD, du Programme d'action de Pékin et des Recommandations de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes. Il y a lieu de compléter ces engagements extérieurs par une stratégie globale propre au Canada reposant sur les priorités en matière d'égalité des sexes et d'inclusion qui soient les plus pertinentes et puissent être prises en compte de la manière la plus directe lors de l'élaboration des politiques fédérales. En effet, dans les observations finales qu'il a formulées à propos des derniers rapports périodiques que le Canada a établis sur ses efforts de mise en œuvre de la CEDEF, le Comité CEDEF s'est dit préoccupé par « *le fait qu'il n'existe pas, à l'échelle nationale, de stratégie, de politique et de plan d'action intégrés pour l'égalité des sexes afin de lutter contre les facteurs structurels qui font que les inégalités entre hommes et femmes persistent* ». Il a donc recommandé au Canada « *de mettre au point à l'échelle nationale une stratégie, une politique et un plan d'action intégrés pour l'égalité des sexes afin de lutter contre les facteurs structurels qui perpétuent les inégalités* » (Nations Unies, 2016^[21]). La même inquiétude a été exprimée par des organisations de la société civile⁶ à propos de l'absence de stratégie nationale dans des rapports qu'elles ont remis au Comité (OXFAM Canada, 2017^[22]) ; (Alliance féministe pour l'action internationale (AFAI), 2016^[23]).

En vertu des principes constitutionnels du Canada et du fédéralisme canadien, une stratégie pancanadienne pourrait comporter un ensemble de priorités et d'objectifs communs concernant l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que des indicateurs définis de façon concertée. Cette stratégie en faveur de l'égalité des sexes pourrait aussi prévoir la mise en place d'une structure de gouvernance et d'un cadre de suivi commun. Elle reconnaîtrait la prérogative des différents niveaux d'administration de concevoir leurs propres politiques tout en contribuant à la concrétisation des priorités communes.

La mise au point d'une stratégie pancanadienne en faveur de l'égalité des sexes devrait prendre appui sur certaines stratégies pancanadiennes élaborées ou en cours d'élaboration dans d'autres domaines d'action, comme la protection de l'environnement ou l'apprentissage et la garde des jeunes enfants (voir Encadré 1.4). On peut également citer, entre autres exemples récents, la Déclaration fédérale, provinciale et territoriale sur l'Innovation dans le secteur public et la Stratégie nationale pour la littératie financière.

Encadré 1.4. Exemples de cadres d'action pancanadiens

Le Cadre pancanadien sur la croissance propre et les changements climatiques

Au cours de l'année à venir, les administrations fédérale, provinciales et territoriales, collaboreront entre elles par l'intermédiaire d'un nouveau groupe de travail relevant du Conseil canadien des ministres de l'Environnement, ainsi qu'à travers les ministres responsables de l'Innovation, en vue de définir des méthodes efficaces de mesure des progrès réalisés dans la mise en œuvre du Cadre pancanadien, qui feraient notamment appel à des indicateurs établis d'après les bonnes pratiques en vigueur. Les futurs rapports recenseront aussi les résultats des politiques, rendront compte de l'évolution des indicateurs au regard des objectifs visés et présenteront des recommandations sur les possibilités nouvelles de collaboration ou l'extension de certains domaines de travail.

La mise en œuvre du Cadre pancanadien s'effectue de manière concertée et relève de la responsabilité commune des administrations fédérale, provinciales et territoriales. Une structure de gouvernance a été mise en place en vue de faciliter la coordination entre les différents niveaux d'administration pour la mise en œuvre du Cadre pancanadien et l'élaboration des rapports y afférents. Neuf tables ministérielles fédérales, provinciales et territoriales sont chargées de coordonner les actions menées en application du Cadre pancanadien dans leurs domaines de compétence respectifs.

Un Comité d'experts fédéraux, provinciaux et territoriaux sur la coordination a été mis en place pour l'élaboration du Rapport de synthèse annuel destiné aux Premiers ministres, dans lequel sont incorporés les commentaires formulés par les tables ministérielles fédérale, provinciales et territoriales au sujet du Cadre pancanadien.

Le sous-ministre des Affaires intergouvernementales joue un rôle essentiel dans le parachèvement de ce rapport annuel et sa transmission aux Premiers ministres.

Afin d'éviter qu'il y ait double emploi avec les processus provinciaux et territoriaux d'établissement de rapports, ces travaux mettront à profit les rapports sur les changements climatiques élaborés par l'ensemble des administrations, y compris les indicateurs existants et les bonnes pratiques.

Cadre multilatéral pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants

Le 12 juin 2017, les ministres responsables de l'Apprentissage et de la Garde des jeunes enfants à l'échelon fédéral, provincial et territorial ont approuvé un Cadre multilatéral pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants. Ce dernier constitue le socle sur lequel les administrations vont s'appuyer pour définir un projet commun à long terme permettant à tous les enfants du Canada de bénéficier, durant leur jeune âge, de services d'apprentissage et de garde de qualité qui seront pour eux source d'enrichissement. Selon les principes énoncés dans le Cadre, le but est d'accroître la qualité, l'accessibilité, la flexibilité et le caractère inclusif des services d'apprentissage et de garde des jeunes enfants, en faisant en sorte qu'ils soient d'un prix abordable.

Les administrations travailleront ensemble, étant entendu que c'est aux provinces et aux territoires qu'il incombe au premier chef d'assurer la conception et la mise en œuvre des dispositifs d'apprentissage et de garde des jeunes enfants. Chaque administration provinciale et territoriale définit elle-même ses priorités en matière d'apprentissage et de garde des jeunes enfants, et le Cadre laisse aux provinces et aux territoires toute latitude quant au choix des moyens à employer pour atteindre les objectifs qui y sont définis.

Les administrations doivent rendre compte chaque année des progrès réalisés au regard du Cadre, ainsi que de l'impact du financement fédéral, tout en faisant état de la réalisation de leurs priorités respectives en matière d'apprentissage et de garde des jeunes enfants.

Source : (Gouvernement du Canada, 2017^[24]).

Certaines parties prenantes de la société civile ont fait observer que les travaux de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada, créée en 1967, pouvaient constituer un bon point de départ pour la conduite de la réflexion sur une stratégie pancanadienne en faveur de l'égalité des sexes. La Commission royale a été instituée à un moment où la question des droits des femmes se trouvait au premier plan de l'actualité à l'échelon national et au niveau international, et sa création traduisait le sentiment général qu'il était urgent d'agir. De même, certains éléments du discours international actuel sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles concordent avec les priorités du programme de réforme féministe mis en place au Canada. Par conséquent, l'heure est sans doute venue pour l'administration fédérale d'ouvrir à l'échelle nationale un dialogue sur les moyens de s'attaquer aux inégalités entre les sexes et de promouvoir l'inclusion de façon coordonnée.

Pour l'avenir, l'OCDE suggère que, dans le cadre de son engagement affiché en faveur de l'égalité des sexes et de son programme d'action sur les résultats et l'exécution, le Canada aille plus loin dans la démarche constructive qu'il a récemment engagée avec la création du Cadre des résultats relatifs aux sexes, en s'appuyant sur ce dernier pour :

- mettre au point une stratégie globale en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau fédéral, avec des objectifs précis, ainsi qu'une répartition claire des fonctions et des ressources et une chaîne des responsabilités bien définie à l'échelle pangouvernementale, et avec un plan de mise en œuvre et une stratégie pour les données. L'« ancrage » de cette stratégie dans le programme d'action du gouvernement et de chaque ministère sur les résultats et l'exécution, ainsi que son alignement sur celui-ci (ex., lettres de mandat, Chartes des résultats et de l'exécution, cadres ministériels de résultats) pourraient accroître au maximum l'efficacité de sa mise en œuvre (voir Recommandation 9) ;
- collaborer avec les administrations fédérale, provinciales et territoriales en vue de définir une approche et une stratégie pancanadiennes pour l'égalité entre les femmes et les hommes, et d'aider le Canada à assurer l'exécution des engagements qu'il a pris au niveau international au titre, par exemple, de la CEDEF et des ODD. Il serait possible d'accroître fortement l'impact de cette démarche en harmonisant entre eux les objectifs d'action établis au niveau fédéral et aux échelons provinciaux et territoriaux, tout en respectant l'autonomie et la marge de manœuvre dont disposent les administrations fédérale, provinciales et territoriales pour la conception de leurs propres politiques.

Cette démarche à deux axes permet de clarifier les objectifs primordiaux des pouvoirs publics, ainsi que de la société civile, en matière d'égalité des sexes, et permet au Canada d'appréhender les inégalités entre les femmes et les hommes selon un point de vue global centré sur l'être humain. La définition des priorités de l'action à mener s'en trouvera améliorée, tout comme la transparence et l'exercice de la redevabilité. Il peut aussi en résulter une intensification du dialogue entre les échelons fédéral, provinciaux et territoriaux d'administration, ce qui facilitera le renforcement de la cohérence des politiques et la mise en place d'une plateforme pour l'échange de bonnes pratiques.

Notes

¹ Calculs de l'OCDE effectués d'après les sites internet officiels des Parlements provinciaux et territoriaux :

www.leg.bc.ca/wotv/pages/representation-today.aspx
www.legassembly.gov.yk.ca/fr/members/index.html
www.ola.org/fr/deputes/actuels
www.assembly.ab.ca/lao/mla/SeatPlan.pdf
<https://nslegislature.ca/members/profiles>
www.assnat.qc.ca/fr/deputes/index.html
www.assembly.nu.ca/fr/members/mla
www.legassembly.sk.ca/fr/
https://gov.mb.ca/legislature/members/mla_list_alphabetical.fr.html
www.assembly.pe.ca/current-members
www1.gnb.ca/legis/bios/58/index-f.asp
www.assembly.gov.nt.ca/fr/meet-members
www.swc-cfc.gc.ca/transition/tab_2_1-fr.html

² OCDE (2017), *Atteindre l'égalité femmes-hommes : un combat difficile*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264203426-fr>

³ <http://www.canadaudela150.ca/themes-methodes-fr.html>

⁴ L'appareil fédéral de promotion de l'égalité des sexes désigne l'ensemble des organismes, politiques, instruments et dispositifs de redevabilité mis en place pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et l'intégration du principe de l'égalité des sexes au niveau fédéral.

⁵ Avec la France, l'Islande, la Slovénie et la Suède.

⁶ L'Alliance féministe pour l'action internationale a précisé que la mise au point d'un plan intégré était d'autant plus nécessaire que le Canada ne possédait pas d'appareil national pour la promotion des femmes. Elle a signalé que les administrations fédérale, provinciales et territoriales disposaient de mécanismes divers, que la Colombie britannique n'en avait aucun et que certaines d'entre elles avaient attribué très peu de pouvoirs ou de ressources à ce portefeuille. Elle a fait observer en outre que ces administrations débattaient des questions concernant l'égalité entre les femmes et les hommes lors des réunions des ministres responsables de la Condition féminine, mais qu'il n'existait pas de mécanisme formel de coordination. OXFAM Canada a aussi estimé qu'il y avait lieu de mettre en œuvre la recommandation que le Comité CEDEF a adressée en 2016 au Canada de mettre au point à l'échelle nationale une stratégie, une politique et un plan d'action intégrés pour l'égalité des sexes, afin de lutter contre les facteurs structurels qui perpétuent les inégalités.

Références

- Alliance féministe pour l'action internationale (AFAI) (2016), *Because its 2016! A National Gender Equality Plan*, [23]
http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/CAN/INT_CEDAW_NGO_CAN_25417_E.pdf (consulté le 12 décembre 2017).
- Andalusian Regional Government Administration (2014), *PROGRESS IN THE ANDALUSIAN GRB INITIATIVE: GENDER AUDITS*, [57]
https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/d/i/vw3/Session_3_Cirujano_Gualda_Romero.pdf (consulté le 17 mai 2018).
- Australian Government((s.d.)), *National Women's Alliances | Department of the Prime Minister and Cabinet*, 2018, <https://www.pmc.gov.au/office-women/grants-and-funding/national-womens-alliances> (consulté le 17 mai 2018). [51]
- Batliwala, S., S. Rosenhek et J. Miller (2013), « WOMEN MOVING MOUNTAINS: COLLECTIVE IMPACT OF THE DUTCH MDG3 FUND HOW RESOURCES ADVANCE WOMEN'S RIGHTS AND GENDER EQUALITY », [49]
<https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/Women%20Moving%20Mountains.pdf>.
- Bochel, H. et A. Berthier (2018), *SPICe Briefing: Committee witnesses: gender and representation*, <https://sp-bpr-en-prod-cdneq.azureedge.net/published/2018/2/27/Committee-witnesses--gender-and-representation/SB%2018-16.pdf> (consulté le 17 mai 2018). [55]
- Bohnet, I. (2016), *What works: Gender Equality by Design*, Harvard University Press. [16]
- Canadian Feminist Alliance for International Action (FAFIA) (2016), *Because its 2016! A National Gender Equality Plan*, [82]
http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/CAN/INT_CEDAW_NGO_CAN_25417_E.pdf (consulté le 12 décembre 2017).
- Canadian Institute for Advanced Research & Vancouver School of Economics (2016), *Earnings Inequality and the Gender Pay Gap*, [74]
http://faculty.arts.ubc.ca/nfortin/Fortin_EarningsInequalityGenderPayGap.pdf.
- Catalyst (2017), *Women In Male-Dominated Industries And Occupations*, [10]
<http://www.catalyst.org/knowledge/women-male-dominated-industries-and-occupations>.
- Chambre des communes Canada (2007), *Rapport du Comité permanent de la condition féminine : Les impacts des changements au financement et aux programmes de Condition féminine Canada*, [27]
<http://www.ourcommons.ca/Content/Committee/391/FEWO/Reports/RP2876038/feworp18/feworp18-f.pdf> (consulté le 23 janvier 2018).
- Condition féminine Canada((s.d.)), *The History of GBA+ Domestic and International Milestones*. [14]
- Congressional Budget Office (2016), *CBO's 2016 Long-Term Projections for Social Security: Additional Information*, <https://www.cbo.gov/sites/default/files/114th-congress-2015-2016/reports/52298-socialsecuritychartbook.pdf>. [66]

- Downes, R., L. Von Trapp et S. Nicol (2016), « Gender budgeting in OECD countries », *OECD Journal on Budgeting* 3, <http://www.oecd.org/gender/Gender-Budgeting-in-OECD-countries.pdf>. [62]
- EIGE (2018), *Spain – Structures*, <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/spain/structures>. [28]
- European Parliament (2016), *Report on Gender Mainstreaming in the work of the European Parliament - A8-0034/2016*, <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&reference=A8-2016-0034&language=EN> (consulté le 17 mai 2018). [54]
- European Parliament (2003), *European Parliament resolution on gender mainstreaming in the European Parliament (2002/2025(INI))*, <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P5-TA-2003-0098+0+DOC+XML+V0//EN>. [53]
- Flumian, M. (2016), « What Trudeau’s committees tell us about his government | Institute on Governance », *Institute on Governance*, <https://iog.ca/research-publications/publications/what-trudeaus-committees-tell-us-about-his-government/> (consulté le 21 janvier 2018). [30]
- Goldin, C. (2014), « A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter », *American Economic Review*, vol. 104/4, pp. 1091-1119. [73]
- Goldin, C. (2014), « A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter », *American Economic Review*, vol. 104/4, pp. 1091-1119. [5]
- Gouvernement de l'Etat du Victoria (2018), *Safe and Strong: A Victorian Gender Equality Strategy. Achievements Report Year One*, https://www.vic.gov.au/system/user_files/Documents/women/1801009_Safe_and_strong_first_year_report_summary_10_%C6%92_web.pdf (consulté le 17 mai 2018). [18]
- Gouvernement du Canada (2018), *Budget 2018: Equality + Growth, A Strong Middle Class*, <https://www.budget.gc.ca/2018/docs/plan/budget-2018-en.pdf>. [8]
- Gouvernement du Canada (2018), *Budget Plan + Growth*, <https://financebudget.azurewebsites.net/2018/docs/plan/chap-01-en.html?wbdisable=true>. [7]
- Gouvernement du Canada (2017), *Multilateral Early Learning and Child Care Framework - Canada.ca*, <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/early-learning-child-care/reports/2017-multilateral-framework.html> (consulté le 11 décembre 2017). [24]
- Gouvernement du Canada (2016), *Increasing Recruitment of Women into the Canadian Armed Forces*. [17]
- Gouvernement espagnol (2014), *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016*, <http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf>. [20]

- Gouvernement finlandais (2016), *Government Action Plan For Gender Equality 2016–2019*, [19]
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79305/03_2017_Tasa-arvo-ohjelma_Enkku_kansilla.pdf?sequence=1.
- Government of Canada (2018), *Budget 2018: Equality + Growth, A Strong Middle Class*, [63]
<https://www.budget.gc.ca/2018/docs/plan/budget-2018-en.pdf>.
- Government of Canada (2018), *Budget Plan + Growth*, [75]
<https://financebudget.azurewebsites.net/2018/docs/plan/chap-01-en.html?wbdisable=true>.
- Government of Canada (2018), *Innovation, Science and Economic Development Canada - Canada.ca*, [47]
<https://www.canada.ca/en/innovation-science-economic-development.html>.
- Government of Canada (2018), *Mandate Letter Tracker: Delivering results for Canadians*, [36]
<https://www.canada.ca/en/privy-council/campaigns/mandate-tracker-results-canadians.html>
 (consulté le 10 février 2018).
- Government of Canada (2018), *Policy on Results*, [41]
<https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-eng.aspx?id=31300> (consulté le 17 mai 2018).
- Government of Canada (2017), *Budget 2017: Building a Strong Middle Class*, [60]
<https://www.budget.gc.ca/2017/docs/plan/budget-2017-en.pdf>.
- Government of Canada (2017), *Fact Sheet: It's time to pay attention*, [48]
<http://www.swc-cfc.gc.ca/violence/strategy-strategie/fs-fi-3-en.html>.
- Government of Canada (2017), *Multilateral Early Learning and Child Care Framework - Canada.ca*, [83]
<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/early-learning-child-care/reports/2017-multilateral-framework.html> (consulté le 11 décembre 2017).
- Government of Canada (2017), *Results and Delivery in Canada: Building on momentum*, [37]
http://www.fmi.ca/media/1200856/results_and_delivery_building_momentum_october_2017.pdf.
- Government of Canada (2016), *Fall Economic Statement 2016*, [59]
<https://www.budget.gc.ca/fes-eea/2016/docs/statement-enonce/fes-eea-2016-eng.pdf>.
- Government of Canada (2016), *Increasing Recruitment of Women into the Canadian Armed Forces*, [78]
- Government of Canada((s.d.)), *Charter Statements - Canada's System of Justice*, 2018, [44]
<http://www.justice.gc.ca/eng/csj-sjc/pl/charter-charte/index.html> (consulté le 17 mai 2018).
- Government of Canada((s.d.)), *Employment Insurance Service Quality Review Report: Making Citizens Central*, 2017, [46]
<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/ei/ei-list/reports/service-quality-review-report.html>.
- Government of Finland (2016), *Government Action Plan For Gender Equality 2016–2019*, [80]
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79305/03_2017_Tasa-arvo-ohjelma_Enkku_kansilla.pdf?sequence=1.

- Government of Iceland((s.d.)), *Gender Budgeting*, 2018, [64]
<https://www.government.is/topics/economic-affairs-and-public-finances/gender-budgeting/>
 (consulté le 16 mai 2018).
- Government of Spain (2014), *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016*, [81]
<http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf>.
- Government of Sweden (2014), *Sweden's follow-up of the Platform for Action from the UN's*, [50]
<https://www.regeringen.se/contentassets/b2f5cc340526433f8e33df3024d510e3/swedens-follow-up-of-the-platform-for-action-from-the-uns-fourth-world-conference-on-women-in-beijing-1995---covering-the-period-between-20092014>.
- Government of Sweden (2007), *Moving Ahead: Gender budgeting in Sweden*, [69]
http://store1.digitalcity.eu.com/store/clients/release/AAAAGNJH/doc/gender-budgeting-in-sweden_2007.09.29-12.22.48.pdf.
- House of Commons Canada (2008), *Committee Report No. 9 - FEWO (39-2) - House of Commons of Canada*, [56]
<http://www.ourcommons.ca/DocumentViewer/en/39-2/FEWO/report-9/>.
- House of Commons Canada((s.d.)), *FEWO - About*, 2018, [52]
<https://www.ourcommons.ca/Committees/en/FEWO/About> (consulté le 17 mai 2018).
- IMF (2017), *Gender Budgeting in G7 Countries*, [39]
<https://www.imf.org/en/Publications/Policy-Papers/Issues/2017/05/12/pp041917gender-budgeting-in-g7-countries>.
- Institut canadien de recherches avancées et Vancouver School of Economics (2016), *Earnings Inequality and the Gender Pay Gap*, [6]
http://faculty.arts.ubc.ca/nfortin/Fortin_EarningsInequalityGenderPayGap.pdf.
- Mahony, T. (2011), « Women and the Criminal Justice System », *Statistics Canada Catalogue no. 89-503-X*, [11]
<http://www.statcan.gc.ca/pub/89-503-x/2010001/article/11416-eng.pdf> (consulté le 17 mai 2018).
- McInturff, K. et B. Lambert (2016), *Making Women Count: The Unequal Economics of Women's Work*, | Canadian Centre for Policy Alternatives, OXFAM Canada, [13]
<https://www.policyalternatives.ca/publications/reports/making-women-count-0> (consulté le 01 janvier 2018).
- McKinsey Global Institute (2017), *The power of parity: Advancing women's equality in Canada*, [70]
<https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/the-power-of-parity-advancing-womens-equality-in-canada> (consulté le 16 mai 2018).
- McKinsey Global Institute (2017), *The power of parity: Advancing women's equality in Canada*, [2]
<https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/the-power-of-parity-advancing-womens-equality-in-canada> (consulté le 16 mai 2018).
- Moyser, M. (2017), *Women and Paid Work*, *Statistics Canada, March*, available online at: [72]
<http://www.statcan.gc.ca/pub/89-503-x/2015001/article/14694-eng.htm>.

- Moyser, M. (2017), *Women and Paid Work*, Statistics Canada, March, available online at: [4]
<http://www.statcan.gc.ca/pub/89-503-x/2015001/article/14694-eng.htm>.
- Nations Unies (2016), « Concluding observations on the combined eighth and ninth periodic reports of Canada* », <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N16/402/03/PDF/N1640203.pdf?OpenElement> (consulté le 11 décembre 2017). [21]
- Nations Unies (2016), « Observations finales concernant les huitième et neuvième rapports périodiques (présentés en un seul document) du Canada », <http://undocs.org/fr/CEDAW/C/CAN/CO/8-9> (consulté le 11 décembre 2017). [26]
- OCDE (2017), *Behavioural Insights and Public Policy: Lessons from Around the World.*, OECD Publishing. [15]
- OCDE (2017), *Building an inclusive Mexico : Policies and Good Governance for Gender Equality*, OECD Publishing. [29]
- OCDE (2017), *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*, OECD Publishing, Paris, [1]
<http://dx.doi.org/10.1787/9789264281318-en>.
- OCDE (2017), *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*, OECD Publishing, Paris, [31]
<http://dx.doi.org/10.1787/9789264281318-en>.
- OCDE (2015), « Delivering from the Centre: Strengthening the role of the centre of government in driving priority strategies », <https://www.oecd.org/gov/cog-2015-delivering-priority-strategies.pdf> (consulté le 21 janvier 2018). [25]
- OCDE (à paraître) (2018), *OECD Economic Surveys: Canada*, OECD Publishing, Paris. [3]
- OECD (2017), *Behavioural Insights and Public Policy: Lessons from Around the World.*, OECD Publishing. [77]
- OECD (2017), *Recommendation of the Council on Open Government*, [45]
<http://www.oecd.org/gov/Recommendation-Open-Government-Approved-Council-141217.pdf>.
- OECD (2017), *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*, OECD Publishing, Paris, [84]
<http://dx.doi.org/10.1787/9789264281318-en>.
- OECD (2017), *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*, OECD Publishing, Paris, [33]
<http://dx.doi.org/10.1787/9789264281318-en>.
- OECD (2016), *Open Government The Global Context and the Way Forward*, OECD Publishing. [35]
- OECD (2016), « Open Government: The Global Context and The Way Forward », [34]
<http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/4216481e.pdf?expires=1516890637&id=id&accname=ocid84004878&checksum=36020513E75CAF56257B41F9DC2A3AFC> (consulté le 25 janvier 2018).
- OECD (Forthcoming), *Budgeting in Austria*. [40]

- OECD (Forthcoming), *Budgeting Outlook 2018*. [42]
- OECD (Forthcoming), *Budgeting Practices and Procedures Dataset*. [61]
- OECD (Forthcoming), *Governance Guidelines for Gender Budgeting*. [68]
- OECD (forthcoming) (2018), *OECD Economic Surveys: Canada*, OECD Publishing, Paris. [71]
- Office of the Auditor General Canada (2016), *Implementing Gender-Based Analysis*, http://www.oag-bvg.gc.ca/internet/English/parl_oag_201602_01_e_41058.html (consulté le 24 janvier 2018). [32]
- Office of the Auditor General of Canada((s.d.)), *The Environment and Sustainable Development Guide*, 2018, http://www.oag-bvg.gc.ca/internet/English/meth_lp_e_19275.html (consulté le 17 mai 2018). [58]
- OXFAM Canada (2017), *Feminist Scorecard 2017: Tracking government action to advance women's rights and gender equality*, <http://www.oxfam.ca> (consulté le 11 décembre 2017). [22]
- Schratzenstaller, M. (2014), *The implementation of gender responsive budgeting in Austria as central element of a major budget reform*, https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/d/i/vw3/Session_4_Schratzenstaller.pdf. [38]
- Sharp, R. et R. Broomhill (2013), *A Case Study of Gender Responsive Budgeting in Australia*, https://consultations.worldbank.org/Data/hub/files/grb_papers_australia_updf_final.pdf. [67]
- Status of Women Canada (2017), *It's Time: Canada's Strategy To Prevent and Address Gender-based Violence*, Government of Canada, http://www.swc-cfc.gc.ca/violence/strategy-strategie/GBV_Fact_sheets_2.pdf (consulté le 01 janvier 2018). [12]
- Status of Women Canada((s.d.)), *The History of GBA+ Domestic and International Milestones*. [76]
- Swedish Fiscal Policy Council (2016), *Finanspolitiska rådets rapport 2016*, <http://www.finanspolitiskaradet.com/download/18.21a8337f154abc1a5dd28c15/1463487699296/Svensk+finanspolitik+2016.pdf>. [65]
- The Victorian Government (2018), *Safe and Strong: A Victorian Gender Equality Strategy. Achievements Report Year One*, https://www.vic.gov.au/system/user_files/Documents/women/1801009_Safe_and_strong_first_year_report_summary_10_%C6%92_web.pdf (consulté le 17 mai 2018). [79]
- UK National Audit Office (2016), *Sustainability in the spending review*, <https://www.nao.org.uk/wp-content/uploads/2016/07/Sustainability-in-the-Spending-Review.pdf>. [43]
- Wells, M. (2018), *Closing the Engineering Gender Gap*, <https://www.design-engineering.com/features/engineering-gender-gap/>. [9]

Chapitre 2. Approche institutionnelle de l'égalité des sexes au Canada

L'objet du présent chapitre est de décrire l'architecture institutionnelle dont le Canada s'est doté pour intégrer la dimension femmes-hommes dans l'administration canadienne. Sont décrits à cet effet les rôles et responsabilités assumés par Condition féminine Canada (CFC), le centre de gouvernement, les ministères fédéraux et Statistique Canada dans la réalisation de l'analyse comparative entre les sexes « plus » (ACS+) et dans l'exécution des engagements budgétaires en faveur de l'égalité des sexes. À cela s'ajoutent les structures de coordination horizontale, comme le Comité du Cabinet chargé de la diversité et de l'inclusion, ainsi que les modalités de la collaboration existant entre le gouvernement fédéral, les provinces et les territoires. Largement conforme aux dispositions de la Recommandation de 2015, l'architecture institutionnelle canadienne constitue un exemple de meilleure pratique internationale. Pour asseoir davantage CFC au rang de champion institutionnel, il pourrait être envisagé de moderniser son mandat en y incluant la problématique femmes-hommes dans sa globalité ainsi que les dimensions connexes de l'égalité et de l'inclusion. Le renforcement de la fonction d'examen critique remplie par le centre de gouvernement rendrait plus efficaces le contrôle qualité et l'évaluation de l'impact de l'ACS+ et de l'analyse budgétaire par sexe.

2.1. Introduction

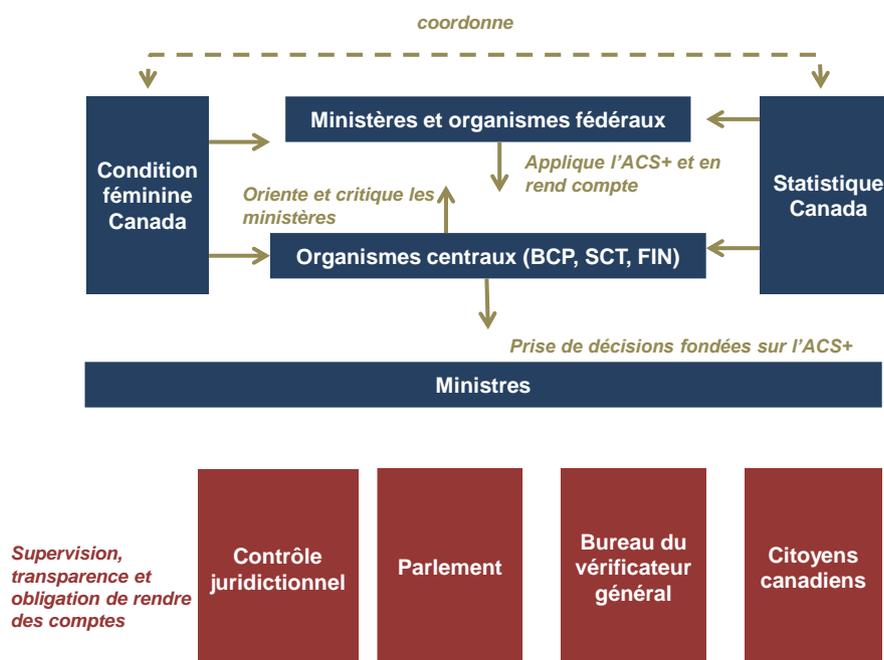
Le Canada s'est doté, à l'échelle de l'ensemble de l'administration, d'un solide cadre institutionnel pour intégrer les questions d'égalité entre les sexes (plus) au niveau fédéral (voir Encadré 2.1). Définissant clairement les rôles de l'organisme fédéral compétent (Condition féminine Canada), du centre de gouvernement, des ministères et d'autres instances, ainsi que de l'autorité de supervision indépendante, cette approche institutionnelle complète cadre avec les dispositions de la Recommandation de 2015 et constitue, à bien des égards, un exemple de pratique à suivre dans le monde.

L'architecture institutionnelle en place au Canada pour intégrer la problématique femmes-hommes désigne :

- une institution fédérale dédiée (**Condition féminine Canada**), dont la mission consiste à orchestrer et à accompagner l'action engagée à l'échelle de l'ensemble du système pour remédier aux lacunes et besoins en matière d'égalité des sexes ;
- la mission de pilotage et de direction que le centre de gouvernement (**Bureau du Conseil privé, Secrétariat du Conseil du Trésor, ministère des Finances**) assume en aidant l'administration à intégrer la dimension femmes-hommes ou en procédant à l'examen critique des dispositions prises dans ce sens ;
- des rôles et responsabilités clairement définis au sein des **ministères** pour donner effet à l'obligation collective d'intégrer la dimension femmes-hommes ;
- l'organe chargé de collecter et de produire des données (**Statistique Canada**), garantissant ainsi la disponibilité d'informations de qualité ventilées par sexe à l'appui de la prise de décisions ;
- des structures et outils (par exemple, informatiques) de **coordination** qui garantissent la cohérence de l'action publique en faveur de l'égalité des sexes à tous les niveaux, tels que le Réseau des championnes et champions de l'ACS+ ; et
- l'obligation de rendre des comptes qui incombe au corps législatif, aux institutions indépendantes (**Parlement, Bureau du Directeur parlementaire du budget, Bureau du vérificateur général**) et à la société civile.

L'examen détaillé de ce cadre institutionnel sera suivi de recommandations sur les aménagements à y apporter pour en accroître l'efficacité et l'impact.

Graphique 2.1. Architecture institutionnelle mise en place au Canada pour intégrer la problématique femmes-hommes au niveau fédéral



Source : OCDE

Encadré 2.1. Vue d'ensemble des rôles et responsabilités des institutions en matière d'égalité des sexes

Administration fédérale :

- **Condition féminine Canada (CFC)** est l'institution responsable de la supervision des grands chantiers consacrés aux questions qui touchent spécifiquement les femmes et les filles. Sa mission consiste également à fournir des conseils d'experts pour renforcer l'égalité des femmes et des hommes dans l'ensemble de l'administration fédérale ; ainsi qu'à piloter la réalisation de l'ACS+ par le gouvernement, moyennant le renforcement des capacités et le conseil.

Organismes centraux :

Atteindre un degré élevé d'égalité des sexes relève d'un exercice complexe, transversal et multidimensionnel, qui exige la participation et l'adhésion de tous les acteurs de l'administration, entre autres. Dans les pays de l'OCDE, le centre de gouvernement (CG) est particulièrement bien placé pour mobiliser l'administration. Pesant dans les priorités publiques du fait de ses pouvoirs d'initiative et de direction (OCDE, 2015^[25]), le centre de gouvernement joue également un rôle déterminant dans la gouvernance des travaux sur l'égalité des sexes.

Premièrement, les organismes centraux peuvent concourir à la bonne mise en œuvre des outils d'intégration de la problématique femmes-hommes en clarifiant les attentes dans

l'ensemble de l'administration et en prévoyant une fonction d'examen critique de sorte que ces outils servent véritablement à éclairer les décisions sur l'action et le budget. Deuxièmement, le CG – conjointement avec les institutions chargées de la problématique femmes-hommes – peut promouvoir une stratégie et un plan d'action qui permettent à l'administration d'honorer les engagements pris en faveur de l'égalité des sexes. Le rôle phare des organismes centraux est également mis en avant dans la boîte à outils de l'OCDE pour une gouvernance en faveur de l'égalité des sexes.

Au Canada, les organismes centraux ont vu leur fonction d'assurance-qualité gagner en importance en 2016, lorsque l'ACS+ est devenue une étape obligatoire de l'élaboration de tout document destiné au Cabinet. L'ACS+ étant dépourvue de fondement législatif, l'impulsion donnée par les organismes centraux s'est révélée cruciale pour associer les ministères fédéraux aux efforts d'intégration de la dimension femmes-hommes.

Le rôle de chaque organisme central est le suivant :

- Le **Bureau du Conseil privé (BCP)** accompagne la réalisation de l'ACS+ dans l'ensemble de l'administration fédérale. Il impose aux ministères et organismes d'établir s'il y a lieu de réaliser une ACS+ lorsqu'ils élaborent un mémoire au Cabinet (MC) et procède à l'examen critique de l'utilisation de l'ACS+ dans la procédure ordinaire d'élaboration des politiques.
- Le **ministère des Finances (FIN)** est chargé d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques et programmes dans les domaines économique, budgétaire, fiscal, social, sécuritaire, international et financier, ainsi que d'établir le budget fédéral. Sa tâche consiste également à guider l'application du principe d'intégration de la problématique femmes-hommes dans l'établissement des budgets. Une étape décisive a été franchie à cet égard en 2016, avec la publication du premier « énoncé relatif aux sexes » dans le cadre du budget 2017.
- Le **Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT)** veille à la prise en compte de l'ACS+ dans les présentations qui sont faites au Conseil du Trésor, les cadres ministériels des résultats ainsi que les plans et rapports ministériels. Il est également chargé de proposer des mesures en faveur de l'égalité des sexes, par exemple l'adoption d'une législation proactive sur l'égalité de rémunération pour les travailleurs du régime fédéral ou de stratégies visant à combattre le harcèlement sexuel dans les institutions publiques fédérales et à augmenter le nombre de femmes occupant des postes décisionnels élevés au sein de l'administration.
- **Statistique Canada** fournit des données ventilées par sexe grâce à ses enquêtes et facilite la mise en place d'un cadre de recherche sur l'ACS+. Il publie également de nombreux rapports analytiques fondés sur des données ventilées par sexe et croisant les facteurs d'identité, comme ceux de la série « Femmes au Canada ».
- Les **ministères et organismes fédéraux** ont pour mission commune de réaliser des analyses comparatives entre les sexes et d'en communiquer les résultats.

Mécanismes permettant de diriger et de coordonner l'action menée au niveau fédéral :

- Le **Groupe de travail des sous-ministres sur la diversité et l'inclusion** examine la situation en matière d'inclusion et formule des recommandations en vue de l'améliorer afin que le Canada tire pleinement profit de la participation de tous les citoyens à la vie économique, sociale, culturelle et civique.
- Le **Réseau des championnes et champions de l'ACS+** intervient auprès des hauts responsables pour qu'ils ouvrent la voie à la réalisation de l'ACS+ au sein

de leur ministère ou organisme. L'objectif est de favoriser la collaboration et le soutien ainsi que de mettre en commun les stratégies et meilleures pratiques à suivre pour se faire le champion d'une application pérenne de l'ACS+.

- Le **Comité interministériel** contribue à l'existence d'une interprétation commune de l'ACS+ et à la viabilité de son application à l'échelle de l'administration fédérale. Ses activités visent à renforcer la capacité et l'expertise fédérales en matière d'ACS+ ; à offrir un cadre propice à l'échange d'informations et de meilleures pratiques ; et à encourager la collaboration des acteurs dans la mise au point d'outils, de ressources et de formations en relation avec l'ACS+.
- Le **Comité consultatif sur la gestion de la fonction publique** est une instance qui permet d'échanger sur les priorités de la gestion de la fonction publique. Il y est débattu de l'ACS+ une fois par an.

Structures de responsabilité :

- Le **Bureau du vérificateur général** assiste le Parlement en lui prodiguant des conseils d'expert, impartiaux et factuels, sur l'ACS+, qui sont recueillis dans les audits. Le dernier rapport du vérificateur général sur l'ACS+ a été publié à l'automne 2015.
- Le **Comité parlementaire permanent de la condition féminine (FEWO)** peut être saisi par la Chambre des communes de certaines questions pour examen et rapport. Son champ de compétences très étendu comporte l'examen des politiques, programmes, dépenses (estimations budgétaires) et projets de loi des ministères et organismes, (par exemple, Condition féminine Canada), ainsi que la création de sous-comités chargés de questions particulières.
- Le **Comité sénatorial des droits de la personne** se penche sur des questions touchant les droits humains et examine les rouages de l'administration liés à l'exécution des obligations nationales et internationales dans ce domaine, y compris en ce qui concerne l'égalité des sexes.
- Les **tribunaux** et la **Cour suprême du Canada** veillent au respect de la Charte canadienne des droits et libertés, qui consacre les droits à l'égalité ; et de la Loi canadienne sur les droits de la personne, qui interdit la discrimination fondée sur le sexe. La Cour suprême du Canada statue en dernier ressort et participe à l'évolution de toutes les branches du droit applicable au Canada.

Gouvernance et coordination à niveaux multiples :

- **Ministres responsables de la condition féminine à l'échelon fédéral, provincial et territorial (FPT) :** L'égalité des sexes relève également de la compétence des gouvernements provinciaux et territoriaux. Les ministres fédéraux/provinciaux/territoriaux responsables de la condition féminine sont réunis au sein d'un mécanisme de coordination qui fait le lien entre les échelons fédéral et provincial/territorial. Ils se réunissent chaque année pour échanger, mettre en commun les meilleures pratiques et réfléchir aux questions qui touchent spécifiquement les femmes et les filles au Canada, telles que la violence dont elles sont victimes, leur sécurité économique et leur représentation aux postes à responsabilité.

2.2. Rôles et responsabilités à l'échelon fédéral en faveur de l'égalité des sexes

2.2.1. Condition féminine Canada (CFC)

Au Canada, à l'échelon fédéral, les questions de la diversité et de l'inclusion relèvent d'un certain nombre d'organismes et de ministères. En vertu de la loi portant création du ministère du Patrimoine canadien, la défense de la diversité et de l'inclusion occupe une place centrale dans sa mission, aux côtés du multiculturalisme, des droits humains, des langues et cultures autochtones ainsi que de la participation des jeunes. Compte tenu de l'attention accrue portée à la diversité et à l'inclusion, le Bureau du Conseil privé (BCP) a créé, au sein de son unité chargée de l'élaboration des politiques sociales, le Secrétariat LGBTQ2, dont l'existence reste toutefois une affaire de volonté politique. Le centre de gouvernement s'occupe également de la politique en faveur de l'engagement des jeunes. De même, l'Unité des résultats et de la livraison du BCP œuvre à l'élaboration d'une Charte sur la diversité et l'inclusion qui fournirait à l'administration des indicateurs utiles pour mesurer les progrès accomplis. À cet égard, la priorité première du BCP est de renforcer la diversité et l'inclusion dans la fonction publique fédérale. Un autre ministère fédéral au service de la diversité et de l'inclusion est Immigration, Réfugiés et citoyenneté Canada. En parallèle, conformément à son mandat actuel, Condition féminine Canada (CFC) est l'institution responsable de la supervision des grands chantiers consacrés aux questions qui touchent spécifiquement les femmes et les filles. Sa mission consiste également à fournir des conseils d'experts pour renforcer l'égalité des femmes et des hommes dans l'ensemble de l'administration fédérale ; ainsi qu'à piloter la réalisation de l'ACS+ par le gouvernement, moyennant le renforcement des capacités et le conseil. La section 2.2.2 ci-dessous porte sur la nécessité d'adopter une approche coordonnée pour traiter les questions de la diversité et de l'inclusion, notamment mais pas seulement l'égalité des sexes.

Le cadrage de l'action publique sur l'égalité des sexes, la diversité et l'inclusion a apporté un formidable élan au rôle et à l'influence de CFC. Les ministères et organismes fédéraux sollicitent de plus en plus son concours pour la réalisation de l'ACS+. De même, la coordination se resserre avec les organismes centraux en vue de définir les objectifs structurants de l'égalité des sexes et de la réalisation de l'ACS+. Tout cela participe au bon fonctionnement et à l'efficacité de l'appareil de promotion de l'égalité des sexes, dans l'esprit de la Recommandation de 2015.

La clarification et l'extension du mandat de CFC permettraient à cette robuste institution de premier plan de sortir l'égalité des sexes du simple cadre de la condition féminine pour accorder une attention accrue aux facteurs de l'identité qui se croisent dans l'élaboration des politiques. Certains domaines peuvent être mis en évidence à l'aide de la Boîte à outils de l'OCDE pour l'intégration et l'application concrète du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il est d'ailleurs probable que le Canada tirerait le plus grand profit de toute amélioration du dispositif.

- Malgré l'absence de schéma directeur pour l'architecture institutionnelle de l'égalité des sexes dans la zone OCDE (voir les exemples fournis dans l'Encadré 2.2 et l'Encadré 2.3), le niveau de responsabilité de ces organes et leur position dans l'organigramme gouvernemental donnent une idée de leur efficacité (voir Graphique 2.2). À sa création, CFC s'est vu confier la tâche de « coordonner les politiques relatives à la situation de la femme et de gérer les programmes qui s'y rapportent ». Or, il n'a pas été entrepris en parallèle d'atteindre la parité au sein du Cabinet, ce qui a pu, dans certains cas, selon l'équipe au pouvoir, limiter le poids politique de CFC. Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des

femmes l'a reconnu (Nations Unies, 2016^[26]). L'OCDE relève par ailleurs que de nombreuses parties prenantes, tant dans l'administration publique que dans la société civile, continuent de ne voir en CFC que l'organisme chargé d'exécuter les programmes consacrés aux femmes, c'est-à-dire d'arrêter et de coordonner une réponse adaptée des autorités fédérales aux besoins du pays en matière d'égalité des sexes.

Graphique 2.2. Institutions de l'État chargées de la problématique femmes-hommes dans les pays de l'OCDE, 2017



Source : Enquête 2017 de l'OCDE sur les politiques publiques et cadres pour l'égalité des sexes en place dans les pays (résultats préliminaires)

- L'existence d'un mandat et de moyens suffisants pour promouvoir l'égalité des sexes et soutenir les efforts engagés dans ce sens à l'échelle de l'ensemble de l'administration constitue un autre gage de l'efficacité des institutions compétentes. Le budget de fonctionnement et le mandat de CFC ne cessent d'être revus à la baisse (Chambre des communes Canada, 2007^[27]), alors que l'enveloppe globale qui lui est consacrée a augmenté ces dernières années sous l'effet de son gain de notoriété et de l'engagement renouvelé du gouvernement à l'égard de l'ACS+.
- La transparence de l'ACS+ ainsi que les calendriers prévus pour l'analyse et la consultation sont d'autres points à améliorer pour démultiplier l'impact de CFC ; il faudrait à cet égard que les ministères disposent d'un accès élargi et opportun à l'analyse comparative des sexes (plus) (chapitre 3). Bien qu'ils n'y soient pas officiellement tenus, les ministères fédéraux consultent de plus en plus CFC depuis que l'ACS+ est devenue obligatoire. Pour l'instant, ils ont tendance à le faire aux derniers stades de la planification, ce qui limite les répercussions de l'exercice sur le processus décisionnel.

La dynamique s'accélère au Canada pour combler ces lacunes, tout en renforçant l'autorité et le mandat de CFC de manière à garantir sa pérennité. Des dispositions ont déjà été prises à cet égard, la plus importante d'entre elles étant la nomination de la toute première ministre à part entière à la Condition féminine, en novembre 2015. Le renouvellement de l'engagement du gouvernement en faveur de l'ACS+, dont témoigne le Plan d'action sur l'ACS+ pour 2016-20, a également assis CFC dans la position d'institution incontournable pour assurer la prise en compte des différentes répercussions que les politiques poursuivies, la législation et la réglementation ont sur les femmes et les hommes. Les moyens alloués à CFC ont crû en conséquence. Depuis que CFC a commencé, en menant une enquête auprès des sous-ministres, à suivre la manière dont l'ACS+ était appliquée au niveau fédéral, de plus en plus de ministères imposent à une partie ou à la

totalité de leurs agents de se former à l'ACS+. Plus récemment, dans le prolongement du premier échange de vues que le Canada et l'OCDE ont eu dans le cadre du présent examen, les autorités canadiennes ont pris l'engagement, dans le budget 2018, d'ériger CFC au rang de ministère fédéral en adoptant une loi qui renforce son mandat et les compétences de son ministre.

Encadré 2.2. Royaume-Uni : Bureau gouvernemental des égalités

Au Royaume-Uni, le Bureau gouvernemental des égalités (*Government Equalities Office*, GEO) intervient dans l'ensemble de l'administration pour promouvoir l'égalité femmes-homme ainsi que l'égalité pour les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transgenres (LGBT).

Le GEO est chargé de :

- promouvoir l'égalité des sexes
- promouvoir l'égalité pour les personnes LGBT
- ouvrir la voie à la législation sur l'égalité, par exemple la Loi de 2010
- parrainer la Commission sur l'égalité et les droits humains
- collaborer avec les ministères responsables de la politique contre les discriminations liées :
 - au caractère racial
 - au handicap
 - à l'âge
 - à la religion
 - à la grossesse et à la maternité

Le GEO travaille en relation étroite avec d'autres instances gouvernementales à la réalisation de ses priorités, au maintien du cadre pour les égalités et à la promotion de l'égalité. Il collabore également avec diverses parties prenantes extérieures, notamment des entreprises, des organisations du secteur associatif et le milieu universitaire.

Les engagements du GEO sont les suivants :

- prendre des mesures pour réduire l'écart de rémunération dont pâtissent les gays
- poursuivre les travaux en faveur de la parité dans la fonction publique
- porter à 33 % d'ici à 2020 la part des femmes siégeant aux conseils d'administration des 350 premières entreprises cotées à la bourse de Londres (FTSE)
- publier une réponse aux conclusions de l'enquête nationale menée auprès des personnes LGBT
- mener une consultation en vue de réformer la Loi sur la reconnaissance du genre (*Gender Recognition Act*) de manière à simplifier et démedicaliser la procédure de reconnaissance légale du genre
- procéder à un examen interne des marqueurs de genre employés dans les documents officiels
- assurer le suivi des engagements pris en réponse aux rapports du Comité restreint de la femme et des égalités et répondre aux demandes de renseignements

Source : UK Government Equalities Office 2018

Encadré 2.3. Les instituts de promotion de la femme de l'Espagne et du Mexique

Espagne

Organisme à caractère autonome constitué par la loi 16/1983 du 24 octobre 1983, l'Institut de la femme (*Instituto de la Mujer*) est la première instance gouvernementale spécifiquement dédiée à la promotion de l'égalité entre les sexes (EIGE 2018). En vertu de l'article 2 de la loi relative à sa création, sa vocation première est de favoriser l'instauration de conditions favorables à la réalisation d'une véritable égalité entre les femmes et les hommes. Par la suite, le gouvernement l'a chargé d'élaborer un plan en faveur de l'égalité. Aujourd'hui rattaché à la Direction générale pour l'égalité des chances, l'Institut chapeaute deux observatoires : l'Observatoire de l'égalité des chances, qui recense et analyse les disparités socio-économiques existant entre les femmes et les hommes et formule des propositions sur l'action à mener pour assurer et améliorer la protection des droits des femmes ; et l'Observatoire de l'image des femmes, fondé en 1994 pour faire évoluer les comportements en promouvant une image non stéréotypée des femmes (EIGE 2018). Par ailleurs, dix communautés autonomes du pays se sont dotées d'organismes indépendants équivalents : il s'agit d'institutions officielles qui sont pourvues d'un budget et d'effectifs propres et s'acquittent d'une mission similaire à celle de leur pendant national (EIGE 2018).

Source : (EIGE, 2018^[28])

Mexique

Le gouvernement fédéral du Mexique a élaboré avec soin un cadre juridique pour promouvoir l'égalité des sexes et la prise en compte systématique de la problématique. Conformément à la loi de 2001 relative à sa création, l'Institut national des femmes (*Instituto nacional de las Mujeres, INMUJERES*) est un organe autonome ; il est la principale institution de l'État chargée de la problématique femmes-hommes ; et sa mission consiste à défendre les droits des femmes, à coordonner, à surveiller et à évaluer les politiques en faveur de l'égalité des sexes, à promouvoir une culture non violente et non discriminatoire ainsi qu'à vérifier le respect des traités internationaux. La Loi générale de 2006 en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes définit les grandes lignes à suivre pour instaurer le cadre requis (dans l'ensemble des administrations et des ministères) et fournit trois instruments à cet effet : le système national pour l'égalité, le programme national pour l'égalité et le respect des dispositions connexes. La loi en faveur de l'égalité consacre des chapitres particuliers aux rôles de l'ensemble des acteurs de la mise en œuvre des politiques en faveur de l'égalité, à savoir le gouvernemental fédéral, les États et les municipalités.

Source : (OCDE, 2017^[29])

Extension du mandat de Condition féminine Canada

La poursuite et l'intensification du mouvement de réforme en cours exigeront à l'avenir d'asseoir CFC dans son rôle d'institution chef de file chargée de coordonner et de faciliter l'exécution des politiques en faveur de l'égalité des sexes. Dans le cadre de la transformation de CFC en ministère à part entière, il pourrait être envisagé d'en étendre le mandat afin qu'il ne couvre plus uniquement les femmes, mais inclue également les

problématiques plus vastes de l'égalité des sexes, de manière à cadrer avec le champ de l'analyse comparative entre les sexes « plus » (ACS+). Avec un tel mandat et des ressources suffisantes, CFC pourrait devenir le pilier et l'institution de référence en matière d'égalité des sexes et d'intersectionnalité. De plus, le resserrement de la collaboration entre CFC, les organismes centraux et Statistique Canada s'accompagnera certainement d'une prise en compte systématique de l'égalité des sexes (plus) dans l'élaboration des politiques à l'échelle ministérielle, ce qui ne manquera pas de rejaillir sur le cadre des résultats et de l'exécution.

2.2.2. *Le Cabinet et le ministère de la Condition féminine*

Au Canada, le Cabinet est le centre de la prise de décisions au niveau politique. Il est donc important que les différents aspects de l'égalité des sexes (plus) y soient judicieusement représentés pour que les priorités connexes fassent partie intégrante des activités courantes de l'administration fédérale.

Les engagements pris au plus haut niveau politique en faveur de l'égalité des sexes, de la diversité et de l'inclusion au Canada ont débouché sur trois grandes initiatives qui ont accru l'attention portée aux questions de l'égalité des sexes au sein du Cabinet.

- Premièrement, en associant pleinement la ministre de la Condition féminine aux travaux du Cabinet, le gouvernement canadien a fait un pas important dans la réalisation de son engagement en faveur de l'égalité des sexes. Le Cabinet est organisé en comités chargés de donner effet aux priorités du gouvernement dans leur domaine de compétence. La ministre de la Condition féminine est actuellement membre de trois d'entre eux : le Comité du Cabinet chargé de la diversité et de l'inclusion, le Comité du Cabinet chargé des questions concernant un gouvernement et parlement ouvert et transparent et le Comité du Cabinet chargé de la croissance de la classe moyenne. Elle siège également en qualité de suppléante au Conseil du Trésor, qui fait office de conseil d'administration du gouvernement, supervise la gestion financière et les dépenses du gouvernement et s'occupe des questions relatives aux ressources humaines.
- Deuxièmement, rendre l'ACS+ obligatoire dans l'élaboration de tout document destiné au Cabinet a permis que tous les comités du Cabinet soient régulièrement amenés à débattre de questions liées à l'égalité des sexes.
- Troisièmement, les comités du Cabinet donnent le ton au gouvernement et définissent les priorités phares de son action (Flumian, 2016_[30]). Par conséquent, un nombre modeste mais grandissant de pays de l'OCDE mettent en place les structures nécessaires pour aborder la problématique de l'égalité des sexes au niveau du gouvernement (voir l'exemple de l'Islande exposé dans l'Encadré 2.4). Au Canada, la création du Comité du Cabinet chargé de la diversité et de l'inclusion (CCDI) a clairement montré l'importance que le gouvernement accordait à ces questions dans ses priorités.

Pour maximiser les retombées de ces initiatives, il faudrait à terme charger expressément un ou plusieurs comités du Cabinet de mener à bien des travaux en lien avec l'égalité des sexes. Le Comité du Cabinet chargé de la diversité et de l'inclusion (CCDI) a pour mission d'examiner les initiatives destinées à resserrer les liens avec les Canadiens et Canadiennes autochtones, à améliorer la performance économique des immigrants et à favoriser la diversité, le multiculturalisme et la dualité linguistique au Canada. Toutefois, comme l'égalité des sexes n'est pas au cœur de ses travaux, tout n'est pas mis en œuvre pour que

les comités du Cabinet se saisissent des grands problèmes posés par les stéréotypes fondés sur le sexe qui ont la vie dure ou encore par la discrimination multifactorielle liée à l'intersectionnalité. Il y aurait pourtant moyen de clarifier et de cibler le mandat du CCDI de sorte que la question de l'égalité des sexes soit traitée d'une manière plus régulière et approfondie, comme une problématique à part entière ou dans le contexte de l'intersectionnalité et de l'inclusion.

Encadré 2.4. Islande : Comité ministériel chargé de l'égalité

En 2017, conformément à l'engagement politique renouvelé en faveur de l'égalité des sexes, le premier ministre et le cabinet islandais ont réinstitué le Comité ministériel chargé de l'égalité, qui a pour rôle principal de coordonner les travaux sur l'égalité menés par les ministres et l'ensemble du gouvernement. Ces travaux concernent notamment, mais pas exclusivement, le congé parental (congé de paternité et de maternité) ; la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (mise en application de la loi sur l'égalité salariale) ; les droits des personnes LGBTQ+ ; la lutte contre les violences sexuelles ; et la ratification de la Convention d'Istanbul. Y sont représentés le premier ministre, le ministre des Affaires sociales et de la Parité, le ministre de la Justice ; le ministre de la Santé ainsi que le ministre de l'Éducation et de la Culture. D'autres ministres participent à ses réunions au gré des besoins et selon la décision du premier ministre, qui en assume la présidence.

Source : Gouvernement islandais 2018

D'autres instances traitant de l'égalité des sexes au niveau des sous-ministres méritent d'être mentionnées. Il y a surtout le Groupe de travail sur la diversité et l'inclusion (Groupe de travail), qui a été créé par le Greffier du Conseil privé et est co-présidé par les sous-ministres de Condition féminine Canada et d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. L'usage veut que le champ d'étude des groupes de travail dirigés par des sous-ministres couvre un large éventail de questions importantes et transversales. Officiellement, le Groupe de travail sur la diversité et l'inclusion est chargé, après examen de la situation, de formuler des conseils sur la marche à suivre pour promouvoir l'inclusion et veiller à ce que le Canada tire pleinement parti de la participation de tous les citoyens à la vie économique, sociale, culturelle et civique. En vertu de ce vaste mandat, le Groupe de travail a entrepris d'émettre des recommandations pour favoriser l'arrivée d'un « gouvernement féministe ». Elles sont attendues pour l'été 2018. À terme, le Groupe de travail pourrait avoir un rôle important à jouer en faisant évoluer la réflexion sur la manière de renforcer l'action coordonnée au niveau fédéral pour répondre aux besoins d'égalité des sexes, de diversité et d'inclusion dont s'occupent actuellement un certain nombre de ministères et d'organismes (par exemple, CFC ; Patrimoine canadien ; BCP ; Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada).

Une autre instance propice à l'examen des questions liées à l'égalité des sexes au niveau des sous-ministres est le Comité consultatif sur la gestion de la fonction publique (CCGPF), que dirige le Secrétaire du Conseil du Trésor. Au titre du Plan d'action sur l'analyse comparative entre les sexes (2016-20), le CCGPF permet d'échanger une fois par an sur la manière dont l'ACS est appliquée à l'échelle de l'administration. Dans toute la zone OCDE, on constate que l'adoption de ce type d'outils est tributaire de la participation des hauts responsables à l'intégration systématique de la dimension femmes-hommes ;

L'importance de cette participation est d'ailleurs mise en exergue dans la Recommandation de 2015. Il y a donc lieu de féliciter le Canada d'avoir su atteindre un tel niveau de participation dans les hautes sphères de l'administration fédérale, mais aussi de l'encourager à se doter d'autres instances officielles du même genre. Il apparaît déjà que le CCGFP ne se prête pas à l'examen de l'égalité des sexes sur le fond. Il faudrait dans l'avenir disposer à un plus haut niveau d'un cadre propice à la réflexion sur les buts et objectifs à atteindre dans l'ensemble de la société en matière d'égalité des sexes ; cette réflexion viendrait compléter les travaux axés sur la procédure et la gestion que mènent des instances comme le CCGFP (voir chapitre 1). Le Comité du Cabinet et le Groupe de travail des sous-ministres sur la diversité et l'inclusion forment une base solide pour le lancement de tels travaux.

Pour rester au sommet des priorités politiques, les questions de l'égalité des sexes et de l'intersectionnalité doivent clairement transparaître dans la composition et le mandat du Cabinet. De surcroît, cela enverrait un signal fort à l'adresse de l'administration quant à l'importance de la problématique. Des mécanismes d'exécution supplémentaires sont toutefois nécessaires pour venir à bout des problèmes complexes qui entourent l'égalité des sexes. De plus en plus de données de l'OCDE font apparaître les difficultés diverses qui se posent lorsque le règlement des problèmes liés à l'exécution des politiques repose principalement sur des mécanismes interministériels. Vu le poids des procédures et les contraintes auxquelles elles sont soumises, ces structures n'ont généralement guère les moyens de conduire une réflexion approfondie ou une analyse détaillée des données (OCDE, 2015_[25]). Pour veiller au bon fonctionnement du cadre institutionnel en faveur de l'égalité des sexes au Canada, il sera tout aussi important d'œuvrer en parallèle à consolider et à renforcer les rôles et responsabilités dans l'ensemble de l'administration (par exemple, centre de gouvernement, Condition féminine Canada, ministères fédéraux, etc.) afin de fournir une solide base factuelle et de donner effet aux engagements prioritaires du gouvernement.

2.2.3. Centre de gouvernement

L'approche suivie par le Canada donne une illustration concrète de la participation du centre de gouvernement à la gouvernance de l'égalité des sexes (veuillez vous référer à l'Encadré 2.1 pour avoir une vue d'ensemble des rôles et des responsabilités du centre de gouvernement). En vertu de la répartition actuelle des rôles, les organismes centraux (BCP, SCT et FIN) assurent une fonction de « gardien » en veillant au respect des exigences liées à l'analyse des politiques tenant compte du sexe, ainsi qu'une fonction « d'examen critique » de la rigueur et la qualité de l'analyse. Dans ce contexte, l'ACS+, en sa qualité d'élément à part entière du système d'élaboration de l'action publique et de la Politique sur les résultats du Canada joue un rôle croissant (voir le chapitre 3).

Si les rôles et les responsabilités globales en matière d'intégration de la problématique femmes-hommes semblent convenablement répartis au sein des organismes centraux, plusieurs aspects liés à la mise en œuvre pourraient être utilement renforcés afin d'optimiser l'impact de l'ACS+ et des initiatives en cours d'analyse budgétaire à l'aune de l'égalité des sexes. Le chapitre suivant cherchera à déterminer comment améliorer le cadre institutionnel global afin de permettre un contrôle de la qualité et une évaluation d'impact de l'analyse par sexe (chapitre 3). Le Bureau du vérificateur général du Canada a souligné que l'insuffisance des ressources humaines et des connaissances au sein des organismes centraux faisait obstacle à la capacité de ces derniers à exercer une véritable fonction d'examen critique (OCDE, 2017_[31]). Le Plan d'action sur l'analyse comparative entre les

sexes 2016-2020 expose les mesures prises par l'administration fédérale canadienne pour remédier à ces lacunes.

L'engagement souscrit au titre du Budget 2018 d'adopter une nouvelle législation relative à l'ACS+ pourrait contribuer à renforcer la fonction d'examen critique des organismes centraux, en énonçant des critères d'évaluation de la qualité de l'ACS+ (voir chapitre 3). Le Cadre des résultats relatifs aux sexes récemment mis en place est en outre propice à une définition claire des rôles et des responsabilités des organismes centraux pour ce qui est de la mise en œuvre et de la reddition de comptes. Fort de la fonction consultative qu'il remplit auprès du Premier ministre et du Cabinet pour ce qui est de la mise en œuvre des priorités du gouvernement, le BCP semble bien placé pour mener à bien cette mission – en collaboration étroite avec les autres organismes centraux et Condition féminine Canada (CFC).

2.2.4. Ministère de la justice

Au nombre des fonctions du ministère de la Justice (JUS) figurent la fourniture d'avis juridiques et le soutien de la Couronne dans les contentieux et l'élaboration des politiques. Dans le cadre de ses attributions de conseiller juridique, le ministère aide les ministères fédéraux à élaborer, réformer et interpréter les lois. Il coopère généralement dès le début du processus d'élaboration des projets de loi avec les ministères fédéraux, et reste associé à chaque étape, de l'obtention de l'approbation du Cabinet à la rédaction du projet de loi et de ses différentes versions, jusqu'à son adoption par le Parlement. Si le ministère n'est pas officiellement considéré comme un organisme central, il peut jouer un rôle de premier plan en veillant à ce que chaque loi prévoit une ACS+.

Le ministère de la Justice s'est doté en 2009 d'une Unité chargée de l'ACS+ qui prodigue des conseils et des orientations à tous les employés, et les aide en particulier à se conformer aux exigences fixées par les organismes centraux dans ce domaine. Face à l'attention croissante accordée par les responsables politiques à la question de l'égalité entre les sexes, les travaux du ministère intègrent de plus en plus une perspective sexospécifique. En 2016, le ministère a parrainé un projet de loi visant à ajouter à la Loi canadienne sur les droits de la personne l'identité de genre à la liste des motifs de distinction illicite (projet de loi C-16). Ce projet de loi a franchi toutes les étapes du processus législatif et est devenu officiellement une loi en 2017. Le ministère pourrait à l'avenir jouer un rôle de plus en plus actif en soutenant la prise en compte d'une perspective sexospécifique dans les initiatives législatives. En 2018, il a mis à jour sa « Liste de vérification des considérations communes », un outil destiné à aider ses agents à se conformer plus facilement et plus systématiquement aux instructions énoncées à haut niveau appelant à prendre en compte de façon régulière des considérations spécifiques, en lien notamment avec l'égalité des sexes. Si cette liste de vérification n'est pas contraignante, elle aide malgré tout le ministère de la Justice à garder une trace de l'attention portée à ces considérations. Le chapitre 3 a trait à la nécessité d'intégrer des considérations liées à l'égalité des sexes dans l'élaboration de la législation. Poursuivre le renforcement des capacités d'ACS+ au sein du ministère peut fournir une assurance supplémentaire que les considérations liées à l'égalité entre femmes et hommes seront dûment prises en compte dans les projets de loi émanant des ministères fédéraux. Des progrès ont déjà été constatés à cet égard en 2018. Ainsi, les projets de loi c-68 et c-69 prennent en considération « les effets sur la santé et les effets sociaux et économiques, notamment en ce qui a trait à l'interaction du sexe et du genre avec d'autres facteurs identitaires » dans les évaluations d'impact sur l'environnement, les décisions relatives à l'énergie et les décisions relatives aux pêches.

2.2.5. Ministères fédéraux

Au Canada, comme dans la plupart des pays de l'OCDE qui prennent en compte la question de l'égalité des sexes, la responsabilité de l'analyse comparative entre les sexes relève essentiellement des ministériels sectoriels fédéraux. Il est demandé à ces derniers de mettre en place des structures de gouvernance adéquates à l'appui de l'ACS+, à savoir un énoncé de politique ou une déclaration d'intention officiels ; un centre de responsabilité chargé de piloter, d'appuyer et de surveiller la mise en œuvre de l'ACS+ et qui fait office de point de liaison avec le réseau plus vaste de l'ACS+ au sein de l'administration canadienne ; un réseau ou groupe de travail interministériel dédié à l'ACS+ ; et un représentant de la haute direction chargé de promouvoir et de piloter l'ACS+ (« champion » de l'ACS+). Dans les faits, ces processus ont joué un rôle déterminant dans l'intégration efficace de la question de l'égalité des sexes. La Suède, autre pays de l'OCDE à avoir ouvert la voie à l'intégration de la problématique femmes-hommes et à la budgétisation sexospécifique, a mis en place une structure de gouvernance similaire (voir l'Encadré 2.5) L'expérience de l'OCDE montre qu'en l'absence de ces éléments de gouvernance, les initiatives mises en œuvre dans les ministères sectoriels afin de prendre en compte la question de l'égalité des sexes ont tendance à s'enliser et ne produisent généralement pas de résultat.

La mise en œuvre de l'ACS+ dans les ministères fédéraux a toujours été inégale (Office of the Auditor General Canada, 2016_[32]). Les différentes difficultés auxquelles se heurtent les ministères sont décrites en détail dans l'Audit du Bureau du vérificateur général du Canada de 2015 (BVG) sur la mise en œuvre de l'ACS+. Au nombre des obstacles recensés figurent le manque des capacités nécessaires pour mener une analyse par sexe, l'absence de contrôle de la qualité et l'insuffisance de l'évaluation de l'efficacité des pratiques en matière d'analyse par sexe (Office of the Auditor General Canada, 2016_[32]). Ces conclusions ont été reprises en juin 2016 dans les rapports du Comité permanent sur le statut de la femme et du Comité permanent des comptes publics de la Chambre des communes.

Encadré 2.5. Le rôle des ministères sectoriels dans la prise en compte systématique de la problématique femmes-hommes en Suède

En Suède, chaque ministre est responsable de la prise en compte systématique de la problématique femmes-hommes dans ses domaines de compétence. Le ministre de l'Égalité des sexes est chargé de la coordination, du développement et des actions de suivi des travaux dans ce domaine. La Division de l'égalité des sexes est pour sa part responsable de la gestion et de la coordination de ces activités entre les différents cabinets du gouvernement. Depuis 2003, tous les ministères sectoriels du gouvernement suédois sont dotés d'un coordinateur de l'intégration de la question de l'égalité des sexes. Cette question y fait l'objet de travaux structurés et systématiques. Tous les ministériels sectoriels doivent élaborer un Plan d'action annuel à l'appui de la prise en compte de la question de l'égalité des sexes, une tâche qui est confiée au coordinateur au sein de chaque ministère. L'interlocuteur pour l'égalité des sexes est chargé de la coordination des activités dans son ministère, activités auxquelles il doit également concourir. Il occupe aussi souvent la fonction de chargé de budget du ministère sectoriel. L'interlocuteur pour l'égalité des sexes assiste aux réunions d'un groupe de travail intraministériel sur l'intégration de la question de l'égalité des sexes dans les services gouvernementaux. Les dix ministères sectoriels ainsi que le Cabinet du Premier ministre sont tous dotés d'un coordinateur de l'intégration de la question de l'égalité des sexes.

Source : Gouvernement suédois 2018

D'après les premiers éléments, le fort engagement politique dont bénéficie l'ACS+ semble accélérer sa mise en œuvre, de manière uniforme, par les ministères fédéraux. Ces avancées ont d'ailleurs été constatées dans les conclusions des éditions 2016 et 2017 de l'Enquête annuelle sur la mise en œuvre de l'ACS menée par Condition féminine Canada. Cet engagement pourrait être mis à profit pour instaurer pleinement l'ACS+ en tant qu'outil source de transformation. À cette fin, des progrès supplémentaires pourraient être utiles dans les domaines suivants :

- Faciliter l'accès des organismes fédéraux aux données dès les premières étapes de la conception des politiques permettrait d'améliorer celle-ci et de favoriser une évaluation plus exhaustive de l'impact des politiques sur la situation des femmes. CFC et Statistique Canada collaborent déjà pour aider les ministères à renforcer leurs capacités dans le domaine des données. Les organisations de la société civile, les centres de recherche et les groupes de défense de l'égalité des sexes peuvent en outre être des alliés de taille dans le recueil d'informations sur l'impact des politiques publiques.
- Les ministères pourraient également tirer parti de la fourniture d'orientations stratégiques spécifiques à chaque secteur sur les objectifs en matière d'égalité des sexes. Si certains ministères fédéraux ont élaboré des plans d'action à l'appui de la mise en œuvre de l'ACS+, ces plans se caractérisent tous par un ciblage sur les processus de gouvernance relatifs aux modalités d'application de l'ACS+ (par exemple, énoncé de politique ou déclaration d'intention officielle, nomination d'un responsable à haut niveau chargé de promouvoir l'ACS+), plutôt que sur la fixation d'objectifs concrets en matière d'égalité des sexes. La réalisation, lors de l'entrée en fonction de chaque nouvelle administration, d'une vaste consultation à l'échelle des ministères sur les impacts au niveau de l'égalité des sexes pourrait aider les ministères fédéraux à définir les aspects de l'égalité des sexes qui présentent un intérêt au regard de leurs domaines de compétence. La diffusion publique des résultats de cette activité pourrait en outre renforcer son utilité (voir le chapitre 3). Par ailleurs, la constitution d'un répertoire de bonnes pratiques relatives à l'ACS+ dans lequel les ministères pourraient trouver, au moment opportun, des orientations spécifiques à chaque secteur, ainsi que des exemples sources d'inspiration, pourrait également stimuler l'efficacité et l'impact des initiatives d'intégration de la problématique femmes-hommes (voir le chapitre 3).
- Enfin, investir dans les capacités des ministères à intégrer plus systématiquement des considérations liées à la problématique femmes-hommes dans la planification stratégique, le recueil et l'analyse de données, l'engagement des parties prenantes et les fonctions d'évaluation aurait des retombées bénéfiques sur l'impact transformationnel que pourraient avoir les initiatives dans ce domaine au niveau des décisions stratégiques (voir le chapitre 3).

2.2.6. Statistique Canada

La Recommandation de 2015 souligne le rôle et la fonction essentiels des organismes statistiques dans la promotion de l'égalité entre femmes et hommes. Statistique Canada participe de plus en plus activement à la mise en œuvre des objectifs d'égalité des sexes à l'échelle de l'ensemble de l'administration (notamment en assurant le suivi du respect des engagements internationaux souscrits au titre de la CEDEF). Ce faisant, Statistique Canada collabore étroitement avec d'autres ministères et organismes de l'administration fédérale, essentiellement sur la base du recouvrement des coûts, afin de fournir des données ventilées

par sexe. Il concourt également à de nouvelles initiatives de développement de données, notamment sur les enquêtes sociales. Statistique Canada s'emploie en outre à renforcer les connaissances et les capacités des ministères en matière d'ACS+ en organisant des ateliers consacrés à la recherche de données. Récemment, dans le cadre de son Budget 2018, le gouvernement du Canada a proposé d'allouer des ressources à Statistique Canada afin de lui permettre de créer un nouveau Centre de statistiques sur les sexes, la diversité et l'inclusion, « *qui appuiera la prise de décision fondée sur des données probantes* ».

Afin d'aider le gouvernement à respecter ses engagements en matière d'égalité des sexes, Statistique Canada s'attachera particulièrement à l'avenir à aider les ministères à élaborer des indicateurs de progrès et d'impact, ainsi qu'à mettre en place un portail sur l'égalité des sexes en collaboration avec CFC dans le cadre des initiatives globales menées par le Canada en faveur du gouvernement ouvert. L'objectif est de mettre à la disposition des ministères fédéraux et de la société civile un guichet unique pour obtenir des données ventilées par sexe. Ces initiatives, de même que le soutien de plus en plus prononcé apporté par Statistique Canada aux travaux sur l'égalité des sexes, sont grandement appréciés. La Recommandation de 2015 souligne il est vrai l'importance fondamentale du recueil de données et des organismes produisant des données pour mettre à la disposition des décideurs les outils nécessaires à l'élaboration de politiques, de budgets et de services avisés et reposant sur des données concrètes.

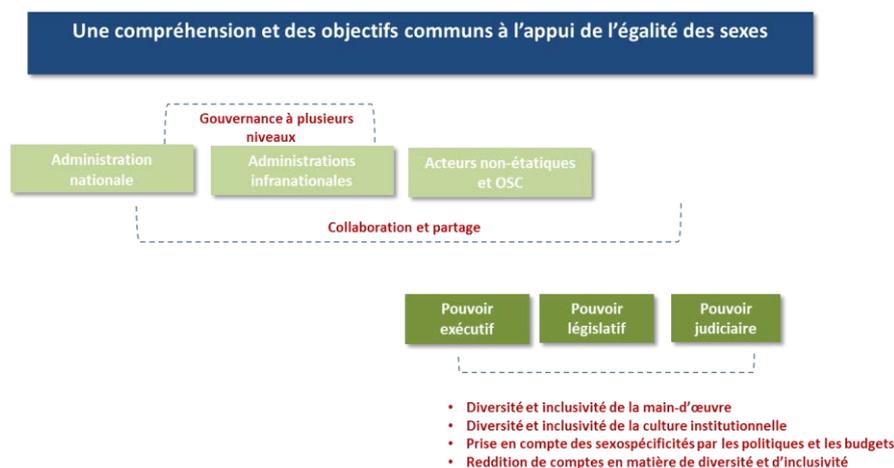
Selon l'OCDE, il y a beaucoup à gagner à l'avenir d'un renforcement du rôle de Statistique Canada à l'appui de l'analyse d'impact des initiatives de promotion de l'égalité des sexes dans différents domaines de l'action publique. Le programme des ODD, qui met l'accent sur des progrès mesurables dans des domaines d'action particuliers, dont l'égalité des sexes, constitue une autre incitation institutionnelle à intensifier les activités de recensement et d'analyse de données. Statistique Canada a commencé à consolider des données afin de démontrer les impacts sociaux et économiques d'initiatives prises par les pouvoirs publics (notamment sur les déterminants sociaux des résultats au regard de la santé). Le développement de cet axe de travail et sa prise en compte des impacts au niveau de l'égalité des sexes concourraient fortement à assurer la pérennité de ce programme d'action.

2.3. La gouvernance de l'égalité des sexes : une ambition à l'échelle de l'ensemble de l'administration

Il est de plus en plus reconnu à l'OCDE que les objectifs stratégiques horizontaux – tels que la croissance inclusive, le développement durable et vert, l'égalité des sexes et la diversité – ne peuvent être mis en œuvre de manière isolée par la seule branche exécutive. Les avantages au regard des cadres constitutionnels et au-delà des fonctions de reddition de comptes, de la collaboration entre les différentes branches du pouvoir, entre les niveaux d'administration et avec les acteurs non-gouvernementaux, sont exposés dans de nombreux instruments de l'OCDE, tels que la Recommandation de 2015 et la Recommandation de l'OCDE de 2017 sur le gouvernement ouvert. De par la nature transversale de la question de l'égalité des sexes, les travaux la concernant sont loin de se limiter à la branche exécutive. Dans les faits, toutes les actions de l'État, des lois et des politiques aux budgets et aux décisions de justice peuvent soit faciliter, soit entraver les progrès en matière d'égalité des sexes. Ainsi, le renforcement de l'égalité entre femmes et hommes et de la diversité dans le système judiciaire peut réduire les obstacles auxquels se heurtent les femmes pour accéder à la justice, ainsi que l'opprobre associé à la signalisation des actes de violence et des abus. Par conséquent, les rôles, les prérogatives et l'indépendance de

chaque branche du pouvoir, tels qu'énoncés dans la constitution, encouragent le Canada à mettre en place une approche collaborative et englobant les pouvoirs exécutif, législatif et judiciaire, ainsi que les différents échelons de l'administration. Ce faisant, le Canada recherchera les synergies et mettra en commun des exemples de travaux pouvant accélérer les avancées en matière d'égalité des sexes (voir le Graphique 2.3).

Graphique 2.3. Une approche de l'égalité des sexes à l'échelle de l'ensemble du système



Source : OCDE

Si la collaboration entre les différents pouvoirs n'est pas encore une pratique répandue dans l'OCDE, un nombre limité mais croissant de gouvernements mettent en œuvre des initiatives dans ce domaine. Le Mexique en offre un exemple intéressant, appliqué à l'égalité des sexes. Son Programme national pour l'égalité des chances et l'absence de discrimination à l'encontre des femmes (PROIGUALDAD) s'adresse en effet essentiellement à la branche exécutive, mais définit également des objectifs vers lesquels peuvent tendre les pouvoirs législatif et judiciaire, au nombre desquels figure la promotion de la parité dans l'affectation des postes de direction (OECD, 2017^[33]). D'autres initiatives publiques offrent des exemples comparables de collaboration entre les branches. Dans le cadre du Partenariat pour l'établissement d'un État ouvert, le Président de la République du Costa Rica et les Présidents des trois autres branches du pouvoir (Assemblée législative, Cour suprême et Tribunal électoral suprême) ont ainsi signé une déclaration conjointe qui engage le pays à évoluer vers un modèle d'État ouvert (OECD, 2016^[34]) (voir l'Encadré 2.6).

L'évaluation des dispositifs à l'appui de la collaboration à l'échelle des États en matière d'égalité entre femmes et hommes au Canada ne relève pas du champ du présent examen. D'après de premiers éléments, il semblerait toutefois qu'aucune approche systématique ne soit mise en place pour ce type de collaboration entre les branches du pouvoir, en dehors des fonctions traditionnelles de reddition de comptes. Les résultats des enquêtes menées en 2016 par l'OCDE sur les pratiques en faveur de la parité femmes-hommes dans les pouvoirs législatif et judiciaire ont cependant montré que ni le pouvoir législatif, ni le pouvoir judiciaire canadien n'a adopté, à l'échelon fédéral, de stratégies cadres ou de politiques régissant l'égalité des sexes dans ses domaines de compétence. Le Canada pourrait envisager à l'avenir de lancer un dialogue entre les différents pouvoirs afin de réfléchir aux moyens par lesquels le pays pourrait tirer au mieux parti des synergies pour faire progresser des objectifs communs en matière d'égalité des sexes. Dans un premier

temps, des tables rondes ou des réunions d'experts pourraient constituer des enceintes utiles à cette fin.

Encadré 2.6. Exemple de collaboration entre branches à l'appui d'initiatives horizontales

La Déclaration pour l'établissement d'un État ouvert au Costa Rica

Le 25 novembre 2015, le président de la République et les présidents des trois autres branches du pouvoir au Costa Rica (Assemblée législative, Cour suprême et Tribunal électoral suprême) ont signé une déclaration commune engageant le Costa Rica sur la voie d'un modèle d'État ouvert. La déclaration indique que chaque pouvoir élaborera un plan d'actions prioritaires visant à « promouvoir une politique d'ouverture, de transparence, de redevabilité, de participation et d'innovation en faveur des citoyens » qui sera intégrée aux plans stratégiques institutionnels et évaluée chaque année. Les signataires sont également convenus de renforcer et de développer les mécanismes de participation des citoyens, en vue de contribuer à une relation plus étroite entre la société civile et les dirigeants, et d'assurer l'accès à l'information publique grâce à l'utilisation des nouvelles technologies. Le Costa Rica est le seul pays au monde à avoir signé une déclaration aussi prometteuse, commune à tous les pouvoirs. Cette déclaration peut jouer un rôle important s'agissant de guider l'action future du pays en matière d'État ouvert. Pour que cette initiative ne reste pas lettre morte, le Costa Rica va maintenant devoir étayer ses bonnes intentions par des actions concrètes. Cela implique d'associer les administrations locales et infranationales, les institutions publiques décentralisées, les institutions indépendantes, le monde des affaires, les médias, le monde universitaire et la société civile, afin que toutes les forces du pays s'unissent au service de la mise en place d'un État ouvert.

Sources : (OECD, 2016^[35])

2.4. Collaboration fédérale, provinciale et territoriale (FPT)

La Constitution canadienne définit les attributions exclusives du parlement fédéral et des législatures provinciales. Si les provinces assument de leur plein droit des responsabilités constitutionnelles, les territoires exercent des compétences déléguées sous l'autorité du parlement du Canada. Les administrations provinciales et territoriales sont responsables des politiques en faveur de l'égalité des sexes sur leur territoire. Le principal dispositif de coordination des questions d'égalité des sexes à l'échelon national est le forum des ministres responsables de la Condition féminine aux échelons fédéral, provincial et territorial (FPT). Les ministres de ces échelons se réunissent chaque année pour mettre en commun des informations, partager des bonnes pratiques et réfléchir aux défis auxquels sont confrontées les femmes et les filles au Canada, notamment la violence à leur endroit, l'insécurité économique et la présence insuffisante aux postes de direction.

Si ce dispositif de coordination ministérielle est une initiative encourageante, l'établissement d'un cadre pour l'égalité des sexes à l'échelle de l'ensemble du Canada, qui engloberait les engagements internationaux souscrits au titre de la CEDEF, des ODD et de la Recommandation de 2015 (voir le chapitre 1) pourrait optimiser son efficacité. Ce cadre permettrait d'orienter plus facilement les débats sur l'égalité des sexes, et de mesurer plus aisément les progrès accomplis sur le plan collectif. Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes a formulé des remarques similaires dans ce sens et recommandé au Canada *de renforcer la mise en œuvre des politiques pour l'égalité des*

sexes aux niveaux provincial et territorial et de faire en sorte que tous les organes publics concernés reçoivent des orientations et un appui soutenus dans leurs efforts de mise en œuvre (Nations Unies, 2016^[21]).

En outre, si les conclusions des réunions annuelles des ministres des échelons fédéral, provincial et territorial sont diffusées par communiqués de presse, la communication reste quelque peu fragmentée. Il n'existe aucune plateforme unique permettant aux Canadiens d'avoir facilement accès à ces conclusions et d'en suivre les avancées au fil du temps. Une telle plateforme pourrait grandement renforcer l'importance et la visibilité des réunions annuelles et améliorer leur efficacité en facilitant le suivi des progrès.

Au-delà des dispositifs de coordination, d'autres pays de l'OCDE dotés de structures gouvernementales fédérales ou quasi-fédérales adoptent des approches innovantes en matière d'application de l'égalité des sexes à l'échelle nationale. Le Mexique fournit à cet égard un exemple intéressant. INMUJERES – l'institution fédérale de promotion de l'égalité des sexes – a lancé une plateforme en ligne sur laquelle sont consultables les performances de 32 États en matière d'égalité femmes-hommes. Cette plateforme met en avant les bonnes pratiques et favorise une pression mutuelle entre les États afin de faire progresser les résultats en matière d'égalité des sexes (voir l'Encadré 2.7). Des initiatives semblables pourraient stimuler les avancées à l'échelon national au Canada.

Encadré 2.7. Collaboration entre États en matière d'égalité des sexes au Mexique

Les *Instancias de las Mujeres en las Entidades Federativas* (IMEF) sont des instituts de femmes mis en place au cours de la dernière décennie dans les États du Mexique pour coordonner et piloter les initiatives publiques en faveur de l'égalité des sexes. Leur statut juridique et leur structure institutionnelle varient toutefois d'un État à l'autre – et peuvent passer d'un statut ministériel à celui d'un organisme décentralisé, d'une direction générale ou d'un organisme autonome. En vertu du régime fédéral mexicain, les IMEF ne peuvent avoir de liens officiels avec INMUJERES – une institution fédérale qui n'exerce sur eux aucune autorité. INMUJERES recourt par conséquent à des accords de collaboration avec les administrations des États et les IMEF afin d'acheminer les fonds fédéraux vers des programmes menés à l'échelon des États à l'appui de l'égalité des sexes. Depuis près de dix ans, INMUJERES apporte son soutien financier et technique aux IMEF et à leurs équivalents à l'échelon municipal (IMM) dans le cadre du Programme de renforcement de l'intégration de la problématique femmes-hommes. Toutefois, dans de nombreux cas, l'aide financière directe octroyée par INMUJERES n'est pas suffisante pour enclencher la dynamique à l'appui de l'égalité des sexes aux échelons infranationaux. En 2016, INMUJERES (en collaboration avec ONU Femmes) a par conséquent lancé une plateforme en ligne intitulée « *México rumbo a la igualdad* » (Le Mexique sur le chemin de l'égalité). Son objectif est de faire connaître les progrès accomplis par 32 États en matière d'intégration de la question de l'égalité entre femmes et hommes dans les politiques publiques, les budgets des États et les comptes publics. Cet outil entend aider les États à assurer le suivi de leurs progrès au regard de ceux des autres États et à définir les mesures spécifiques à prendre – par exemple, harmoniser les lois et les politiques.

Source : (OCDE, 2017^[29])

Références

- Alliance féministe pour l'action internationale (AFAI) (2016), *Because its 2016! A National Gender Equality Plan*, [23]
http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/CAN/INT_CEDAW_NGO_CAN_25417_E.pdf (consulté le 12 décembre 2017).
- Andalusian Regional Government Administration (2014), *PROGRESS IN THE ANDALUSIAN GRB INITIATIVE: GENDER AUDITS*, [57]
https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/d/i/vw3/Session_3_Cirujano_Gualda_Romero.pdf
 (consulté le 17 mai 2018).
- Australian Government((s.d.)), *National Women's Alliances | Department of the Prime Minister and Cabinet*, 2018, <https://www.pmc.gov.au/office-women/grants-and-funding/national-womens-alliances> (consulté le 17 mai 2018). [51]
- Batliwala, S., S. Rosenhek et J. Miller (2013), « WOMEN MOVING MOUNTAINS: COLLECTIVE IMPACT OF THE DUTCH MDG3 FUND HOW RESOURCES ADVANCE WOMEN'S RIGHTS AND GENDER EQUALITY », [49]
<https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/Women%20Moving%20Mountains.pdf>.
- Bochel, H. et A. Berthier (2018), *SPICe Briefing: Committee witnesses: gender and representation*, <https://sp-bpr-en-prod-cdnp.azureedge.net/published/2018/2/27/Committee-witnesses--gender-and-representation/SB%2018-16.pdf> (consulté le 17 mai 2018). [55]
- Bohnet, I. (2016), *What works: Gender Equality by Design*, Harvard University Press. [16]
- Canadian Feminist Alliance for International Action (FAFIA) (2016), *Because its 2016! A National Gender Equality Plan*, [82]
http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/CAN/INT_CEDAW_NGO_CAN_25417_E.pdf (consulté le 12 décembre 2017).
- Canadian Institute for Advanced Research & Vancouver School of Economics (2016), *Earnings Inequality and the Gender Pay Gap*, [74]
http://faculty.arts.ubc.ca/nfortin/Fortin_EarningsInequalityGenderPayGap.pdf.
- Catalyst (2017), *Women In Male-Dominated Industries And Occupations*, [10]
<http://www.catalyst.org/knowledge/women-male-dominated-industries-and-occupations>.
- Chambre des communes Canada (2007), *Rapport du Comité permanent de la condition féminine : Les impacts des changements au financement et aux programmes de Condition féminine Canada*, [27]
<http://www.ourcommons.ca/Content/Committee/391/FEWO/Reports/RP2876038/feworp18/feworp18-f.pdf> (consulté le 23 janvier 2018).
- Condition féminine Canada((s.d.)), *The History of GBA+ Domestic and International Milestones*. [14]

- Congressional Budget Office (2016), *CBO's 2016 Long-Term Projections for Social Security: Additional Information*, <https://www.cbo.gov/sites/default/files/114th-congress-2015-2016/reports/52298-socialsecuritychartbook.pdf>. [66]
- Downes, R., L. Von Trapp et S. Nicol (2016), « Gender budgeting in OECD countries », *OECD Journal on Budgeting* 3, <http://www.oecd.org/gender/Gender-Budgeting-in-OECD-countries.pdf>. [62]
- EIGE (2018), *Spain – Structures*, <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/spain/structures>. [28]
- European Parliament (2016), *Report on Gender Mainstreaming in the work of the European Parliament - A8-0034/2016*, <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&reference=A8-2016-0034&language=EN> (consulté le 17 mai 2018). [54]
- European Parliament (2003), *European Parliament resolution on gender mainstreaming in the European Parliament (2002/2025(INI))*, <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P5-TA-2003-0098+0+DOC+XML+V0//EN>. [53]
- Flumian, M. (2016), « What Trudeau's committees tell us about his government | Institute on Governance », *Institute on Governance*, <https://iog.ca/research-publications/publications/what-trudeaus-committees-tell-us-about-his-government/> (consulté le 21 janvier 2018). [30]
- Goldin, C. (2014), « A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter », *American Economic Review*, vol. 104/4, pp. 1091-1119. [73]
- Goldin, C. (2014), « A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter », *American Economic Review*, vol. 104/4, pp. 1091-1119. [5]
- Gouvernement de l'Etat du Victoria (2018), *Safe and Strong: A Victorian Gender Equality Strategy. Achievements Report Year One*, https://www.vic.gov.au/system/user_files/Documents/women/1801009_Safe_and_strong_firs_t_year_report_summary_10_%C6%92_web.pdf (consulté le 17 mai 2018). [18]
- Gouvernement du Canada (2018), *Budget 2018: Equality + Growth, A Strong Middle Class*, <https://www.budget.gc.ca/2018/docs/plan/budget-2018-en.pdf>. [8]
- Gouvernement du Canada (2018), *Budget Plan + Growth*, <https://financebudget.azurewebsites.net/2018/docs/plan/chap-01-en.html?wbdisable=true>. [7]
- Gouvernement du Canada (2017), *Multilateral Early Learning and Child Care Framework - Canada.ca*, <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/early-learning-child-care/reports/2017-multilateral-framework.html> (consulté le 11 décembre 2017). [24]
- Gouvernement du Canada (2016), *Increasing Recruitment of Women into the Canadian Armed Forces*. [17]

- Gouvernement espagnol (2014), *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016*, [20]
<http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf>.
- Gouvernement finlandais (2016), *Government Action Plan For Gender Equality 2016–2019*, [19]
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79305/03_2017_Tasa-arvo-ohjelma_Enkku_kansilla.pdf?sequence=1.
- Government of Canada (2018), *Budget 2018: Equality + Growth, A Strong Middle Class*, [63]
<https://www.budget.gc.ca/2018/docs/plan/budget-2018-en.pdf>.
- Government of Canada (2018), *Budget Plan + Growth*, [75]
<https://financebudget.azurewebsites.net/2018/docs/plan/chap-01-en.html?wbdisable=true>.
- Government of Canada (2018), *Innovation, Science and Economic Development Canada - Canada.ca*, [47]
<https://www.canada.ca/en/innovation-science-economic-development.html>.
- Government of Canada (2018), *Mandate Letter Tracker: Delivering results for Canadians*, [36]
<https://www.canada.ca/en/privy-council/campaigns/mandate-tracker-results-canadians.html>
 (consulté le 10 février 2018).
- Government of Canada (2018), *Policy on Results*, [41]
<https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-eng.aspx?id=31300> (consulté le 17 mai 2018).
- Government of Canada (2017), *Budget 2017: Building a Strong Middle Class*, [60]
<https://www.budget.gc.ca/2017/docs/plan/budget-2017-en.pdf>.
- Government of Canada (2017), *Fact Sheet: It's time to pay attention*, [48]
<http://www.swc-cfc.gc.ca/violence/strategy-strategie/fs-fi-3-en.html>.
- Government of Canada (2017), *Multilateral Early Learning and Child Care Framework - Canada.ca*, [83]
<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/early-learning-child-care/reports/2017-multilateral-framework.html> (consulté le 11 décembre 2017).
- Government of Canada (2017), *Results and Delivery in Canada: Building on momentum*, [37]
http://www.fmi.ca/media/1200856/results_and_delivery_building_momentum_october_2017.pdf.
- Government of Canada (2016), *Fall Economic Statement 2016*, [59]
<https://www.budget.gc.ca/fes-eea/2016/docs/statement-enonce/fes-eea-2016-eng.pdf>.
- Government of Canada (2016), *Increasing Recruitment of Women into the Canadian Armed Forces*, [78]
- Government of Canada((s.d.)), *Charter Statements - Canada's System of Justice*, 2018, [44]
<http://www.justice.gc.ca/eng/csj-sjc/pl/charter-charte/index.html> (consulté le 17 mai 2018).
- Government of Canada((s.d.)), *Employment Insurance Service Quality Review Report: Making Citizens Central*, 2017, [46]
<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/ei/ei-list/reports/service-quality-review-report.html>.

- Government of Finland (2016), *Government Action Plan For Gender Equality 2016–2019*, [80]
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79305/03_2017_Tasa-arvo-ohjelma_Enkku_kansilla.pdf?sequence=1.
- Government of Iceland((s.d.)), *Gender Budgeting*, 2018, [64]
<https://www.government.is/topics/economic-affairs-and-public-finances/gender-budgeting/>
 (consulté le 16 mai 2018).
- Government of Spain (2014), *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016*, [81]
<http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf>.
- Government of Sweden (2014), *Sweden's follow-up of the Platform for Action from the UN's*, [50]
<https://www.regeringen.se/contentassets/b2f5cc340526433f8e33df3024d510e3/swedens-follow-up-of-the-platform-for-action-from-the-uns-fourth-world-conference-on-women-in-beijing-1995---covering-the-period-between-20092014>.
- Government of Sweden (2007), *Moving Ahead: Gender budgeting in Sweden*, [69]
http://store1.digitalcity.eu.com/store/clients/release/AAAAGNJH/doc/gender-budgeting-in-sweden_2007.09.29-12.22.48.pdf.
- House of Commons Canada (2008), *Committee Report No. 9 - FEWO (39-2) - House of Commons of Canada*, [56]
<http://www.ourcommons.ca/DocumentViewer/en/39-2/FEWO/report-9/>.
- House of Commons Canada((s.d.)), *FEWO - About*, 2018, [52]
<https://www.ourcommons.ca/Committees/en/FEWO/About> (consulté le 17 mai 2018).
- IMF (2017), *Gender Budgeting in G7 Countries*, [39]
<https://www.imf.org/en/Publications/Policy-Papers/Issues/2017/05/12/pp041917gender-budgeting-in-g7-countries>.
- Institut canadien de recherches avancées et Vancouver School of Economics (2016), *Earnings Inequality and the Gender Pay Gap*, [6]
http://faculty.arts.ubc.ca/nfortin/Fortin_EarningsInequalityGenderPayGap.pdf.
- Mahony, T. (2011), « Women and the Criminal Justice System », *Statistics Canada Catalogue no. 89-503-X*, [11]
<http://www.statcan.gc.ca/pub/89-503-x/2010001/article/11416-eng.pdf>
 (consulté le 17 mai 2018).
- McInturff, K. et B. Lambert (2016), *Making Women Count: The Unequal Economics of Women's Work*, | Canadian Centre for Policy Alternatives, OXFAM Canada, [13]
<https://www.policyalternatives.ca/publications/reports/making-women-count-0> (consulté le 01 janvier 2018).
- McKinsey Global Institute (2017), *The power of parity: Advancing women's equality in Canada*, [70]
<https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/the-power-of-parity-advancing-womens-equality-in-canada> (consulté le 16 mai 2018).
- McKinsey Global Institute (2017), *The power of parity: Advancing women's equality in Canada*, [2]
<https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/the-power-of-parity-advancing-womens-equality-in-canada> (consulté le 16 mai 2018).

- Moyser, M. (2017), *Women and Paid Work*, Statistics Canada, March, available online at: <http://www.statcan.gc.ca/pub/89-503-x/2015001/article/14694-eng.htm>. [72]
- Moyser, M. (2017), *Women and Paid Work*, Statistics Canada, March, available online at: <http://www.statcan.gc.ca/pub/89-503-x/2015001/article/14694-eng.htm>. [4]
- Nations Unies (2016), « Concluding observations on the combined eighth and ninth periodic reports of Canada* », <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N16/402/03/PDF/N1640203.pdf?OpenElement> (consulté le 11 décembre 2017). [21]
- Nations Unies (2016), « Observations finales concernant les huitième et neuvième rapports périodiques (présentés en un seul document) du Canada », <http://undocs.org/fr/CEDAW/C/CAN/CO/8-9> (consulté le 11 décembre 2017). [26]
- OCDE (2017), *Behavioural Insights and Public Policy: Lessons from Around the World.*, OECD Publishing. [15]
- OCDE (2017), *Building an inclusive Mexico : Policies and Good Governance for Gender Equality*, OECD Publishing. [29]
- OCDE (2017), *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264281318-en>. [1]
- OCDE (2017), *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264281318-en>. [31]
- OCDE (2015), « Delivering from the Centre: Strengthening the role of the centre of government in driving priority strategies », <https://www.oecd.org/gov/cog-2015-delivering-priority-strategies.pdf> (consulté le 21 janvier 2018). [25]
- OCDE (à paraître) (2018), *OECD Economic Surveys: Canada*, OECD Publishing, Paris. [3]
- OECD (2017), *Behavioural Insights and Public Policy: Lessons from Around the World.*, OECD Publishing. [77]
- OECD (2017), *Recommendation of the Council on Open Government*, <http://www.oecd.org/gov/Recommendation-Open-Government-Approved-Council-141217.pdf>. [45]
- OECD (2017), *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264281318-en>. [84]
- OECD (2017), *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264281318-en>. [33]
- OECD (2016), *Open Government The Global Context and the Way Forward*, OECD Publishing. [35]

- OECD (2016), « Open Government: The Global Context and The Way Forward », [34]
<http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/4216481e.pdf?expires=1516890637&id=id&accname=ocid84004878&checksum=36020513E75CAF56257B41F9DC2A3AFC> (consulté le 25 janvier 2018).
- OECD (Forthcoming), *Budgeting in Austria*. [40]
- OECD (Forthcoming), *Budgeting Outlook 2018*. [42]
- OECD (Forthcoming), *Budgeting Practices and Procedures Dataset*. [61]
- OECD (Forthcoming), *Governance Guidelines for Gender Budgeting*. [68]
- OECD (forthcoming) (2018), *OECD Economic Surveys: Canada*, OECD Publishing, Paris. [71]
- Office of the Auditor General Canada (2016), *Implementing Gender-Based Analysis*, [32]
http://www.oag-bvg.gc.ca/internet/English/parl_oag_201602_01_e_41058.html (consulté le 24 janvier 2018).
- Office of the Auditor General of Canada((s.d.)), *The Environment and Sustainable Development Guide*, 2018, http://www.oag-bvg.gc.ca/internet/English/meth_lp_e_19275.html (consulté le 17 mai 2018). [58]
- OXFAM Canada (2017), *Feminist Scorecard 2017: Tracking government action to advance women's rights and gender equality*, <http://www.oxfam.ca> (consulté le 11 décembre 2017). [22]
- Schratzstaller, M. (2014), *The implementation of gender responsive budgeting in Austria as central element of a major budget reform*, [38]
https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/d/i/vw3/Session_4_Schratzstaller.pdf.
- Sharp, R. et R. Broomhill (2013), *A Case Study of Gender Responsive Budgeting in Australia*, [67]
https://consultations.worldbank.org/Data/hub/files/grb_papers_australia_updf_final.pdf.
- Status of Women Canada (2017), *It's Time: Canada's Strategy To Prevent and Address Gender-based Violence*, Government of Canada, http://www.swc-cfc.gc.ca/violence/strategy-strategie/GBV_Fact_sheets_2.pdf (consulté le 01 janvier 2018). [12]
- Status of Women Canada((s.d.)), *The History of GBA+ Domestic and International Milestones*. [76]
- Swedish Fiscal Policy Council (2016), *Finanspolitiska rådets rapport 2016*, [65]
<http://www.finanspolitiskaradet.com/download/18.21a8337f154abc1a5dd28c15/1463487699296/Svensk+finanspolitik+2016.pdf>.
- The Victorian Government (2018), *Safe and Strong: A Victorian Gender Equality Strategy. Achievements Report Year One*, [79]
https://www.vic.gov.au/system/user_files/Documents/women/1801009_Safe_and_strong_firs_t_year_report_summary_10_%C6%92_web.pdf (consulté le 17 mai 2018).

- UK National Audit Office (2016), *Sustainability in the spending review*, [43]
<https://www.nao.org.uk/wp-content/uploads/2016/07/Sustainability-in-the-Spending-Review.pdf>.
- Wells, M. (2018), *Closing the Engineering Gender Gap*, [9]
<https://www.design-engineering.com/features/engineering-gender-gap/>.

Chapitre 3. Favoriser l'égalité des sexes par le biais de l'action publique

Ce chapitre examine l'outil d'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) et sa mise en œuvre au Canada, et formule des recommandations afin d'en optimiser le potentiel à l'appui de l'amélioration de l'égalité des sexes par le biais de l'action gouvernementale. On y étudie également dans quelle mesure le cadre de performances et de résultats facilite la réalisation et le suivi des progrès en termes d'égalité des sexes. Le gouvernement du Canada travaille en ce sens et a créé récemment le Comité du Cabinet chargé du programme gouvernemental, des résultats et des communications, et mis sur pied, pour l'appuyer, une Unité des résultats et de la livraison au sein du Bureau du Conseil privé (BCP). La mise au point du Cadre des résultats relatifs aux sexes au titre du budget de 2018 constitue par ailleurs un jalon important. Les prochaines étapes devraient être axées sur le renforcement des liens à la fois en amont, avec des objectifs spécifiques énoncés dans une stratégie pour l'égalité des sexes au Canada, et en aval, avec les cadres de résultats et d'exécution ministériels.

3.1. Introduction

L'action gouvernementale a davantage de chances d'atteindre les objectifs globaux en matière d'égalité des sexes lorsque les instruments décisionnels – des politiques et textes législatifs aux budgets et réglementations, en passant par les marchés publics – tiennent pleinement compte de la situation, des besoins et des difficultés distincts des femmes et des hommes. L'ACS+ est le principal outil analytique dont le gouvernement du Canada se sert pour évaluer les diverses incidences des politiques et des programmes sur les unes et les autres. Le cadre de résultats peut également contribuer à mettre en évidence les liens entre les programmes et les réalisations en termes d'égalité des sexes.

Ce chapitre évalue l'ACS+ et sa mise en œuvre au Canada, et formule des recommandations afin d'en optimiser le potentiel en activant tous les leviers de l'action gouvernementale à l'appui de l'égalité des sexes. Il met en outre l'accent sur les cadres de performances et de résultats du gouvernement actuel et évalue leur rôle dans l'élaboration de politiques tenant compte de l'égalité des sexes.

3.2. L'ACS+, un outil favorisant l'intégration des questions d'égalité des sexes à l'élaboration des politiques

L'ACS+ agit comme un levier essentiel d'accélération de l'égalité des sexes au Canada, dans la mesure où il encourage l'évaluation des incidences des politiques, des programmes et des initiatives sur divers ensembles de personnes — femmes, hommes ou autres (voir Encadré 3.1). L'Encadré 3.2 expose des exemples d'ACS+. Le gouvernement s'est engagé à intégrer les questions d'égalité des sexes à l'ensemble des lois, des politiques et des programmes dans le cadre de la ratification du Programme d'action de Beijing. De là est né l'ACS, qui représente la concrétisation de cet engagement. L'ACS s'est peu à peu mué en un outil moderne d'élaboration des politiques faisant partie intégrante de la stratégie d'intégration de la problématique d'égalité des sexes au Canada. En 2011, Condition féminine Canada (CFC) l'a renommé ACS+ afin de signifier que l'identité individuelle est déterminée non seulement par le sexe, mais aussi par d'autres facteurs, tels que la race, l'origine ethnique, la religion, l'âge ou les éventuels handicaps physiques ou intellectuels. Dans la droite lignée de la Recommandation de 2015, qui traite des diverses dimensions de la discrimination, le Canada fait partie des quelques pays de l'OCDE à avoir mis l'accent sur l'« intersectionnalité » des facteurs d'identité. Si l'ACS+ ne s'appuie pas sur un socle législatif, il est obligatoire, depuis 2016, de fournir des données démontrant qu'une telle analyse a été menée à bien pour toutes les présentations soumises au Cabinet et au Conseil du Trésor.

Encadré 3.1. L'Analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) au Canada

L'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) est un outil analytique servant à évaluer les répercussions potentielles des politiques, des programmes et des initiatives sur divers ensembles de personnes — femmes, hommes ou autres. Les analystes, les chercheurs, les évaluateurs et les décideurs sont ainsi en mesure d'améliorer constamment leur travail et de mieux servir les Canadiens et Canadiennes en apportant une réponse plus adaptée à leurs besoins et leur situation. L'ajout du « plus » signifie que l'analyse ne se limite pas au sexe (différences biologiques) ou au genre (construction sociale du sexe), mais considère aussi les autres facteurs d'identité individuelle qui les recoupent, tels que la race, l'origine ethnique, la religion, l'âge et le handicap physique ou intellectuel. Il est de notoriété au Canada que, sans l'ACS+, on risquerait de ne pas voir ou de mal interpréter le vécu d'une grande partie de la population canadienne et, par conséquent, d'élaborer des politiques et des initiatives susceptibles d'accroître involontairement les inégalités. Il est donc crucial d'appliquer l'ACS+ afin d'optimiser l'impact et l'efficacité de toutes les initiatives fédérales.

CFC joue un rôle de premier plan dans la mise en œuvre de l'ACS+ à l'échelle du gouvernement. Il n'en reste pas moins que l'ensemble des ministères et des organismes gouvernementaux doivent s'engager en faveur de ce dispositif.

Tous les ministères et organismes fédéraux doivent justifier de la prise en compte des considérations afférentes à l'ACS+ et exposer leurs conclusions dans leurs mémoires au Cabinet et leurs présentations au Conseil du Trésor. L'ACS+ peut éclairer l'intégralité du processus d'élaboration des politiques, des activités de recherche et d'investigation préliminaire jusqu'à la mise au point des solutions et des stratégies. Elle doit également être utilisée pour les phases de mise en œuvre (par exemple pour les protocoles d'accord, ou conditions contractuelles), de suivi, d'évaluation et de communication d'une initiative.

Les **organismes centraux** (BCP, SCT et ministère des Finances) assurent une fonction d'examen critique en lien avec l'ACS+ ; formulent des orientations quant à l'intégration de l'ACS+ aux documents du Cabinet ; et appliquent l'ACS+ à leurs activités internes.

Plan d'action sur l'analyse comparative entre les sexes (2016-2020)

En 2015, le vérificateur général indiquait, dans son rapport intitulé « La mise en œuvre de l'analyse comparative entre les sexes », qu'il fallait faire davantage pour généraliser l'utilisation rigoureuse de l'ACS+ dans toute l'administration fédérale. Il recommandait que CFC, le BCP et le SCT travaillent de concert avec tous les ministères et les organismes fédéraux pour repérer les obstacles à la mise en œuvre de l'ACS et évaluer périodiquement les progrès afin d'en faire rapport. Il recommandait en outre que CFC évalue les ressources qui lui sont nécessaires pour s'acquitter de son mandat en matière d'ACS+. Des recommandations ultérieures ont été formulées par le Comité permanent de la condition féminine.

CFC, le BCP et le SCT ont par conséquent défini un Plan d'action énonçant les mesures qui seront prises pour remédier aux lacunes mises en évidence par le vérificateur général, en s'appuyant sur les progrès réalisés et les enseignements qui ont pu en être tirés. Les engagements pris dans le Plan d'action portent notamment sur les points suivants :

- Mieux cerner et analyser les obstacles à la mise en œuvre de l'ACS+ ;
- Atténuer les obstacles connus en améliorant les outils, la formation et les ressources en matière d'ACS+ ;
- Créer de nouveaux forums de réseautage et de collaboration en matière d'ACS+, y compris à l'intention des cadres ;
- Mettre à jour le guide de rédaction des mémoires au Cabinet et des présentations au Conseil du Trésor pour y intégrer des directives plus précises concernant l'ACS+ ;
- Renforcer la fonction d'examen critique des organismes centraux grâce à la formation ; et
- Concevoir et mettre en place un cadre plus rigoureux pour mieux suivre les progrès réalisés quant au développement des capacités et à la mise en œuvre de l'ACS+ à l'échelle de l'administration fédérale, y compris l'influence exercée par l'ACS+ et les résultats qui en sont issus.

Source : *Condition féminine Canada, Cours d'introduction à l'ACS+ [https://www.swc-cfc.gc.ca/gba-acs/course-cours-2017/fra/modA2/modA2_01_01.html]* ; *Plan d'action sur l'analyse comparative entre les sexes (2016-2020), [https://www.swc-cfc.gc.ca/gba-acs/plan-action-2016-fr.html]*.

3.2.1. Forces et faiblesses de la mise en œuvre actuelle de l'ACS+

Au cours des dernières années, la mise en œuvre de l'ACS+ a fait l'objet d'améliorations notables faisant fond sur les conclusions du Bureau du vérificateur général qui, en 2015, ont fait état d'une application inégale du dispositif selon les ministères fédéraux. Dans son évaluation, le vérificateur général n'a trouvé que peu d'éléments montrant que l'ACS+ avait contribué à éclairer, voire guider le processus décisionnel du Cabinet, et a formulé des recommandations pour remédier à cette faille (Office of the Auditor General Canada, 2016_[32]). Par la suite, le Comité permanent de la condition féminine a formulé d'autres recommandations visant à faire avancer la mise en œuvre de l'ACS+. Ces recommandations préconisaient notamment : l'introduction d'un socle législatif qui soutende la mise en œuvre de l'ACS+ ; une sensibilisation aux répercussions de l'ACS+ au niveau fédéral ; une évaluation annuelle du cours en ligne sur l'ACS+ ; et l'affectation à CFC de ressources financières et humaines adéquates à l'appui de la mise en œuvre de l'ACS+.

Suite aux recommandations du Bureau du vérificateur général et du Comité permanent de la condition féminine, et dans la droite lignée de l'engagement général, aux plus hauts niveaux de l'administration, à l'égard du programme en faveur de l'égalité des sexes et de l'inclusion, le socle réglementaire de l'ACS+ a été peu à peu renforcé, parallèlement à l'introduction de la budgétisation sexospécifique. En 2016, le gouvernement a instauré l'obligation de fournir des éléments attestant de la prise en compte et, le cas échéant, de la réalisation de l'ACS+ dans toutes les présentations au Cabinet et au Conseil du Trésor. La même année, l'ACS+ a été intégrée à la nouvelle Politique du gouvernement sur les résultats. En 2017, le ministre des Finances a avisé les ministères que tous les projets de budget devaient être accompagnés d'une évaluation ACS+. Le Canada fait aujourd'hui partie du cercle restreint de pays de l'OCDE ayant intégré les considérations liées à l'égalité des sexes dans le processus standard d'élaboration des politiques du Cabinet,

conformément aux dispositions de la Recommandation de 2015. Surtout, le budget de 2018 prévoit l'adoption d'une législation relative à l'ACS+. Des travaux sont également en cours pour instaurer une obligation de réalisation d'ACS+ dans le cadre de l'étude d'impact de la réglementation. Les premiers éléments montrent que ces initiatives ont d'ores et déjà eu des effets positifs sur les capacités d'ACS+ au sein des ministères et des organismes fédéraux. Qui plus est, depuis l'instauration de l'obligation de réaliser une ACS+, il apparaît que les ministères sont plus nombreux à collecter des données ventilées par sexe et à avoir mis en place des structures ministérielles de gouvernance chargées d'appliquer l'ACS+ (Condition féminine Canada, 2018).

La poursuite des efforts de déploiement de l'ACS+ aidera les ministères à surmonter les obstacles restants. Selon les résultats de l'enquête annuelle sur la mise en œuvre de l'ACS+ réalisée par CFC, la plupart des ministères ne disposent toujours pas d'un plan d'action en la matière, ni de structures internes de gouvernance dédiées. La formation en matière d'ACS+ reste majoritairement axée sur l'analyse des politiques, et beaucoup reste à faire pour renforcer l'intégration de ces analyses dans la conception des programmes, la législation en matière de prestation de services, et d'autres domaines comme les projets d'approvisionnement. Il convient en outre de renforcer les efforts de suivi de l'ACS+.

Autre axe d'amélioration pour accroître l'impact de l'ACS+ : renforcer la fonction d'examen critique exercée par les organismes centraux (voir chapitre 2). À l'heure actuelle, l'ACS+ ne s'appuie pas sur un socle législatif et trouve sa justification dans l'engagement fort des pouvoirs publics ; dans la pratique, les organismes centraux peuvent se montrer réticents à la perspective de renvoyer régulièrement aux ministères sectoriels des propositions au Cabinet en raison d'une ACS+ manquante ou incomplète. La future législation relative à l'ACS+, annoncée dans le budget de 2018, offre donc une occasion importante de renforcer le rôle des organismes centraux en matière de suivi de la mise en œuvre du dispositif. Le champ d'application de la loi qui a été annoncée couvre les décisions en matière de budget et de dépenses. Une directive du Cabinet sur l'ACS+ pourrait renforcer encore davantage la fonction d'examen critique de l'ACS+ dans les propositions au Cabinet.

Encadré 3.2. Mise en œuvre de l'ACS+ au sein du ministère Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada est le seul ministère fédéral qui est tenu de mener une analyse comparative entre les sexes et d'en faire rapport au Parlement. La Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés, entrée en vigueur en 2002, prévoit en effet une obligation légale de présenter une analyse comparative entre les sexes de ses répercussions, dans un rapport annuel au Parlement. Le texte stipule en effet expressément que : « *le ministre dépose devant chaque chambre du Parlement un rapport sur l'application de la présente loi portant sur l'année civile précédente* » et que « *Le rapport précise notamment... une analyse comparative entre les sexes des répercussions de la présente loi* ». Le ministère a mis sur pied une unité d'analyse comparative entre les sexes au sein de la Direction générale des politiques stratégiques et de la planification, qui sert d'autorité fonctionnelle responsable de la politique relative à l'ACS+ et de la capacité organisationnelle du ministère. Il a également un(e)

champion(ne) de l'ACS+ qui met en valeur l'efficacité de l'application de cette analyse.

Un exemple du rôle de l'ACS+ dans l'amélioration de la prise de décision

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada a réalisé une analyse comparative entre les sexes pour une réglementation en matière de parrainage. En 2016, dans le cadre d'un engagement du mandat ministériel, le ministère a élaboré une proposition visant à supprimer l'exigence réglementaire obligeant les époux et partenaires parrainés des citoyens canadiens et des résidents permanents à faire vie commune avec leur répondant pendant une durée de deux ans afin de conserver leur statut de résident permanent.

L'analyse a reconnu qu'un époux ou un partenaire parrainé peut être vulnérable pour de nombreuses raisons, notamment le genre, l'âge, la compétence en matière de langues officielles, l'isolement et la dépendance financière, et que ces facteurs peuvent créer un déséquilibre entre le répondant et son époux ou partenaire. Il a également été établi que l'exigence de cohabitation de deux ans pouvait aggraver ces vulnérabilités en cas de violences conjugales. Soulignant que les femmes constituent la majorité (70 %) des personnes touchées qui présentent une demande à Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada afin d'obtenir une dérogation à la condition en invoquant la violence ou la négligence, le ministère a estimé que cette exigence réglementaire pouvait avoir pour conséquence que des époux ou des partenaires vulnérables restent dans une relation violente par crainte de perdre leur statut de résident permanent au Canada.

L'exigence se rapportant à la résidence permanente conditionnelle a été supprimée le 18 avril 2017.

3.2.2. Liens entre l'ACS+ et les processus du Cabinet

L'ACS+ est entièrement intégrée au processus d'élaboration des politiques du Cabinet, ce qui semble avoir contribué à élargir le champ et améliorer la qualité de cet outil d'évaluation des politiques. Les exigences en la matière ont induit un virage culturel au sein des ministères, qui prennent l'ACS+ davantage au sérieux. À l'avenir, la volonté et la capacité de l'administration fédérale d'intégrer pleinement l'analyse comparative entre les sexes dans le programme d'exécution et de résultats pourront assurer la pérennité et l'impact de l'ACS+.

Si le fait de lier l'ACS+ aux processus du Cabinet en matière de politiques présente des avantages, un certain nombre de facteurs doivent être pris en considération pour évaluer l'efficacité de l'outil :

1. Premièrement, le principe de confidentialité au sein du Cabinet peut imposer des contraintes informelles limitant la capacité de CFC d'apporter un soutien direct aux ministères dans le cadre de la préparation des présentations au Cabinet. Du fait de ce même principe, il peut s'avérer difficile pour le Parlement et la société civile de sonder la qualité et la rigueur de l'analyse comparative entre les sexes.
2. Deuxièmement, la préparation des présentations au Cabinet se fait généralement dans des délais serrés. Les décideurs peuvent par conséquent éprouver des difficultés à mener une analyse pertinente, en particulier si les données et les

connaissances des besoins en termes d'égalité des sexes dans un secteur donné ne sont pas directement accessibles. Pour être d'une utilité optimale, l'ACS+ doit être intégrée le plus tôt possible dans le processus d'élaboration des politiques, ce qui n'est pas toujours le cas au Canada.

3. Troisièmement, les ministères fédéraux ont longtemps perçu l'ACS+ comme un outil limité, un aide-mémoire étroitement lié aux processus discontinus comme la préparation des mémoires au Cabinet et des projets de budget, ou des présentations au Conseil du Trésor. Une évolution culturelle s'avère nécessaire afin de modifier le positionnement de l'ACS+ pour en faire un instrument plus large et plus complet pouvant être appliqué en continu à de nombreuses activités gouvernementales.

L'une des solutions pour accroître l'impact de l'ACS+ sur les décisions en matière de politique consiste à privilégier une mise en œuvre méthodique mais systématique du principe de transparence eu égard à l'analyse comparative entre les sexes, en respectant le principe immuable de confidentialité au sein du Cabinet (voir chapitre 4). La mise en place d'une consultation généralisée des parties prenantes au début de chaque mandat gouvernemental afin d'identifier les priorités générales et sectorielles en matière d'égalité des sexes représente une autre piste possible (voir également le chapitre 4 sur la consultation des citoyens). Il conviendrait par ailleurs de renforcer l'intégration de l'ACS+ aux différentes phases du cycle d'élaboration des politiques, de la définition des problématiques à l'évaluation et l'analyse d'impact. L'engagement annoncé récemment de légiférer sur l'ACS+, allié aux efforts déployés par CFC pour sensibiliser les ministères dans ce domaine, devrait y contribuer.

3.3. Intégrer une dimension d'égalité des sexes dans l'approche en matière d'exécution et de résultats

3.3.1. L'approche en matière d'exécution et de résultats

Le gouvernement du Canada a exposé son engagement en faveur d'une prise de décision fondée sur des éléments probants, et de l'obtention de résultats tangibles et pertinents pour les Canadiens. L'importance de cet engagement politique trouve sa concrétisation dans la mise en place d'un Comité du Cabinet chargé du programme gouvernemental, des résultats et des communications, appuyé par une Unité des résultats et de la livraison, qui relève du Bureau du Conseil privé¹ (voir Encadré 3.3). Le Président du Conseil du Trésor du Canada est également chargé de veiller à ce que les ministères utilisent les meilleures informations disponibles, mesurent les répercussions de leurs programmes et améliorent l'établissement des rapports destinés au Parlement.

3.3.2. Définir des priorités gouvernementales globales

Le gouvernement énonce ses engagements de haut niveau dans les lettres de mandat que le Premier ministre adresse à chacun des ministres et qui exposent à la fois les attentes générales et les objectifs stratégiques plus précis des ministres. Reflet de l'importance accordée aux principes d'ouverture et de transparence du gouvernement (voir section 4.2), ces documents ont été publiés pour la première fois en 2016. On dénombre au total, depuis octobre 2017, 30 lettres de mandat contenant 406 engagements (Government of Canada, 2018^[36])

Encadré 3.3. Nouvelles composantes du cadre fédéral de planification stratégique

Comité du Cabinet chargé du programme gouvernemental, des résultats et des communications

Le gouvernement a créé, en novembre 2015, un nouveau Comité du Cabinet chargé du programme gouvernemental, des résultats et des communications. Présidé par le Premier ministre, il a pour mission d'établir le programme du gouvernement, d'assurer le suivi des progrès réalisés relativement aux priorités et d'examiner les communications stratégiques.

Unité des résultats et de la livraison

En janvier 2016, une nouvelle Unité des résultats et de la livraison a été créée au sein du Bureau du Conseil privé pour appuyer le Comité du Cabinet, le Premier Ministre et les ministères fédéraux. L'Unité, qui compte un effectif de 15 personnes, a pour mission d'assurer le suivi des performances des ministères et de rendre compte aux ministres du Cabinet et au Premier ministre des éventuels obstacles ou des opportunités susceptibles d'avoir des incidences sur les grandes promesses électorales. La nouvelle Unité appuie en outre les efforts déployés pour assurer le suivi de l'exécution des programmes et surmonter les obstacles qui en freinent la mise en œuvre, et facilite les travaux du gouvernement en élaborant des outils et des documents d'orientation, et en menant des activités d'apprentissage sur la mise en œuvre d'une approche axée sur les résultats.

Les lettres de mandat appellent les ministres à effectuer un suivi et à rendre compte régulièrement des progrès qu'ils réalisent relativement à leurs engagements, à évaluer l'efficacité des travaux en cours et à investir les ressources nécessaires pour obtenir des résultats dans des domaines qui comptent pour les Canadiens. Les progrès dans la réalisation de ces engagements sont consultables grâce à un outil Web de suivi des lettres de mandat². Cette plateforme garantit la redevabilité du gouvernement à l'égard de ses engagements de haut niveau envers les Canadiens et constitue, à de nombreux égards, une pratique internationale d'avant-garde. Les engagements représentent les mesures menées au titre des 12 grandes priorités fixées par le gouvernement – voir Graphique 3.1– qui découlent pour la plupart du Discours du Trône exposant le programme du gouvernement.

Graphique 3.1. Outil de suivi des lettres de mandat



Source : (Government of Canada, 2018_[36])

À l'heure actuelle, il n'existe pas de lien formel entre les 12 grandes priorités et les comités de sous-ministres (également dénommés groupes de travail des sous-ministres). Ces comités sont généralement chargés de mener une réflexion à plus long terme. Pour autant, il existe une forte cohérence entre ces priorités et les mandats des comités, et les sujets y afférents peuvent être soumis aux comités de sous-ministres à la discrétion du Président. Par ailleurs, le Premier ministre a pris la responsabilité de la priorité « Un Canada divers et inclusif » et a mis en place un groupe de travail chargé d'atteindre les résultats visés dans ce domaine.

Chaque priorité est assortie d'une Charte des résultats et de l'exécution, qui fixe un plan d'exécution et un cadre de reddition de compte permettant d'assurer un suivi des progrès enregistrés. Les ministères définissent les résultats escomptés et les principaux indicateurs (à court, moyen et long termes) à l'appui de leur réalisation. Les résultats peuvent être transversaux, afin de capitaliser sur la coopération entre les ministères.

Des travaux sont menés actuellement pour assurer la cohérence, autant que faire se peut, entre ces indicateurs et ceux énoncés dans les cadres de résultats des ministères. Du fait de la disparité des approches, il se peut que les ministères ne collectent pas encore régulièrement les informations nécessaires pour rendre compte de leurs progrès au regard des grandes priorités du gouvernement, en s'appuyant sur leurs processus opérationnels existants (voir ci-après). L'Unité des résultats et de la livraison a d'ailleurs déjà été confrontée à des difficultés pour rassembler les informations des ministères à cette fin. Dans certains cas, il pourrait s'avérer nécessaire, à plus long terme, de charger les ministères de collecter de nouvelles données plus étroitement liées aux priorités, dans le cadre d'une stratégie de données plus structurée.

3.3.3. Rapports sur les performances des ministères

En 1997, le Canada a scindé les plans de dépenses des ministères en deux types de documents : d'une part, les Rapports sur les plans et les priorités et, d'autre part, les Rapports ministériels sur le rendement. Ces outils, désormais dénommés respectivement

Plans ministériels et Rapports sur les résultats ministériels, continuent de constituer le socle de l'actuelle structure de suivi des réalisations des ministères canadiens.

Les Plans ministériels sont des documents de planification triennaux qui énoncent les priorités des ministères, les résultats escomptés et les besoins en ressources connexes. Lorsque le ministère a adopté une Charte des résultats et de l'exécution, les priorités définies dans le Plan ministériel doivent être cohérentes avec les termes de ladite Charte. Pour garantir que les ministères disposent de données à l'appui des indicateurs proposés, ils doivent également présenter un plan énonçant les modalités d'obtention des données qui serviront au suivi des progrès.

Quant aux Rapports sur les résultats ministériels, ils rendent compte des résultats réels obtenus par chacun des ministères au cours du plus récent exercice clos, au regard des plans, des priorités et des résultats attendus énoncés dans leurs Plans ministériels respectifs.

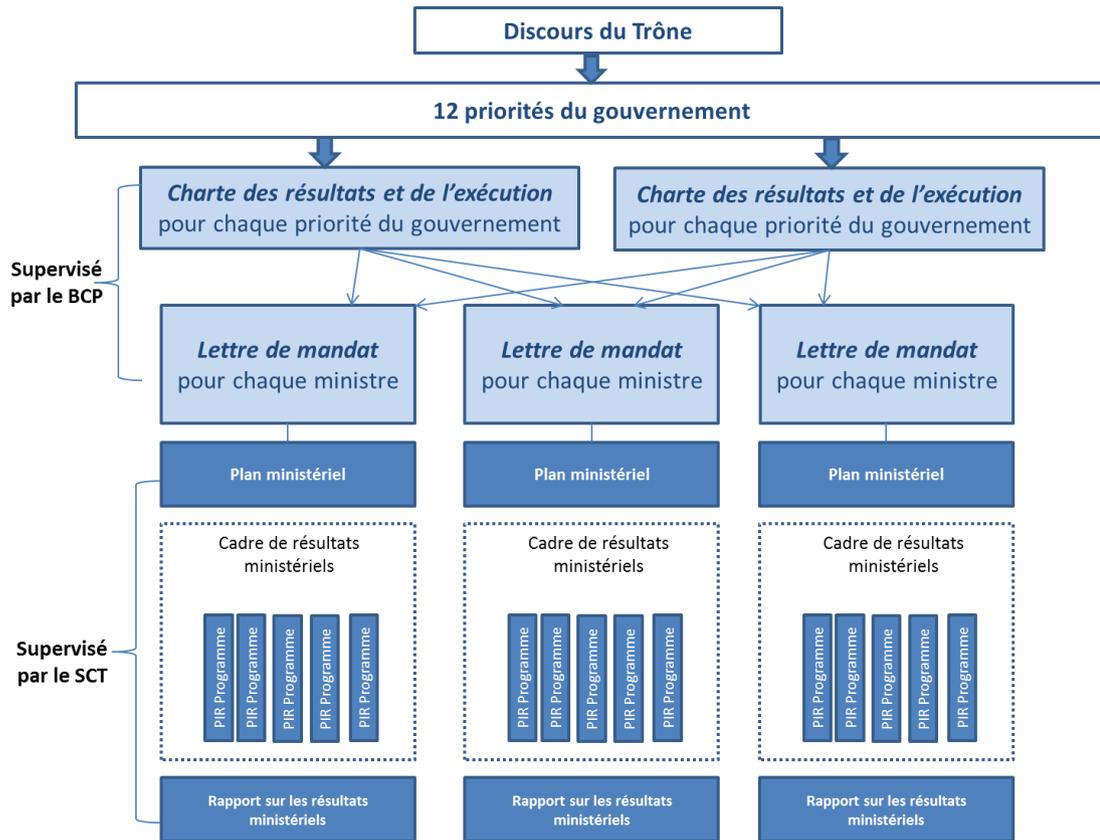
La Politique sur les résultats, adoptée en 2016³, définit le cadre ministériel des résultats qui régit la façon dont les ministères atteignent les résultats attendus et en rendent compte. Pour ce faire, les ministères doivent collecter des informations clés sur leurs performances au titre de chaque programme dans des Profils d'information sur le rendement (PIR). La Politique sur les résultats fournit des orientations sur la façon dont les ministères peuvent utiliser les informations sur leurs performances pour étayer les demandes de financement. La Directive sur les résultats (2016) énonce les exigences à l'appui de la mise en œuvre de la Politique sur les résultats, notamment la définition des rôles et responsabilités des agents ministériels du gouvernement fédéral canadien.

Rôle du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT)⁴

Le Conseil du Trésor est un comité du Cabinet qui agit en tant que conseil de gestion du gouvernement et, avec le soutien de son Secrétariat, surveille les activités de l'ensemble de l'administration fédérale. La gestion des performances est l'un des domaines phares dans lesquels il exerce cette fonction de surveillance. Le Secrétariat du Conseil du Trésor examine les Plans ministériels et les Rapports sur les résultats ministériels, et veille à ce qu'ils respectent les orientations centrales. Désormais, l'Unité des résultats et de la livraison créée au sein du BCP est également chargée d'aider à l'établissement des rapports sur les performances, afin de veiller à ce que l'exercice soit conforme aux priorités générales du gouvernement.

Le Graphique 3.2 donne un aperçu du système général de résultats et d'exécution, dont les principaux éléments sont exposés dans l'Encadré 3.4.

Graphique 3.2. Système de résultats et d'exécution du gouvernement fédéral



Source : OCDE, d'après (Government of Canada, 2017^[37])

Encadré 3.4. Composantes du système de résultats et d'exécution du gouvernement fédéral canadien

Charte des résultats et de l'exécution

Il s'agit là d'un nouveau document du Cabinet utilisé comme base pour rendre compte de l'avancement de la mise en œuvre des 12 grandes priorités du gouvernement. Pour chaque domaine de priorité, les ministères définissent les résultats attendus et les indicateurs clés qui les sous-tendent.

Lettres de mandat

Les lettres de mandat que le Premier ministre adresse à chaque ministre énoncent les attentes générales, ainsi que les objectifs stratégiques plus précis de chaque ministre. Ces lettres mettent en évidence la contribution que tous les ministres peuvent apporter aux engagements pangouvernementaux.

Plans ministériels

Les Plans ministériels sont des documents de planification triennaux qui énoncent les priorités des ministères, les résultats escomptés et les besoins en ressources correspondants. Ces plans sont déposés au Parlement au plus tard le 31 mars.

Cadres de résultats ministériels

Les Cadres de résultats ministériels définis pour chaque ministère et organisme fournissent une structure régissant la fourniture des informations sur les performances financières et non financières à l'appui des estimations et de l'établissement des rapports parlementaires.

Profils d'information sur le rendement (PIR)

Les Profils d'information sur le rendement contiennent les principales informations sur les performances mesurées et suivies au titre de chaque programme gouvernemental.

Rapports sur les résultats ministériels

Les Rapports sur les résultats ministériels rendent compte des résultats réels obtenus par chacun des ministères et des organismes au cours du plus récent exercice clos, au regard des plans, des priorités et des résultats attendus énoncés dans leurs Plans ministériels respectifs. Ces rapports informent les parlementaires et les Canadiens des résultats obtenus par les organisations gouvernementales.

3.3.4. Intégrer une dimension d'égalité des sexes dans l'approche en matière d'exécution et de résultats

Le Canada s'efforce d'ores et déjà de renforcer les liens entre ses outils d'évaluation de la prise en compte des questions d'égalité des sexes et les cadres de résultats et d'exécution. L'engagement du gouvernement en faveur de cette cause fait partie intégrante de l'une des douze grandes priorités, à savoir « Un Canada divers et inclusif ». Au total, 14 engagements liés à l'égalité des sexes sont énoncés au titre de cette priorité et sont mentionnés dans les lettres de mandat adressées à plusieurs ministres. Onze de ces engagements figurent dans la lettre de mandat destinée à la ministre de la Condition féminine, trois dans celle adressée à la ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail, et cinq dans les lettres de mandat envoyées à d'autres ministres⁵.

CFC met actuellement au point un cadre normalisé d'indicateurs relatifs à l'égalité des sexes. Cet ensemble d'indicateurs pourra être utilisé pour alimenter les chartes, les cadres de résultats ministériels et les Profils d'information sur le rendement (voir également le chapitre 1 sur la Politique fédérale en matière d'égalité entre les sexes).

Pour ce qui est d'intégrer une dimension d'égalité des sexes dans l'évaluation des performances des ministères, la Directive sur les résultats inclut un certain nombre de considérations sur ce thème. Elle exige en particulier que les ministères :

- Tiennent compte de l'analyse comparative entre les sexes lors de l'établissement des plans pour la mesure du rendement au niveau des programmes ; et
- Ajoutent des indications permettant d'identifier les programmes ayant des incidences sur des groupes de population particuliers, comme les femmes.

Le SCT, au titre de sa fonction d'examen critique des projets de plans ministériels et des rapports sur les résultats ministériels, encourage l'intégration de la problématique de l'égalité des sexes, le cas échéant. En outre, tous les plans ministériels établis en 2017-18

intègrent obligatoirement un tableau d'informations complémentaires sur l'ACS+. CFC travaille de concert avec le SCT et les ministères pour appuyer ces efforts et veille à la cohérence avec le cadre d'indicateurs en cours d'élaboration (voir également le chapitre 2).

Par ailleurs, le SCT a émis récemment des consignes à l'intention des ministères sur la nécessité d'inclure des Profils d'information sur le rendement pour chaque programme. Ces Profils rassemblent certes les informations de rendement recueillies au titre des programmes, mais doivent aussi intégrer, s'il y a lieu, une analyse comparative entre les sexes.

Il ressort de ces récentes initiatives que nombre d'outils sont déjà en place ou en cours d'élaboration, dans le but d'aider les ministères à intégrer l'analyse comparative entre les sexes dans leurs cadres aux fins du ciblage des résultats et de l'établissement des rapports. Il est encore trop tôt pour savoir si les ministères ont réussi à utiliser ces outils et à mettre en place des politiques tenant compte de la problématique de l'égalité des sexes et ayant des incidences dans ce domaine. Il importera à l'avenir de maintenir la définition centralisée des orientations et le rôle de supervision, afin notamment d'aider les ministères à gérer les évolutions institutionnelles et culturelles qui pourraient s'avérer nécessaires, un passage obligé si l'on veut tendre vers une application uniforme de la nouvelle approche (voir chapitre 2 pour une évaluation plus détaillée des rôles et responsabilités institutionnels).

3.3.5. Renforcer l'intégration de la problématique de l'égalité des sexes dans les résultats et l'exécution des programmes

Le cadre de résultats et d'exécution est un outil important et utile que le gouvernement peut utiliser pour élaborer des politiques plus égalitaires. En faisant d'« Un Canada divers et inclusif » l'une de ses grandes priorités, le gouvernement a impulsé un élan qui se transmet à l'ensemble de l'administration publique. En principe, cette volonté, alliée aux nouvelles consignes visant à incorporer les considérations d'égalité des sexes dans les rapports ministériels sur le rendement, devrait garantir à terme l'intégration de la problématique dans l'approche en matière d'exécution et de résultats. Dans la pratique, en revanche, la Charte en faveur de la diversité et de l'inclusion a une portée limitée et ne formule pas d'orientations exhaustives pour la politique d'égalité des sexes et de diversité (voir chapitre 2). Ce qui laisse l'approche de la problématique d'égalité des sexes fortement tributaire de la volonté politique. Une partie prenante a résumé le risque inhérent à une telle approche, en faisant observer que deux ans de progrès pouvaient être anéantis en deux minutes si la question de l'égalité des sexes ne remportait plus le soutien des pouvoirs publics.

La mise en place d'un cadre général dédié à la question de l'égalité des sexes, intégrant des indicateurs clés, est essentielle pour jeter les bases d'une approche plus pérenne de l'obtention des résultats attendus dans ce domaine. La mise au point du Cadre des résultats relatifs aux sexes au titre du budget de 2018 constitue à cet égard un jalon important. Les prochaines étapes de l'élaboration de ce cadre devraient être axées sur le renforcement des liens à la fois en amont, avec des objectifs spécifiques énoncés dans une stratégie en faveur de l'égalité des sexes au Canada (voir chapitre 1), et en aval, avec les cadres de résultats et d'exécution ministériels. L'Autriche a montré la voie dans ce domaine (voir Encadré 3.5). Les observations des mesures qui y ont été prises révèlent que l'approche adoptée met en avant la problématique de l'égalité des sexes tant au sein de l'administration publique qu'en dehors, dans les groupes de population cible et chez les parties prenantes concernées (Schatzenstaller, 2014_[38]). On constate en outre que, « dans l'ensemble, on est parvenus à

une transparence, une sensibilisation et une responsabilisation accrues quant à la problématique et aux objectifs en matière d'égalité des sexes, ainsi qu'un enrichissement du débat sur l'égalité des sexes et la budgétisation sexospécifique » (IMF, 2017^[39]).

Encadré 3.5. Intégration de la problématique de l'égalité des sexes dans le cadre de performances en Autriche

Le système inédit de budgétisation sexospécifique mis en place en Autriche est parfaitement intégré au cadre de budgétisation fonctionnelle. Aux termes de la loi de finances fédérale de 2013, les objectifs de résultats définis pour chaque chapitre budgétaire doivent comprendre au moins un objectif lié à l'égalité des sexes ; et chacun des « budgets globaux » et des « budgets détaillés » doit inclure à son tour au moins une cible connexe. Par conséquent, chaque ministère sectoriel a l'obligation de réfléchir à la façon dont les questions d'égalité des sexes s'intègrent à leurs activités et concevoir, dans le cadre du budget, des objectifs et des indicateurs qui vont dans ce sens. Qui plus est, l'égalité des sexes représente l'une des dimensions de l'analyse qui doit être réalisée régulièrement au titre des évaluations d'impact des nouvelles politiques. Le suivi de la réalisation des objectifs en matière d'égalité des sexes entre dans le cadre des Rapports de performances préparés par la chancellerie fédérale.

Pris dans sa globalité, le système autrichien d'élaboration des politiques vise donc à (a) obliger l'ensemble des ministères à intégrer les questions d'égalité des sexes à la fois dans leur processus de fixation des objectifs de haut niveau et dans la spécification plus détaillée des réalisations et des objectifs, (b) évaluer les incidences sur l'égalité des sexes lors de la conception des politiques, en utilisant pour ce faire un modèle standardisé, et appliquer cette évaluation *ex ante* et *ex post*, et (c) rendre compte des réalisations au titre des objectifs d'égalité des sexes dans les rapports annuels de performance.

Pour un aperçu global des résultats des ministères au regard des objectifs fixés, il convient de se reporter aux rapports de performances établis par la chancellerie fédérale. Le Rapport annuel d'orientation budgétaire, publié en octobre, non seulement agrège les différents rapports des ministères sectoriels, mais les reconfigure également afin de présenter un seul et unique état de la situation en matière d'égalité des sexes.

Source : (OECD, Forthcoming^[40])

3.4. Évaluation

3.4.1. Contexte

Le Canada a depuis longtemps recours à l'évaluation à l'appui de l'élaboration de politiques fondées sur des données probantes. Depuis plus de 40 ans, diverses formes d'évaluations ont été utilisées pour mesurer les performances des programmes mis en œuvre par les ministères canadiens. La Loi fédérale de 2006 sur la responsabilité stipule que tous les programmes de versement de subventions ou de contributions doivent faire l'objet d'un examen quinquennal. Aux termes de la Politique sur les résultats entrée en vigueur en 2016, les ministères doivent mettre en œuvre un plan quinquennal continu d'évaluation ministériel (Government of Canada, 2018^[41]).

Au sein de chaque ministère, les Unités d'évaluation mènent non seulement à bien des études d'évaluation, mais endossent également un rôle plus large de préparation des

rapports de planification et des évaluations, d'élaboration de cadres de responsabilisation axés sur les résultats, et de conseil et de formation sur l'évaluation à l'intention des gestionnaires de programmes. Les évaluations peuvent en outre être confiées, en tout ou partie, à des sous-traitants, notamment si elles nécessitent une expertise technique ou fonctionnelle particulière. Les responsables ministériels s'appuient sur les conclusions des évaluations et les recommandations connexes aux fins de l'amélioration des politiques et des programmes, de la gestion des dépenses, de la prise de décision au niveau du Cabinet, et de l'établissement des rapports destinés au public.

La Division des résultats du SCT tient le rôle d'unité de support technique à l'appui des évaluations ; à ce titre, elle définit les normes, fournit une direction centralisée, des orientations et des conseils, et utilise les résultats d'évaluation, le cas échéant, dans le processus de prise de décision au niveau du centre de gouvernement.

3.4.2. Intégration de la problématique de l'égalité des sexes dans les évaluations

Nombre de composantes analytiques de l'ACS+ se retrouvent dans la procédure d'évaluation : tel est le cas de la définition claire des objectifs d'action ; l'interrogation des ensembles de données ; l'examen critique des hypothèses qui sous-tendent la conception des politiques ; et l'évaluation d'approches alternatives. Par conséquent, on pourrait attendre du développement des capacités de mise en œuvre de l'ACS+ à l'échelle du système qu'il ait des retombées positives sur la capacité plus globale d'aborder l'élaboration des politiques selon une approche évaluative, fondée sur des données probantes.

Il n'en reste pas moins que le programme d'application de l'ACS+ peut encore être renforcé en établissant des liens plus explicites ou des synergies avec le cadre d'évaluation général. Cela pourrait passer par la formulation de consignes spécifiques obligeant les unités d'évaluation soit à intégrer systématiquement les considérations d'égalité des sexes lors de l'évaluation des politiques et des programmes et de la conception des cadres logiques, soit à donner la priorité aux évaluations selon qu'elles sont axées sur la problématique de l'égalité des sexes. Aujourd'hui, la Directive sur les résultats énonce l'obligation, pour les ministères, de tenir compte des questions telles que l'égalité des sexes, le cas échéant, lors de la planification d'évaluations spécifiques (au moment d'en définir la portée et la méthodologie, par exemple). Dans les faits, les analystes qui mènent les évaluations sur les politiques travaillent rarement de concert avec les responsables de l'élaboration des politiques chargés de l'ACS+.

3.4.3. Renforcer l'intégration de la problématique de l'égalité des sexes dans les évaluations

Comme le montrent les travaux de recherche menés récemment par l'OCDE, les cadres de résultats, les cadres d'évaluation (*ex ante* et *ex post*), les systèmes de suivi des programmes et autres approches analytiques ne devraient pas être appréhendés comme des outils indépendants, mais comme un continuum d'informations d'évaluation que les décideurs devraient mettre à profit à l'appui de la conception, de la planification, du suivi et de l'examen des programmes (OECD, Forthcoming^[42]). De par leur nature, ces outils d'évaluation peuvent être assortis d'échéances diverses, produire différents types de données, porter sur des domaines d'action variés (dépenses, réglementation, etc.) et avoir diverses provenances : dès lors, la tâche des décideurs consiste à comprendre et exploiter ce continuum aux fins de l'élaboration et de l'examen de politiques fondées sur des données probantes. Ces travaux révèlent également que la fonction d'évaluation devrait être

étroitement liée à la phase de conception des politiques et des programmes, de manière à mettre au point les cadres logiques nécessaires, ainsi que les indicateurs connexes et les stratégies de collecte de données, afin d'assurer le suivi de la mise en œuvre et des incidences des choix politiques, y compris sur les femmes et les hommes.

L'ACS+ est un ajout important dans cet écosystème d'instruments d'évaluation, et les résultats et éclairages qu'il apporte devraient également être accessibles à la communauté des responsables d'évaluation. Lorsque l'ACS+ liée à une politique ou un programme a été mise en œuvre judicieusement lors de la phase d'élaboration de la stratégie de mesure des performances (par exemple lors de la configuration ou du renouvellement d'un programme), la dimension d'égalité des sexes peut être intégrée, sans heurts majeurs, à l'évaluation. En revanche, lorsqu'elle n'a pas été prise en compte dans les objectifs initiaux d'une politique ou d'un programme, elle s'avère difficile à intégrer. À mesure que des améliorations seront apportées à l'ACS+ au sein des ministères, ainsi qu'aux rapports connexes, la dimension d'égalité des sexes s'intégrera automatiquement au processus d'évaluation. CFC œuvre déjà en ce sens, en collaboration avec les responsables d'évaluation. Le SCT a un rôle de soutien essentiel à jouer dans ce domaine. À l'avenir, pour assurer l'efficacité et l'impact de cette initiative, il importera de suivre les résultats de ces évaluations par rapport aux objectifs en matière d'égalité des sexes définis dans une Stratégie en faveur de l'égalité des sexes au Canada (voir chapitre 1).

3.5. Examens des dépenses

3.5.1. Contexte

Depuis le début des années 90, le Canada a expérimenté diverses approches en matière d'examens des dépenses, fondées à la fois sur des impératifs fiscaux et l'objectif d'améliorer la gestion des fonds publics et les résultats.

Plus récemment, le pays a opté pour une nouvelle approche. Annoncée dans le budget fédéral de 2016, elle reflète l'engagement du Canada de mettre fin aux programmes mal ciblés et inefficients, au gaspillage et aux initiatives gouvernementales inefficaces et obsolètes. Le gouvernement a commencé par annoncer 221 millions CAD de réductions annuelles de dépenses en matière de services professionnels, de déplacements et de publicités gouvernementales, ainsi que son intention de trouver des solutions afin de mieux aligner les dépenses publiques sur les priorités. Dans la droite lignée de cet engagement, le Canada a lancé quatre examens ministériels exhaustifs en 2016, afin de garantir l'efficacité, l'efficacité et la rentabilité des programmes. Dans le cadre du budget de 2017, le pays a annoncé la réalisation de trois examens ministériels supplémentaires, auxquels sont venus s'ajouter des examens horizontaux ; l'un d'eux portait sur les programmes d'innovation en entreprise et les technologies propres, et un autre, sur les immobilisations fédérales.

Un nouvel examen ministériel de dépenses pourrait être lancé par le biais d'une annonce budgétaire ou d'un engagement du Président du Conseil du Trésor, avec le ministre concerné. Le SCT supervise les examens et fournit des orientations, mais c'est généralement le ministère concerné qui est chargé de mener à bien l'examen. Le délai de réalisation des examens va de six à douze mois, avec pour point d'orgue la présentation du rapport d'examen au Conseil du Trésor par le ministre. Une fois que le Conseil du Trésor a étudié les résultats, son Président transmet au ministre des Finances et au Premier ministre des recommandations finales destinées à éclairer les décisions budgétaires et gouvernementales.

Un examen horizontal, lancé par le biais d'une annonce budgétaire, porte sur un domaine d'action ou un programme précis présentant un intérêt particulier pour le gouvernement. Les examens horizontaux sont pilotés par le Président du Conseil du Trésor et menés par des agents du SCT travaillant en étroite collaboration avec les ministères concernés. Agissant en qualité de ministre responsable de l'examen, le Président rend compte des résultats au Conseil du Trésor ; des recommandations finales sont ensuite transmises au ministre des Finances et au Premier ministre afin d'éclairer les décisions budgétaires et gouvernementales à venir.

3.5.2. Intégration des considérations d'égalité des sexes dans les examens des dépenses

Par le passé, l'évaluation des questions d'égalité des sexes n'était pas systématiquement intégrée dans les examens des dépenses. Néanmoins, pour se conformer aux recommandations relatives aux présentations au Conseil du Trésor, elles doivent, depuis 2017-18, être exposées, au même titre que les résultats des examens des dépenses, dans une annexe obligatoire à l'ACS+. Comme dans le cas plus général de l'ACS+, l'amélioration de la transparence quant au contenu et à la nature de l'analyse des questions d'égalité des sexes, et les mécanismes dictant la manière dont les évaluations nourrissent la prise de décision afférente aux examens de dépenses au niveau du Conseil du Trésor, contribueraient à renforcer la confiance du public dans la qualité et l'impact de cette dimension du processus d'examen des dépenses.

L'impact global de la prise en compte des questions d'égalité des sexes dans l'exercice d'examen des dépenses a également été évalué, par le passé, par le Conseil du Trésor, lorsqu'il a entrepris de mener une analyse des décisions dans le cadre du Plan d'action pour la réduction du déficit, en 2012. Toutefois, cette évaluation a été réalisée à la fin de l'examen des dépenses. Si elle intervenait plus tôt, elle pourrait nourrir le processus décisionnel.

3.5.3. Renforcement de l'intégration des considérations d'égalité des sexes dans les examens des dépenses

Il est essentiel que l'analyse comparative entre les sexes qui accompagne les présentations des examens des dépenses au Conseil du Trésor soit d'une grande rigueur. Pour garantir une meilleure prise en compte de cette problématique, le SCT pourrait notamment souligner l'intérêt des informations contenues dans l'annexe à l'ACS+ pour l'évaluation des présentations ministérielles au Conseil du Trésor. De plus, le SCT pourrait utiliser les informations fournies par les ministères à l'appui d'analyses complémentaires destinées à éclairer la prise de décision par le Conseil du Trésor. On pourrait à ce titre soumettre une évaluation de différentes formules d'examens des dépenses et de leurs répercussions en termes d'égalité des sexes – en s'appuyant sur les priorités de la stratégie fédérale proposée en la matière – dans le cadre du processus décisionnel. Cette approche serait similaire à celle adoptée, par exemple, au Royaume-Uni, où l'on tient compte de l'impact de l'examen des dépenses sur la durabilité environnementale (voir Encadré 3.6). En parallèle, si les considérations d'égalité entre les sexes étaient intégrées plus explicitement au cycle de conception des programmes et des politiques, y compris aux cadres d'évaluation, les résultats de ces évaluations des performances des programmes et politiques tenant compte des différences entre les sexes pourraient également étayer les décisions afférentes aux examens des dépenses.

Encadré 3.6. Prise en compte des questions environnementales dans le cadre de l'examen des dépenses réalisé au Royaume-Uni en 2015

Le gouvernement du Royaume-Uni a fixé une panoplie d'objectifs en matière d'environnement et de développement durable. L'examen des dépenses de 2015 a été l'occasion pour *HM Treasury* d'encourager l'adoption d'une approche coordonnée à l'égard de la réalisation des objectifs environnementaux. L'examen des dépenses, tel qu'il a été conçu, a permis aux ministères de communiquer des informations sur les risques, les impacts et les obligations environnementaux dans le cadre de leurs appels d'offre, et *HM Treasury* a pris des mesures pour les y encourager. *HM Treasury* a demandé aux ministères de présenter une synthèse de l'impact de leurs appels d'offre sur les objectifs carbone, et conseillé les équipes ayant affaire aux ministères entreprenant les dépenses quant à la prise en compte des lois sur le changement climatique, l'énergie, la précarité énergétique et la qualité de l'air dans l'évaluation des appels d'offre ministériels. En conséquence, *HM Treasury* a indiqué que certains ministères amélioreraient la justification des dépenses liées aux objectifs environnementaux et étaient mieux à même de quantifier les avantages connexes que lors des examens des dépenses précédents.

HM Treasury a entrepris de préparer une analyse prévisionnelle de l'impact de l'examen des dépenses sur les objectifs environnementaux. Cette analyse, réalisée durant l'examen des dépenses, a évalué dans quelle mesure les appels d'offres collectifs pouvaient avoir des incidences tangibles sur la capacité du gouvernement d'atteindre les objectifs qui avaient été fixés.

Source : (UK National Audit Office, 2016^[43])

Notes

¹ Les unités d'exécution gouvernementales centrales de ce type sont relativement récentes ; d'abord mises en œuvre au Royaume-Uni en 1999, on en trouve désormais dans différentes juridictions, de l'Ontario et du Maryland jusqu'à Singapour.

² <https://www.canada.ca/fr/conseil-privé/campagnes/mandat-sui-vi-resultats-canadiens.html>.

³ Remplace des politiques telles que la Politique sur la structure de la gestion, des ressources et des résultats, et la Politique sur l'évaluation.

⁴ Le rôle du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) dans l'analyse comparative entre les sexes est exposé en détail dans le chapitre 2.

⁵ Le total excède 14 car pour trois de ces engagements, deux ministres ou plus travaillent de concert.

Références

Alliance féministe pour l'action internationale (AFAI) (2016), *Because its 2016! A National Gender Equality Plan*,

[23]

- http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/CAN/INT_CEDAW_NGO_CAN_25417_E.pdf (consulté le 12 décembre 2017).
- Andalusian Regional Government Administration (2014), *PROGRESS IN THE ANDALUSIAN GRB INITIATIVE: GENDER AUDITS*, [57]
https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/d/i/vw3/Session_3_Cirujano_Gualda_Romero.pdf
 (consulté le 17 mai 2018).
- Australian Government((s.d.)), *National Women's Alliances / Department of the Prime Minister and Cabinet*, 2018, [51]
<https://www.pmc.gov.au/office-women/grants-and-funding/national-womens-alliances> (consulté le 17 mai 2018).
- Batliwala, S., S. Rosenhek et J. Miller (2013), « WOMEN MOVING MOUNTAINS: COLLECTIVE IMPACT OF THE DUTCH MDG3 FUND HOW RESOURCES ADVANCE WOMEN'S RIGHTS AND GENDER EQUALITY », [49]
<https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/Women%20Moving%20Mountains.pdf>.
- Bochel, H. et A. Berthier (2018), *SPICe Briefing: Committee witnesses: gender and representation*, [55]
<https://sp-bpr-en-prod-cdnp.azureedge.net/published/2018/2/27/Committee-witnesses--gender-and-representation/SB%2018-16.pdf> (consulté le 17 mai 2018).
- Bohnet, I. (2016), *What works: Gender Equality by Design*, Harvard University Press. [16]
- Canadian Feminist Alliance for International Action (FAFIA) (2016), *Because its 2016! A National Gender Equality Plan*, [82]
http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/CAN/INT_CEDAW_NGO_CAN_25417_E.pdf (consulté le 12 décembre 2017).
- Canadian Institute for Advanced Research & Vancouver School of Economics (2016), *Earnings Inequality and the Gender Pay Gap*, [74]
http://faculty.arts.ubc.ca/nfortin/Fortin_EarningsInequalityGenderPayGap.pdf.
- Catalyst (2017), *Women In Male-Dominated Industries And Occupations*, [10]
<http://www.catalyst.org/knowledge/women-male-dominated-industries-and-occupations>.
- Chambre des communes Canada (2007), *Rapport du Comité permanent de la condition féminine : Les impacts des changements au financement et aux programmes de Condition féminine Canada*, [27]
<http://www.ourcommons.ca/Content/Committee/391/FEWO/Reports/RP2876038/feworp18/feworp18-f.pdf> (consulté le 23 janvier 2018).
- Condition féminine Canada((s.d.)), *The History of GBA+ Domestic and International Milestones*. [14]
- Congressional Budget Office (2016), *CBO's 2016 Long-Term Projections for Social Security: Additional Information*, [66]
<https://www.cbo.gov/sites/default/files/114th-congress-2015-2016/reports/52298-socialsecuritychartbook.pdf>.
- Downes, R., L. Von Trapp et S. Nicol (2016), « Gender budgeting in OECD countries », *OECD Journal on Budgeting* 3, [62]
<http://www.oecd.org/gender/Gender-Budgeting-in-OECD-countries.pdf>.

- EIGE (2018), *Spain – Structures*, <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/spain/structures>. [28]
- European Parliament (2016), *Report on Gender Mainstreaming in the work of the European Parliament - A8-0034/2016*, <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&reference=A8-2016-0034&language=EN> (consulté le 17 mai 2018). [54]
- European Parliament (2003), *European Parliament resolution on gender mainstreaming in the European Parliament (2002/2025(INI))*, <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P5-TA-2003-0098+0+DOC+XML+V0//EN>. [53]
- Flumian, M. (2016), « What Trudeau’s committees tell us about his government | Institute on Governance », *Institute on Governance*, <https://iog.ca/research-publications/publications/what-trudeaus-committees-tell-us-about-his-government/> (consulté le 21 janvier 2018). [30]
- Goldin, C. (2014), « A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter », *American Economic Review*, vol. 104/4, pp. 1091-1119. [73]
- Goldin, C. (2014), « A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter », *American Economic Review*, vol. 104/4, pp. 1091-1119. [5]
- Gouvernement de l'Etat du Victoria (2018), *Safe and Strong: A Victorian Gender Equality Strategy. Achievements Report Year One*, https://www.vic.gov.au/system/user_files/Documents/women/1801009_Safe_and_strong_first_year_report_summary_10_%C6%92_web.pdf (consulté le 17 mai 2018). [18]
- Gouvernement du Canada (2018), *Budget 2018: Equality + Growth, A Strong Middle Class*, <https://www.budget.gc.ca/2018/docs/plan/budget-2018-en.pdf>. [8]
- Gouvernement du Canada (2018), *Budget Plan + Growth*, <https://financebudget.azurewebsites.net/2018/docs/plan/chap-01-en.html?wbdisable=true>. [7]
- Gouvernement du Canada (2017), *Multilateral Early Learning and Child Care Framework - Canada.ca*, <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/early-learning-child-care/reports/2017-multilateral-framework.html> (consulté le 11 décembre 2017). [24]
- Gouvernement du Canada (2016), *Increasing Recruitment of Women into the Canadian Armed Forces*. [17]
- Gouvernement espagnol (2014), *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016*, <http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf>. [20]
- Gouvernement finlandais (2016), *Government Action Plan For Gender Equality 2016–2019*, https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79305/03_2017_Tasa-arvo-ohjelma_Enkku_kansilla.pdf?sequence=1. [19]
- Government of Canada (2018), *Budget 2018: Equality + Growth, A Strong Middle Class*, <https://www.budget.gc.ca/2018/docs/plan/budget-2018-en.pdf>. [63]

- Government of Canada (2018), *Budget Plan + Growth*, [75]
<https://financebudget.azurewebsites.net/2018/docs/plan/chap-01-en.html?wbdisable=true>.
- Government of Canada (2018), *Innovation, Science and Economic Development Canada - Canada.ca*, [47]
<https://www.canada.ca/en/innovation-science-economic-development.html>.
- Government of Canada (2018), *Mandate Letter Tracker: Delivering results for Canadians*, [36]
<https://www.canada.ca/en/privy-council/campaigns/mandate-tracker-results-canadians.html>
 (consulté le 10 février 2018).
- Government of Canada (2018), *Policy on Results*, [41]
<https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-eng.aspx?id=31300> (consulté le 17 mai 2018).
- Government of Canada (2017), *Budget 2017: Building a Strong Middle Class*, [60]
<https://www.budget.gc.ca/2017/docs/plan/budget-2017-en.pdf>.
- Government of Canada (2017), *Fact Sheet: It's time to pay attention*, [48]
<http://www.swc-cfc.gc.ca/violence/strategy-strategie/fs-fi-3-en.html>.
- Government of Canada (2017), *Multilateral Early Learning and Child Care Framework - Canada.ca*, [83]
<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/early-learning-child-care/reports/2017-multilateral-framework.html> (consulté le 11 décembre 2017).
- Government of Canada (2017), *Results and Delivery in Canada: Building on momentum*, [37]
http://www.fmi.ca/media/1200856/results_and_delivery_building_momentum_october_2017.pdf.
- Government of Canada (2016), *Fall Economic Statement 2016*, [59]
<https://www.budget.gc.ca/fes-eea/2016/docs/statement-enonce/fes-eea-2016-eng.pdf>.
- Government of Canada (2016), *Increasing Recruitment of Women into the Canadian Armed Forces*, [78]
- Government of Canada((s.d.)), *Charter Statements - Canada's System of Justice*, 2018, [44]
<http://www.justice.gc.ca/eng/csj-sjc/pl/charter-charte/index.html> (consulté le 17 mai 2018).
- Government of Canada((s.d.)), *Employment Insurance Service Quality Review Report: Making Citizens Central*, 2017, [46]
<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/ei/ei-list/reports/service-quality-review-report.html>.
- Government of Finland (2016), *Government Action Plan For Gender Equality 2016–2019*, [80]
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79305/03_2017_Tasa-arvo-ohjelma_Enkku_kansilla.pdf?sequence=1.
- Government of Iceland((s.d.)), *Gender Budgeting*, 2018, [64]
<https://www.government.is/topics/economic-affairs-and-public-finances/gender-budgeting/>
 (consulté le 16 mai 2018).
- Government of Spain (2014), *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016*, [81]
<http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf>.

- Government of Sweden (2014), *Sweden's follow-up of the Platform for Action from the UN's*, [50]
<https://www.regeringen.se/contentassets/b2f5cc340526433f8e33df3024d510e3/swedens-follow-up-of-the-platform-for-action-from-the-uns-fourth-world-conference-on-women-in-beijing-1995---covering-the-period-between-20092014>.
- Government of Sweden (2007), *Moving Ahead: Gender budgeting in Sweden*, [69]
http://store1.digitalcity.eu.com/store/clients/release/AAAAGNJH/doc/gender-budgeting-in-sweden_2007.09.29-12.22.48.pdf.
- House of Commons Canada (2008), *Committee Report No. 9 - FEWO (39-2) - House of Commons of Canada*, [56]
<http://www.ourcommons.ca/DocumentViewer/en/39-2/FEWO/report-9/>.
- House of Commons Canada((s.d.)), *FEWO - About*, 2018, [52]
<https://www.ourcommons.ca/Committees/en/FEWO/About> (consulté le 17 mai 2018).
- IMF (2017), *Gender Budgeting in G7 Countries*, [39]
<https://www.imf.org/en/Publications/Policy-Papers/Issues/2017/05/12/pp041917gender-budgeting-in-g7-countries>.
- Institut canadien de recherches avancées et Vancouver School of Economics (2016), *Earnings Inequality and the Gender Pay Gap*, [6]
http://faculty.arts.ubc.ca/nfortin/Fortin_EarningsInequalityGenderPayGap.pdf.
- Mahony, T. (2011), « Women and the Criminal Justice System », *Statistics Canada Catalogue no. 89-503-X*, [11]
<http://www.statcan.gc.ca/pub/89-503-x/2010001/article/11416-eng.pdf> (consulté le 17 mai 2018).
- McInturff, K. et B. Lambert (2016), *Making Women Count: The Unequal Economics of Women's Work*, | Canadian Centre for Policy Alternatives, OXFAM Canada, [13]
<https://www.policyalternatives.ca/publications/reports/making-women-count-0> (consulté le 01 janvier 2018).
- McKinsey Global Institute (2017), *The power of parity: Advancing women's equality in Canada*, [70]
<https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/the-power-of-parity-advancing-womens-equality-in-canada> (consulté le 16 mai 2018).
- McKinsey Global Institute (2017), *The power of parity: Advancing women's equality in Canada*, [2]
<https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/the-power-of-parity-advancing-womens-equality-in-canada> (consulté le 16 mai 2018).
- Moyser, M. (2017), *Women and Paid Work*, *Statistics Canada, March*, available online at: [72]
<http://www.statcan.gc.ca/pub/89-503-x/2015001/article/14694-eng.htm>.
- Moyser, M. (2017), *Women and Paid Work*, *Statistics Canada, March*, available online at: [4]
<http://www.statcan.gc.ca/pub/89-503-x/2015001/article/14694-eng.htm>.
- Nations Unies (2016), « Concluding observations on the combined eighth and ninth periodic reports of Canada* », [21]
<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N16/402/03/PDF/N1640203.pdf?OpenElement> (consulté le 11 décembre 2017).

- Nations Unies (2016), « Observations finales concernant les huitième et neuvième rapports périodiques (présentés en un seul document) du Canada », <http://undocs.org/fr/CEDAW/C/CAN/CO/8-9> (consulté le 11 décembre 2017). [26]
- OCDE (2017), *Behavioural Insights and Public Policy: Lessons from Around the World.*, OECD Publishing. [15]
- OCDE (2017), *Building an inclusive Mexico : Policies and Good Governance for Gender Equality*, OECD Publishing. [29]
- OCDE (2017), *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264281318-en>. [1]
- OCDE (2017), *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264281318-en>. [31]
- OCDE (2015), « Delivering from the Centre: Strengthening the role of the centre of government in driving priority strategies », <https://www.oecd.org/gov/cog-2015-delivering-priority-strategies.pdf> (consulté le 21 janvier 2018). [25]
- OCDE (à paraître) (2018), *OECD Economic Surveys: Canada*, OECD Publishing, Paris. [3]
- OECD (2017), *Behavioural Insights and Public Policy: Lessons from Around the World.*, OECD Publishing. [77]
- OECD (2017), *Recommendation of the Council on Open Government*, <http://www.oecd.org/gov/Recommendation-Open-Government-Approved-Council-141217.pdf>. [45]
- OECD (2017), *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264281318-en>. [84]
- OECD (2017), *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264281318-en>. [33]
- OECD (2016), *Open Government The Global Context and the Way Forward*, OECD Publishing. [35]
- OECD (2016), « Open Government: The Global Context and The Way Forward », <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/4216481e.pdf?expires=1516890637&id=id&accname=ocid84004878&checksum=36020513E75CAF56257B41F9DC2A3AFC> (consulté le 25 janvier 2018). [34]
- OECD (Forthcoming), *Budgeting in Austria*. [40]
- OECD (Forthcoming), *Budgeting Outlook 2018*. [42]
- OECD (Forthcoming), *Budgeting Practices and Procedures Dataset*. [61]
- OECD (Forthcoming), *Governance Guidelines for Gender Budgeting*. [68]
- OECD (forthcoming) (2018), *OECD Economic Surveys: Canada*, OECD Publishing, Paris. [71]

- Office of the Auditor General Canada (2016), *Implementing Gender-Based Analysis*, [32]
http://www.oag-bvg.gc.ca/internet/English/parl_oag_201602_01_e_41058.html (consulté le 24 janvier 2018).
- Office of the Auditor General of Canada((s.d.)), *The Environment and Sustainable Development Guide*, 2018, http://www.oag-bvg.gc.ca/internet/English/meth_lp_e_19275.html (consulté le 17 mai 2018). [58]
- OXFAM Canada (2017), *Feminist Scorecard 2017: Tracking government action to advance women's rights and gender equality*, <http://www.oxfam.ca> (consulté le 11 décembre 2017). [22]
- Schratzenstaller, M. (2014), *The implementation of gender responsive budgeting in Austria as central element of a major budget reform*, [38]
https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/d/i/vw3/Session_4_Schratzenstaller.pdf.
- Sharp, R. et R. Broomhill (2013), *A Case Study of Gender Responsive Budgeting in Australia*, [67]
https://consultations.worldbank.org/Data/hub/files/grb_papers_australia_updf_final.pdf.
- Status of Women Canada (2017), *It's Time: Canada's Strategy To Prevent and Address Gender-based Violence*, Government of Canada, http://www.swc-cfc.gc.ca/violence/strategy-strategie/GBV_Fact_sheets_2.pdf (consulté le 01 janvier 2018). [12]
- Status of Women Canada((s.d.)), *The History of GBA+ Domestic and International Milestones*. [76]
- Swedish Fiscal Policy Council (2016), *Finanspolitiska rådets rapport 2016*, [65]
<http://www.finanspolitiskaradet.com/download/18.21a8337f154abc1a5dd28c15/1463487699296/Svensk+finanspolitik+2016.pdf>.
- The Victorian Government (2018), *Safe and Strong: A Victorian Gender Equality Strategy. Achievements Report Year One*, [79]
https://www.vic.gov.au/system/user_files/Documents/women/1801009_Safe_and_strong_first_year_report_summary_10_%C6%92_web.pdf (consulté le 17 mai 2018).
- UK National Audit Office (2016), *Sustainability in the spending review*, [43]
<https://www.nao.org.uk/wp-content/uploads/2016/07/Sustainability-in-the-Spending-Review.pdf>.
- Wells, M. (2018), *Closing the Engineering Gender Gap*, <https://www.design-engineering.com/features/engineering-gender-gap/>. [9]

Chapitre 4. Transparence, consultation des citoyens et responsabilité

Ce chapitre analyse la place accordée par le gouvernement du Canada à la transparence et à la consultation dans son approche de l'élaboration de politiques en faveur de l'égalité des sexes. Une administration transparente est déterminante pour renforcer la confiance dans les institutions publiques, et, conjuguée à la consultation des citoyens, peut s'avérer la clé d'une action publique fondée sur des données concrètes, qui intègre la problématique femmes-hommes et donne de meilleurs résultats en matière d'égalité des sexes. Le Canada a pris des mesures en ce sens au cours des dernières années, mais il peut aller encore plus loin en intensifiant l'effort de transparence dans le cadre des ACS+ et en incorporant au processus d'élaboration des politiques une consultation plus systématique et plus significative des citoyens.

Ce chapitre étudie également les dispositifs mis en place pour examiner les actions et les décisions adoptées par le gouvernement en vue de progresser sur le front de l'égalité des sexes. Afin de davantage responsabiliser le gouvernement à l'égard des actions menées en faveur de l'égalité des sexes, le Parlement et le Bureau du vérificateur général du Canada devraient capitaliser sur les succès remportés dans le domaine des ACS+ en renforçant l'intégration des questions d'égalité des sexes dans leurs propres travaux.

4.1. Introduction

L'ouverture, la transparence et la responsabilité sont des piliers de la confiance des Canadiens envers leurs institutions publiques. Ce chapitre passe en revue les récentes évolutions dans ce domaine et cherche à déterminer le poids de ces principes dans l'obtention de résultats sur le plan de l'égalité des sexes.

4.2. Ouverture et transparence

Dans le Discours du Trône de décembre 2015 et le Budget de 2016 présenté en mars de cette même année, le gouvernement canadien s'est engagé à renforcer l'ouverture et la transparence. Les *Engagements du Canada relatifs au gouvernement ouvert (2016-2018)* s'articulent autour de quatre priorités : le gouvernement doit être « ouvert par défaut » ; faire preuve de « transparence budgétaire » ; encourager « l'innovation, la prospérité et le développement durable » ; et « engager les Canadiens, les Canadiennes et le monde ».

4.2.1. Transparence

Rendre les processus d'élaboration des politiques plus transparents constitue une priorité pour le gouvernement du Canada. Comme on l'a vu à la section 3.3.2., cet engagement se concrétise notamment par la publication en ligne, pour la première fois, de l'ensemble des Lettres de mandat du Premier ministre aux ministres de son Cabinet. La publication prochaine des « Énoncés concernant la Charte » (Encadré 4.1) en est une autre illustration. Ces avancées permettront aux Canadiens de mieux comprendre les priorités du gouvernement et de disposer des outils nécessaires pour lui demander des comptes au regard de ses engagements¹.

Encadré 4.1. La ministre de la Justice et les « énoncés concernant la Charte »

La ministre de la Justice a pris l'engagement de rédiger des « énoncés concernant la Charte » relatifs aux projets de loi relevant de sa compétence, afin d'éclairer le débat public et parlementaire.

Un énoncé concernant la Charte présente certains éléments importants à prendre en compte dans le cadre de l'examen d'un projet de loi afin d'en déterminer la conformité avec la *Charte canadienne des droits et libertés*. Il dresse en particulier la liste des droits et libertés prévus par la Charte qui sont susceptibles d'être touchés par un projet de loi donné et explique brièvement la nature de ces répercussions au regard des mesures proposées. Un énoncé peut également présenter les raisons justifiant les restrictions que le projet de loi pourrait imposer aux droits et libertés protégés par la Charte. Les répercussions d'un projet de loi en matière d'égalité entre les hommes et les femmes y sont également évoquées.

Un projet de loi déposé le 6 juin 2017 prévoit l'obligation pour la ministre d'étendre cette pratique qui était la sienne à tous les projets de loi émanant du gouvernement.

Source : (Government of Canada,(s.d.)^[44])

Le principe de transparence revêt une importance particulière dans le contexte des ACS+. Les politiques présentées pour approbation via des « mémoires au Cabinet » font systématiquement l'objet d'analyses comparatives entre les sexes plus (ACS+) à

différentes étapes (voir section 3.2). Cependant, la publication des ACS+, même une fois achevée l'étape des délibérations, n'est pas une pratique courante au Canada. Cette situation s'explique par une application prudente du principe de confidentialité, qui est un élément central de l'action gouvernementale au Canada, comme dans de nombreux autres pays de l'OCDE.

La non-publication des ACS+ peut créer une situation où les parties prenantes extérieures au gouvernement se trouvent dans l'incapacité de se forger un avis sur la qualité, la rigueur et la pertinence des ACS+, et de mettre à profit les conclusions tirées de ces analyses de grande qualité pour les intégrer dans leurs propres travaux de recherche. Qui plus est, dans le cadre du processus de présentation des propositions au Cabinet, les responsables gouvernementaux eux-mêmes n'ont pas facilement accès aux ACS+ concernant les propositions présentées par d'autres ministères, ce qui paralyse le processus de partage des connaissances. Remédier à cette lacune en matière de transparence et de gouvernement ouvert peut renforcer la qualité et la crédibilité du système des ACS+.

Le Bureau du Conseil privé – l'autorité compétente en matière de confidentialité des documents du Cabinet – indique que le principe de confidentialité des documents s'applique aux recommandations et aux propositions soumises au Cabinet, et que rien n'empêche les ministères de publier les ACS+ relatives à des décisions finales et annoncées présentées dans des rapports officiels (à ne pas confondre avec les « mémoires au Cabinet » comportant des recommandations au gouvernement). Il s'agirait de publier des éléments d'analyse factuels et une brève description de l'impact de l'ACS+ sur la proposition. D'ailleurs, cette méthode est déjà appliquée dans le cas des évaluations environnementales. La *Directive du Cabinet sur l'évaluation environnementale des projets de politiques, de plans et de programmes* dispose que dès lors qu'une politique, un plan ou un programme a été approuvé(e), les ministères et les organismes doivent rédiger une déclaration publique sur les effets environnementaux, qui est mise à la disposition du public via le Registre canadien d'évaluation environnementale².

Il est recommandé que, conformément aux principes de gouvernement ouvert qui ont été adoptés, les ACS+ relatives aux décisions finales soient systématiquement publiées – dans leur intégralité ou dans un format abrégé – à une étape appropriée du cycle des politiques, afin de favoriser un débat plus éclairé et plus inclusif sur les possibilités d'action. À cet égard, « l'énoncé du budget de 2017 relatif aux sexes » et le chapitre du budget de 2018 consacré à l'égalité constituent des avancées majeures. Tous deux contiennent une ACS+ des décisions du gouvernement en matière de budget, et présentent succinctement les éléments de l'ACS+ qui ont été mis à profit dans les décisions budgétaires. Le chapitre consacré à l'égalité met en relief les points à améliorer dans l'ACS du budget de 2018 et indique que le gouvernement s'engage à publier l'ACS+ de tous les éléments du budget à compter du budget de 2019.

Afin de renforcer la transparence dans ce domaine, il serait utile que le Conseil du Trésor et Condition féminine Canada, après concertation avec le Bureau du Conseil privé, diffusent des lignes directrices explicatives sur la marge d'appréciation dont disposent les ministères pour publier des éléments factuels des ACS+ relatives à des décisions annoncées. Les analyses devraient être présentées de façon claire et facilement compréhensible par toutes les parties prenantes, à savoir Condition féminine Canada, les ministères fédéraux, le parlement et la société civile. Le gouvernement pourra souhaiter mettre en ligne un registre où des analyses comparatives entre les sexes et des réflexions génériques sur l'égalité des sexes pourraient être centralisées et facilement accessibles.

4.2.2. Consultation des citoyens

L'approfondissement du dialogue avec les membres de la société est une évolution majeure de la gouvernance publique moderne. Aux termes de la *Recommandation du Conseil sur le gouvernement ouvert* de 2017, « un gouvernement ouvert est d'une importance déterminante en vue de renforcer la confiance des citoyens, et [...] a une contribution cruciale à apporter à des réalisations relevant de divers domaines de l'action publique » (OECD, 2017^[45]).

Dans le droit fil des évolutions observées dans les pays de l'OCDE, le gouvernement du Canada intensifie ses efforts de consultation des citoyens depuis quelques années. Les acteurs d'un large éventail d'organisations de la société civile (OSC), notamment de certaines associations de défense de l'égalité entre les sexes, font état d'un dialogue renforcé avec le gouvernement à la faveur de la mise en place de dispositifs de consultation. L'Encadré 4.2 ci-après donne quelques exemples récents de bonnes pratiques du gouvernement canadien en matière de consultation des citoyens.

Encadré 4.2. Exemples de bonnes pratiques en matière de participation citoyenne au Canada

Examen de la qualité des services de l'assurance-emploi (EQS de l'AE)

L'assurance-emploi (AE) est un pilier du filet de protection sociale canadien : elle octroie un revenu de remplacement temporaire aux travailleurs qui y sont admissibles, lorsqu'ils sont exposés à une perte d'emploi, à des responsabilités de proche aidant et à la maladie, et verse les prestations de maternité et parentales. En 2015, la difficulté d'accès aux services de l'AE a suscité insatisfaction et mécontentement chez de nombreux citoyens, ce qui a incité le gouvernement à engager un processus de consultation à l'échelle du pays afin de procéder à un examen de la qualité des services. Cet examen a été piloté par trois parlementaires. Les consultations se sont déroulées pendant l'été 2016 et ont consisté en des visites sur le terrain, des débats publics et une enquête en ligne. Les consultations menées par le comité ont été particulièrement vastes. Les agents chargés du programme AE ont été incités à participer à l'enquête en ligne afin que leur point de vue et leurs expériences soient également pris en compte. Une synthèse des commentaires recueillis lors de ces consultations a été publiée. Le comité d'examen a également utilisé les informations provenant de ces consultations pour élaborer un certain nombre de recommandations en vue d'améliorer la qualité des services du programme EI. Les recommandations ont ensuite été affinées à la lumière des discussions tenues avec les parties prenantes.

Source : (Government of Canada,(s.d.))^[46]

Consultations sur les questions d'égalité des sexes organisées par le ministère de l'Innovation, des Sciences et du Développement économique

En 2016, le ministère de l'Innovation, des Sciences et du Développement économique a décidé d'organiser une consultation afin de mieux déterminer les actions à mener pour améliorer l'égalité des sexes. Le ministère a d'abord réuni un groupe de spécialistes susceptibles de soutenir la consultation en jouant le rôle de « leaders en mobilisation ». Ce groupe, composé en respectant une stricte parité entre hommes et femmes, rassemblait un certain nombre de parties prenantes telles que des innovateurs sociaux, des investisseurs en capital-risque et des dirigeants d'entreprise autochtones. Les « leaders en mobilisation » ont organisé des manifestations à l'appui de la consultation dans tout le Canada en mobilisant leurs propres réseaux. D'après le ministère, les informations obtenues lors de cette consultation s'éloignaient des propos habituels, ce qui l'a poussé à réfléchir à de nouvelles initiatives en faveur des femmes, et des femmes de différents groupes de population, visant par exemple à stimuler chez elles l'esprit

d'entrepreneuriat. Le ministère a fait savoir que cette consultation a contribué à l'élaboration de politiques plus inclusives et à de récentes propositions budgétaires.

Source : (Government of Canada, 2018^[47])

Il est temps : Stratégie du Canada pour prévenir et contrer la violence fondée sur le sexe (VFS)

En 2017, le gouvernement canadien a lancé *Il est temps : Stratégie du Canada pour prévenir et contrer la violence fondée sur le sexe*, une stratégie qui s'inscrit dans la lignée des initiatives fédérales en cours en coordonnant les programmes existants et en posant les bases d'un train de mesures de plus grande envergure contre la VFS. À l'occasion de tables rondes, réunions, enquêtes et soumissions en ligne, des Canadiennes et Canadiens de divers horizons (femmes autochtones, personnes LGBTQ2 et allosexuelles, jeunes femmes, femmes handicapées, femmes et hommes militant contre la VFS, personnes vivant depuis peu au Canada) ont partagé leur vécu et apporté leur éclairage. En juin 2016, la ministre de la Condition féminine a créé un Conseil consultatif afin de faciliter l'échange d'informations, d'idées et de pratiques en matière de VFS. Les membres du Conseil consultatif ont été choisis pour leurs compétences spécialisées dans un large éventail de domaines, tels que la prévention de la violence, les enjeux propres aux personnes allosexuelles, la cyberviolence, la violence à caractère sexuel, la violence contre les personnes handicapées, la violence faite aux femmes et aux filles autochtones, les pratiques exemplaires de mobilisation des hommes et des garçons et la justice pénale.

Source : (Government of Canada, 2017^[48])

Le gouvernement canadien peut tirer parti des améliorations récemment mises en œuvre en consultant les citoyens de façon plus systématique et en faisant en sorte que ce processus ait du sens pour les citoyens. Les ministères peuvent notamment mettre en place des canaux de consultation structurés ; ou encore renforcer les possibilités, actuellement considérées comme limitées, offertes aux citoyens d'apporter leur éclairage sur la politique économique et les ACS+.

La *Recommandation du Conseil sur le gouvernement ouvert* de 2017 dispose que les pouvoirs publics devraient « offrir à toutes les parties prenantes des possibilités égales et réelles d'être informées et consultées, et les associer activement à toutes les phases du cycle des politiques publiques, ainsi qu'à la conception et à la prestation des services publics »³. Il est particulièrement utile d'engager des consultations dès les premières phases du processus d'élaboration des politiques et du budget, à un moment où les parties prenantes ont encore la possibilité d'influer sur la conception des politiques. Par ailleurs, la mise en place de dispositifs permettant aux ministères de donner un retour d'information aux citoyens à la suite de leur participation peut aider les parties prenantes à prendre la mesure de l'intérêt et de la pertinence des consultations.

Dans l'administration publique, d'aucuns estiment que la consultation des citoyens est un « luxe » compte tenu du manque de temps. De leur côté, bon nombre d'OSC, notamment des associations de défense de l'égalité entre les sexes, se heurtent à des problèmes de logistique ou de ressources qui limitent leur participation aux consultations. Certaines OSC font observer que pour justifier et assurer leur participation, il leur serait utile de disposer d'une vision plus claire du rôle, de la finalité et du sérieux de ces consultations. Faire en sorte que les OSC soient dûment prévenues de la tenue d'une consultation, leur apporter une aide (frais de déplacement) et faire preuve de souplesse quant aux modalités de participation (ex. : par visioconférence) peut contribuer à offrir aux parties prenantes des possibilités égales et réelles de participer. Des efforts ciblés doivent être menés pour établir

un dialogue avec les groupes les plus concernés, les plus vulnérables, les moins représentés ou les plus marginalisés de la société.

La prise en compte des points de vue de la société civile peut permettre de renforcer la qualité et le caractère réceptif d'un processus d'élaboration des politiques tenant compte de l'égalité des sexes et inclusif. Les OSC et les associations de défense de l'égalité entre les sexes ont souvent une connaissance fine des barrières sociales et culturelles à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes et des filles, et notamment une bonne compréhension du croisement des divers facteurs identitaires et sociaux (« l'intersectionnalité ») qui constitue une donnée importante du paysage de l'action publique au Canada. Une consultation plus systématique des OSC permettrait de bénéficier des connaissances, des points de vue et des compétences de ces parties prenantes dès les premières étapes du cycle d'élaboration des politiques. Au lieu d'être considérée comme un « plus » de luxe, l'intégration de consultations et de dispositifs de retours d'information structurés dans les processus et le calendrier d'élaboration des politiques devrait être généralisée. Au début du mandat de chaque nouveau gouvernement, la tenue de vastes consultations sur les répercussions des orientations politiques proposées en matière d'égalité des sexes pourrait permettre de résoudre les problèmes de délais lors de l'élaboration de projets de politiques (comme proposé à la section 2.2.5).

Par ailleurs, l'expérience internationale tend à montrer tout l'intérêt qu'il y a à dûment évaluer et doter en ressources les initiatives indépendantes visant à promouvoir l'égalité des sexes, afin de faire en sorte que les points de vue de la société civile soient effectivement pris en compte dans un processus inclusif d'élaboration des politiques (voir Encadré 4.3). À cet égard, la mesure inscrite dans le budget de 2018 prévoyant d'accorder au Programme des femmes un financement de 100 millions CAD sur cinq ans en vue de soutenir les initiatives ayant pour objectif de renforcer les capacités des organisations actives dans la promotion de l'égalité des sexes au Canada, va dans le bon sens.

Encadré 4.3. Pays-Bas : Mettre le financement du développement au service des organisations de défense des droits des femmes

La viabilité à long terme des actions en faveur de l'autonomisation des femmes repose en grande partie sur l'existence d'organisations de défense des droits des femmes axées sur la promotion de l'égalité des sexes et sur les moyens dont elles disposent. Fort de ce constat, le ministère de la Coopération au développement des Pays-Bas a alloué, en 2008, 82 millions EUR au troisième Objectif du Millénaire pour le développement – portant sur la promotion de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

Cet apport de fonds sur quatre ans a ciblé des organisations de la société civile et de défense des droits des femmes en vue d'améliorer la condition des femmes dans le monde. D'après une étude réalisée par l'Association pour les droits de la femme et le développement sur l'impact de ce financement, ce dernier a élargi le rayonnement et l'étendue des travaux de ces organisations, les a aidées à lancer de nouveaux programmes, stratégies et initiatives, et a renforcé leur action et leur capacité à influencer d'autres parties de l'opinion sur la question de l'égalité des sexes. Ce financement a donné lieu à des réussites en matière de sensibilisation, en permettant notamment la sauvegarde de certains acquis et l'obstruction à des mesures préjudiciables aux femmes et à d'autres groupes marginalisés.

Source : (Batliwala, Rosenhek et Miller, 2013^[49])

Compte tenu de son rôle mobilisateur et de son mandat en matière d'égalité de sexes et sur les questions connexes, il serait souhaitable que Condition féminine Canada mette en place un groupe consultatif composé d'experts issus de la société civile choisis selon des critères clairs et transparents, afin d'éclairer les choix stratégiques. Cette solution permettrait de rapprocher le gouvernement de la société civile, d'ancrer les actions de Condition féminine Canada dans les réalités locales et de renforcer le sentiment de confiance au sein de la société en montrant que les avis et les intérêts des divers groupes de personnes, quel que soit leur genre, sont respectés. On trouvera des exemples émanant de plusieurs pays à l'Encadré 4.4.

Encadré 4.4. Les groupes d'experts au service du dialogue avec la société civile

Le Conseil pour la participation des femmes en Espagne

En Espagne, le Conseil pour la participation des femmes a été instauré par l'article 78 de la loi organique 3/2007 du 22 mars 2007. Ce Conseil est composé de représentants des autorités centrales, régionales et locales ainsi que d'organisations de défense des droits des femmes. Son rôle est de favoriser la participation des femmes dans l'élaboration des politiques publiques au regard du principe de l'égalité de traitement et des chances pour les hommes et les femmes. Le gouvernement espagnol consulte le Conseil lors de la phase d'élaboration du Plan stratégique sur l'égalité des chances. À cet effet, le Conseil met sur pied des groupes de travail chargés d'étudier différents aspects du projet et de convenir des améliorations à y apporter.

Source : Gouvernement espagnol 2018

Le Conseil pour l'égalité des sexes en Suède

En Suède, un Conseil pour l'égalité des sexes a été créé par le ministère chargé de l'égalité des sexes en 1982. Ce Conseil regroupe des représentants de plus de 50 organisations de tout le pays travaillant sur les questions d'égalité des sexes ainsi que des parlementaires. Véritable espace d'information, d'analyse et de consultation sur l'actualité des questions d'égalité des sexes, le Conseil se réunit trois à quatre fois par an. Au printemps 2014, c'est lors d'une réunion du Conseil pour l'égalité des sexes que les travaux de la Suède au titre du Programme d'action de Beijing ont été présentés.

Source : (Government of Sweden, 2014_[50])

Les tables rondes des parties prenantes de l'Ontario

Le ministère de la Condition féminine (MCF) de l'Ontario joue un rôle important dans les services publics de la province en appliquant l'analyse par sexe à de nombreuses actions publiques et en incitant les ministères partenaires à tenir compte de l'impact selon le sexe au stade de l'élaboration des politiques et des programmes. Le MCF est à l'origine de tables rondes des parties prenantes, qui lui permettent de coopérer étroitement avec des intervenants extérieurs, des partenaires et des experts, et d'obtenir régulièrement des comptes rendus et des études sur l'impact selon le sexe des dispositions publiques. Par exemple, depuis sa création en 2015, la Table ronde de l'Ontario sur la lutte contre la violence faite aux femmes formule des conseils à l'intention des autorités au sujet des initiatives à prendre contre la violence fondée sur le sexe. Cette Table ronde regroupe plus de 20 organisations de plusieurs provinces du pays, directement ou indirectement engagées en faveur de la prévention de la violence,

de la sensibilisation du public, des droits de l'homme et de la prestation de services aux survivants.

Source : ministère de la Condition féminine de l'Ontario, 2018

Les alliances nationales des femmes en Australie

En 2010, à l'issue d'une vaste consultation, le gouvernement australien a créé six alliances nationales des femmes et leur a alloué une enveloppe de 2 millions AUD pour trois ans, une étape importante qui marque le début d'un nouvel axe de collaboration entre les organisations de défense des droits des femmes et les pouvoirs publics. Dans ce cadre et pour la première fois, la représentation des femmes aborigènes a pu être assurée, une alliance *ad hoc* ayant été créée à leur intention. Rassemblant près de 120 organisations féminines, les six alliances mettent en avant les positions, opinions et préoccupations des Australiennes et, en particulier, des femmes issues de groupes marginalisés ou défavorisés. Elles montrent la voie en faisant en sorte que le plus de femmes possible soient entendues, particulièrement celles qui ont déjà rencontré des difficultés à intervenir pour la défense de leurs droits ou dans le processus de prise de décision. Les alliances sont constituées de diverses organisations de femmes, axées sur des enjeux ou des secteurs donnés, chacune présentant des orientations différentes et de solides aptitudes à travailler en réseau et à mener des opérations de sensibilisation.

Source : (Australian Government,(s.d.)^[51])

4.3. La responsabilité en matière de l'égalité des sexes : le rôle du parlement et de l'institution supérieure de contrôle

4.3.1. Le Parlement du Canada

Le Parlement du Canada se compose du Sénat, dont les membres sont nommés par le gouverneur général sur recommandation du Premier ministre, et de la Chambre des communes dont les membres sont élus par les citoyens lors des élections législatives. À la Chambre des communes, la (42^e) législature issue des dernières élections compte un nombre sans précédent de femmes – même si elles ne représentent toujours qu'à peine 28 % des députés. Avec la décision de nommer un Cabinet comptant autant de femmes que d'hommes (voir section 1.2.1), le nombre de femmes parmi les députés non investis de fonctions ministérielles est relativement faible ; de ce fait, les comités de la Chambre des communes sont majoritairement composés d'hommes. À titre d'exemple, on ne compte que deux femmes parmi les 12 membres du Comité permanent des finances (FINA).

En dépit de la faible représentation des femmes, le programme d'action en faveur de l'égalité entre les sexes et de l'inclusion est une priorité politique de premier plan au Canada, et on trouve de fervents défenseurs de ce programme dans les deux chambres. Au parlement, on fait état d'un intérêt grandissant des parlementaires en général pour les effets redistributifs des politiques publiques.

Responsabilité en matière d'égalité des sexes : le rôle du parlement

Il incombe aux comités parlementaires d'examiner en détail les dispositions législatives nouvelles ou en vigueur et de contrôler les activités du gouvernement en évaluant les programmes et les politiques, les dépenses et les nominations, enquêtes à l'appui. Le

Comité permanent de la condition féminine (FEWO) de la Chambre des communes dispose d'une grande latitude pour étudier les travaux ayant un lien avec la situation des femmes (House of Commons Canada, (s.d.)^[52]). Les projets de lois peuvent être renvoyés devant le Comité, mais les textes ne prévoient pas une intervention systématique de sa part, en particulier pour les projets de lois qui ne sont pas clairement considérés comme traitant de la question des femmes. Le Comité a également toute latitude pour mener ses propres études. Le mandat du Comité ne définit pas son programme de travail, mais ses membres ont adopté une approche stratégique pour décider du périmètre de leurs travaux. Au-delà du volet législatif de son activité, le Comité a choisi de se concentrer sur trois domaines : l'analyse comparative entre les sexes ; les violences faites aux femmes ; et la sécurité économique des femmes.

Certains autres comités parlementaires intègrent la question de l'égalité des sexes dans leur programme de travail. À titre d'exemple, le Comité permanent des comptes publics de la Chambre des communes et le Comité sénatorial permanent des droits de la personne se sont récemment penchés sur la mise en œuvre de l'ACS+ dans leur domaine d'action respectif. De plus, en mars 2017, Condition féminine Canada a présenté au Comité des comptes publics un rapport d'étape sur la mise en œuvre de l'ACS+, préalable à un rapport final qui sera diffusé en 2018.

Cela étant, de manière générale, l'intégration de la question de l'égalité des sexes dans les travaux des comités parlementaires n'est pas aussi systématique que dans d'autres pays ou territoires, comme la Suède ou l'UE (voir Encadré 4.5). Lorsque les comités se sont intéressés à l'impact sur les sexes des propositions législatives (y compris celles qui ne présentent pas de lien direct avec la question de l'égalité entre les sexes mais sont susceptibles de renforcer implicitement les inégalités persistantes), les incertitudes entourant les limites du principe de transparence, du contrôle exercé par le parlement et du respect de la confidentialité des documents du Cabinet, ont empêché la pleine participation au processus d'établissement des éléments factuels des ACS+ (voir section 4.2.1 ci-dessus). Le constat de la faible prise en compte de la problématique femmes-hommes lors des examens des comités a donné aux OSC et aux associations de défense de l'égalité entre les sexes l'impression que les comités parlementaires faisaient peu de cas de la question de l'égalité des sexes.

Il semblerait que la responsabilité du parlement en matière d'égalité des sexes et d'impact sur les sexes ne soit pas aussi importante ni systématique qu'elle pourrait l'être sur tout l'éventail des propositions législatives. L'une des solutions possibles pour y remédier consisterait à doter le Comité permanent de la condition féminine d'un mandat élargi, prévoyant l'examen de l'impact sur les sexes des différentes propositions législatives (au-delà de celles concernant directement les femmes). Renforcer la transparence des ACS+ relatives aux propositions de dispositions législatives et de politiques publiques (voir Section 4.2.1) pourrait aussi faciliter l'exercice d'une responsabilité plus poussée.

Le Comité permanent de la condition féminine pourrait adopter une démarche stratégique consistant à cibler les lois importantes et à fort impact et à les soumettre à un examen critique visant à déterminer dans quelle mesure elles intègrent la problématique femmes-hommes. Ce faisant, il pourrait renforcer la collaboration et la coordination avec les comités chargés d'examiner les projets de lois, en mettant son évaluation à leur disposition en temps utile.

Par ailleurs, les comités devraient être encouragés à intégrer systématiquement la problématique femmes-hommes dans leurs travaux (par exemple, en étudiant l'ACS+ des propositions législatives qu'ils examinent).

Encadré 4.5. Intégration de la problématique femmes-hommes dans le processus d'examen des comités parlementaires

Suède

Le parlement suédois (*Riksdag*) a adopté le principe de l'intégration de la problématique femmes-hommes en 1994. De ce fait, l'ensemble des contrôles exercés par le *Rikstag* et ses comités sur l'action de l'exécutif doivent tenir compte de l'égalité des sexes. Toutes les nouvelles dispositions législatives doivent s'accompagner d'une analyse de leur impact sur les femmes et les hommes. Ainsi, lorsque les comités parlementaires examinent un texte législatif, ils sont mesurés de prendre en compte son impact selon les sexes et, forts de cette information, de se forger un avis plus éclairé sur la suite à donner à la proposition. La question de l'égalité des sexes est également intégrée dans le processus d'examen budgétaire, le Comité des finances examinant systématiquement les aspects sexospécifiques du budget annuel.

Union européenne

Aux termes d'une Résolution adoptée en 2003, le Parlement européen s'engage à adopter une approche intégrée de l'égalité des femmes et des hommes dans toutes les politiques et les activités (European Parliament, 2003^[53]). La commission des droits de la femme et de l'égalité des genres est l'organe compétent en matière de promotion de l'égalité des sexes et d'intégration de la problématique femmes-hommes dans l'ensemble des processus décisionnels et législatifs du parlement. Elle coordonne également le « réseau d'intégration de la dimension de genre », au sein duquel des représentants de chaque commission parlementaire sont chargés d'intégrer une « perspective générique » dans les travaux des commissions. Une pratique consistant à déposer des « amendements intégrant la dimension de genre » pour intégrer l'aspect générique dans les rapports des autres commissions a été inaugurée au début de la septième législature et continue d'être appliquée avec succès.

Source : (European Parliament, 2016^[54])

L'équilibre femmes-hommes dans le processus de collecte d'éléments de preuve des comités

Les comités parlementaires font souvent appel à des experts pour recueillir des éléments de preuve, par écrit ou par oral, sur la base desquels ils pourront publiquement demander des comptes au gouvernement au sujet des politiques adoptées et de leur mise en œuvre. Ces experts sont une source importante de contributions externes à l'appui du contrôle exercé par le parlement et, *in fine*, de l'action publique.

Même si le Comité permanent de la condition féminine associe régulièrement la société civile, les associations de défense de l'égalité entre les sexes et d'autres parties prenantes, à ses travaux, il reste des progrès à faire s'agissant des personnes appelés à témoigner devant les comités parlementaires dans leur ensemble⁴. Certes, la proportion d'hommes et de femmes parmi ces témoins est fonction de l'existence ou non d'une représentation équilibrée des hommes et des femmes parmi les experts d'un domaine donné. Cela étant, les associations de défense de l'égalité entre les sexes indiquent qu'il arrive souvent qu'elles ne soient pas informées des appels à témoigner émis par les comités, et même lorsqu'elles soumettent des éléments de preuve, il est rare qu'elles soient invitées à

participer aux audiences des comités. Ainsi, quelques-unes de ces associations déplorent que le Comité permanent des finances ne sollicite pas leur éclairage de façon systématique sur des questions de finances publiques ou d'économie, alors même qu'elles estiment disposer des compétences nécessaires.

Le fait de favoriser la diversité (en termes de genre, mais aussi d'origine ethnique, d'orientation sexuelle, ou de handicap, etc.) des experts qui témoignent auprès des comités, permet de faire en sorte que l'élaboration des politiques bénéficie de tous les éclairages nécessaires issus de la diversité des expériences des Canadiens, et que les lacunes de l'action publique soient mises au jour et fassent l'objet d'un examen critique.

Les comités parlementaires pourraient envisager de prendre des mesures complémentaires visant à associer plus systématiquement au processus de consultation un ensemble de parties prenantes représentant les intérêts des femmes et des hommes de divers horizons. Ces mesures pourraient consister à diffuser plus largement et de façon standardisée (notamment en utilisant les médias sociaux) les appels à témoigner ; à étudier d'autres moyens de réunir des éléments de preuve ; à définir des étapes-cibles pour augmenter la proportion de témoins issus de groupes sous-représentés ; et à suivre les progrès accomplis au regard de ces objectifs. Le Parlement du Canada pourrait s'inspirer des efforts déployés par le parlement écossais en la matière (voir Encadré 4.6).

Encadré 4.6. Améliorer la diversité des témoins auditionnés par les comités parlementaires en Écosse

Le Bureau des comités du parlement écossais a demandé au centre d'information du parlement (SPICe) et à un chercheur de l'Université de Lincoln d'examiner la diversité des témoins entendus par les comités et de formuler des recommandations sur les moyens à mettre en œuvre pour établir des statistiques sur la diversité des témoignages produits devant les comités et pour renforcer cette diversité en mobilisant un plus large éventail de témoins. L'étude, publiée en février 2018, répertorie les possibilités d'action suivantes à l'intention du parlement :

1. Fournir aux comités des orientations sur les processus de sélection des témoins et de lancement des appels à témoignages écrits.
2. Formuler des orientations à l'intention des organisations fournissant des témoins aux comités.
3. Améliorer l'accès (en ligne) à la documentation destinée aux témoins (en particulier ceux qui interviennent pour la première fois).
4. Renforcer l'accompagnement des témoins (en particulier ceux qui interviennent pour la première fois).
5. Étudier scrupuleusement la représentativité des organes « représentatifs ».
6. Tenir des statistiques suivies sur le genre des témoins (et, éventuellement, d'autres caractéristiques), qui peuvent constituer une source précieuse d'information.
7. Consigner les réunions informelles et autres manifestations analogues dans les rapports d'enquête.

8. Faire en sorte que, dans la mesure du possible, le temps imparti à chaque enquête permette l'examen des éléments de preuve écrits avant la sélection des témoins apportant des témoignages oraux.
9. Examiner les avantages potentiels des technologies nouvelles dans l'amélioration de la diversité des témoins.
10. Fournir un retour d'information aux témoins.
11. Suivre les effets de ces changements.

Source : (Bochel et Berthier, 2018_[55])

La Bibliothèque du Parlement du Canada et l'égalité des sexes

La Bibliothèque du Parlement est le centre d'information et de documentation du Parlement du Canada. Son rôle consiste à fournir aux parlementaires des services d'information, de référence, de documentation et d'analyse qui leur sont nécessaires pour examiner les questions à l'ordre du jour, examiner les dispositions législatives et demander des comptes au gouvernement. Dans ce contexte, la Bibliothèque est chargée de mettre à la disposition des parlementaires des capacités de recherche et des données à l'appui de leurs travaux dans le domaine de l'égalité entre les sexes.

La Bibliothèque a su prendre les devants en matière d'égalité entre les sexes. Ainsi, dans la perspective de la sixième édition de la Semaine de sensibilisation à l'ACS+, manifestation organisée chaque année par le gouvernement du Canada, la Bibliothèque a diffusé une publication consacrée à l'analyse comparative entre les sexes au Canada. Depuis quelques années, la Bibliothèque a développé son aptitude à répondre aux besoins dans le domaine de l'égalité des sexes. Les membres de son personnel ont élaboré un certain nombre de travaux de recherche sur la question, et ont été invités à intégrer la problématique femmes-hommes dans l'ensemble de leurs publications, y compris dans les résumés des projets de lois d'initiative parlementaire. En outre, le personnel de la Bibliothèque s'attache à respecter l'équilibre femmes-hommes dans la constitution de liste de témoins susceptibles d'être entendus par les comités.

4.3.2. Le Bureau du vérificateur général du Canada

Le Bureau du vérificateur général du Canada (BVG) est au service du parlement, auquel il fournit, sur la base des audits qu'il réalise, des informations objectives et factuelles et des conseils d'experts sur les programmes et les activités du gouvernement. Le BVG effectue trois types d'audits : des audits d'états financiers, des audits de performance et des examens spéciaux.

En avril 2008, le Comité permanent de la condition féminine a préconisé que le BVG examine la mise en œuvre de l'analyse comparative entre les sexes au sein du gouvernement fédéral (House of Commons Canada, 2008_[56]). Le BVG a donc réalisé en 2009 et en 2015 des audits ciblés en lien avec l'analyse comparative entre les sexes qui ont permis de mieux comprendre comment elle était appliquée au sein du gouvernement (voir section 3.2 pour plus de précisions) et de mobiliser des acteurs clés pour apporter des améliorations. Ainsi, à la suite de l'audit de 2015, Condition féminine Canada, le Bureau du Conseil privé, et le Conseil du Trésor ont présenté un Plan d'action sur l'analyse comparative entre les sexes (2016-2020)⁵, dans lequel ils s'engagent à cerner et analyser

les obstacles à la mise en œuvre de l'ACS+ ; à développer les outils de renforcement des capacités et la formation ; et à mettre en place des dispositifs de surveillance et de responsabilité.

Avec cet axe de travail, le BVG est désormais l'une des rares institutions supérieures de contrôle, au sein de l'OCDE, à avoir réalisé un audit de l'analyse comparative entre les sexes. Par rapport aux autres audits menés par le BVG, l'écho que celui-ci a trouvé auprès du public et les réactions qu'il a déclenchées au niveau politique, sont à souligner ; des comités parlementaires ont même organisé plusieurs débats pour discuter des résultats. Le BVG s'est avéré un élément clé des progrès réalisés dans l'application de l'analyse comparative entre les sexes ; son implication suivie dans ce domaine, à travers des audits ciblés, renforcerait la qualité de l'ACS+. Ces audits gagneraient en rigueur si le BVG pouvait consulter librement les rapports d'ACS+ accompagnant les projets de politiques. Actuellement, le BVG n'a pas accès aux documents confidentiels du Cabinet ; cependant, s'il pouvait consulter le compte rendu joint aux présentations au Conseil du Trésor, il pourrait évaluer pleinement si le Conseil du Trésor remplit sa fonction d'examineur critique. Élargir le périmètre des audits de l'ACS+ de façon à couvrir les phases de mise en œuvre et d'évaluation (comme dans la province espagnole d'Andalousie, voir Encadré 4.7), permettrait de déterminer si l'ACS+ est appliquée en continu tout au long du cycle des politiques. Compte tenu de l'indépendance dont jouit le BVG et de la nécessité qui est la sienne de hiérarchiser ses activités en fonction des ressources disponibles, il conviendrait de conférer aux institutions et aux processus axés sur l'égalité des sexes un socle législatif plus solide et plus clair – comme évoqué à la section 3.2 de ce rapport – qui conférerait au BVG une motivation et un élan renforcés pour réorienter ses activités en ce sens, et ne plus se limiter à des interventions ponctuelles ou de circonstance.

Encadré 4.7. Des audits axés sur l'égalité des sexes en Andalousie (Espagne)

La Loi 18/2003 portant approbation des mesures fiscales et administratives rend obligatoire la vérification de l'application du principe d'égalité des sexes dans l'administration publique andalouse. Depuis lors, l'administration de la *Junta de Andalucía* a conçu ses propres audits afin d'évaluer les progrès accomplis dans la mise en œuvre de sa stratégie budgétaire tenant compte de l'égalité des sexes.

En 2013, dans le cadre de cette stratégie, l'administration a lancé une nouvelle série d'audits sur l'égalité des sexes. Ces audits ont pour objet :

1. de déterminer dans quelle mesure les objectifs assignés aux programmes budgétaires considérés comme pertinents sur le plan de la promotion de l'égalité des sexes (G+) sont atteints ;
2. d'analyser et de mesurer dans quelle mesure la problématique femmes-hommes a été intégrée dans les processus de planification budgétaire, de mise en œuvre et de responsabilité ;
3. d'évaluer les stratégies déployées par les centres de gestion pour mettre en œuvre la méthodologie et atteindre leurs objectifs ; et
4. de recenser les pratiques exemplaires et de formuler des recommandations visant à développer la budgétisation sexospécifique dans l'administration publique andalouse.

Ces audits sont menés par une commission *ad hoc* instituée par la Loi 18/2003. Ils visent à recenser les progrès accomplis, à tirer des enseignements et à apporter des éclairages visant à améliorer la mise en œuvre de programmes budgétaires importants du point de vue de la problématique femmes-hommes de façon à ce que les objectifs en la matière soient atteints. Dans une volonté de tenir compte des observations des citoyens, les projets d'audits sont mis à la disposition du public pour consultation pendant une période définie.

Source : (Andalusian Regional Government Administration, 2014_[57])

Le BVG pourrait tirer parti des succès remportés sur le front de l'ACS+ en intégrant davantage la problématique femmes-hommes dans les autres aspects de ses travaux. Idéalement, les audits de performance prenant en compte la question de l'égalité entre les sexes devraient examiner dans quelle mesure les politiques et les programmes atteignent les objectifs initialement prévus en la matière. À cet égard, le BVG pourrait s'inspirer de l'expérience de la Cour des comptes autrichienne (voir Encadré 4.8).

Encadré 4.8. L'intégration de la dimension femmes-hommes dans des audits de performance de la Cour des comptes autrichienne

La Cour des comptes autrichienne, l'institution supérieure de contrôle des finances publiques de l'Autriche, est chargée de réaliser des audits financiers et des audits de performance.

Des directives internes disposent que lors de chaque audit de performance, des questions supplémentaires relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes doivent être examinées. Parmi ces questions figurent :

- L'objectif relatif à l'égalité des sexes est-il pertinent ?
- Les données sexospécifiques sont-elles suffisantes ?
- Le niveau d'ambition des mesures et des indicateurs est-il adapté ?
- Quel est l'impact sur la société ?
- Les femmes et les hommes sont-ils dûment représentés dans les organes de gouvernance ?

À titre d'exemple, un audit des subventions à l'investissement agricole et de leurs effets, mené dans le cadre du programme de développement rural autrichien, a montré que l'égalité des sexes n'était pas systématiquement prise en compte par le programme ; que les femmes représentaient à peine 30 % des membres du comité de suivi (alors que les règles de procédure prévoient une représentation équilibrée) ; que les besoins des femmes et des hommes en matière d'investissement n'étaient pas analysés alors même que, pour la plupart, les femmes détiennent des exploitations plus petites que les hommes ; et que les données du programme n'étaient pas systématiquement notifiées ni analysés dans une optique sexospécifique.

La Cour des comptes autrichienne a mené d'autres audits intégrant la dimension d'égalité des sexes, notamment sur la santé des hommes et des femmes en Autriche (2015) ; les suppléments compensatoires dans l'assurance retraite (2015) ; l'introduction

de la culture du résultat dans certains ministères fédéraux (2016) ; les aspects sexospécifiques de la Loi sur l'impôt sur le revenu (2017).

Source : Cour des comptes autrichienne, 2018

À terme, quand les programmes du gouvernement incorporeront davantage d'objectifs de performance en matière d'égalité des sexes, le BVG devrait idéalement être en mesure d'intégrer la problématique femmes-hommes dans un plus grand nombre, voire la totalité, des audits de performance qu'il effectue, comme il l'a fait pour la problématique environnementale – « le 4^e E » (voir Encadré 4.9). Le BVG pourrait ainsi respecter son engagement de contribuer, par l'intermédiaire des audits qu'il réalise et conformément à son mandat, à l'action menée par le gouvernement fédéral pour mettre en œuvre les ODD, notamment l'ODD 5, relatif à l'égalité des sexes⁶.

Toute évolution en la matière devrait s'accompagner d'orientations, de communication et de formations adaptées, afin d'éviter qu'elle ne soit considérée comme une simple « case à cocher » sur une liste.

Encadré 4.9. Les audits de performance au Canada et le « 4^e E »

Les responsabilités du vérificateur général se sont élargies dans le domaine de l'environnement à la faveur de la création, en 1995, de la fonction de commissaire à l'environnement et au développement durable. Le commissaire assure le suivi des stratégies de développement durable des ministères fédéraux, supervise le processus de pétitions en matière d'environnement, et surveille la gestion, par le gouvernement, des questions liées à l'environnement et au développement durable.

Les audits de performance se sont articulés autour des principes d'économie, d'efficacité et d'efficacités (les trois E) jusqu'en 1995, où une modification de la Loi sur le vérificateur général a ajouté un quatrième principe : le respect de l'environnement (le « 4^e E »).

Au cours d'un audit, le vérificateur peut poser les questions suivantes :

- Les fonds ont-ils été utilisés dans le respect du principe d'économie ?
- Les fonds ont-ils été utilisés dans le respect du principe d'efficacité ?
- Des procédures permettant de mesurer l'efficacité des programmes, et d'en rendre compte, ont-elles été mises en place ?
- **Les fonds ont-ils été utilisés avec le souci de leurs effets sur l'environnement ?**

Le 4^e E est prévu à la section 7(2)(f) de la Loi sur le vérificateur général, qui donne mandat au Bureau du vérificateur général de procéder à des audits de performance et d'en faire rapport au Parlement.

Source : (Office of the Auditor General of Canada, (s.d.)^[58])

Notes

¹ À titre d'exemple, Oxfam Canada a récemment élaboré un Bulletin Féministe où sont examinés les mesures prises et les progrès réalisés au regard des engagements du gouvernement en faveur de l'égalité des sexes. Pour plus de précisions, consulter le site : <https://www.oxfam.ca/turning-feminist-promises-into-progress>.

² Voir : <http://www.ceaa-acee.gc.ca/050/evaluations/?&culture=fr-CA>

³ Pour plus de précisions, voir la *Recommandation du Conseil sur le gouvernement ouvert* de 2017 : <https://legalinstruments.oecd.org/fr/instruments/OECD-LEGAL-0438>

⁴ D'après les chiffres de la ventilation par sexe communiqués par la Chambre de communes concernant ses comités, 33 % des témoins sont des femmes et 66 % sont des hommes. Le Sénat indique qu'environ 34 % des formules d'appel adressées aux témoins au cours de la première session de la 42^e législature étaient au féminin (Bibliothèque du Parlement, 2018).

⁵ Voir <https://cfc-swc.gc.ca/gba-acsc/plan-action-2016-fr.html>

⁶ Voir la Stratégie de développement durable du Bureau du vérificateur général du Canada 2017–2020 - http://www.oag-bvg.gc.ca/internet/Francais/acc_rpt_f_42863.html

Références

- Alliance féministe pour l'action internationale (AFAI) (2016), *Because its 2016! A National Gender Equality Plan*, http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/CAN/INT_CEDAW_NGO_CAN_25417_E.pdf (consulté le 12 décembre 2017). [23]
- Andalusian Regional Government Administration (2014), *PROGRESS IN THE ANDALUSIAN GRB INITIATIVE: GENDER AUDITS*, https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/d/i/vw3/Session_3_Cirujano_Gualda_Romero.pdf (consulté le 17 mai 2018). [57]
- Australian Government((s.d.)), *National Women's Alliances | Department of the Prime Minister and Cabinet*, 2018, <https://www.pmc.gov.au/office-women/grants-and-funding/national-womens-alliances> (consulté le 17 mai 2018). [51]
- Batliwala, S., S. Rosenhek et J. Miller (2013), « WOMEN MOVING MOUNTAINS: COLLECTIVE IMPACT OF THE DUTCH MDG3 FUND HOW RESOURCES ADVANCE WOMEN'S RIGHTS AND GENDER EQUALITY », <https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/Women%20Moving%20Mountains.pdf>. [49]
- Bochel, H. et A. Berthier (2018), *SPICe Briefing: Committee witnesses: gender and representation*, <https://sp-bpr-en-prod-cdnep.azureedge.net/published/2018/2/27/Committee-witnesses--gender-and-representation/SB%2018-16.pdf> (consulté le 17 mai 2018). [55]
- Bohnet, I. (2016), *What works: Gender Equality by Design*, Harvard University Press. [16]

- Canadian Feminist Alliance for International Action (FAFIA) (2016), *Because its 2016! A National Gender Equality Plan*, [82]
http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/CAN/INT_CEDAW_NGO_CAN_25417_E.pdf (consulté le 12 décembre 2017).
- Canadian Institute for Advanced Research & Vancouver School of Economics (2016), *Earnings Inequality and the Gender Pay Gap*, [74]
http://faculty.arts.ubc.ca/nfortin/Fortin_EarningsInequalityGenderPayGap.pdf.
- Catalyst (2017), *Women In Male-Dominated Industries And Occupations*, [10]
<http://www.catalyst.org/knowledge/women-male-dominated-industries-and-occupations>.
- Chambre des communes Canada (2007), *Rapport du Comité permanent de la condition féminine : Les impacts des changements au financement et aux programmes de Condition féminine Canada*, [27]
<http://www.ourcommons.ca/Content/Committee/391/FEWO/Reports/RP2876038/feworp18/feworp18-f.pdf> (consulté le 23 janvier 2018).
- Condition féminine Canada((s.d.)), *The History of GBA+ Domestic and International Milestones*. [14]
- Congressional Budget Office (2016), *CBO's 2016 Long-Term Projections for Social Security: Additional Information*, [66]
<https://www.cbo.gov/sites/default/files/114th-congress-2015-2016/reports/52298-socialsecuritychartbook.pdf>.
- Downes, R., L. Von Trapp et S. Nicol (2016), « Gender budgeting in OECD countries », *OECD Journal on Budgeting* 3, [62]
<http://www.oecd.org/gender/Gender-Budgeting-in-OECD-countries.pdf>.
- EIGE (2018), *Spain – Structures*, [28]
<http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/spain/structures>.
- European Parliament (2016), *Report on Gender Mainstreaming in the work of the European Parliament - A8-0034/2016*, [54]
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&reference=A8-2016-0034&language=EN> (consulté le 17 mai 2018).
- European Parliament (2003), *European Parliament resolution on gender mainstreaming in the European Parliament (2002/2025(INI))*, [53]
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P5-TA-2003-0098+0+DOC+XML+V0//EN>.
- Flumian, M. (2016), « What Trudeau’s committees tell us about his government | Institute on Governance », *Institute on Governance*, [30]
<https://iog.ca/research-publications/publications/what-trudeaus-committees-tell-us-about-his-government/> (consulté le 21 janvier 2018).
- Goldin, C. (2014), « A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter », *American Economic Review*, vol. 104/4, pp. 1091-1119. [73]
- Goldin, C. (2014), « A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter », *American Economic Review*, vol. 104/4, pp. 1091-1119. [5]

- Gouvernement de l'Etat du Victoria (2018), *Safe and Strong: A Victorian Gender Equality Strategy. Achievements Report Year One*, [18]
https://www.vic.gov.au/system/user_files/Documents/women/1801009_Safe_and_strong_first_year_report_summary_10_%C6%92_web.pdf (consulté le 17 mai 2018).
- Gouvernement du Canada (2018), *Budget 2018: Equality + Growth, A Strong Middle Class*, [8]
<https://www.budget.gc.ca/2018/docs/plan/budget-2018-en.pdf>.
- Gouvernement du Canada (2018), *Budget Plan + Growth*, [7]
<https://financebudget.azurewebsites.net/2018/docs/plan/chap-01-en.html?wbdisable=true>.
- Gouvernement du Canada (2017), *Multilateral Early Learning and Child Care Framework - Canada.ca*, [24]
<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/early-learning-child-care/reports/2017-multilateral-framework.html> (consulté le 11 décembre 2017).
- Gouvernement du Canada (2016), *Increasing Recruitment of Women into the Canadian Armed Forces*. [17]
- Gouvernement espagnol (2014), *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016*, [20]
<http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf>.
- Gouvernement finlandais (2016), *Government Action Plan For Gender Equality 2016–2019*, [19]
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79305/03_2017_Tasa-arvo-ohjelma_Enkku_kansilla.pdf?sequence=1.
- Government of Canada (2018), *Budget 2018: Equality + Growth, A Strong Middle Class*, [63]
<https://www.budget.gc.ca/2018/docs/plan/budget-2018-en.pdf>.
- Government of Canada (2018), *Budget Plan + Growth*, [75]
<https://financebudget.azurewebsites.net/2018/docs/plan/chap-01-en.html?wbdisable=true>.
- Government of Canada (2018), *Innovation, Science and Economic Development Canada - Canada.ca*, [47]
<https://www.canada.ca/en/innovation-science-economic-development.html>.
- Government of Canada (2018), *Mandate Letter Tracker: Delivering results for Canadians*, [36]
<https://www.canada.ca/en/privy-council/campaigns/mandate-tracker-results-canadians.html>
 (consulté le 10 février 2018).
- Government of Canada (2018), *Policy on Results*, [41]
<https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-eng.aspx?id=31300> (consulté le 17 mai 2018).
- Government of Canada (2017), *Budget 2017: Building a Strong Middle Class*, [60]
<https://www.budget.gc.ca/2017/docs/plan/budget-2017-en.pdf>.
- Government of Canada (2017), *Fact Sheet: It's time to pay attention*, [48]
<http://www.swc-cfc.gc.ca/violence/strategy-strategie/fs-fi-3-en.html>.
- Government of Canada (2017), *Multilateral Early Learning and Child Care Framework - Canada.ca*, [83]
<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/early-learning-child-care/reports/2017-multilateral-framework.html> (consulté le 11 décembre 2017).

- Government of Canada (2017), *Results and Delivery in Canada: Building on momentum*, [37]
http://www.fmi.ca/media/1200856/results_and_delivery_building_momentum_october_2017.pdf.
- Government of Canada (2016), *Fall Economic Statement 2016*, <https://www.budget.gc.ca/fes-eea/2016/docs/statement-enonce/fes-eea-2016-eng.pdf>. [59]
- Government of Canada (2016), *Increasing Recruitment of Women into the Canadian Armed Forces*. [78]
- Government of Canada((s.d.)), *Charter Statements - Canada's System of Justice*, 2018, [44]
<http://www.justice.gc.ca/eng/csj-sjc/pl/charter-charte/index.html> (consulté le 17 mai 2018).
- Government of Canada((s.d.)), *Employment Insurance Service Quality Review Report: Making Citizens Central*, 2017, <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/ei/ei-list/reports/service-quality-review-report.html>. [46]
- Government of Finland (2016), *Government Action Plan For Gender Equality 2016–2019*, [80]
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79305/03_2017_Tasa-arvo-ohjelma_Enkku_kansilla.pdf?sequence=1.
- Government of Iceland((s.d.)), *Gender Budgeting*, 2018, [64]
<https://www.government.is/topics/economic-affairs-and-public-finances/gender-budgeting/>
 (consulté le 16 mai 2018).
- Government of Spain (2014), *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016*, [81]
<http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf>.
- Government of Sweden (2014), *Sweden's follow-up of the Platform for Action from the UN's*, [50]
<https://www.regeringen.se/contentassets/b2f5cc340526433f8e33df3024d510e3/swedens-follow-up-of-the-platform-for-action-from-the-uns-fourth-world-conference-on-women-in-beijing-1995---covering-the-period-between-20092014>.
- Government of Sweden (2007), *Moving Ahead: Gender budgeting in Sweden*, [69]
http://store1.digitalcity.eu.com/store/clients/release/AAAAGNJH/doc/gender-budgeting-in-sweden_2007.09.29-12.22.48.pdf.
- House of Commons Canada (2008), *Committee Report No. 9 - FEWO (39-2) - House of Commons of Canada*, <http://www.ourcommons.ca/DocumentViewer/en/39-2/FEWO/report-9/>. [56]
- House of Commons Canada((s.d.)), *FEWO - About*, 2018, [52]
<https://www.ourcommons.ca/Committees/en/FEWO/About> (consulté le 17 mai 2018).
- IMF (2017), *Gender Budgeting in G7 Countries*, <https://www.imf.org/en/Publications/Policy-Papers/Issues/2017/05/12/pp041917gender-budgeting-in-g7-countries>. [39]
- Institut canadien de recherches avancées et Vancouver School of Economics (2016), *Earnings Inequality and the Gender Pay Gap*, [6]
http://faculty.arts.ubc.ca/nfortin/Fortin_EarningsInequalityGenderPayGap.pdf.

- Mahony, T. (2011), « Women and the Criminal Justice System », *Statistics Canada Catalogue no. 89-503-X*, <http://www.statcan.gc.ca/pub/89-503-x/2010001/article/11416-eng.pdf> (consulté le 17 mai 2018). [11]
- McInturff, K. et B. Lambert (2016), *Making Women Count: The Unequal Economics of Women's Work*, | Canadian Centre for Policy Alternatives, OXFAM Canada, <https://www.policyalternatives.ca/publications/reports/making-women-count-0> (consulté le 01 janvier 2018). [13]
- McKinsey Global Institute (2017), *The power of parity: Advancing women's equality in Canada*, <https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/the-power-of-parity-advancing-womens-equality-in-canada> (consulté le 16 mai 2018). [70]
- McKinsey Global Institute (2017), *The power of parity: Advancing women's equality in Canada*, <https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/the-power-of-parity-advancing-womens-equality-in-canada> (consulté le 16 mai 2018). [2]
- Moyser, M. (2017), *Women and Paid Work, Statistics Canada, March*, available online at: <http://www.statcan.gc.ca/pub/89-503-x/2015001/article/14694-eng.htm>. [72]
- Moyser, M. (2017), *Women and Paid Work, Statistics Canada, March*, available online at: <http://www.statcan.gc.ca/pub/89-503-x/2015001/article/14694-eng.htm>. [4]
- Nations Unies (2016), « Concluding observations on the combined eighth and ninth periodic reports of Canada* », <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N16/402/03/PDF/N1640203.pdf?OpenElement> (consulté le 11 décembre 2017). [21]
- Nations Unies (2016), « Observations finales concernant les huitième et neuvième rapports périodiques (présentés en un seul document) du Canada », <http://undocs.org/fr/CEDAW/C/CAN/CO/8-9> (consulté le 11 décembre 2017). [26]
- OCDE (2017), *Behavioural Insights and Public Policy: Lessons from Around the World.*, OECD Publishing. [15]
- OCDE (2017), *Building an inclusive Mexico : Policies and Good Governance for Gender Equality*, OECD Publishing. [29]
- OCDE (2017), *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264281318-en>. [1]
- OCDE (2017), *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264281318-en>. [31]
- OCDE (2015), « Delivering from the Centre: Strengthening the role of the centre of government in driving priority strategies », <https://www.oecd.org/gov/cog-2015-delivering-priority-strategies.pdf> (consulté le 21 janvier 2018). [25]
- OCDE (à paraître) (2018), *OECD Economic Surveys: Canada*, OECD Publishing, Paris. [3]

- OECD (2017), *Behavioural Insights and Public Policy: Lessons from Around the World.*, OECD Publishing. [77]
- OECD (2017), *Recommendation of the Council on Open Government*, [45]
<http://www.oecd.org/gov/Recommendation-Open-Government-Approved-Council-141217.pdf>.
- OECD (2017), *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*, OECD Publishing, Paris, [84]
<http://dx.doi.org/10.1787/9789264281318-en>.
- OECD (2017), *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*, OECD Publishing, Paris, [33]
<http://dx.doi.org/10.1787/9789264281318-en>.
- OECD (2016), *Open Government The Global Context and the Way Forward*, OECD Publishing. [35]
- OECD (2016), « Open Government: The Global Context and The Way Forward », [34]
<http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/4216481e.pdf?expires=1516890637&id=id&acname=ocid84004878&checksum=36020513E75CAF56257B41F9DC2A3AFC> (consulté le 25 janvier 2018).
- OECD (Forthcoming), *Budgeting in Austria*. [40]
- OECD (Forthcoming), *Budgeting Outlook 2018*. [42]
- OECD (Forthcoming), *Budgeting Practices and Procedures Dataset*. [61]
- OECD (Forthcoming), *Governance Guidelines for Gender Budgeting*. [68]
- OECD (forthcoming) (2018), *OECD Economic Surveys: Canada*, OECD Publishing, Paris. [71]
- Office of the Auditor General Canada (2016), *Implementing Gender-Based Analysis*, [32]
http://www.oag-bvg.gc.ca/internet/English/parl_oag_201602_01_e_41058.html (consulté le 24 janvier 2018).
- Office of the Auditor General of Canada((s.d.)), *The Environment and Sustainable Development Guide*, 2018, http://www.oag-bvg.gc.ca/internet/English/meth_lp_e_19275.html (consulté le 17 mai 2018). [58]
- OXFAM Canada (2017), *Feminist Scorecard 2017: Tracking government action to advance women's rights and gender equality*, <http://www.oxfam.ca> (consulté le 11 décembre 2017). [22]
- Schratzenstaller, M. (2014), *The implementation of gender responsive budgeting in Austria as central element of a major budget reform*, [38]
https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/d/i/vw3/Session_4_Schratzenstaller.pdf.
- Sharp, R. et R. Broomhill (2013), *A Case Study of Gender Responsive Budgeting in Australia*, [67]
https://consultations.worldbank.org/Data/hub/files/grb_papers_australia_updf_final.pdf.
- Status of Women Canada (2017), *It's Time: Canada's Strategy To Prevent and Address Gender-based Violence*, Government of Canada, http://www.swc-cfc.gc.ca/violence/strategy-strategie/GBV_Fact_sheets_2.pdf (consulté le 01 janvier 2018). [12]

- Status of Women Canada((s.d.)), *The History of GBA+ Domestic and International Milestones*. [76]
- Swedish Fiscal Policy Council (2016), *Finanspolitiska rådets rapport 2016*, [65]
<http://www.finanspolitiskaradet.com/download/18.21a8337f154abc1a5dd28c15/1463487699296/Svensk+finanspolitik+2016.pdf>.
- The Victorian Government (2018), *Safe and Strong: A Victorian Gender Equality Strategy. Achievements Report Year One*, [79]
https://www.vic.gov.au/system/user_files/Documents/women/1801009_Safe_and_strong_first_year_report_summary_10_%C6%92_web.pdf (consulté le 17 mai 2018).
- UK National Audit Office (2016), *Sustainability in the spending review*, [43]
<https://www.nao.org.uk/wp-content/uploads/2016/07/Sustainability-in-the-Spending-Review.pdf>.
- Wells, M. (2018), *Closing the Engineering Gender Gap*, <https://www.design-engineering.com/features/engineering-gender-gap/>. [9]

Chapitre 5. Promouvoir la budgétisation sexospécifique au Canada

On évalue dans le présent chapitre les efforts accomplis à ce jour par le gouvernement du Canada en matière de budgétisation sexospécifique, et on y fait des recommandations sur les solutions possibles pour tirer parti des évolutions intervenues jusqu'ici afin de garantir l'adoption d'une démarche plus fructueuse et plus durable. L'égalité des sexes n'est prise en compte dans la budgétisation que depuis peu au Canada mais cette démarche s'avère déjà avoir des répercussions, en incitant les ministères à envisager la conception et la réalisation de l'ACS+ (analyse comparative entre les sexes +) d'une manière plus structurée et à élaborer des mesures qui contribuent à la réalisation des objectifs liés à l'égalité des sexes. Dans le cadre de la budgétisation tenant compte de cette dernière, une attention particulière a été portée à l'ajout dans les budgets de contenus relatifs à l'égalité des sexes. Toujours est-il que la présentation de ces contenus n'est qu'une des multiples facettes de la démarche de budgétisation sexospécifique qui est en train d'être mise en place par le Canada. L'étude de l'impact des dépenses de base sur l'égalité des sexes et une inscription plus marquée des mécanismes rétrospectifs d'évaluation et d'examen des dépenses, par exemple, dans une perspective d'égalité des sexes favoriseront la prise en compte de celle-ci à chaque étape du cycle budgétaire. S'il demeure insuffisamment développé, l'examen approfondi auquel le Parlement soumet la budgétisation sexospécifique jouera néanmoins un rôle essentiel s'agissant de veiller à ce que les pouvoirs publics soient tenus pour responsables de leurs initiatives d'action dans ce domaine.

5.1. Introduction

Par « budgétisation sexospécifique », on entend l'application systématique d'outils et de procédures d'analyse, en tant qu'étape ordinaire du processus budgétaire, dans le but de mettre en évidence les problèmes d'égalité des sexes mais aussi d'éclairer les mesures prises par les pouvoirs publics pour y faire face, de hiérarchiser ces mesures en fonction des priorités et de prévoir les ressources nécessaires à leur mise en œuvre.

Dans la Recommandation de 2015 et la Boîte à outils connexe pour l'intégration et l'application concrète du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes, la budgétisation sexospécifique est définie comme un outil central de toute stratégie systémique des pouvoirs publics destinée à faire progresser l'égalité des sexes. Il ressort de la vision de l'OCDE en matière de budgétisation sexospécifique que celle-ci ne devrait pas constituer un outil indépendant, mais être rattachée par un lien organique au cadre général pour l'égalité des sexes du pays concerné (voir le chapitre 2).

Si l'ACS+ (analyse comparative entre les sexes +) fait partie intégrante des procédures budgétaires du ministère des Finances (FIN) depuis 1995, il n'existe aucune obligation concrète selon laquelle les mesures adoptées dans le domaine des dépenses publiques ou dans celui de la fiscalité devraient être subordonnées à des objectifs d'égalité des sexes. Le gouvernement canadien actuel ayant défini l'égalité des sexes et l'inclusivité comme des principes fondamentaux de l'action publique, FIN a annoncé en 2016 prendre l'engagement d'instituer la budgétisation sexospécifique. L'une des caractéristiques principales de l'approche de FIN en la matière est que celle-ci exploite les points forts du système canadien, en particulier l'analyse comparative entre les sexes. L'engagement annoncé par le gouvernement canadien était le suivant :

« Afin de veiller à ce qu'il continue d'apporter de vrais changements significatifs pour tous les Canadiens, le gouvernement soumettra le budget de 2017, et tous les budgets subséquents, à une analyse plus rigoureuse en réalisant et en publiant une analyse comparative entre les sexes de l'incidence des mesures budgétaires. » (Government of Canada, 2016^[59])

Grâce à cette initiative, qui a été renforcée depuis lors, le Canada fait partie désormais d'un groupe de 16 pays de l'OCDE ayant adopté certains aspects de la budgétisation sexospécifique¹. Il faisait partie également de la première vague de pays du G7 ayant décidé d'appliquer une logique de budgétisation sexospécifique au niveau national. On étudie dans le présent chapitre la nature de l'initiative menée dans ce domaine sur le territoire canadien, et on y propose des recommandations sur les solutions envisageables pour renforcer encore cette initiative.

5.2. Mise en œuvre de la budgétisation sexospécifique au Canada

5.2.1. Évolutions intervenues à ce jour en matière de budgétisation sexospécifique

Lorsque le gouvernement canadien a pris l'engagement public, en 2016, de soumettre les mesures budgétaires à une analyse comparative entre les sexes, le processus d'élaboration du budget 2017 était bien avancé et FIN avait déjà reçu des autres ministères les courriers l'informant de leurs projets de budget respectifs. L'analyse comparative entre les sexes des mesures budgétaires, c'est-à-dire l'engagement explicite qui figurait dans l'Énoncé économique de l'automne 2016, devait s'appuyer dans un premier temps sur les informations provenant des dispositifs et pratiques en vigueur d'ACS+. Ces informations

ont été présentées sous la forme d'un « énoncé relatif aux sexes » constituant un chapitre du fascicule principal du budget 2017 (mars 2017). Cet énoncé relatif aux sexes se divisait en deux grandes parties :

1. **Une vue d'ensemble, sous l'angle statistique, de l'égalité des sexes au Canada en 2017**, dont une analyse de l'écart salarial entre les sexes, des défis liés au marché du travail et de la probabilité de souffrir de la pauvreté et/ou de la violence.
2. **Une description des mesures inscrites au budget 2017 en vue de relever les défis associés à l'égalité des sexes.** Cette synthèse offrait un aperçu, par chapitre, des mesures axées sur la promotion de l'égalité des sexes ainsi que de leurs effets prévus, les informations données étant tirées presque exclusivement des ACS+ menées par les ministères.

L'énoncé du budget 2017 relatif aux sexes, premier exposé de cette nature, représentait un moyen pragmatique de relier les priorités en matière d'égalité des sexes au processus budgétaire. Ses avantages étaient les suivants :

- a) intégration d'un exposé consacré à l'égalité des sexes en tant qu'élément de base du principal document budgétaire du gouvernement, et non en tant qu'annexe ;
- b) mise à profit du vaste corpus de documents associés à l'ACS+, qui est régulièrement enrichi dans le cadre du système canadien d'élaboration des politiques ;
- c) contribution à la diffusion publique d'éléments clés figurant dans les documents associés à l'ACS+, et, par conséquent, à un renforcement de la transparence ;
- d) mise à disposition d'un outil de responsabilisation visant à éclairer les débats parlementaire et public sur les efforts déployés pour progresser dans le traitement des priorités en matière d'égalité des sexes au niveau fédéral.

Dans la présentation de cet énoncé relatif aux sexes, le gouvernement canadien a reconnu que l'exposé était inachevé, signalant que « [l]es prochains énoncés relatifs aux sexes présenter[ai]ent une analyse plus approfondie des mesures budgétaires proposées », et s'engageant « à améliorer cette démarche et à réaliser des progrès importants pour ce qui est d'intégrer la dimension de l'égalité des sexes à l'ensemble des processus décisionnels courants du gouvernement » (Government of Canada, 2017^[60]).

Lors de la préparation du budget 2018, FIN a pris plusieurs mesures pour améliorer l'analyse comparative entre les sexes des mesures budgétaires, conformément à l'engagement public du gouvernement. Afin d'accroître le nombre d'ACS+ à prendre en compte et de renforcer la qualité de ces ACS+, le ministre des Finances a mentionné explicitement, dans des lettres adressées aux autres ministres, la nécessité de soumettre toutes les propositions de financement dans le cadre ou en dehors du cycle budgétaire à une ACS+ claire et rigoureuse. Les principales dispositions relatives à cette évolution ont été énoncées dans des instructions, diffusées auprès des ministères, expliquant la nature de l'analyse qui devrait accompagner chaque proposition de financement. Il est important de noter que les parties intéressées au sein des ministères ont fait savoir que cette évolution les avait déjà incitées à envisager d'une façon plus structurée la conception et la réalisation des ACS+, et à réfléchir de manière approfondie à l'influence potentielle des nouvelles politiques et propositions sur l'égalité des sexes.

Au cours du présent Examen, l'OCDE a collaboré avec FIN pour étoffer davantage le contenu de l'énoncé relatif aux sexes accompagnant le budget 2018, qui prend désormais la forme d'un chapitre consacré à l'égalité. Les principales évolutions sont les suivantes :

- La mise en place d'un Cadre des résultats relatifs aux sexes destiné à fixer des orientations pour le budget 2018 et les suivants. S'inscrivant dans une perspective interministérielle, cet outil permet de mesurer les progrès accomplis au Canada en matière d'égalité des sexes et contribue à mettre en évidence les secteurs dans lesquels subsistent les plus lourdes lacunes.
- La soumission du budget 2018 à une ACS+ plus approfondie. Celle-ci a fourni des informations sur les principales mesures adoptées en matière de fiscalité et de dépenses dans le cadre de chaque chapitre budgétaire, et offert une vision synthétique de leurs effets sur l'égalité des sexes, même si ces mesures ne visaient pas directement à la promouvoir.
- La mise en lumière des domaines dans lesquels les ACS+ présentées à FIN parallèlement aux propositions budgétaires s'avèrent perfectibles, de sorte que ces ACS+ s'améliorent sur le plan qualitatif et ne se limitent pas à une démarche consistant à cocher des cases.

Ces évolutions ont renforcé la dynamique en faveur de la budgétisation sexospécifique au Canada. Aucune décision relative au budget 2018 n'a été prise sans l'éclairage de l'ACS+. En outre, les acteurs publics ont indiqué que le nouveau Cadre des résultats relatifs aux sexes fournissait un ensemble de principes utile pour l'examen de l'action publique et contribuait à fixer des orientations pour l'adoption dans les ministères des décisions concernant l'affectation des ressources.

Le Canada fait partie désormais des pays de l'OCDE qui présentent des informations et une analyse détaillées au titre de l'égalité des sexes dans le cadre de la procédure budgétaire (voir le Tableau 5.1).

Tableau 5.1. Vue d'ensemble des informations touchant à l'égalité des sexes présentées dans le cadre de la procédure budgétaire, par pays de l'OCDE concerné

Pays de l'OCDE	Objectifs liés à l'égalité des sexes	État d'avancement de la réalisation des objectifs liés à l'égalité des sexes	Divulgence du montant total des crédits affectés à des projets en faveur de l'égalité des sexes	Analyse de l'impact de certaines mesures budgétaires sur l'égalité des sexes	Analyse de l'impact du budget dans son ensemble sur l'égalité des sexes
Canada	●	●		●	●
Corée	●	●	●	●	
Espagne	●	●	●	●	●
Islande				●	
Japon	●		●		
Mexique	●	●	●	●	●
Portugal	●		●		
Suède			●	●	

Remarque : seuls figurent dans ce tableau les pays de l'OCDE qui publient des informations touchant à l'égalité des sexes parallèlement au budget.

Source : OCDE (Forthcoming⁽⁶¹⁾).

Le gouvernement canadien souhaite vivement continuer à développer dans les années à venir son mode de budgétisation sexospécifique et l'a explicitement annoncé dans le budget 2018. En accord avec cet engagement, il a déjà pris les dispositions nécessaires pour publier les ACS+ de toutes les rubriques budgétaires à partir du budget 2019.

Les associations de défense de l'égalité des sexes et autres organisations de la société civile se sont généralement montrées favorables à l'énoncé du budget 2017 relatif aux sexes et au chapitre du budget 2018 consacré à l'égalité, considérant ces initiatives comme une avancée radicale pour l'égalité des sexes au Canada. En règle générale, les acteurs de la société civile sont conscients que la budgétisation sexospécifique en est à ses balbutiements au Canada, et acceptent sans se poser de questions, pour le moment, l'engagement public qu'a pris le gouvernement de procéder à des améliorations. La plupart d'entre eux sont prêts à attendre que le processus de budgétisation sexospécifique soit parvenu à maturité pour se prononcer sur son efficacité. Cela étant, ces mêmes acteurs de la société civile ont dit que l'efficacité du processus en question serait évaluée en dernier ressort à l'aune de deux critères :

3. Jusqu'à quel point le contenu du budget relatif à l'égalité des sexes devient un instrument politique de « relations publiques » pour le gouvernement, plutôt qu'un outil de responsabilisation visant à promouvoir l'égalité des sexes. La portée et la teneur de l'exposé consacré à l'égalité des sexes semblent cruciales à cet égard. Si les informations qui y sont présentées se bornent à des mesures positives, le gouvernement risque d'être accusé d'avoir « trié » ces informations. En revanche, la présentation d'informations sans restriction et en intégralité contribue à faire croître la confiance des citoyens et permet à ces derniers de mieux cerner la difficulté des arbitrages auxquels les décideurs publics et les dirigeants politiques sont parfois confrontés.
4. Dans quelle mesure la budgétisation sexospécifique joue un rôle de catalyseur au regard de l'adoption de mesures capitales en matière d'égalité des sexes, par exemple dans le domaine des services de garde d'enfants.

Enrichissement du contenu du budget relatif à l'égalité des sexes

Compte tenu des évolutions intervenues à ce jour, et des éclairages et suggestions provenant de diverses parties prenantes canadiennes, ainsi que des bons résultats enregistrés par différents pays en termes de budgétisation sexospécifique, FIN pourrait prendre les nouvelles mesures énumérées ci-dessous pour renforcer l'exhaustivité de l'ACS+ du budget :

- Donner suite à l'engagement pris par le gouvernement de communiquer des informations sur les effets prévus de l'ensemble des mesures budgétaires, y compris les réductions de crédits, sur l'égalité des sexes, en s'appuyant sur les renseignements tirés de l'ACS+ dont s'accompagne chaque proposition budgétaire.
- Accroître la prise de conscience, autant que faire se peut, de l'intersectionnalité et des effets potentiels des principales mesures budgétaires sur différents groupes sociaux, constitués par exemple des femmes autochtones, des femmes handicapées et des diverses communautés partageant une même identité sexuelle, lorsque des données sont disponibles.

FIN pourrait aussi étoffer davantage le contenu touchant à l'égalité des sexes qui complète le budget en :

- Présentant une analyse révélatrice des effets redistributifs que produisent les nouvelles mesures en matière de prélèvements et de transferts sur différents groupes de femmes et d'hommes. FIN procède déjà à des analyses de ce type en interne, mais une diffusion systématique de ces informations auprès du public, telle qu'elle existe dans d'autres pays de l'OCDE (voir l'Encadré 5.1), favoriserait la transparence. FIN pourrait également présenter une analyse consistant à voir comment le budget influe sur les incitations à prendre un emploi formel qui ciblent les deuxièmes apporteurs de revenu², et sur la capacité de différents groupes de femmes et d'hommes à accéder aux services publics.
- Développant les moyens de « marquage » des éléments budgétaires qui tiennent compte de l'égalité des sexes, de façon à mettre en évidence et à suivre les montants dépensés par l'intermédiaire du budget pour atteindre les objectifs d'égalité des sexes. Cette évolution n'impliquerait pas nécessairement de reconfigurer le système informatique de gestion financière, mais plutôt d'exploiter l'innovant système de marquage des politiques publiques qui est en train d'être développé par l'Unité des résultats et de la livraison (voir le chapitre 3).

Tout en intégrant des éléments nouveaux pour étoffer le contenu du budget touchant à l'égalité des sexes, FIN devrait s'attacher à moyen terme à élaborer un modèle applicable à la présentation et à la structure de ce contenu, qui n'évolueront sans doute quasiment pas dans le temps, afin de garantir la transparence et de favoriser la redevabilité. Il peut s'avérer judicieux de faire figurer dans le document budgétaire les informations de base en rapport avec l'égalité des sexes, par exemple le Cadre des résultats relatifs aux sexes, ainsi qu'une analyse succincte, et de présenter en parallèle une analyse plus détaillée dans les documents annexes.

Encadré 5.1. Exemples d'analyse des effets redistributifs complétant le budget

Royaume-Uni

Le gouvernement du Royaume-Uni publie une analyse des effets redistributifs du budget sur les ménages, dans laquelle il s'intéresse aux incidences des nouvelles mesures sur les différents déciles de revenu net. Dans la mesure du possible, les évolutions de l'action publique sont analysées à l'aide du modèle intragouvernemental de microsimulation des prélèvements et des transferts du Trésor britannique.

Cette analyse porte sur les mesures associées à des dépenses fiscales, sociales et de service public et adoptées depuis le début de la législature, qui produisent un effet direct et mesurable sur les ménages. En ce qui concerne les dépenses de service public, le montant de trésorerie décaissé est converti en une entrée de trésorerie d'un montant égal au profit des ménages. Lorsque les données disponibles sont insuffisantes pour modéliser de façon fiable l'effet redistributif d'une mesure, elles ne sont pas prises en compte.

Source : Trésor du Royaume-Uni (2017^[24]).

Irlande

Le gouvernement de l'Irlande publie une analyse des effets redistributifs des mesures budgétaires sur diverses catégories de ménages en fonction de leur niveau de revenu. Cette analyse est réalisée à l'aide du modèle SWITCH de l'*Economic and Social Research Institute*, ou ESRI (Institut irlandais de la recherche économique et sociale), et

révèle les effets conjugués des modifications liées à la protection sociale et à la fiscalité qui figurent dans le budget. Des tableaux de répartition montrent les effets des mesures budgétaires sur différentes catégories de ménages (célibataires, couples mariés et familles avec enfants) en fonction de leur niveau de revenu.

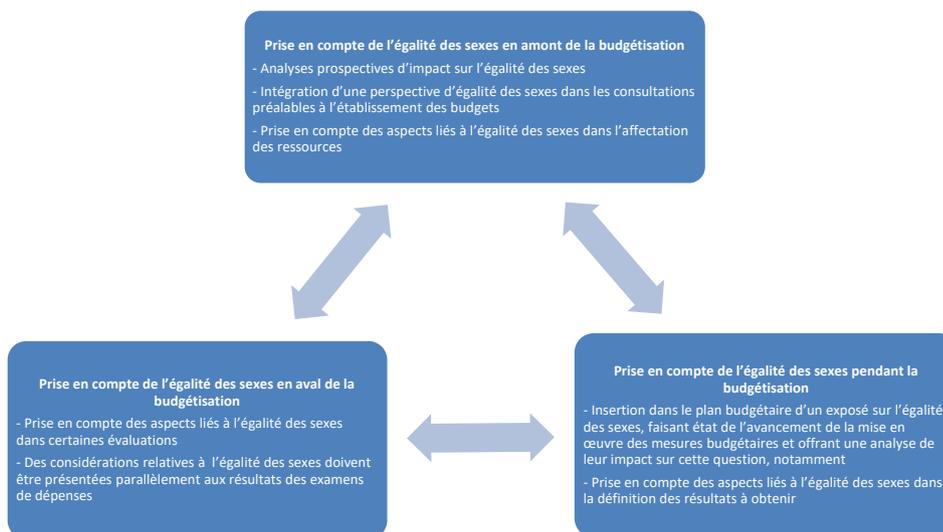
En outre, en 2014, l'ESRI et l'*Equality Authority* (Autorité irlandaise chargée de l'égalité) ont publié conjointement une étude consacrée aux effets sur l'égalité des sexes des changements touchant à la fiscalité, à la protection sociale et à la rémunération des employés du secteur public. Cette étude était fondée sur la nouvelle méthode de microsimulation de l'ESRI appliquée à l'analyse de l'égalité, qui s'appuyait elle-même sur le modèle de prélèvements et de transferts de l'ESRI pour l'évaluation des effets des évolutions de l'action publique sur les hommes et les femmes, à partir d'une vaste enquête réalisée auprès d'un échantillon de ménages représentatif au niveau national. Étant donné le caractère limité des renseignements sur la répartition des revenus au sein des couples, l'étude présentait des résultats correspondant à plusieurs scénarios distincts.

Sources : gouvernement de l'Irlande (2016_[25]), et Keane Claire, Callan Tim (2014_[25]).

5.2.2. Intégration de la démarche d'ACS+ à toutes les étapes du cycle budgétaire et des politiques publiques

L'analyse menée par l'OCDE laisse entrevoir un éventail de possibilités d'application d'une perspective d'égalité des sexes à l'échelle du cycle budgétaire (Downes, Von Trapp et Nicol, 2016_[62]). Dans le cadre de la prise en compte de l'égalité des sexes dans la budgétisation, une attention particulière a été portée à l'ajout dans les budgets de contenus relatifs à l'égalité des sexes. Toujours est-il que la présentation de ces contenus n'est qu'une des multiples facettes de la démarche de budgétisation sexospécifique qui est en train d'être mise en place par le Canada (voir le Graphique 5.1).

Graphique 5.1. Éléments de prise en compte de l'égalité des sexes inscrits aux différentes étapes du cycle budgétaire canadien



Dans le contexte canadien, les systèmes de prise en compte de l'égalité des sexes en amont de la budgétisation sont relativement solides, grâce à l'ACS+ et aux efforts déployés

récemment pour améliorer l'utilisation de cet outil. L'adoption d'une perspective d'égalité des sexes dans les consultations préalables à l'établissement des budgets constitue un autre point fort de la méthode canadienne (voir la section 5.2.4). Néanmoins, comme ces efforts portent sur des mesures budgétaires graduelles, il serait bon de mieux comprendre les effets des dépenses de base sur l'égalité des sexes. Eu égard à ce qui précède, le gouvernement s'est engagé dans le budget 2018 à « élargir la portée de l'ACS+ pour examiner les dépenses fiscales, les transferts fédéraux et la base des dépenses, y compris le budget des dépenses » (Government of Canada, 2018^[63]).

Pour donner une impulsion à cet axe de travail, le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) souhaitera peut-être collaborer avec les ministères à l'élaboration d'un programme continu d'analyses budgétaires de référence sous l'angle de l'égalité des sexes. L'exécution de ce programme pourrait impliquer, chaque année, un nombre déterminé d'« examens en profondeur » destinés à mettre en lumière les effets de certains programmes budgétaires sur l'égalité des sexes. Ces examens ne présentent une utilité concrète que si leurs résultats sont utilisés pour éclairer la formulation des politiques et l'adoption des décisions budgétaires à l'avenir. Les résultats des analyses budgétaires de référence sous l'angle de l'égalité des sexes devraient également être publiés pour que les citoyens puissent rendre plus facilement le gouvernement comptable de ses décisions, et garantir la transparence.

En outre, comme indiqué aux chapitres 3 et 4, l'instauration d'un Cadre des résultats relatifs aux sexes à l'échelon interministériel a eu pour effet d'élever au rang de priorité la prise en compte de l'égalité des sexes dans les décisions d'affectation des ressources, et elle permet de suivre dans le temps les progrès accomplis au regard de la réalisation des objectifs d'égalité des sexes. L'égalité des sexes est par ailleurs en train d'être intégrée aux processus ministériels de planification et de présentation des résultats. Cela étant, il est possible d'aller plus loin pour garantir la prise en compte de cette question dans les démarches d'évaluation, d'audit de performance et d'examen des dépenses, par exemple, engagées postérieurement à l'établissement des budgets.

On observe que la prise en compte de l'égalité des sexes tout au long du cycle budgétaire exige l'effort collectif de plusieurs acteurs publics. FIN est bien placé pour jouer un rôle moteur dans la mobilisation et l'enrichissement de la vaste panoplie d'instruments de budgétisation sexospécifique dont se servent les différents acteurs publics à toutes les étapes du cycle budgétaire. En collaborant étroitement avec Condition féminine Canada (CFC) et les autres acteurs publics de premier plan [à savoir le Bureau du Conseil privé (BCP), le SCT, les ministères et le Bureau du vérificateur général (BVG)], FIN peut assurer la continuité du développement d'une approche globale et coordonnée de la budgétisation sexospécifique. Dans cette perspective, il peut envisager de mettre en place un groupe de travail interministériel sur la budgétisation sexospécifique, en s'inspirant du comité islandais chargé de cette question (voir l'Encadré 5.2), entre autres modèles. Un groupe de travail, quel qu'il soit, devrait se coordonner étroitement avec les réseaux interministériels constitués autour de l'ACS+.

Encadré 5.2. Comité pour la budgétisation sexospécifique (Islande)

Ce comité a été créé par le ministère islandais des Finances et des Affaires économiques, qui en assure également la direction, dans le cadre d'une coopération formelle avec le ministère de la Protection sociale. Il réunit des représentants de tous les ministères et du Centre pour l'égalité des sexes, et il est chargé de préparer le programme de mise en œuvre applicable à la budgétisation sexospécifique. De la même façon, au sein de chaque ministère, un groupe de pilotage est chargé de rendre effective la budgétisation sexospécifique.

Source : gouvernement de l'Islande ((s.d.)^[64]).

5.2.3. Examen parlementaire approfondi de la budgétisation sexospécifique

L'énoncé du budget 2017 relatif aux sexes et le chapitre du budget 2018 consacré à l'égalité sont en bonne voie de devenir des outils de responsabilisation utiles. La soumission du contenu du budget relatif à l'égalité des sexes à un examen approfondi par les parlementaires est l'un des principaux avantages potentiels de cette approche, qui ouvre la voie à une mobilisation de fond à l'égard des priorités de l'action publique et de la communication des résultats.

La première année qu'un exposé touchant à l'égalité des sexes a été publié dans le budget, ni le Comité permanent des finances (FINA), ni le Comité permanent de la condition féminine (FEWO), de la Chambre des communes n'ont élargi leur examen approfondi afin de se pencher sur cet exposé. En 2018, en revanche, le FEWO a pris la décision bienvenue d'organiser sa toute première audition du ministre des Finances consacrée aux retombées du budget de l'exercice en cours sur les femmes et les filles. La participation du FEWO à l'examen approfondi de ces retombées marque une avancée. Il n'en demeure pas moins que l'examen approfondi de la budgétisation sexospécifique reste limité par rapport à l'usage dans d'autres pays de l'OCDE, où l'on constate que le Parlement est davantage impliqué (voir l'exemple de l'Autriche dans l'Encadré 5.3). On ne sait toujours pas très bien si l'examen parlementaire approfondi du contenu du budget relatif à l'égalité des sexes incombe à une instance en particulier, d'où la fragilité persistante de la responsabilité à l'égard de ce contrôle. À plus long terme, un modèle de responsabilisation plus solide pourrait amener le FINA et le FEWO à tenir une séance commune consacrée à l'examen des effets du budget sur l'égalité des sexes. Ces deux comités permanents feraient probablement participer les ministres des Finances et de la Condition féminine, ainsi que les associations de défense de l'égalité des sexes, à l'exercice de ce contrôle.

Encadré 5.3. Examen parlementaire approfondi de la budgétisation sexospécifique (Autriche)

En Autriche, l'égalité des sexes et la budgétisation tenant compte de cette dernière font partie intégrante de la loi de finances fédérale et du système de budgétisation axée sur les résultats. Pour chacun des 33 chapitres du budget, les ministres doivent définir cinq objectifs de résultat, dont l'un au moins doit porter sur l'égalité des sexes. Il est fait état de l'avancement de la réalisation de ces objectifs dans le Rapport annuel sur l'exécution du budget fédéral. En règle générale, les députés manifestent un intérêt prononcé pour la question de l'égalité des sexes, indique-t-on. La Commission budgétaire du Parlement autrichien passe au crible les objectifs d'égalité des sexes dans le cadre de sa mission de contrôle du budget. Elle tient souvent des discussions approfondies sur ces objectifs, qui donnent lieu également à des débats en session plénière. Les députés s'interrogent fréquemment sur leur pertinence, leur niveau d'ambition et la disponibilité de fonds suffisants pour les atteindre.

Source : Berger Helmut (2017[25]).

Examen approfondi de la budgétisation sexospécifique par le Bureau du directeur parlementaire du budget

Le Bureau du directeur parlementaire du budget (Bureau du DPB) a été créé en 2008 pour apporter un soutien au Parlement en lui fournissant une analyse des politiques macroéconomique et budgétaire, afin d'élever le niveau de qualité du débat parlementaire et de favoriser un renforcement de la transparence et de la responsabilité budgétaires. Le DPB a pour mandat de présenter au Parlement une analyse indépendante sur le budget, les budgets des dépenses et d'autres documents.

En ce qui concerne le volet de ses travaux consacré au projet de budget annuel, le Bureau du DPB ne s'est pas encore livré à l'examen approfondi de son contenu relatif à l'égalité des sexes. Il a toutefois conçu certains outils d'analyse budgétaire qui permettent d'évaluer de manière indépendante les effets des mesures budgétaires sur les citoyens dans différents cas de figure. Par exemple, le Bureau du DPB dispose d'un outil en ligne grâce auquel les utilisateurs peuvent, en saisissant le montant de leur revenu et d'autres renseignements personnels, obtenir une estimation des incidences qu'auront les modifications proposées sur les prestations mensuelles que leur verse l'administration fédérale, leur revenu après impôts ou revenu disponible, et l'impôt sur leur revenu dû aux autorités fiscales fédérales. Le Bureau du DPB complète en outre certains de ses travaux de chiffrage des dépenses au moyen d'une analyse des effets redistributifs, en particulier lorsque les députés se disent intéressés par ces informations. Il peut aussi parfois évaluer de façon indépendante la validité de l'analyse réalisée par le gouvernement sur les effets redistributifs des mesures qu'il propose, mais le gouvernement produit généralement peu de documents à cet égard.

À l'heure actuelle, le DPB exerce un vaste mandat et son Bureau possède relativement peu de personnel par rapport aux bureaux parlementaires du budget d'autres pays, ce qui oblige le Bureau du DPB à hiérarchiser strictement ses priorités quant à l'utilisation de ses ressources. Néanmoins, le Bureau du DPB étant en train d'accroître ses effectifs, il semblerait réaliste et opportun d'envisager qu'il participe à l'examen du contenu du budget relatif à l'égalité des sexes en mettant l'accent davantage sur le fond de ce contenu, surtout si les commissions parlementaires adoptent une approche plus structurée de l'examen approfondi de ce contenu à l'avenir.

Caractérisés par leur indépendance, le mandat du DPB et les compétences des experts budgétaires de son Bureau seraient bien adaptés à l'évaluation dans le futur du contenu du budget relatif à l'égalité des sexes. Si le Bureau du DPB doit s'engager dans cette voie, il pourrait être utile de commencer par produire une analyse indépendante des effets redistributifs pour voir dans quelle mesure les dispositions en matière de prélèvements et de transferts prévues dans le projet de budget favorisent concrètement l'égalité des sexes, cette analyse étant susceptible de renforcer la transparence et la responsabilité budgétaires et de promouvoir un élargissement de l'examen parlementaire approfondi du budget. Le Bureau du DPB peut également envisager d'intégrer systématiquement une ACS+ à ses rapports. Il existe dans la zone OCDE d'autres exemples d'institution budgétaire indépendante prenant en compte les aspects liés à l'égalité des sexes dans ses travaux (voir l'Encadré 5.4).

Encadré 5.4. Institutions budgétaires indépendantes et analyse de l'égalité des sexes

Conseil de politique budgétaire (Suède)

Le Conseil de politique budgétaire, institution budgétaire indépendante de la Suède, a été créé en 2007. Le gouvernement suédois lui a donné pour mandat d'« analyser les effets de la politique budgétaire sur le partage des fruits de la prospérité à court et à long terme ». Depuis 1989, le projet de loi de finances annuelle présenté par le gouvernement comporte une annexe sur la répartition des ressources économiques entre femmes et hommes, qui s'inscrit dans le cadre des efforts déployés par le gouvernement pour faire évoluer cette répartition. Dans son rapport de 2016, le Conseil de politique budgétaire a choisi de consacrer un chapitre à l'examen approfondi de cette annexe, en y esquisant des solutions possibles pour mieux appuyer la réalisation des objectifs gouvernementaux dans le domaine de l'action publique en faveur de l'égalité.

Source : Conseil suédois de politique budgétaire (2016_[65]).

***Congressional Budget Office* (États-Unis)**

Le *Congressional Budget Office* (« Service d'études budgétaires du Congrès des États-Unis », ou CBO) produit des analyses indépendantes sur des questions budgétaires et économiques visant à étayer le processus budgétaire mené par le Congrès. Bien que celui-ci ne tienne pas compte systématiquement de l'égalité des sexes dans ses travaux d'analyse des effets redistributifs, il s'y emploie dans certains cas. Par exemple, le CBO prépare chaque année des projections à long terme des recettes et des dépenses de l'administration fédérale, y compris au titre du système de Sécurité sociale. Les projections de 2016 montrent la répartition des prestations servies aux hommes et aux femmes et les prélèvements effectués sur leurs salaires, comme on peut le voir dans le tableau ci-dessous :

Mean Initial Benefits for Retired Workers, With Scheduled and Payable Benefits

Thousands of 2016 Dollars

10-Year Birth Cohort	All Retired Workers		Lowest Quintile of Lifetime Household Earnings		Middle Quintile of Lifetime Household Earnings		Highest Quintile of Lifetime Household Earnings	
	Scheduled	Payable	Scheduled	Payable	Scheduled	Payable	Scheduled	Payable
All								
1940s	17	17	9	9	18	18	24	24
1960s	19	17	10	9	19	17	27	24
1980s	24	18	13	9	24	17	36	26
2000s	35	25	19	13	34	24	52	37
Men								
1940s	21	21	11	11	22	22	27	27
1960s	21	19	11	10	22	19	30	27
1980s	27	20	14	10	26	19	41	30
2000s	39	27	20	14	38	26	59	41
Women								
1940s	14	14	8	8	14	14	19	19
1960s	17	15	10	9	17	15	23	20
1980s	22	16	12	9	22	16	31	22
2000s	31	22	18	13	31	22	44	31

Source : Congressional Budget Office (2016^[66]).**5.2.4. Élaboration d'une démarche fructueuse et durable de budgétisation sexospécifique**

La budgétisation sexospécifique offre au Canada des perspectives intéressantes sur les plans social et économique. Cependant, l'élaboration d'une démarche fructueuse et durable de budgétisation sexospécifique peut s'avérer délicate. Certaines difficultés découlent de la différence entre les niveaux d'importance accordés à l'égalité des sexes par les gouvernements successifs (voir le cas de l'Australie dans l'Encadré 5.5), tandis que d'autres sont liées plus généralement aux défis qui se posent lors de la mise en place de toute nouvelle pratique ou procédure dans une administration.

Encadré 5.5. Essor et déclin de la budgétisation sexospécifique (Australie)

Le gouvernement australien a été considéré comme un « pionnier » de la budgétisation sexospécifique lorsqu'il a inséré un exposé consacré aux femmes dans les documents budgétaires de l'exercice 1984/85. À la fin des années 1980, cet exposé budgétaire sur les femmes avait été rattaché à une démarche intégrée, en tant qu'élément de cette dernière, qui prévoyait notamment l'élaboration d'un programme d'action national pour les femmes.

Au fil des ans, néanmoins, l'exposé budgétaire sur les femmes a fini par être perçu comme le résultat d'un exercice purement administratif, et comme étant peu utile au mouvement des femmes. Les soutiens politique et administratif dont bénéficiait l'exposé ont fléchi, et le document s'est vu considérablement allégé dans les budgets 1994/95 et 1995/96.

À la suite de la nomination d'un nouveau gouvernement en 1996, l'exposé budgétaire sur les femmes a été bel et bien supprimé à l'échelon fédéral, et le concept de budgétisation sexospécifique est resté associé en Australie à certaines positions idéologiques et politiques qui ont fait obstacle à sa réapparition en tant qu'outil « neutre » et largement approuvé permettant d'élaborer des politiques de façon moderne.

Source : Sharp et Broomhill (2013^[67]).

Une publication de l'OCDE intitulée *Governance Guidelines for Gender Budgeting* (« Lignes directrices pour la gouvernance de la budgétisation tenant compte de la problématique hommes-femmes » [titre provisoire]) (OECD, Forthcoming^[68]) expose des principes généraux essentiels à la bonne intégration d'une perspective d'égalité des sexes dans le cadre de gestion des finances publiques, dont certains sont pertinents au regard du contexte canadien. Il s'agit des principes suivants :

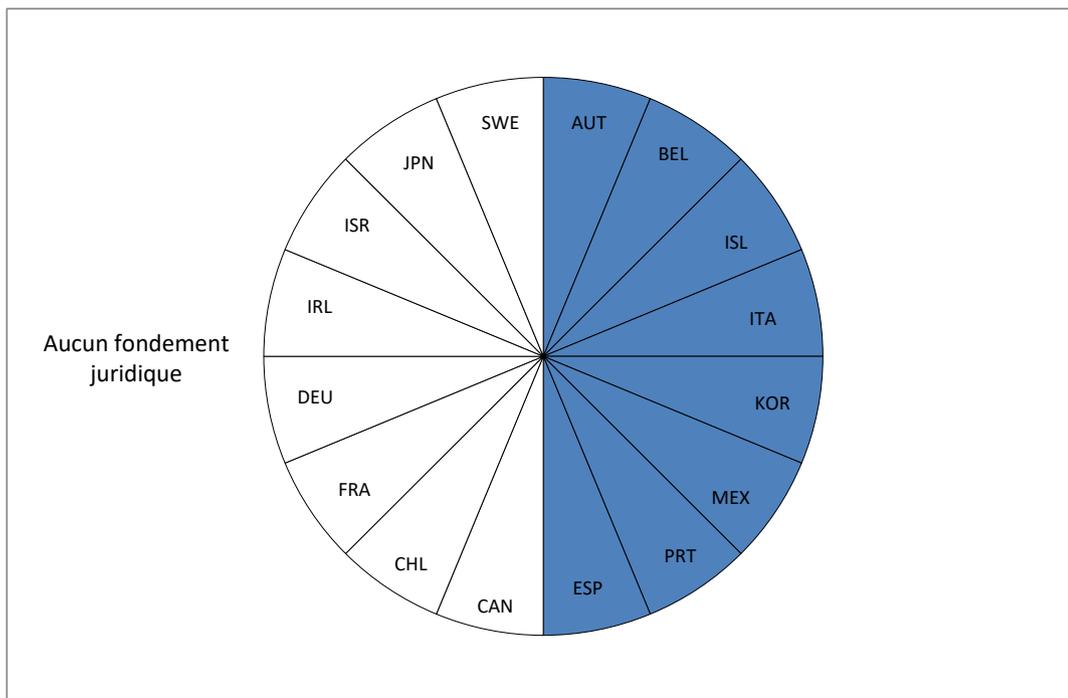
- Établir les fondements juridiques de la budgétisation sexospécifique.
- Constituer un ensemble de données ventilées par sexe.
- Ériger le ministère des Finances en défenseur de la budgétisation sexospécifique.
- Évaluer les effets de la budgétisation sexospécifique.
- Veiller à ouvrir la budgétisation sexospécifique à une dimension critique.

Des orientations pour la promotion de ces principes au Canada sont proposées dans les paragraphes ci-après.

Établir les fondements juridiques de la budgétisation sexospécifique

Une législation examinée dans le détail et amplement débattue au Parlement peut favoriser l'ancrage de la budgétisation sexospécifique en tant qu'outil précieux et solide d'élaboration des politiques publiques, et sa soustraction aux effets des fluctuations liées à la situation économique ou politique, dans la mesure du possible. La budgétisation sexospécifique dispose d'un fondement juridique dans la moitié des pays de l'OCDE où elle est en usage (voir le Graphique 5.2). La nature et les finalités des dispositions juridiques applicables en la matière varient en fonction du contexte propre à chaque pays.

Graphique 5.2. Ventilation des pays de l'OCDE en fonction de l'existence ou non de fondements juridiques concernant la budgétisation sexospécifique



Remarque : seuls apparaissent dans ce graphique les pays de l'OCDE qui prennent en compte l'égalité des sexes dans la budgétisation.

Source : OCDE (Forthcoming⁽⁶¹⁾).

Au Canada, dont le régime politique s'inspire du modèle britannique, les prérogatives du pouvoir exécutif en termes de préparation des projets de budget, et le rôle du Parlement en termes de passage au crible et d'adoption de ces projets, sont attribués par convention et non régis par une loi de finances organique. Malgré cela, un certain nombre de possibilités s'offrent au gouvernement pour codifier ses pratiques de budgétisation sexospécifique.

Conformément aux recommandations topiques formulées par l'OCDE dans le cadre du présent Examen, le gouvernement canadien a annoncé dans son budget 2018 qu'il demanderait au Comité permanent de la procédure et des affaires de la Chambre des communes (PROC) d'envisager de rendre obligatoire, lors du dépôt d'un projet de budget à la Chambre par le ministre des Finances, la présentation en parallèle d'une ACS+ des documents budgétaires. Ainsi, la budgétisation sexospécifique serait durablement et solidement enracinée dans l'usage, d'un point de vue prospectif, et la démarche suivie en la matière par le Canada alignée sur les pratiques optimales selon l'OCDE.

Constituer un ensemble de données ventilées par sexe

L'ACS+ du budget et une démarche élargie de budgétisation sexospécifique ne pourront donner de bons résultats que si les données qui les éclairent sont de bonne qualité. FIN devrait continuer de mettre l'accent sur les domaines d'action des pouvoirs publics dans lesquels il est possible d'améliorer l'ACS+, comme il l'a fait dans le chapitre du budget 2018 consacré à l'égalité. Il contribuerait ainsi à étayer les efforts déployés dans ce domaine par CFC, le SCT et les autres ministères.

Une amélioration de l'ACS+ passera par une ventilation par sexe des données plus poussée qu'à l'heure actuelle. La proposition faite dans le budget 2018 d'investir 6.7 millions CAD sur cinq ans en faveur de Statistique Canada, en vue de la création d'un nouveau Centre pour les statistiques sur les sexes, la diversité et l'inclusion qui jouera le rôle de plateforme de données en rapport avec l'ACS+, sera particulièrement utile pour la réalisation de progrès à cet égard. Il est également proposé dans le budget 2018 de verser 5 millions CAD par an à CFC pour que cet organisme engage des travaux de recherche et de collecte de données à l'appui du Cadre gouvernemental des résultats relatifs aux sexes.

Ériger le ministère des Finances en défenseur de la budgétisation sexospécifique

Les ministères sont généralement mieux placés pour promouvoir la réforme institutionnelle lorsqu'ils mettent en pratique leurs préconisations. FIN a notamment une occasion de jouer un rôle de défenseur de la budgétisation sexospécifique en renforçant la prise en compte systématique de cette dernière ainsi que la qualité des ACS+ réalisées dans ses propres domaines d'action, comme c'est le cas en Suède (voir l'Encadré 5.6). L'annonce faite dans le cadre du budget 2018 selon laquelle FIN élargirait la portée de l'ACS+ aux dépenses fiscales a été particulièrement bien accueillie à cet égard.

Encadré 5.6. Rôle du ministère des Finances dans la prise en compte systématique de l'égalité des sexes (Suède)

Outre la responsabilité qui lui incombe de coordonner les travaux budgétaires, le ministère suédois des finances intervient dans cinq domaines exclusifs. Il a nommé quatre coordinateurs chargés de l'égalité des sexes qui œuvrent au sein de ses divers domaines de responsabilité. Des exemples d'initiatives de prise en compte systématique de l'égalité des sexes par le ministère des Finances sont présentés ci-dessous.

Promotion de la visibilité de l'égalité des sexes dans l'analyse des effets redistributifs : le Département des affaires économiques du ministère des Finances est chargé de rédiger une annexe à la loi de finances rectificative du printemps spécialement consacrée à la politique de redistribution. Conscient de son rôle en matière de prise en compte systématique de l'égalité des sexes, il a procédé à des modifications pour rendre l'égalité des sexes visible tout au long de l'annexe.

Amélioration des indications relatives à l'égalité des sexes figurant dans les circulaires budgétaires : le Département du budget du ministère des Finances a collaboré avec la Division de l'égalité des sexes du Secrétariat général du gouvernement à la formulation des indications qui ont été envoyées à tous les ministères au sujet du projet de loi de finances à venir. L'ambition était de rendre les aspects liés à l'égalité des sexes plus évidents dans ces documents d'orientation.

Prise en compte de l'égalité des sexes dans le cadre des réformes fiscales : le Département des affaires fiscales du ministère des Finances a amélioré les méthodes d'analyse des projets de loi fiscale sous l'angle de l'égalité des sexes.

Prise en compte des aspects liés à l'égalité des sexes dans les documents d'information utilisés pour les négociations internationales : le Département des affaires internationales du ministère des Finances a entamé des travaux dont l'objectif est d'ajouter des éléments touchant à l'égalité des sexes dans les documents d'information sur lesquels s'appuient les négociations internationales au sein d'entités telles que l'Union européenne (UE), le

Fonds monétaire international (FMI) et l'OCDE. Le point de départ de cette initiative est la considération de l'efficacité économique sous l'angle de l'égalité des sexes.

Source : gouvernement de la Suède (2007^[69]).

Pour pouvoir jouer plus facilement son rôle de chef de file et de défenseur de la budgétisation sexospécifique, FIN gagnerait peut-être aussi à renforcer sa capacité d'analyse de la situation économique du point de vue de l'égalité des sexes. Afin que FIN et CFC entretiennent des relations de partenariat fructueuses, on recommande également à la seconde de développer ses capacités dans le domaine économique. D'ailleurs, CFC s'est vu allouer des nouveaux crédits d'un montant élevé dans le cadre du budget 2018, ce qui peut l'aider à y parvenir. Cet enrichissement mutuel de leurs panoplies de compétences permettrait à FIN et CFC d'avoir un dialogue plus productif.

Une telle expertise aiderait le gouvernement à tenir son engagement d'élargir la portée de l'ACS+ aux dépenses fiscales, aux transferts fédéraux et à la base des dépenses existante, y compris le budget des dépenses. Elle pourrait aussi offrir la possibilité à FIN, CFC et Statistique Canada de collaborer et d'étudier certains des aspects les plus épineux de la budgétisation sexospécifique, ce qui étayerait le travail d'élaboration des politiques assuré par les ministères et favoriserait une meilleure prise de décisions concernant l'affectation des ressources. Ces études pourraient porter sur des thématiques telles que l'impact sur l'égalité des sexes des politiques mises en œuvre dans des domaines « difficiles à cerner » (comme l'environnement), ou celle consistant à déterminer dans quelle mesure les décisions d'investissement au niveau macroéconomique (dépenses d'infrastructure par opposition aux dépenses sociales, par exemple) peuvent faire obstacle à l'égalité des sexes ou jouer un rôle de catalyseur à son égard. La publication de ces travaux contribuerait à étoffer la base de données probantes au service de l'élaboration des politiques par les ministères (voir la section 2.2.5) et à repousser les limites en matière d'ACS+ et de prise en compte de l'égalité des sexes au Canada.

Évaluer les effets de la budgétisation sexospécifique

La budgétisation sexospécifique est un outil nouveau pour le gouvernement canadien et, comme pour tout nouvel outil, il est important de disposer d'un cadre de mesure en place qui permette d'évaluer le degré de production des résultats escomptés par le gouvernement. Le Cadre des résultats relatifs aux sexes est un instrument utile en termes de suivi de l'avancement global de la réalisation des objectifs d'égalité des sexes à l'échelle de différents domaines.

Étant donné que, outre l'action des pouvoirs publics, il existe de nombreux facteurs susceptibles d'influer sur l'avancement de la réalisation de ces objectifs, FIN aurait également intérêt à élaborer un nouveau mécanisme d'évaluation permettant d'appréhender le degré d'évolution des politiques publiques et des décisions d'affectation de ressources sous l'effet de la budgétisation sexospécifique. Ces informations peuvent être difficiles à obtenir pour plusieurs raisons. Par exemple, on peut rencontrer des difficultés pour déterminer l'influence sur l'action publique de la budgétisation sexospécifique, car celle-ci n'apparaîtra pas sous la forme d'une mesure spécifique dans le processus d'élaboration des politiques et il s'avérera difficile de tenir compte des effets de l'impulsion et des orientations politiques. Cependant, toute information à même d'être présentée sur les retombées de la budgétisation sexospécifique aidera les parties intéressées à mieux comprendre les avantages que présente cet outil et favorisera un changement de culture

parmi les décideurs publics. Une évaluation permanente pourrait être menée par FIN ou une autre entité publique (comme c'est le cas en Suède ; voir l'Encadré 5.7).

Encadré 5.7. Évaluation des effets de la budgétisation sexospécifique (Suède)

Le gouvernement de la Suède a chargé l'Autorité nationale de gestion financière (ESV), organisme public suédois, d'évaluer les retombées des réformes qu'il avait menées en matière de budgétisation sexospécifique. L'ESV s'intéressera aux retombées de ces réformes, ainsi qu'aux autres réformes budgétaires qui pourraient avoir eu des répercussions sur l'égalité des sexes. On espère que ces évaluations permettront de mieux connaître toute la gamme de paramètres de budgétisation susceptibles de faire avancer ou reculer l'égalité des sexes. Grâce à cette initiative, le gouvernement suédois sera mieux à même de prendre des mesures visant à corriger ces inégalités.

Source : gouvernement de la Suède (2017).

Le gouvernement pourrait en outre faire appel à des experts nationaux ou internationaux pour qu'ils passent en revue périodiquement ses efforts de budgétisation sexospécifique. Des études de cas pourraient également apporter des éclairages utiles sur la façon dont cet outil influence l'élaboration des politiques, l'affectation globale des ressources et la production des résultats liés à l'égalité des sexes, ainsi que sur les obstacles auxquels se heurte cet outil, les éclairages en question pouvant contribuer à améliorer progressivement son efficacité.

Veiller à ouvrir la budgétisation sexospécifique à une dimension critique

Eu égard au rôle joué par la budgétisation sexospécifique en termes de promotion d'une analyse et d'une réévaluation approfondies des choix et des priorités budgétaires, il est important que cet outil ne soit pas dissocié des considérations féministes qui l'ont inspiré au départ, ni de ses aspects critiques. L'autorisation d'une mise en place superficielle de la budgétisation sexospécifique, si elle permet de modifier facilement les processus et procédures existants, empêcherait néanmoins l'instauration de la nécessaire fonction de « mise en question » dans le cadre de l'élaboration des politiques, et compromettrait l'élargissement de la confiance dans la capacité de l'outil à faire évoluer radicalement les politiques préexistantes et l'utilisation des ressources publiques. À titre de stratégie visant à garantir le maintien de l'orientation critique de la budgétisation sexospécifique, il est souhaitable d'associer véritablement la société civile à la définition et à la mise en application des approches nationales³.

La démarche consultative que FIN a adoptée dans le cadre de la préparation de l'énoncé du budget 2017 relatif aux sexes et du chapitre du budget 2018 consacré à l'égalité, en prenant en compte l'égalité des sexes dans les consultations préalables à l'établissement des budgets, devrait être prolongée, développée et affinée afin que les points de vue des acteurs de la société civile sur cette problématique soient pris en compte de manière plus systématique et plus opportune. S'inscrivant dans le même esprit que les conclusions de la section 4.2.2, les recommandations concrètes qui émanent de l'OCDE et les autres bonnes pratiques internationales⁴ consistent à :

- Mettre en place un calendrier immuable prévoyant la tenue de consultations en temps opportun aux étapes clés du cycle budgétaire (en amont et en aval de l'établissement des budgets).

- Expliciter les finalités et la portée des efforts d'implication de la société civile, ainsi que la procédure applicable.
- Rendre compte publiquement du degré de prise en compte dans le budget des conclusions du processus de consultation.
- Communiquer des informations sur les tensions budgétaires et le chiffrage des mesures d'action publique, et faire preuve d'une transparence maximale quant aux conclusions des rapports d'ACS+, de façon à promouvoir un examen réaliste et éclairé des priorités et des arbitrages.

Le Canada étant un pays étendu, il peut également s'avérer utile de prendre en charge les frais de déplacement et/ou d'autoriser le recours à la vidéoconférence pour garantir la participation d'associations de citoyens qui disposent de moyens financiers et humains limités.

5.2.5. Évolutions en matière de budgétisation sexospécifique au niveau infranational

L'indépendance des administrations infranationales dans la conduite de leurs affaires internes est un principe constitutionnel fondamental au Canada (voir la section 2.4). Par conséquent, les évolutions en matière de budgétisation sexospécifique qui interviennent au niveau fédéral n'ont aucune incidence directe sur la façon dont les autres niveaux d'administration préparent leurs budgets. Il n'en demeure pas moins que les administrations d'un certain nombre de provinces et territoires et de municipalités, dont l'Alberta, le Nouveau-Brunswick et l'Ontario, ainsi qu'Edmonton et Toronto, réfléchissent actuellement aux moyens d'aller plus loin dans leurs initiatives de budgétisation sexospécifique (voir l'Encadré 5.8).

Encadré 5.8. Exemples de budgétisation sexospécifique au niveau infranational (Canada)

Alberta

Lorsque le gouvernement de l'Alberta a créé le premier ministère de la Condition féminine de cette province en 2015, il s'est engagé à faire progresser l'égalité des sexes. Son approche repose sur quatre piliers : la budgétisation sexospécifique ; l'ACS+ ; les données et leur analyse ; l'implication de la population et le renforcement des capacités locales.

Le gouvernement de l'Alberta est en train d'instituer la budgétisation sexospécifique de manière progressive. Dans le cas du budget 2018, un exposé consacré à cette budgétisation met en évidence les dépenses affectées aux programmes et initiatives ayant un effet positif sur l'égalité des sexes, et les domaines dans lesquels des efforts supplémentaires doivent être accomplis. L'engagement pris par l'Alberta à l'égard de ces priorités est clairement indiqué dans les programmes d'activité des ministères et dans le plan stratégique du gouvernement.

Le gouvernement de l'Alberta envisage d'utiliser la budgétisation sexospécifique, une fois qu'elle sera complètement en place, pour intégrer les problématiques liées à l'égalité des sexes et à la diversité dans la conception, la mise au point, l'adoption et l'exécution de tous les processus du cycle d'activité, notamment dans l'établissement des programmes d'activité et des rapports annuels, afin que les responsables de la

planification financière puissent affecter les ressources en fonction des besoins de financement les plus pressants et des perspectives d'impact maximal sur l'égalité des sexes.

Source : gouvernement de l'Alberta (2018).

Edmonton

À partir de 2017, l'administration de la Ville d'Edmonton s'est attachée à mettre en place une formation générale à l'ACS+ pour sensibiliser ses hauts responsables à la fourniture d'orientations, de ressources et d'un appui en vue de permettre l'adoption généralisée de l'ACS+ au sein de l'administration. À ce jour, plus de 400 employés municipaux, dont 80 % de hauts responsables, ont reçu la formation à l'ACS+.

L'administration de la Ville d'Edmonton prévoit également de commencer à tester l'utilisation de l'ACS+ en tant qu'outil institutionnel de planification de l'activité en concordance avec le cycle budgétaire 2019-2022. Lorsqu'elle planifiera l'activité relative à ce cycle, l'administration municipale soumettra un ensemble déterminé de mesures, de services et/ou d'initiatives de la Ville à des ACS+ afin de comprendre quelles sont leurs retombées pour les divers Edmontoniens et comment ils sont vécus par ces derniers. Ces analyses apporteront un éclairage complémentaire sur les implications éventuelles en matière d'égalité des sexes des mesures, services et/ou initiatives municipaux sélectionnés au stade de la planification, et les secteurs d'activité de la Ville sont susceptibles de s'en servir pour formuler leurs demandes de crédits budgétaires dans le sens d'une plus grande équité de ces mesures, services et/ou initiatives.

La Ville d'Edmonton préparera en outre une synthèse qui fera ressortir les dépenses affectées aux programmes et initiatives ayant un effet positif sur l'égalité des sexes, en même temps que les domaines dans lesquels le point de vue offert par l'ACS+ pourra servir à prévoir des réalisations plus équitables pour tous les Edmontoniens. Ces tests dans leur ensemble aideront l'administration municipale à étudier les solutions envisageables pour appliquer ce point de vue plus largement dans le cadre de la planification institutionnelle de son activité à l'avenir.

Source : Ville d'Edmonton (2018).

Si l'autonomie des administrations infranationales est propice à l'existence d'une série d'approches innovantes de la budgétisation sexospécifique, elle a néanmoins des répercussions concrètes en termes de garantie de la diffusion des bonnes pratiques. Fait plus important encore, de nombreuses questions touchant à l'égalité des sexes présentent des points communs, voire des liens d'interdépendance, qui transcendent les divers niveaux d'administration canadiens. Le recoupement entre égalité des sexes et vécu des peuples autochtones dans tout le Canada en offre un exemple remarquable. Si elles se coordonnaient d'un point de vue pratique et mutualisaient leurs connaissances, dans une certaine mesure, tout en respectant les prérogatives dont elles jouissent en vertu de la législation et de la Constitution, les diverses autorités compétentes favoriseraient un traitement optimal de ces questions.

Bien que les modalités d'une telle coordination n'entrent pas dans le champ du présent Examen, on notera que des travaux préliminaires sur ce thème sont en train d'être menés par certaines des autorités situées aux différents niveaux d'administration. En outre, il serait peut-être souhaitable que FIN et CFC facilitent ce renforcement de la coordination en

constituant un groupe de travail pan-canadien sur la budgétisation sexospécifique, qui aurait pour mandat la mise en commun des pratiques optimales, et l'échange d'enseignements sur les meilleurs moyens de coordonner et d'échelonner la réalisation des objectifs d'action publique au sein de la sphère nationale des décideurs.

Notes

¹ Les autres pays de l'OCDE dans lesquels l'égalité des sexes est prise en compte dans la budgétisation sont : l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, le Chili, la Corée, l'Espagne, la Finlande, l'Irlande, l'Islande, Israël, l'Italie, le Japon, le Mexique, le Portugal et la Suède (OCDE, à paraître^[3]).

² Pour de plus amples détails, voir : http://www.oecd-ilibrary.org/fr/taxation/the-impact-of-tax-and-benefit-systems-on-the-workforce-participation-incentives-of-women_d950acfc-en;jsessionid=73v93jehhcuhc.x-oecd-live-02.

³ A. O'Hagan, E. Klatzer (sous la direction de) (2018), *Gender Budgeting in Europe* (https://doi.org/10.1007/978-3-319-64891-0_1).

⁴ Voir OCDE (2017), *Budget Transparency Toolkit* (« Panoplie d'instruments de transparence budgétaire ») ; OCDE (2016).

Références

- Administration publique andalouse (2014), *Progress in the Andalusian GRB Initiative: Gender Audits*, https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/d/i/vw3/Session_3_Cirujano_Gualda_Romero.pdf (consulté le 17 mai 2018). [54]
- Alliance féministe pour l'action internationale (AFAI) (2016), *Because its 2016! A National Gender Equality Plan*, http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/CAN/INT_CEDAW_NGO_CAN_25417_E.pdf (consulté le 12 décembre 2017). [23]
- Batliwala, S., S. Rosenhek et J. Miller (2013), « *Women Moving Mountains: Collective Impact of the Dutch MDG3 Fund, How Resources Advance Women's Rights and Gender Equality* », <https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/Women%20Moving%20Mountains.pdf>. [46]
- Bochel, H. et A. Berthier (2018), *SPICe Briefing: Committee witnesses: gender and representation*, <https://sp-bpr-en-prod-cdneq.azureedge.net/published/2018/2/27/Committee-witnesses--gender-and-representation/SB%2018-16.pdf> (consulté le 17 mai 2018). [52]
- Bohnet, I. (2016), *What works: Gender Equality by Design*, Harvard University Press. [16]
- Bureau du vérificateur général du Canada (2016), *La mise en œuvre de l'analyse comparative entre les sexes*, Rapports du vérificateur général du Canada, http://www.oag-bvg.gc.ca/internet/Francais/parl_oag_201602_01_f_41058.html (consulté le 24 janvier 2018). [30]
- Bureau du vérificateur général du Canada (2018), *Guide en matière d'environnement et de développement durable*, http://www.oag-bvg.gc.ca/internet/Francais/meth_lp_f_19275.html (consulté le 17 mai 2018). [55]

- Catalyst (2017), *Women In Male-Dominated Industries And Occupations*, [10]
<http://www.catalyst.org/knowledge/women-male-dominated-industries-and-occupations>.
- Chambre des communes Canada (2007), *Rapport du Comité permanent de la condition féminine : Les impacts des changements au financement et aux programmes de Condition féminine Canada*, [26]
<http://www.ourcommons.ca/Content/Committee/391/FEWO/Reports/RP2876038/feworp18/feworp18-f.pdf%20>(consulté le 23 janvier 2018).
- Chambre des communes Canada (2008), *Rapport 9 du Comité FEWO (39-2) – Chambre des communes Canada*, [53]
<http://www.ourcommons.ca/DocumentViewer/en/39-2/FEWO/report-9/>.
- Chambre des communes Canada (sans date), *FEWO – À propos*, 2018, [49]
<https://www.ourcommons.ca/Committees/fr/FEWO/About> (consulté le 17 mai 2018).
- Condition féminine Canada (2017), *Il est temps : la stratégie du Canada pour prévenir et contrer la violence fondée sur le sexe*, Gouvernement du Canada, [12]
http://publications.gc.ca/collections/collection_2017/cfc-swc/SW21-172-2017-2-fra.pdf
 (consulté le 1^{er} janvier 2018).
- Condition féminine Canada (sans date), *Historique de l'ACS+ – Jalons nationaux et internationaux* Gouvernement du Canada, [14]
https://www.swc-cfc.gc.ca/gba-ac/s/course-cours-2017/fra/modA1/modA1_01_05.html.
- Congressional Budget Office (2016), *CBO's 2016 Long-Term Projections for Social Security: Additional Information*, [62]
<https://www.cbo.gov/sites/default/files/114th-congress-2015-2016/reports/52298-socialsecuritychartbook.pdf>.
- Conseil suédois de politique budgétaire (2016), *Finanspolitiska rådets rapport 2016*, [61]
<http://www.finanspolitiskaradet.com/download/18.21a8337f154abc1a5dd28c15/146348769929/6/Svensk+finanspolitik+2016.pdf>.
- Downes, R., L. Von Trapp et S. Nicol (2016), « Gender budgeting in OECD countries », *OECD Journal on Budgeting*, vol. 16, n° 3, [59]
<http://www.oecd.org/gender/Gender-Budgeting-in-OECD-countries.pdf>.
- EIGE (2018), *Spain – Structures*, [27]
<http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/spain/structures>.
- Flumian, M. (2016), « What Trudeau's committees tell us about his government: Institute on Governance », *Institut sur la gouvernance*, [29]
<https://iog.ca/research-publications/publications/what-trudeaus-committees-tell-us-about-his-government/> (consulté le 21 janvier 2018).
- FMI (2017), *Gender Budgeting in G7 Countries*, [36]
<https://www.imf.org/en/Publications/Policy-Papers/Issues/2017/05/12/pp041917gender-budgeting-in-g7-countries>.
- Goldin, C. (2014), « A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter », *American Economic Review*, vol. 104, n° 4, pp. 1091–1119. [5]

- Gouvernement australien (sans date), *National Women's Alliances, Department of the Prime Minister and Cabinet*, 2018, <https://www.pmc.gov.au/office-women/grants-and-funding/national-womens-alliances> (consulté le 17 mai 2018). [48]
- Gouvernement de l'État du Victoria (2018), *Safe and Strong: A Victorian Gender Equality Strategy. Achievements Report Year One*, https://www.vic.gov.au/system/user_files/Documents/women/1801009_Safe_and_strong_first_year_report_summary_10_%C6%92_web.pdf (consulté le 17 mai 2018). [18]
- Gouvernement du Canada (2016), *Énoncé économique de l'automne 2016*, <https://www.budget.gc.ca/fes-eea/2016/docs/statement-annonce/fes-eea-2016-fra.pdf>. [56]
- Gouvernement du Canada (2016), *Recruter davantage de femmes dans les forces armées canadiennes*. [17]
- Gouvernement du Canada (2017), *Budget 2017 : Bâtir une classe moyenne forte*, <https://www.budget.gc.ca/2017/docs/plan/budget-2017-fr.pdf>. [57]
- Gouvernement du Canada (2017), *Cadre multilatéral d'apprentissage et de garde des jeunes enfants - Canada.ca*, <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/apprentissage-garde-jeunes-enfants/rapports/2017-cadre-multilateral.html> (consulté le 11 décembre 2017). [24]
- Gouvernement du Canada (2017), *Fiche d'information : Il est temps de porter attention*, <https://www.swc-cfc.gc.ca/violence/strategy-strategie/fs-fi-3-fr.html>. [45]
- Gouvernement du Canada (2017), *Results and Delivery in Canada: Building on momentum*, http://www.fmi.ca/media/1200856/results_and_delivery_building_momentum_october_2017.pdf. [34]
- Gouvernement du Canada (2018), *Budget 2018 : Égalité + Croissance, une classe moyenne forte*, <https://www.budget.gc.ca/2018/docs/plan/budget-2018-fr.pdf>. [8]
- Gouvernement du Canada (2018), *Innovation, Sciences et Développement économique Canada - Canada.ca*, <https://www.canada.ca/fr/innovation-sciences-developpement-economique.html>. [44]
- Gouvernement du Canada (2018), *Plan budgétaire + croissance*, <https://financebudget.azurewebsites.net/2018/docs/plan/chap-01-fr.html?wbdisable=true>. [7]
- Gouvernement du Canada (2018), *Politique sur les résultats*, <https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=31300> (consulté le 17 mai 2018). [38]
- Gouvernement du Canada (2018), *Suivi des lettres de mandat : livrer des résultats pour les Canadiens*, <https://www.canada.ca/fr/conseil-prive/campagnes/mandat-suivi-resultats-canadiens.html> (consulté le 10 février 2018). [33]
- Gouvernement du Canada (sans date), *Énoncé concernant la Charte - Le système de justice du Canada*, 2018, <http://www.justice.gc.ca/fra/sjc-csj/pl/charte-charter/index.html> (consulté le 17 mai 2018). [41]

- Gouvernement du Canada (sans date), *Rapport sur l'examen de la qualité des services d'assurance-emploi: Les citoyens d'abord*, 2017, <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/rapports/rapport-examen-qualite-services.html>. [43]
- Gouvernement espagnol (2014), *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016*, <http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf>. [20]
- Gouvernement finlandais (2016), *Government Action Plan For Gender Equality 2016–2019*, https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79305/03_2017_Tasa-arvo-ohjelma_Enkku_kansilla.pdf?sequence=1. [19]
- Gouvernement islandais (sans date), *Gender Budgeting*, 2018, <https://www.government.is/topics/economic-affairs-and-public-finances/gender-budgeting/> (consulté le 16 mai 2018). [60]
- Gouvernement suédois (2007), *Moving Ahead: Gender budgeting in Sweden*, http://store1.digitalcity.eu.com/store/clients/release/AAAAGNJH/doc/gender-budgeting-in-sweden_2007.09.29-12.22.48.pdf. [65]
- Gouvernement suédois (2014), *Sweden's follow-up of the Platform for Action from the UN's*, <https://www.regeringen.se/contentassets/b2f5cc340526433f8e33df3024d510e3/swedens-follow-up-of-the-platform-for-action-from-the-uns-fourth-world-conference-on-women-in-beijing-1995---covering-the-period-between-20092014>. [47]
- Institut canadien de recherches avancées et Vancouver School of Economics (2016), *Earnings Inequality and the Gender Pay Gap*, http://faculty.arts.ubc.ca/nfortin/Fortin_EarningsInequalityGenderPayGap.pdf. [6]
- Mahony, T. (2011), « Women and the Criminal Justice System », *Statistics Canada Catalogue no. 89-503-X*, <http://www.statcan.gc.ca/pub/89-503-x/2010001/article/11416-eng.pdf> (consulté le 17 mai 2018). [11]
- McInturff, K. et B. Lambert (2016), *Making Women Count: The Unequal Economics of Women's Work*, | Canadian Centre for Policy Alternatives, OXFAM Canada, <https://www.policyalternatives.ca/publications/reports/making-women-count-0> (consulté le 1^{er} janvier 2018). [13]
- McKinsey Global Institute (2017), *The power of parity: Advancing women's equality in Canada*, <https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/the-power-of-parity-advancing-womens-equality-in-canada> (consulté le 16 mai 2018). [2]
- Moyser, M. (2017), *Women and Paid Work*, *Statistics Canada, March*, voir : <http://www.statcan.gc.ca/pub/89-503-x/2015001/article/14694-eng.htm>. [4]
- Nations Unies (2016), « Observations finales concernant les huitième et neuvième rapports périodiques (présentés en un seul document) du Canada* », Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, Nations Unies, <http://undocs.org/fr/CEDAW/C/CAN/CO/8-9> (consulté le 11 décembre 2017). [21]

- OCDE (2015), « Delivering from the Centre: Strengthening the role of the centre of government in driving priority strategies », OCDE, Paris, <https://www.oecd.org/gov/cog-2015-delivering-priority-strategies.pdf> (consulté le 21 janvier 2018). [25]
- OCDE (2016), *Gouvernement ouvert : Contexte mondial et perspectives*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264280984-fr>. [32]
- OCDE (2017), *Atteindre l'égalité femmes-hommes: Un combat difficile*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264203426-fr>. [1]
- OCDE (2017), *Behavioural Insights and Public Policy: Lessons from Around the World*, Éditions OCDE, Paris. [15]
- OCDE (2017), *Building an inclusive Mexico: Policies and Good Governance for Gender Equality*, Éditions OCDE, Paris. [28]
- OCDE (2017), *Recommandation du Conseil sur le gouvernement ouvert*, OCDE, Paris, <http://www.oecd.org/gov/Recommandation-Gouvernement-Ouvert-Approuvée-141217.pdf>. [42]
- OCDE (à paraître) (2018), *Études économiques de l'OCDE : Canada 2018*, Éditions OCDE, Paris. [3]
- OCDE (à paraître), *Budgeting in Austria*, Éditions OCDE, Paris. [37]
- OCDE (à paraître), *Budgeting Outlook 2018*, Éditions OCDE, Paris. [39]
- OCDE (à paraître), *Budgeting Practices and Procedures Dataset*, Éditions OCDE, Paris. [58]
- OCDE (à paraître), *Governance Guidelines for Gender Budgeting*, Éditions OCDE, Paris. [64]
- OXFAM Canada (2017), *Feminist Scorecard 2017: Tracking government action to advance women's rights and gender equality*, <http://www.oxfam.ca> (consulté le 11 décembre 2017). [22]
- Parlement européen (2003), *Résolution du Parlement européen sur une approche intégrée de l'égalité des femmes et des hommes ("gender mainstreaming") au Parlement européen (2002/2025(INI))*, <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P5-TA-2003-0098+0+DOC+XML+V0//FR>. [50]
- Parlement européen (2016), *Rapport sur l'approche intégrée de l'égalité des femmes et des hommes dans les travaux du Parlement européen - A8-0034/2016*, <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A8-2016-0034+0+DOC+XML+V0//FR> (consulté le 17 mai 2018). [51]
- Schratzstaller, M. (2014), *The implementation of gender responsive budgeting in Austria as central element of a major budget reform*, https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/d/i/vw3/Session_4_Schratzstaller.pdf. [35]
- Sharp, R. et R. Broomhill (2013), *A Case Study of Gender Responsive Budgeting in Australia*, https://consultations.worldbank.org/Data/hub/files/grb_papers_australia_updf_final.pdf. [63]

- UK National Audit Office (2016), *Sustainability in the spending review*, [40]
<https://www.nao.org.uk/wp-content/uploads/2016/07/Sustainability-in-the-Spending-Review.pdf>.
- Wells, M. (2018), *Closing the Engineering Gender Gap*, [9]
<https://www.design-engineering.com/features/engineering-gender-gap/>.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES

L'OCDE est un forum unique en son genre où les gouvernements oeuvrent ensemble pour relever les défis économiques, sociaux et environnementaux que pose la mondialisation. L'OCDE est aussi à l'avant-garde des efforts entrepris pour comprendre les évolutions du monde actuel et les préoccupations qu'elles font naître. Elle aide les gouvernements à faire face à des situations nouvelles en examinant des thèmes tels que le gouvernement d'entreprise, l'économie de l'information et les défis posés par le vieillissement de la population. L'Organisation offre aux gouvernements un cadre leur permettant de comparer leurs expériences en matière de politiques, de chercher des réponses à des problèmes communs, d'identifier les bonnes pratiques et de travailler à la coordination des politiques nationales et internationales.

Les pays membres de l'OCDE sont : l'Allemagne, l'Australie, l'Autriche, la Belgique, le Canada, le Chili, la Corée, le Danemark, l'Espagne, l'Estonie, les États-Unis, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Islande, Israël, l'Italie, le Japon, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, le Mexique, la Norvège, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, la République slovaque, la République tchèque, le Royaume-Uni, la Slovénie, la Suède, la Suisse et la Turquie. La Commission européenne participe aux travaux de l'OCDE.

Les Éditions OCDE assurent une large diffusion aux travaux de l'Organisation. Ces derniers comprennent les résultats de l'activité de collecte de statistiques, les travaux de recherche menés sur des questions économiques, sociales et environnementales, ainsi que les conventions, les principes directeurs et les modèles développés par les pays membres.

L'égalité des sexes au Canada

INTÉGRATION, GOUVERNANCE ET BUDGÉTISATION

L'engagement du Canada en faveur de l'égalité des sexes existe de longue date et la création d'une société véritablement inclusive fait l'objet d'un programme de plus en plus ambitieux. Notamment, ces dernières années, le gouvernement du Canada a renforcé le cadre de gouvernance fédéral en matière d'égalité des sexes, mettant en place des institutions, des politiques, des outils et des structures de responsabilité. L'examen des politiques d'égalité des sexes au Canada réalisé par l'OCDE formule des recommandations relatives à la poursuite du développement de ce cadre de gouvernance. Il recense également les progrès réalisés par le Canada en matière de budgétisation liée au genre et formule d'autres recommandations pour la mise en œuvre d'une approche plus globale, systématique et durable.

Veillez consulter cet ouvrage en ligne : <https://doi.org/10.1787/9789264311770-fr>.

Cet ouvrage est publié sur OECD iLibrary, la bibliothèque en ligne de l'OCDE, qui regroupe tous les livres, périodiques et bases de données statistiques de l'Organisation.

Rendez-vous sur le site www.oecd-ilibrary.org pour plus d'informations.

