



COMMISSION
CANADIENNE DES
DROITS DE LA PERSONNE

CANADIAN
HUMAN RIGHTS
COMMISSION

CADRE D'INTÉGRATION D'UNE PERSPECTIVE DES GENRES DE LA CCDP

Table des matières

TABLE DES MATIÈRES	3
PRÉSENTATION DE L'INTÉGRATION D'UNE PERSPECTIVE DES GENRES	4
1. OBJECTIFS ET CONCEPTS CLÉS	5
1.1 OBJECTIFS DU CADRE D'INTÉGRATION D'UNE PERSPECTIVE DES GENRES DE LA CCDP	5
1.2 QU'EST-CE QUE L'INTÉGRATION D'UNE PERSPECTIVE DES GENRES?	5
1.3 QU'EST-CE QUE LA TRANSVERSALITÉ?	5
1.4 DÉFINITIONS	7
2. FONDEMENT	8
2.1 POURQUOI L'INTÉGRATION D'UNE PERSPECTIVE DES GENRES EST-ELLE IMPORTANTE?	8
3. INTÉGRATION D'UNE PERSPECTIVE DES GENRES DANS LE MILIEU DE TRAVAIL	10
3.1 COMMENT ENTREPRENDRE L'INTÉGRATION D'UNE PERSPECTIVE DES GENRES?	10
EXEMPLE	11
3.2 QUAND FAUT-IL APPLIQUER L'INTÉGRATION D'UNE PERSPECTIVE DES GENRES?	12
4. MISE EN ŒUVRE ET SUIVI	13
4.1 DÉMARCHE DE MISE EN ŒUVRE DE LA CCDP	13
4.2 RESPONSABILITÉS DES EMPLOYÉS ET DES GESTIONNAIRES	13
4.3 RAPPORTS ET SUIVI	14
ANNEXE A : ANALYSE COMPARATIVE ENTRE LES SEXES	15
ANNEXE B : EXEMPLE D'ÉVALUATION DE LA PERTINENCE DU GENRE	17
ANNEXE C : PERTINENCE CULTURELLE	19

PRÉSENTATION DE L'INTÉGRATION D'UNE PERSPECTIVE DES GENRES

L'égalité entre les hommes et les femmes est un droit de la personne fondamental. Bien que certains progrès aient été réalisés en vue de l'égalité entre les sexes au Canada, les femmes font toujours face à certains obstacles. L'égalité est particulièrement difficile à atteindre pour celles qui vivent de la discrimination fondée sur des motifs multiples ou se chevauchant comme les femmes ayant des handicaps, les femmes autochtones, les femmes membres de communautés de minorités visibles, les aînées, les mères monoparentales, les femmes vivant dans la pauvreté et les minorités sexuelles.

La Commission a toujours fait la promotion du droit à l'égalité entre les sexes et a protégé ce droit. Elle a présenté des rapports au Parlement, mis en place des politiques et pris part à des affaires importantes devant les tribunaux. Ces activités font partie intégrante de notre travail¹.

Tout le monde peut participer à l'égalité entre les sexes : les hommes et les femmes, les garçons et les filles. L'égalité entre les sexes concerne plus que deux genres. Dans l'affaire *Montreuil c. Forces canadiennes* (2009), le Tribunal a statué que « [l]e droit de la personne peut s'accommoder de plus de deux genres, car quelque soit le genre de la personne, que cette personne soit homme, femme, transgenre, transsexuel, entre les deux ou les deux à la fois, elle a, en tout lieu et en toute circonstance, le droit au respect que lui confère la loi en tant qu'être humain² ».

L'égalité entre les sexes pourra être atteinte que si les femmes et les hommes sont des alliés et participent activement à sa promotion.

Appliquer une optique d'intégration d'une perspective des genres au travail de la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) signifie prendre en considération les possibles effets différents des politiques et des décisions sur les hommes et les femmes. C'est reconnaître que le sexe et le genre, de même que des facteurs comme la race et les handicaps, sont d'importants facteurs à prendre en compte. Comprendre ces facteurs et en tenir compte signifie de mieux saisir les réalités de tous les Canadiens et Canadiennes et la manière dont nos politiques et nos décisions peuvent les affecter.

Un sondage concernant les plaintes acceptées par la Commission en 2010 montrent que :

- des 853 plaintes acceptées, 105 (12 %) ont pour motif le sexe;
- 37 de ces 105 plaintes étaient fondées sur le sexe et un ou plusieurs autres motifs.

¹ Voir : *Protégeons leurs droits : Examen systématique des droits de la personne dans les services correctionnels destinés aux femmes purgeant une peine de ressort fédéral*. Voir également : *Ruth Walden et al. c. Développement social Canada*, 2010 TCDP 19.

² *Montreuil c. Forces canadiennes*.

Grâce à l'introduction de son cadre d'intégration d'une perspective des genres, la Commission utilise une méthode systématique pour s'assurer que les questions liées au genre et à la transversalité sont prises en compte dans tous les aspects de son travail.

1. OBJECTIFS ET CONCEPTS CLÉS

1.1 Objectifs du Cadre d'intégration d'une perspective des genres de la CCDP

Le Cadre d'intégration d'une perspective des genres de la Commission renforce et appuie notre engagement envers l'égalité entre les sexes en assurant une évaluation systématique des effets différentiels de nos politiques, programmes et décisions sur les femmes et les hommes. Il assure également une prise en compte de tous les effets défavorables produits par d'autres motifs transversaux. L'analyse comparative entre les sexes est donc désormais au cœur de notre travail au quotidien.

1.2 Qu'est-ce que l'intégration d'une perspective des genres?

L'intégration d'une perspective des genres est le processus visant à promouvoir l'égalité entre les sexes en s'assurant que la prise en compte de l'expérience vécue par les femmes et les hommes fait partie intégrante de notre travail. Son objectif est de s'assurer que les hommes et les femmes tirent un profit égal et que l'iniquité ne soit pas perpétuée.

L'intégration d'une perspective des genres est requise à tous les niveaux et à toutes les étapes de notre travail, y compris la prise de décisions, l'élaboration de politiques et la mise en place de programmes. Elle ne vise pas à remplacer ou à exclure d'autres types d'analyse, mais plutôt à s'assurer que les facteurs liés aux genres fassent partie intégrante de tous les processus et qu'il ne s'agisse pas d'une réflexion après coup.

Dans certains cas, le genre peut être le seul aspect d'une question à examiner et peut jouer un rôle prépondérant pour déterminer les prochaines étapes à suivre. Dans d'autres cas, il peut être moins important pour le résultat et peut constituer un facteur parmi d'autres à prendre en considération. Bien que les répercussions liées au genre puissent ne pas être évidentes au départ, nous devons demeurer alertes face à leur possible pertinence dans tous les cas.

1.3 Qu'est-ce que la transversalité?

Le concept de « transversalité » s'applique à une situation où plusieurs motifs interagissent d'une façon telle que leurs effets sont indissociables. Une méthode d'analyse transversale permet à une expérience de la discrimination découlant de motifs multiples d'être reconnue, comprise et prise en compte dans le processus décisionnel.

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP) interdit explicitement la discrimination fondée sur des motifs multiples ou sur leurs effets combinés. Elle stipule qu'« il est entendu que les actes discriminatoires comprennent les actes fondés sur un ou plusieurs motifs de distinction illicite ou l'effet combiné de plusieurs motifs³ ».

Les effets combinés de plusieurs motifs de discrimination peuvent avoir une incidence plus importante que la discrimination basée sur un seul motif. La Cour suprême du Canada le reconnaît et favorise une approche large et libérale en matière d'interprétation des droits de la personne plutôt qu'une approche étroite ou exclusive. La Cour a statué que dans les cas mettant en jeu plus d'un motif de discrimination, « il n'est pas réellement important de déterminer lequel des motifs l'emportent. Il peut être plus réaliste de reconnaître que deux types d'actes discriminatoires peuvent exister et se chevaucher⁴. »

La communauté internationale reconnaît les formes de discrimination « complexes et aggravées » dans un certain nombre de documents des Nations Unies portant sur les droits de la personne⁵. Ces documents appellent les États parties à porter une attention particulière à la question des motifs de discrimination multiples et pouvant se chevaucher et à prendre des mesures afin de s'assurer qu'ils ne nuisent pas à la jouissance complète et équitable des droits de la personne et des libertés fondamentales.

La transversalité fait partie intégrante de l'approche de la Commission à l'égard de l'intégration d'une perspective des genres. Dans le cas de problèmes liés au sexe, d'autres motifs transversaux (comme les handicaps, la race, l'origine ethnique et la situation familiale) devraient être pris en compte lors de l'analyse.

L'analyse transversale peut aussi être utilisée seule dans des situations où le sexe n'est pas un des motifs invoqués, mais où plusieurs autres motifs se chevauchent⁶.

³ *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C 1985, chap. H-6, art. 3.1.

⁴ *Canada (Procureur général) c. Mossop*, [1993] 1 R.C.S. 554.

⁵ Ceux-ci incluent la Convention relative aux droits des personnes handicapées, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la Convention sur l'élimination de la discrimination raciale, la Convention relative aux droits de l'enfant et la Déclaration sur les droits des peuples autochtones.

⁶ La Commission ontarienne des droits de la personne est un exemple d'organisme des droits de la personne ayant réussi l'intégration d'une méthode transversale en matière de discrimination. Pour de plus amples renseignements, voir *Approche intersectionnelle de la discrimination : Pour traiter les plaintes relatives aux droits de la personne fondées sur des motifs multiples* (<http://www.ohrc.on.ca/fr/resources/policy/intersectinal/pdf>).

1.4 Définitions

SEXE désigne les caractéristiques biologiques et physiologiques qui définissent les hommes et les femmes (par exemple le développement de la poitrine, les organes génitaux, la taille des os, etc.).

GENRE désigne les rôles socialement construits, les comportements, les activités et les attributs qu'une société donnée juge appropriés pour les hommes et les femmes. Il peut en découler des attentes limitées et stéréotypées de ce que les femmes peuvent ou ne peuvent pas faire en société par rapport aux hommes. (À titre d'exemple, certaines personnes croient qu'il n'est pas adéquat que les femmes travaillent dans des professions pour lesquelles les hommes sont majoritaires.)

ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES désigne l'égalité des droits, des responsabilités et des possibilités pour les femmes et les hommes.

IDENTITÉ SEXUELLE est liée à l'identité de la personne, et particulièrement au sentiment d'être un homme ou une femme. L'identité sexuelle des personnes peut être différente de celle de leur sexe biologique ou physiologique à la naissance.

INTERSEXE désigne une anomalie du système reproductif et sexuel. Les personnes intersexes naissent avec des organes sexuels ambigus ou à la fois masculins et féminins.

TRANSGENRE et TRANSSEXUEL sont des termes généraux pour toute personne dont le genre désiré diffère du sexe biologique. Comprend les personnes qui ont subi une chirurgie de changement de sexe.

LGBTIAQBS est un acronyme qui désigne les catégories suivantes : lesbienne, gai, bisexuel (une personne attirée autant par les hommes que par les femmes), transgenre, transsexuel, intersexe, allosexuel (un terme utilisé dans certaines communautés gaies, surtout chez les jeunes), en questionnement (les personnes qui ne sont pas certaines de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou de leur identité sexuelle) et bi-spirituel.

BI-SPIRITUEL est un terme utilisé par certaines cultures autochtones pour désigner une personne qui s'affiche comme appartenant à une des catégories suivantes : LGBTIAQBS.

LANGAGE RESPECTUEUX DES GENRES⁷ signifie l'utilisation d'un langage dépourvu de discrimination. Par exemple dans une offre d'emploi pour un nettoyeur : femme de ménage est une appellation discriminatoire, et nettoyeur est une appellation dépourvue de discrimination.

⁷ UNESCO, *Sensibilité à la question du genre : un manuel de formation*,
<http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001281/128166eb.pdf>.

FORMATION AU RESPECT DES GENRES vise à sensibiliser les employés et employeurs aux préoccupations liées aux genres.

2. FONDAMENT

2.1 Pourquoi l'intégration d'une perspective des genres est-elle importante?

Il y a six raisons principales pour lesquelles il faut s'assurer que l'intégration d'une perspective des genres fait partie du travail quotidien de la CCDP :

- D'abord, l'égalité entre les femmes et les hommes, à savoir l'égalité des droits, des possibilités et des responsabilités, est une question de droits de la personne et de justice sociale.
- Deuxièmement, les concepts de sexe et de genre se chevauchent. Ils peuvent toucher toutes les autres variables personnelles comme la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience et l'état de personne graciée.
- Troisièmement, le Cadre d'intégration d'une perspective des genres de la Commission doit respecter les engagements établis pour le Canada dans le *Plan fédéral pour l'égalité entre les sexes*⁸. Le Plan fédéral énumère certains objectifs pour les ministères et organismes fédéraux, dont l'utilisation de l'analyse comparative entre les sexes afin de guider les processus législatifs, politiques et décisionnels. Conformément au Plan fédéral, le vérificateur général a formulé des recommandations relativement à l'analyse comparative entre les sexes en 2009. De plus, le Bureau du Conseil privé, le Secrétariat du Conseil du Trésor ainsi que Condition féminine Canada ont conjointement mis en place un plan d'action ministériel afin d'améliorer la pratique en la matière⁹ dans tous les ministères et organismes. À l'avenir, la Commission pourra être appelée à démontrer (par des vérifications ou d'autres activités) sa conformité avec le Plan fédéral.

⁸ *À l'aube du XXI^e siècle : Plan fédéral pour l'égalité entre les sexes* (1995), <http://dsp-psd.pwgsc.gc.ca/Collection/SW21-15-1995F.pdf>.

⁹ Le gouvernement du Canada a utilisé le langage de l'analyse comparative entre les documents. Toutefois, pour assurer une cohérence avec la terminologie utilisée à l'échelle internationale pour les droits de la personne, la Commission a adopté le langage du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH). La politique en matière d'égalité des sexes du HCDH (septembre, 2011) stipule qu'une évaluation menée en 2008 sur le rendement du HCDH pour l'intégration des droits de la personne au sein de l'ONU a révélé que le personnel évitait l'utilisation de l'expression « dimension de genre » en raison de son manque de précision. Dans le cadre de cette politique, l'expression « intégration d'une perspective des genres » remplace « intégration de la dimension de genre ».

- Quatrièmement, le Cadre de la Commission est conforme aux principes internationaux des droits de la personne en matière d'égalité entre les sexes tels qu'ils sont établis dans la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Il respecte également les obligations internationales de protéger les populations vulnérables jugées à risque de vivre des formes complexes de discrimination dans lesquelles il existe des motifs transversaux. Ces obligations sont décrites dans de nombreux instruments de l'ONU dont la Convention sur l'élimination de la discrimination raciale, la Convention relative aux droits des personnes handicapées et la Déclaration sur les droits des peuples autochtones¹⁰.
- Cinquièmement, la CCDP doit être un chef de file dans la mise en place des pratiques exemplaires en ce qui a trait à l'égalité entre les sexes. En sa qualité d'institution nationale des droits de la personne du Canada, la CCDP doit s'assurer que ses travaux, y compris ses politiques et ses publications, servent de modèles pour les autres organismes et organisations des droits de la personne. Ses décisions doivent être mises en place en tenant systématiquement compte des incidences négatives possibles sur les femmes et les hommes, ainsi que de tout motif transversal potentiellement discriminatoire.
- Sixièmement, l'intégration d'une perspective des genres enrichie notre travail. Les résultats de notre analyse améliorent les politiques concernant nos autres travaux (par exemple la politique sur la situation de famille).

¹⁰ Le paragraphe 6(1) de la Convention relative aux droits des personnes handicapées suggère que : « Les États Parties reconnaissent que les femmes et les filles handicapées sont exposées à de multiples discriminations, et ils prennent les mesures voulues pour leur permettre de jouir pleinement et dans des conditions d'égalité de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales ». On peut lire au point (p) du préambule de la Convention : « *Préoccupés* par les difficultés que rencontrent les personnes handicapées, qui sont exposées à des formes multiples ou aggravées de discrimination fondées sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, l'opinion politique ou toute autre opinion, l'origine nationale, ethnique, autochtone ou sociale, la fortune, la naissance, l'âge ou toute autre situation ». Le paragraphe 21(2) de la Déclaration sur les droits des peuples autochtones se lit comme suit : « Une attention particulière est accordée aux droits et aux besoins spéciaux des anciens, des femmes, des jeunes, des enfants et des personnes handicapées autochtones. »

3. INTÉGRATION D'UNE PERSPECTIVE DES GENRES DANS LE MILIEU DE TRAVAIL

3.1 Comment entreprendre l'intégration d'une perspective des genres?

Pour tous les employés de la Commission :

Vous utiliserez le plus souvent un outil pour évaluer la pertinence du genre. Il s'agit de répondre aux quatre questions ci-dessous.

ÉVALUATION DE LA PERTINENCE DU GENRE

Questions :

1. Sur quel projet ou enjeu travaillez-vous?
2. Semble-t-il y avoir des différences dans les expériences vécues par les femmes et par les hommes qui pourraient avoir des répercussions différentes?
3. Semble-t-il y avoir des motifs multiples ou transversaux? Si c'est le cas, quels sont-ils?

Si la réponse aux questions 2 ou 3 est OUI, passez à la question suivante.

4. De quelle manière pourriez-vous appliquer cette réalité à votre travail?

EXEMPLE

Déclaration d'intérêt public concernant les personnes âgées

AVANT

Les personnes âgées ont les mêmes droits que les autres personnes.

Les changements démographiques au Canada font en sorte qu'un nombre inégalé de personnes âgées devront avoir la possibilité d'occuper un emploi, si elles choisissent de demeurer actives, et avoir accès aux mêmes avantages, sur une base égalitaire, que les autres employés.

La discrimination en fonction de l'âge liée à l'emploi peut causer des difficultés financières et de la détresse psychologique et émotionnelle. Les employeurs doivent promouvoir et protéger les droits des aînés dans le milieu de travail. Les politiques, normes et pratiques des employeurs en la matière doivent reconnaître la contribution économique et sociale des aînés à leur milieu de travail et à l'ensemble de la société.

APRÈS

Déclaration d'intérêt public concernant les personnes âgées

Les femmes et les hommes âgés ont les mêmes droits que les autres personnes.

Les changements démographiques au Canada font en sorte qu'un nombre inégalé de personnes âgées devront avoir la possibilité d'occuper un emploi, si elles choisissent de demeurer actives, et avoir accès aux mêmes avantages, sur une base égalitaire, que les autres employés.

La discrimination en fonction de l'âge liée à l'emploi peut causer des difficultés financières et de la détresse psychologique et émotionnelle. Les employeurs devraient avoir conscience, notamment, de l'effet transversal et composé du vieillissement sur certains groupes comme celui des femmes âgées¹¹, les personnes âgées ayant des handicaps et les personnes âgées provenant de minorités.

Les employeurs doivent promouvoir et protéger les droits des aînés dans le milieu de travail. Les politiques, normes et pratiques des employeurs en la matière doivent reconnaître la contribution économique et sociale des femmes et les hommes âgés à leur milieu de travail et à l'ensemble de la société.

¹¹ L'âge est un des motifs pour lesquels les femmes subissent des formes multiples de discrimination. Pour de plus amples renseignements, voir : *Recommandation générale n° 27 sur les femmes âgées et la protection de leurs droits d'êtres humains*,
http://www.humanrights.ch/upload/pdf/110531_CEDAW_GR_27_f.pdf.

3.2 Quand faut-il appliquer l'intégration d'une perspective des genres?

Si la réponse aux questions 2 ou 3 de l'Évaluation de la pertinence du genre est « oui », le genre est pertinent pour la question traitée et doit être pris en compte dans le cadre du travail et avant de rendre une décision définitive. Certaines parties du travail peuvent sembler, au premier abord, ne pas avoir d'éventuelles répercussions liées au genre, mais vous devez continuer à examiner cette possibilité à toutes les étapes.

Pour les employés de la Commission qui travaillent à l'élaboration des politiques et des programmes ou à la recherche

L'intégration d'une perspective des genres peut demander davantage que la simple exécution d'une évaluation de la pertinence du genre. Il peut être nécessaire de recueillir des données qualitatives et quantitatives, de remettre en cause des hypothèses de base et d'étendre sa compréhension de la manière dont les facteurs socioéconomiques peuvent toucher les hommes et les femmes.

Les employés de la Commission qui élaborent des politiques et mènent des recherches approfondies entreprendront une analyse comparative en huit étapes. Les huit étapes ne sont pas nouvelles; elles sont typiques du travail d'élaboration des politiques, mais cette fois, l'analyse se fait du point de vue du genre. Le processus en entier est décrit à l'annexe A.

Analyse comparative entre les sexes

1. Consultation
2. Définition des enjeux
3. Définition des résultats
4. Collecte d'information
5. Exécution de la recherche
6. Création et analyse d'options
7. Suivi et évaluation
8. Communication

4. MISE EN ŒUVRE ET SUIVI

4.1 Démarche de mise en œuvre de la CCDP

La Commission considère l'intégration d'une perspective des genres comme une partie d'un processus axé sur les résultats pratiques dans le travail au quotidien. Il requiert surtout que l'intégration d'une perspective des genres soit entreprise d'entrée de jeu pour tout projet. Cet élément est particulièrement important pour les questions prioritaires de la Commission, comme celles touchant les peuples autochtones et les personnes handicapées.

La démarche d'intégration d'une perspective des genres de la Commission requiert :

- l'élaboration des outils adéquats;
- une séance de sensibilisation à l'égalité entre les sexes et de renforcement des capacités, y compris l'évaluation de la pertinence du genre, l'analyse comparative entre les sexes et le langage respectueux des genres;
- l'établissement d'un principal responsable;
- la mise en place de mécanismes de suivi et de rapport efficaces grâce à l'élaboration de modèles de rapports et de suivi.

4.2 Responsabilités des employés et des gestionnaires

L'intégration d'une perspective des genres est la responsabilité de tous les employés et dirigeants de la Commission. C'est le Centre du savoir, au même titre que tous les cadres supérieurs, qui a la responsabilité principale de veiller à ce que le Cadre d'intégration d'une perspective des genres de la Commission soit mis en œuvre efficacement par les employés. Les gestionnaires doivent faire preuve de leadership dans la promotion de l'égalité entre les sexes en s'assurant que tous les employés connaissent le Cadre de la Commission et ont les outils nécessaires pour l'intégrer dans leur travail.

Tous les employés de la Commission

Vos responsabilités à l'égard de l'intégration d'une perspective des genres sont notamment les suivantes :

- mener des évaluations de la pertinence du genre;
- procéder à une analyse comparative entre les sexes minutieuse, s'il y a lieu;
- suivre une séance de sensibilisation à l'égalité entre les sexes, au besoin.

Centre du savoir : principal responsable

En plus des responsabilités énumérées ci-dessus, le Centre du savoir soutiendra la Commission sur le plan stratégique en offrant une expertise et une coordination pour les questions relatives au genre.

Les responsabilités du Centre du savoir sont notamment les suivantes :

- coordonner l'intégration d'une perspective des genres, y compris les séances de formation;
- offrir de l'expertise;
- élaborer des outils de soutien;
- analyser les répercussions liées au genre des mesures législatives, des politiques gouvernementales et des nouvelles tendances nationales et internationales;
- compiler les données annuellement sur les activités d'intégration d'une perspective des genres.

4.3 Rapports et suivi

Les rapports et le suivi seront effectués par l'entremise du Centre du savoir.

ANNEXE A : ANALYSE COMPARATIVE ENTRE LES SEXES

ÉTAPES DU PROCESSUS D'ANALYSE COMPARATIVE ENTRE LES SEXES

Les conseillers en politique, les chercheurs et ceux qui sont responsables de l'élaboration des initiatives ou des programmes de la Commission doivent s'assurer que leur travail comprend une analyse comparative entre les sexes. Cette section décrit le processus qui se divise en huit étapes, lesquelles correspondent généralement au cycle de vie d'une politique ou initiative. Nous vous encourageons à utiliser le modèle (annexe B ci-dessous) afin de documenter le processus et à conserver ces documents dans un dossier.

Les huit étapes du processus d'analyse comparative entre les sexes sont les suivants :

- 1. Consultation :** La représentation des hommes et des femmes parmi les intervenants consultés est-elle adéquate?
- 2. Définition des enjeux :** Les expériences des hommes et des femmes sont-elles toutes deux représentées par la manière dont les enjeux sont définis?
- 3. Définition des résultats :** Quel est l'objectif de cette politique, et comment cet objectif s'intègre-t-il aux priorités de la Commission? Qui sera touché? En quoi les répercussions de la politique seront-elles différentes pour les femmes et les hommes, pour les filles et les garçons?
- 4. Collecte d'information :** Quel type de données particulières au genre est disponible? Comment la recherche menée traitera-t-elle des expériences différentes des hommes et des femmes? Les données sur les questions transversales sont-elles disponibles? La recherche devrait-elle être menée sur ces questions transversales?
- 5. Exécution de la recherche :** Quelle est la question à laquelle répond la recherche? D'autres recherches sont-elles nécessaires afin d'obtenir suffisamment de renseignements pertinents à la fois pour les femmes et les hommes?
- 6. Création et analyse d'options :** En quoi chacune des options aura un effet différent sur la situation économique ou sociale des femmes ou des hommes? Comment des solutions novatrices seront-elles mises en place afin de répondre aux enjeux relatifs au genre qui ont été définis? Des solutions sont-elles nécessaires afin de répondre aux inquiétudes des femmes ou des hommes qui pourraient subir de la discrimination fondée sur divers motifs transversaux?
- 7. Suivi et évaluation :** Comment les questions relatives à l'égalité entre les sexes seront-elles intégrées aux critères d'évaluation? Comment est-il possible d'en faire état? Quels indicateurs seront utilisés pour mesurer les répercussions de la politique ou du programme sur les femmes et les hommes? Y a-t-il des répercussions sur des

sous-groupes spécifiques de femmes et d'hommes (p. ex. de divers âges ou races) qui peuvent également être anticipées et, le cas échéant, ces répercussions peuvent-elles être mesurées?

8. Communication : Comment la stratégie de communication veillera-t-elle à ce que les renseignements soient accessibles aux femmes et aux hommes?

**** Remarque :** Pour des détails supplémentaires sur l'analyse comparative entre les sexes, communiquer avec le Centre du savoir.

ANNEXE B : EXEMPLE D'ÉVALUATION DE LA PERTINENCE DU GENRE

1. Sur quel projet travaillez-vous?

Déclaration d'intérêt public relative à une politique ayant des répercussions sur les personnes âgées

2. Semble-t-il y avoir des différences dans les expériences vécues par les femmes et par les hommes qui pourraient avoir des répercussions différentes?

Oui X Non

Selon la recherche qui a été consultée, les femmes et les hommes âgés vivent la vieillesse différemment.

3. Semble-t-il y avoir des motifs multiples ou transversaux qui pourraient éventuellement aggraver l'expérience de la discrimination?

Oui X Non

Si OUI, indiquez les motifs ou facteurs :

Handicap

Si la réponse aux questions 2 ou 3 est OUI, passez à la question suivante.

4. De quelle manière pourriez-vous appliquer cette réalité dans votre travail?

Soulignez les aspects de la discrimination à l'égard des personnes âgées liés au genre et ceux qui sont transversaux dans la déclaration d'intérêt public

Utilisez un langage respectueux des genres

- Par exemple, utilisez « femmes et hommes » plutôt que « personnes ».

Recherche

- **Internationale :** Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, *Recommandation générale n° 27 sur les femmes âgées et la protection de leurs droits d'être humains, Principes des Nations Unies pour les personnes âgées* (Décision de l'Assemblée générale 46/91, 1991), une demande pour une Convention des Nations Unies sur les droits des personnes âgées, *Plan d'action international de Madrid sur le vieillissement (MIPAA)*, Rapport de réunion du groupe d'experts « Droits des personnes âgées ».

- **Nationale** : Commission ontarienne des droits de la personne, IL EST TEMPS D'AGIR : Faire respecter les droits des personnes âgées en Ontario, LE VISAGE CHANGEANT DE L'ONTARIO, La discrimination et notre population vieillissante.

ANNEXE C : PERTINENCE CULTURELLE

L'analyse comparative entre les sexes adaptée à la culture est un outil qui permet de comprendre les différences entre les genres dans une perspective de pertinence culturelle. Par exemple, elle peut être utilisée pour comprendre la manière dont la discrimination à l'égard des femmes autochtones s'ajoute aux effets de la colonisation qui ont altéré les rôles de chacun des sexes au sein des peuples autochtones¹².

La disposition interprétative a été ajoutée à la LCDP en 2008. Elle introduit une exigence *explicite* pour que, chaque fois qu'une tradition juridique ou une règle de droit coutumier est analysée dans le contexte d'une plainte, le rapport de la plainte doive inclure une analyse pour déterminer si la tradition juridique ou la règle de droit coutumier semble être conforme au principe de l'égalité entre les sexes. Cette portion de la disposition a été incluse afin de s'assurer que les traditions juridiques et les règles de droits coutumiers ne puissent pas être utilisées comme bouclier contre les allégations de discrimination liée au genre.

L'article 1.2 de la disposition interprétative se lit comme suit :

Dans le cas d'une plainte déposée au titre de la Loi canadienne sur les droits de la personne à l'encontre du gouvernement d'une première nation, y compris un conseil de bande, un conseil tribal ou une autorité gouvernementale qui offre ou administre des programmes et des services sous le régime de la Loi sur les Indiens, la présente loi doit être interprétée et appliquée de manière à tenir compte des traditions juridiques et des règles de droit coutumier des Premières Nations et, en particulier, de l'équilibre entre les droits et intérêts individuels et les droits et intérêts collectifs, dans la mesure où ces traditions et règles sont compatibles avec le principe de l'égalité entre les sexes.

À l'étape de l'enquête, la Commission peut chercher à obtenir des renseignements pertinents auprès des parties concernant les traditions juridiques ou les règles de droit

¹² L'Association des femmes autochtones du Canada (AFAC) a élaboré une approche générale pour réaliser une analyse comparative entre les sexes adaptée à la culture qui comporte quatre éléments clés : 1) ancrer toutes les analyses des politiques et les analyses juridiques dans une compréhension des relations hommes-femmes avant le contact; 2) définir les répercussions négatives sur les individus, les familles et les nations; 3) analyser les réalités actuelles et les domaines nécessitant des changements pour répondre aux besoins d'égalité des femmes autochtones (incluant la collecte de données et l'analyse des conditions sociales); 4) élaborer des stratégies pour des solutions éclairées par les trois premiers éléments. Celles-ci peuvent nécessiter un traitement similaire, ou des mesures spécifiques au genre, au contexte autochtone ou pour les femmes vivant avec un handicap.

coutumier et la manière dont elles sont liées aux allégations de discrimination soulevées dans la plainte.

Dans le cadre d'une analyse comparative entre les sexes adaptée à la culture dans un contexte autochtone, les deux questions suivantes peuvent être posées :

1. La tradition juridique ou la règle de droit coutumier est-elle conforme aux principes de l'égalité entre les sexes? (Les hommes et les femmes sont-ils traités différemment et, le cas échéant, y a-t-il une répercussion négative pour un des genres?)
2. Existe-t-il des motifs transversaux qui pourraient éventuellement aggraver l'expérience de la discrimination vécue?

L'analyse adaptée à la culture peut aussi être utilisée dans un contexte non autochtone afin d'étudier les répercussions combinées du genre et de la culture sur les femmes et les hommes de toute communauté culturelle.