

## Grille d'analyse de l'équité

Un outil d'analyse de l'impact des initiatives sur l'équité des sexes.

par le  
**Conseil consultatif sur la condition de la femme  
du Nouveau-Brunswick**

décembre 1995

Ce document est publié par le:

**Conseil consultatif sur la condition de la femme du Nouveau-Brunswick**

Courrier électronique: [acswcccf@nbnet.nb.ca](mailto:acswcccf@nbnet.nb.ca)

*Le Conseil consultatif sur la condition de la femme du Nouveau-Brunswick* est un organisme créé par une loi provinciale qui étudie et donne des conseils sur questions d'intérêt pour les femmes. Il porte ces questions à l'attention du public et du gouvernement. Les 12 membres du Conseil sont nommés par le gouvernement et se réunissent au moins quatre fois par année afin d'adopter des recommandations d'action sur les dossiers de la condition féminine.

*Le Conseil consultatif* est engagé dans la promotion de l'équité des femmes dans tous les secteurs de la société au Nouveau-Brunswick. En ce qui a trait aux questions d'intérêt pour les femmes, le Conseil remplit sa mission comme suit:

- il conseille les gouvernements
- il recommande des lois, des politiques et des pratiques au gouvernement du Nouveau-Brunswick
- il favorise le réseautage entre les groupes de femmes
- il assure la collecte, l'analyse et la diffusion de l'information
- Il sensibilise la population sur les dossiers, les programmes et les services.

Coordination du projet : Rosella Melanson

Traduction : Noëlla Richard

Décembre 1995

This document is available in English.

ISBN: 1-55137-796-9

## Remerciements

Pour préparer ce document, nous nous sommes inspirées des divers textes énumérés ci-dessous. Le Conseil consultatif désire remercier les organismes pour avoir partagé leur information:

***Égalité en matière d'emploi - Rapport d'une commission royale***, Juge Rosalie Silberman Abella, Ottawa, 1984.

***The Gender Lens, Policy Analyst Version***, Ministère de l'égalité des femmes, Gouvernement de la Colombie-Britannique, 1993.

***Penser et agir famille*** - Gouvernement du Québec, Conseil de la famille, 1989.

***Policy Analysis: A Gender Perspective - Draft***, Condition féminine Canada, 1995.

***Répondre aux besoins des femmes en matière de formation: Études de cas*** -Rapport de la phase 2, Établi pour le Groupe de travail conjoint fédéral-provincial-territorial des hauts fonctionnaires de la condition féminine et du marché du travail en matière d'éducation et de formation, décembre 1994.

***Strategies for Change: From Women's Experience to a Plan for Action*** - Debra J. Lewis et Jan Barnsley, Women's Research Centre, mars 1990.

***Women Matter: Gender, Development and Policy*** - Le Conseil consultatif provincial sur la condition de la femme, Terre-Neuve et Labrador, mars 1995.

## TABLE DES MATIÈRES

|    |  |           |
|----|--|-----------|
| A. | <b>Sommaire - liste de contrôle principale</b>           | 4         |
| B. | <b>Définitions</b>                                       | 5         |
| C. | <b>Fondements et objectifs</b>                           | 6         |
| D. | <b>Le processus</b>                                      | <b>11</b> |
|    | 1. <b>Cadre d'analyse</b>                                | <b>11</b> |
|    |  | 11        |
|    | A. Établir les faits                                     | 11        |
|    | 1. Définir le problème                                   | 11        |
|    | 2. Mesurer les conditions du départ                      | 11        |
|    | 3. Les valeurs   | 11        |
|    | B. Vérification de nos sources                           | 12        |
|    | 1. Données et sources d'information                      | 12        |
|    | 2. Consultations   | 12        |
|    | 3. Diversité   | 13        |
|    | 4. Terminologie  | 13        |
|    | 5. Participation au développement/mise en oeuvre         | 13        |
|    | 2. <b>Assurer l'équité</b>                               | <b>14</b> |
|    | 3. <b>Évaluation</b>                                     | <b>16</b> |
|    | a. Avant la mise en oeuvre                               | 16        |
|    | b. Après la mise en oeuvre                               | 16        |
|    | Annexe: Situation des femmes au N.-B. - Mesures d'équité | 17        |

## A. SOMMAIRE - LISTE DE CONTRÔLE PRINCIPALE

1. Quelles femmes et quels groupes de femmes ont été consultés? À quelle étape ont-ils été consultés? Comment des femmes et des hommes représentatifs de leurs groupes participeront-ils?
2. Quelles sont, selon nos consultations et notre recherche, les préoccupations des femmes concernant ce dossier? Comment l'initiative répond-elle à ces préoccupations?
3. Il y a-t-il, au départ, des différences fondées sur le sexe en ce qui concerne ce dossier? Quelle est la situation / position relative des femmes au départ (la situation économique, l'expérience de vie, la situation sociale et de santé, ainsi que les préoccupations de sécurité)? Quelle est la situation / position relative des hommes au départ?
4. Comment avons-nous prévu que les diverses valeurs et circonstances des individus (par ex. les femmes des Premières nations, les femmes de couleur, les lesbiennes, les femmes pauvres, les femmes handicapées et les jeunes femmes soient reflétées?
5. Quel sera l'impact de cette initiative sur l'équité entre les sexes et sur la position relative des femmes et des hommes: l'initiative aura-t-elle aucun effet, créera-t-elle des obstacles à l'équité, encouragera-t-elle l'équité? Quel effet aura-t-elle sur la dépendance / l'autonomie des femmes et sur les besoins pratiques des femmes (le revenu, les responsabilités familiales, la protection contre la violence, etc.)?
6. Quels sont les indicateurs de succès? Quel indicateur sert à mesurer les progrès en matière d'équité?

## B. DÉFINITIONS

**Égalité** - l'égalité est un continuum de concepts; elle comprend l'égalité des chances, le droit de pas subir de discrimination, un traitement égal, un bénéfice égal, un statut égal et l'égalité des résultats.

**Équité** - une situation caractérisée par la justice pour les deux sexes, le respect des différences et le bénéfice des droits à l'égalité, y compris l'égalité des résultats.

**Genre** - les rôles des femmes et des hommes et la relation entre eux dans la société.

**Sexe** - ce qui caractérise physiquement une personne en tant que femme ou homme (ex.: la capacité des femmes de porter des enfants).

**Discrimination systémique** - des conditions, pratiques ou approches générales qui s'appliquent également à tous et à toutes mais qui ont un impact négatif sur les chances ou les résultats pour certains groupes de personnes.

## C. FONDEMENTS ET OBJECTIFS

*En posant les bonnes questions, on peut  
changer le monde.*  
Michelle Poirier  
Voices, printemps 1995

Ce Guide d'analyse de l'équité a été développé par le *Conseil consultatif sur la condition de la femme du Nouveau-Brunswick* en décembre 1995 afin d'analyser l'impact des programmes, politiques, textes législatifs et services sur l'équité entre les sexes. Cette équité est réalisée quand l'intention et les résultats d'une initiative sont équitables pour les hommes et les femmes.

Les expériences des hommes et des femmes au Nouveau-Brunswick sont considérablement différentes:

|   |              |
|---|--------------|
| - Revenus moyens des femmes travaillant à temps plein toute l'année 1993      | 22 700 \$    |
| - Revenus moyens des hommes travaillant à temps plein toute l'année 1993      | 36 772 \$    |
| - Revenus moyens des femmes 1990  | 14 102 \$    |
| - Revenus moyens des hommes 1990  | 25 199 \$    |
| - Revenus moyens des femmes diplômées de l'école secondaire                   | 14 400 \$    |
| - Revenus moyens des hommes diplômés de l'école secondaire                    | 25 500 \$    |
| - Revenus moyens des femmes diplômées de l'université                         | 24 800 \$    |
| - Revenus moyens des hommes diplômés de l'université                          | 46 800 \$    |
| - Taux de pauvreté des familles biparentales 1991                             | 9 %          |
| - Taux de pauvreté des familles monoparentales dirigées par des femmes 1991   | 62 %         |
| - Temps consacré au soin des enfants par les femmes travaillant à plein temps | 2.2 hrs/jour |
| - Temps consacré au soin des enfants par les hommes travaillant à plein temps | 1.2 hrs/jour |
| - Population ayant un diplôme d'études secondaires 1990                       | 59 % femmes  |
| - Population ayant un certificat des métiers                                  | 35 %         |
| - Population ayant un diplôme universitaire                                   | 42 %         |
| - Main d'oeuvre   | 44 %         |
| - Main d'oeuvre travaillant à temps plein toute l'année                       | 39 %         |
| - Population sans revenu  | 73 %         |
| - Population ayant un revenu de plus de 40 000 \$/an 1990                     | 18 %         |
| - Espérance de vie des femmes   | 82 ans       |
| - Espérance de vie des hommes   | 75           |

Des groupes ayant autant de différences vont être touchés différemment par les politiques, la législation et les services, surtout si les initiatives sont développées et appliquées sans la participation de l'un des groupes:

|   | femmes |
|---|--------|
| Membres de l'Assemblée législative 1995         | 16 %   |
| Conseillers municipaux 1995                     | 21 %   |
| Hauts fonctionnaires, Gouv. du N.-B. 1994       | 16 %   |
| Membres de commissions nommés par le gouv. 1994 | 28 %   |
| Juges nommés par le gouv. provincial 1995       | 7 %    |

### **Les bonnes décisions sont fondées sur de bonnes informations**

Le fait d'ignorer les distinctions de sexe alors qu'elles sont pertinentes est une forme de discrimination. Quand on croit que le traitement équitable est de traité tout le monde comme des hommes, on ne traite pas les femmes équitablement. Quand on ignore la pauvreté et les besoins de garderie des femmes, il ne s'agit pas de neutralité mais bel et bien d'un biais.

Un récent rapport des Nations Unies affirme que le Canada devance les autres pays industrialisés dans l'échelle du développement humain selon laquelle on a mesuré le niveau de vie, la scolarisation, la sécurité personnelle, la sécurité politique, etc. Le Canada est le meilleur endroit où vivre au monde - à moins que vous soyez une femme. Le Rapport du développement humain des Nations Unies a aussi analysé les disparités entre les groupes. Quand les disparités entre les sexes sont considérées, le Canada glisse du premier au neuvième rang. Or le Canada **n'est pas** le meilleur endroit au monde pour les femmes en matière de développement humain.

*Un programme conçu pour aider les chômeurs à trouver un emploi offrait en soirée des sessions de groupe sur la préparation à l'emploi et le placement. Environ 30 % des participants étaient des femmes, alors que près de la moitié des chômeurs et les trois quarts des nouveaux venus sur le marché de l'emploi sont des femmes. Une évaluation du programme a démontré qu'on n'avait pas pris en compte les besoins de garderie et de transport des femmes, leur faible estime de soi et le manque de volonté des employeurs d'accepter des femmes dans des emplois non traditionnels.*

## **L'analyse selon le sexe permet d'éviter des erreurs coûteuses**

Les gouvernements du Nouveau-Brunswick et du Canada se sont engagés à l'égalité des femmes et des hommes. Les gouvernements sont tenus à des normes d'égalité dans toutes leurs lois et politiques en vertu de la Charte des droits et des libertés: les politiques et les lois doivent assurer l'égalité entre les femmes et les hommes, aussi bien dans leur intention que dans les résultats. L'opinion publique et les conventions internationales obligent aussi les gouvernements à promouvoir l'équité.

## **L'analyse selon le sexe engendre des initiatives qui pourront résister à des contestations judiciaires ou autres**

Le Guide d'équité a pour objectif de nous aider à profiter des occasions qui se présentent d'améliorer la situation des femmes du Nouveau-Brunswick. Il permet d'assurer que les résultats des initiatives soient voulus et équitables pour les hommes et les femmes.

Il fournit les lignes directrices pour le développement de **nouvelles** lois, politiques et pratiques qui encouragent l'équité des sexes.

Il fournit également un outil cohérent d'analyse pour évaluer l'impact des lois, des politiques, des pratiques et des services **existants** sur l'équité des sexes. Enfin, il fournit un outil pour évaluer l'impact potentiel des **coupures et des réductions budgétaires** sur l'équité des sexes. L'utilisation d'une méthode uniforme pour analyser systématiquement l'impact des initiatives sur l'équité rend possible des comparaisons équitables avec d'autres initiatives.

## **L'analyse selon le sexe permet de profiter des occasions pour améliorer la situation des femmes**

*Les maladies cardiovasculaires sont la première cause de décès des hommes et des femmes. Une étude de l'Université Harvard en 1988 démontrait que le fait de prendre un comprimé d'acide acétylsalicylique (aspirine) à chaque jour pouvait réduire les risques d'une crise cardiaque. Les femmes qui prennent une aspirine à chaque jour rapportent des résultats différents ainsi que des*



effets secondaires. L'échantillon pour l'étude de 1988 était composé de 22 000 hommes et aucune femme.

*Parce que l'accès au système judiciaire est un droit dans une société démocratique, des programmes d'aide juridique sont en place. Au Canada, la constitution stipule que l'aide juridique criminelle doit être fournie. L'aide juridique en matière civile, comme le droit de la famille, n'a pas été protégée et a été minée à un point tel qu'elle est pratiquement inexistante dans certaines provinces. 80 % des clients de l'aide juridique criminelle sont des hommes alors que plus de 70 % des clients de l'aide juridique civile sont des femmes. La perte de la garde légale d'un enfant ou la perte d'avantages a des effets très importants - même lorsque comparés à des accusations criminelles.*

### **Sans analyse selon le sexe, les initiatives pourraient avoir l'effet voulu sur seulement la moitié de la population:**

*Lorsqu'en 1992, une mine d'asbeste fermait ses portes en Colombie-Britannique, les gens se demandaient pourquoi le ministère de l'Égalité des femmes voulait participer, au même titre que les ministères des Ressources minières, des Finances et de la Protection de l'emploi, au développement d'un plan provincial pour réagir à la crise. Peu de femmes travaillaient à la mine, mais plusieurs travaillaient pour les agences sociales ou dans les entreprises de la ville, et elles craignaient une augmentation des incidents de violence et d'abus de drogues. Les questions d'intérêt pour les femmes de la communauté étaient centrales pour comprendre les besoins de toutes les personnes touchées par cette fermeture. Le ministère de l'Égalité des femmes a réussi à faire inclure ces questions dans le débat et la stratégie du gouvernement comprenait du counseling pour les familles et des services de soutien pour les enfants.*

**Extrait de Voices, printemps 1995**

**De la même façon qu'une analyse environnementale,  
l'analyse selon le sexe est un outil qui permet  
de prévoir les résultats potentiels**

*Prenez trois verres d'eau, l'un contenant de l'eau froide, le deuxième contenant de l'eau tiède et le troisième contenant de l'eau chaude. Mettez un doigt d'une main dans l'eau froide et un doigt de l'autre main dans l'eau chaude. Attendez quelques minutes. Maintenant mettez vos deux doigts dans l'eau tiède. Le doigt qui était dans l'eau froide sent que l'eau tiède est chaude, alors que le doigt qui était dans l'eau chaude sent que l'eau tiède est froide.*

Extrait de "Women Matter: Gender, Development and Policy"

## D. LE PROCESSUS

### 1. Cadre d'analyse

#### A. Établir les faits:

##### 1. Définir la question

1. Quels sont l'historique, la législation, les règlements et les programmes qui touchent à cette question?
2. Quel besoin ou problème voulons-nous régler?
3. Existe-t-il d'autres interprétations du problème et de nos informations I statistiques? Qui considère qu'il y a un problème et qui considère qu'il n'y en a pas? *Par exemple, si les femmes utilisent plus de congés de maladie, cela est-il relié au manque de congés pour responsabilités familiales ou au manque d'incitation pour les hommes d'assumer plus de responsabilités familiales?*
4. Quel est le changement voulu? L'amélioration de l'équité des sexes en fait-il partie?
5. Quelles sont les options qui pourraient répondre aux besoins ou effectuer le changement voulu?

##### 2. Mesurer les conditions au départ:

1. Quelles sont les situations et positions relatives des femmes et des hommes au départ? *On doit prendre en compte pour chacun des groupes, le statut économique, l'expérience de vie, la santé, la situation sociale, l'importance de la sécurité, etc.*
2. Quelles sont les ressemblances et les différences entre les femmes et les hommes concernant la question?
3. La question est-elle la même pour les femmes et les hommes? *Par exemple, les femmes alcooliques n'ont pas les mêmes besoins, les mêmes réseaux de soutien ou le même mode de rétablissement.*

##### 3. Les valeurs

1. Quelles valeurs sous-tendent l'identification de cette question comme un problème? *Par exemple, les familles monoparentales sont-elles considérées comme étant imparfaites même lorsqu'elles exécutent mieux leurs fonctions que beaucoup de familles biparentales?*
2. Quelles valeurs sous-tendent l'initiative? *Par exemple, si on considère que les maux de dos causés par la manutention d'objets lourds sont un problème de santé au*

*travail, mais non les maux de dos causés par des postes de travail non ergonomiques, quelle valeur relative accorde-t-on aux diverses professions?*

3. Quelles expériences personnelles ou professionnelles, valeurs et circonstances apportons-nous à cette analyse?

4. Quelles expériences, valeurs ou circonstances ne sont pas représentées dans l'analyse?

## **B. Vérification de nos sources**

### **1. Données et sources d'information**

1. Quelles sont les sources de nos données statistiques/quantitatives?

2. Est-ce que les statistiques utilisées dans cette analyse contiennent des données sur les femmes et les hommes? Sont-elles fondées sur les expériences des femmes et des hommes?

3. Avons-nous considéré des données et des informations qualitatives? (Ex.: *groupes de consultation, mémoires d'organismes représentatifs, expériences de vie et autres sources secondaires d'information.*)

4. Quelles données (quantitatives et qualitatives) sont divisées selon le sexe?

5. Quelles données (quantitatives et qualitatives) ne sont pas divisées selon le sexe?

6. A-t-on posé les mêmes questions aux femmes et aux hommes? *Par exemple, a-t-on demandé aux hommes s'ils avaient des conflits entre leurs responsabilités familiales et professionnelles?*

7. Quel littérature ou matériel de recherche avons-nous consulté qui présente les perspectives, les expériences ou les voix des femmes?

8. Quelles statistiques sont-elles disponibles en ce qui a trait à d'autres variables, notamment les femmes des Premières nations, les femmes de couleur, les femmes handicapées, les immigrantes, les lesbiennes, les femmes pauvres, etc.

### **2. Consultations**

1. La clientèle visée a-t-elle demandé le changement? Quels groupes?

2. Les défenseurs des femmes et les chercheuses féministes ont-elles demandé une initiative sur la question?

3. Quelles femmes et quels groupes de femmes avons-nous consulté à l'étape de la recherche/planification?

4. Quelles femmes et quels groupes de femmes avons-nous consulté pour une réaction à notre ébauche d'initiative?

### **3. Diversité**

1. Quelles sont nos présomptions concernant les femmes? Est-ce que nous les attribuons à l'ensemble des femmes ou seulement à certains groupes de femmes? Quelles données avons-nous pour soutenir les présomptions concernant certains groupes spécifiques de femmes?

2. Quelles sont les préoccupations des femmes appartenant à des groupes spécifiques (femmes des Premières nations, femmes de couleur, lesbiennes, femmes pauvres, femmes handicapées et jeunes femmes) sur cette question?

3. Comment avons-nous prévu que les diverses expériences, valeurs et circonstances des individus ou groupes soient représentées?

4. Comment cette approche est-elle respectueuse des différences culturelles et/ou autres différences?

5. Comment cette approche tient-elle compte des besoins des femmes dans les différentes régions? Régions rurales et urbaines?

6. Avons-nous les mêmes normes pour tous les groupes de femmes, sans égard à leur origine de classe, leur âge, leur orientation sexuelle, leur appartenance raciale/ethnique, leur capacité, etc.? Est-ce approprié?

### **4. Terminologie**

1. Est-ce que la terminologie utilisée inclut les deux sexes?

2. Lorsque des termes exclusifs ou spécifiques à un sexe (il, client, travailleur) sont utilisés, est-ce approprié, c'est-à-dire est-ce que nous nous en référons à un seul sexe?

3. Lorsque des termes génériques sont utilisés (le public, la clientèle, les malades, les gens) est-ce approprié: est-ce que l'information s'applique aux femmes et aux hommes?

4. Avons-nous essayé d'éviter une terminologie qui perpétue des stéréotypes?

5. Quels termes/concepts clés utilisons-nous et sont-ils appropriés? Nos définitions pourraient-elles être contestées? Ex.: *une définition de "productivité" comme étant le travail rémunéré seulement; définir "violence contre les conjoints" quand on traite de la violence masculine dans les relations.*

### **5. Participation au développement/mise en oeuvre de l'initiative**

1. Qui a participé au développement/mise en oeuvre de l'initiative?

2. Par quel moyen les clientes et clients ont-ils pu participer au développement de l'initiative (y compris l'établissement de politiques ou la détermination de la conception des programmes, les critères de sélection et les attentes quant aux résultats), à la mise en oeuvre et à l'évaluation? Quels clientes/clients ont participé?
3. Quelles femmes ont participé? Comment les représentantes des groupes concernés ont-elles été incluses?
4. A-t-on ajouté au coût du développement / mise en oeuvre / évaluation de l'initiative les frais de garderie, de transport, des repas et de rémunération encourus par les participantes?
5. Comment avons-nous prévu la prise en charge des femmes représentantes: ont-elles une voix qui peut être entendue, leur a-t-on fourni les ressources et le temps de consulter d'autres femmes, leur approbation est-elle requise ou leur rôle est-il d'aviser?
6. Comment les diverses expériences des femmes sont-elles représentées?
7. Par quelle méthode alternative pourrait-on assurer la participation, la représentation et la prise en charge des femmes?
8. Avons-nous créé un climat de confiance qui permet aux femmes de parler de leur réalité? *Par exemple, si les clientes de l'aide sociale participent, quelle garantie ont-elles que leurs prestations ne seront pas menacées?*
9. Comment a-t-on fait un engagement explicite à la participation des femmes? A-t-on une politique d'équité pour assurer la participation des femmes?

## **2. Assurer l'équité**

1. L'initiative vise-t-elle principalement les femmes ou les hommes?
2. Si l'initiative vise principalement les femmes ou les hommes, est-ce approprié?

*Par exemple, si un programme de santé au travail s'adresse principalement aux hommes, serait-ce parce que notre définition de santé ne comprend pas le stress psychologique et le stress des mouvements répétitifs, c'est-à-dire des problèmes plus communs dans les professions à prédominance de main-d'oeuvre féminine.*

3. De quelle façon les femmes seront-elles touchées par l'initiative? *Par exemple, un programme mixte de réhabilitation pour alcooliques n'aura pas le même impact sur les femmes en vertu de leurs problèmes d'estime de soi et de participation, leur histoire en tant que victimes et leur peur de la violence.*

4. a. D'après la recherche, quelles sont les préoccupations des femmes concernant le dossier?

b. Comment ces préoccupations sont-elles intégrées à l'analyse et au développement?

5. Comment cette initiative tient-elle compte des différences significatives entre les sexes qui sont présentes au départ?

6. Par quel moyen prévoyons-nous répondre aux besoins pratiques des femmes et des hommes? Considérez comment le programme ou la politique influe sur les besoins pratiques des femmes et des hommes en matière de revenu, de responsabilités familiales, de logement, de garderies accessibles et abordables, de transport, et un environnement exempt de harcèlement ou de violence?

7. Comment l'initiative contribue-t-elle à augmenter l'équité? Comment cette initiative s'insère-t-elle dans une stratégie plus générale d'équité? Voir le sommaire des mesures pour l'équité, si nécessaire. Est-ce qu'elle réduit la discrimination dans les domaines du droit ou de l'application des lois, des expériences de vie, de la discrimination systémique, de l'égalité, du statut économique, de la violence faite aux femmes, de la santé ou de la situation sociale? *Par exemple, un programme gouvernemental qui compte sur les enfants adultes pour s'occuper des parents âgés pourrait avoir des effets inéquitables sur les femmes à moins que le programme soit accompagné de mesures pour que les hommes s'occupent de leurs parents, des programmes de transition pour faciliter la réintégration sur le marché du travail, des crédits de pension payables aux personnes qui dispensent des soins sans rémunération, etc.*

8. Quel impact cette initiative aura-t-elle sur l'autonomie des femmes? Aura-t-elle l'effet de maintenir une certaine dépendance chez les femmes? Aura-t-elle l'effet d'accroître la dépendance des femmes? *Par exemple, si on utilisait le revenu familial pour déterminer l'admissibilité à des pensions, on augmenterait la dépendance des femmes.*

9. L'initiative est-elle compatible avec d'autres programmes existants? Crée-t-elle de nouveaux besoins? *Par exemple, un besoin accru de services de garderie lorsque des mères seules entrent sur le marché du travail.*

10. Quelles sont les autres options qui pourraient répondre aux besoins et quelles sont les conséquences positives et négatives sur l'équité de chacune des options?

11. Comment les décideurs ont-ils été informés des distinctions de sexe et de l'impact des différentes options concernant la question?

12. L'équité entre les sexes est-elle un facteur important dans le processus de sélection des options?

13. Comment l'initiative sera-t-elle communiquée? Les distinctions de sexe requièrent-elles que les stratégies de communication soient différentes pour les femmes que pour les hommes? Par exemple, les femmes en affaires ont moins de réseaux commerciaux que les hommes et sont souvent informées par les médias, les groupes de femmes, etc.

### 3. Evaluation

#### a. Avant la mise en oeuvre

1. Quels seront les indicateurs de succès et de progrès? *Par exemple, si dans le cadre d'un programme, on embauche le même nombre de femmes et d'hommes mais que les femmes ne gagnent que 60 % du salaire des hommes, cela sera-t-il un indicateur de succès?*
2. Quels seront les indicateurs de progrès en matière d'équité? Est-ce qu'il y aura des indicateurs pour les effets potentiellement importants de cette initiative sur les groupes concernés?
3. Est-ce que l'impact sur les femmes et les hommes est mesurable?
4. Comment les femmes représentantes des groupes concernés par cette initiative participeront-elles à l'évaluation?
5. Avons-nous un échéancier détaillé pour l'évaluation?

#### b. Après la mise en oeuvre

1. Est-ce que les effets anticipés, tant positifs que négatifs, ont été atteints?
2. Quelles sont les réactions de celles/ceux qui ont participé quant aux effets anticipés et non anticipés de l'initiative? Comment ont-elles/ils participé à l'évaluation?
3. Quels sont les résultats pour les femmes et pour les hommes? Quelle est la situation actuelle des femmes et des hommes comparativement à leurs situations au départ? Est-ce qu'un sexe a bénéficié plus que l'autre? Quel a été l'impact sur les besoins pratiques des femmes et des hommes?
4. Il y a-t-il de la discrimination systémique? Est-ce que les politiques ont été appliquées équitablement mais que les résultats diffèrent selon le sexe?
5. Est-ce que l'initiative a surtout eu des effets sur les femmes? Précisez le nombre.
6. Est-ce que l'initiative a favorisé l'équité?
7. Est-ce que l'initiative a créé une barrière à l'équité?
8. A-t-elle eu aucun effet sur l'équité?
9. Quels changements devraient être effectués pour promouvoir l'équité?
10. L'impact sur les femmes et les hommes était-il mesurable?
11. L'initiative a-t-elle été efficace? Comment coûteuse a été la stratégie par rapport aux avantages obtenus?
12. Quand devrait-on procéder à une réévaluation de l'initiative?



**L'impact sur l'équité / *Impact on Equity***

Formule de rapport sommaire / *Summary Report Form*

Date:

Centre de responsabilité / *Responsibility Centre:*

Identifiez et décrivez l'initiative sous évaluation / *Identify and describe Initiative being evaluated:*

1. Statistiques / *Statistics:*

|  | Toutes / All | La majorité / Most | Certaines / Some* | Aucune / None |
|--|--------------|--------------------|-------------------|---------------|
| Est-ce que les statistiques étaient disponibles selon le sexe? / <i>Were statistics available by gender?</i> |              |                    |                   |               |

\* Attach list of the statistics by availability by gender.

2. Consultation: a. Est-ce qu'il y a eu consultation? / *Was consultation conducted?* \_ Oui / Yes \_ Non / No

b. Si oui, énumérez les femmes/groupes de femmes consultés et la phase de consultation.

/ *If so, list which women /women's groups were consulted and at what phase:*

|  | Planification / <i>Planning Phase</i> | Élaboration de l'initiative / <i>Development of Initiative</i> | Étape d'ébauche / <i>Draft</i> |
|--|---------------------------------------|--|--------------------------------|
|  |                                       |  |                                |
|  |                                       |  |                                |
|  |                                       |  |                                |

3. Situation au départ / *Outset Conditions:* Résumez les conditions pertinentes au départ relativement à cette initiative, soulignant les différences selon le sexe. / *Summarize relevant conditions of the outset as they relate to the Initiative, outlining any gender differences:*

• Situation des femmes au départ / *Conditions at outset for women:*

• Situation des hommes au départ / *Conditions at outset for men:*

4. Préoccupations / *Concerns:*

Quelles sont les préoccupations que soulèvent les statistiques, études ou consultations en ce qui a trait à l'impact sur les femmes et les hommes?

/ *What concerns were raised by statistics, studies or consultations as to the impact on women and men:*

5. Évaluation / *Evaluation:*

a. Quels sont les indicateurs de succès de cette initiative et quels indicateurs mesurent (impact en matière d'équité)? / *What are the Indicators of success of this Initiative and what indicators tell us of the impact on equity?*

b. Décrivez l'impact de l'initiative sur les femmes et sur certains groupes de femmes (âgée, rurale, autochtone, handicapée) / *Describe how the Initiative would affect women and certain groups of women (senior, rural, aboriginal, disabled, etc.):*

c. Décrivez l'impact de l'initiative sur les hommes. / *Describe how the Initiative would affect men:*

## 6. Tableau sommaire de l'impact / Impact Summary Table

Quel sera l'impact de l'initiative sur l'équité entre les hommes et les femmes? L'impact d'une initiative est négative si elle augmente l'écart entre les hommes et les femmes.

*/ What will be the impact of the Initiative on equity between men and women? The impact of an initiative is negative if it will increase the gap between men and women.*

|  | Aucun<br>None | Positif <sup>1</sup><br>Positive <sup>1</sup> | Négative <sup>2</sup><br>Negative <sup>2</sup> | Atténuable <sup>3</sup><br>Mitigatable <sup>3</sup> | Inconnu <sup>4</sup><br>Unknown <sup>4</sup> |
|--|---------------|---|--|---|--|
| Emploi/ <i>Employment</i>  |               |   |  |   |  |
| Gains d'emploi / <i>Earnings</i>   |               |   |  |   |  |
| Autonomie financière/<br><i>Economic independ.</i>   |               |   |  |   |  |
| Harmonisation travail-<br>famille/ <i>Harmonization</i><br><i>of family-work</i>           |               |   |  |   |  |
| Accès aux serv. de garde<br><i>/Access to child care</i>                                   |               |   |  |   |  |
| Santé / <i>Health</i>  |               |   |  |   |  |
| Bien-être personnel /<br><i>Individual well-being</i>                                      |               |   |  |   |  |
| Incidence de violence<br><i>/Incidence of violence</i>                                     |               |   |  |   |  |
| Représ. postes d'influence<br><i>/ Representation/decision-</i><br><i>making positions</i> |               |   |  |   |  |

1. Ajoutez une analyse de l'impact positif anticipé /*Attach analysis of the anticipated positive Impact.*

2. Ajoutez un sommaire de l'impact négatif potentiel /*Provide summary of potential negative impact.*

3. Décrivez des stratégies qui pourraient atténuer (impact négatif potentiel) /*Describe strategies to counter potential negative impact.*

4. Décrivez l'information ou l'étude nécessaire afin d'évaluer l'impact sur l'équité /*Describe what further information or study is required to assess the Impact on gender equity.*

## 7. Résultat de l'évaluation générale /Overall Assessment

### A. L'initiative se poursuit / *Initiative proceeds:*

Donnez une raison: *Give reason:*

Aucun effet néfaste important sur l'équité entre les sexes /*No significant adverse effects on equity.*

Les effets néfastes possibles peuvent être atténués par les effets positifs; re-évaluation après \_\_ mois  
*/Potential adverse effects may be mitigated by positive impacts: review impact after \_\_ months.*

L'impact sur l'équité entre les sexes est positif /*Impact on gender equity is positive.*

### B. L'initiative peut se poursuivre si les conditions sont remplies / *Initiative proceeds if conditions are met:*

Afin d'atténuer l'impact négatif, les aspects suivants doivent être modifiés / *to mitigate negative impact on gender equity, the following should be addressed:*

Afin d'augmenter l'impact positif, les aspects suivants doivent être modifiés / *to improve positive impact on gender equity, the following should be addressed:*

### C. L'initiative ne se poursuit pas: Abandonnez ou modifiez et réexaminez le projet / *Initiative does not proceed: Abandon or modify and reevaluate*

Donnez une raison / *Give reason:*

L'impact est inacceptable / *Impact on gender equity is unacceptable.*

Il existe d'importantes préoccupations de la part de la population / *Significant public concern.*

Les effets néfastes sont inconnus / *The adverse effects are unknown.*

Préparé par /*Prepared by:*

date

Révisé par /*Reviewed by:*

date

# Appendice A

## Situation des femmes au N.-B - Mesures d'équité

Les données sont pour le Nouveau-Brunswick, à moins d'indication contraire

1995

### Le travail

Les femmes du N.-B. sont sur le m. t., (Cda: 52% et 65%) (1994);

Un quart des femmes sur le m. t. temps partiel; plus du tiers d'entre elles travaillent à temps plein;

Les femmes à temps plein gagnent 64 % du salaire des hommes; les femmes diplômées de l'univ. gagnent à peu près ce que les hommes diplômés de l'école

Les femmes dans les professions, y compris celles à temps partiel, gagnent à peu près ce que les hommes gagnent

Un tiers des femmes sur le m. t. sont dans les industries du travail de bureau et des services (1991); seulement 10% des femmes et 15% des hommes sont dans les industries

Le salaire égal pour un travail égal est légiféré dans le N.-B. mais pas le salaire égal pour un travail équivalent.

### Analyse de l'équité

### Objectifs

- Le plein emploi comme objectif économique (réduction maximale du taux de chômage);
- Meilleure protection de la main-d'oeuvre à temps partiel: égalité des salaires et d'avantages au prorata;
- Égalité des gains moyens;
- Égalité de représentation des sexes dans les professions;
- Élimination du harcèlement sexuel.
- Reconnaissance du travail à la maison comme contribution économique importante.

### Actions

- équité salariale dans le secteur privé;
- changements à la législation du travail pour inclure des salaires et avantages sociaux pour la main-d'oeuvre à temps partiel;
- syndicalisation accrue pour la main-d'oeuvre à temps partiel;
- support gouvernemental accru pour les services de garderie abordables et de qualité;
- législation de l'équité dans l'emploi dans le secteur privé, y compris des programmes visant à améliorer les taux d'emploi des femmes ayant une formation non traditionnelle;
- des mesures à l'intention des familles pour promouvoir un meilleur partage des responsabilités familiales;
- des mesures pour combattre le chômage et réaliser l'égalité des résultats dans les écoles publiques / collèges;
- des programmes d'emploi / formation visant à réduire les inégalités sur le marché du travail et à améliorer le nombre de femmes dans les emplois bien payés;
- un pouvoir et des ressources accrues à la Commission des droits de la personne du N.-B.
- inclusion des soins des personnes âgées et du travail domestique dans la méthodologie du Recensement du concept de travail.

Conseil consultatif sur la condition de la femme

ilités familiales  
 parents seuls sont sur le m. t.;  
 mmes ayant des enfants au foyer  
 t. (1991);  
 s professions, ce sont les  
 de garderie qui sont le moins bien  
 da 1991);  
 / soignantes au foyer ne reçoivent  
 de pension pour les années  
 oyer;  
 consacrent 4 hrs par jour au soin  
 t au travail domestique; les  
 s; les tâches assumées par les  
 surtout celles qui doivent être  
 us les jours ou toutes les  
 -B. 1992); 52 % des femmes sur le  
 t toutes les tâches (Canada  
  
 perdent 6 jours par année en  
 onsabilités familiales /  
 les hommes: 1; (Cda 1990);  
 ne donne droit à un congé pour  
 n enfant;  
 t le droit à un congé de 12  
 ir s'occuper d'un nouveau-né ou  
 dopté;  
 nts au N.-B. requièrent des soins  
 s parents étudiant/travaillent.  
 sont inscrits dans une garderie  
 totale des 0 à 12 ans: 130,000);  
 des familles au N.-B.  
 de 9 % à 16 % si les femmes des  
 deux revenus quittaient leur  
 .

## Objectifs

- un support accru pour les familles qui travaillent et qui ont des enfants;
- un partage plus équitable des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes;
- législation donnant aux parents le droit à un congé pour s'occuper d'un enfant;
- un droit universel à des services agréés de garderie flexibles et de qualité.
- reconnaissance du travail domestique comme contribution économique importante.

## Actions

- promotion gouv. d'un partage p des resp. familiales: campagne sensibilisation du public; promc du secteur privé de programme l'équilibre entre le travail et la fa l'inclusion, dans les programme l'équité, de l'obligation d'adopt politiques qui visent l'équilibre e et la famille;
- un support gouv. accru pour de agréés de garderie abordables
- des encouragements gouv. à l' d'employeurs qui appuient des garderie;
- l'inclusion de renseignements s entre les responsabilités profes familiales dans les programmes de formation;
- attribution de crédits de pensio pour les années consacrées au personne dépendante;
- augmentation du salaire minim seuil de la pauvreté. Inclusion c soins des personnes à charge d domestique dans la définition d (Recensement) inclusion du tra des personnes à charge dans l domestique brut.

## Objectifs

- réduire l'incidence de l'agression contre la conjointe et des agressions sexuelles;
- augmenter le taux de certitude de condamnation dans les cas de violence faite aux femmes: c'est-à-dire une augmentation du nombre de rapports, d'accusations et de condamnations.

## Actions

- établir des programmes dans les écoles / collèges / communautés pour éliminer la violence masculine dans les relations;
- une politique uniforme d'intervention policière, y compris des accusations, lorsque la preuve le justifie;
- un système amélioré de cueillette de données sur l'incidence de l'abus de violence envers les femmes, des agressions sexuelles et sur le règlement final des plaintes;
- un support accru de la part du gouvernement aux services aux victimes afin d'aider les femmes battues à coopérer avec la police / cour;
- un support gouv. accru des mandats de transition et des groupes d'aide pour les agresseurs afin d'assurer la qualité de l'accès partout dans la province;
- augmentation des ressources gouvernementales pour la cour familiale et aux services d'aide juridique.

: 1 000 appels à la police par  
nant des femmes abusées; 10 %  
qui vivent avec un partenaire sont  
); plus de la moitié des femmes  
sées sexuellement (Canada);

ports: seulement une agression  
ointe ou agression sexuelle sur 10

vsations: des accusations sont  
5 % des cas rapportés d'agression  
ointe; certaines communautés ont  
aible d'accusation que l'ensemble.  
ons sont portées dans 36 % des  
d'agression sexuelle (Canada:

uffisantes: 45% de ceux  
'agression contre la conjointe  
peine d'incarcération (1994); les  
es agressions sexuelles par voie  
varient entre la probation et 2 ½  
(1990-1991).

## Objectifs

mmes ayant un revenu (toutes les  
moins de 20 000 \$ par année;  
hommes (1994);

enfants des mères seules au N.- B.  
(Canada: 64 %);

mmes de 65 ans et plus sont  
des hommes (N.-B. 1993);

des familles du N.-B. augmenterait  
% si les conjointes des familles  
venus quittaient leur emploi

moitié des mères seules reçoivent  
ale.

- réduire le nombre qui vit au-dessous du  
seuil de la pauvreté;

- réduire le nombre d'enfants pauvres dans  
les familles monoparentales.

## Actions

- appuyer des services de garde  
agréés, abordables, flexibles et de  
qualité;

- augmenter le salaire minimum  
compte du seuil de la pauvreté;

- adopter une loi sur l'équité dans  
afin de réduire de façon générale l'e

- adopter des normes d'emploi q  
tiennent compte de la famille et d'au  
mesures à l'intention du secteur pri

- légiférer des pensions alimenta  
élevées, l'enregistrement obligatoire  
des ententes de séparation, et amé  
le taux de perception des paiement

- accorder des allocations supplé  
aux familles avec enfants qui vivent  
sociale.

## et formation

les filles participent et réussissent  
e les garçons dans les cours de  
es; les filles ont de meilleures  
de lecture et d'écriture (Canada  
es universités des Maritimes, les  
esentent 15 % de la pop. étudiante  
s les domaines du génie et des  
iquées, et 29 % en mathématiques  
s physiques;  
mmes du N.-B. (20% des hommes)  
ne 9e année et sont considérées  
ent illettrées (1991);  
mmes anglophones et 53 % des  
ophones qui vivent d'assistance  
onctionnellement illettrées  
% et 72 %);  
efs de département dans les  
% des directeurs des comm.  
des femmes; les femmes  
% du corps enseignant;  
ofesseurs permanents des  
N.-B. sont des femmes (1992-93);  
représentent 37 % des inscriptions  
dans les collèges  
res;  
diplômées des collèges  
res gagnent 77 % de ce gagnent  
diplômés; selon un sondage en  
es femmes diplômées des c.c. (58  
es) avaient un emploi;  
rentis au N.-B. sont des femmes;  
sance des acquis est appliquée  
ges comm.;  
subventionnée ne comporte  
tion, ni dans le secteur public ni  
ur privé, de tenir compte de la  
ntation des femmes dans certaines

## analyse de l'équité

## Objectifs

- augmenter la proportion de femmes dans les domaines d'étude non traditionnels;
- augmenter le nombre de femmes dans l'administration scolaire et dans l'enseignement universitaire;
- augmenter le nombre de femmes dans les cours de formation qui mènent à des emplois bien rémunérés et plus prometteurs;
- des programmes de formation qui contribuent à réduire l'inégalité des femmes sur le marché du travail;
- l'égalité des résultats dans les écoles *publiques*.

## Actions

- recueillir et publier des données sur le rendement et la participation selon le sexe dans les programmes scolaires;
- fournir du matériel supplémentaire pour une formation permanente afin de combattre le sexisme dans les écoles;
- assurer que les programmes d'éducation et de formation à l'emploi des prestataires de l'aide sociale puissent s'échelonner sur une longue période de temps;
- fournir du counseling de qualité et des programmes de transition pour les femmes défavorisées qui cherchent à gagner un salaire raisonnable;
- offrir des méthodes différentes d'apprentissage (éducation à distance, etc.) ainsi que des allocations de transport de jour et de transport pour les femmes défavorisées qui sont en formation;
- fournir des services de garderie dans les collèges communautaires;
- fournir des allocations pour enfants aux étudiantes / étudiants admissibles;
- inclure dans toutes les mesures de développement économique l'objectif de réduire l'inégalité des femmes sur le marché du travail;
- adopter des programmes d'équité dans l'emploi qui comportent une composante de formation;
- adopter une loi sur l'équité salariale dans le secteur privé;
- adopter une stratégie de formation qui tient compte de l'inégalité économique des femmes et qui établit des buts et des résultats mesurables.

## Conseil consultatif sur la condition de la femme

## Condition des femmes

us ministres provinciaux, 28 %  
de conseils et commissions  
a province, et 8 % des juges  
a province sont de femmes.  
nt très peu changé depuis 10

embres élus à l'Assemblée  
nt des femmes (1995).

## Objectifs

- une représentation équitable des femmes dans le développement des politiques gouvernementales, y compris si nécessaire des mesures compensatoires;
- représentation égale des femmes à tous les niveaux et dans toutes les professions;
- représentation égale des femmes dans les postes élus.

## Actions

- vérification des pratiques qui excluent les femmes du processus de qualification/recrutement/nominations;
- consultation et inclusion systématique des femmes et du CCCF dans le développement des politiques publiques;
- engagement de nommer des femmes à 50 % des postes vacants;
- adoption de stratégies pour recruter des candidates à des fins de nominations;
- engagement de la part des partis politiques de recruter des candidates politiques et d'atteindre une représentation égale.

## Analyse de l'équité

## Conseil consultatif sur la condition de la femme