



Intégration de l'analyse comparative entre les sexes (ACS) dans les processus gouvernementaux

H. DWYER-RENAUD

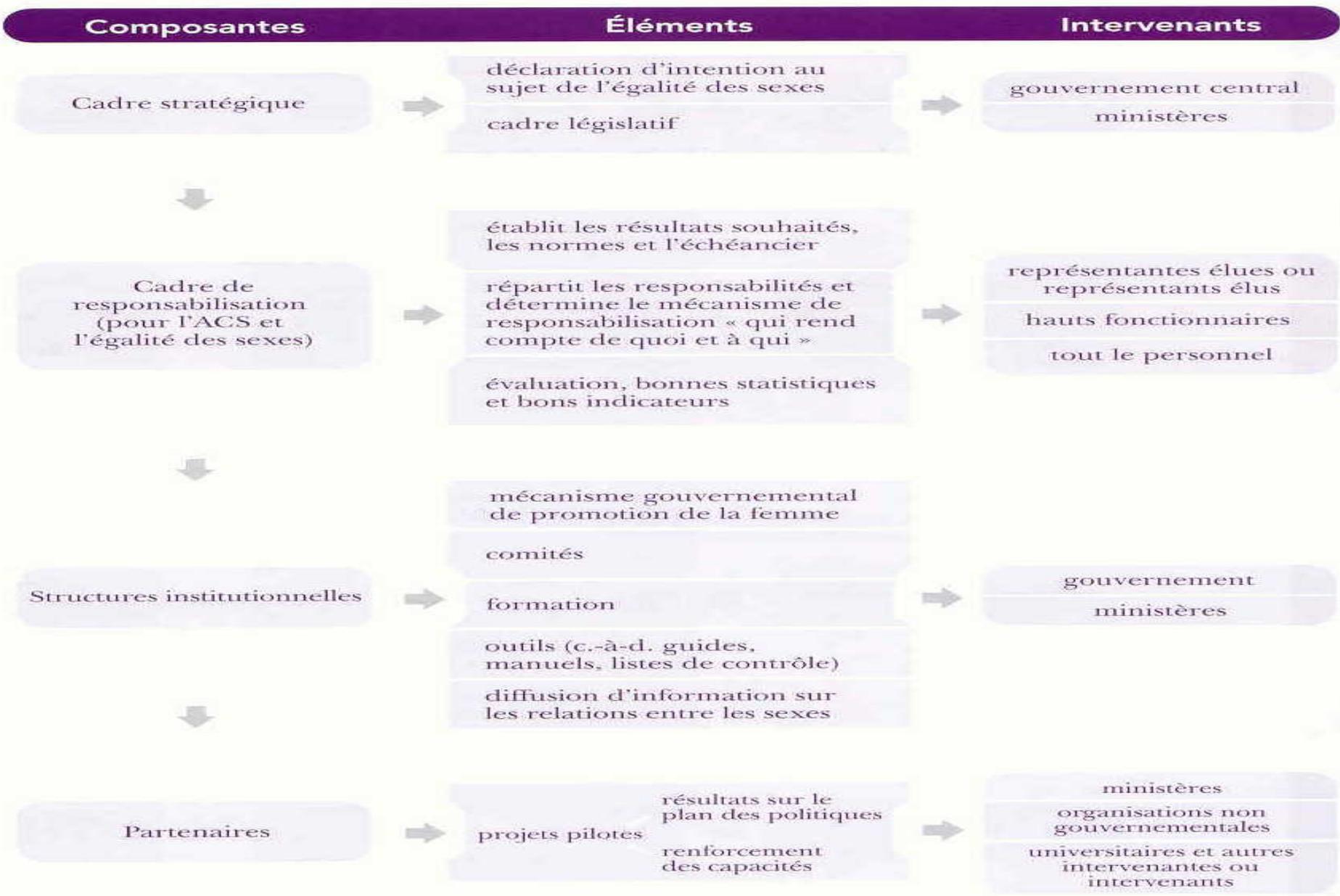
Direction de l'analyse comparative entre les sexes

Condition féminine Canada



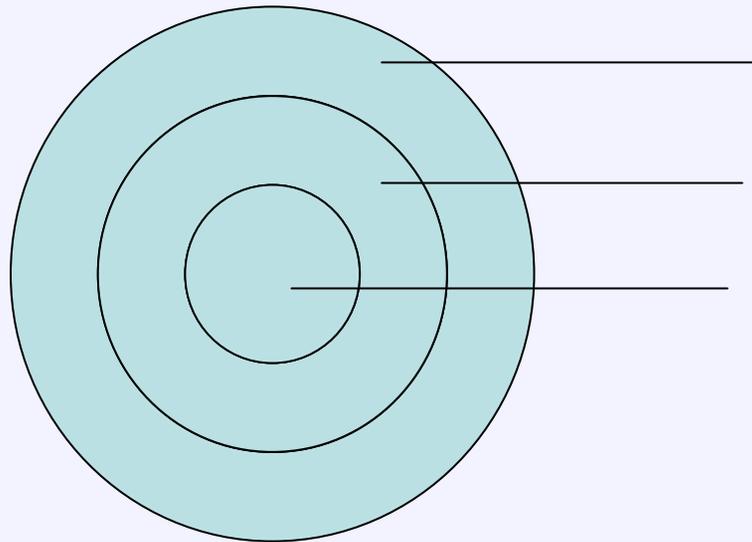
Composantes de base, éléments et intervenants qui facilitent l'intégration de l'ACS

- Piliers de l'instauration de l'ACS – assurent des assises solides
- Peuvent être adaptés aux structures et aux besoins des organisations
- En règle générale, la présence des quatre composantes de base est préférable
- Il existe un lien étroit entre les composantes de base, les éléments et les intervenants, et ils interagissent de différentes façons



Pour plus d'information sur les composantes organisationnelles de l'ACS, il suffit de communiquer avec la Direction de l'analyse comparative entre les sexes à gbad@swc-cfc.gc.ca

Éléments des composantes de base

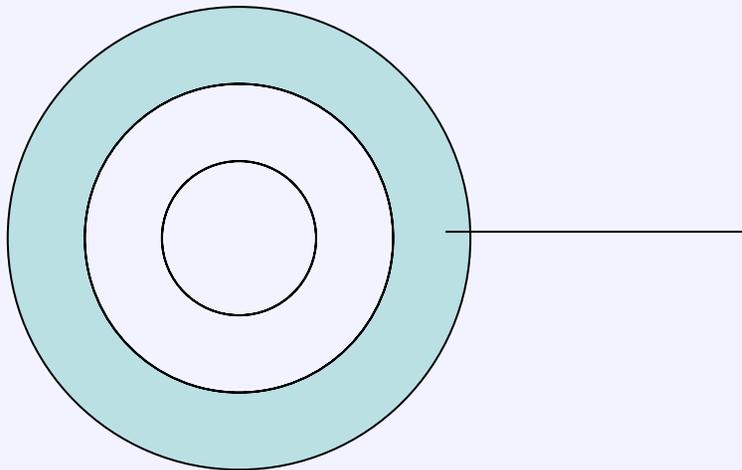


Souhaitable

Essentiel

Nécessaire

SOUHAITABLE

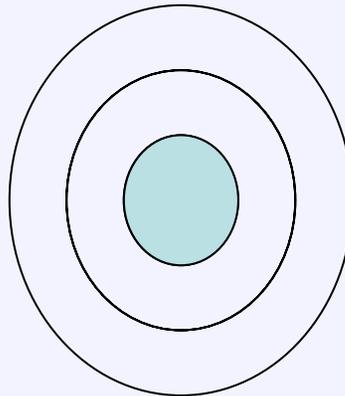


- Cadre législatif
 - ▲ Crée un encadrement
 - ▲ Fournit l'élan pour mettre l'ACS en application
 - ▲ Contribue à l'émergence d'une culture organisationnelle
- Comités
 - ▲ Coordonnent, facilitent et soutiennent les activités de l'ACS

ESSENTIEL

- Rôles et responsabilités

- ▲ Partie d'un cadre de responsabilisation
- ▲ L'ACS et l'égalité entre les sexes sont la responsabilité de différents intervenants
- ▲ Différents niveaux de responsabilité:
 - Représentant(e)s élu(e)s: volonté politique, leadership, vision
 - Hauts fonctionnaires: orientation aux fonctionnaires
 - Centres de responsabilité: des divisions de l'égalité entre les sexes ou de l'ACS, des réseaux de spécialistes de l'égalité entre les sexes
 - Toutes les personnes: utilisation de l'ACS dans toutes activités



- Formation

- ▲ Transmission des connaissances pour assurer une mise en oeuvre efficace
- ▲ S'étend au-delà des spécialistes du domaine

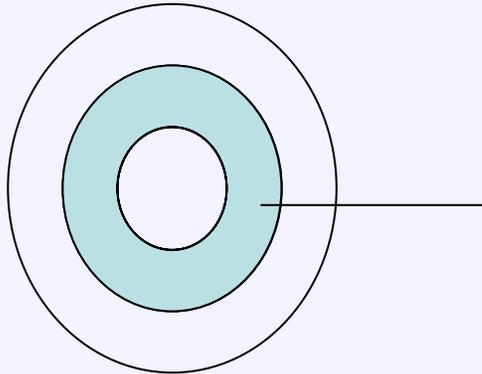
- Outils

- ▲ Guides
- ▲ Modèles

- Projets pilotes

- ▲ Allier la théorie à la pratique
- ▲ Un objectif dans un certain nombre de secteurs d'activités
- ▲ Travailler en partenariat: recherche, des cadres d'analyse, conception/évaluation des incidences des programmes
- ▲ Critères: succès, leadership, résultats mesurables

NÉCESSAIRE



- Déclaration d'intention
 - ⤴ Manifestation tangible de la volonté politique
 - ⤴ Agit comme fer de lance de l'institutionnalisation de l'ACS
 - ⤴ Constitue souvent la première étape vers une culture organisationnelle
 - ⤴ Peut inclure des ressources à être attribuées
- Résultats et échéanciers des égalités entre les sexes
 - ⤴ Relient les objectifs de l'ACS aux résultats concrets et mesurables
 - ⤴ Réalisables dans un délai donné
 - ⤴ Évitent d'interpréter l'ACS comme étant une fin en soi
 - ⤴ Partie d'un cadre de responsabilisation
- Évaluation, Statistiques, Indicateurs
 - ⤴ Évaluer l'incidence des politiques et des programmes sur les personnes et populations
 - ⤴ Peut attirer l'attention sur les aspects qui favorisent l'égalité et sur les aspects à améliorer dans ce domaine
 - ⤴ Statistiques rigoureuses s'appliquent tant aux femmes qu'aux hommes, et sur le rapport actuel entre les sexes
- Diffusion de l'information sur les relations entre les sexes
 - ⤴ Lien direct entre l'existence d'un savoir sur l'égalité entre les sexes dans une organisation et le niveau de succès de l'application de l'ACS

L'ÉCHELLE DE MOUVEMENT

Capacités des organisations



Capacités /
connaissances des
individus

IMPLANTATION ET VIABILITÉ DE L'ACS

Leadership



L'ACS

Individu

Organisation

Obstacles

- Faible niveau de sensibilisation et de connaissance des questions touchant l'égalité entre les sexes.
- Le démarrage d'un projet d'ACS nécessite une modification des méthodes de travail et des attitudes.
- La structure hiéarchique à prédominance masculine actuelle des organisations ainsi que la ségrégation horizontale dans certains secteurs.