

Guide synthèse

Un atout dans la prise
de décisions

L'ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES

dans les pratiques gouvernementales et dans celles des instances locales et régionales

Un atout dans la prise
de décisions

Guide synthèse

LES SEXES
dans les pratiques
locales et régionales

L'ANALYSE
dans les pratiques



Guide synthèse

Un atout dans la prise
de décisions

L'ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES
dans les pratiques gouvernementales et dans celles des instances locales et régionales



Remerciements

Nous remercions les personnes et les groupes qui ont collaboré de près ou de loin au présent document, depuis sa rédaction jusqu'à son édition.

Il s'agit de :

Comité interministériel sur l'ADS

Carole Allaire
Kevin Kelly
de l'École nationale d'administration publique

Élaine Hémond
Charlotte Thibault
du Groupe Femmes, Politique et Démocratie

Alexina Bouchard
Claude Janelle
du ministère de la Culture, des Communications
et de la Condition féminine

Réseau des responsables en matière d'égalité
entre les femmes et les hommes

France Paquet
Anne-Marie Samson
du Secrétariat à la condition féminine

Nicole Gravel
de la Société d'habitation du Québec

Rédaction

Secrétariat à la condition féminine
du ministère de la Culture, des Communications
et de la Condition féminine

avec la collaboration
du Groupe Femmes, Politique et Démocratie
(GFPD)
et de l'École nationale d'administration publique
(ENAP)

Direction des services aux organisations

Graphisme

Brad

Pour obtenir un exemplaire de ce document :

Secrétariat à la condition féminine
905, avenue Honoré-Mercier, 3^e étage
Québec (Québec) G1R 5M6
Téléphone : 418 643-9052

Ce document est disponible dans la section
« Publications » du site Web du ministère de la
Culture, des Communications et de la Condition
féminine : [www.mcccf.gouv.qc.ca].

Dépôt légal – 2007
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Bibliothèque et Archives Canada
ISBN : 978-2-550-51299-8 (version imprimée)
ISBN : 978-2-550-51300-1 (PDF)
© Gouvernement du Québec

La politique gouvernementale pour l'égalité entre les sexes

La politique gouvernementale *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait* a été dévoilée le 17 décembre 2006. L'analyse différenciée selon les sexes (ADS) est l'un des instruments de la gouvernance et elle est présentée comme une approche transversale par la volonté d'intégrer progressivement le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes à l'ensemble des décisions gouvernementales ainsi que dans celles des instances locales et régionales. De plus, le Plan d'action 2007-2010 *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait* traduit l'engagement du gouvernement à implanter l'ADS au sein de l'appareil gouvernemental.

À qui s'adresse ce guide ?

Le présent guide synthèse de l'ADS est un outil d'application facilitant l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein d'un projet. Les caractéristiques propres aux femmes et aux hommes sont prises en considération dans le but de prévenir ou de réduire les inégalités entre les sexes.

Ce guide s'adresse à toutes les personnes désirant s'approprier les concepts de l'ADS pour intégrer celle-ci aux différentes étapes de réalisation d'un projet, depuis son élaboration jusqu'à son suivi, en passant par sa mise en œuvre et son évaluation.

Le Secrétariat à la condition féminine a la responsabilité de promouvoir l'ADS et de mettre des activités de sensibilisation et de formation à la disposition des groupes visés dans les ministères et organismes ainsi que dans les instances locales et régionales, tout en offrant un soutien aux différents milieux qui intègrent l'ADS dans un projet. Les groupes visés sont :

- ➔ les élu·es et les élu·es;
- ➔ les sous-ministres, les présidentes et les présidents d'organismes;
- ➔ les gestionnaires;
- ➔ les conseillères et les conseillers en communication;
- ➔ le personnel professionnel qui participe à l'élaboration, à la mise en œuvre, à l'évaluation et au suivi des projets.



Qu'est-ce que l'ADS ?

L'ADS est un processus d'analyse favorisant l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes par l'entremise des orientations et des actions des instances décisionnelles de la société sur le plan local, régional et national.

Elle a pour objet de discerner de façon préventive les effets distincts sur les femmes et les hommes que pourra avoir l'adoption d'un projet à l'intention des citoyennes et des citoyens, et ce, sur la base des réalités et des besoins différenciés des femmes et des hommes. Elle s'effectue au cours de l'élaboration, de la mise en œuvre, de l'évaluation et du suivi d'un projet. Dans certaines situations, l'ADS mènera à l'offre de mesures différentes aux femmes et aux hommes en vue de réduire les inégalités. Sa finalité est d'atteindre une égalité de fait.

L'égalité est conçue comme une notion qui propose que les femmes et les hommes aient des conditions égales pour exercer pleinement leurs droits, pour exploiter leur potentiel ainsi que pour contribuer à l'évolution politique, économique, sociale et culturelle tout en profitant également de ces changements¹.

UN PROJET PEUT ÊTRE DÉFINI PAR UNE LOI, UN RÈGLEMENT, UNE POLITIQUE, UN PROGRAMME, UNE MESURE OU UN SERVICE À L'INTENTION DES CITOYENNES ET DES CITOYENS OU BIEN PAR TOUTE AUTRE DÉCISION.

1. MINISTÈRE DE LA FAMILLE, DES AÎNÉS ET DE LA CONDITION FÉMININE, *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait. Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, Québec/Montréal, MFAFC, 2006, p. 26.

Pourquoi faire une ADS ?

Une décision émanant du gouvernement ou des instances locales et régionales peut, en apparence, présenter les caractéristiques de la neutralité, mais elle produira parfois des effets inégaux en s'appliquant à des femmes et à des hommes en raison des réalités et des besoins différenciés qui les caractérisent.

Pour contrer de tels résultats, le gouvernement s'est engagé, dans la politique gouvernementale *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*, à intégrer l'ADS dans les pratiques gouvernementales et dans les pratiques des instances locales et régionales. L'application de cette approche préventive permet de privilégier des solutions adaptées aux réalités et aux besoins des femmes et des hommes.



LE GOUVERNEMENT S'EST ENGAGÉ, DANS LA POLITIQUE GOUVERNEMENTALE *POUR QUE L'ÉGALITÉ DE DROIT DEVIENNE UNE ÉGALITÉ DE FAIT*, À INTÉGRER L'ADS DANS LES PRATIQUES GOUVERNEMENTALES ET DANS LES PRATIQUES DES INSTANCES LOCALES ET RÉGIONALES.

Quand faire une ADS ?

- Lorsque des femmes et des hommes sont concernés par le projet, directement ou indirectement;
- lorsque des enjeux d'égalité entre les sexes se posent.

L'ADS peut s'appliquer dans de nombreux domaines, notamment :

- l'éducation;
- la santé;
- le développement régional;
- le transport collectif;
- la lutte à la pauvreté et l'exclusion sociale;
- l'accès et le maintien en emploi;
- la santé et la sécurité au travail;
- les finances;
- le développement durable;
- le développement économique.

Quelle est l'origine de l'ADS?

1995

Le Programme d'action de la Quatrième Conférence mondiale des Nations unies sur les femmes, adopté à Beijing en 1995 par plus de 180 États et gouvernements, précise que « pour assurer la jouissance des droits humains, les gouvernements et les autres intéressés devraient promouvoir des mesures concrètes et visibles afin d'intégrer la problématique hommes-femmes dans tous leurs programmes et politiques, de sorte que toute décision soit précédée d'une analyse de ses effets distincts sur l'un et l'autre sexe² ».



1997 à 2004

Dans la foulée de la Quatrième Conférence mondiale des Nations unies sur les femmes, le Conseil des ministres du gouvernement du Québec décidait, en 1997, de faire l'expérience de l'ADS par l'intermédiaire d'un projet mobilisateur inscrit dans le Programme d'action 1997-2000 pour toutes les Québécoises³. Ce projet s'est poursuivi dans le programme d'action triennal suivant⁴ et neuf projets spécifiques ont été menés dans sept ministères au cours de cette période.

2005

Le rapport ayant pour titre *L'expérimentation de l'analyse différenciée selon les sexes au gouvernement du Québec : ses enseignements et ses retombées*⁵ est publié. Ce portrait de l'expérimentation englobant les années 1997 à 2004 permet de dégager les difficultés éprouvées en matière d'ADS et certaines conditions de réussite à privilégier.

2006

La politique gouvernementale intitulée *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait* est lancée en 2006. L'ADS est l'un des instruments rattachés à la gouvernance de cette politique et est présentée comme une approche transversale par la volonté d'intégrer progressivement le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes à l'ensemble des décisions gouvernementales ainsi qu'aux décisions des instances locales et régionales. Cette politique s'accompagne d'un premier plan d'action triennal⁶ (2007-2010) qui traduit l'engagement du gouvernement à implanter l'ADS dans les pratiques gouvernementales de même que dans les pratiques des instances locales et régionales.

2. ORGANISATION DES NATIONS UNIES, *Rapport de la Quatrième Conférence mondiale sur les femmes (A/CONF-177/20/Rev.1)*, New York, ONU, 1996, par. 229, p. 99.

3. SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE, *Un avenir à partager, La politique en matière de condition féminine, Programme d'action 1997-2000 pour toutes les Québécoises*, Québec, 1997, 138 p.

4. SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE, *Un avenir à partager, La politique en matière de condition féminine, Programme d'action 2000-2003 L'égalité pour toutes les Québécoises*, Québec, 2000, 162 p.

5. MINISTÈRE DE LA FAMILLE, DES ÂÎNÉS ET DE LA CONDITION FÉMININE, *L'expérimentation de l'analyse différenciée selon les sexes au gouvernement du Québec : ses enseignements et ses retombées*, Rapport période 1997-2004, Québec/Montréal, MFAFC, 2006, 43 p.

6. MINISTÈRE DE LA FAMILLE, DES ÂÎNÉS ET DE LA CONDITION FÉMININE, *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait. Plan d'action 2007-2010*, Québec/Montréal, MFAFC, 2006, 57 p.

Quels sont les avantages à intégrer l'ADS dans un domaine en particulier?

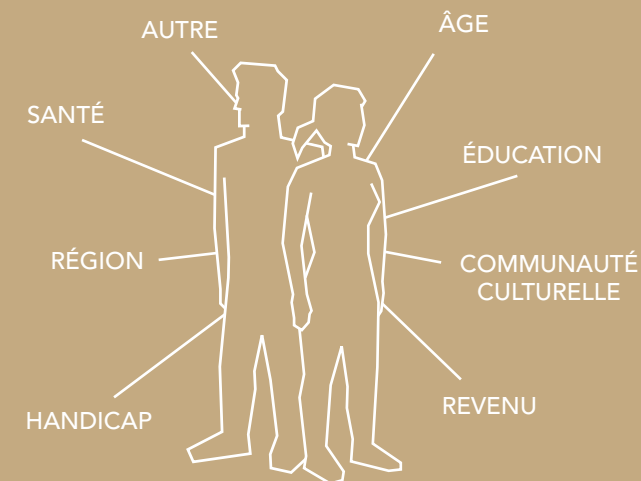
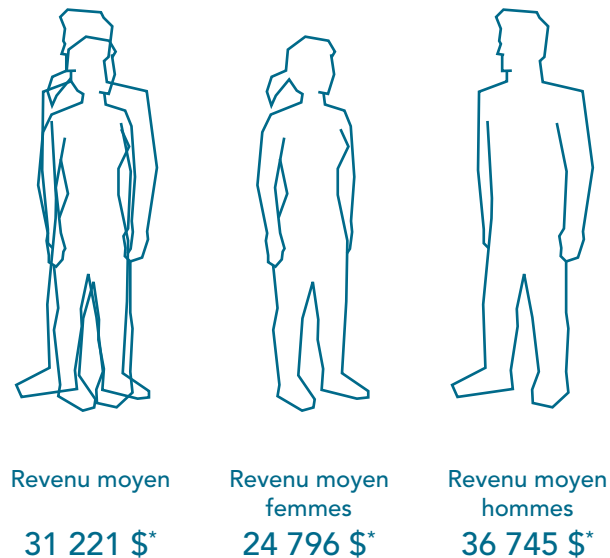
Avantage 1

L'ADS permet aux décideurs de dépasser la définition universelle du citoyen ou de la citoyenne donnée par les statistiques qui s'appuient le plus souvent sur des moyennes générales. En fait, la personne moyenne, au revenu moyen et d'âge moyen qui ressort des statistiques n'existe pas.

L'ADS introduit une vision plus claire de la population en tenant compte des réalités et des besoins différenciés des femmes et des hommes.

Les femmes reçoivent 67,5 % du revenu des hommes

*Revenu d'emploi moyen dans la province de Québec (2005)

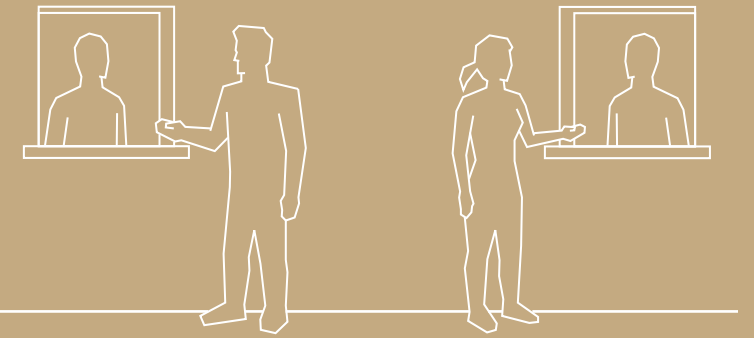


Avantage 2

L'ADS peut s'accompagner d'autres variables, que ce soit l'âge, l'éducation, le revenu, l'appartenance à une communauté culturelle, le handicap, la région ou la santé ou encore de toute autre variable pertinente selon la problématique. L'ADS et le croisement de plusieurs variables permettent le raffinement de l'analyse et éclairent de façon significative les décideurs.

Avantage 3

L'ADS procure des bénéfices directs à la population par la mise en place de politiques efficaces et par des services publics mieux adaptés.

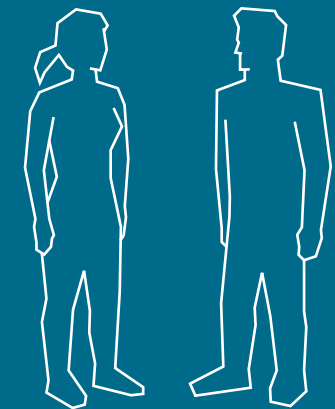


Avantage 4

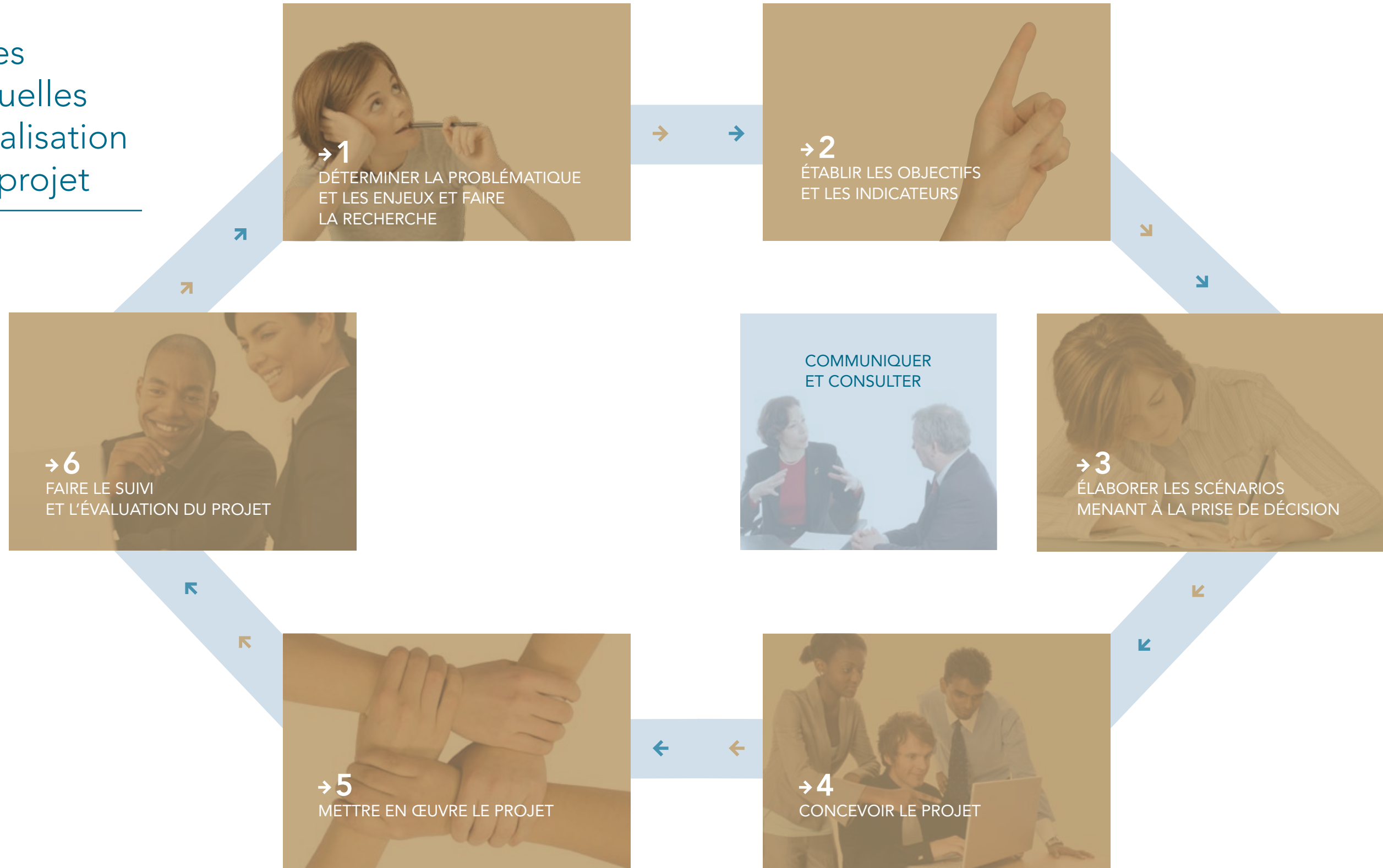
L'ADS favorise une utilisation optimale des fonds publics par une meilleure connaissance des réalités et des besoins des femmes et des hommes. Des dépenses inutiles peuvent ainsi être évitées.

Avantage 5

L'ADS prévient ou réduit les inégalités entre les femmes et les hommes touchés par un projet. Sa finalité est de favoriser l'atteinte d'une égalité de fait.



Phases habituelles de réalisation d'un projet



Intégration de l'ADS dans un projet



Le processus d'implantation de l'ADS

Le processus d'implantation de l'ADS est décrit en six étapes qui correspondent aux phases habituelles de réalisation d'un projet. Pour chacune d'elles, des questions précises sont indiquées en tenant compte des réalités et des besoins différenciés entre les femmes et les hommes. La consultation et la communication sont au centre du projet et elles peuvent intervenir à plusieurs étapes.



Le projet sous l'angle de l'égalité

- Le projet envisagé favorisera-t-il la pleine participation et l'égalité des femmes et des hommes ?
- Le projet aura-t-il un effet favorable ou défavorable sur la situation des femmes et des hommes ?

Étape 1

Déterminer la problématique et les enjeux et faire la recherche

Dresser l'état de la problématique et des enjeux en y intégrant des données quantitatives et qualitatives selon le sexe.

1. Les données quantitatives et qualitatives, les indicateurs, les études comparatives et les résultats découlant de recherches utilisés permettent-ils de distinguer les femmes et les hommes ? Quelle est la proportion de femmes et d'hommes visés ?
2. Ces données sont-elles en quantité suffisante et assez précises pour établir et analyser la problématique en fonction du sexe ? Sinon, il faut s'assurer de l'existence de telles références et prévoir les mécanismes pour les obtenir.
3. D'autres variables significatives doivent-elles être prises en considération pour comprendre les réalités des femmes et des hommes et différencier les deux groupes (par exemple, l'âge, le revenu, la région, l'origine ethnique, la scolarité, la langue, l'état civil, le milieu de vie) ?
4. Quelles réalités propres aux femmes et aux hommes les données quantitatives et qualitatives mettent-elles en évidence ? Quels constats différenciés peut-on en dégager ?
5. Comment peut-on s'expliquer la présence ou l'absence d'écarts significatifs entre les femmes et les hommes ? Quelles en sont les conséquences ?
6. À partir de ces constats, quels enjeux peut-on établir pour les femmes et pour les hommes ?



Étape 2

Établir les objectifs et les indicateurs

Déterminer les objectifs et les indicateurs en tenant compte des besoins différenciés des femmes et des hommes.

1. Une fois les enjeux mis en évidence, quels objectifs faut-il viser pour tenir compte de manière appropriée des réalités et des besoins différenciés des femmes et des hommes ?
2. Ces objectifs auront-ils pour effet de prévenir ou de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes ?
3. Les résultats anticipés sont-ils les mêmes pour les femmes et pour les hommes ?
4. Pour assurer le suivi et l'évaluation de la démarche, quels indicateurs et outils de mesure faut-il prévoir ? Ces indicateurs tiennent-ils compte des réalités et des besoins différenciés ?
5. L'étape 1 a permis de déterminer une problématique et des enjeux concernant les femmes et les hommes. Quelles pourraient être les conséquences de ne pas en tenir compte ?



Étape 3

Élaborer les scénarios menant à la prise de décision

Élaborer des scénarios et faire des recommandations aux autorités en tenant compte des besoins différenciés des femmes et des hommes.

1. Les scénarios qui découlent des objectifs fixés répondent-ils aux besoins différenciés des femmes et des hommes ?
2. Comment les rôles et le travail sont-ils répartis entre les sexes ?
3. Quels sont les avantages proposés et qui en bénéficiera ? Quelles ressources (humaines, financières, matérielles, etc.) faut-il prévoir et qui en assumera la charge ?
4. Les recommandations faites aux autorités décrivent-elles une situation basée sur les résultats de l'analyse différenciée des femmes et des hommes ?
5. Ces recommandations informent-elles les autorités des conséquences liées au choix d'un scénario qui ne prend pas en considération les besoins différenciés des femmes et des hommes ?
6. Selon les scénarios, des indicateurs et des outils de mesure ont-ils été prévus pour assurer le suivi et l'évaluation du projet ?



Étape 4

Concevoir le projet

Tenir compte des besoins des femmes et des hommes lors de la conception d'un projet. Établir un plan d'action et des activités opérationnelles.

1. Comment peut-on s'assurer que les stéréotypes sexistes liés aux rôles et responsabilités des deux sexes ne seront pas confirmés ni renforcés par le projet? Comment éviter que d'autres stéréotypes soient engendrés par le projet?
2. Quels moyens concrets peut-on envisager pour réduire, voire éliminer, les écarts observés entre les femmes et les hommes, que ces écarts soient d'ordre juridique, économique, politique, social ou culturel?
3. Les femmes et les hommes bénéficient-ils de conditions d'accès différentes aux ressources (argent, information, formation, contacts ou autres)?
4. Si oui, ces disparités entravent-elles l'atteinte des objectifs d'égalité entre les femmes et les hommes? Quels moyens faudrait-il prendre pour y remédier?
5. Comment s'assurer que les critères d'admissibilité ne créent pas de discrimination ni d'obstacles non voulus envers les femmes et les hommes?



Étape 5

Mettre en œuvre le projet

Déterminer la stratégie de mise en œuvre et les ressources nécessaires afin que les femmes et les hommes profitent de façon équitable du projet.

1. La mise en œuvre du projet intègre-t-elle les besoins différenciés des femmes et des hommes? Quelle est la stratégie adoptée pour répondre à ces besoins?
2. Comment peut-on sensibiliser les personnes qui appliquent les lois, les règlements, les politiques et les mesures ou qui gèrent les programmes et les services à l'existence des réalités et des besoins différenciés selon les sexes?
3. De quelle façon l'information, la sensibilisation et la formation destinées aux personnes qui offrent les services peuvent-elles tenir compte des réalités et des besoins différenciés des femmes et des hommes?
4. Les ressources et les moyens financiers consacrés au projet sont-ils répartis selon la différenciation observée entre les femmes et les hommes?
5. Comment s'organisera la collecte des données indiquées pour cette phase dans le plan d'action?



Étape 6

Faire le suivi et l'évaluation du projet

S'assurer que la collecte, l'analyse et l'interprétation de l'information ainsi que les recommandations tiennent compte des femmes et des hommes.

1. Les données quantitatives et qualitatives déjà recueillies sont-elles suffisantes pour distinguer les femmes et les hommes ? D'autres données sont-elles nécessaires ?
2. Selon les données recueillies, quels ont été les effets de l'intervention chez les femmes et les hommes ? Les objectifs et les résultats ont-ils été atteints ? Le projet a-t-il contribué à l'atteinte de l'égalité entre les sexes ?
3. Quelles modifications au projet pourrait-on proposer pour mieux tenir compte des besoins différenciés des femmes et des hommes ?



Au centre du projet d'intervention : communiquer et consulter

Communiquer

Choisir les outils de communication en fonction des femmes et des hommes.

1. Quel message devra être livré aux femmes et aux hommes ?
2. Comment le message à livrer sera-t-il communiqué pour joindre efficacement tant les femmes que les hommes ? Le message devra-t-il être livré différemment selon qu'il s'adresse aux femmes ou aux hommes ?
3. Un langage inclusif (rédaction épicène⁷) a-t-il été privilégié pour désigner à la fois les femmes et les hommes ?
4. Quels médias ou moyens faut-il utiliser pour joindre les femmes et les hommes ?

7. Un texte épicène met en évidence de façon équitable la présence des femmes et des hommes. Deux procédés peuvent être utilisés dans un même texte : la formulation neutre (ex. : le personnel enseignant) ou la féminisation syntaxique (ex. : les enseignantes et les enseignants).



Consulter

Déterminer les stratégies de consultation afin de s'assurer qu'elles tiennent compte des femmes et des hommes.

1. Les consultations permettent-elles de joindre les femmes et les hommes ?
2. Les spécialistes, les groupes communautaires et les universitaires spécialisés en études des femmes et des hommes sont-ils mis à contribution ?
3. Les différentes consultations tiennent-elles compte des réalités et des besoins différenciés des femmes et des hommes ?
4. Les services-conseils en communication sont-ils en mesure de soutenir un projet qui tient compte des réalités des femmes et des hommes (selon le type et le nombre d'outils : sondages, études spéciales, audiences publiques, sondages d'opinion, tables rondes, conseils, forums, conférences, rencontres avec des groupes de pression, Internet et médias divers) ?

Des exemples

Voici quelques exemples où l'on a tenu compte des réalités différenciées des femmes et des hommes.

Des responsabilités familiales partagées

La conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale est une préoccupation importante tant pour les femmes que pour les hommes. Cependant, jusqu'à tout récemment, les politiques et les programmes adoptés à ce sujet concernaient davantage les femmes. L'introduction du congé de paternité non transférable du Régime québécois d'assurance parentale permet désormais aux hommes d'assumer plus de responsabilités dans les soins à donner aux enfants durant la première année de leur vie et favorise, à l'intérieur du couple, une répartition équitable des responsabilités familiales ainsi que l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Une affaire de cœur

Depuis longtemps, la majorité des recherches sur les maladies cardiovasculaires en matière de prévention, de diagnostic et de traitement étaient réalisées auprès des hommes. Une vision renouvelée des deux sexes a révélé que les symptômes se manifestaient de façons différentes pour les hommes et les femmes. Il a donc été possible d'adapter l'information et la prévention des maladies cardiovasculaires aux besoins des femmes.



Des exemples (suite)

« Entre deux arrêts »

La sécurité urbaine est l'un des enjeux municipaux majeurs. Une ADS a permis d'établir que quatre fois plus de femmes que d'hommes avaient peur de sortir seules le soir dans leur quartier. À la suite de ce constat, la société de transport d'une ville a donc mis en place un service « Entre deux arrêts » permettant à celles qui le désirent de descendre en soirée à l'endroit de leur choix sur le parcours pour se rapprocher de leur destination et ainsi accroître leur sécurité.

Une amélioration de taille

Une étude portant sur le port du ceinturon à la taille a été menée auprès des policières et des policiers. Une ADS a fait ressortir que les policières étaient davantage touchées par des lésions professionnelles que les hommes parce que le ceinturon était trop lourd. La composition et le contenu du ceinturon ont été modifiés et allégés. Maintenant, autant les policiers que les policières bénéficient de ce changement.

Sommaire

La politique gouvernementale pour l'égalité entre les sexes	3
À qui s'adresse ce guide?.....	3
Qu'est-ce que l'ADS?	4
Pourquoi faire une ADS?.....	5
Quand faire une ADS?.....	5
Quelle est l'origine de l'ADS?.....	6
Quels sont les avantages à intégrer l'ADS dans un domaine en particulier?	8
Phases habituelles de réalisation d'un projet	10
Intégration de l'ADS dans un projet.....	12
Le processus d'implantation de l'ADS.....	14
Étape 1 Déterminer la problématique et les enjeux et faire la recherche	15
Étape 2 Établir les objectifs et les indicateurs	16
Étape 3 Élaborer les scénarios menant à la prise de décision	17
Étape 4 Concevoir le projet.....	18
Étape 5 Mettre en œuvre le projet.....	19
Étape 6 Faire le suivi et l'évaluation du projet	20
Au centre du projet d'intervention : communiquer et consulter	21
Des exemples.....	23



*Culture,
Communications et
Condition féminine*

Québec 