

# Analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) – Table ronde

Le 19 juillet 2016

## Examen de la politique de défense 2016

**Hôte :** L'honorable Patricia A. Hajdu, ministre de la Condition féminine

**Modératrice :** Mme Nicole Pollack, Hill and Knowlton Strategies

### Présents :

M<sup>me</sup> Karen Breeck, Ph. D., médecin et major (à la retraite) des FAC

M<sup>me</sup> Judi Fairholm, directrice – Respect, prévention et sécurité, Croix-Rouge canadienne

M<sup>me</sup> Stéphanie von Hlatky, Ph. D., directrice, Centre for International and Defence Policy, Université Queen's

M<sup>me</sup> Susan Johnson, secrétaire générale déléguée et première vice-présidente, Croix-Rouge canadienne

M<sup>me</sup> Louise Mailloux, partenaire, Goss Gilroy International

M. Todd Minerson, directeur, White Ribbon

M<sup>me</sup> Marika Morris, Ph. D., professeure auxiliaire à la recherche, School of Canadian Studies, Université Carleton

M<sup>me</sup> Kristine St-Pierre, analyste de la recherche et conseillère en matière d'égalité des sexes

M<sup>me</sup> Nancy Taber, Ph. D., professeure agrégée, Faculty of Education, Université Brock

M<sup>me</sup> Kathryn White, présidente et chef des opérations, Association canadienne pour les Nations Unies

M<sup>me</sup> Beth Woroniuk, spécialiste de l'extérieur, Droits de la femme et égalité entre les sexes

### Observateurs du comité consultatif du ministre :

Gén (à la retraite) Ray Henault

M<sup>me</sup> Margaret Purdy

### Observateurs du MDN/des FAC :

Général Jonathan Vance, chef d'état-major de la défense

M. John Forster, sous-ministre de la Défense nationale

Mgén Tammy Harris, championne de l'ACS+ des FAC

### Sommaire :

L'hôte de la table ronde de l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) était la ministre de la Condition féminine, l'honorable Patricia Hajdu au nom du ministre de la Défense nationale. La discussion s'est déroulée en employant le même format et a porté sur les mêmes thèmes que les tables rondes précédentes, mais on a demandé aux participants d'utiliser l'ACS+ comme lentille pour examiner les questions.

### [Analyse comparative entre les sexes](#)

[plus](#) (ACS+) : Outil analytique que le gouvernement fédéral utilise pour promouvoir l'équité entre les sexes au Canada. Le signe « plus » dans le nom de l'outil sert à indiquer que cette analyse va au-delà du genre et comprend l'évaluation d'une gamme de facteurs identitaires étroitement liés (tels que l'âge, le niveau de scolarité, les compétences linguistiques, l'emplacement géographique, la culture et le revenu). L'ACS+ sert à évaluer les répercussions potentielles de politiques, de programmes ou d'initiatives sur différentes populations de femmes, d'hommes, de filles et de garçons, en tenant compte du genre et d'autres facteurs identitaires. L'ACS+ aide à cerner et à prendre en compte la gamme des besoins et vécus des Canadiennes et des Canadiens.

Source : Condition féminine Canada



La discussion de la table ronde était axée sur les cinq aspects clés suivants, car ils sont considérés comme les thèmes principaux de l'Examen de la politique de défense :

- la meilleure façon d'évaluer les répercussions liées à l'égalité entre les sexes dans l'élaboration de la nouvelle politique de défense du Canada;
- les méthodes pour faire appliquer l'Analyse comparative entre les sexes + dans la planification de nouvelles opérations;
- comment faire en sorte qu'une carrière au sein des Forces armées canadiennes fait appel à tous, peu importe le sexe;
- comment faire appliquer les meilleures pratiques pour s'assurer que le Canada demeure un chef de file dans la promotion des droits de la personne, surtout dans des milieux où les normes culturelles sont très différentes des nôtres;
- les meilleurs moyens de promouvoir la stratégie de tenir compte du sexe et d'autres facteurs (comme l'âge et le niveau d'étude) pendant la conception, la mise en place, la surveillance et l'évaluation des politiques, des programmes et des opérations militaires.

### **Principaux points à retenir :**

Cette discussion en table ronde a permis de relever cinq points à retenir. Ces derniers sont décrits plus en détail ci-dessous.

- L'Examen de la politique de défense devrait décrire clairement la façon dont l'égalité, le respect et les questions d'égalité des sexes seront évalués et intégrés dans tous les aspects de la planification de la défense, et la gestion et le soin du personnel du MDN et des FAC.
- Le MDN et les FAC doivent s'efforcer d'être un « employeur de choix » qui représente et attire la diversité de la population canadienne.
- Le Canada devrait tirer parti de sa « marque » et de sa réputation pour offrir un leadership à caractère normatif pour les questions des sexes et d'égalité, dans les instances internationales comme dans la conduite des opérations.
- Le MDN et les FAC devraient instaurer une formation sur le cadre d'ACS+. Pour que cette formation soit un succès, elle doit être une activité réelle et continue à tous les niveaux de l'organisation.
- L'entreprise de la défense devrait être davantage orientée sur la prévention et la compréhension des conflits, et privilégier la participation aux opérations de soutien de la paix et d'aide humanitaire lorsqu'il faut intervenir.

**Examen de la politique de défense et ACS+ :** De nombreux participants ont eux-mêmes recommandé que l'Examen de la politique de défense décrive clairement la façon dont l'égalité, le respect et les questions d'égalité des sexes seront évalués et intégrés dans tous les aspects de la planification de la défense, et la gestion et le soin du personnel du MDN et des FAC. Les participants ont reconnu les efforts en cours pour s'occuper de ces questions, notamment l'Op HONOUR, le soutien au personnel, les conseillers en matière d'égalité des sexes et l'analyse comparative entre les sexes dans la planification opérationnelle, mais ils ont indiqué l'importance de décrire l'approche générale du MDN et des FAC en ce qui concerne la politique stratégique. Un participant a demandé ce que serait le complément de la politique aux efforts entrepris par le CEMD dans le cadre de l'Op HONOUR.

**Sécurité :** De nombreux participants ont souligné l'utilité qu'aurait l'ACS+ dans le domaine de la sécurité et ont fait valoir que la sécurité des femmes est intrinsèquement liée au contexte plus global de la sécurité internationale, vu l'incidence des conflits sur les femmes et d'autres groupes marginalisés. Les participants considèrent que ce point est souvent absent de la plupart des discours et des analyses concernant la sécurité. On a noté que les femmes peuvent aussi apporter une contribution importante à la résolution des conflits, comme le reconnaît la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies. D'autre part, un certain nombre de participants ont remarqué que le rôle des femmes dans les

conflits est assombri par des normes fondées sur le sexe, et par conséquent, on peut sous-estimer et méprendre le résultat. Un participant a fait remarquer, par exemple, le rôle que les femmes ont joué dans certains conflits en radicalisant leurs enfants et leurs partenaires. Un autre participant a suggéré que des évaluations de l'ACS+ doivent être effectuées pour les opérations, et incorporées à l'instruction préalable au déploiement pour permettre au personnel d'avoir une meilleure compréhension de la situation sur le terrain.

**Leadership international :** Les participants ont recommandé à l'unanimité que le Canada tire parti de son « image » et de sa réputation pour offrir un leadership à caractère normatif pour les questions des sexes et d'égalité au sein des instances internationales ainsi que dans la conduite des opérations. Quelques participants ont souligné que la primauté du droit est remise en question sur le plan international et que certains acteurs montrent une volonté croissante de ne pas respecter les normes déjà établies et le droit international, ce qui montre que le Canada doit jouer un rôle à cet égard. Un participant a signalé que même si le Canada jouit d'une solide réputation relativement à ces questions sur le plan international, le désavantage est que les attentes seraient très élevées, et le Canada aurait besoin de parvenir à des résultats concrets. Un participant a suggéré que le Canada songe à accueillir une conférence internationale afin de se faire le champion de l'égalité des sexes et de continuer d'établir des normes en la matière.

**Opérations des FAC :** Des participants ont laissé entendre que la plupart des Canadiens, en particulier les femmes, n'appuient pas la participation des FAC aux missions de combat, mais que celles-ci seraient plus favorables à la contribution aux opérations de soutien de la paix et aux missions humanitaires. Certains sont même allés jusqu'à dire que ces opérations sont aussi celles qui permettraient aux FAC de s'attaquer à des enjeux qui touchent les femmes et d'autres populations privées de leurs droits, et qu'elles pourraient aussi aider à recruter des femmes dans les FAC. La majeure partie des participants ont reconnu que les opérations de soutien de la paix ont changé et qu'elles sont maintenant difficiles, complexes et dangereuses, mais ils ont recommandé à l'unanimité que le Canada continue d'y contribuer. La plupart ont suggéré que de fournir du leadership et un petit nombre de militaires suffirait et donnerait l'occasion aux FAC de jouer un rôle de mentor et d'échanger des bons procédés avec les pays fournisseurs de troupes en ce qui concerne l'égalité des sexes.

Quelques participants ont signalé que les missions de paix des Nations Unies ont été ternies par des incidents d'exploitation sexuelle de la part de Casques bleus de l'ONU, ce à quoi d'autres ont répondu que cela indique un besoin accru de leadership et de participation du Canada aux opérations de soutien de la paix. D'autres ont indiqué que des contributions canadiennes supplémentaires aux opérations de soutien de la paix entraîneraient fort probablement de la violence sexuelle de Casques bleus envers d'autres Casques bleus, et que le MDN et les FAC devraient en tenir compte et planifier en conséquence.

**Prévention des conflits :** En parlant des opérations, de nombreux participants ont recommandé que plus d'efforts soient consacrés à la prévention des conflits et au développement d'une meilleure compréhension des conflits au moyen d'une approche axée sur l'ACS+. Il a été mentionné que pour permettre la conduite de plus d'activités de prévention des conflits, il faut définir clairement ce que signifie la notion de prévention des conflits pour le gouvernement. La plupart des participants appuient une approche pangouvernementale et une participation d'intervenants de toutes les sphères de la société en ce qui a trait à la prévention des conflits. L'aide humanitaire a été donnée comme moyen de contribuer à la prévention des conflits en réduisant la vulnérabilité, mais certains ont émis des doutes concernant la participation militaire aux efforts en ce sens. On a également fait remarquer que la prévention des conflits et une meilleure compréhension des conflits aideraient à éviter d'alimenter le prochain problème et de provoquer des conséquences inattendues lorsqu'on intervient, parce qu'on ne comprend pas complètement certains groupes de la population et leurs problèmes. Un participant a suggéré qu'on observe de plus près les gens avec qui les forces armées travaillent et a recommandé qu'on cherche à établir des autorités locales qu'appuieront les populations locales à long terme plutôt

que de travailler avec les intervenants les plus puissants ou qui nous conviennent le mieux, mais qui ne représentent pas nécessairement les intérêts de ces populations.

**Employeur de choix :** Une bonne partie de la discussion était axée sur la nécessité de faire du MDN et des FAC des employeurs de choix qui sauront attirer, appuyer et conserver les meilleurs employés. À la base, les participants ont souligné que pour y arriver, il faut instaurer une culture de respect à l'échelle de l'organisation, en s'assurant que tous les employés se sentent en sécurité et appuyés, peu importe qui ils sont. Les dirigeants devront continuellement veiller au maintien et à l'application de cette culture. Un participant a proposé la mise en place de mesures incitatives et de récompenses pour certaines compétences qui contribuent à l'égalité de sexes chez les dirigeants comme moyen pratique de produire ce résultat. Quelques participants ont fait remarquer à plusieurs reprises qu'il est essentiel d'avoir des mécanismes efficaces de signalement et de résolution des cas d'inconduite, ainsi que des mécanismes de responsabilisation très rigoureux.

Un certain nombre de participants se sont attardés au recrutement, et en général, les gens estimaient que le MDN et les FAC devraient s'efforcer de représenter la diversité qui existe au Canada et s'assurer que l'égalité est respectée partout dans l'organisation en répondant aux besoins de tous, peu importe qui ils sont. Certains ont mis en doute l'emploi de cibles pour les femmes ou d'autres groupes au sein des organisations, laissant entendre qu'il arrive souvent qu'on ne sache pas comment les chiffres sont déterminés ou quel est l'objectif prévu.

Le soutien du personnel était un élément fondamental de la discussion. Pour que le MDN et les FAC recrutent et conservent les gens les plus compétents, les participants ont suggéré qu'il faut avoir un appui plus adapté aux femmes et aux autres personnes qui ont des besoins uniques, particulièrement en ce qui concerne les services de santé. Quelques participants ont fait remarquer que les taux d'attrition sont plus élevés chez les femmes que chez les hommes dans les FAC. Certains ont suggéré que cela était dû aux décisions touchant la planification familiale, et que plus de souplesse et d'appui envers les membres féminins des FAC seraient utiles. En ce qui touche les réseaux de soutien, un participant a proposé que le MDN et les FAC envisagent l'établissement de mécanismes d'aide informelle au sein de l'organisation auxquels les militaires pourraient avoir recours avant de demander de l'aide professionnelle. Par ailleurs, un autre participant a fait remarquer que les FAC ont recours aux membres de la famille (qui ne sont pas rémunérés) pour appuyer le personnel des FAC (p. ex., santé mentale, réintégration, etc.). Les familles portent un lourd fardeau en appuyant le personnel des FAC et elles constituent un élément essentiel du succès des FAC. Le MDN et les FAC doivent trouver un moyen d'améliorer le soutien qu'ils offrent aux familles des militaires.

**ACS+ et formation :** Les participants ont recommandé à l'unanimité que le MDN et les FAC instaurent une formation concrète et continue sur l'ACS+ offerte à tous les niveaux de l'organisation et aux militaires de tous les grades. Cette formation constituerait la base du changement culturel visant à faire en sorte que le respect et l'égalité soient la clé du succès dans l'ensemble de l'institution. Pour ce faire, il faut déterminer les compétences requises dans ce domaine à l'échelle de l'organisation, ainsi que le niveau de connaissances spécialisées nécessaires au sein du MDN et des FAC (p. ex., conseillers en matière d'égalité des sexes). Des participants ont souligné qu'il faut continuellement réévaluer la formation pour s'assurer qu'elle répond aux besoins de l'organisation, et qu'il faut mettre en place des mécanismes de production de rapports et de responsabilisation pour résoudre les problèmes lorsque le système ne fonctionne pas. Trouver le bon niveau de formation sera la clé du succès.