



Government of Canada  
Privy Council Office

Gouvernement du Canada  
Bureau du Conseil privé

# Cadre de l'analyse comparative entre les sexes Plus (ACS Plus) du Bureau du Conseil privé 2023

Cadre de l'analyse comparative entre les sexes Plus (ACS Plus) du Bureau du Conseil privé.

Sauf avis contraire, le contenu de ce document peut, sans frais ni autre permission, être reproduit en tout ou en partie et par quelque moyen que ce soit à des fins personnelles ou publiques, mais non à des fins commerciales. La reproduction et la distribution à des fins commerciales sont interdites sans la permission du Bureau de Conseil privé.

Pour de plus amples renseignements, communiquez avec :

Bureau du Conseil privé  
85, rue Sparks, Pièce 1000  
Ottawa ON Canada K1A 0A3  
[info@pco-bcp.gc.ca](mailto:info@pco-bcp.gc.ca)

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, 2023.

This publication is also available in English: *Privy Council Office's Gender-based Analysis Plus (GBA Plus) Framework*.

CP22-209/2023F-PDF  
978-0-660-69274-6

Le cadre de l'analyse comparative entre les sexes Plus (ACS) Plus du Bureau du Conseil privé (BCP) vise à renforcer la capacité et à conserver la pratique de l'intersectionnalité au sein de l'organisation. Plus précisément, le cadre soutiendra les travaux en cours du BCP visant à fournir des conseils stratégiques sur l'intersectionnalité pour appuyer le premier ministre, les ministres du Cabinet, les activités du Cabinet, les ministres du portefeuille et le greffier du Conseil privé.

L'analyse intersectionnelle s'applique à de nombreuses formes de conseils stratégiques, entre autres :

- examiner des mémoires au Cabinet, les documents sur les politiques soumis par les ministres pour présenter une proposition de politique et solliciter des décisions au Cabinet;
- organiser et appuyer les comités du Cabinet;
- jouer un rôle de rassembleur stratégique auprès de partenaires fédéraux;
- participer aux consultations;
- faire progresser les travaux pour élaborer des données ventilées afin de formuler des conseils sur des politiques concernant des questions transversales qui touchent le BCP;
- formuler des conseils sur les politiques au sujet de diverses questions;
- rédiger des mémoires au Cabinet, s'il y a lieu, pour les ministres du portefeuille.

Le BCP met en œuvre cet engagement au moyen de son plan d'action sur l'ACS Plus (<https://femmes-egalite-genres.canada.ca/fr/transparence/audits-externes/reponses-direction-plan-action.html>) et des activités des secrétariats concernés. Des travaux sont en cours pour mettre en œuvre les engagements du BCP dans le plan d'action.

### **Énoncé de Politique et Champ d'Application**

Le BCP veille à ce que ses rôles s'harmonisent avec les engagements du gouvernement du Canada concernant l'analyse comparative entre les sexes Plus (ACS Plus) (annexe A). Une approche intersectionnelle permet de s'assurer que les lois, les politiques, les programmes, les services et les autres initiatives du gouvernement fédéral sont **adaptés et inclusifs et qu'ils reflètent la diversité** des expériences et des réalités afin d'éliminer les inégalités et les obstacles (p. ex. en ce qui concerne les expériences liées au genre, à l'identité autochtone, à la race, au handicap, au revenu, à la sexualité, à l'expression du genre, à la langue et à l'emplacement géographique). Cette approche intersectionnelle renvoie aussi à l'ACS Plus et le présent document utilise ces termes (intersectionnel et ACS Plus) de manière interchangeable. (Le glossaire des termes se trouve à l'annexe B).

Les représentants du Bureau du Conseil Privé (BCP) dans toutes les parties de l'organisation doivent appliquer une analyse intersectionnelle. À cette fin, **la formation sur l'ACS Plus est obligatoire** pour tous les employés du BCP qui font partie des groupes **économique et services de sciences sociales** (EC), Groupe de la direction (EX), Praticien du droit (LP) et Professionnel de la Gestion du droit (LC) et est recommandée à tous les autres groupes. L'objectif de ce cadre (le Cadre) est d'intégrer l'approche intersectionnelle au sein du Bureau du Conseil privé, en tant qu'organisation.

Ce cadre s'harmonise avec les engagements du gouvernement du Canada et les objectifs liés à l'intersectionnalité et aux approches plus vastes des droits de la personne, tels que :

- la *Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones* (<https://www.justice.gc.ca/fra/declaration/index.html>)
- la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine des Nations Unies (2015-2024) (<https://www.unac.org/decade-for-people-of-african?lang=fr>)
- la Stratégie canadienne de lutte contre le racisme (<https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/campagnes/mobilisation-contre-racisme/strategie-contre-racisme.html>)
- le premier plan d'action fédéral 2ELGBTQI+ du Canada (<https://femmes-egalite-genres.canada.ca/fr/sois-toi-meme/plan-action-federal-2elgbtqi-plus.html>)
- la voie fédérale concernant les femmes, les filles et les personnes 2ELGBTQQA+ autochtones disparues et assassinées (<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/programme-2030.html>)
- les Objectifs de développement durable (<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/programme-2030.html>)
- le Plan d'action pour l'inclusion des personnes en situation de handicap (<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/plan-action-inclusion-personnes-situation-handicap.html>)
- l'appel à l'action du greffier en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale (<https://www.canada.ca/fr/conseil-prive/organisation/greffier/appel-action-faveur-lutte-contre-racisme-equite-inclusion-fonction-publique-federale.html>)

### **Justification**

Le cadre appuie les engagements permanents du gouvernement à l'égard de l'ACS Plus. La réalisation d'une analyse intersectionnelle, conformément à la présente politique, permet de donner des conseils plus rigoureux et exhaustifs pour appuyer le premier ministre, les ministres du Cabinet, les ministres du portefeuille et le greffier du Conseil privé en vue de la prise de décisions éclairées et de l'élaboration de meilleures politiques publiques.

La formation obligatoire sur l'ACS Plus contribuera à renforcer les compétences analytiques des représentants, à augmenter leur sensibilité et leurs connaissances relativement aux incidences des politiques et des programmes sur différents segments des communautés du Canada, à s'assurer que les analyses sont fondées sur des théories, des méthodologies et des connaissances et à favoriser une culture du changement. Bien que l'ajout d'une formation en ligne sur l'ACS Plus élaborée par Femmes et Égalité des genres Canada (FEGC) réponde à une exigence de base, des travaux sont en cours pour cerner la possibilité d'une formation additionnelle obligatoire au BCP.

Depuis 2016, l'ACS Plus est un volet obligatoire des mémoires au Cabinet, les documents sur les politiques soumis par les ministres pour présenter une proposition sur les politiques et solliciter des décisions du Cabinet. La politique peut être un moyen efficace de déterminer et d'atténuer les risques et elle renforce les exigences pour **tous** les mémoires au Cabinet. C'est pourquoi le BCP est résolu à continuer de fournir des conseils rigoureux éclairés par **l'intersectionnalité, les données probantes, les approches fondées sur les droits de la personne et la stratégie Rien sans nous.**

### **Principes directeurs**

Les principes directeurs suivants visent à faciliter l'intégration de l'ACS Plus dans le travail du Bureau du Conseil privé :

#### **Approche intersectionnelle, intégrée et systématique**

Une évaluation intersectionnelle de l'ACS Plus doit être effectuée couramment par des analystes et des cadres du BCP et devrait éclairer les conseils qui sont donnés. L'Outil de diligence requise et d'analyse fondée sur des données probantes du BCP permet un examen systématique des facteurs liés au genre et d'autres facteurs transversaux importants nécessaires à l'élaboration de politiques publiques judicieuses qui tiennent compte des risques.

#### **Fonder l'analyse sur des données probantes**

L'ACS Plus doit être fondée sur des données probantes et s'appuyer sur des statistiques, des données ventilées et des recherches qualitatives et quantitatives fiables. Il est important de chercher de multiples sources, points de vue et perspectives diversifiées, y compris auprès de personnes qui ont une expérience vécue, afin de mieux comprendre les répercussions potentielles des initiatives fédérales. La détermination des expériences et des besoins des différents groupes est un processus itératif et interactif qu'il vaut mieux mener en consultation avec des personnes issues de divers groupes et occupant des postes au sein de ces groupes afin de maximiser la diversité et l'importance des perspectives et de la compréhension. Sachant que les données ventilées ne sont pas toujours disponibles, il vaut mieux prendre note de ces lacunes dans les données et élaborer des plans pour les combler au moyen d'une collaboration avec des partenaires internes et externes, tels que l'Unité des résultats et de la

livraison, l'équipe d'analyse des données ministérielles et le Bureau du dirigeant principal des données du BCP, Statistique Canada et FEGC.

Lors de la présentation des multiples options dans un document du Cabinet ou à d'autres fins, les considérations relatives à l'ACS Plus devraient être prises en compte dans chacune des options proposées. Les représentants doivent consigner leur évaluation de l'ACS Plus et montrer comment ils l'ont intégrée à leur travail. Un rapport sur l'évaluation de l'ACS Plus peut être exigé et doit être conservé dans les dossiers, en plus de l'Outil de diligence requise et d'analyse fondée sur des données probantes, lorsque ce dernier est utilisé.

Les normes de la société sont en constante évolution et exigent une constante réévaluation des suppositions, y compris les suppositions ou les préjugés individuels ou organisationnels. Des suppositions erronées peuvent entraîner des répercussions inattendues pour divers groupes de personnes, y compris une exclusion et des préjudices potentiels.

### **Approches fondées sur les droits de la personne**

Les approches fondées sur les droits de la personne sont essentielles pour veiller à ce que les expériences vécues par les différentes communautés soient mises au premier plan des travaux du BCP. Par exemple, l'article 2 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (<https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/h-6/>) prévoit : « ... le droit de tous les individus, [...] à l'égalité des chances d'épanouissement et à la prise de mesures visant à la satisfaction de leurs besoins, indépendamment des considérations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, la déficience ou l'état de personne graciée. » Exemples des approches récentes du gouvernement fondées sur les droits de la personne :

- Mise en œuvre de la Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (<https://www.justice.gc.ca/fra/declaration/index.html>)
- *Loi canadienne sur l'accessibilité* (<https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/a-0.6/>)

### **Rien sans nous**

Le principe de la stratégie « **Rien sans nous** » est intégré dans la *Loi canadienne sur l'accessibilité*. Ce principe permet de veiller à ce que les personnes ayant un handicap participent à l'élaboration et à la mise en œuvre de tous les systèmes, politiques, programmes et services du gouvernement.

À une échelle plus vaste, de nombreuses communautés en quête d'équité ont des principes semblables à celui de la stratégie Rien sans nous qui valorisent les expériences vécues comme une forme de connaissances qui doit être intégrée à

toutes les étapes du processus d'élaboration d'une politique (y compris la participation, la conception et les résultats).

Pour connaître les lignes directrices applicables à l'ACS Plus, veuillez consulter l'annexe C.

### **Responsabilités et obligation de rendre des comptes**

Le Secrétariat de la politique de développement social est l'entité responsable de l'intersectionnalité dans le volet de travail cerné; il accueille entre autres le centre de responsabilité de l'ACS Plus du Bureau du Conseil privé (BCP). Il fournit des conseils sur l'ACS Plus et assume le rôle de leadership de haut niveau de la mise en œuvre de l'intersectionnalité dans les processus du Cabinet. Comme l'établit la présente politique, les fonctionnaires du BCP à tous les niveaux sont chargés d'appliquer l'analyse comparative entre les sexes (ACS) Plus dans leur travail.

- La **sous-secrétaire des Opérations** est la **championne de l'ACS Plus**.
- Le **champion** de l'ACS Plus est chargé de jouer un rôle de premier plan dans la sensibilisation à l'ACS Plus, la promotion de son application et le soutien de moyens novateurs pour renforcer l'analyse intersectionnelle dans ce volet de travail de l'ensemble de l'organisation. Cette personne reçoit l'appui du centre de responsabilité de l'intersectionnalité. Ensemble, ils font la promotion de l'intersectionnalité et de la consultation des partenaires fédéraux.
- Les **sous-secrétaires** sont chargés d'assumer l'ensemble du leadership pour appuyer l'ACS Plus dans l'organisation et d'assurer la diligence requise en matière d'ACS Plus dans tous les secteurs d'activité.
- Le centre de responsabilité de l'ACS Plus relève du **secrétaire adjoint du Cabinet, Secrétariat de la politique du développement social**. Le secrétaire adjoint assure la direction en vue de la promotion, de la mise en œuvre et de la surveillance de l'ACS Plus dans l'organisation; conseille la haute direction sur leurs rôles et responsabilités; se charge de la mise en œuvre du plan d'action de l'ACS Plus du BCP.
- Le **comité des secrétaires adjoints sur l'ACS Plus** constitue le principal organe de gouvernance et de prise de décisions de la haute direction pour ce volet de travail; il se compose de tous les secrétaires adjoints du Bureau du Conseil privé.
- Les **secrétaires adjoints du Cabinet** doivent s'assurer que leurs représentants suivent la formation sur l'analyse comparative entre les sexes Plus et qu'ils intègrent l'ACS Plus dans leur travail.
- Le **centre de responsabilité de l'ACS Plus** est le premier point de contact en ACS Plus au BCP. Le centre de responsabilité est chargé de sensibiliser les représentants du BCP et de leur offrir des outils, des séances d'information et des ressources pour les aider à mieux comprendre l'intersectionnalité et à l'intégrer dans leur travail; de fournir des conseils et une orientation sur l'intégration de l'ACS Plus dans des

initiatives précises mises en œuvre par des collègues du BCP; et d'assurer la coordination des rapports ministériels horizontaux.

**Tous les employés du BCP qui font partie des groupes économique et services de sciences sociales (EC), Groupe de la direction (EX), Praticien du droit (LP) et Professionnel de la Gestion du droit (LC) ont la responsabilité de suivre la formation sur l'ACS Plus et de l'intégrer au besoin dans leur travail.**

## **Outils et formation**

**L'Outil de diligence requise et d'analyse fondée sur des données probantes** permet un examen systématique des facteurs liés au genre et d'autres facteurs transversaux importants pour l'élaboration de politiques publiques judicieuses tenant compte des risques. Cet outil est un élément obligatoire de tous les mémoires au Cabinet et les ministères doivent communiquer une version provisoire de l'Outil à leur analyste du BCP au début de la rédaction d'un mémoire au Cabinet.

Le BCP continue de concevoir d'autres outils et formations destinés à un usage interne ainsi qu'à l'orientation de partenaires fédéraux, en collaboration avec des partenaires clés.

## **Initiative pilote sur l'ACS Plus**

Le Bureau du Conseil privé a élaboré un examen pilote approfondi à petite échelle pour accroître les considérations intersectionnelles dans les mémoires au Cabinet, en collaboration avec FEGC. L'une des leçons clés tirées de l'examen pilote est la suivante : la prestation d'un soutien intersectionnel accru tôt dans la rédaction des propositions sur les politiques permet une plus grande intégration de ces considérations.

D'après cet examen pilote, le BCP a officialisé un examen approfondi annuel à petite échelle qui vise à offrir un plus grand soutien intersectionnel proactif et ciblé tôt dans la rédaction des mémoires au Cabinet.

## **Évaluation des besoins organisationnels**

En collaboration avec les secrétariats concernés du BCP, le Secrétariat de la politique de développement social mène une évaluation des besoins organisationnels pour déterminer quelles capacités et ressources existent dans l'organisation pour appuyer l'ACS Plus, et consultera les deux groupes internes suivants du BCP pour l'élaboration d'un plan de travail : 1) un réseau opérationnel sur l'ACS Plus présidé par le centre de responsabilité de l'ACS Plus; 2) un comité des secrétaires adjoints sur l'ACS Plus, coprésidé par le Secrétariat de la politique de développement social et l'Unité des résultats et de la livraison.

Le plan de travail comportera une stratégie de mise en œuvre pluriannuelle en vue d'intégrer l'intersectionnalité au BCP. Le plan de travail cernerá les éléments suivants :



- les produits livrables de la stratégie de mise en œuvre;
- les écarts dans les capacités, y compris si des ressources supplémentaires des secrétariats du BCP sont nécessaires;
- la formation et l'orientation additionnelles requises;
- les moyens de mesurer l'incidence de cette stratégie.

### **Surveillance continue des progrès**

Un volet clé de ce volet de travail sera la surveillance des produits livrables du plan de travail. Des mécanismes internes de reddition de comptes serviront à informer la haute direction par l'entremise du comité des secrétaires adjoints sur l'ACS Plus et de séances d'information régulières au sous-secrétaire champion de l'intersectionnalité sur les progrès organisationnels pour assurer une application efficace de l'ACS Plus dans les processus liés aux politiques. Le comité des secrétaires adjoints sur l'ACS Plus servira de véhicule pour permettre aux secrétariats de rendre compte des progrès en vue d'assurer une meilleure application de l'ACS Plus dans les processus liés aux politiques et dans leur travail et de donner des renseignements sur des domaines tels que l'achèvement de la formation obligatoire sur l'ACS Plus de leur personnel.

Le BCP rend des comptes sur la mise en œuvre de l'ACS Plus dans l'Enquête sur la mise en œuvre de l'ACS Plus menée par FEGC ainsi que dans des témoignages et des réponses aux rapports à l'intention des comités parlementaires. Le BCP se sert également du Plan ministériel, du Rapport sur les résultats ministériels et de l'Enquête sur la mise en œuvre de l'ACS Plus pour rendre des comptes publiquement au sujet de la mise en œuvre de l'ACS Plus.

Le BCP continuera d'appuyer Femmes et Égalité des genres Canada dans l'évaluation et la surveillance de la mise en œuvre de l'ACS Plus dans l'ensemble des ministères et de participer aux structures de gouvernance interministérielles sur l'ACS Plus dirigées par FEGC. De plus, le BCP facilitera les discussions à l'échelon des sous-ministres pour renforcer la collaboration avec les ministères responsables dans la préparation des documents du Cabinet et améliorer la qualité de l'application de l'ACS Plus dans ceux-ci.

Ce cadre sera mis à jour et publié de nouveau dans le site Web du BCP au besoin.

## **Annexe A : Jalons relatifs aux engagements du gouvernement du Canada et du Bureau du Conseil privé en matière de diversité, d'inclusion, d'équité et d'accessibilité**

**1970** : Rapport de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada

**1971** : Création d'un poste de ministre responsable de la condition féminine

**1995** : Engagement du Canada à l'égard de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing reflété dans le Plan fédéral pour l'égalité entre les sexes

**2008** : Intégration obligatoire de l'ACS dans les mémoires au Cabinet

**2016** : Outils de diligence requise et d'analyse fondée sur des faits probants dans les mémoires au Cabinet

**2017** :

- Égalité des chances : l'énoncé du budget de 2017 relatif aux sexes

**2018** :

- Introduction du [Cadre des résultats relatifs aux genres](#)
- Condition féminine Canada devient un ministère fédéral nommé Femmes et Égalité des genres Canada
- Sanction royale de la [Loi canadienne sur la budgétisation sensible aux sexes](#)

**2019** :

- Mention dans les lettres de mandat ministériel de la réalisation obligatoire de l'ACS Plus dans le processus de prise de décisions

**2020** :

- Publication d'un sommaire de l'ACS Plus pour le Plan d'intervention économique pour répondre à la COVID-19 dans le Portrait économique et budgétaire de juillet 2020 et dans l'Énoncé économique de l'automne de 2020 publié en novembre

**2021** :

- Demande formulée aux ministres dans les lettres de mandat supplémentaires pour que leurs décisions s'appuient sur l'ACS Plus et qu'ils évaluent les politiques publiques dans une perspective intersectionnelle afin de lutter contre les inégalités systémiques

## Annexe B : Glossaire

Au fur et à mesure de l'évolution de la terminologie, l'information dans cette annexe peut être modifiée au besoin.

**ACS Plus** : Processus analytique qui fournit une méthode rigoureuse pour évaluer les inégalités systémiques, ainsi qu'un moyen de déterminer comment différents groupes de femmes, d'hommes et de personnes de diverses identités de genre peuvent vivre les politiques, programmes et initiatives. Le « Plus » dans ACS Plus reconnaît que l'ACS Plus ne se limite pas aux différences biologiques (sexe) et socioculturelles (genre). Nous avons tous et toutes de multiples caractéristiques qui se recoupent et qui contribuent à faire de nous ce que nous sommes. L'ACS Plus tient compte de l'interaction de nombreux autres facteurs identitaires (comme la race, le handicap, la sexualité, le revenu, la religion, l'âge, l'identité de genre, l'expression de genre, la langue et l'emplacement géographique), et elle examine également dans quelle mesure l'interaction entre ces facteurs exerce une influence sur notre expérience des politiques et initiatives gouvernementales. Cette liste ne se veut pas exhaustive et les facteurs qu'elle contient ne peuvent pas être envisagés séparément. L'approche intersectionnelle consiste à déterminer comment de multiples facteurs se recoupant influent sur les possibilités et les débouchés, et de quelle façon ils limitent l'accès aux systèmes, aux programmes et aux services.

En outre, l'ACS Plus passe par l'analyse du contexte dans lequel vivent les gens, ce qui comprend les conditions structurales ou systémiques qui peuvent constituer des obstacles pour certains et des atouts pour d'autres. L'ACS Plus appelle l'étude critique des contextes historique, social et politique et des systèmes de pouvoir, de privilège, de discrimination et d'oppression qui engendrent des iniquités et l'application d'une approche utile pour lever les obstacles.

**Approche fondée sur les droits de la personne** : Les principes des droits de la personne doivent guider l'élaboration et la mise en œuvre de nos systèmes, programmes et processus, y compris les principes d'égalité, de lutte contre la discrimination, de participation et d'inclusion.

**Cadre de l'ACS Plus** : Élaboré par le ministère des Femmes et de l'Égalité des genres pour assurer la durabilité de l'ACS Plus, le cadre est composé de six éléments :

- La mise sur pied d'un **centre de responsabilité** chargé de surveiller la mise en œuvre du cadre de l'ACS Plus et de donner des conseils à l'interne
- **L'évaluation des besoins à l'échelle de l'organisme** dans le but de déterminer la capacité et les ressources qui sont déjà en place et d'orienter la création d'un plan de travail

- La formulation d'un **énoncé de politique** ou d'une **déclaration d'intention** afin d'exprimer clairement l'engagement envers le cadre d'ACS Plus et d'établir un mandat pour sa mise en œuvre
- La prestation d'un **cours de formation** et d'**outils sur l'ACS Plus** visant à favoriser l'adhésion, à accroître la capacité et à informer les différentes sections de l'organisme sur l'ACS Plus
- La mise en œuvre d'un « **projet de démonstration** » qui offre un exemple concret de la façon d'appliquer l'ACS Plus
- Le **suivi continu des progrès** afin de souligner les succès et les pratiques exemplaires et de déterminer les lacunes et les nouvelles priorités

**Capacitisme** : Système de croyances analogue au racisme, au sexisme ou à l'âgisme qui considère les personnes en situation de handicap comme moins dignes de respect et de considération, moins aptes à contribuer et à participer ou ayant moins de valeur intrinsèque que les autres. Les attitudes capacitistes reposent souvent sur la conviction que l'incapacité est une « anomalie par rapport à la normalité » au lieu de constituer une variation inhérente et prévisible de la condition humaine. L'intégration de l'accessibilité par la conception dans toutes les initiatives contribuera à garantir à toutes les personnes un accès sans obstacles à une participation pleine et égale à la société.

**Culture** : Au sens large, la culture peut comprendre les systèmes économiques; les idéologies et processus politiques; les modes de vie et les mœurs sociales; les établissements d'enseignement; les programmes sociaux; l'environnement, les systèmes technologiques, les pratiques récréatives, les coutumes et les traditions; les activités artistiques et de conservation du patrimoine; les industries des transports et des communications; les activités religieuses et spirituelles.

**Discrimination** : Refus d'accorder un traitement et des chances égales à des personnes ou à des groupes en raison de leurs caractéristiques personnelles et de leur appartenance à des groupes précis, dans des domaines comme l'éducation, le logement, les soins de santé, l'emploi et l'accès aux services, aux biens et aux installations. Comportement qui découle de la distinction faite entre les personnes sur ce fondement sans égard au mérite individuel, et qui entraîne des résultats inégaux pour les personnes perçues comme différentes.

**Diversité** : Terme utilisé pour englober tous les antécédents nationaux, raciaux, ethniques, religieux et autres des personnes au sein d'un groupe, d'un organisme ou d'une société. Les dimensions de la diversité comprennent notamment, mais ne sont pas limitées à, la capacité, l'ascendance, la culture, l'origine ethnique, le genre, la langue, la race, la religion et la situation socioéconomique.

**Données ventilées** : Les données agrégées sont des résumés ou des rapports de données à grande échelle. Quant aux données ventilées, ce sont des

données qui ont été divisées en différentes catégories, comme la religion, le sexe et l'ethnicité. Les données ventilées peuvent faire ressortir des inégalités entre différents groupes de population, inégalités qui pourraient ne pas être révélées par des données agrégées.

**Éducation** : Communication organisée et soutenue destinée à favoriser l'apprentissage.

**Égalité** : Bien que l'égalité puisse signifier traiter les individus de la même façon, il est important de noter que, au Canada, la *Charte canadienne des droits et libertés* (la *Charte*) et la législation sur les droits de la personne visent à atteindre une égalité « réelle » plutôt que « formelle ». Alors que « l'égalité formelle » consiste à traiter les personnes de la même façon, quelles que soient leurs différences, « l'égalité réelle » consiste à tenir compte des différences dans les besoins et les situations des personnes, à examiner comment ces différences peuvent avoir des effets différents sur des lois ou des pratiques apparemment neutres et, le cas échéant, à tenir compte de ces différences afin d'éviter des avantages ou des fardeaux inégaux. Les droits à l'égalité énoncés dans la *Charte* et les codes sur les droits de la personne protègent contre la discrimination fondée sur certaines caractéristiques personnelles, telles que la race, le sexe et le handicap. En outre, les évaluations de l'ACS Plus peuvent également tenir compte d'autres caractéristiques personnelles, telles que l'emplacement géographique et le statut socioéconomique, qui sont pertinentes pour la politique publique.

**Équité** : Justice, impartialité, exactitude. Processus distinct de reconnaissance des différences au sein de groupes d'individus et d'utilisation de cette compréhension pour atteindre l'égalité réelle dans tous les aspects de la vie d'une personne.

**Expression de genre** : Désigne les diverses façons dont une personne exprime son identité de genre. Par exemple les vêtements, la voix, la coiffure ou les manières. L'expression de genre d'une personne peut ne pas correspondre aux attentes de la société à l'égard de son genre. Par conséquent, l'expression de genre n'est pas un indicateur fiable de l'identité de genre d'une personne.

**Genre** : Rôles, comportements, expressions et identités attribués par la société aux filles, aux femmes, aux garçons, aux hommes et aux personnes de diverses identités de genre. Il influence la perception que les individus ont d'eux-mêmes ou d'autrui, leur manière d'agir et d'interagir, la répartition du pouvoir et des ressources dans la société et les résultats que les gens obtiennent sur le plan sanitaire, économique et social.

**Handicap** : La *Loi canadienne sur l'accessibilité* définit le handicap comme une « [d]éficiência notamment physique, intellectuelle, cognitive, mentale ou sensorielle, trouble d'apprentissage ou de la communication ou limitation

fonctionnelle, de nature permanente, temporaire ou épisodique, manifeste ou non et dont l'interaction avec un obstacle nuit à la participation pleine et égale d'une personne dans la société ». Veuillez noter l'importance d'une approche fondée sur les forces qui reconnaît la diversité des handicaps au sein de la communauté des personnes handicapées, et la nécessité de déconstruire le capacitisme.

**Identité de genre :** Désigne la façon dont une personne se perçoit par rapport à son genre. L'identité de genre n'est pas confinée à la binarité (fille/femme, garçon/homme) et elle n'est pas statique; elle existe le long d'un continuum et peut changer avec le temps. Il existe une diversité considérable dans la manière dont les individus et les groupes comprennent, vivent et expriment le genre à travers les rôles qu'ils assument, les attentes nourries à leur égard, les relations avec les autres et les manières complexes dont le genre est institutionnalisé dans la société.

**Intersectionnalité :** Une approche théorique qui reconnaît que nos vies sont façonnées par des facteurs d'identité multiples, qui se chevauchent ou se croisent (p. ex., la race, la classe, le sexe), ce qui donne lieu à des expériences vécues uniques et complexes qui ont une incidence sur la façon dont nous vivons les politiques, les programmes et les lois du gouvernement fédéral. L'aggravation de la discrimination fondée sur les facteurs identitaires peut donner lieu à des obstacles pour certains ou à des possibilités pour d'autres.

**Orientation sexuelle :** Terme utilisé pour décrire l'attirance émotionnelle, romantique ou sexuelle d'une personne.

**Origine ethnique :** Ce terme est de portée plus large que la race. Il est employé pour classer les groupes de personnes selon leur expression et leur identité culturelles. Des points communs comme l'origine raciale, nationale, religieuse, linguistique ou culturelle peuvent être utilisés pour décrire l'origine ethnique d'une personne.

**Préjugé :** État d'esprit; un ensemble d'attitudes adoptées, consciemment ou inconsciemment, souvent en l'absence de preuves légitimes ou suffisantes.

**Préjugé (explicite) :** Parti pris pour ou contre une chose, une personne ou un groupe par rapport à un autre, habituellement d'une manière considérée comme injuste.

**Préjugé (inconscient/implicite) :** Hypothèses, croyances, attitudes et stéréotypes inconscients à l'égard de différents groupes. Ces réductions cognitives acquises ont une incidence sur la façon de percevoir les gens et d'interagir avec eux. Les préjugés inconscients nous empêchent de voir de façon juste et exacte l'information ou les personnes en face de nous. De nombreuses recherches montrent que les préjugés inconscients désavantagent

systématiquement les personnes déjà défavorisées et procurent des avantages injustifiés aux personnes favorisées.

**Race** : Le concept de race est un « concept social ». Cela signifie que la société établit la notion de race en fonction des traits physiques perçus ainsi que de facteurs géographiques, historiques, politiques, économiques, sociaux et culturels, même si aucun de ces facteurs ne peut être utilisé légitimement pour classer des groupes de personnes.

**Religion** : Système de croyances, de pratiques et d'institutions, vécu à la fois individuellement et/ou en tant que communauté. La religion peut prendre la forme de croyances et de pratiques très individualisées et diffuses ou d'un ensemble de croyances et de pratiques vécues et hébergées dans une institution. La religion aide à aligner les individus et les communautés dans l'expérience d'une réalité créée dans le but d'une expérience vécue transformatrice ou d'une doctrine ou d'un rituel hérité. Pour d'autres encore, la religion concerne des convictions ou des croyances personnelles librement et profondément ancrées, liées à la foi spirituelle d'un individu et faisant partie intégrante de sa définition de soi et de son épanouissement spirituel.

**Revenu** : Somme d'argent qu'une personne reçoit d'un emploi, de l'aide sociale, de pensions, de placements ou d'autres sources.

**Sexe** : Ensemble d'attributs biologiques. On l'associe principalement à des caractéristiques physiques et physiologiques, par exemple les chromosomes, l'expression génique, les niveaux d'hormones et la fonction hormonale et l'anatomie reproductive ou sexuelle. Le sexe est généralement classé comme féminin ou masculin, mais il existe une variation dans les attributs biologiques qui composent le sexe et la façon dont ils sont exprimés.

Sources : Construire une fondation pour le changement : La stratégie canadienne de lutte contre le racisme 2019-2022 (<https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/campagnes/mobilisation-contre-racisme/strategie-contre-racisme.html>); le Glossaire : Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada (<https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/diversite-equite-matiere-emploi/accessibilite-fonction-publique/strategie-accessibilite-fonction-publique-tdm/strategie-accessibilite-fonction-publique-glossaire.html>), Statistique Canada (<https://www.statcan.gc.ca/fr/debut>), la Fondation canadienne des relations raciales (<https://www.crrf-fcrr.ca/fr/bibliotheque/glossaire-fr-fr-1/item/22965-prejuge>), le Plan d'action pour l'inclusion des personnes en situation de handicap (<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/plan-action-inclusion-personnes-situation-handicap.html>) et le Recueil d'outils de Femmes et Égalité des genres Canada.

## **Annexe C : Lignes directrices pour l'application d'une analyse comparative entre les sexes (ACS) Plus**

### **1. Explorez :**

Avant de commencer votre analyse comparative entre les sexes (ACS) Plus, familiarisez-vous avec l'approche méthodologique intersectionnelle et les concepts connexes afin d'enrichir vos connaissances. Plusieurs sources d'information et outils de formation sont disponibles sur le site de Femmes et Égalité des genres Canada (<https://femmes-egalite-genres.canada.ca/fr/analyse-comparative-entre-sexes-plus.html>). Ayez l'ACS Plus en tête tout au long de votre processus d'élaboration de projet/politique et assurez-vous de commencer votre analyse **tôt** afin d'obtenir le meilleur résultat.

### **2. Enquêtez :**

Pour mener une évaluation rigoureuse de l'ACS Plus, commencez par formuler de bonnes questions. Les bonnes questions vous poussent à remettre en cause vos préjugés ou vos suppositions : Qui peut être touché par l'initiative, directement ou indirectement? Étant donné qu'il existe une diversité au sein des groupes, comment ces groupes seront-ils touchés? Certains groupes seront-ils exclus des prestations et, si oui, pourquoi? Quelles sont les conséquences imprévues ou négatives possibles? Quelles sont les répercussions socio-économiques anticipées? Comment peut-on atténuer les obstacles existants ou futurs? Quelles sont les causes profondes de ces obstacles et quelles options proposées pourraient empêcher de perpétuer les disparités? Quelles sont les structures/cadres existants (p. ex., la législation ou l'accès aux services) qui avantagent ou désavantagent certains groupes? Comment utiliser une approche fondée sur les forces pour tirer parti de la résilience et des facteurs de protection existant au sein de diverses communautés?

Afin d'avoir une analyse exhaustive, assurez-vous d'inclure d'autres personnes lors des consultations, surtout celles qui ont une expérience vécue, dans la mesure du possible. Cela permettra probablement d'obtenir une analyse plus complète et plus solide. N'oubliez pas de remettre en question toute supposition ou tout préjugé à toutes les étapes de l'évaluation de l'ACS Plus.

### **3. Collectez :**

Recueillez des données ventilées autant qualitatives que quantitatives si possible (p. ex., rapports, analyses documentaires, statistiques, etc.) dans le but d'identifier la/les population(s) ou le/les groupes ciblé(s) dans votre initiative; de décrire et de mesurer l'incidence du projet/groupe; et de répondre à vos questions soulevées dans la deuxième étape (ENQUÊTEZ). Réfléchissez à la façon dont votre recherche, votre suivi et votre évaluation garantiront la collecte de données ventilées. [Statistique Canada](#) (p. ex., le [Centre des statistiques sur le genre, la diversité et l'inclusion](#)) et Femmes et Égalité des genres Canada



(p. ex., [Femmes au Canada](#) : rapport statistique fondé sur le sexe) sont d'excellentes ressources.

#### **4. Analysez :**

Évaluez l'incidence de votre initiative en analysant les données recueillies et les réponses aux questions par rapport aux options et prochaines étapes que vous envisagez. Cette analyse vous permettra de déterminer s'il existe des différences de répercussions sur divers groupes de personnes, d'explorer les conséquences potentielles et d'envisager des recommandations pour atténuer les conséquences négatives possibles. Assurez-vous d'analyser toutes les options proposées et de tirer des conclusions concernant les répercussions de l'ACS Plus de chacune.

#### **5. Procédez à la mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation :**

Il est important de tenir compte de l'ACS Plus tout au long de la phase de mise en œuvre et d'évaluation. Au cours de cette étape, l'ACS Plus consiste à déterminer si une initiative est mise en œuvre d'une manière conforme à la nature intersectionnelle de la question abordée et à suivre la façon dont les différents groupes accèdent à l'initiative et en font l'expérience afin d'apporter des améliorations continues. L'initiative touche-t-elle les personnes auxquelles elle est destinée ou a-t-elle des répercussions sur celles-ci? Existe-t-il des conséquences ou des obstacles involontaires qui doivent être traités? L'analyse des données ventilées disponibles et les efforts déployés pour recueillir de nouvelles données ventilées afin de combler les lacunes en la matière permettront de mieux comprendre les répercussions des initiatives. Les résultats peuvent ensuite servir de fondement aux efforts visant à améliorer continuellement l'initiative et à s'assurer que les obstacles ou les inégalités sont traités.

#### **6. Documentez :**

Documentez votre processus et vos constatations. Conservez les dossiers du travail que vous avez effectué dans le cadre de votre ACS Plus, vos constatations et toutes les données utilisées (p. ex., documents analysés, répercussions relevées, options/stratégies d'atténuation). Soyez prêt à présenter un rapport ou les points saillants de votre ACS Plus à des cadres supérieurs.

#### **7. Conformez/attestez :**

Compléter et soumettre l'Outil de diligence requise et d'analyse fondée sur les données probantes, qui est une étape obligatoire pour tous les mémoires au Cabinet, y compris ceux sous la direction du Bureau du Conseil privé. Cet outil renferme des questions sur des facteurs qui doivent être systématiquement pris en compte dans l'élaboration de politiques et de programmes (p. ex., genre, langues officielles et diversité) afin d'améliorer la prise de décisions intégrée et de garantir de bonnes politiques publiques. Ces informations peuvent être utilisées par Femmes et Égalité des genres Canada à des fins de production de rapports parlementaires.

Comme il existe plusieurs façons complémentaires d'aborder une évaluation de l'ACS Plus, en plus des étapes ci-dessus, veuillez également consulter le Guide étape par étape publié par Femmes et Égalité des genres Canada.

L'information dans cette annexe peut être modifiée au besoin.