



3) Recherche et engagement

Le taux de chômage est plus élevé chez les nouvelles arrivantes. Cela pourrait indiquer que les programmes de recrutement et de maintien en poste doivent être améliorés. L'analyse différenciée selon les sexes et la diversité soulèverait des questions telles que :

Qui?

- Y a-t-il un grand écart entre les nouveaux arrivants et les nouvelles arrivantes pour ce qui est du taux de chômage?
- Le taux de chômage est-il plus élevé au sein de certains groupes de nouvelles arrivantes, comme les réfugiées?

Quels sont les impacts des différences?

- Quelle est la portée du niveau d'éducation et du taux d'achèvement des études secondaires des nouveaux arrivants (hommes et femmes) sur leurs compétences et leur préparation au marché de travail?
- Comment peut-on s'assurer qu'un milieu de travail soit accueillant envers les nouveaux arrivants?

Quelles sont les répercussions sur les résultats?

- Le maintien en poste est-il touché par les responsabilités parentales, les stéréotypes ou le harcèlement en milieu de travail?
- Les consultations seraient-elles plus efficaces si elles étaient effectuées par des nouveaux arrivants?

4) Analyse des options et formulation des recommandations

Dans le cadre d'une révision des programmes de formation liée au marché du travail qui font appel à une analyse différenciée selon les sexes et la diversité, on constate que les programmes adaptés aux besoins des personnes handicapées coûtent plus cher. L'analyse différenciée selon les sexes et la diversité soulèverait des questions telles que :

Qui?

- Combien de personnes handicapées manquent de moyens pour participer à une formation ou la terminer?

Quels sont les impacts des différences?

- Quels appuis s'imposent pour mieux aider les personnes handicapées? Le soutien varie-t-il selon le type d'handicap?

Quelles sont les répercussions sur les résultats?

- Quel serait le prix à payer si l'on ne répondait pas aux besoins des personnes handicapées?
- Quels sont les avantages de faciliter l'accès à la formation pour les personnes handicapées?



5) Diffusion de la politique ou du programme

Plus de neuf millions de Canadiens et Canadiennes sont diabétiques ou prédiabétiques. Selon Santé Canada, le diabète de type 2 est plus répandu chez les Autochtones que chez le reste de la population. En outre, les cas de diabète de type 2 sont plus nombreux chez les jeunes Autochtones qu'auparavant. Dans le cadre de la promotion de la santé et de la sécurité, les considérations relatives au genre et à la diversité soulèveraient des questions telles que :

Qui?

- Qui est le public cible? Qui sont les personnes à risque? Quelle est la répartition selon le sexe?
- Quels facteurs doivent être soulignés pour chaque groupe du public cible?
- Serait-il plus efficace de lancer une campagne à volets multiples?

In what ways does difference matter?

- Quels sont les impacts des différences?
- Quels messages seraient les plus efficaces pour les différents groupes visés?
- Le langage et les images tiennent-ils compte du genre et des cultures? Sont-ils inclusifs?
- Les exemples utilisés sont-ils stéréotypés? Les messages ciblent-ils des risques précis?

Quelles sont les répercussions sur les résultats?

- Devrait-on considérer différents médias, comme la presse écrite, les médias sociaux, différentes heures de diffusion?

6) Mise en oeuvre et évaluation

En intégrant les considérations relatives au genre et à la diversité au processus d'élaboration de politiques et de programmes, ceux-ci deviennent plus inclusifs. Afin de suivre ou de mesurer leurs impacts, il est important de recueillir des données en tenant compte du genre et d'autres différences. On peut perfectionner les politiques et les programmes en se penchant sur des questions d'évaluation telles que :

Qui?

- Qui a participé au programme et qui n'y a pas participé?
- Quels facteurs a-t-on considéré ou délaissé dans le cadre du programme?

Quels sont les impacts des différences?

- Les différences ont-elles créé des résultats imprévus?
- Quelles différences ont eu un effet sur les résultats?
- Certaines différences ont-elles aggravé ou atténué les effets des autres différences?

Quelles sont les répercussions sur les résultats?

- Le programme est-il plus efficace lorsqu'on tient compte des différences?

Les analyses différenciées selon les sexes et la diversité peuvent combler les lacunes d'information ou révéler les limites de la récolte, de l'analyse et de la présentation des données. Ce genre d'analyse permet de mieux concevoir les politiques publiques.

Un merci spécial au Comité de la main-d'oeuvre féminine de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière pour la version originale de ce document.

Pour en savoir davantage sur l'analyse différenciée selon les sexes et la diversité, veuillez communiquer avec Michelle Harris-Genge, directrice du Secrétariat interministériel aux affaires féminines, par téléphone (902-368-5557) ou par courriel (mdharris-genge@gov.pe.ca).

L'analyse de la diversité et des différences entre les sexes dans l'élaboration et la mise en oeuvre de politiques



Produit par le
Secrétariat interministériel
aux affaires féminines

2011

Île-du-Prince-Edouard
CANADA

Qu'est-ce que l'analyse différenciée selon les sexes et la diversité?

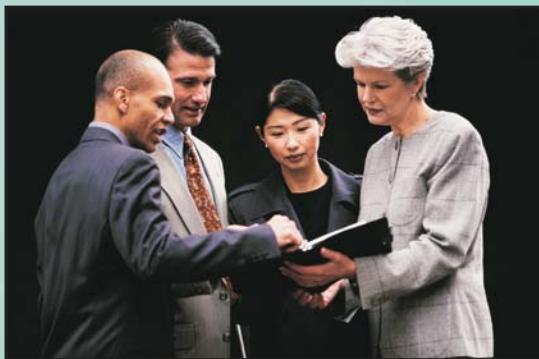
L'analyse différenciée selon les sexes et la diversité tient compte des différences culturelles, sociales, économiques et autres entre les gens afin d'assurer que :

- les répercussions possibles des politiques, des programmes et des lois soient identifiées;
- les politiques, programmes et lois proposées aient les résultats souhaités pour les hommes, les femmes et les autres groupes minoritaires.

La diversité se rapporte à ceux et celles qui s'identifient comme membres d'un groupe selon une expérience collective. Il est possible d'appartenir à plusieurs groupes de diversité; par exemple, un individu peut être membre d'une minorité visible et avoir un handicap. Certains groupes minoritaires sont les personnes handicapées, les membres de minorités visibles, les Autochtones, ou les groupes que l'on identifie selon le sexe, l'âge ou l'orientation sexuelle.

On a constaté qu'en effectuant l'analyse différenciée selon les sexes et la diversité à chaque étape de l'élaboration de politiques et de programmes, les clients sont mieux servis. L'analyse peut faire ressortir le besoin d'adopter différentes approches pour produire des résultats plus efficaces. Comme l'a découvert le secteur privé, il est plus facile de promouvoir des produits et services en portant attention au genre et à la diversité de la clientèle.

De plus, en se penchant sur le genre et la diversité, l'on contribue à la reconnaissance et au respect des droits de la personne. Les milieux de travail qui accueillent la diversité sont perçus comme étant positifs, créatifs et mieux placés à recruter et retenir une main d'oeuvre diversifiée.



Principes directeurs

1. Il est maintenant essentiel de tenir compte des considérations relatives au sexe et à la diversité à chaque étape du processus d'élaboration de politiques et de programmes. L'analyse commence lors de la définition des enjeux en matière de politique, se poursuit tout au long de la conception et de la mise en oeuvre et se termine à l'étape d'évaluation.
2. En portant attention aux considérations relatives au sexe et à la diversité, l'on appuie l'élaboration de lois, de politiques et de pratiques efficaces afin de mieux répondre aux besoins des populations desservies. L'analyse peut servir à éviter des conséquences indésirables et à promouvoir l'égalité.
3. Il faut se tenir à l'affût des changements démographiques et de l'évolution des besoins afin d'intégrer les considérations relatives au sexe et à la diversité de façon efficace.
4. Afin de bien exécuter l'analyse différenciée selon les sexes et la diversité, l'on doit avoir des données sur la diversité; connaître les différences sociales et culturelles, ainsi que les obstacles passés et actuels; et être au courant des obligations légales et sociales.
5. En se penchant sur le genre et la diversité, les milieux de travail deviennent plus dynamiques en reconnaissant et utilisant les habiletés et les talents de tous les travailleurs.

Comment effectuer l'analyse différenciée

L'analyse différenciée selon les sexes et la diversité est plus efficace lorsqu'elle est mise en pratique uniformément tout au long du processus d'élaboration de programmes et de politiques. Ce genre d'analyse va au-delà du problème général et permet de mieux comprendre les rapports complexes et les effets des différences sociales et économiques qui existent entre les hommes et les femmes et au sein d'autres groupes de diversité. Les exemples suivants illustrent les étapes typiques de l'élaboration de politiques et de programmes et démontrent comment effectuer l'analyse différenciée en posant des questions précises.

1) Identification du problème

On constate une augmentation des demandes d'indemnisation d'accidents survenus au travail. Cela peut vouloir dire qu'il faut examiner les normes de sécurité au travail et vérifier si celles-ci sont respectées. L'analyse différenciée selon les sexes et la diversité soulèverait des questions telles que :

Qui?

- Qui utilise l'équipement de sécurité?
- L'équipement est-il utilisé par des immigrants qui ne maîtrisent pas tout à fait l'anglais ou le français?
- Le même équipement est-il utilisé par des femmes, des hommes et de jeunes travailleurs?

Quels sont les impacts des différences?

- Les consignes de sécurité écrites sont-elles comprises et mises en pratique?
- L'information devrait-elle être fournie de différentes façons?
- Les hommes, les femmes et les jeunes ont-ils accès à de l'équipement de sécurité dans leur taille?
- Certains accidents en milieu de travail ont-ils été causés par de l'équipement mal ajusté?

Quelles sont les répercussions sur les résultats?

- Les blessures sont-elles plus nombreuses chez les femmes, les hommes ou les jeunes?
- Les types de blessures varient-ils entre les hommes, les femmes et les jeunes?
- Quel groupe a plus tendance à prendre des risques et pourquoi?

Sans ces questions précises, on aurait tendance à s'en tenir aux questions générales, à savoir s'il existe de l'équipement de sécurité et si on l'utilise. Il est important de savoir qui utilise l'équipement et comment leurs besoins différent peut-être des normes ou pratiques actuelles; sinon, de l'information essentielle passerait inaperçue et pourrait limiter l'efficacité de la prévention des blessures.

2) Définition des buts et résultats souhaités

La présente étape vise à avancer les buts et les résultats de la politique, ainsi qu'à identifier les résultats négatifs possibles. Par exemple, les décideurs peuvent conclure que le taux d'alphabétisation en milieu de travail doit augmenter afin d'assurer la sécurité des travailleurs. L'analyse différenciée selon les sexes et la diversité soulèverait des questions telles que :

Qui?

- Qui utilise l'équipement?

Quels sont les impacts des différences?

- La littératie pose-t-elle un problème, ou est-ce que des cours d'anglais langue seconde seraient plus efficaces?
- Y a-t-il des symboles universels de danger sur l'équipement?
- Comment évalue-t-on la formation en matière de sécurité?

Quelles sont les répercussions sur les résultats?

- Les travailleurs ont-ils plus ou moins tendance à chercher de l'aide ou à adopter des habitudes dangereuses selon leur genre ou leurs différences culturelles?

