Sensibilisation des parlements aux questions de genre : Examen des parlements canadiens

Produit pour la Région canadienne des Femmes parlementaires du Commonwealth

Dr. Jeanette Ashe
7 juillet 2022

Table des matières

Table des tableaux

Table des figures

Glossaire

APC	Association parlementaire du Commonwealth
Liste de contrôle	Liste de contrôle de la sensibilité parlementaire aux questions de genre
Examen des parlements	*Sensibilisation des parlements aux questions de genre : Examen des parlements canadiens*
FPC	Femmes parlementaires du Commonwealth
Guide pratique	*Assessing the Gender Sensitivity of Commonwealth Parliaments: A Seven-Step Field Guide*
LGBTQ2SIA+	Personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, en questionnement, bispirituelles, intersexuées, asexuelles et autres
Lignes directrices sur la sensibilité parlementaire aux questions de genre	*Gender Sensitising Parliamentary Guidelines: Standards and a Checklist for Parliamentary Change*
PANDC	Personnes autochtones, noires et de couleur
UIP	Union interparlementaire

À propos de l'auteure et remerciements

Mme Jeanette Ashe est directrice du département de sciences politiques du Collège Douglas et professeure invitée au Global Institute for Women's Leadership du King's College de Londres. Ses domaines de recherche comprennent le recrutement en politique, les partis politiques, la représentation ainsi que le genre et la politique. Elle est l'auteure de *Political Candidate Selection: Who Wins, Who Loses and Underrepresentation in the UK* (Routledge, 2020) et a publié des articles dans la *Revue canadienne de science politique/Canadian Journal of Political Science*, *Party Politics*, *British Politics* et *The Journal of Women, Politics & Policy*. Parmi ses autres publications récentes, mentionnons *Gender Sensitivity Under Trudeau: Facebook Feminism or Real Change?*, *Canada's Political Parties: Gatekeepers to Parliament* et *Assessing the Gender and Diversity Sensitivity of the Legislative Assembly of British Columbia.* Elle conseille des gouvernements nationaux et provinciaux ainsi que des administrations et organismes locaux au sujet de la législation sur l'équité et la sensibilité aux questions de genre et de diversité. Elle a comparu devant le Parlement à titre de témoin expert sur les questions de genre et de représentation politique.

L'auteure tient à remercier le Fonds de renforcement des Femmes parlementaires du Commonwealth et à souligner le soutien de Rémi Bourgault, secrétaire de la Région canadienne des Femmes parlementaires du Commonwealth. L'auteure souhaite également remercier Kate Ryan-Lloyd, greffière de l'Assemblée législative de la Colombie-Britannique, l'ancienne greffière adjointe des Relations interparlementaires, Susan Sourial, et Janet Routledge, présidente de la section de la Colombie-Britannique de la Région canadienne, de leur aide. Elle remercie aussi la professeure Sarah Childs d'avoir communiqué son savoir-faire et ses connaissances. Enfin, l'auteure remercie les nombreux parlementaires et membres du personnel parlementaire de partout au Canada d'avoir répondu aux questions de la liste de contrôle et du sondage relatifs à la sensibilité aux questions de genre et d'avoir accepté d'être interviewés : vos observations sur le Parlement comme lieu de travail sensible aux questions de genre sont précieuses pour le présent rapport.

Résumé

L'étude *Sensibilisation des parlements aux questions de genre : Examen des parlements canadiens* (l'*Examen des parlements*) de la Région canadienne des Femmes parlementaires du Commonwealth (FPC), financée par le Fonds de renforcement de la Région canadienne des FPC, prend appui sur les lignes directrices de l'Association parlementaire du Commonwealth (APC) au sujet de la sensibilité parlementaire aux questions de genre (*Gender Sensitising Parliaments Guidelines: Standards and a Checklist for Parliamentary Change*), sur le rapport de la Région canadienne des FPC intitulé *Comment évaluer la sensibilité aux questions de genre et de diversité à l'Assemblée législative de la Colombie-Britannique* et sur les rapports d'autres organismes internationaux qui s'intéressent à l'égalité entre les hommes et les femmes sur la scène politique[1]. Les parlements sensibles aux questions de genre répondent aux besoins et tiennent compte des intérêts des femmes dans le cadre de leurs structures, fonctionnement, méthodes et actions et ils éliminent les obstacles à l'entière participation des femmes[2].

L'*Examen des parlements* a pour objectif de présenter un premier aperçu de la mesure dans laquelle les assemblées législatives et organes parlementaires du Canada sont préparés à entreprendre un examen complet de la sensibilité parlementaire et de la sensibilité de leurs institutions aux questions de genre. Pour ce faire, de multiples méthodologies ont été employées et ont fait appel aux greffiers et greffières parlementaires de la Chambre des communes et du Sénat du Canada ainsi que de huit assemblées législatives provinciales, qui ont rempli la liste de contrôle pour permettre de déterminer l'engagement et la capacité en termes de ressources à entreprendre un examen de la sensibilité parlementaire aux questions de genre. En outre, plus d'une centaine de députés et sénateurs fédéraux et provinciaux ont répondu à un sondage sur la sensibilité parlementaire aux questions de genre, et 24 personnes, dont certains de ces derniers et des employés, ont participé à des entrevues. À partir de cet *Examen des parlements*, nous présentons des observations préliminaires qui visent à accroître le caractère inclusif et représentatif des institutions parlementaires du Canada.

L'*Examen des parlements* porte sur le Canada dans son ensemble, mais plus particulièrement sur quatre assemblées législatives dans le cadre de ce que la Région canadienne des FPC désigne comme des études de cas : les assemblées législatives de la Colombie-Britannique (C.-B.), du Manitoba, de l'Île-du-Prince-Édouard (Î.-P.-É.) et l'Assemblée nationale du Québec. Ces administrations législatives sont incluses pour deux raisons : elles ont accepté de participer à l'étude de la Région canadienne des FPC, et le pourcentage de femmes qui y siègent varie : il va de 44 % au Québec à 26 % à l'Î.-P.-É. Outre celles de ces provinces, d'autres administrations législatives ont participé à des volets de l'étude en remplissant la liste de contrôle et le sondage sur la sensibilité parlementaire aux questions de genre. Toutefois, seulement les députés et députées et membres du personnel parlementaire de la C.-B., du Manitoba, de l'Î.-P.-É. et du Québec ont participé aux entrevues. Les conclusions de l'*Examen des parlements* sont présentées en parallèle avec celles des quatre études de cas.

Le Parlement et les assemblées législatives du Canada, comme d'autres ailleurs, sont confrontés à plusieurs difficultés en ce qui a trait à leurs institutions, dont la représentativité, l'inclusion et la mobilisation[3]. Les examens de la sensibilité parlementaire aux questions de genre ont le potentiel

de permettre de répondre aux besoins des parlementaires et des membres du personnel parlementaire qui se définissent comme femmes ou membres d'un autre groupe en quête d'identité, comme les groupes de personnes aux identités croisées, ce qui comprend les personnes autochtones, noires et de couleur (PANDC), les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, en questionnement, bispirituelles, intersexuées, asexuelles et autres (LGBTQ2SIA+) et les personnes ayant un handicap. Les personnes qui se définissent comme femmes ou membres d'un autre groupe en quête d'identité sont sous-représentées de façon disproportionnée non seulement dans les postes d'élus, mais dans de nombreux postes pourvus par nomination et embauche[4]. Leur sous-représentation dans l'arène politique est le reflet des caractéristiques des parlements qui créent et perpétuent des obstacles institutionnels auxquels se butent les groupes marginalisés sur la scène politique. Le lien entre la représentation descriptive et la représentation réelle – à savoir entre l'identité des personnes en question et ce qui est réalisé avec, par et pour eux – renforce les arguments en faveur de la sensibilité parlementaire aux questions de genre au Canada, car ces personnes améliorent les politiques et accroissent la légitimité des processus démocratiques[5].

L'*Examen des parlements* présente des étapes concrètes à suivre qui complètent les lignes directrices de l'APC sur la sensibilité des parlements aux questions de genre pour permettre aux parlements du Canada de mener à bien de futurs examens de la sensibilité parlementaire aux questions de genre. De plus, l'*Examen des parlements* repose sur le principe fondamental de la réussite de « l'institutionnalisation » de la sensibilité parlementaire aux questions de genre, selon lequel on définit les réformes propres à chaque parlement ainsi que les acteurs sur les plans politique et administratif qui seront responsables d'instaurer et de maintenir en place des normes sur la sensibilité parlementaire aux questions de genre[6].

Si l'on part du principe que tous les parlements du Commonwealth, dont ceux du Canada, entreprendront un examen de leur sensibilité aux questions de genre, l'APC compte établir un « point de référence initial à partir duquel on pourra évaluer les efforts et les développements futurs[7] » [TRADUCTION]. En ce sens, les lignes directrices sur la sensibilité parlementaire aux questions de genre proposent de mesurer la sensibilité à ces questions en fonction des quatre dimensions (tableau 1) afin d'examiner les institutions parlementaires en tant que « milieux démocratiques et de travail[8] » [TRADUCTION].

Tableau 1 : Quatre dimensions de la sensibilité parlementaire aux questions de genre

Dimension 1	Égalité de la participation au sein du parlement
Dimension 2	Infrastructure parlementaire
Dimension 3	Culture parlementaire
Dimension 4	Politique en matière d'égalité des genres et représentation réelle des femmes

Par ailleurs, les lignes directrices de l'APC exigent que les examens de la sensibilité aux questions de genre portent sur « les normes, pratiques et procédures officielles et informelles » ainsi que sur les « expériences et préférences des parlementaires et des membres du personnel des parlements[9] » [TRADUCTION]. Les lignes directrices comprennent des normes sur les aspects suivants que tous les « parlements du Commonwealth devraient aspirer à respecter » : *leadership institutionnel*, *données*, *examens*, *expertise en matière de genre* et *organes parlementaires de femmes*[10]. Ces « normes » s'articulent selon les « quatre dimensions de la sensibilité

parlementaire aux questions de genre » et sont incorporées aux questions posées dans la liste de contrôle utilisée pour l'*Examen des parlements*, les entrevues et les sondages[11].

La liste de contrôle se veut un moyen d'aider les parlements du Canada à déterminer comment ils peuvent amorcer et réaliser une réforme en faveur de la sensibilité parlementaire aux questions de genre et consigner les mesures de renforcement à prendre dans leurs institutions pour que cette sensibilité devienne une caractéristique permanente de leur gouvernance[12].

La liste de contrôle tient compte des particularités du régime fédéral canadien et présente l'aperçu des divers degrés de préparation de la Chambre des communes, du Sénat et des assemblées législatives provinciales à un examen de la sensibilité parlementaire aux questions de genre[13]. La liste de contrôle a été remplie par des greffières et greffiers législatifs qui possèdent les connaissances au sujet des aspects suivants :

- Leadership institutionnel – les acteurs ou organismes parlementaires responsables de l'égalité des genres.
- Données – les renseignements sur le genre et la diversité recueillis et rendus publics.
- Expertise en matière de genre – experts de l'interne ou dont les services sont retenus par la voie d'un contrat[14].

Les questions de la liste de contrôle ainsi que celles de l'entrevue et du sondage, qui figurent toutes plus loin, tiennent compte des particularités des organes parlementaires du Canada et il sera possible de les personnaliser en vue de futurs examens.

L'*Examen des parlements* appuie la mise en œuvre d'une évaluation de la sensibilité parlementaire aux questions de genre au moyen de sept étapes, présentées au tableau 2 et dont il est question plus en détail ci-dessous[15].

Tableau 2 : Les sept étapes de l'examen de la sensibilité parlementaire aux questions de genre

Étape 1	Définir la sensibilité aux questions de genre en tant que concept et que pratique
Étape 2	Accepter les principes de l'examen de la sensibilité parlementaire aux questions de genre
Étape 3	Préparer une équipe et une stratégie sur la sensibilité parlementaire aux questions de genre
Étape 4	Effectuer un diagnostic initial (liste de contrôle)
Étape 5	Préparer l'examen : recueillir les données au moyen d'entrevues et du sondage
Étape 6	Communiquer les constatations et formuler des recommandations
Étape 7	Faire le suivi des progrès

La liste de contrôle est utilisée à l'étape 4 (Effectuer un diagnostic initial), et les questions du sondage et de l'entrevue sont utilisées à l'étape 5 (Préparer l'examen : recueillir les données) de l'*Examen des parlements*.

L'*Examen des parlements* présente des observations en guise d'orientations et des considérations à l'étape 6 (Communiquer les constatations et formuler des recommandations) et suggère des évaluations continues, comme le décrit l'étape 7 (Faire le suivi des progrès).

La plupart des parlements du Canada prennent déjà des mesures pour accroître la sensibilité de leurs institutions aux questions de genre, par exemple en offrant de la formation obligatoire contre le harcèlement sexuel aux parlementaires et au personnel. D'après les données recueillies pour cette étude, la mesure dans laquelle les institutions parlementaires du Canada sont préparées à entreprendre un examen complet de leur sensibilité aux questions de genre varie. La Chambre des communes est la mieux préparée, suivie de près par le Sénat, par le Québec, par la Colombie-Britannique, par la Saskatchewan, par le Nouveau-Brunswick, par l'Île-du-Prince-Édouard, par la Nouvelle-Écosse et par l'Ontario. Les données révèlent également que les parlements du Canada sont loin d'être des lieux de travail sensibles aux questions de genre pour les parlementaires et le personnel, dont beaucoup signalent que la culture masculine, blanche et hétéronormative est profondément ancrée malgré certaines réformes de modernisation qui ont rendu les calendriers et les heures de séance plus favorables à la vie de famille. Cependant, les cas d'intimidation, de harcèlement et de harcèlement sexuel ne sont que trop fréquents. Il faudra encore beaucoup plus de données et de politiques pour que la sensibilité au genre devienne une « caractéristique permanente » de la gouvernance des parlements et ce « en fonction de toutes les quatre dimensions connexes[16] ».

L'une des clés de la sensibilité au genre consiste à accroître la diversité parmi les parlementaires et le personnel, et dans cette optique, il faut porter une attention particulière au recrutement et au maintien en poste des femmes. En effet, les conclusions de l'*Examen des parlements* sont préoccupantes : chez les parlementaires, plusieurs facteurs découragent davantage les femmes que les hommes de se représenter à l'élection suivante, notamment les facteurs susmentionnés, l'abandon du mode hybride au profit des procédures en personne et le manque d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Les résultats de l'enquête que FPC a réalisée en 2020 sur les parlements du Commonwealth ont révélé que le principal acteur ou la principale institution qui est officiellement responsable de l'égalité des genres au sein des parlements est le président ou la présidente ou l'organe directeur[17]. Dans toutes les administrations au Canada, les présidents et présidentes ainsi que les organes directeurs jouent un rôle clé dans la mise en œuvre des recommandations sur l'égalité des genres, notamment en ce qui a trait au congé parental et au congé pour obligation familiale (président ou présidente) et à l'intégration de l'égalité des genres dans la loi (gouvernement), mais cette responsabilité ne relève pas uniquement d'eux. La responsabilité de certaines des considérations envisagées quant à la sensibilité aux questions de genre, par exemple en ce qui concerne le Règlement et la culture parlementaire, incombe à d'autres entités, comme les assemblées législatives (par exemple pour ce qui est de l'examen des calendriers des travaux législatifs et des horaires de séance en tenant compte des questions de genre), les comités de gestion des assemblées législatives et greffiers ou leurs équivalents (par exemple pour ce qui est de l'examen des installations parlementaires compte tenu des questions de genre, dont les toilettes et services de garde) et les partis politiques (par exemple pour ce qui est des quotas selon le sexe dans le but d'accroître le nombre de candidates sélectionnées dans circonscriptions gagnables).

Les considérations propres au genre qui émanent de l'*Examen des parlements* et dont il faut tenir compte pour entamer et réussir une réforme sur la sensibilité parlementaire aux questions de genre sont présentées ci-dessous à titre de recommandations préliminaires en fonction des « quatre dimensions de la sensibilité parlementaire aux questions de genre ».

Dimension 1 : Égalité de la participation au sein du parlement

Recommandations

- Confier officiellement la responsabilité de surveiller l'égalité des genres au gouvernement, au Président ou à la Présidente, au greffier ou à la greffière ou à un organe parlementaire.
- Créer un groupe de référence sur la représentation et l'inclusion qui travaillera avec tous les partis afin d'encourager la sélection de plus de candidates et de plus de candidatures diversifiées et afin d'inciter les partis à instaurer une stratégie sur l'équité de genre[18].
- Déposer un projet de loi et adopter une loi qui exige l'équité entre les genres dans le cadre de la représentation politique.
- Déposer un projet de loi et adopter une loi sous la forme de quota législatif, par exemple pour que les femmes représentent 50 % des candidats et 50 % des parlementaires.
- Encourager les partis à prendre des mesures, comme des quotas selon le sexe, pour faire augmenter le nombre de candidates afin que celles-ci représentent par exemple 50 % des candidats dans les circonscriptions sûres ou gagnables.
- Modifier la loi électorale pour permettre aux femmes de prendre un congé payé de leur emploi pour poser leur candidature au sein d'un parti (en plus de pouvoir le faire pour tenter de se faire élire lors d'une campagne électorale).
- Mettre en place des quotas selon le sexe pour les membres et les présidents des comités
- Établir un congé parental ou renforcer le congé parental déjà en place à l'intention des parlementaires (il devrait au moins être équivalent à celui prévu par les provinces).
- Examiner les possibilités de partage d'emploi et offrir ces possibilités aux parlementaires et aux membres du personnel.
- Mettre en œuvre le vote par procuration pour que le vote des parlementaires compte durant les congés parentaux et les congés pour obligation familiale.
- Utiliser les ressources parlementaires pour couvrir les frais de garde des parlementaires lorsqu'ils siègent.
- Modifier le Règlement pour permettre officiellement l'allaitement en chambre et en comité.
- Établir des horaires fixes et prévisibles en fonction des heures normales de travail, c.-à-d. de 9 h à 17 h.
- Mettre fin aux séances en soirée.
- Offrir la possibilité de participer virtuellement aux procédures législatives, notamment aux débats en chambre, aux questions orales et aux travaux de comités spéciaux.
- Offrir la possibilité de voter à distance (par voie électronique).
- Permettre la présentation électronique de questions.
- Donner un préavis de questions et de déclarations.

- Établir des programmes de mentorat pour les femmes parlementaires, les employées des parlementaires et les femmes membres du personnel parlementaire ou renforcer ceux qui existent déjà.
- Actualiser ou moderniser le code vestimentaire.

Dimension 2 : Infrastructure parlementaire – Recommandations

- Entreprendre l'examen de la loi électorale, du Règlement, des codes de conduite, des pratiques non officielles (utilisation du masculin dans la langue), du code vestimentaire, des installations, du chahut, de la violence à l'égard des femmes en politique, du privilège parlementaire qui protège les parlementaires accusés de harcèlement, des plaintes en matière de ressources humaines, des ententes de non-divulgation, des lois en vigueur sur l'égalité des genres, de la rémunération, des dépenses et des frais de garde des parlementaires, de l'écart salarial entre les parlementaires, les employés des parlementaires et les membres du personnel parlementaire en fonction de leur genre ainsi que des heures de session parlementaire sous l'angle de la sensibilité aux questions de genre.
- Créer un comité des femmes officiel doté de ressources parlementaires qui examinera les travaux du parlement, surveillera et évaluera la sensibilité du parlement aux questions de genre et demandera des comptes aux ministres et aux ministères responsables de ces questions.
- Fournir des ressources parlementaires aux organes parlementaires de femmes (par exemple à un comité des femmes officiel et à un comité sur l'égalité).
- Mettre en place un service de garde permanent à temps plein sur place pour les parlementaires et le personnel.
- Ouvrir une pharmacie sur place.
- Maintenir ou augmenter le nombre de toilettes neutres sur place *ou* faire en sorte que toutes les toilettes soient neutres.
- Fournir des produits d'hygiène menstruelle gratuits dans toutes les toilettes.
- Minimiser les possibilités de consommer de l'alcool sur place.
- Maintenir ou moderniser les salles d'allaitement sur place.
- Créer des salles réservées à l'allaitement et à l'alimentation des nourrissons ou moderniser celles qui existent.
- Créer des salles ou des espaces réservés aux femmes et aux familles sur place ou moderniser ceux qui existent.
- Créer ou renforcer les programmes de « marche en toute sécurité ».
- Installer des boutons d'alarme ou des alarmes dans les bureaux des parlementaires (sur place et à l'extérieur).

Dimension 3 : Culture parlementaire – Recommandation

- Élaborer et mettre en œuvre un plan d'égalité des genres pour examiner les procédures, la culture parlementaire et les installations parlementaires ainsi que les résultats des travaux parlementaires (législation).

- Modifier le Règlement pour reconnaître que le chahut est inacceptable dans un parlement et faire appliquer le Règlement par le Président ou la Présidente.
- Élaborer des codes de conduite pour éliminer les propos et les comportements sexistes entre les parlementaires, entre ces derniers et leurs employés et les membres du personnel parlementaire ainsi qu'entre les membres du personnel parlementaire et examiner ces codes de façon régulière.
- Élaborer des codes de conduite pour éliminer le harcèlement sexuel entre les parlementaires, entre ceux-ci et leurs employés et les membres du personnel parlementaire et entre les membres du personnel parlementaire et examiner ces codes de façon régulière.
- Mener des consultations sur la violence à l'égard des femmes en politique auprès des parlementaires, de leurs employés et du personnel parlementaire.
- Rendre obligatoire la formation sur l'égalité des genres pour les ministres, parlementaires, présidents et présidentes de comités, greffiers et greffières parlementaires et employés des parlementaires.
- Poursuivre et renforcer la formation obligatoire sur le harcèlement et le harcèlement sexuel qui s'adresse aux ministres, aux parlementaires, aux greffiers et greffières parlementaires des comités, aux autres responsables parlementaires et aux employés des parlementaires.
- Offrir une formation obligatoire sur la budgétisation sensible au genre aux ministres, aux parlementaires, aux greffiers et greffières parlementaires des comités et aux employés des parlementaires.
- Offrir une formation réservée aux femmes sur l'égalité des genres, l'intégration de la dimension du genre, la budgétisation sensible au genre, le harcèlement et le harcèlement sexuel.

Dimension 4: *Politique en matière d'égalité des genres et représentation réelle des femmes – Recommandations*

- Établir une fonction officielle pour la sensibilisation des parlements aux questions de genre et fournir des ressources à cette fin (p. ex. un comité permanent des femmes et un comité sur l'égalité).
- Déposer et faire adopter un projet de loi qui exige d'examiner les politiques sous l'angle de leurs répercussions sur l'égalité de genre, de la budgétisation sensible au genre et des obligations qui découlent des conventions internationales.
- Établir une expertise en matière de genre (poste permanent/liaison officielle) dans les services des greffiers, les équipes parlementaires chargées de la sensibilisation et de l'information, les équipes de sécurité et les médias sociaux.
- Renforcer l'expertise en matière de genre dans une perspective d'intersectionnalité dans les équipes de ressources humaines.
- Établir/renforcer les liens informels et officiels avec les experts universitaires des questions de genre, les groupes de femmes, les femmes dans les médias.
- Modifier la loi électorale afin d'obliger les parlements ou les partis à recueillir et à publier des données sur le genre, l'origine ethnique, l'ascendance autochtone, les études, la profession, la parentalité, l'âge, les handicaps, l'orientation sexuelle ainsi que l'expression et l'identité de genre des parlementaires et des candidats.

- Recueillir des données sur le genre, l'origine ethnique, l'identité autochtone, les études, la profession, la parentalité, l'âge, les handicaps, l'orientation sexuelle ainsi que l'expression et l'identité de genre des membres du personnel parlementaire.
- Recueillir et publier des données sur la participation des parlementaires aux débats en séance plénière, à la période des questions, aux travaux des comités, aux voyages des délégations, aux postes de direction au sein du Parlement ainsi que leur participation à titre de témoins comparaissant devant les comités; sur la promotion des femmes parlementaires; sur l'écart salarial entre les parlementaires en fonction de leur sexe; sur l'écart salarial entre les membres du personnel en fonction de leur sexe; sur la promotion des femmes membres du personnel parlementaire; et sur les femmes journalistes qui ont accès à la tribune de la presse.
- Recueillir et publier des données sur le genre en lien avec les politiques.
- Recueillir des données sur la participation des parlementaires et des membres du personnel aux formations sur l'égalité des genres.
- Recueillir des données sur la participation virtuelle des parlementaires et des membres du personnel (p. ex. vidéoconférences et téléconférences et vote électronique).
- Recueillir des données sur les préférences des parlementaires et des membres du personnel entre les délibérations en mode hybride et les délibérations en personne.

Sensibilisation des parlements du Canada aux questions de genre

L'*Examen des parlements* se veut un premier regard sur la sensibilité des parlements du Canada aux questions de genre et il est conçu pour aider les parlements du Canada à examiner leur sensibilité aux questions de genre. Il s'appuie sur les lignes directrices de l'APC sur la sensibilité des parlements aux questions de genre, sur le rapport *Comment évaluer la sensibilité aux questions de genre et de diversité à l'Assemblée législative de la Colombie-Britannique* et sur les autres travaux en la matière entrepris par l'APC-FPC et d'autres organismes et universitaires qui s'intéressent à l'équité entre les genres et aux parlements[19].

Les préoccupations concernant la sous-représentation des femmes en politique ne sont pas récentes[20]. Dans la première publication de l'APC sur le sujet, *Gender Sensitising Commonwealth Parliaments*, qui date de plus de 20 ans, on jugeait inacceptable la sous-représentation des femmes en politique. Dans le rapport, il était proposé que la participation politique des femmes comprenne une représentation officielle *et* réelle, où les femmes parlementaires exerceraient un pouvoir politique réel dans la mesure où le « partage du pouvoir » profiterait aux pays du Commonwealth[21].

Depuis plus de 20 ans, l'APC encourage les parlements du Commonwealth, dont les institutions parlementaires du Canada, à adopter des réformes majeures en faveur de la sensibilité aux questions de genre, notamment en effectuant une analyse comparative entre les sexes au sujet de tous les documents parlementaires et en offrant aux parlementaires des prestations de maternité et de paternité[22]. Dans le cadre d'initiatives internationales plus vastes en faveur de l'égalité des genres en politique, qui constitue un principe clé enchâssé dans la Charte des Nations Unies, la Déclaration universelle des droits de l'homme et d'autres traités internationaux, l'APC et les FPC appuient non seulement les examens de la sensibilité parlementaire aux questions de genre,

mais elles s'efforcent aussi d'aider les parlements à « créer les conditions nécessaires pour qu'ils s'acquittent de leur responsabilité quant au respect des normes sur la sensibilité aux questions de genre[23] » [TRADUCTION].

Représentation descriptive

Il est important de chiffrer la présence des femmes en politique[24]. L'une des principales caractéristiques des parlements sensibles aux questions de genre est la *représentation descriptive*, qui prévoit que la composition des parlements correspond proportionnellement à celle de la population qu'ils représentent sur le plan du sexe, du genre, de l'expression et de l'identité de genre, de l'orientation sexuelle, de l'identité autochtone, de la race, de l'appartenance ethnique et d'autres caractéristiques sociales croisées et d'expériences communes[25]. Dans ce contexte, la réalisation d'un examen de la sensibilité parlementaire aux questions de genre nécessite la collecte de données sur la représentation descriptive des femmes en politique. La présence des femmes en politique est importante pour des raisons de légitimité et pour l'élaboration des politiques, et la représentation descriptive est fortement liée à la représentation réelle[26]. En étant plus diversifiés, les parlements auront le potentiel de devenir des institutions plus efficaces, où les décisions refléteront un ensemble plus large d'intérêts, de préoccupations et d'enjeux et un plus large éventail de compétences, d'expériences et de perspectives[27].

Fait encourageant, la représentation descriptive des femmes parmi les parlementaires est en hausse. En ce qui concerne le classement établi par l'Union interparlementaire (UIP) en fonction du pourcentage de femmes dans les parlements nationaux, la moyenne mondiale de 26 % (chambres basses) représente une amélioration considérable par rapport à la moyenne mondiale de 14 % constatée lors du premier rapport de l'APC sur la sensibilité parlementaire aux questions de genre, en 2001. Malgré ces gains, la parité hommes-femmes parmi les parlementaires est loin d'être atteinte. Il y a toutefois quelques exceptions[28]. En effet, les femmes représentent la majorité des parlementaires dans trois des 193 parlements pour lesquels l'Union interparlementaire recueille des données : le Rwanda (61 %), Cuba (54,4 %) et le Nicaragua (50,6 %). Dans quelques pays, les femmes représentent 50 % des parlementaires (Mexique et Émirats arabes unis) ou très près de 50 % des parlementaires (Nouvelle-Zélande, Islande et Costa Rica)[29].

En ce qui concerne les pays du Commonwealth, nous constatons que le pourcentage de femmes élues dans les parlements nationaux varie considérablement. Alors que les élections successives dans certains pays du Commonwealth ont entraîné l'élection de femmes en nombre relativement élevé (au Rwanda et en Nouvelle-Zélande, comme on le décrit ci-dessus), à 19 %, la moyenne chute de plusieurs points de pourcentage sous la moyenne mondiale de 22 % en 2022. Le Canada, où 30,5 % de femmes siègent au Parlement, s'en tire mieux que toutes les régions du Commonwealth sauf une – les îles britanniques et la Méditerranée[30]. À l'échelle mondiale, toutefois, le Canada n'obtient pas un aussi bon rendement et se classe au 59e rang sur 193 pays (comparativement à sa 53e place en 2000), ce qui le place bien en deçà d'autres démocraties bien établies, dont plusieurs autres parlements du Commonwealth, comme celui de la Nouvelle-Zélande (6e place) et du Royaume-Uni (46e place), et bien en deçà du Rwanda (1re place)[31].

Tableau 3 : Représentation des femmes dans les parlements et assemblées législatives du Commonwealth (chambres basses ou uniques)

Région	Moyenne (%)	Élevée (%)	Faible (%)
Afrique	27,5	Rwanda, 61,3	Nigéria, 3,6
Asie	17	Bangladesh, 21,2	Sri Lanka, 5,4
Australie	26,5	-	-
Îles britanniques et Méditerranée	32,5	Écosse, 44,9	Aurigny, 10
Canada	30,5	-	-
Caraïbes, Amériques et Atlantique	25	Grenade, 46,7	Antigua-et-Barbuda et Sainte-Lucie, 11,1
Inde	9,4	Chhattisgarh, 15,6	Mizoram et Nagaland, 0
Pacifique	16,1	Nouvelle-Zélande, 49,2	Papouasie-Nouvelle-Guinée et Vanuatu, 0
Asie du Sud-Est	14,2	Singapour, 29,8	Terengganu, 0

**Selon les données recueillies par les FPC en date de janvier 2022.*

Le faible classement mondial du Canada est quelque peu surprenant étant donné qu'il est reconnu pour être l'un des pays les plus diversifiés au monde, avec une grande diversité intersectionnelle et de genre chez les Autochtones et les descendants des colons. Cette diversité, du moins en ce qui concerne la représentation des femmes en politique, ne se reflète cependant ni à la Chambre des communes du Canada ni dans ses assemblées législatives des provinces et territoires comme on le verra plus loin[32].

Même si la première femme (blanche) a été élue il y a plus de 100 ans, il a fallu attendre les années 1980 pour que la représentation des femmes en politique atteigne les deux chiffres[33]. Le bilan est bien pire pour les femmes parlementaires qui se définissent à titre de personnes autochtones, noires ou de couleur. La première femme autochtone élue au Parlement du Canada l'a été il y a un peu plus de 30 ans, à peu près au même moment où la première femme noire et la première femme ouvertement lesbienne y ont également obtenu un siège[34]. Bien que les listes des candidats aux récentes élections à l'échelle du pays ainsi que des provinces et territoires et la composition des caucus de parti qui en ont résulté soient plus diversifiées qu'elles ne l'ont jamais été, ces organes ne reflètent toujours pas fidèlement le profil démographique du Canada.

Ces statistiques descriptives révèlent à elles seules que les institutions politiques du Canada ne sont toujours pas sensibles aux questions de genre, puisque l'égalité n'y est ni favorisée ni réalisée dans l'ensemble des « organes et structures internes[35] ». Comme c'est le cas ailleurs, les parlements du Canada sont majoritairement composés de membres de « l'élite masculine blanche », et leurs « méthodes de travail s'inspirent toujours des traditions et des préférences des parlementaires qui les ont historiquement constituées[36] [TRADUCTION] ».

Comme le montre le tableau 4, la représentation descriptive des femmes varie entre les parlements nationaux et infranationaux du Canada : elle est de 52,6 % aux Territoires du Nord-Ouest, mais de 22,5 % à l'Î.-P.-É. Dans l'ensemble, les femmes occupent environ 35 % de tous les sièges des assemblées législatives des provinces et des territoires[37]. Fait à noter, en 2020, la parité entre les sexes a été atteinte à la Chambre haute avec 47 sénatrices et 47 sénateurs, mais en

2021, ce pourcentage est passé sous la barre des 50 % à la suite de la retraite anticipée d'une sénatrice.

Tableau 4 : Représentation des femmes au Canada

Classement	Administration	Nombre de sièges	Nombre de femmes	Pourcentage de femmes
1	T. N.-O	19	10	52,6
2	Sénat	105	46	49
3	Québec	125	55	44,0
4	C.-B.	87	36	41
5	Yukon	19	8	38,7
6	Ontario	124	48	39,5
7	N.-É.	55	19	34,5
8	Chambre des communes	338	103	30,5
9	Alberta	87	26	29,8
10	Saskatchewan	61	17	27,9
11	N.-B.	49	14	28,6
12	Nunavut	22	6	27,2
13	Manitoba	57	15	26,3
14	Î.-P.-É.	27	7	25,9
15	T.-N.-L.	40	9	22,5

Pour ce qui est du leadership des femmes au pays, il y a près de 30 ans que Kim Campbell a été première ministre du Canada : en 1993, elle est devenue la première et unique femme à avoir occupé ce poste. Ce qui est plus encourageant, c'est que les élections fédérales de 2021 ont donné lieu au troisième Cabinet fédéral de suite où l'équilibre hommes-femmes a été atteint[38]. Pour ce qui est de la direction des partis nationaux, au début de 2022, une seule femme – Candice Bergan (chef intérimaire du Parti conservateur) – dirigeait un parti fédéral, et pour la première fois, une personne transgenre – Amita Kuttner (Parti vert) – dirigeait un parti national.

À l'échelle provinciale, il y a eu 14 femmes premières ministres; les trois territoires et sept des dix provinces (à savoir pas la Saskatchewan ni le N.-B. ni la N.-É.) ont été dirigés à un moment ou à un autre par une femme[39]. De ce nombre, seulement deux provinces – la C.-B. et l'Alberta – ont eu plus d'une femme première ministre. À l'heure actuelle, il y a deux femmes premières ministres (Heather Stefanson au Manitoba depuis 2021 et Caroline Cochrane dans les T.N.-O. depuis 2019), ce qui marque un changement radical par rapport au début des années 2010, alors que 50 % des postes de premier ministre au Canada étaient occupés par des femmes.

Des femmes sont à la tête de sept partis des provinces et territoires : Rachel Notley, NPD de l'Alberta; Sonia Furstenau, Parti vert de la C.-B.; Heather Stefanson, Parti progressiste-conservateur du Manitoba; Andrea Horwath, NPD de l'Ontario (elle se retirera après l'élection du 2 juin 2022 en Ontario); Dominique Anglade, Parti libéral du Québec; et Kate White, NPD du Yukon.

En ce qui concerne les quatre provinces qui ont fait l'objet d'une étude de cas, l'Assemblée nationale du Québec compte le plus grand nombre de femmes (44 %), suivie de près par la C.-B. (41 %), le Manitoba (26,3 %) et l'Î.-P.-É. (25,9 %), qui obtient presque 20 points de pourcentage de moins que la province en tête (tableau 4).

Comparaison des études de cas
En ce qui concerne les provinces qui ont fait l'objet d'une étude de cas, à savoir la Colombie-Britannique, le Manitoba, l'Île-du-Prince-Édouard et le Québec, l'encadré 1 énumère leurs nombreuses pionnières.

Encadré 1 : Pionnières en Colombie-Britannique, au Manitoba, à l'Île-du-Prince-Édouard et au Québec

Pionnières en C.-B.

- 1918, première femme députée à l'Assemblée législative – Mary Ellen Smith
- 1921, première femme ministre du Cabinet – Mary Ellen Smith
- 1928, première femme présidente suppléante de l'Assemblée législative – Mary Ellen Smith
- 1950, première femme présidente de l'Assemblée législative – Nancy Hodges (première femme élue présidente dans le Commonwealth)
- 1972, première femme noire élue – Rosemary Brown
- 1981, première femme cheffe d'un parti politique – Shirley McLoughlin
- 1991, première femme première ministre – Rita Johnston
- 1996, premières femmes canadiennes d'origine chinoise élues à l'Assemblée législative – Jenny Wai Kwan et Ida Chong
- 2001, première femme cheffe de l'opposition – Joy MacPhail
- 2001, pemière femme lieutenante-gouverneure de la C.-B. – Iona Campagnolo
- 2005, pemière femme d'ascendance métisse élue – Carole James
- 2009, pemière femme et personne d'origine philippine élue – Mable Elmore
- 2009, pemière femme canadienne d'origine japonaise élue – Naomi Yamamoto
- 2011, pemière femme à occuper le poste de procureure générale – Shirley Bond
- 2013, pemière femme première ministre réélue – Christy Clark (deuxième femme première ministre de la C.-B.)
- 2013, pemière femme canadienne d'origine coréenne élue – Jane Jae Kyung Shin
- 2016, pemière femme membre des Premières Nations élue – Melanie Mark
- 2020, pemière femme greffière de l'Assemblée législative de la C.-B. – Kate Ryan-Lloyd

Pionnières au Manitoba

- 1920, première femme députée à l'Assemblée législative – Edith Rogers
- 1963, première femme présidente – Thelma Forbes
- 1981, première femme lieutenante-gouverneure – Pearl McGonigal
- 1981, première femme vice-première ministre – Muriel Smith
- 1984, première femme cheffe d'un parti politique – Sharon Carstairs
- 1988, première femme cheffe de l'opposition – Sharon Carstairs
- 2015, première femme autochtone élue – Amanda Lathlin
- 2019, première femme noire élue – Audrey Gordon
- 2019, première personne transgenre non binaire noire élue – Uzoma Asagwara
- 2021, première femme première ministre du Manitoba – Heather Stefanson

Pionnières à l'Î.-P.-É.

- 1951, première femme candidate à l'Assemblée législative – Hilda Ramsay
- 1970, première femme députée à l'Assemblée législative – Jean Canfield
- 1972, première femme ministre du Cabinet – Jean Canfield
- 1979, première femme cheffe intérimaire d'un parti politique – Doreen Sark
- 1986, première femme cheffe de l'opposition – Leone Bagnall
- 1990, première femme lieutenante-gouverneure – Marion Reid
- 1990, première femme cheffe d'un parti politique – Pat Mella
- 1993, première femme première ministre – Catherine Callbeck
- 1993, première femme première ministre réélue – Catherine Callbeck
- 2017, première femme acadienne lieutenante-gouverneure – Honorable Antoinette Perry

Pionnières au Québec

- 1947: première femme candidate lors d'une élection provinciale – Mary Leehy O'Connor
- 1951, première femme cheffe d'un parti politique – Thérèse Casgrain
- 1961, première femme députée à l'Assemblée nationale – Marie-Claire Kirkland
- 1962: première femme ministre – Marie-Claire Kirkland
- 1976: première femme vice-présidente de l'Assemblée nationale – Louise Cuerrier
- 1984: première femme whip – Huguette Lachapelle
- 1985: première femme vice-première ministre – Lise Bacon
- 1994: première femme présidente de son caucu parlementaire – Monique Gagnon-Tremblay
- 1994: première femme musulmane élue – Fatima Houda-Pépin
- 1997, première femme lieutenante-gouverneure du Québec – Lise Thibault
- 1998, première femme cheffe de l'opposition – Monique Gagnon-Tremblay
- 1998: première femme ouvertement homosexuelle élue – Agnès Maltais
- 2002, première femme présidente de l'Assemblée nationale – Louise Harel
- 2004: première femme leader à la Chambre – Diane Lemieux
- 2004: première femme noire élue – Yolande James
- 2007, première femme cheffe d'un parti politique représenté à l'Assemblée nationale – Pauline Marois
- 2012, première femme première ministre du Québec – Pauline Marois

Pour en revenir à l'importance des « chiffres », il est nécessaire d'avoir une vaste gamme de données sur la diversité pour suivre l'évolution de la sensibilité aux questions de genre au fil du temps et déterminer si la présence des femmes a augmenté, diminué ou atteint un palier[40]. De telles données ont le potentiel d'entraîner les réformes appropriées en matière de sensibilisation aux questions de genre afin d'accroître la représentation des femmes en politique. Selon une enquête menée par l'APC en 2020, les parlements du Canada et la plupart des autres parlements

du Commonwealth recueillent des données sur le genre des parlementaires ainsi que sur leur âge et leur profession, mais peu d'entre eux, y compris le Parlement et les assemblées législatives provinciales du Canada, recueillent d'autres données sur la diversité, comme les études, les handicaps, la parentalité, l'orientation sexuelle et l'appartenance ethnique, qui permettraient d'en savoir plus sur la participation et l'expérience politiques des femmes[41].

Toutefois, la collecte de données sur le nombre de femmes parlementaires ne permet pas à elle seule de savoir si une institution parlementaire est « inclusive », c'est-à-dire si tous les parlementaires ont le même droit de s'engager concrètement dans leur milieu de travail et d'y participer entièrement et en toute sécurité[42]. Dans ce contexte, il importe aussi de tenir compte de la représentation réelle des femmes et de ce qu'il advient d'elles une fois qu'elles sont élues. Par exemple, le taux de promotion et la fréquence des actes d'intimidation, de harcèlement et de harcèlement sexuel sont-ils similaires pour tous et toutes les parlementaires, sans égard à leur sexe? L'expérience qu'ils et qu'elles vivent dans le milieu parlementaire influence-t-elle différemment leur décision de se représenter pour briguer un autre mandat ou les amène-t-elle plutôt à quitter complètement la politique?

Au-delà des chiffres

Les organes parlementaires du Canada ne sont pas des lieux de travail seulement pour les parlementaires : ils sont aussi le lieu de travail d'une multitude de professionnels et d'employés des partis, et les parlements sensibles aux questions de genre doivent également répondre à leurs besoins. Les milieux de travail parlementaires sont particuliers, car ils ont leurs propres règles, pratiques, politiques, infrastructure et culture, qui sont toutes empreintes d'un « masculinisme organisé ». En ce sens, de nombreuses femmes estiment que le Parlement du Canada et les parlements infrarégionaux du Canada sont des lieux non inclusifs et peu accueillants[43].

La violence à l'égard des femmes en politique est répandue, et les résultats de recherche montrent qu'elle est présente dans toutes les institutions parlementaires, y compris au Canada[44]. Il est indéniable que les institutions parlementaires ont été et continuent d'être des lieux où s'exerce la violence à l'égard des femmes en politique, ce qui empêche toutes les femmes de participer pleinement et en toute sécurité à leur milieu de travail[45]. Le mouvement « Moi aussi » n'a pas épargné le Parlement canadien[46]. Des parlementaires (dont des ministres) et des membres du personnel parlementaire du Canada soulignent que « le harcèlement sexuel et la violence restent impunis sur la Colline du Parlement depuis trop longtemps » [TRADUCTION][47].

Comparaison de cas : En Colombie-Britannique, au Manitoba, à l'Île-du-Prince-Édouard et au Québec, la violence à l'égard des femmes en politique est un grave sujet de préoccupation. Par exemple, en C.-B., l'ancien président a affirmé que les allégations soulevées dans le cadre du mouvement « Moi aussi » n'avaient pas fait l'objet d'une enquête approfondie[48]. Le Président de l'Assemblée législative du Manitoba a déclaré que c'en était assez et a remanié la politique sur le harcèlement en réponse aux comportements inappropriés de députés de sexe masculin à l'égard de députées, notamment ceux d'un député surnommé « Mr. Tickles » (Monsieur Chatouille)[49]. À l'Assemblée législative de l'Î.-P.-É., un député a été accusé de harcèlement sexuel à l'égard d'une employée[50]. À l'Assemblée nationale du Québec, 63 % des députées ont déclaré avoir subi des formes d'inconduite sexuelle dans l'exercice de leurs fonctions[51].

Enfin, la pandémie de COVID-19 a indubitablement perturbé les travaux des parlements du Canada, et les études montrent qu'elle a touché de façon disproportionnée les femmes par rapport aux hommes, en particulier les femmes qui se définissent comme personnes autochtones, noires ou de couleur. Le modèle parlementaire hybride, où le travail se fait en personne et à distance, pourrait favoriser une plus grande sensibilité aux questions de genre dans un parlement[52]. Bien que les effets à plus long terme de la pandémie sur les institutions parlementaires soient inconnus, les parlements hybrides augmentent la capacité des femmes à participer plus pleinement à leur milieu de travail en raison de responsabilités de soutien familial et d'autres considérations, comme les restrictions de voyage et l'isolement volontaire[53].

En outre, dans les parlements hybrides, les occasions de chahuter sont plus rares, le chahut étant souvent de nature sexiste, et les cas d'intimidation, de brimades, de harcèlement et d'agression sexuelle fondés sur le genre sont plus rares aussi. Parallèlement, les parlements hybrides peuvent offrir des horaires parlementaires plus prévisibles[54]. Ces caractéristiques hybrides peuvent jouer un rôle dans la décision des femmes de se lancer en politique et dans celle des parlementaires de se représenter pour briguer un autre mandat[55]. Par conséquent, les institutions parlementaires du Canada pourraient envisager des parlements hybrides de façon plus permanente dans le cadre de leur milieu de travail.

Au Canada, à ce jour, le mode hybride a été adopté par la Chambre des communes et le Sénat, les assemblées législatives de la C.-B., du Manitoba, du N.-B., de la N.-É., du Nunavut, de l'Î.-P.-É. et du Yukon (par téléconférence et non par vidéoconférence). Certaines administrations ont adopté des délibérations hybrides. Par exemple, bien que l'Assemblée législative de l'Alberta ait continué d'organiser des séances en personne (avec un nombre réduit de députés et députées à la Chambre), elle a instauré le vote hybride pour les votes officiels. De nombreuses administrations permettent à leurs comités parlementaires de se réunir virtuellement ou sous forme hybride.

Comparaison de cas : Sur les quatre administrations à l'étude, les assemblées législatives de la C.-B., du Manitoba et de l'Î.-P.-É. ont adopté le mode hybride pendant la pandémie, contrairement au Québec.

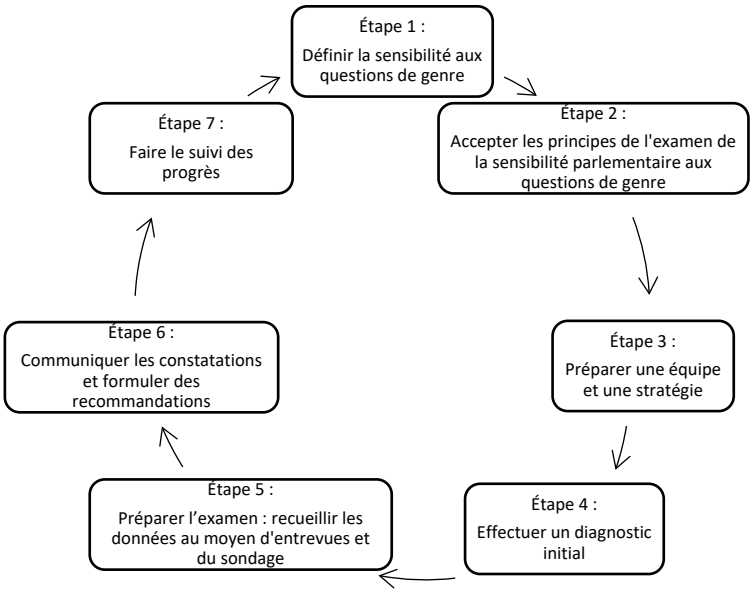
Les sept étapes de l'examen de la sensibilité parlementaire aux questions de genre

L'*Examen des parlements* utilise une approche à méthodes multiples pour recueillir et analyser les données et pour déterminer et évaluer la sensibilité aux questions de genre. La figure 1 illustre les sept étapes de l'examen de la sensibilité parlementaire aux questions de genre, et chacune est résumée et examinée ci-dessous[56]. Les examinateurs ou examinatrices de la sensibilité parlementaire aux questions de genre peuvent effectuer une étape, deux étapes ou toutes les étapes, selon le mandat et la portée de l'examen.

Aux fins de l'*Examen des parlements*, les étapes 1, 2 et 3 ont été effectuées à l'avance : l'APC a embauché la chercheuse pour qu'elle évalue en premier lieu la sensibilité des Parlements du Canada aux questions de genre. Compte tenu du mandat, le présent examen met l'accent sur

Figure 1 : Sept étapes pour évaluer la sensibilité parlementaire aux questions de genre

l'étape 4 (Effectuer un diagnostic initial) et l'étape 5 (Préparer l'examen – Recueillir les données de l'entrevue et du sondage). Les étapes 6 (Communiquer les constatations et formuler des recommandations) et 7 (Faire le suivi des progrès) sont aussi abordées. Chaque étape est résumée ci-dessous.



Étape 1 : Définir la sensibilité aux questions de genre

À l'étape 1, les parlements du Canada examinent la ou les définitions des parlements sensibles aux questions de genre, pourquoi il importe qu'ils soient sensibles à ces questions et les diverses façons d'évaluer la sensibilité des parlements aux questions de genre ou les façons dont cela a été évalué.

Comme on peut le lire plus en détail dans les lignes directrices de l'APC, les parlements sensibles aux questions de genre se caractérisent par leur sensibilité à ces questions notamment dans le sens où ils font la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'ensemble de leurs organes et structures internes et parviennent à cette égalité en plus d'intégrer l'égalité des genres à l'ensemble de leurs travaux, y compris ceux de l'administration parlementaire[57].

Les lignes directrices de l'APC sur la sensibilité des parlements aux questions de genre peuvent aider les parlements du Canada à « créer les conditions nécessaires pour qu'ils s'acquittent de leur responsabilité quant au respect des normes sur la sensibilité aux questions de genre » [TRADUCTION]. Le principe directeur de l'« institutionnalisme » envers lequel doivent s'engager les parlements qui entreprennent un examen est fondamental à cet égard. La sensibilisation des institutions aux questions de genre consiste notamment à déterminer : 1) les réformes nécessaires pour répondre aux besoins particuliers des parlements en matière de sensibilité aux questions de genre; 2) les acteurs parlementaires qui les mettront en œuvre; 3) la façon dont elles seront mises

en œuvre et maintenues de façon à respecter les lignes directrices de l'APC sur la sensibilité des parlements questions de genre.

Sur ce dernier point, comme on l'indique, selon le sondage *Survey of Institutional Practice* des FPC, sur 17 parlements du Commonwealth, le Président ou la Présidente et l'organe directeur constituent le principal acteur ou la principale actrice et la principale institution à qui incombe officiellement la responsabilité de l'égalité des genres. Dans cinq parlements, le Président ou la Présidente et l'organe directeur se partagent cette responsabilité[58]. Par conséquent, un grand nombre des observations et recommandations préliminaires qui découlent de l'*Examen des parlements* et que l'on énumère dans le résumé du présent document s'adressent aux Présidents et Présidentes et aux gouvernements, tandis que le reste s'adresse aux autres entités, comme les assemblées législatives, les comités de gestion des assemblées législatives (ou leurs équivalents) et les partis politiques. L'étape 4 (Effectuer un diagnostic initial) présente davantage de détails dans les commentaires des greffiers et greffières de la liste de contrôle, notamment sur les variations entre les administrations.

Étape 2 : Accepter les principes de l'examen de la sensibilité parlementaire aux questions de genre

À l'étape 2, les parlements du Canada s'engagent sur le plan institutionnel et politique à intégrer les principes des parlements sensibles aux questions de genre à leur structure, à leur fonctionnement, à leurs méthodes et à leurs travaux parlementaires.

L'APC et les FPC ont à cœur l'égalité des genres dans les parlements, et à titre de signataires d'obligations et de traités, les parlements du Canada ont déjà accepté qu'il est nécessaire d'instaurer des parlements sensibles aux questions de genre. C'est pourquoi le Parlement du Canada et les parlements infrarégionaux du Canada ont la responsabilité de faire preuve d'initiative en matière de sensibilité parlementaire aux questions de genre, d'y consacrer des ressources institutionnelles, de revoir les processus et d'entreprendre des évaluations de la sensibilité parlementaire aux questions de genre[59].

La Région canadienne des FPC souscrit à l'idée d'entreprendre un examen de la sensibilité parlementaire aux questions de genre et reconnaît ainsi que les parlements « insensibles » aux questions de genre portent atteinte à la démocratie canadienne dans la mesure où les parlements comme lieux politiques et lieux de travail ne sont pas des institutions sensibles aux questions de genre. La sous-représentation descriptive des femmes dans les parlements nationaux et infrarégionaux du Canada illustre bien ce problème. En effet, comme il a été mentionné, le présent rapport a été préparé par la Région canadienne des FPC et sa section de la Colombie-Britannique et il est financé par le Fonds de renforcement de Femmes parlementaires du Commonwealth. Tout au long du processus, il a reçu le soutien continu du secrétaire de la Région canadienne des FPC.

La volonté politique d'entreprendre un examen de la sensibilité parlementaire aux questions de genre au Canada est cruciale, car sans l'accord des personnes ayant le pouvoir d'imposer le changement, il sera difficile d'accéder à l'information nécessaire pour commencer une évaluation ou des évaluations futures, et encore moins pour les mener à bien. Il est donc

important de déterminer qui, au sein des parlements du Canada, a le pouvoir officiel d'accepter les initiatives parlementaires relatives à la sensibilité aux questions de genre et qui a le pouvoir d'établir ce processus sur le plan administratif ou politique. Pour l'*Examen des parlements*, le secrétaire de la Région canadienne des FPC a communiqué avec les diverses sections de la Région canadienne pour leur demander si elles souhaitaient participer à l'étude. Cette participation était essentielle pour envoyer la liste de contrôle aux bureaux des greffiers et le *sondage* aux adresses électroniques des parlementaires, ainsi que pour prendre rendez-vous en vue des entrevues avec les parlementaires et le personnel parlementaire.

Étape 3 : Préparer une équipe et une stratégie

L'étape 3 porte sur les aspects pratiques de la mise au point et de la réalisation d'un examen de la sensibilité parlementaire aux questions de genre. Avec l'appui du secrétariat du bureau central de l'APC, et dans ce cas-ci du secrétaire de la Région canadienne des FPC, l'évaluateur ou l'évaluatrice de la sensibilité aux questions de genre établit la portée, la durée, les objectifs et les ressources.

La portée a trait, par exemple, à des questions visant à savoir si l'examen porte sur les membres élus, les membres nommés, le personnel professionnel ou sur les trois groupes. Pour l'*Examen des parlements*, il a été décidé d'inclure le Sénat et les membres élus des parlements nationaux et infrarégionaux et le personnel des bureaux des greffiers de quatre administrations (la C.-B., le Manitoba, l'Î.-P.-É. et le Québec).

À l'étape 3, on détermine si l'examen sera effectué par une équipe et, le cas échéant, quels en seront les membres et qui sera à sa tête. À cette étape, il faut également décider si l'évaluation sera dirigée par des parlementaires seulement ou par des parlementaires qui travaillent avec des cadres supérieurs à titre de coprofessionnels et si le personnel administratif appuiera les parlementaires ou s'il s'agit d'un effort collectif entre le personnel administratif et le personnel politique. Dans le cadre de l'*Examen des parlements*, la recherche a été effectuée par une chercheuse universitaire externe avec le soutien du secrétaire de la Région canadienne des FPC ainsi que de greffiers et greffières de l'Assemblée législative de la Colombie-Britannique.

Il faut également décider si l'évaluation de la sensibilité parlementaire aux questions de genre prendra la forme d'une « autoévaluation » menée à l'interne, par exemple par des parlementaires et du personnel, ou à l'externe, par exemple par des consultants ou des organismes de femmes, et si elle reflétera ou non un effort de collaboration entre des parlementaires et du personnel à l'interne et des universitaires et des organismes à l'externe[60]. Les évaluateurs et évaluatrices externes seraient peut-être plus en mesure de garder « objectivement » la question de la féminisation au cœur de l'évaluation, alors que les évaluateurs et évaluatrices internes se fonderaient sur leur étroite connaissance de l'organisme[61]. L'*Examen des parlements* est mené à l'externe par une chercheuse universitaire avec la collaboration de la Région canadienne des FPC.

À cette étape, on détermine également la durée de l'évaluation. La durée dépend de la portée de l'examen et de la méthode utilisée. Par exemple, en ce qui a trait à la portée, il faut moins de temps si l'examen porte sur une seule chambre, les députés élus et une seule administration, alors

qu'il faut plus de temps si l'examen porte sur toutes les chambres, les députés élus, le personnel parlementaire, le personnel des partis et plusieurs administrations. Pour ce qui est des méthodes, il faut plus de temps si l'évaluation comprend des entrevues, des sondages, des listes de contrôle ou d'autres méthodes de collecte de données, et moins de temps si on utilise uniquement une liste de contrôle personnalisée. Pour l'*Examen des parlements,* la durée initiale était de six mois, mais compte tenu de l'ampleur de la portée du projet et des multiples méthodes utilisées, il a fallu plus de temps que prévu pour le terminer.

Étape 4 : Effectuer un diagnostic initial

À l'étape 4, les activités de l'évaluateur ou de l'évaluatrice de l'*Examen des parlements* consistent à dresser la liste de contrôle, qui donnera un aperçu de ce que l'on sait et de ce que l'on ignore au sujet des données, des structures, des processus et des acteurs des parlements du Canada, à envoyer cette liste au greffier ou à la greffière et à déterminer si les renseignements sont suffisants pour procéder à l'examen de la sensibilité parlementaire aux questions de genre[62].

Comme il a été mentionné, la liste de contrôle s'appuie sur les lignes directrices et les normes de l'APC. Par conséquent, les questions de la liste de contrôle portent sur cinq sujets :

- leadership institutionnel : p. ex. les plans ou lois en matière d'égalité des genres qui renvoient à l'égalité des genres dans la représentation politique;
- collecte de données : p. ex. la collecte et la publication de données ventilées par genre sur la diversité et la participation des parlementaires;
- examens : les consultations et examens récents sur l'égalité des genres et la sensibilité aux questions de genre;
- expertise en matière de genre : p. ex. la présence d'experts en matière d'égalité des genres et de politiques sur l'égalité des genres;
- organes parlementaires de femmes : p. ex. la présence d'un organe parlementaire sexospécifique comme un comité des femmes[63].

La liste de contrôle n'est pas en soi un examen de la sensibilité parlementaire aux questions de genre, mais elle aide l'évaluateur ou évaluatrice à déterminer la capacité des parlements du Canada à entreprendre un tel examen[64]. Plusieurs questions de la liste de contrôle permettent toutefois d'obtenir un aperçu des mesures relatives à la sensibilité parlementaire aux questions de genre déjà en place dans l'ensemble des administrations canadiennes ainsi que de celles qui sont encore absentes pour la plupart.

La première phase de l'étape 4 consiste à déterminer qui est le mieux en mesure de remplir la liste de contrôle – idéalement les personnes ayant accès aux connaissances institutionnelles sur la collecte et la disponibilité des données, comme le personnel de bureau du greffier. Comme il a été mentionné, le secrétaire de la Région canadienne des FPC a fourni son aide à cet égard, et la liste de contrôle a été transmise aux bureaux des greffiers et greffières par courriel, puis retournée à la chercheuse.

La deuxième phase de l'étape 4 consiste à peaufiner la liste de contrôle afin qu'elle corresponde aux particularités des institutions parlementaires du Canada. Cette phase a nécessité de

nombreuses consultations auprès des parlementaires, du personnel parlementaire et d'experts afin que la formulation et le contenu des questions soient appropriés. Ainsi, l'*Examen des parlements* reflète les particularités du Parlement du Canada et des parlements infranationaux du Canada et peut être adapté aux futurs examens et aux autres administrations politiques, notamment aux administrations locales[65].

La liste de contrôle utilisée pour l'*Examen des parlements* contient 32 questions principales, auxquelles s'ajoutent des sous-questions qui font passer le nombre total de questions à 190. Le tableau 5 présente la liste de contrôle sur la sensibilité parlementaire aux questions de genre utilisée pour la Chambre des communes, le Sénat et les parlements des provinces du Canada. Les réponses, les commentaires et l'analyse concernant la liste de contrôle suivent[66].

Tableau 5 : Liste de contrôle pour l'*Examen des parlements*

1. **Les entités et les personnes énumérées ci-après ont-elles des responsabilités officielles en matière d'égalité des genres au sein de votre Parlement?** Si plusieurs réponses s'appliquent, veuillez les classer par ordre décroissant, « 1 » désignant l'entité ou la personne ayant les responsabilités les plus importantes à cet égard. Remarque : Le terme « égalité des genres » peut notamment être remplacé par les termes « sensibilisation des parlements aux questions de genre », « sensibilité aux questions de genre », « égalité de genre » ou « équité des genres ».			
	Oui	Non	Classement
Le ou les organes directeurs			
Le gouvernement			
Le Président			
Le dirigeant principal des services administratifs (ou l'équivalent)			
Les greffiers parlementaires			
Autre organe ou fonctionnaire parlementaire			
Commentaires :			

2. **Votre Parlement dispose-t-il d'un plan institutionnel pour l'égalité des genres?** Remarque : le terme « égalité des genres » peut notamment être remplacé par les termes « sensibilité aux questions de genre », « égalité de genre » ou « intégration des genres ».	Oui	Non
Commentaires :		

3. Si vous avez répondu « oui » à la question 2 (votre Parlement dispose d'un plan institutionnel pour l'égalité des genres), veuillez répondre aux questions suivantes (question 3). Si vous avez répondu « non » à la question 2, veuillez passer directement à la question 4. **Le plan pour l'égalité des genres de votre Parlement aborde-t-il les questions suivantes?**		
	Oui	Non
Les procédures de la Chambre		
La culture de la Chambre		
Les installations parlementaires (infrastructure)		

Les « travaux politiques » (ou « résultats ») du Parlement, comme les lois, l'examen minutieux du gouvernement, la représentation des intérêts, etc.		
Commentaires :		

4. **Votre Parlement dispose-t-il de l'un des « organes parlementaires genrés » suivants?**	Oui	Non
Un groupe parlementaire officiel des femmes, bénéficiant de ressources parlementaires		
Un comité officiel des femmes, bénéficiant de ressources parlementaires		
Un comité officiel sur l'égalité, bénéficiant de ressources parlementaires		
Un groupe ou un réseau parlementaire non officiel des femmes, sans ressources parlementaires		
Réseaux ou organisations officiels des femmes, propres à un parti		
Réseaux ou organisations non officiels des femmes, propres à un parti		
Femmes parlementaires du Commonwealth		
Autres – veuillez inscrire votre réponse ici		
Commentaires :		

5. **Pour chacun des organes énumérés ci-après, veuillez indiquer s'ils jouent un rôle officiel ou non officiel dans le cadre des efforts de votre Parlement en matière de sensibilisation de l'institution aux questions de genre.** Vous pouvez sélectionner des rôles à la fois officiels et non officiels, le cas échéant.			
	Officiel	Non officiel	Aucun
Un groupe parlementaire officiel des femmes			
Un comité officiel des femmes			
Un comité officiel sur l'égalité			
Un groupe ou un réseau parlementaire non officiel des femmes			
Un réseau ou une organisation officiels des femmes, propre à un parti			
Un réseau ou une organisation non officiels des femmes, propre à un parti			
Femmes parlementaires du Commonwealth			
Autres – veuillez inscrire votre réponse ici			
Commentaires :			

6. **Si votre Parlement dispose d'un comité officiel des femmes, quels rôles relèvent de son mandat officiel?** Veuillez choisir tous les rôles qui s'appliquent parmi ceux énumérés ci-après :	
	Case à cocher
Mener un examen minutieux des travaux (« résultats ») du Parlement, p. ex., lois, examen minutieux, représentation	
Surveiller et évaluer le Parlement en tant qu'institution sensible aux questions de genre	
Demander des comptes au ministre ou au ministère du gouvernement responsable des questions relatives aux femmes et à l'égalité des genres	
Autres – veuillez inscrire votre réponse ici	
Commentaires :	

7. **Votre Parlement a-t-il entrepris un examen de la sensibilité aux questions de genre et de diversité de l'un ou l'autre des éléments suivants?** Si oui, veuillez indiquer l'année au cours de laquelle le dernier examen (le plus récent) a été mené.			
	Oui	Non	Date
Droit électoral			
Règlement			
Codes de conduite sur le comportement des parlementaires			
Normes et conventions non officielles, p. ex. utilisation du masculin dans la langue			
Code vestimentaire du Parlement			
Installations (p. ex. toilettes, œuvres d'art, locaux sociaux et autres commodités)			
Chahut			
Harcèlement sexuel et brimades (de la part de députés et députées ou de collègues de travail du Parlement)			
Violence à l'égard des femmes en politique (quel qu'en soit l'auteur, c.-à-d. y compris le public et en ligne)			
Utilisation par les parlementaires des règles ou lois relatives au privilège ou à l'immunité parlementaire pour protéger un parlementaire accusé de harcèlement ou de violence			
Plaintes en matière de ressources humaines			
Ententes de non-divulgation			
Lois existantes en matière d'égalité des genres			
Régimes de rémunération et de dépenses des parlementaires			
Remboursement des frais de garde d'enfants des parlementaires			
Écart de rémunération des parlementaires en fonction du genre			
Écart de rémunération du personnel parlementaire en fonction du genre			
Écart de rémunération du personnel des parlementaires en fonction du genre			
Horaire des séances du Parlement (en fonction de l'accès à des services de garde d'enfants)			
Autres – veuillez préciser			
Aucun examen de cette nature n'a été mené			
Commentaires :			

8. **Veuillez indiquer ci-après si votre Parlement recueille de manière officielle des données sur les caractéristiques suivantes a) des candidats aux élections, b) des parlementaires, c) du personnel parlementaire (p. ex. les greffiers et greffières ou les hauts fonctionnaires) et d) du personnel des parlementaires.**				
	Données recueillies sur les candidats aux élections	Données recueillies sur les parlementaires	Données recueillies sur le personnel parlementaire	Données publiées sur le personnel des parlementaires
Genre				
Appartenance ethnique				
Identité autochtone				
Études				
Profession				
Maternité				
Paternité				
Âge				
Handicap				

Orientation sexuelle				
Expression et identité de genre				
Autres (p. ex. service militaire, « premières » importantes comme la première femme élue à la Chambre des communes, et liens familiaux au Parlement)				
Aucune donnée recueillie				
Commentaires :				

9. **La loi constitutionnelle ou un cadre juridique équivalent mentionne-t-il directement l'égalité des genres au sein de la représentation politique?**	Oui	Non
Si vous avez répondu « Oui », veuillez préciser :		
Commentaires :		

10. **Pour chacune des activités énumérées ci-après, veuillez indiquer si votre Parlement 1) recueille et 2) publie (met à la disposition du public) des données ventilées par sexe/genre et diversité (PANDC et LGBTQ+).** Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent :

	Le Parlement recueille des données sur le sexe et le genre	Le Parlement publie des données sur le sexe et le genre	Le Parlement recueille des données sur les PANDC	Le Parlement publie des données sur les PANDC	Le Parlement recueille des données sur les personnes LGBTQ	Le Parlement publie des données sur les personnes LGBTQ
Participation des parlementaires aux débats en séance plénière						
Participation des parlementaires à la période de questions officielle						
Participation des parlementaires aux travaux des comités						
Participation des parlementaires aux voyages des délégations parlementaires						
Parlementaires occupant des postes de direction au sein du Parlement						
Personnel parlementaire (greffiers et greffières, hauts fonctionnaires, autres) occupant des postes de direction						
Participation du personnel parlementaire aux voyages des délégations de parlementaires						
Témoins comparaissant devant les comités						

Experts-conseils rattachés aux comités						
Écart de rémunération en fonction du genre parmi les parlementaires						
Écart de rémunération en fonction du genre au sein du personnel parlementaire						
Écart de rémunération en fonction du genre au sein du personnel des parlementaires						
Taux de promotion des femmes parlementaires (p. ex. femmes parlementaires qui se voient attribuer des rôles supplémentaires comme le rôle de leader parlementaire, de whip, de présidente de comité, etc.)						
Taux de promotion des greffières ou hautes fonctionnaires, et autres femmes membres du personnel non partisans						
Pourcentage de femmes journalistes au sein du personnel des médias ayant un accès privilégié au Parlement (parfois appelés « membres de la tribune de la presse » ou journalistes parlementaires)						
Commentaires :						

11. **Veuillez indiquer ci-après si votre Parlement a consulté l'une des personnes énumérées ci-après au sujet de questions d'égalité des genres ou de la sensibilité du Parlement aux questions de genre, au cours des trois dernières années.**		
	Oui	Non
Élus et élues (autres que les parlementaires; conseillères et conseillers municipaux, maires, autres élus et élues, ex-parlementaires)		
Personnel des parlementaires		
Personnel parlementaire		
Aucune consultation n'a été menée		
Commentaires :		

12. **Veuillez indiquer si votre Parlement a consulté l'une des personnes énumérées ci-après pour recenser les besoins précis des parents, au cours des trois dernières années.**		
	Oui	Non
Élus et élues (autres que parlementaires; mais conseillères et conseillers municipaux, maires et mairesses, élus et élues provinciaux, ex-parlementaires ou membres d'une assemblée législative)		
Personnel des parlementaires		

Personnel parlementaire		
Aucune consultation n'a été menée		
Commentaires :		

13. **Veuillez indiquer si votre Parlement a consulté l'une des personnes énumérées ci-après concernant la violence à l'égard des femmes en politique, au cours des trois dernières années.**		
	Oui	Non
Élus et élues (autres que parlementaires; mais conseillères et conseillers municipaux, maires et mairesses, élus et élues provinciaux, ex-parlementaires ou membres d'une assemblée législative)		
Personnel des parlementaires		
Personnel parlementaire		
Aucune consultation n'a été menée		
Commentaires :		

14. **Pour qui, au sein du Parlement, le partage de poste (deux personnes se partagent le travail) est-il légal?** Veuillez choisir toutes les réponses qui s'appliquent.	
	Case à cocher
Parlementaires	
Personnel des parlementaires	
Personnel parlementaire	
Autre	
Le partage de poste est interdit	
Commentaires :	

15. Si vous pensez à l'expertise administrative en matière de genre dont dispose votre Parlement : **À quelle fréquence votre Parlement fournit-il des données ventilées par sexe ou genre relatives aux politiques?**	
	Case à cocher
Toujours	
Souvent	
Rarement	
Jamais	
Commentaires :	

16. **Veuillez indiquer ci-dessous s'il existe une expertise en matière de genre (présence de spécialistes en matière d'égalité des genres et mise en œuvre de politiques sur l'égalité des genres) au sein des services parlementaires suivants.**	Présence de spécialistes en matière d'égalité des genres	Politiques sur l'égalité des genres en vigueur
Service des greffiers et greffières (c.-à-d., le service administratif qui appuie les comités)		
Équipes parlementaires de liaison		
Équipes parlementaires d'éducation		
Services numériques		
Équipes des médias sociaux		
Équipes de la sécurité		
Équipe des ressources humaines		
Commentaires :		

17. **Veuillez indiquer ci-après les types de liens que votre Parlement entretient avec les groupes suivants.** Veuillez choisir tous les liens qui s'appliquent à chaque groupe.						
	Officiel	Non officiel	Permanent	Ponctuel	En personne ou verbal	Communication par écrit
Spécialistes universitaires en matière de genre						
Mouvement des femmes ou représentants ou groupes de la société civile						
Représentantes des médias féminins						
Autres – veuillez préciser						
Commentaires :						

18. **Existe-t-il une loi exigeant que toutes les politiques et lois du gouvernement fassent l'objet d'un examen en ce qui concerne les éléments suivants :**				
	Oui	Non	Je ne sais pas	Si vous avez répondu « oui », veuillez préciser :
Répercussions sur l'égalité des genres				
Budgétisation sensible au genre				
Conformité aux obligations découlant des conventions internationales pertinentes, p. ex. la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le Pacte international relatif aux droits économiques et sociaux.				
Commentaires :				

19. **Veuillez indiquer ci-après s'il existe une formation à l'intention de chacun des groupes suivants parmi les options énumérées *et* veuillez préciser si elle est « facultative » ou « obligatoire ».** Veuillez cocher toutes les réponses qui s'appliquent.							
	Égalité des genres	Intégration de la dimension de genre	**Budgétisation sensible au genre**	**Harcèlement sexuel** et brimades	Leadership	Aucune	
Parlementaires							
Ministres							
Présidents et présidentes de comité							
Greffiers et greffières parlementaires							

Autres hauts fonctionnaires du Parlement							
Personnel des parlementaires							
Commentaires :							

20. **Veuillez indiquer ci-après les formations réservées aux femmes proposées par votre Parlement.** Veuillez choisir toutes les réponses qui s'appliquent :			
	Réservé aux femmes	Tout genre ou sexe	Aucune formation de cette nature n'est fournie
Égalité des genres			
Intégration de la dimension de genre			
Budgétisation sensible au genre			
Harcèlement sexuel et brimades			
Leadership			
Aucune de ces réponses			
Commentaires :			

21. **Veuillez indiquer si votre Parlement recueille des données ventilées par sexe ou genre sur la participation à sa formation sur les questions de genre :**	Oui	Non
Commentaires :		

22. **Pour quels groupes parmi les suivants des programmes de mentorat sont-ils offerts au sein du Parlement?** Veuillez choisir toutes les réponses qui s'appliquent.			
	Aucun programme de cette nature n'est offert.	Oui, offert par le Parlement	Oui, offert par les partis politiques
Femmes parlementaires			
Personnel féminin des parlementaires			
Personnel parlementaire féminin			
Commentaires :			

23. **Veuillez indiquer si l'une des dispositions suivantes existe pour appuyer la participation des femmes qui se présentent comme candidates au sein de votre Parlement.** (Ne s'applique pas aux sénateurs canadiens, qui sont nommés.) Si oui, veuillez apporter des précisions dans la section « Commentaires ».		
	Oui	Non
Exigence de la loi électorale		
Exigence des règlements des partis politiques		
Quota législatif		
Quota des partis		
Financement national ou provincial supplémentaire (monétaire)		

Financement national ou provincial supplémentaire (non monétaire, p. ex. diffusions supplémentaires liées aux élections)		
Congés (payés ou non) pour les candidats pendant les campagnes électorales		
Commentaires :		

24. **Veuillez indiquer si des règles officielles exigent un niveau déterminé de participation des femmes en tant que présidentes ou membres des comités et, si c'est le cas, à quel pourcentage cette règle est fixée.**			
	Oui	Non	Pourcentage
Règle fixant le niveau de participation des femmes en tant que membres des comités			
Règle fixant le niveau de participation des femmes en tant que présidentes des comités			
Commentaires :			

25. **Quel genre de dispositions visent les parlementaires qui viennent d'avoir des enfants? Pour chaque élément, veuillez indiquer s'il n'existe aucune disposition, s'il existe une disposition identique à celle de la loi nationale ou s'il existe une disposition propre au Parlement.**			
	Pas de disposition particulière	Disposition identique à celle de la loi nationale ou provinciale – veuillez préciser	Disposition propre au Parlement – veuillez préciser
Congé de maternité			
Congé de paternité			
Congé parental			
Autres – veuillez préciser			
Commentaires :			

26. **Veuillez indiquer le type de dispositions visant les parlementaires en congé de maternité, de paternité ou parental pour chacun des types d'emploi suivants.**				
	Vote par procuration	Membre suppléant	Autres dispositions	Aucune disposition
Comment les parlementaires peuvent-ils **voter** pendant leur congé de maternité ou de paternité ou leur congé parental?				
Comment les parlementaires peuvent-ils **participer aux travaux des comités** pendant leur congé de maternité ou de paternité ou leur congé parental?				
Comment les parlementaires peuvent-ils mener **leurs travaux dans leur circonscription** pendant leur congé de maternité ou de paternité ou leur congé parental?				
Commentaires :				

27. **Des dispositions permettent-elles de couvrir les frais de garde d'enfants des parlementaires? Si c'est le cas, veuillez ajouter l'hyperlien vers toute précision concernant ces dispositions.**	Oui	Non

Hyperlien :
Commentaires :

28. **Veuillez indiquer si l'enceinte du Parlement compte l'une des installations énumérées ci-après.**		
	Oui	Non
Installation d'accueil d'enfants à temps plein fournissant des soins permanents (parfois appelée pouponnière). Si oui, combien d'enfants l'installation peut-elle accueillir? Veuillez préciser :		
Installation d'accueil ponctuel fournissant des soins temporaires aux enfants (parfois appelée crèche). Si oui, combien d'enfants l'installation peut-elle accueillir? Veuillez préciser :		
Pharmacie		
Toilettes neutres		
Coiffeurs ou barbiers		
Bars vendant de l'alcool		
Distributeurs de produits d'hygiène menstruelle		
Salles d'allaitement et d'alimentation des nourrissons		
Salons ou locaux réservés aux femmes		
Salle familiale		
Chaises hautes dans les salles à manger – si oui, combien? (veuillez préciser)		
Programme de « déplacements sûrs » (équipes d'accompagnement à pied ou en voiture, du point A au point B, à l'intention des femmes)		
Autres – veuillez préciser, p. ex. des places de stationnement pour les femmes enceintes, enfants en bas âge admis à la Chambre ou au Parlement (étrangers dans la salle), un système de transport par autobus :		
Commentaires :		
29. **Les femmes parlementaires peuvent-elles officiellement allaiter dans les zones suivantes?**		
	Oui	Non
Chambre		
Comités		
Salles réservées aux femmes, aux familles ou à l'alimentation des nourrissons		
Commentaires :		

30. **Au sein de votre Parlement, veuillez indiquer si les codes de conduite énumérés existent pour régir les relations entre les parlementaires, entre les parlementaires et le personnel parlementaire, et entre les parlementaires et leur personnel. Si c'est le cas, veuillez préciser dans l'espace prévu à cet effet, ci-après.**			
	Entre les parlementaires	Entre les parlementaires et le personnel parlementaire	Entre les parlementaires et leur personnel
Code de conduite régissant le langage et les comportements sexistes			
Code de conduite ou politique parlementaire en matière de harcèlement sexuel			
Détails :			
Commentaires :			

31. **Avant la pandémie mondiale de COVID-19, votre Parlement autorisait-il l'un des éléments suivants?**		
	Oui	Non

Vidéoconférence ou téléconférence des parlementaires		
Vote électronique des parlementaires		
Autres – veuillez préciser :		
Si c'est le cas pour l'un des éléments ci-dessus, veuillez préciser :		
Si c'est le cas pour l'un des éléments ci-dessus, votre Parlement a-t-il recueilli des données sur les taux de participation en fonction du genre ou du sexe?		
Commentaires :		

32. **Pendant la pandémie, votre Parlement a-t-il assuré un suivi des données sur le genre ou le sexe quant au taux de participation virtuelle pour l'un des éléments suivants?**		
	Oui	Non
Parlementaires (p. ex. comités, période de questions, délibérations de la Chambre)		
Personnel parlementaire (p. ex. greffiers et greffières, hauts fonctionnaires, autres)		
Autres – veuillez préciser :		
Si c'est le cas, veuillez préciser :		
Commentaires :		

Le tableau 6 présente les résultats de la liste de contrôle utilisée pour l'*Examen des parlements* dans le cas de chacune des administrations participantes (Chambre des communes, Sénat, Colombie-Britannique, Île-du-Prince-Édouard, Ontario, Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse, Manitoba, Québec et Saskatchewan).

Aux fins d'évaluation des données de la liste de contrôle, une note 1 indique que des données sont recueillies pour obtenir un indicateur de Parlement sensible aux questions de genre (p. ex. collecte et publication de données sur la diversité) *ou* qu'une politique dans ce sens a été mise en œuvre (p. ex. garde d'enfants sur place), tandis que la note 0 indique qu'aucune donnée n'a été recueillie *ou* qu'aucune politique n'a été mise en œuvre. La note 190 indique qu'un Parlement est tout à fait prêt à entreprendre une évaluation de sa sensibilité aux questions de genre, tandis que la note 0 indique qu'il ne l'est pas du tout.

La première colonne du tableau 6 propose une version raccourcie des questions, qui correspondent aux lignes directrices de l'APC : Leadership institutionnel » (questions 1-3, 9, 22-29), Données (questions 8, 10, 15, 21, 31 à 32), Examens (questions 7, 11 à 15, 30), Expertise en matière de genre (questions 16 à 20) et Organes parlementaires de femmes (questions 4 à 6). Les autres colonnes indiquent la note que chaque administration a obtenue sous la forme de totaux et de pourcentages, et la dernière colonne indique le total de chaque administration pour chaque élément examiné.

La liste de contrôle ne vise pas à classer les administrations, mais plutôt à présenter l'aperçu des données déjà recueillies et des politiques déjà en place ainsi que l'aperçu de celles qui sont encore nécessaires pour bien préparer les Parlements du Canada à de futurs examens sur la sensibilité aux questions de genre.

Il convient de garder à l'esprit que les variations dans les notes de la liste de contrôle traduisent non seulement l'engagement politique et administratif en matière de sensibilisation aux questions de genre, mais aussi la capacité institutionnelle d'assumer la tâche. Par exemple, la Chambre des communes a des capacités bien supérieures à celles d'une petite assemblée législative provinciale

dont les ressources sont plus limitées (p. ex. personnel, budget de recherche). Le manque de capacité institutionnelle, entre autres pour ce qui est de la collecte de données sur la diversité, a souvent été évoqué lors des entrevues avec le personnel parlementaire et des échanges de courriels avec les bureaux des greffiers et greffières.

Tableau 6 : Résultats de la liste de contrôle utilisée pour l'*Examen des parlements*

Administration	**Chambre des communes**	**Sénat**	**CB**	**ÎPÉ**	**Ont.**	**NB**	**NÉ**	**Man.**	**QC**	**Sask.**	**Total**
Total/190	52 27 %	45 24 %	43 23 %	27 14 %	23 12 %	36 19 %	30 16 %	30 16 %	49 26 %	42 22 %	378/190 20 %
Question :											
1. Responsabilités officielles en matière d'égalité des genres?											
Gouvernement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Président ou Présidente de la Chambre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Greffiers et greffières parlementaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Autre organe parlementaire	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
2. Présence d'un plan pour l'égalité des genres?	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3. Le plan pour l'égalité des genres traite-t-il de ceci?											
Des procédures de la Chambre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
De la culture de la Chambre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Des installations parlementaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Des travaux parlementaires (p. ex. des lois)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4. Organes parlementaires sensibles au genre?											
Groupe officiel des femmes avec ressources parlementaires	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Comité officiel des femmes avec ressources parlementaires	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	3
Comité officiel sur l'égalité avec ressources parlementaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Réseau parlementaire non officiel des femmes, sans ressources parlementaires	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2
Réseau ou organisation officiels des femmes, propres à un parti	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	3
Réseau ou organisation non officiels des femmes, propres à un parti	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	3
Femmes parlementaires du Commonwealth (FPC)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
5. **Rôle officiel pour sensibiliser les parlementaires aux questions de genre?**											
Groupe officiel des femmes avec ressources parlementaires	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Comité officiel des femmes avec ressources parlementaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Comité officiel sur l'égalité avec ressources parlementaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Réseau parlementaire non officiel des femmes, sans ressources parlementaires	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1

Réseau ou organisation officiels des femmes, propres à un parti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Officiel de FPC	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	4
6. **Rôle du comité officiel des femmes?**											
Mener un examen minutieux des travaux du Parlement	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Surveiller/évaluer la sensibilité aux questions de genre au Parlement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Demander au ministre/ministère des comptes concernant les questions de genre	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2
7. Examen de la sensibilité aux questions de genre dans les points suivants?											
Droit électoral	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Règlement	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	3
Codes de conduite parlementaire	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	5
Règles non officielles (p. ex. utilisation du masculin dans la langue)	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	4
Code vestimentaire du Parlement	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Installations (p. ex. toilettes, œuvres d'art, locaux sociaux)	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	6
Chahut	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Harcèlement sexuel et brimades	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	8
Violence à l'égard des femmes en politique	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	4
Privilège parlementaire protégeant les membres accusés de harcèlement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Plaintes en matière de ressources humaines	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2
Ententes de non-divulgation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lois existantes en matière d'égalité des genres	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Rémunération et dépenses des parlementaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Remboursement des frais de garde d'enfants des parlementaires	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2
Écart de rémunération des parlementaires en fonction du genre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Écart de rémunération du personnel parlementaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Écart de rémunération du personnel des parlementaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Heures de séance parlementaire	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	4
8. **Données recueillies sur les candidats aux élections législatives**											
Genre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Appartenance ethnique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Identité autochtone	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Études	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profession	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parentalité	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Âge	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Handicap	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Orientation sexuelle	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Expression et identité de genre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
8b. Données recueillies sur les parlementaires											

Genre	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	5
Appartenance ethnique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Identité autochtone	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Études	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	2
Profession	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	3
Parentalité	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Âge	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	4
Handicap	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Orientation sexuelle	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Expression et identité de genre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
8c. Données recueillies sur le personnel parlementaire											
Genre	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	3
Appartenance ethnique	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	3
Identité autochtone	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	3
Études	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Profession	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parentalité	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Âge	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Handicap	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	3
Orientation sexuelle	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Expression et identité de genre	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
9. **La loi traite-t-elle de l'égalité des genres dans la représentation politique?**	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10. But de la collecte/publication des données?											
Participation des parlementaires lors des débats en plénière	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Participation des parlementaires à la période de questions officielle	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Participation des parlementaires aux travaux des comités	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Participation des parlementaires aux voyages des délégations parlementaires	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Parlementaires occupant des postes de direction au sein du Parlement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personnel parlementaire occupant des postes de direction	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Déplacements en délégation du personnel parlementaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Témoins comparaissant devant les comités	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Experts-conseils rattachés aux comités	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Écart de rémunération en fonction du genre parmi les parlementaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Écart de rémunération en fonction du genre au sein du personnel parlementaire	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Écart de rémunération en fonction du genre au sein du personnel des parlementaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Promotion des femmes parlementaires (p. ex. présidente, whip)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Promotion du personnel féminin non partisan	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Femmes journalistes avec accès à la tribune de presse	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

11. Consultation sur la sensibilisation aux questions de genre au cours des trois dernières années?											
Parlementaires	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	5
Personnel des parlementaires	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	3
Personnel parlementaire	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	4
12. Consultation avec des parents au cours des trois dernières années?											
Parlementaires	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	4
Personnel des parlementaires	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2
Personnel parlementaire	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	3
13. Consultation sur la violence faite aux femmes au Parlement au cours des trois dernières années?											
Parlementaires	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	2
Personnel des parlementaires	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	3
Personnel parlementaire	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	2
14. Partage d'emploi légal pour?											
Parlementaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personnel des parlementaires	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	6
Personnel parlementaire	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	6
15. Données sur le genre relatives aux politiques?											
Toujours	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Souvent	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
16. Présence d'expertise et de politiques en matière de genre?											
Service des greffiers et greffières	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Équipes parlementaires de liaison	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Équipes parlementaires d'éducation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Services numériques	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Équipes des médias sociaux	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Équipes de la sécurité	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Équipe des ressources humaines	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	5
17. **Liens officiels avec les groupes suivants?**											
Spécialistes universitaires en matière de genre	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2
Mouvement des femmes ou représentants ou groupes de la société civile	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Représentantes des médias féminins	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
17b. Liens non officiels avec les groupes suivants?											
Spécialistes universitaires en matière de genre	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	6
Mouvement des femmes ou groupes de la société civile	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	4
Représentantes des médias féminins	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	3
18. **Examen des lois nécessitant des politiques concernant?**											
Répercussions sur l'égalité des genres	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Budgétisation sensible au genre	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Obligations relatives aux conventions internationales	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
19. **Formation obligatoire sur l'égalité des genres?**											
Parlementaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Ministres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Présidents et présidentes de comité	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Greffiers et greffières parlementaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Autres hauts fonctionnaires du Parlement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personnel des parlementaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
19b. Formation obligatoire sur la budgétisation sensible au genre?											
Parlementaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ministres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Présidents et présidentes de comité	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Greffiers et greffières parlementaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personnel des parlementaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
19c. Formation obligatoire sur le harcèlement sexuel/les brimades?											
Parlementaires	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	8
Ministres	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	8
Présidents de comité	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	8
Greffiers et greffières parlementaires	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	8
Personnel des parlementaires	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	8
20. **Formation réservée aux femmes pour**											
Égalité des genres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Intégration de la dimension de genre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Budgétisation sensible au genre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Harcèlement sexuel et brimades	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2
21. **Données sur la participation à la formation sur les questions de genre?**	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
22. Programmes de mentorat pour?											
Femmes parlementaires	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	5
Personnel féminin des parlementaires	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Personnel parlementaire féminin	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2
23. **Mesures pour augmenter le nombre de candidates?**											
Exigence de la loi électorale	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Exigence des règlements des partis politiques	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Quota législatif	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Quota des partis	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Financement national ou provincial supplémentaire (monétaire)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Financement national ou provincial supplémentaire (non monétaire)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congés (payés ou non)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
24. **Quotas de membres féminins des comités**	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
24b. Quotas de présidentes des comités	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25. Dispositions pour les parlementaires ayant des nourrissons?											
Identiques aux lois nationales/provinciales	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	2
Propres au Parlement	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	7
26. **Dispositions concernant le vote pendant le congé parental?**											
Vote par procuration	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Membre suppléant	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Autres dispositions	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	2
26b. Dispositions concernant les travaux du comité?											
Vote par procuration	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Membre suppléant	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	3
Autres dispositions	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	6
26c. Dispositions concernant les travaux dans la circonscription?											
Vote par procuration	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Membre suppléant	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Autres dispositions	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	3
27. **Dispositions concernant les frais de garde d'enfants des parlementaires?**	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
28. Présence des éléments suivants dans l'enceinte du Parlement?											
Établissements de garde d'enfants à temps plein fournissant des soins permanents	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Établissements de garde d'enfants à l'occasion fournissant des soins temporaires	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Pharmacie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Toilettes neutres	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
Coiffeurs ou barbiers	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2
Bars vendant de l'alcool	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Distributeurs de produits d'hygiène menstruelle	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
Salles d'allaitement et d'alimentation des nourrissons	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	8
Salons ou locaux réservés aux femmes	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2
Salle familiale	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	4
Chaises hautes dans les salles à manger	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	7
Programme de « déplacements sûrs »	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	6
29. L'allaitement maternel est-il officiellement autorisé?											
Chambre	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	4
Comités	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	4
Salles réservées aux femmes, aux familles ou à l'alimentation des nourrissons	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	9
30. Code de conduite régissant le langage et les comportements sexistes?											
Entre les parlementaires	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	9
Entre les parlementaires et le personnel parlementaire	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	7
Entre les parlementaires et leur personnel	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	7
30b. Code de conduite sur le harcèlement sexuel											
Entre les parlementaires	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
Entre les parlementaires et le personnel parlementaire	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	9
Entre les parlementaires et leur personnel	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	8
31. **Utilisation avant la COVID-19?**											
Vidéoconférence	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	2

Vote électronique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
32. **Sujets des données recueillies pendant la COVID-19?**											
Participation virtuelle des parlementaires	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Participation virtuelle du personnel parlementaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

*Erreurs dues aux arrondissements

Parmi les administrations parlementaires canadiennes (tableau 6), la note la plus élevée (52/190, soit 27 %), revient à la Chambre des communes, et la plus basse (23/190, soit 12 %) revient à l'Ontario; la moyenne globale est de 38/190 (20 %). Les autres résultats sont 49 (26 %) pour le Québec, 45 (24 %) pour le Sénat, 43 (23 %) pour la Colombie-Britannique, 42 (22 %) pour la Saskatchewan, 36 (19 %) pour le Nouveau-Brunswick, 30 (16 %) pour la Nouvelle-Écosse, 30 (16 %) pour le Manitoba et 27 (14 %) pour l'Île-du-Prince-Édouard. Comme on l'indique ci-dessus, ces variations découlent d'un éventail de facteurs, comme la volonté des institutions d'entreprendre un examen de la sensibilité aux questions de genre ainsi que leur capacité et leurs ressources en ce sens.

Malgré les variations entre les administrations, aucun des parlements du Canada qui ont participé n'a démontré qu'il était entièrement préparé à entreprendre un examen de la sensibilité parlementaire aux questions de genre. Dans la plupart des cas, les institutions parlementaires canadiennes ne recueillent aucune donnée ou en recueillent peu et ne disposent d'aucune politique ou en ont peu sur la sensibilité aux questions de genre. Bien que la liste de contrôle ne constitue pas à elle seule un examen de la sensibilité aux questions de genre, le « pointage moyen » de 20 % révèle que les parlements du Canada sont loin d'être sensibles aux questions de genre.

À la fois, les résultats de la liste de contrôle sont encourageants. Dans plusieurs domaines, au moins la moitié des administrations canadiennes recueillent déjà des données et disposent déjà de politiques, surtout en ce qui concerne les indicateurs des catégories Leadership institutionnel et Examens (voir le tableau 7). Dans l'ensemble, toutefois, ces derniers représentent environ 16 % des 190 indicateurs, ce qui révèle l'ampleur du travail qu'il reste à accomplir, particulièrement dans les catégories Données, Expertise en matière de genre et Organes parlementaires de femmes.

Tableau 7 : Aspects de la sensibilité aux questions de genre sur lesquels plus de 50 % des provinces et territoires ont déjà des données et des politiques

Leadership institutionnel	**Nbre/%**
Programmes de mentorat pour femmes parlementaires, question 22	5/10 (50 %)
Dispositions propres au Parlement visant les parlementaires ayant des nourrissons, question 25	7/10 (70 %)
Travaux du comité des parlementaires, dispositions autres que membre suppléant, question 26b	6/10 (60 %)
Toilettes neutres dans l'enceinte du Parlement, question 28	10/10 (100 %)
Distributeurs de produits d'hygiène menstruelle dans l'enceinte du Parlement, question 28	10/10 (100 %)

Salles d'allaitement dans l'enceinte du Parlement, question 28	8/10 (80 %)
Chaises hautes dans les salles à manger dans l'enceinte du Parlement, question 28	7/10 (70 %)
Programme de « déplacements sûrs » dans l'enceinte du Parlement, question 28	6/10 (60 %)
Salles spéciales pour femmes, familles ou nourrissons, question 28	9/10 (90 %)
Données	
Genre, question 8b	5/10 (50 %)
Examens	
Codes de conduite parlementaire, question 7	5/10 (50 %)
Installations (p. ex. toilettes, œuvres d'art, locaux sociaux), question 7	6/10 (60 %)
Harcèlement sexuel et brimades, question 7	8/10 (80 %)
Consultation sur la sensibilisation aux questions de genre au cours des trois dernières années, question 11	5/10 (50 %)
Loi sur le partage d'emploi pour les parlementaires, question 14	6/10 (60 %)
Loi sur le partage d'emploi pour le personnel, question 14	6/10 (60 %)
Code de conduite relatif au langage et aux comportements sexistes Entre les parlementaires, question 30a	9/10 (90 %)
Code de conduite relatif au langage et aux comportements sexistes Entre les parlementaires et le personnel parlementaire, question 30a	7/10 (70 %)
Code de conduite relatif au langage et aux comportements sexistes Entre les parlementaires et leur personnel, question 30a	7/10 (70 %)
Code de conduite sur le harcèlement sexuel Entre les parlementaires, question 30b	10/10 (100 %)
Code de conduite sur le harcèlement sexuel Entre les parlementaires et le personnel parlementaire, question 30b	9/10 (90 %)
Code de conduite sur le harcèlement sexuel Entre les parlementaires et leur personnel, question 30b	8/10 (80 %)
Expertise en matière de genre	
Expertise en matière de genre au sein de l'équipe des ressources humaines, question 16	5/10 (50 %)
Liens non officiels avec des spécialistes universitaires en matière de genre, question 17	6/10 (60 %)
Formation obligatoire sur le harcèlement sexuel pour : Parlementaires Ministres, présidents et présidentes de comités, greffiers et greffières parlementaires, personnel des parlementaires, question 19c	8/10 (80 %)
Organes parlementaires de femmes	
Femmes parlementaires du Commonwealth, question 10	10/10 (100 %)

Comparaison des études de cas

Le tableau 9 présente la comparaison des résultats de la liste de contrôle des quatre provinces qui ont fait l'objet d'une étude de cas. La première colonne reprend les lignes directrices de l'APC sur la sensibilité des parlements aux questions de genre et les questions relatives à chacune. La deuxième colonne présente le nombre total de questions concernant chaque catégorie, et les colonnes suivantes donnent les résultats de chaque province. Selon les résultats généraux, il y a beaucoup à faire à l'égard de la sensibilité parlementaire aux questions de genre. Le découragement n'est toutefois pas de mise dans la mesure où toutes les provinces recueillent des données et mettent en œuvre des politiques. La liste de contrôle donne un bon aperçu des données et des lacunes sur le plan des politiques.

Tableau 8 : Liste de contrôle sur la sensibilité aux questions de genre : comparaison des études de cas

	Questions	C.-B.	Manitoba	Î.-P.-É.	Québec
Leadership institutionnel (questions 1 à 3, 9, 22 à 29)	49	15/49 (30 %)	10/49 (20 %)	6/49 (12 %)	10/49 (20 %)
Données (questions 8a à 8c, 10, 15, 21, 31 à 32)	52	2/52 (.5 %)	0/52 (0 %)	5/52 (10 %)	12/52 (21 %)
Examens (questions 7, 11 à 15, 30a à 30b)	37	15/37 (41 %)	13/37 (35 %)	10/37 (27 %)	15/37 (41 %)
Expertise en matière de genre (questions 16 à 20)	36	8/36 (22 %)	5/36 (14 %)	3/36 (10 %)	9/36 (25 %)
Organes parlementaires de femmes (questions 4 à 6)	45	3/16 (10 %)	2/16 (13 %)	3/16 (13 %)	3/16 (10 %)
Total	190	43/190 (23 %)	30/190 (16 %)	27/190 (14 %)	49/190 (26 %)

*Erreurs attribuables aux arrondissements.

Le Québec arrive est en tête des administrations prêtes à entreprendre un examen de la sensibilité aux questions de genre, suivi de près par la Colombie-Britannique, puis par le Manitoba et l'Île-du-Prince-Édouard. Si le degré de préparation de ces institutions mis à jour par l'audit de la sensibilité aux questions de genre correspond à leur volonté politique et administrative ainsi qu'à leur capacité institutionnelle, comme indiqué ci-dessus, il reflète également la représentation descriptive des femmes en leur sein. À titre de rappel, le Québec arrive en tête de la représentation féminine, suivi de près par la Colombie-Britannique, puis par le Manitoba et l'Île-du-Prince-Édouard.

Du côté des catégories de la liste de contrôle, la Colombie-Britannique arrive en tête pour ce qui est du *leadership institutionnel*. La mesure relative aux *données* a produit les notes globales les plus faibles dans le cas de toutes les provinces, sauf le Québec (21 %) : la Colombie-Britannique a obtenu 5 % et le Manitoba, 0 %. À cet égard, il y a urgence d'agir (dans toutes les administrations évoquées plus haut), car les données sont indispensables pour faire le suivi de l'égalité des genres dans les parlements.

Dans la catégorie « Examen de la sensibilité aux questions de genre », la totalité des administrations s'en tire beaucoup mieux que pour les données, la Colombie-Britannique et le Québec arrivant *ex aequo* à 41 %.

En revanche, le chemin est encore long pour ce qui est de l'expertise en matière de genre, la Colombie-Britannique arrivant en tête avec 28 % et l'Île-du-Prince-Édouard loin derrière avec 10 %.

Enfin, toutes les administrations obtiennent une mauvaise note pour les organes parlementaires féminins, mais cette fois, le Manitoba et l'Île-du-Prince-Édouard devancent la Colombie-Britannique et le Québec.

Les commentaires que les greffiers ont fournis dans la liste de contrôle viennent compléter l'analyse dans la mesure où ils donnent plus de détails et de précisions sur les variations qui existent entre les administrations en ce qui concerne les données sexospécifiques recueillies et les politiques en place ou en voie de l'être en plus d'indiquer l'entité ou les entités responsables de la collecte des données ainsi que de la mise en place et du suivi des politiques. Les questions de la liste de contrôle pour lesquelles les greffiers des quatre administrations ont fourni des commentaires figurent dans le tableau 9.

Tableau 9 : Comparaisons des cas et commentaires des greffiers et greffières tirés de la liste de contrôle

Q. 1 Est-ce que des organes parlementaires sont chargés de l'équité des genres?	
Î.-P.-É.	Le gouvernement a désigné un membre du Cabinet, la « ministre de la Condition féminine », qui est chargé de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes sur les plans juridique, sanitaire, social et économique et de superviser le Secrétariat interministériel des femmes. Ses fonctions concernent l'égalité des genres dans l'ensemble de la société sur l'Île plutôt qu'au sein de l'assemblée législative de la province, bien que la ministre rende des comptes à l'assemblée législative.
Québec	Le poste de secrétaire général adjoint à l'administration, du vivre-ensemble et de la prévention du harcèlement a été créé en 2018. Le titulaire de ce poste s'occupe des questions qui touchent la diversité, l'inclusion et la prévention du harcèlement dans l'ensemble de l'Assemblée nationale. Un employé ou une employée du Parlement apporte son soutien au Cercle des femmes parlementaires de l'Assemblée nationale. L'administration de l'Assemblée nationale continue de travailler en faveur de l'égalité et de l'inclusion afin d'atteindre le niveau souhaité quant à la représentation de tous les groupes cibles. La responsabilité ultime de la réalisation de ces objectifs incombe au secrétaire général (greffier), qui est le chef de l'administration.
Q. 2 Votre parlement dispose-t-il d'un « plan institutionnel pour l'égalité des genres »?	
Québec	Le « plan sur la diversité et l'inclusion », propre à l'administration de l'Assemblée nationale, comprend une mesure qui vise à établir la pensée inclusive dans le cadre de la gestion des édifices.
Q. 4 Votre parlement dispose-t-il d'« organes genrés »?	
C.-B.	Le caucus du gouvernement (NPD de la C.-B.) a un « caucus des femmes du gouvernement », qui se réunit chaque semaine lorsque la Chambre siège et chaque mois lorsqu'elle ne siège pas. Le caucus de l'opposition officielle (Parti libéral de la C.-B.) n'a pas de réseau ni d'organisation de femmes propre au parti; toutefois, le Parti libéral de la C.-B. a un réseau de femmes actif.
Î.-P.-É.	Le Comité permanent de la santé et du développement social est chargé des questions relatives à la condition féminine qui relèvent de son mandat. Toutefois, son mandat comprend également les questions relatives à la santé, aux programmes sociaux, aux sports, aux personnes âgées, à la justice et à la sécurité publique, aux mesures d'urgence, aux affaires autochtones, aux affaires francophones

	et acadiennes, aux personnes handicapées, au logement, aux organismes de bienfaisance, à la Commission des droits de la personne de l'Île-du-Prince-Édouard ainsi que d'autres questions concernant la santé et le développement social. Il ne s'agit donc pas uniquement d'un « comité des femmes ». Il reçoit des ressources régulières en termes de personnel et de recherche et dispose d'installations où il se réunit à l'Assemblée législative, et d'autres ressources lui sont fournies au besoin.
Québec	Oui : le Réseau des femmes parlementaires de l'Assemblée parlementaire de la Francophonie, le Réseau des femmes parlementaires de la Confédération parlementaire des Amériques, le Comité des anciennes parlementaires du Cercle des ex-parlementaires et le Comité transpartisan sur l'accompagnement des victimes d'agressions sexuelles et de violence conjugale, formé de quatre élues provenant des quatre groupes parlementaires représentés à l'Assemblée nationale. Toutefois, la création de ce comité était une initiative politique de la ministre de la Justice et non pas une initiative de parlementaires. Le Cercle des femmes parlementaires de l'Assemblée nationale a été créé en 2010. Il est financé par le budget du Bureau du Président de l'Assemblée nationale, mais il ne dispose pas de budget qui lui soit propre. La participation y est volontaire et non partisane, et le Cercle ne prend pas position sur les questions partisanes. Depuis 2018, un employé du Parlement appuie les activités du Cercle. Les secteurs de compétence de la Commission des relations avec les citoyens, une commission officielle dotée de ressources parlementaires, comprennent la condition féminine, mais la Commission ne traite pas précisément de cette question. En outre, la Commission ne dispose pas de compétences transversales.
Q. 5 Existe-t-il des organes parlementaires qui jouent un rôle officiel ou non officiel dans le cadre des efforts de votre parlement en matière de sensibilisation de l'institution aux questions de genre?	
C.-B.	L'Assemblée législative de la Colombie-Britannique est active au sein de la Région canadienne du des Femmes parlementaires du Commonwealth de même qu'au sein des Femmes parlementaires du Commonwealth à l'échelle internationale.
Î.-P.-É.	En 2020, les règles relatives aux heures de séance de la Chambre ont été modifiées afin de supprimer les séances le mardi et le jeudi soir, qui faisaient depuis longtemps partie des délibérations hebdomadaires. Cela a été fait à la recommandation du Comité permanent sur les règles, les règlements, les projets de loi d'intérêt privé et les privilèges dans son rapport du 3 juin 2020, que la Chambre a adopté. Bien que le rapport n'en fasse pas précisément mention, on a indiqué au cours des débats que cette modification visait notamment à réduire les obstacles à la participation de divers groupes et personnes qui sont depuis longtemps sous-représentés à l'Assemblée législative, dont les femmes.
Québec	À titre officiel : Commission des relations avec les citoyens; à titre informel : Réseau des femmes parlementaires de l'Assemblée parlementaire de la Francophonie et Comité transpartisan sur l'accompagnement des victimes d'agressions sexuelles et de violence conjugale (initiative politique). Les principaux objectifs du Cercle des femmes parlementaires de l'Assemblée nationale sont les suivants : permettre l'échange d'idées; créer une tribune non partisane pour l'échange d'information sur toutes les questions qui touchent ou préoccupent les femmes parlementaires en particulier; et fournir aux femmes parlementaires de meilleurs outils et pratiques pour l'exercice de leurs fonctions.

	Quant au nouveau plan d'action du Cercle des femmes parlementaires de l'Assemblée nationale, l'un de ses objectifs est de sensibiliser l'ensemble des parlementaires aux questions qui touchent les femmes.
Q.6 Si votre parlement dispose d'un comité officiel des femmes, quels rôles relèvent de son mandat officiel?	
Î.-P.-É.	Comme on l'indique ci-dessus, le Comité permanent de la santé et du développement social est chargé de questions relatives à la condition féminine. Cela ferait partie du mandat du Comité que de rendre des comptes à la ministre responsable de la Condition féminine, que ce soit à la demande de la Chambre ou à celle de la majorité de ses propres membres. L'examen minutieux du travail du Parlement ainsi que le suivi et l'évaluation du Parlement en tant qu'institution sensible aux questions de genre relèveraient plus probablement du Comité permanent de la gestion de l'Assemblée législative, qui est chargé des politiques sur l'administration de l'Assemblée législative.
Q. 7 Votre parlement a-t-il entrepris un « examen qui tient compte de la dimension de genre » et qui vise l'un des éléments suivants : loi électorale, Règlement, etc.?	
C.-B.	Règlement : En 1997, l'Assemblée législative a adopté une motion autorisant le président à faire réimprimer le Règlement dans un langage neutre sur le plan du genre. Codes de conduite sur les comportements des parlementaires, le harcèlement sexuel et l'intimidation : Le 3 juillet 2019, le Comité de gestion de l'Assemblée législative a approuvé en principe la première politique globale de l'Assemblée sur le respect en milieu de travail. Cette politique met de l'avant un milieu de travail respectueux et exempt d'intimidation, de harcèlement, de discrimination et de violence et s'applique à tous les participants de l'Assemblée législative, notamment aux députés, au personnel des caucus et aux employés de l'Assemblée législative et régit leurs interactions avec les parties externes, comme les visiteurs, les entrepreneurs de l'Assemblée législative et les membres de la Tribune de la presse parlementaire. L'objectif de la politique est d'établir une procédure partagée et fiable pour régler les problèmes en milieu de travail parmi les différents groupes qui travaillent dans l'enceinte du Parlement afin d'établir et de préserver un milieu de travail respectueux. La politique prévoit la création d'un bureau indépendant sur le respect en milieu de travail qui sera chargé de la sensibilisation et de l'information au sujet de la politique, d'assurer son respect, de fournir des services de médiation et de résolution informelle et de mener des enquêtes, au besoin. Le Comité de gestion de l'Assemblée législative a créé un groupe de travail sur la politique relative au respect en milieu de travail pour qu'il supervise un appel d'offres, et au printemps 2020, DPRA Canada a été retenu à titre d'entrepreneur chargé d'examiner, d'instaurer et de rendre opérationnelle la politique ainsi que d'établir un bureau indépendant chargé du respect en milieu de travail. Selon les conseils de DPRA Canada et en consultation avec les trois caucus, le groupe de travail sur le respect en milieu de travail a examiné la politique et a envisagé un certain nombre de changements de fond afin de renforcer et de clarifier la politique. Le Comité de gestion de l'Assemblée législative a adopté la politique modifiée le 8 juillet 2021. <u>Code vestimentaire des parlementaires</u> : Le 28 mars 2019, des femmes membres du personnel des caucus et des femmes journalistes ont porté des hauts sans manches pour protester contre ce qu'elles ont qualifié d'application arbitraire du code vestimentaire informel et non écrit dans les couloirs autour de la Chambre par le personnel du sergent d'armes dans les couloirs. À la suite de l'examen des dispositions du code vestimentaire, le greffier ou la greffière intérimaire de l'époque a rédigé un rapport détaillé sur les directives et les attentes quant à la tenue vestimentaire dans l'édifice du

	Parlement, qui a été remis au Président le 8 mai 2019. Ce rapport recommandait que les orientations sur la tenue vestimentaire soient motivées par des principes, ne soient pas de nature prescriptive et ne fassent pas de distinction entre les hommes et les femmes. Le rapport conclut que l'on s'attend à ce que les parlementaires portent une tenue professionnelle contemporaine et formule des conseils sur la tenue vestimentaire des parlementaires pendant les délibérations de la Chambre et des comités parlementaires; les attentes à l'égard des employés dans les édifices du Parlement; et des recommandations qui suggèrent d'officialiser et de clarifier les attentes à l'égard de la tenue des visiteurs. Le rapport recommande également : que le personnel du sergent d'armes dans les couloirs n'applique pas les directives sur la tenue vestimentaire dans le cas des parlementaires et des personnes qui travaillent à l'Assemblée et qu'il continue à surveiller le respect des directives en la matière par les visiteurs; que chaque service, caucus et groupe de travail de l'Assemblée applique les directives sur la tenue vestimentaire dans sa sphère de compétence; et que le Président continue de superviser les directives sur la tenue vestimentaire à la Chambre et conserve le pouvoir discrétionnaire d'autoriser des exceptions dans des circonstances appropriées. À la suite de cet examen, l'Assemblée législative a modifié plusieurs articles du Règlement à l'automne 2019 : • L'article 36 du Règlement a été modifié pour supprimer le mot « découvert » et se lit maintenant ainsi : « Tout député qui désire prendre la parole doit le faire à partir de la place qui lui est assignée et doit s'adresser au Président. » [TRADUCTION] Le terme « découvert » renvoyait à l'époque où le port de chapeaux hauts de forme et de tels couvre-chefs faisait communément partie de la tenue officielle. Le changement apporté indique officiellement que les députés et députées ont le droit de porter un couvre-chef pour des motifs d'ordre religieux et culturel lorsqu'ils prennent la parole à la Chambre. • On a ajouté l'article 17B au Règlement concernant les attentes relatives à la tenue vestimentaire. Cet article prévoit que les députés et députées doivent porter une tenue professionnelle contemporaine durant tous les travaux de la Chambre. Il stipule aussi explicitement que les tenues à caractère autochtone, traditionnel, culturel et religieux sont appropriées. • On a modifié les articles 25 et 17A du Règlement pour renommer la procédure des « prières » afin de l'intituler « prières et réflexions » en reconnaissance de l'éventail des traditions religieuses, non confessionnelles et laïques dont les députés et les chefs religieux invités peuvent s'inspirer pour prononcer les paroles de leur choix. <u>Installations</u> : Les toilettes et d'autres installations des édifices du Parlement disposent de tables à langer à la disposition des députés et députées, du personnel et des visiteurs. En 2018, certaines toilettes ont été désignées neutres sur le plan du genre. <u>Chahut</u> : En décembre 2017, le président de l'époque, l'honorable Darryl Plecas, a créé le Speaker's Forum on the Role of Members. Le rapport de l'an deux, intitulé *Speaker's Forum on the Role of Members: Ideas for Change*, indique que l'une des suggestions entendues lors des consultations auprès de divers intervenants consistait à inclure l'examen des répercussions du chahut selon les sexes dans le programme d'orientation destiné aux parlementaires. <u>Heures de séance du Parlement</u> : Un nouveau calendrier parlementaire a été adopté en 2001 pour fixer les dates des séances du printemps et de l'automne et ainsi offrir davantage de certitude quant aux calendriers législatifs des parlementaires. Toujours en 2001, des modifications ont été apportées à la *Constitution Act* de la Colombie-Britannique pour établir des dates fixes pour la tenue des élections tous les quatre ans. En 2004, on a modifié le Règlement pour éliminer les séances du vendredi et permettre aux députés et députées de retourner dans leur circonscription et leur famille à

	la fin de la semaine de séance. De plus, d'autres modifications ont été apportées aux heures de séance pour réduire les probabilités et la fréquence des séances en fin de soirée.
Î.-P.-É.	L'Assemblée législative a élaboré et mis en œuvre une politique de prévention et de résolution des cas de harcèlement au travail en 2018. En 2019, l'Assemblée a adopté la *motion 13, Ending the practice of heckling* (Élimination du chahut), qui comprenait entre autres la formulation suivante : « ET ATTENDU qu'une enquête menée par Samara Canada montre que les législatrices déclarent se faire chahuter plus fréquemment que les hommes et que le chahut est très majoritairement considéré comme un problème » [TRADUCTION].
Manitoba	En 2005, on a modifié les heures de séance pour les rendre plus favorables aux familles, on a éliminé les séances du soir, et la journée de séance se termine à 17 h.
Québec	En 2016-2018, la Commission parlementaire des relations avec les citoyens a réalisé un mandat sur la place des femmes en politique pour examiner la représentation des femmes à l'Assemblée nationale du Québec. Les modalités des absences des députées pour des raisons parentales ou familiales (garde d'enfants, soins à prodiguer) sont à l'étude (durée, rémunération, ressources, etc.). Installations : Tables à langer dans les toilettes des hommes et des femmes; deux salles d'allaitement destinées aux parlementaires et aux membres du personnel politique; salle familiale en cours de création; rédaction d'une politique sur les arts et la culture à l'Assemblée nationale, notamment de lignes directrices sur la présence de femmes dans les œuvres d'art exposées au Parlement (en cours). Harcèlement sexuel et intimidation : Adoption en 2015 de la Politique relative à la prévention et à la gestion des situations de harcèlement au travail; campagne de sensibilisation « Zéro harcèlement à l'Assemblée »; campagne de sensibilisation à l'incivilité et au harcèlement; embauche d'un conseiller ou d'une conseillère en prévention du harcèlement et en gestion des conflits. Violences à l'endroit des femmes en politique : En novembre 2019, l'Assemblée nationale a adopté une motion reconnaissant l'importance de la lutte contre la cyberintimidation à l'endroit des femmes. La motion reconnaissait notamment que l'hostilité envers les femmes entrave leur participation à la politique. Écart de rémunération entre les hommes et les femmes membres du personnel parlementaire : La *Loi sur l'équité salariale* du Québec oblige les employeurs à assurer l'équité salariale entre les emplois à prédominance féminine et les emplois équivalents à prédominance masculine. Le Conseil du trésor procède à l'examen nécessaire à l'échelle de la fonction publique, ce qui inclut l'Assemblée nationale. L'Assemblée nationale n'est responsable de cet examen que pour son service de restauration, puisqu'il est régi par une convention collective qui lui est propre. Heures de séance du Parlement : Les heures de séance sont régulièrement abordées sous l'angle de la conciliation travail-famille, notamment dans le cadre des diverses initiatives de réforme parlementaire
Q. 8 Veuillez indiquer ci-après si votre parlement recueille de manière officielle des données sur le genre, l'origine ethnique, l'identité autochtone, etc. des candidats aux élections, des parlementaires et des membres du personnel parlementaire.	
C.-B.	De manière officielle : Des données sont recueillies sur le genre des parlementaires. De manière non officielle : La Région canadienne des Femmes parlementaires du Commonwealth demande des données sur le genre des parlementaires de toutes les assemblées législatives et affiche ces données dans son site Web. De plus, la Bibliothèque de l'Assemblée législative de la Colombie-

	Britannique publie la liste des députées de l'Assemblée législative de la Colombie-Britannique depuis 1918 jusqu'à aujourd'hui. Avant 2002, elle recueillait de l'information après chaque élection générale dans la province au moyen d'un questionnaire transmis à tous les députés et députées, qui reprenait certaines des catégories susmentionnées. À l'heure actuelle, la Bibliothèque possède une collection de « dossiers sur les députés et députées », qui contiennent des articles d'intérêt publiés dans les journaux, les revues et les magazines au sujet des députés et députées et qui comprennent huit types de renseignements personnels accessibles au public que les députés et députées ont révélés, comme les premières remarquables, les liens familiaux au Parlement, le député le plus âgé, le député le plus jeune, etc. L'exposition intitulée *Women of the Vote* est actuellement présentée dans le hall d'honneur de l'Assemblée législative; elle a été créée en 2017 en l'honneur du 100e anniversaire de l'obtention par certaines femmes du droit de vote lors des élections provinciales. L'exposition met en lumière certaines « premières » importantes pour les élues à l'Assemblée législative de la Colombie-Britannique, comme la première femme élue à l'Assemblée législative, la première femme noire élue à l'assemblée législative d'une province au Canada, la première femme au Canada à occuper le poste de vice-première ministre, la première femme au Canada à occuper le poste de première ministre, etc.
Î.-P.-É.	Aussi récemment que durant l'Assemblée générale précédente (2015-2019), des renseignements biographiques dans les catégories ci-dessus ont été recueillis auprès des députés et députées alors en poste et d'anciens députés et d'anciennes députées, s'ils acceptaient de les communiquer, en vue de leur publication dans les volumes I et II de *Minding the House: A Biographical Guide to Prince Edward Island MLAs*. Ces renseignements n'ont pas été demandés aux membres de l'Assemblée législative actuelle (de 2019 à aujourd'hui), et l'Assemblée législative s'en remet aux bureaux des caucus, qui fournissent les renseignements biographiques au sujet de leurs membres purement comme ils l'entendent.
Québec	Le directeur général des élections du Québec a la responsabilité de recueillir des données sur les candidats.
Q. 10 Veuillez indiquer si votre parlement (1) recueille et (2) publie (met à la disposition du public) des données ventilées selon le sexe/genre et les caractéristiques propres à la diversité au sujet des parlementaires qui participent aux débats en séance plénière, à la période de questions, aux délibérations des comités, etc.	
C.-B.	La rémunération des députés et députées est publiée dans le site web de l'Assemblée, mais on n'y indique pas de données ventilées selon le sexe/genre. La rémunération des membres du personnel parlementaire qui gagnent plus de 75 000 $ est publiée dans les comptes publics annuels, mais on n'y indique pas de données ventilées selon le sexe/genre.
Î.-P.-É.	L'Assemblée législative ne recueille ni ne publie activement de données au sujet des questions susmentionnées. Toutefois, le public peut consulter les biographies des députés et députées dans le site Web de l'Assemblée législative et dans les volumes biographiques historiques, à savoir les volumes I et II de *Minding the House : A Biographical Guide to Prince Edward Island MLAs*. Si les députés et députées choisissent de divulguer des renseignements sur leur genre, leur origine ethnique ou leur origine autochtone dans leur biographie, il serait possible d'utiliser ces renseignements et les dossiers de la Chambre, comme le *Journal*, ainsi que les transcriptions et enregistrements audiovisuels des délibérations de la Chambre et des comités pour constater par exemple leur participation aux débats et à la période des questions.
Manitoba	Aucune donnée de ce type n'est recueillie ni publiée.

Québec	Le Règlement et les règles de procédure sur les activités et relations interparlementaires et internationales de l'Assemblée nationale stipulent que la nomination des membres des délégations doit viser la parité entre les femmes et les hommes. Des données sont recueillies et publiées dans le rapport annuel de l'Assemblée nationale sur la répartition des membres du personnel administratif, du personnel de direction, selon leur genre.
Q. 11 Au cours des trois dernières années, votre parlement a-t-il consulté l'une des personnes suivantes au sujet des questions d'égalité de genres ou de la sensibilité du parlement aux questions de genre : députés et députées, leurs employés, membres du personnel parlementaire?	
C.-B.	Un groupe de travail du Comité de gestion de l'Assemblée législative, composé de députés et députées représentant le caucus de chacun des trois partis politiques, supervisera un entrepreneur externe chargé d'examiner, de mettre en place et de rendre opérationnelle la politique sur le respect en milieu de travail de l'Assemblée législative. Le représentant du caucus de chaque parti est chargé de consulter le caucus de son parti. Mme Jeanette Ashe a entrepris d'examiner l'égalité des genres à l'Assemblée législative de la Colombie-Britannique au nom de la Région canadienne des Femmes parlementaires du Commonwealth et elle a interviewé des députés et députées. Son rapport, intitulé *Comment évaluer la sensibilité aux questions de genre et de diversité à l'Assemblée législative de la Colombie-Britannique*, a été publié en décembre 2020.
Manitoba	Les caucus ont participé aux consultations, mais pas l'Assemblée.
Québec	En 2017, dans le cadre du mandat qu'elle s'est donné en ce qui concerne la place des femmes en politique, la Commission des relations avec les citoyens a mené de vastes consultations publiques sur cette question. En 2018, une enquête auprès du personnel administratif comportait une question sur la discrimination fondée sur le sexe.
Q. 12 Veuillez indiquer si votre parlement a consulté l'une des personnes énumérées ci-après pour recenser les besoins précis des parents au cours des trois dernières années : députés et députées, leurs employés, membres du personnel parlementaire?	
C.-B.	Le Comité de gestion de l'Assemblée législative étudie actuellement les moyens possibles de rendre le milieu de travail plus favorable aux familles. En avril 2021, un sondage a été transmis à toutes les personnes qui travaillaient dans l'enceinte du Parlement afin de connaître les besoins actuels et futurs en matière de garde d'enfants des personnes qui travaillent dans l'enceinte du Parlement.
Manitoba	Les caucus ont participé aux consultations, mais pas l'Assemblée.
Q. 15 À quelle fréquence votre parlement fournit-il des données ventilées par sexe ou par genre relatives aux politiques?	
Manitoba	Ce n'est pas l'Assemblée qui s'en chargerait; c'est le gouvernement qui pourrait le faire à l'interne.
Québec	Des données ventilées selon le sexe ou le genre sont parfois demandées dans les notes de recherche produites par le service de recherche de la Bibliothèque de l'Assemblée nationale.
Q. 16 Veuillez indiquer ci-dessous s'il existe une expertise en matière de genre (présence de spécialistes en matière d'égalité des genres et mise en œuvre de politiques sur l'égalité des genres) au sein des services parlementaires suivants […].	
Î.-P.-É.	Les nominations aux postes permanents à l'Assemblée législative sont effectuées conformément à la *Legislative Assembly Act*.
Québec	En raison des mandats qui leur sont confiés, certains employés du Parlement se sont spécialisés dans les questions sur l'égalité des genres sans que leur expertise soit officiellement reconnue. Le plan sur la diversité et l'inclusion adopté en juin 2021 prévoit la nomination au sein de la Direction des ressources humaines d'un conseiller ou d'une conseillère en diversité et en inclusion qui s'occupera entre autres des questions d'égalité des genres.

Q. 17 Veuillez indiquer ci-après les types de liens que votre parlement entretient avec les groupes suivants : spécialistes universitaires experts des questions de genre, etc.	
C.-B.	Des universitaires experts des questions de genre ont présenté des exposés lors de conférences organisées par les Femmes parlementaires du Commonwealth. Des représentants de mouvements de femmes et de la société civile ont fait des présentations devant des comités parlementaires. Des représentantes de médias qui s'adressent aux femmes ont aussi fait des présentations lors de conférences parlementaires, notamment à l'occasion du Parlement des jeunes du Commonwealth qui s'est tenu à l'Assemblée législative de la Colombie-Britannique en 2016. En décembre 2017, le président de l'époque, l'honorable Darryl Plecas, a créé le Speaker's Forum on the Role of Members, et le rapport final s'intitule *Speaker's Forum on the Role of Members: Actioning Proposals for Change*. Les tables rondes ont réuni des politologues, des experts et expertes en journalisme, des jeunes, des enseignants et enseignantes, des stagiaires de l'Assemblée législative, d'anciens députés et d'anciennes députées ainsi que des Autochtones.
Manitoba	L'Assemblée n'entretient pas de lien avec ce genre de groupe, mais peut-être que certains caucus, oui.
Québec	Le Secrétariat à la condition féminine et Conseil du statut de la femme; les organisations représentant les groupes des femmes sont régulièrement invitées aux réunions de comités parlementaires.
Q. 18 Existe-t-il une loi qui exige que toutes les politiques et lois du gouvernement fassent l'objet d'un examen en ce qui concerne leurs répercussions sur l'égalité des genres, la budgétisation tenant compte de l'égalité des genres, etc.?	
C.-B.	Budgétisation sensible au genre : Le gouvernement a nommé un ou une secrétaire parlementaire responsable de l'égalité de genre qui travaille avec le ministre des Finances et don la lettre de mandat comprend les dispositions suivantes : • « Veiller à ce que l'engagement du gouvernement à l'égard de l'égalité de genre se reflète dans ses budgets, ses politiques et ses programmes. • Agir en tant qu'agent de liaison du gouvernement avec les organisations féministes et les organisations de femmes ainsi qu'avec les autres organisations concernées par l'égalité de genre et l'avancement des femmes. • Avec l'appui du ministre du Travail, diriger les travaux qui visent à éliminer l'écart salarial entre les hommes et les femmes en continuant de s'attaquer à la discrimination systémique au travail et en se rapprochant de l'égalité des salaires pour un travail égal grâce à une nouvelle loi sur la transparence des salaires. • Avec l'appui du ministre de la Sécurité publique et du procureur général, diriger le travail d'élaboration d'un plan d'action pour mettre fin à la violence fondée sur le sexe, notamment en établissant des normes minimales pour les interventions en cas d'agression sexuelle, en offrant davantage de formation aux policiers, aux procureurs de la Couronne et aux juges et en établissant un financement de base pour les centres d'aide aux victimes d'agression sexuelle. » [TRADUCTION]
Î.-P.-É.	À l'Î.-P.-É., aucune loi n'exige de tel examen, mais le gouvernement provincial a publié les *Guidelines for Gender and Diversity Consideration in Policy Design and Implementation* (2018). Autrement, la loi sur les droits de la personne de l'Î.-P.-É. interdit la discrimination dans divers contextes pour divers motifs, dont le sexe.
Québec	Compatibilité avec les obligations découlant des conventions internationales pertinentes, comme la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le Pacte international relatif aux droits économiques et sociaux.

	La *Charte des droits et libertés de la personne du Québec* (une loi fondamentale quasi constitutionnelle) interdit la discrimination fondée sur le sexe et stipule que l'égalité entre les femmes et les hommes est un fondement de la justice québécoise. La *Loi sur l'équité salariale* du Québec fait en sorte que le travail des femmes soit reconnu à sa juste valeur. L'équité salariale donne aux travailleuses et aux travailleurs qui occupent un emploi généralement occupé par des femmes le droit de recevoir, pour un travail de valeur égale, un salaire égal à celui des travailleuses et des travailleurs qui occupent un emploi généralement occupé par des hommes dans la même entreprise.
Q. 19 Veuillez indiquer ci-après s'il existe une formation à l'intention de chacun des groupes suivants parmi les options énumérées et veuillez préciser si elle est « facultative » ou « obligatoire » – députés et députées, ministres, etc.	
C.-B.	Oui pour les députés et députées, leurs employés et employées, les ministres ainsi que les présidents et présidentes de comité; la formation sera obligatoire dans le cadre de la politique sur le respect en milieu de travail (voir la question 7). Oui pour les greffiers parlementaires et les autres membres du personnel parlementaire; formation obligatoire dans le cadre de la politique sur le respect en milieu de travail des employés de l'Assemblée législative et de la politique sur le respect en milieu de travail (voir la question 7).
Î.-P.-É.	Les députés et députées et le personnel sont informés de la politique de prévention et de règlement du harcèlement sur le lieu de travail, mais il n'existe pas de formation à ce sujet.
Québec	Le Cercle des femmes parlementaires de l'Assemblée nationale a déjà dispensé aux députés et députées de la formation sur l'analyse comparative entre les sexes.
Q. 20 Parmi les formations que votre parlement offre, veuillez indiquer ci-dessous lesquelles sont « réservées aux femmes ».	
C.-B.	Une formation sur l'égalité des genres est offerte de temps à autre au personnel de l'Assemblée législative.
Québec	Un atelier sur le leadership destiné aux femmes parlementaires est offert chaque année, mais seulement quelques femmes peuvent y participer à chaque fois. Une formation sur l'analyse comparative entre les sexes n'a été offerte qu'une seule fois au cours des dernières années par le Cercle des femmes parlementaires de l'Assemblée nationale.
Q. 22 Pour quels groupes parmi les suivants des programmes de mentorat sont-ils offerts au sein du parlement?	
C.-B.	Le caucus du gouvernement (NPD de la C.-B.) est en train de réactiver son programme de mentorat pour le personnel féminin des députés et députées. Le caucus du Parti vert de la C.-B. offre des programmes de mentorat informels aux jeunes femmes de la communauté et les invite à l'édifice de l'Assemblée législative pour qu'elles observent une députée ou un député au travail. Le chapitre de la C.-B. de l'organisme À voix égales, y compris l'initiative Héritières du suffrage, a organisé des allocutions à l'Assemblée législative de la C.-B. et a fait des présentations lors de conférences parlementaires.
Québec	Le Cercle des femmes parlementaires de l'Assemblée nationale a établi un programme de mentorat en collaboration avec le Comité des femmes du Cercle des ex-parlementaires en mars 2021.
Q. 23 Veuillez indiquer si l'une des dispositions suivantes existe à l'appui de la participation des femmes qui se présentent comme candidates en vue d'obtenir un siège dans votre parlement (exigence de la loi électorale, exigence des règlements de partis politiques, quota législatif, quota de partis, congé d'emploi pendant la campagne électorale, etc.).	
C.-B.	Seul le NPD de la C.-B. a établi que l'équité était obligatoire dans le but d'attirer des candidates et des candidats diversifiés.

Québec	Ce type de disposition concernant les candidats relève de la responsabilité du directeur général des élections du Québec, et non pas de celle de l'Assemblée nationale.
Q. 25 Quel genre de disposition s'adresse aux députés et députées qui viennent d'avoir des enfants?	
C.-B.	En février 2000, le Comité de gestion de l'Assemblée législative a décidé que le Président de l'Assemblée élaborerait une « politique sur les congés de deuil, de maladie, de maternité et d'obligation familiale pour les députés et députées ». Plus tard dans l'année, on a modifié la loi sur les allocations et la pension de l'Assemblée législative pour élargir l'approbation des absences acceptables pendant la session aux absences pour raison de maladie et aux autres raisons approuvées par le Président, ce qui inclut les congés parentaux, les congés pour adoption et les congés pour obligation familiale.
Î.-P.-É.	Les députés et députées peuvent se faire autoriser un congé par le Président au nom de l'Assemblée législative lorsqu'ils doivent s'absenter pendant une période prolongée. Cela dit, nous n'avons aucun dossier qui indique qu'une députée ou un député ait déjà pris un congé parental, de maternité ou de paternité durant l'exercice de ses fonctions.
Québec	Les députés et députées de l'Assemblée nationale reçoivent une allocation annuelle et peuvent donc s'absenter pour des raisons personnelles sans subir de perte de revenu. Toutefois, le *Code d'éthique et de déontologie des membres de l'Assemblée nationale* stipule ceci : « Le député fait preuve d'assiduité dans l'exercice de ses fonctions. Il ne peut, sans motif valable, faire défaut de siéger à l'Assemblée nationale durant une période déraisonnable. » Les absences pour des raisons parentales (grossesse, naissance, adoption, etc.) sont considérées comme valables.
Q. 26 Veuillez indiquer comment les députés et députées en congé parental […] peuvent accomplir leur travail.	
C.-B.	L'Assemblée législative pourrait adopter une motion afin de modifier la composition des comités concernés pour permettre à des députés et députées de remplacer temporairement les députés et députées en congé. Pendant la pandémie de COVID-19, l'Assemblée législative a adopté une motion pour permettre la tenue de procédures de l'Assemblée législative en mode hybride. Les députés et députées pouvaient ainsi participer aux travaux de l'Assemblée législative par l'intermédiaire de la plateforme de vidéoconférence Zoom, tandis qu'un nombre maximal d'autres députés et députées continuait de se rendre physiquement à la Chambre.
Î.-P.-É.	Les règles et pratiques de l'Assemblée législative ne prévoient pas que les députés et députées puissent voter au nom d'un député absent ou d'une députée absente, peu importe que son congé ait été autorisé ou non. Des membres de comité suppléants et suppléantes peuvent être désignés en remplacement des membres de comité absents et absentes par le biais d'une lettre du chef du parti du membre absent. En ce qui concerne le travail au sein des circonscriptions, il incombe aux députés et députées et à leur caucus de déterminer comment se fera le travail pendant un congé de maternité, de paternité ou un congé parental; l'Assemblée législative ne joue aucun rôle à cet égard, à part couvrir certaines dépenses en lien avec le travail dans les circonscriptions (comme le remboursement des factures de téléphone et d'Internet).
Manitoba	L'Assemblée législative du Manitoba a maintenant la capacité de permettre aux députés et députées de participer aux travaux de la Chambre et des comités de façon hybride, ce qui pourrait se faire en pareil cas.
Q. 28 Veuillez indiquer si l'enceinte du Parlement compte l'une des installations énumérées ci-après (installation d'accueil d'enfants, pharmacies, toilettes neutres, salles d'allaitement, etc.).	
C.-B.	Le Comité de gestion de l'Assemblée législative étudie actuellement les moyens possibles de rendre le milieu de travail plus favorable aux familles.

	En avril 2021, un sondage a été transmis à toutes les personnes qui travaillaient dans l'enceinte du Parlement afin de connaître les besoins actuels et futurs en matière de garde d'enfants des personnes qui travaillent dans l'enceinte du Parlement. Les toilettes et d'autres installations des édifices du Parlement disposent de tables à langer pour les députés et députées, le personnel et les visiteurs. De plus, un espace au deuxième étage a récemment été converti en « salle de bien-être », qui comprend un espace réservé à l'allaitement ainsi qu'une table à langer. En 2000, comme un certain nombre de députés et députées du gouvernement et de l'opposition avaient des enfants en bas âge, les caucus du gouvernement et de l'opposition ont entrepris, séparément, de réaffecter de l'espace à bureaux pour accommoder les députées qui allaitent. Le 8 mars 2018, l'Assemblée législative a adopté la modification de l'article 23 du Règlement qui autorise la présence de jeunes enfants à la Chambre. Cette modification s'applique aux nourrissons qui ont besoin des soins d'une députée ou d'un député. La modification indique ceci : « Les nourrissons dont les députés et députées prennent soin ne sont pas qualifiés d'étrangers [TRADUCTION] ». La modification ne traite pas expressément de l'allaitement, mais comme la disposition s'applique aux nourrissons, il est reconnu que l'allaitement peut se produire de temps à autre. Les services de protection de l'Assemblée législative sont disponibles sur demande pour accompagner n'importe quels employés et employées ainsi que députés et députées de l'édifice de l'Assemblée législative à leur voiture.
Î.-P.-É.	Il n'existe pas de programme établi de « marche en toute sécurité », mais le personnel de sécurité est disponible sur demande pour accompagner les députés et employés, hommes et femmes, d'un endroit à un autre dans l'enceinte du Parlement.
Québec	Une salle familiale est en cours d'aménagement; il n'y a pas de bar, mais les restaurants vendent de l'alcool. En octobre 2020, pour la première fois à l'Assemblée nationale, une députée a été accompagnée de son nourrisson pendant les travaux parlementaires, y compris pendant la période des questions orales et des réponses à la Chambre. Le restaurant du Parlement offre des livres et des crayons aux enfants et des repas à emporter. En outre, des places de stationnement sont disponibles pour les députées enceintes et les députés et députées avec des poussettes.
Q. 29 L'allaitement est-il « officiellement » autorisé en chambre, dans les salles des comités et dans des salles réservées aux femmes, aux familles ou à l'alimentation des nourrissons?	
C.-B.	Le 8 mars 2018, l'Assemblée législative a adopté la modification de l'article 23 du Règlement qui autorise la présence de jeunes enfants à la Chambre. Cette modification s'applique aux nourrissons qui ont besoin des soins d'une députée ou d'un député. La modification indique ceci : « Les nourrissons dont les députés et députées prennent soin ne sont pas qualifiés d'étrangers. » La modification ne traite pas expressément de l'allaitement, mais comme la disposition s'applique aux nourrissons, il est reconnu que l'allaitement peut se produire de temps à autre.
Î.-P.-É.	Jusqu'à présent, aucune députée n'a demandé l'autorisation d'allaiter dans la Chambre ou pendant les travaux des comités. Les étrangers ne sont pas autorisés à monter sur le plancher et à être présents à la table des comités sans la permission de la Chambre et des comités en question. Toutefois, si une telle situation devait se produire, la Chambre examinerait probablement les mesures d'adaptation qui pourraient être prises. Il n'y a pas actuellement de salle précisément réservée aux femmes, aux familles et à l'alimentation des nourrissons à l'Assemblée législative.
Manitoba	Ce n'est ni officiellement autorisé ni officiellement interdit; cela s'est déjà produit lors d'une réunion d'un comité permanent.

Q. 30 Au sein de votre parlement, veuillez indiquer si des codes de conduite régissent les relations entre les députés et députées, entre ces derniers et le personnel parlementaire ainsi qu'entre ces derniers et leurs employés en ce qui a trait aux propos et comportements sexistes ainsi qu'au harcèlement sexuel.	
C.-B.	Le 3 juillet 2019, le Comité de gestion de l'Assemblée législative a approuvé en principe la première politique globale de l'Assemblée sur le respect en milieu de travail. Cette politique met de l'avant un milieu de travail respectueux et exempt d'intimidation, de harcèlement, de discrimination et de violence et s'applique à tous les acteurs de l'Assemblée législative, notamment aux députés et députées, au personnel des caucus et aux employés de l'Assemblée législative, et régit leurs interactions avec les parties externes, comme les visiteurs, les entrepreneurs de l'Assemblée législative et les membres de la Tribune de la presse parlementaire. L'objectif de la politique est d'établir une procédure partagée et fiable pour régler les problèmes en milieu de travail parmi les différents groupes qui travaillent dans l'enceinte du Parlement afin d'établir et de préserver un milieu de travail respectueux. La politique prévoit la création d'un bureau indépendant sur le respect en milieu de travail qui sera chargé de la sensibilisation et de l'information au sujet de la politique, d'assurer son respect, de fournir des services de médiation et de résolution informelle et de mener des enquêtes, au besoin. Le Comité de gestion de l'Assemblée législative a créé un groupe de travail sur la politique relative au respect en milieu de travail pour qu'il supervise un appel d'offres, et au printemps 2020, DPRA Canada a été retenu à titre d'entrepreneur chargé d'examiner, d'instaurer et de rendre opérationnelle la politique ainsi que d'établir un bureau indépendant chargé du respect en milieu de travail. Selon les conseils de DPRA Canada et en consultation avec les trois caucus, le groupe de travail sur le respect en milieu de travail a examiné la politique et a envisagé un certain nombre de changements de fond afin de renforcer et de clarifier la politique. Le Comité de gestion de l'Assemblée législative a adopté la politique modifiée le 8 juillet 2021.
Î.-P.-É.	La politique de l'Assemblée législative sur la prévention et la résolution des cas de harcèlement en milieu de travail (2018) s'applique à tous les employés qui travaillent dans un lieu de travail de l'Assemblée législative; elle s'applique également aux députés de l'Assemblée législative, aux bénévoles, aux entrepreneurs, aux personnes rémunérées à l'acte et aux clients. Elle ne s'applique toutefois pas aux interactions entre les députés qui se produisent à la Chambre pendant les séances de l'Assemblée législative et pendant les réunions d'un comité législatif.
Québec	La Politique relative à la prévention et à la gestion des situations de harcèlement au travail, adoptée en juin 2015. Un comité de députés supervise l'examen de la Politique. Un rapport annuel fournit des données anonymes sur sa mise en œuvre.
Q. 31 Avant la pandémie mondiale de COVID-19, votre Parlement autorisait-il l'un des éléments suivants : vidéoconférence et vote électronique?	
C.-B.	L'Assemblée législative de la Colombie-Britannique n'autorisait pas les députés à participer aux travaux de la Chambre par vidéoconférence avant la pandémie de COVID-19, mais depuis près de 15 ans, les comités parlementaires permettent aux députés et aux présentateurs et témoins de participer aux travaux des comités par téléconférence et parfois par vidéoconférence.
Î.-P.-É.	En supposant que l'expression « vidéoconférences et téléconférences des députés » signifie que les députés sont présents lors des travaux de la Chambre et des comités par vidéoconférence ou téléconférence, par opposition aux autres fins auxquelles servent les vidéoconférences et téléconférences : Ces mesures n'existaient pas avant la pandémie, mais au milieu de la pandémie, l'Assemblée législative a modifié ses règles pour autoriser les travaux virtuels à la discrétion du

	Président. Dans le cadre des travaux virtuels, les députés seraient autorisés à participer et à voter par vidéoconférence mais jusqu'à présent, l'Assemblée n'a pas eu recours aux travaux virtuels.
Manitoba	Cette disposition relative aux travaux parlementaires virtuels existe et est utilisée. Aucune statistique n'a été tenue sur le genre des députés qui y ont eu recours, et le recours à cette disposition a été déterminé par le nombre limité de députés autorisés à être physiquement présents à la Chambre.

Dans la prochaine section, les entrevues avec les députés et députées et les membres du personnel s'éloignent du degré de préparation des institutions pour examiner la sensibilité parlementaire aux questions de genre en s'attardant à l'expérience de travail dans le milieu parlementaire au Canada.

Étape 5 : Préparer l'examen : recueillir les données au moyen d'entrevues et du sondage

Pour l'étape 5, l'évaluateur s'est inspiré des lignes directrices de l'ACP sur la sensibilité aux questions de genre pour mener des entrevues avec des députés et députées et des membres du personnel des quatre administrations à l'étude (Colombie-Britannique, Manitoba, Île-du-Prince-Édouard et Québec) et il a recueilli les questionnaires du sondage auprès des parlementaires du Parlement du Canada et des parlements infranationaux du Canada. Pour les examens à venir, les évaluateurs pourront également avoir recours à des groupes de discussion et à l'observation, en milieu de travail, des délibérations des assemblées, des travaux des comités et de l'utilisation des locaux. Les questions des entrevues et du sondage ainsi que de brèves analyses des données figurent ci-dessous.

Entrevues

En tout, 24 entrevues ont eu lieu avec 15 députés et députées et 9 employés et employées des quatre administrations provinciales qui ont fait l'objet d'une étude de cas. Nombre d'entre elles ont été organisées par le secrétariat de la Région canadienne des FPC et les greffiers et greffières des provinces. Les fonctions des députés et députées allaient de ministre à député et députée d'arrière-ban de l'opposition. Les postes des membres du personnel parlementaire variaient également. Les femmes qui ont participé aux entrevues appartiennent à des groupes divers, et certaines se sont identifiées à titre de PANDC, de LGBTQ+ ou de personne ayant un handicap. Les entrevues étaient anonymes, et aucune information ne peut permettre d'identifier les participants et participantes. Toutes les entrevues ont eu lieu dans Zoom ou par téléphone et ont duré entre 30 et 90 minutes. L'évaluateur ou l'évaluatrice du rapport a transcrit les 15 heures d'entrevues. Une série de questions a été posée aux personnes participantes, qui ont eu l'occasion de développer leurs réponses. Lorsqu'il restait du temps, d'autres questions leur ont été posées. Étant donné la nature ouverte des questions, la plupart des participants et participantes ont abordé bon nombre des thèmes contenus dans les questions. Le tableau 10 énumère les questions posées lors des entrevues.

Tableau 10 : Questions des entrevues de l'*Examen des parlements*

1. Quelles sont vos tâches courantes?
2. Qu'aimez-vous le plus de votre travail et qu'aimez-vous le moins?
3. Éprouvez-vous ou croyez-vous éprouver des difficultés dans votre milieu de travail?

4. Selon vous, les horaires sont-ils favorables à la vie de famille? Aimeriez-vous que l'on modifie le calendrier ou l'horaire des séances?
5. Comment décririez-vous la culture de votre milieu de travail?
6. Existe-t-il sur place des services de garde adéquats pour vous? Et pour les autres membres du personnel et députés et députées?
7. Le congé parental vous convient-il? Convient-il aux autres membres du personnel et aux autres députés et députées?
8. L'espace reflète-t-il la diversité des personnes qui y travaillent (p. ex. en ce qui concerne les œuvres d'art, les espaces réservés aux femmes, l'accessibilité)?
9. Vous sentez-vous à l'aise dans votre milieu de travail? Avez-vous l'impression d'être à votre place?
10. Décririez-vous votre milieu de travail comme diversifié sur le plan du genre; de la culture; des origines ethniques et ancestrales; des orientations, de l'expression et de l'identité sexuelles; ainsi que de l'âge? Pour d'autres diversités?
11. Existe-t-il des règles ou des pratiques dépassées ou qui devraient être supprimées selon vous?
12. Le milieu de travail est-il devenu plus sensible au genre et à la diversité au fil des ans?
13. Travaillez-vous en étroite collaboration avec des députés et députées ou des membres du personnel? Leur comportement vous concerne-t-il? De quelle manière?
14. Le chahut (p. ex. insultes verbales ou harcèlement pendant les délibérations de la Chambre ou du comité) est-il courant au Parlement? En avez-vous fait l'expérience? Cela nuit-il à votre travail?
15. Avez-vous participé à des délibérations hybrides ou virtuelles?
16. Que pensez-vous d'opter pour une formule hybride au Parlement lorsque des membres du personnel ou des députés et députées sont dans l'incapacité d'assister aux séances en personne en raison, par exemple, de problèmes de garde d'enfant, de soins à donner à des personnes âgées ou de maladie?
17. Pensez-vous que votre assemblée législative devrait adopter un modèle exclusivement en ligne selon lequel les députés et députées assistent virtuellement à toutes les séances? Quelle incidence cela aurait-il sur le personnel et les députés et députées? Est-ce que ce serait mieux? Pire?
18. Pensez-vous que votre assemblée législative devrait opter pour le modèle hybride selon lequel les députés et députées peuvent assister aux séances en présentiel ou en virtuel? Quelle incidence cela aurait-il sur le personnel? Sur les députés et députées?
19. Pensez-vous que votre assemblée législative devrait se réunir exclusivement en présentiel (présence physique des députés et députées en chambre)? Est-ce que ce serait mieux? Pire?
20. Que pensez-vous du partage de poste, selon lequel deux députés ou députées sont élus pour exercer les fonctions d'une seule personne?
21. Que pensez-vous des votes jumelés, à savoir un arrangement non officiel entre le gouvernement et les partis d'opposition selon lequel le whip du parti demande à un député ou à une députée de s'abstenir de voter quand un député ou une députée d'un autre parti ne peut pas être en chambre en raison d'une naissance ou de la nécessité de prendre soin d'un enfant ou d'une personne âgée, ou encore pour cause de maladie?
22. Que pensez-vous du vote par procuration, à savoir un accord officiel selon lequel un député absent ou une députée absente de l'Assemblée législative en raison, par exemple, d'une naissance ou de la nécessité de prendre soin d'un enfant ou d'une personne âgée ou pour cause de maladie peut permettre à un autre député ou à une autre députée de voter en son nom?
23. Existe-t-il un code vestimentaire officiel pour les membres du personnel ou les députés et députées? Pensez-vous qu'il devrait être modifié ou modernisé?
24. Avez-vous déjà ressenti de l'insécurité en faisant votre travail (notamment durant la campagne dans le cas des députés et députées)?
25. Avez-vous déjà été victime d'agressivité, d'intimidation, de harcèlement ou de harcèlement sexuel, fondé sur le sexe ou non, de la part d'un membre du personnel ou d'un autre député ou d'une autre députée?
26. Avez-vous déjà été victime d'agressivité, d'intimidation, de harcèlement ou de harcèlement sexuel dans les médias sociaux ou les médias?
27. Avez-vous déjà eu une sensation de danger au travail?
28. Avez-vous déjà parlé à un collègue ou porté plainte auprès de l'autorité compétente (personne/bureau) au sujet du comportement d'un autre membre du personnel ou d'un autre député ou d'une autre députée envers vous ou quelqu'un d'autre?
29. Savez-vous s'il existe des codes de conduite, des politiques sur le harcèlement et des politiques sur le harcèlement sexuel à l'intention des députés et députées et du personnel? Si oui, ces règles sont-elles adéquates?

30. Avez-vous déjà déposé ou envisagé de déposer une plainte contre un ou une collègue en raison de son comportement envers vous ou quelqu'un d'autre?
31. Les députés et députées et le personnel reçoivent-ils une formation adéquate sur le harcèlement ou le harcèlement sexuel?
32. Seriez-vous d'accord pour autoriser les enfants en bas âge à la Chambre ou au Parlement? L'allaitement?
33. Comment améliorer votre milieu de travail pour les femmes ainsi que les personnes autochtones, noires, de couleur, handicapées et LGBTQ+?
34. Membre du personnel : Avez-vous déjà pensé à démissionner? Si oui, pourquoi?
35. Députés et députées : Êtes-vous susceptible ou peu susceptible de vous représenter? Pourquoi?

Les questions de l'entrevue sont formulées de manière à examiner l'expérience des participants et participantes dans leur milieu de travail parlementaire selon les quatre dimensions des *normes de la sensibilité aux questions de genre* de l'APC : 1) l'égalité de la participation au sein du parlement; 2) l'infrastructure parlementaire; 3) la culture parlementaire et 4) la politique sur l'égalité des genres et l'importance de la représentation des femmes[67].

Voici des extraits des réponses des participants et participantes aux questions portant sur chacune des dimensions. Les administrations, les postes et les noms des parlementaires et des membres du personnel ne sont pas divulgués afin d'assurer leur anonymat. Toutefois, on indique entre parenthèses si l'extrait provient de la réponse d'un parlementaire ou d'un membre du personnel.

Les expériences vécues par les parlementaires et les membres du personnel ne sont pas distinctes. Elles se chevauchent souvent, et leurs réponses à une même question entraînent souvent de multiples réflexions sur leur milieu de travail.

Malgré les différences entre les institutions (p. ex. les systèmes de partis et les cultures politiques), la plupart des parlementaires et des membres du personnel constatent et expérimentent de multiples formes d'insensibilité aux questions de genre dans leur milieu de travail parlementaire, particulièrement dans le cas des femmes qui s'identifient à titre de PANDC, de LGBTQ+ ou qui sont jeunes.

Néanmoins, nombreux sont ceux et celles qui déclarent adorer leur travail, *tout en précisant* que le masculin y domine dans les règles, les pratiques et l'infrastructure, comme en témoignent le manque de services de garde sur place et de congés parentaux adéquats et la transition des délibérations hybrides aux délibérations en présentiel. De nombreux parlementaires et membres du personnel évoquent également des cas d'intimidation, de harcèlement et de harcèlement sexuel fondé sur le genre, qui vont du chahut à l'agression. Plusieurs parlementaires déclarent que cette insensibilité persistante aux questions de genre dans l'exercice de leurs fonctions pourrait les empêcher de se représenter aux élections suivantes. La gravité de ce constat exige des mesures immédiates : ainsi, le recrutement de candidates et le maintien en poste de femmes parlementaires sont indispensables pour sensibiliser les assemblées législatives aux questions de genre.

Dimension 1 : Égalité de la participation au sein du parlement

L'*égalité de la participation au sein du parlement* traite de la question liée à la « sélection d'un groupe de parlementaires et à leur élection au Parlement ainsi que de la façon dont ils et elles deviennent, après leur élection, des participants et participantes efficaces aux activités principales du Parlement : la représentation et l'articulation des intérêts, l'examen des lois et le pouvoir exécutif[68] ».

Les questions de l'entrevue portant sur les thèmes de la *Dimension 1 – Égalité de la participation au sein du parlement* sont les suivantes :

1. Vous sentez-vous à l'aise dans votre milieu de travail? Avez-vous l'impression d'être à votre place?
2. Qualifieriez-vous votre milieu de travail de diversifié sur le plan du genre, de la culture, de l'origine ethnique et ancestrale, de l'orientation sexuelle, de l'expression et de l'identité sexuelles ainsi que de l'âge? Ou sur d'autres plans?
3. Le milieu de travail est-il devenu plus sensible au genre et à la diversité au fil des ans?
4. Comment pourrait-on rendre votre milieu de travail plus favorable aux femmes; aux Autochtones et aux personnes noires et de couleur; aux personnes ayant un handicap et aux LGBTQ+? (Voir le tableau 10.)

Selon la plupart des parlementaires et des membres du personnel, le renforcement de la diversité a entraîné des changements positifs dans leur milieu de travail. Toutefois, beaucoup d'entre eux déclarent également ne pas se sentir à l'aise dans leur institution parlementaire. Leur raisonnement à cet égard repose en grande partie sur la culture masculine et coloniale de leur milieu de travail. Certains et certaines insistent sur la nécessité de procéder à des examens de la sensibilité aux questions de genre - dans une perspective intersectionnelle - dans tous les domaines, afin de comprendre pleinement le fonctionnement du pouvoir politique au sein des institutions parlementaires, et ajoutent que les partis politiques sont également responsables de la représentation descriptive et de la représentation réelle des femmes. Voici quelques-unes des réflexions des parlementaires et du personnel sur les questions au sujet de cette dimension.

Vous sentez-vous à l'aise au travail? Avez-vous l'impression d'être à votre place?

- « J'ai beaucoup à raconter. Ça peut être difficile, pas seulement pour les parlementaires, mais aussi pour le personnel. En matière de diversité et de pouvoir, nous avons besoin d'une perspective intersectionnelle. Ce bâtiment est dominé par des hommes blancs. Tous les postes clés sont occupés par des hommes blancs. Certes, nous avons un caucus très diversifié. Mais pourquoi n'y a-t-il que des personnes blanches et des hommes blancs aux postes clés? Nous avons beaucoup de chemin à parcourir pour parvenir à l'équité. Il faut laisser plus de place aux jeunes. Une de mes jeunes employées s'est présentée pour nous. On lui a dit de le faire dans une circonscription perdue d'avance, parce qu'elle est jeune. » (parlementaire)

- « En tant que lesbienne, je sais que certaines personnes ne sont pas à l'aise ici avec moi, qu'il y a encore des préjugés et des blagues douteuses. Mais peut-être moins qu'avant. » (parlementaire)

- « Je peux vous affirmer qu'il y a de la discrimination envers les femmes plus âgées, comme moi. Ma mère m'a également dit l'avoir vécu. Je ne me suis jamais sentie aussi ignorée et dédaignée qu'ici. Pourtant, j'apporte beaucoup d'expérience et de sagesse. Quand il faut quelqu'un pour faire un profil ou prononcer un discours, ce n'est jamais moi. Quant au chef, il salue les gens derrière moi quand il passe. Je suis invisible à ses yeux. Une fois, un collègue s'est dépêché de me contourner pour sortir et il a laissé la porte se reclaquer sur moi. Il ne m'a pas vue. » (parlementaire)

- « Je me sens accepté ici, mais c'est fragile, cela pourrait changer. J'ai en quelque sorte un pied dans la place en ce moment, mais ma position n'est pas si solide. Il y a une certaine tolérance, mais ça m'étonnerait que ça continue longtemps. On pourrait en arriver au point où des gens considèrent que ça suffit. Le vent pourrait tourner si je continuais à remettre en question les façons de faire. » (parlementaire)

Décririez-vous votre milieu de travail comme diversifié? Votre milieu de travail est-il devenu plus sensible au genre et à la diversité au fil des ans?

- « J'ai constaté les changements apportés par la diversité. Quand j'ai commencé à travailler ici, il n'y avait pas beaucoup de femmes. Lorsque les hommes prenaient une pause, c'était plus souvent pour boire que pour manger. Et ça devenait vite pas mal « rock'n roll ». Mais cette culture de « fêtards » disparaît à mesure que des élus quittent la vie parlementaire. Une chance, le milieu actuel n'est pas propice à ce type de comportement et à l'abus d'alcool. » (membre du personnel)

- « Il y a toute une nouvelle génération de femmes *et* d'hommes – car les hommes s'y mettent – qui réclament des congés parentaux. Ils sont bien plus intéressés par les congés et la vie en famille que lorsque j'étais député. Ça a amené des changements. » (parlementaire)

- « Avec une plus grande diversité, avec la présence de parlementaires autochtones, la sensibilisation culturelle est plus présente et personne ne peut l'ignorer. Il existe désormais une reconnaissance foncière, écrite et partagée par les leaders autochtones. Il était temps que ces changements se produisent. » (membre du personnel)

- « La présence d'un parlementaire non genré a incité les autres à voir les choses différemment et à remettre en question l'utilisation de titres sexospécifiques. Pourquoi faudrait-il appeler quelqu'un « Madame la Députée Unetelle » ou « Monsieur le Sénateur Untel »? Pourquoi ne pas simplement dire « Députée Unetellle » ou « Sénateur Untel »?

Ce changement de culture commence à se voir. Et il devrait être officialisé par des règles. Par pitié, débarrassons-nous des titres sexospécifiques! » (membre du personnel)

- « Nous devons en faire plus pour favoriser la diversité. Personne n'ose affirmer que la politique n'est pas faite pour les femmes jeunes, mais lorsque vient le moment de passer à l'action, personne ne bouge. Les partis ne se battent pas pour attirer des femmes jeunes, ni des jeunes en général. Les candidats et candidates ne connaissent pas toujours le siège pour lequel ils se présentent, ni leurs chances de l'obtenir. Ce sont les partis qui décident, et la transparence devrait être de mise. Ils doivent se montrer plus transparents lorsqu'ils cherchent un candidat ou une candidate, en disant franchement que les chances sont faibles, mais qu'ils espèrent quand même obtenir leur candidature. Sinon, comment s'attendre à ce qu'une personne se donne à 100 % et soit motivée? » (parlementaire)

Dimension 2 : Infrastructure parlementaire

L'infrastructure parlementaire « pose un regard critique sur la façon dont l'institution facilite le travail des parlementaires et si elle privilégie un certain type de parlementaire, que ce soit de façon explicite ou implicite. Elle porte sur de nombreux facteurs, des bâtiments et du mobilier aux pratiques de travail, en passant par les règles officielles qui régissent l'ensemble des activités parlementaires des membres[69] ».

Les questions de l'entrevue portant sur l'*infrastructure parlementaire* sont les suivantes :

1. L'espace reflète-t-il la diversité des personnes qui y travaillent (p. ex. en ce qui concerne les œuvres d'art, les espaces réservés aux femmes, l'accessibilité)?
2. Existe-t-il des règles ou des pratiques dépassées ou qui devraient être supprimées selon vous?
3. Le chahut (p. ex. insultes verbales ou harcèlement pendant les délibérations de la Chambre ou du comité) est-il courant au Parlement? En avez-vous fait l'expérience? Cela nuit-il à votre travail?
4. Selon vous, les horaires sont-ils favorables à la vie de famille? Aimeriez-vous modifier des éléments du calendrier ou des horaires des séances?
5. Existe-t-il sur place des services de garde adéquats selon vous? Pour les autres membres du personnel/parlementaires? Le congé parental vous convient-il? Pour les autres membres du personnel/parlementaires?
6. Avez-vous participé à des délibérations hybrides ou virtuelles? Que pensez-vous d'opter pour une formule de Parlement hybride lorsque des membres du personnel ou des parlementaires sont dans l'incapacité d'y assister en personne en raison, par exemple, de problèmes de garde d'enfants, de soins à des personnes âgées ou de maladie?

Au fur et à mesure que la diversité augmente au sein des parlements, l'idée selon laquelle les députés et députées et le personnel procèdent de cette façon parce qu'il en a toujours été ainsi en ce qui concerne les règles, les pratiques et les attentes est de plus en plus remise en question.

Nombreux sont ceux et celles qui estiment que leur milieu de travail ne reflète pas la diversité des personnes qui y travaillent. De plus, certaines femmes ne s'y sentent pas en sécurité.

Le chahut est un grave sujet de préoccupation pour les parlementaires et le personnel, qui souhaitent que les présidents et présidentes aient recours à leurs pouvoirs pour le limiter et même l'éliminer en modifiant les règlements dans le but de l'interdire en tant que forme de harcèlement, et même souvent de harcèlement sexospécifique.

Malgré les améliorations apportées au calendrier des séances, beaucoup de parlementaires et de membres du personnel estiment que leur horaire est encore loin d'être favorable à la vie de famille. Tous et toutes notent un manque de services de garde sur place et de congé parental adéquat.

Les opinions sont mitigées à la suite des expériences de séance hybride, appuyées par un plus grand nombre de parlementaires que de membres du personnel. En général toutefois, le maintien de cette formule l'emporte étant donné que la technologie est déjà en place, qu'elle fonctionne, qu'elle augmente la participation des femmes, qu'elle limite le chahut et qu'elle favorise le recrutement et le maintien en poste de femmes et du personnel. L'engagement des parlementaires à cet égard est étroitement lié aux responsabilités de soutien familiales et met l'accent sur un criant besoin de calendriers favorables à la vie de famille, de services de garde d'enfants sur place et de congés parentaux. Il est inquiétant de constater que plusieurs parlementaires envisagent de ne pas se représenter si la formule hybride n'est pas adoptée. Certains et certaines affirment qu'elle renforce la sensibilité aux questions de genre et que sa suppression est symptomatique d'une insensibilité à cet égard. Nombreux sont ceux et celles qui font observer que la résistance vient de la « vieille garde » et des défenseurs de la culture parlementaire traditionnelle et masculinisée.

Aucun parlementaire ni membre du personnel ne s'oppose à la présence d'enfants en bas âge et à l'allaitement en chambre. Pour la plupart, il est nécessaire de l'autoriser officiellement dans le Règlement, lorsque ce n'est pas déjà fait.

Voici un échantillon des réponses des parlementaires et du personnel aux questions associées à cette dimension.

L'espace reflète-t-il la diversité des personnes qui y travaillent (p. ex. en ce qui concerne les œuvres d'art, les espaces réservés aux femmes, l'accessibilité)?

- « Il faut revoir l'aspect physique du bâtiment. À mon sens, il ne correspond pas aux gens. C'est tellement symbolique du colonialisme passé et actuel, c'est très traumatisant, en particulier pour les peuples autochtones. » (parlementaire)

- « Avant les rénovations, il n'y avait que des photos d'hommes blancs dans les chambres et les foyers. Mais récemment, un portrait des Célèbres cinq y a été accroché. Il y a donc maintenant cinq femmes sur les murs. Ce que je dirai, c'est que la culture autochtone n'occupe pas ici autant d'espace qu'il le faudrait. Des groupes autochtones se sont présentés pour discuter de la question et ont proposé des éléments qui symbolisent leur culture et leur langue. Alors oui, l'assemblée législative, l'espace, est loin de refléter la diversité des personnes qui travaillent ici ou dans la province. » (membre du personnel)

- « La masculinité est écrasante, au point que l'on trouve des meubles en cuir foncé et du marron partout. Ça ressemble à un club privé réservé aux hommes. J'ai ressenti l'envie de repousser les limites, alors j'ai peint mon bureau avec des couleurs vives » (parlementaire)

- « Cela peut sembler ridicule, mais les grands escaliers en marbre et la passerelle au-dessus de la chambre sont très dangereux pour les personnes qui portent des talons. Ce n'est pas un milieu de travail équitable. Il est ancré dans une histoire de sexisme et d'exclusivité. Je ressens de l'ambivalence : c'est un endroit magnifique où travailler, mais on me rappelle chaque jour que c'est un sanctuaire du capitalisme et du colonialisme. » (parlementaire)

- « Il n'est jamais venu à l'idée de l'équipe de sécurité qu'il serait utile pour les femmes parlementaires d'avoir un bouton d'alarme dans leur bureau ou des lumières dans le stationnement. Ou que nous avons besoin de protection. À certains endroits, l'édifice est sombre et effrayant. » (parlementaire)

- « Lors des rencontres en présentiel, nous n'avons même pas le droit de sortir des lieux. Lorsque nous siégeons, nous ne pouvons pas sortir de l'édifice. Nous sommes pris au piège. Une magnifique prison. Il n'y a pas de pharmacie, seulement une boutique de cadeaux et un café. Il y a souvent des réunions de sensibilisation pour nous dire que nous ne pouvons pas partir. On nous répète "vous saviez à quoi vous attendre". Non, en fait, je n'ai pas donné mon accord pour ça. » (parlementaire)

Existe-t-il des règles ou des pratiques dépassées ou qui devraient être supprimées selon vous?

- « Certaines règles sont archaïques et liées au pouvoir, comme le défilé avec la masse, etc. Il y a peu, une jeune députée qui venait d'être élue a pris la parole au sujet d'un projet de loi qui allait être ajourné. Le président a commencé à faire des gestes qui lui signifiaient de conclure, et puis quelqu'un d'autre a aussi commencé à faire des gestes de la main. Elle s'est penchée vers moi et m'a demandé "qu'est-ce qu'il fait, qu'est-ce que ça veut dire? Je n'en ai aucune idée!" En fin de compte, je crois qu'elle savait exactement ce qu'il voulait – qu'elle se taise, mais elle se faisait un devoir de remettre en question cette attitude archaïque. » (parlementaire)

- « Il existe un code strict et formel au sujet de ce qu'on peut dire et de ce qu'on ne peut pas dire, des vêtements qu'on peut et qu'on ne peut pas porter, et ça n'a aucun sens. Ce que j'ai trouvé le plus difficile, ç'a été de me sentir intégrée. L'institution dans son ensemble… il y a des codes qui ne veulent rien dire pour moi. Je viens du milieu communautaire, du milieu des droits des travailleurs. Je travaille avec des personnes marginalisées, et à cet endroit, j'ai eu un choc : ce n'est pas facile. Ce n'est pas convivial. » (parlementaire)

- « Il y a toute la question du code vestimentaire […] Il n'est pas adapté aux personnes qui ne viennent pas d'un certain milieu de travail, de celui des professionnels. C'est un apprentissage progressif, avec ce que je peux porter et ce que je ne peux pas porter… et moi eh bien… je veux pouvoir représenter mes électeurs. Par exemple… ne pas avoir le droit de porter des jeans alors que c'est ma tenue de travail depuis 30 ans. Où est la logique? » (parlementaire)

- « Certaines règles doivent être modifiées. Par exemple, dans certaines salles, il est interdit de porter de jeans et des chaussures de course lorsque la Chambre siège. Une autre interdit d'avoir les bras nus dans un couloir en particulier. Elle s'adresse aux femmes. Le code vestimentaire a récemment été remis en question par des femmes et des membres du personnel, et il a été actualisé pour autoriser les tenues professionnelles qui se composent d'une robe ou d'un haut sans manches. » (membre du personnel)

- « La prière ou la réflexion à l'ouverture de la séance, je trouve […] Personnellement, je pense qu'il ne faut pas mélanger religion et politique […] Je n'aime pas le fait que nous l'avons officialisée. » (parlementaire)

- « À quoi sert la sonnerie de cinq minutes? C'est sexiste et capacitiste. Et en cas de menstruation? Et si on a un sac de colostomie? Il y a plein de cas dans lesquels ça n'est pas suffisant. Et cela traduit de l'ignorance. En présentiel, il y a la sonnerie de cinq minutes, mais en virtuel, tous les votes sont repoussés à la fin de la journée. Alors nous passons de bien meilleures journées en sachant que personne ne nous rappellera en urgence. On parle beaucoup du racisme structurel et du sexisme, mais rien n'est fait pour y remédier. » (parlementaire)

- « Certaines des règles, franchement… pourquoi devoir toujours se réunir en présentiel? Reconnaissons que le Parlement virtuel a fonctionné. Il a permis à énormément de gens, de jeunes parents, d'habitants de régions rurales, de soignants et soignantes de personnes âgées de gérer la pression et leur vie professionnelle. Et ça leur a évité d'être nuls comme partenaires ou comme êtres humains. Je ne crois pas qu'il soit sain de sacrifier sa famille pour cela. Ce n'est pas vivable pour la plupart des gens. » (parlementaire)

Le chahut (p. ex. insultes verbales ou harcèlement pendant les délibérations de la Chambre ou du comité) est-il courant au Parlement? En avez-vous fait l'expérience? Cela nuit-il à votre travail?

- « Ça joue vraiment dur à la Chambre. C'est un jeu malsain qui me met mal à l'aise. Parfois, je dois conseiller au président de rappeler à l'ordre un parlementaire qui se lance dans des attaques personnelles. C'est difficile sur le plan émotionnel. Et si cela aboutit à une motion de procédure, je dois prendre une décision… J'ai eu des réactions violentes de la part de la plupart des parlementaires qui n'étaient pas d'accord avec la description. » (membre du personnel)

- « Parfois, des parlementaires critiquent les femmes en raison de leur ton de voix et de leur tenue… certaines leur tiennent tête, mais lorsqu'on en arrive à des motions de procédure, elles se font crier dessus et elles se sentent intimidées et menacées. Ça transparaît dans leur langage corporel et dans leur voix. C'est affreux à voir. » (membre du personnel)

- « Le genre de comportement qui n'est pas accepté dans les écoles ne devrait pas l'être ici. Quel message est-ce que cela envoie au public et aux enfants? » (membre du personnel)

- « Je n'aime pas ça quand les gens crient, et pendant la période des questions, ça m'affecte beaucoup […] ça peut être très dur; ça peut être difficile d'évacuer le stress. » (membre du personnel)

- « La période des questions est vraiment marquée par la discrimination sexospécifique. L'opposition est à l'affût des femmes affichant des faiblesses. Il y a des coups bas et du chahut. Beaucoup. » (parlementaire)

Selon vous, les horaires sont-ils favorables à la vie de famille? Aimeriez-vous modifier des éléments du calendrier ou des horaires des séances?

- « Les journées sont longues. Il est difficile de trouver un équilibre entre le travail et la vie personnelle. On est censés rester ici en poste pendant de longues heures, de 8 h 30 à 18 h 30 ou 19 h, et il n'est pas inhabituel que ce soit plus tard encore. C'est pendant que la Chambre siège, soit six mois par année. C'est dur – c'est tout un mode de vie. » (membre du personnel)

- « L'augmentation du nombre de femmes parmi le personnel et les parlementaires a changé les choses, mais pas autant qu'on l'espérait. C'est comme les horaires favorables à la vie de famille. Maintenant, il y en a, mais ils ne sont pas adaptés. Travailler de 10 h à 19 h, ça ne tient pas compte de la vie de famille, mais c'est une amélioration. Cela reflète une culture dominée par les hommes. » (membre du personnel)

- « Auparavant, pendant deux mois par année, nous siégions jusqu'à minuit. Maintenant, ça ne dépasse pas 22 h 30, et c'est un mois par année. J'ai le sentiment que ça va mieux, mais je crois qu'il faudrait de meilleures conditions pour les parlementaires ayant de jeunes enfants. Les séances nocturnes pourraient se terminer à 20 h 30. C'est comme ça ici. Avant, ils siégeaient toute la nuit. Comme un club réservé aux hommes. Ils buvaient et faisaient des discours. Ça s'améliore, mais ce n'est pas parfait. Quand on siège trop longtemps, on est peu efficace. Il faut de la patience pour faire bouger les choses. Peut-être que ça serait plus persuasif de dire que notre efficacité en souffre! Il y a cette idée typiquement masculine selon laquelle travailler longtemps et tard le soir signifie travailler dur. » (parlementaire)

- « Quand j'ai commencé à travailler ici, les parlementaires et le personnel restaient tard tout le temps, il n'y avait pas d'horaires favorables à la vie de famille. Mais désormais, la dernière séance se termine à 17 heures. Ce n'est qu'en cas de réunion du comité que nous resterons jusqu'à 18 ou 20 heures. Avant, nous avions l'habitude de rester jusqu'à 2 ou 3 heures du matin. Ce n'était pas bon pour notre santé mentale. Je ne pouvais pas fonctionner. Les horaires favorables à la famille… ils sont apparus avec l'augmentation du nombre de femmes et de parlementaires ayant de jeunes enfants. » (membre du personnel)

Existe-t-il sur place des services de garde adéquats selon vous? Pour les autres membres du personnel/parlementaires? Le congé parental vous convient-il? Pour les autres membres du personnel/parlementaires?

- « Il y a tellement de résistance institutionnelle envers des changements pourtant simples. On entend « pourquoi n'avons-nous pas une garderie? » Mais il n'y en a toujours pas. On a un gym, etc., mais non, une garderie, pas possible. C'est la même chose que pour le congé parental. Cela dure depuis des années. Tout concourt à dire que c'est important, mais les réformes n'arrivent pas. Il y a aussi notre façon de travailler – la façon dont la vie est organisée – nous avons énormément de réunions, dont un grand nombre sont inutiles ou pas importantes. Auparavant, c'était des hommes qui avaient des conjointes pour s'occuper de tout. Ce n'est pas mon cas. Il y a de plus en plus de femmes ici, et ça ne fonctionne plus comme ça. Il nous faut un meilleur équilibre. Mais quand on remet en question le calendrier et le travail de soir, les discussions n'aboutissent pas, et on se ferme. Ça évolue, mais il y a beaucoup de chemin à parcourir. » (parlementaire)

- « Il n'y a pas de service de garde d'enfants sur place pour les parlementaires ou le personnel. Il y a une pièce au sous-sol appelée "salle de repos", mais à l'origine, lors de la construction, elle était destinée à devenir une pouponnière, fréquentée par les familles. Alors, je l'ai visitée. Il y avait des magazines datant de 2003, de la poussière partout. La salle était désaffectée. J'ai donc écrit au président pour lui demander s'il était possible de la transformer en salle familiale fonctionnelle afin d'avoir des services de garde sur place. Plus de mille personnes travaillent ici et bon nombre d'entre elles ont recours à des

services de garde. Je pense que la réponse a été « nous n'avons pas l'infrastructure en place ». Et l'idée est morte comme ça. Sans aucune autre discussion. C'est décevant. » (parlementaire)

- « Si vous êtes un gars qui n'a pas à se soucier de questions de garde d'enfants et si votre partenaire est cool avec ça, oui, c'est génial, traîner avec des collègues et boire un coup… c'est comme ça que ce système a été fait… comme un super club de chums. » (parlementaire)

- « Nous avons besoin de services de garde sur place, mais on nous a dit que ce n'est pas sécuritaire parce que le bâtiment est trop vieux. C'est une question cruciale pour tous ceux et celles qui travaillent ici et ont une jeune famille, y compris le personnel. » (parlementaire)

Avez-vous participé à des délibérations hybrides ou virtuelles? Que pensez-vous d'opter pour une formule de Parlement hybride lorsque des membres du personnel ou des parlementaires sont dans l'incapacité d'y assister en personne en raison, par exemple, de problèmes de garde d'enfants, de soins à des personnes âgées ou de maladie?

- « Je ne me représenterai que si le fonctionnement n'est pas hybride. Je ne le pourrai probablement et je ne le ferai pas. C'est trop exigeant. Je suis célibataire et je n'ai personne pour veiller sur mon enfant. On me dit : "mais fais-le garder". J'ai un bon salaire, mais pas assez pour payer un service de garde à temps plein ou même à temps partiel. » (parlementaire)

- « J'ai fait l'expérience d'une formule hybride. Mais après le retour à la normale, les difficultés ont réapparu. C'est très stressant. S'il arrive quelque chose à mon conjoint, je n'ai pas de plan de secours. Avant, ma fille restait avec moi au bureau et une amie venait pour la garder. Ça ne peut pas durer. Je sais que mes collègues, pour certaines d'entre elles, ne pourront peut-être pas se représenter si la formule hybride est abandonnée. C'est ce que j'ai beaucoup entendu. Et la vieille garde qui dit "c'est comme ça que ça marche". C'est une vraie mentalité masculine, militaire. Alors, il y en a qui sont pour le retour en présentiel, mais la plupart n'ont pas à se soucier de questions de garde. » (parlementaire)

- « Le point crucial, c'est ce que la formule hybride apporte aux femmes comme moi, qui ont un quotidien difficile. C'est compliqué pour moi de venir ici. Je suis une immigrante et une femme de couleur, et je n'ai pas de famille ici. Mais avec la solution hybride, je peux travailler. Même si ce n'était pas facile, je peux faire mon travail. Si je devais me déplacer, je ne pourrais pas le faire à cause de problèmes familiaux. » (parlementaire)

- « Je veux que ce soit permanent. La formule hybride suscite beaucoup d'hésitation. Nous sommes dans une institution très traditionnelle avec tout un ensemble de règles

traditionnelles. J’entends régulièrement "ça a toujours été comme ça". Tout l’édifice est enraciné dans la tradition, et ses règles et pratiques sont exclusives. » (parlementaire)

Des parlementaires, tout comme des membres du personnel, disent que la formule hybride réduit le sexisme et le chahut sexospécifique, et peut changer la vision masculine des institutions parlementaires. Les membres du personnel, par exemple, disent qu’ils pourraient presque éliminer le chahut en désactivant le micro des parlementaires – même si ces derniers peuvent quand même faire du chahut non verbal, par exemple en levant les yeux au ciel lorsque d’autres parlementaires parlent.

- « Ce que j’aime de la formule hybride, c’est qu’il n’y a pas de chahut… Je veux bien que les débats soient animés, mais pas au point que ça tourne à la bagarre. Les femmes aussi font du chahut. Mais lorsque des hommes s’en prennent à elles, on en arrive à un genre de débat que je n’aime pas. Et nous, les membres du personnel, nous sommes pris au milieu. C’est parfois difficile de ne plus y penser et de passer à autre chose. » (membre du personnel)

- « Vous savez, la formule hybride a entraîné un changement de culture – la dynamique du pouvoir, avec des parlementaires et des membres du personnel majoritairement masculins. J’étais mal à l’aise à mes débuts. C’était une sorte de culture à la "Mad men". Des parlementaires qui sont un peu dragueurs de manière tout à fait inappropriée. Ça arrive moins souvent… ça, pendant les délibérations hybrides, c’est devenu plus rare, ou ça a complètement disparu. » (membre du personnel)

Toutefois, certains membres du personnel signalent que même si la formule hybride favorise la participation de certains parlementaires, elle a pour inconvénient d’augmenter la charge de travail du personnel et crée une « répartition du travail », selon laquelle seul le travail en présentiel est considéré comme du « vrai travail ».

- « Pour nous, la solution hybride nous oblige tout de même à aller en chambre. En ce sens, nous avons beaucoup plus à faire, avec deux rôles : surveiller les parlementaires dans la Chambre, mais aussi dans Zoom et dans le clavardage. En fait, ça nous donne plus de travail. Donc, pour le personnel, pour les délibérations en chambre, cela ne nous facilite pas les choses. C’est épuisant. » (membre du personnel)

- « Eh bien, j’ai dû rester pour travailler à l’assemblée législative. J’imagine que j’aurais pu le faire à la maison – mais on ne peut pas dire que ceux qui sont à la maison travaillent réellement! Je sais que certaines personnes font des travaux de rénovation! » (membre du personnel)

À de nombreuses reprises, des parlementaires et des membres du personnel ont fait remarquer que la formule hybride permet de surmonter les problèmes découlant des conditions météorologiques et géographiques :

- « La météo pose toujours problème, et la participation a augmenté lors des rencontres virtuelles. Parfois, à cause de l'hiver, des tempêtes, c'est impossible de se déplacer, alors pour nous c'est mieux. » (parlementaire)

- « Nous avons beaucoup de parlementaires dans le nord et c'est légal de rester à la maison à cause de la météo. Mais la tendance générale est plutôt en faveur du présentiel – parce qu'on les entend et on les voit, tandis qu'à distance, la connexion peut être mauvaise et on ne peut plus les voir – il n'y a pas de réseau. » (membre du personnel)

Dimension 3 : Culture parlementaire

La culture parlementaire reconnaît que les règlements écrits officiels ne révèlent jamais tout sur le fonctionnement pratique des institutions, soit ce qui pourrait être perçu comme les « pratiques de fonctionnement habituelles ». À vrai dire, il est plutôt difficile de distinguer les normes, la culture et les pratiques véritables des officieuses dans les institutions[70].

Les questions de l'entrevue visant à évaluer la *culture parlementaire* sont les suivantes :

1. Comment décririez-vous la culture du lieu? Éprouvez-vous ou croyez-vous éprouver des difficultés dans votre milieu de travail?
2. Avez-vous déjà ressenti de l'insécurité en faisant votre travail (incluant la campagne pour les parlementaires)?

Pour ce qui est de la culture du milieu de travail parlementaire, la majeure partie des parlementaires et des membres du personnel qualifient ce milieu d'institutions blanches et masculines. À plusieurs reprises, les parlementaires soulignent les différences de culture d'une administration à l'autre. Certaines ont des systèmes bipartites et des cultures traditionnelles, et les différences idéologiques bien ancrées compliquent la modernisation et la féminisation des institutions parlementaires. Une parlementaire a bien tenté de former un caucus féminin multipartite, mais « personne n'a voulu s'y joindre. Les femmes des autres partis n'en ont pas vu l'intérêt ».

Voici un échantillon des réponses des parlementaires et du personnel aux questions au sujet de cette dimension.

Comment décririez-vous la culture du lieu? Éprouvez-vous ou croyez-vous éprouver des difficultés dans votre milieu de travail?

- « Ce lieu transpire le patriarcat; jusque dans le langage corporel et le style […] à un moment donné, un parlementaire m'interrompait systématiquement ou annulait constamment mes décisions. J'ai fini par lui demander : « est-ce que vous feriez ça si j'étais un ministre homme?". Je me suis demandé si c'était comme ça parce que je suis une femme, parce qu'il existe des préjugés sexistes, car c'est ainsi que je le perçois, ou si c'est juste sa mentalité. Alors je me suis posé la question. Mais je suis fermement

convaincue que ça n'aurait pas été aussi agressif si j'avais été un homme. » (parlementaire)

- « C'est définitivement un endroit masculin, hiérarchique, inflexible et bureaucratique; mais le greffier est absolument ouvert d'esprit. C'est dur pour eux [les membres du personnel] aussi, parce que quand nous travaillons, ils travaillent. Si nous en faisons trop, eux aussi. J'ai voulu savoir pourquoi y a-t-il tant d'employés aussi jeunes. C'est parce qu'à aucun prix, une personne plus âgée ne veut rester. À l'assemblée législative, il y a beaucoup de roulement – les taux de divorce sont vraiment élevés – ce n'est pas sain. » (parlementaire)

- « La culture de cet endroit est encore trop masculine. Il a été conçu et il fonctionne de manière à répondre aux besoins des parlementaires hommes. À un moment donné, ce n'était que des hommes blancs. La population ici change, mais il faut du temps pour que la culture suive. » (membre du personnel)

- « C'est un tout. Siéger pendant de longues heures, pas de garderie, le chahut, etc. Tout cela fait partie de la culture masculine. Ça ne dérangeait pas les hommes parce qu'ils avaient une femme à la maison. Mais ce n'est pas comme ça que la nouvelle génération se considère. Il reste que cette culture est encore bien ancrée – on est censé ne pas avoir de vie, accepter toutes les invitations, travailler tout le temps ou en donner l'impression. Il y a encore des parlementaires comme ça. J'ai un collègue qui ne prend jamais de vacances – pour lui c'est une fierté. » (parlementaire)

- « On s'attend à ce que vous soyez à toute épreuve et que vous teniez le coup. C'est typique d'une culture masculine : il faut être dur. L'importance accordée à la tenue vestimentaire des femmes à la Chambre, c'est incroyable. Même le public appelle pour se plaindre : "sa blouse est trop décolletée". Alors, Il n'y a pas tant de changements qu'on pense. Ça se fait lentement. Parce qu'il y a un club de vieux chums – en coulisses, surtout dans les fêtes. » (membre du personnel)

- « Il y a des hommes blancs âgés qui sont là depuis longtemps et qui abusent de leur pouvoir. Ils prennent beaucoup de place… De nombreuses femmes travaillent d'arrache-pied. Et les hommes se lèvent et s'en attribuent le mérite. De plus en plus de femmes fonctionnent autrement, et nous essayons de faire entendre leurs voix. » (parlementaire)

- « Les hommes ignorent les femmes, sont condescendants et nous coupent la parole. Et ils prennent tout leur temps. Ils pensent que c'est leur droit. D'après mon expérience, quand les autres s'expriment, ils n'écoutent pas… C'est conçu pour eux; c'est leur espace. » (parlementaire)

- « On constate des changements, mais il en faut plus. La dynamique du pouvoir avec des parlementaires et des employés hommes… Ça m'a perturbée quand j'ai commencé –

c'était une sorte de culture à la « Mad men". Des parlementaires étaient un peu dragueurs, de manière déplacée. Ça ne se produit plus autant. Ça arrive encore, mais beaucoup moins. » (membre du personnel)

- « Malgré certaines améliorations, il s'agit toujours d'un grand club de vieux chums. Les décisions sont prises quand les gars vont boire. Ce sont les avocats qui détiennent le plus de pouvoir (la plupart sont des hommes). Vos électeurs aiment ça quand vous allez à tous les événements – et quand vous distribuez des faveurs. » (parlementaire)

Vous est-il déjà arrivé de ne pas vous sentir en sécurité en dans le cadre de votre travail (entre autres durant la campagne dans le cas des parlementaires)?

En ce qui concerne le sentiment d'*insécurité au travail*, de nombreux parlementaires et membres du personnel ont parlé de cas d'intimidation, de harcèlement et de harcèlement sexuel de la part d'autres parlementaires et de membres du personnel – surtout des hommes – et de membres du public, plus particulièrement dans les médias sociaux. Le fait que la plupart des participantes se soient senties en danger dans l'exercice de leurs fonctions témoigne de l'omniprésence de la violence faite aux femmes parlementaires et du besoin urgent de politiques plus rigoureuses et de sanctions pour lutter contre le harcèlement et le harcèlement sexuel au travail comme ailleurs.

- « Un ex-parlementaire de la vieille garde de passage dans notre bureau a demandé à une de mes collègues si elle avait des enfants. Quand elle a répondu non, il a dit : "eh bien vous n'êtes pas une vraie femme si vous n'avez pas d'enfants". Il essayait peut-être de plaisanter. Mais ce n'était pas drôle. J'avais envie de disparaître sous mon bureau. C'est un équilibre fragile – les parlementaires ont du pouvoir sur nous. » (membre du personnel)

- « Vu de l'extérieur, ça semble bien plus difficile pour une femme que pour un homme. Certains parlementaires ont fait fondre des femmes parlementaires en larmes. Mais si une femme est agressive, c'est une bitch. On entend toutes les rumeurs et tous les commérages. » (membre du personnel)

- « Je me suis sentie intimidée – généralement par des hommes parlementaires, plus grands et qui parlent plus fort que moi. Dans ces cas-là, c'est du sexisme. Parfois, c'est une question de rôle. Ils sont des élus et on est conditionnées à les respecter et formées en ce sens. C'est comme s'ils étaient tous nos boss. » (membre du personnel)

- « C'est malheureux à dire, mais il y a eu beaucoup d'intimidation de la part d'hommes qui occupent des postes puissants ici. C'est très désagréable. C'était tous des hommes qui intimidaient le personnel, et même des parlementaires. Ça ne me serait probablement pas arrivé si j'étais homme. Mais nous avons mis en place une nouvelle politique sur le

milieu de travail. Elle me permet de me défendre, alors qu'avant, je devais laisser faire. J'en parlerai peut-être à un collègue. » (membre du personnel)

- « Certains hommes qui occupent des postes de pouvoir – comme le président, je les ai vus traiter les femmes de manière épouvantable. Ils ne se rendent même pas compte. La seule et unique raison, c'est que ce sont des femmes. Et parfois, les femmes ont trop de respect pour le rôle, alors elles ne réagissent pas. L'un d'entre eux était vraiment horrible. Il criait après les greffières et d'autres membres du personnel. Tout le monde le savait. On l'a tous vu et entendu. C'était humiliant. » (membre du personnel)

- « J'ai été victime de harcèlement sexuel dans mon travail à deux reprises lors de conférences, de la part de parlementaires d'autres administrations. Une fois, un parlementaire s'est approché de moi, m'a attrapé les fesses, m'a fait un clin d'œil et est parti… J'étais stupéfaite. Je n'ai rien dit… J'étais tellement sous le choc… J'aurais dû faire quelque chose. » (membre du personnel)

- « Lors d'un événement, un membre masculin a mis ses bras autour de moi et a commencé à se frotter contre moi en disant : "J'ai besoin de m'envoyer en l'air". En tant que jeune greffière, il y avait beaucoup trop de familiarité pour moi, je me faisais beaucoup tripoter; c'était vraiment pénible. » (membre du personnel)

- « Il y avait un ministre qui aimait prendre les femmes par la taille. Des employées m'en ont parlé, et je lui ai dit : "vous n'avez pas le droit de faire ça". Il a arrêté de le faire avec nos employées, mais d'après ce que j'en sais, il a continué ailleurs. » (membre du personnel)

- « J'ai deux ordonnances d'éloignement. J'ai un système de sécurité à la maison. Je retrouve des messages de menace de mort sur mon véhicule – Ils sont récents. Des gens ont découvert où je vis et ont menacé d'entrer par effraction chez moi. J'ai dû collaborer avec le service de sécurité pour garantir la sécurité de ma famille – j'ai eu une voiture de police banalisée devant chez moi. Il y a toute une question d'éthique ici. Des gens m'ont demandé : "qu'est-ce que vous avez fait pour que cela se produise?" ou "qu'est-ce que vous portez comme vêtements?" (parlementaire)

- « Je fais attention dans les médias sociaux. Il faut modérer les commentaires. La liste des personnes que j'ai bloquées dans Twitter est plus longue que celle de mes abonnés. Ce n'est pas ce à quoi je m'attendais. Certains jours, je n'ai plus envie de faire ça. Ce n'est pas pareil pour les hommes, surtout les hommes blancs. Et même si ça leur arrive, peut-être que ça ne les dérange pas parce qu'au quotidien, ils n'ont pas à vivre dans la peur comme les femmes. Certains collègues masculins pensent probablement que ça les amuserait si ça leur arrivait, mais nous avons passé toute notre vie avec le mouvement "me too", et c'est difficile pour eux de réaliser. » (parlementaire)

- « C’est facile de dire "ne lis pas les commentaires". Pourquoi serait-ce normal? Ou « pourquoi tu n’es pas capable de passer par-dessus?" Mais inversons la question : pourquoi acceptons-nous que ce soit la norme? » (parlementaire)

Dimension 4 – Politique en matière d’égalité des genres et représentation réelle des femmes

La politique en matière d’égalité des genres et la représentation réelle des femmes nécessitent une analyse sexospécifique des travaux du Parlement, c’est-à-dire « les lois, les politiques, l’examen minutieux et la représentation des intérêts » et détermine si « les Parlements tiennent compte des perspectives et répondent aux besoins et aux intérêts des femmes » et si « les expériences des femmes ont été prises en compte ». Cette démarche implique souvent « d’analyser les travaux des Parlements pour tenir un gouvernement responsable de sa sensibilité aux questions de genre[71] ». Un parlementaire fait remarquer que ce n’est pas le cas. « On parle d’élaborer et d’examiner les politiques à la lumière de l’égalité des genres. C’est très présent dans nos conversations, mais on n’en voit pas le moindre signe. Nous sommes censés en parler, mais nous ne changeons pas vraiment les politiques. Alors la perspective d’égalité des genres dans l’élaboration de politiques n’est que de la poudre aux yeux, parce que nous ne constatons aucun effet important. »

Dans le cadre de ce rapport, les questions de l’entrevue relevant de cette dimension visent à évaluer les politiques internes ayant pour objectif de remédier à l’insensibilité aux questions de genre, notamment :

1. Savez-vous s’il existe des codes de conduite, des politiques sur le harcèlement et des politiques sur le harcèlement sexuel à l’intention des parlementaires et du personnel? Si oui, ces règles sont-elles adéquates?

La plupart des parlementaires et membres du personnel mentionnent que de la formation est et des ateliers sont offerts sur la lutte contre le harcèlement et qu’il existe des codes de conduite pour gérer les cas de harcèlement entre parlementaires, entre parlementaires et membres du personnel et entre les membres du personnel. Ils ajoutent toutefois que le problème reste présent et qu’il faut des formations et des politiques plus rigoureuses. Voici quelques-unes de leurs réponses à ces questions.

- « Nous devons discuter du manque d’analyses intersectionnelles dans les politiques. Il y a toujours des jeunes femmes de couleur qui viennent me dire qu’elles subissent de l’intimidation de la part d’autres personnes et de membres du personnel. Elles viennent me voir parce qu’elles pensent que je peux comprendre. S’il y avait des personnes de couleur aux Ressources humaines, elles comprendraient. Mais aux Ressources humaines, ce sont des Blancs, auxquels il est impossible de s’identifier. » (parlementaire)

- « Tous les hommes ont suivi une formation sur la sensibilité – tous les parlementaires le font. Les hommes craignent de faire un faux pas… et certains se moquent d'eux. Cela les retient de parler avec des collègues féminines – et avec moi – je m'en suis rendu compte. Est-ce que ça fonctionne? Il y a toujours du harcèlement, alors… » (parlementaire)

- « On a un code de conduite contre le harcèlement, mais ce n'est pas vraiment anonyme, et les gens prennent beaucoup de risques […], donc ils hésitent à l'utiliser. Il faut le renforcer et le faire appliquer par des personnes de l'extérieur. » (membre du personnel)

- « Les codes de conduite et les politiques sur le harcèlement reflètent la culture ambiante. Je sais que certains collègues masculins ont peur de dire ou de faire ce qu'il ne faut pas. Nous avons eu notre 'me too' aussi, ici. Il ne fait pas bon être pris la main dans le sac. On ne peut pas se permettre de traîner ce genre de casseroles, d'être l'abuseur aux yeux de tous et toutes. C'est impossible. On exige des comptes maintenant, beaucoup plus qu'avant. Heureusement. Davantage de gens sont vigilants, prêts à pointer du doigt. Sans compter la peur que ça engendre. » (parlementaire)

- « Comment peut-on accepter que des parlementaires continuent de siéger – et c'est un fait avéré, alors qu'ils font l'objet de plaintes pour agression et harcèlement sexuel? Je pense que nos citoyens devraient avoir le droit de leur retirer leur droit de siéger. Nous avons des parlementaires qui sont connus pour harceler sexuellement les femmes. » (parlementaire**)**

- « Dans les premiers jours de notre gouvernement, on voulait des politiques anti-harcèlement parce qu'il n'y en avait pas, et maintenant c'est obligatoire. Cela a certainement renforcé la sensibilisation et la responsabilisation et donné aux victimes de harcèlement la possibilité de se manifester. Toutefois, il faudrait confier l'enquête à une tierce partie. C'est essentiel. » (parlementaire)

- « Nous avons une nouvelle politique sur le respect en milieu de travail, mais je pense que nous devons "orienter la conversation". Ça ne se fait pas naturellement. Nous avons discuté de notre relation avec notre personnel, mais on n'avait pas le temps d'aller vraiment plus loin. On ne peut pas parler de respect en milieu de travail sans parler du pouvoir, des personnes qui en ont et de ce qu'elles en font, etc. Nous devons venir en aide au personnel qui travaille dans un environnement toxique, mais nous n'étions pas là pour intervenir lorsque quelqu'un venait d'avoir une conversation téléphonique avec interlocuteur toxique ou se faisait rabrouer par un ou une collègue. Il faut en parler, mais comme on est toujours dans le rush, on ne le fait pas. On ne fait qu'en prendre note. Certains et certaines, qui occupent des postes de pouvoir et qui veulent s'y atteler, ne font que dire : « Oui, nous avons fait des formations, tout va bien. » (parlementaire)

- « Comment encourager les femmes à faire cette démarche? J'aimerais les y encourager, mais je ne peux pas leur conseiller de le faire parce qu'il n'existe pas tellement de mesures de sécurité pour elles, que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur. Je n'exagère pas – regardez ce qui arrive aux femmes politiques – elles sont assassinées parce qu'elles sont des femmes, elles sont constamment harcelées au travail ou par le public. Les mesures qui sont prises n'y changent rien. Elles ne suffisent pas. » (parlementaire)

- « Le chahut est vraiment symptomatique de cette culture de « club de vieux chums », de confrérie, et il faut que ça cesse. Il pourrait y avoir un code de conduite pour régler ce problème. Nous avons des politiques sur le harcèlement concernant le respect entre parlementaires. Techniquement, elles pourraient s'appliquer à la période des questions et aux autres interactions à la Chambre. » (membre du personnel)

- « Certains pensent que le chahut fait partie du rôle de politicien. "Vous saviez que c'était comme ça". Les présidents et présidentes pourraient faire davantage preuve autorité. Rien ne les empêche d'expulser des gens. Il devrait y avoir une ligne à ne pas franchir. Parfois, les parlementaires s'excusent. Mais ils ne devraient tout simplement pas être autorisés à dire certaines choses. Dans n'importe quel autre milieu de travail, le patron exigerait des excuses, mais ça resterait quand même dans le dossier ou ça ferait l'objet d'un rapport. Mais ici, il n'y a aucune mesure disciplinaire. Les parlementaires savent très bien ce qu'ils ne doivent pas dire, mais le disent quand même. On les encourage à le faire. Nous n'avons pas de politique à ce sujet, mais j'aimerais bien qu'il y en ait une. Je suppose qu'en ligne, on peut mettre quelqu'un en sourdine, c'est une bonne chose. » (parlementaire)

Sondage

Les questionnaires du sondage permettent de recueillir davantage de renseignements sur la sensibilité aux questions de genre auprès d'un plus grand nombre de personnes. Le tableau 11, *Questions du sondage de l'étude Sensibilisation des parlements aux questions de genre : Examen des parlements canadiens,* reflète les particularités du régime fédéral du Canada et de son assemblée législative nationale à deux chambres[72]. Le questionnaire du sondage a été envoyé par courriel par le secrétaire de la Région canadienne des Femmes parlementaires canadiennes afin d'être distribué. Il a recours à la logique et permet aux participants et participantes de sauter certaines questions. La plateforme de sondage a enregistré le temps moyen qu'il a fallu pour répondre au questionnaire : il a fallu en moyenne 8 minutes aux parlementaires pour répondre aux 23 questions, ce qui inclut l'ajout de commentaires dans les sections prévues à cette fin. Les réponses au sondage et leur analyse suivent le modèle du questionnaire.

Tableau 11 : Questions du sondage de l'étude *Sensibilisation des parlements aux questions de genre : Examen des parlements canadiens*

Prière d'indiquer si vous souhaitez répondre au sondage en français ou en anglais. Choisir une réponse.

En anglais	
En français	

Prière d'indiquer si vous êtes sénateur(-trice) ou député(e). Choisir une réponse.

Sénateur ou sénatrice		
Député ou députée		

Renseignements généraux — Députés et députées

1. Veuillez indiquer l'assemblée législative où vous siégez. Choisir une réponse.

Parlement du Canada – Chambre des communes	
Alberta	
Colombie-Britannique	
Manitoba	
Nouveau-Brunswick	
Terre-Neuve-et-Labrador	
Territoires du Nord-Ouest	
Nouvelle-Écosse	
Nunavut	
Ontario	
Île-du-Prince-Édouard	
Québec	
Saskatchewan	
Yukon	

2. Il s'agit de votre (choisir une réponse) :

Premier mandat	
Deuxième mandat	
Troisième mandat ou mandat subséquent	

3. Quelle est la probabilité que vous recommandiez cet emploi à quelqu'un? Choisir une réponse.

Très improbable
Plutôt improbable
Ni probable ni improbable
Plutôt probable
Très probable

4. Quelle est la probabilité que vous vous présentiez aux prochaines élections? Choisir une réponse.

Très improbable	
Plutôt improbable	
Ni probable ni improbable	
Plutôt probable	
Très probable	

5. Dans quelle mesure les raisons suivantes sont-elles un facteur important dans votre décision de vous présenter ou non lors des <u>prochaines</u> élections? Choisir une réponse pour chaque raison.

	Pas du tout important	**Assez peu important**	**Ni important ni peu important**	**Assez important**	**Très important**
Accès à des services de garde					

Accès à des soins aux aînés					
Accès à des congés parentaux					
Niveau de rémunération					
Nombre de jours de séance					
Nombre d'heures de séance quotidiennes					
Autres possibilités d'emploi					
Promotion au sein de votre parti (p. ex. présidence du caucus, leader parlementaire, whip du parti)					
Obligation de voyager					
Capacité « d'être entendu(e) »					
Volonté de prendre ma retraite					
Capacité d'influencer les politiques publiques					
Crainte de perdre les prochaines élections					
Comportement des autres parlementaires					
Craintes pour votre sécurité personnelle					
Harcèlement					
Autre — préciser :					

Expériences vécues

6. Un <u>autre parlementaire</u> ou un <u>membre du personnel législatif</u> a-t-il eu le comportement suivant? Choisir toutes les réponses qui s'appliquent.

	Député ou députée	Membre du personnel législatif
Vous a chahuté(e) (parlementaires seulement)		
Vous a intimidé(e)		
Vous a brimé(e)		
Vous a harcelé(e)		
Autres – veuillez préciser :		

7. Un membre du public a-t-il déjà fait ce qui suit pendant votre <u>campagne électorale</u> ou lorsque vous étiez <u>député(e)</u>? Choisir toutes les réponses qui s'appliquent.

	Pendant la campagne électorale	Quand j'étais député(e)
Menaces ou agressions physiques		
Gestes indésirables		
Être suivi(e) par quelqu'un		
Flânage à proximité		

Vandalisme		
Lettres, appels ou courriels importuns, offensants ou intimidants		
Publications importunes, offensantes ou intimidantes à votre sujet dans les médias sociaux		
Autre — préciser :		

8. Avez-vous déjà eu des raisons de porter plainte à votre leader parlementaire ou à votre whip au sujet du comportement d'un ou d'une collègue envers vous ou une autre personne? Choisir une réponse.

Oui	
Non	

Dans l'affirmative, veuillez fournir des détails, si vous êtes à l'aise de le faire :

Politiques

9. Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord ou en désaccord avec les énoncés suivants. (Remarque : L'expression « groupes en quête d'équité » désigne les femmes, les PANDC, les personnes LGBTQ2S+, les personnes ayant un handicap.)

	Fortement en désaccord	En désaccord	Neutre	D'accord	Fortement d'accord
Les gouvernements doivent garantir que le nombre de postes au Cabinet attribués à des membres de groupes en quête d'équité correspond à leur poids démographique.					
Les gouvernements doivent adopter des mesures législatives pour garantir que la proportion de sièges remportés par des membres de groupes en quête d'équité corresponde à leur poids démographique.					
Les partis politiques doivent adopter des règles pour garantir que le nombre de candidatures de membres de groupes en quête d'équité corresponde à leur poids démographique.					

10. Prière d'indiquer le type de séance législative que vous préférerez une fois la menace de la COVID-19 passée. Choisir une réponse.

Notre assemblée législative devrait opter pour le *modèle exclusivement en ligne* selon lequel les députés et députées assistent virtuellement à toutes les séances.	
Notre assemblée législative devrait opter pour le *modèle hybride* selon lequel les députés et députées assistent aux séances en personne ou de manière virtuelle.	

Notre assemblée législative devrait se réunir *exclusivement en personne*, c'est-à-dire que les députés et députées doivent être physiquement présents en Chambre.	

11. Prière d'indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord ou en désaccord avec les politiques suivantes.

	Fortement en désaccord	En désaccord	Neutre	D'accord	Fortement d'accord
Défense de chahuter					
Défense de taper sur les bureaux à la Chambre					
Horaire de séance fixe et prévisible					
Pas de séances en soirée					
Code vestimentaire révisé et inclusif permettant le port d'une tenue professionnelle contemporaine					
Absence de code vestimentaire officiel					
Présence autorisée de nourrissons en Chambre					
Autres – veuillez préciser :					

12. Pendant la pandémie, lesquelles des caractéristiques du Parlement virtuel avez-vous utilisées?

	Souvent	À l'occasion	Jamais	Sans objet
Participation à distance (virtuelle) aux délibérations de l'Assemblée				
Participation à distance (virtuelle) aux questions orales				
Participation à distance (virtuelle) à des réunions de comité				
Vote à distance (électronique)				
Autre — préciser :				

13. Dans quelle mesure êtes-vous favorable ou opposé(e) aux mesures suivantes :

	Très opposé(e)	Plutôt opposé(e)	Ni favorable ni opposé(e)	Pour quelque peu	Plutôt favorable
Participation à distance (virtuelle) aux délibérations de l'Assemblée					
Participation à distance (virtuelle) aux questions orales					
Participation à distance (virtuelle) à certaines réunions de comité					
Vote à distance (électronique)					
Présentation électronique de questions					

Préavis de questions et de déclarations					
Votes jumelés — arrangement informel entre le gouvernement et les partis d'opposition selon lequel le whip du parti demande à un(e) parlementaire de s'abstenir de voter quand un membre d'un autre parti ne peut être en Chambre en raison d'une naissance ou de la nécessité de prendre soin d'un enfant ou d'une personne aînée, ou pour cause de maladie					
Vote par procuration — accord officiel par lequel un parlementaire absent de l'Assemblée législative en raison, par exemple, d'une naissance ou pour cause de maladie peut permettre à un(e) autre parlementaire de voter en son nom					
Autre – préciser					

Profil démographique

14. Prière d'indiquer le genre auquel vous vous identifiez. Choisir une réponse.

Féminin	
Masculin	
Non binaire	
Préfère ne pas répondre	
Autre — préciser :	

15. Vous identifiez-vous à la communauté LGBTQ2S+? Choisir une réponse.

Oui	
Non	
Préfère ne pas répondre	

16. Prière d'indiquer votre état matrimonial. Choisir une réponse.

Jamais légalement marié(e)	
Légalement marié(e) (et non séparé)	
En union de fait (vivant ensemble sans être légalement mariés)	
Séparé(e), mais toujours légalement marié(e)	
Divorcé(e)	
Veuf ou veuve	
Préfère ne pas répondre	

17. Prière d'inscrire votre année de naissance :

18. Vous identifiez-vous en tant que personne vivant avec un handicap? Choisir une réponse.

Oui	

Non	
Préfère ne pas répondre	

19. **Quelles sont les origines culturelles ou ethniques de vos ancêtres?** (Les ancêtres peuvent avoir des origines autochtones, des origines dans d'autres pays ou des origines ne correspondant pas à d'autres pays.) Prière d'inscrire les origines ci-dessous :

20. **Êtes-vous membre d'une Première Nation, métis ou inuit? Choisir une réponse.**

Non	
Oui	
Préfère ne pas répondre	

21. **Vous vous identifiez comme (choisir toutes les réponses qui s'appliquent) :**

Blanc/Blanche	
Sud-Asiatique (p. ex. Indien(ne) d'Asie, Pakistanais(e), Sri-Lankais(e))	
Chinois(e)	
Noir(e)	
Philippin(e)	
Arabe	
Latino-Américain(e)	
Asiatique du Sud-Est (p. ex. Vietnamien(ne), Cambodgien(ne), Laotien(ne), Thaïlandais(e))	
Originaire d'Asie occidentale (p. ex. Iranien(ne), Afghan(e))	
Coréen(ne)	
Japonais(e)	
Autre groupe — préciser :	

22. **Prière d'indiquer le plus haut niveau de scolarité que vous avez atteint. Choisir une réponse.**

N'ai pas terminé mes études secondaires	
Études secondaires ou l'équivalent	
Apprentissage ou certificat ou diplôme d'une école de métiers	
Certificat ou diplôme d'université ou de collège inférieur au baccalauréat	
Baccalauréat	
Diplôme en médecine, en médecine dentaire, en médecine vétérinaire ou en optométrie	
Maîtrise	
Doctorat acquis (p. ex. PhD)	
Préfère ne pas répondre	
Autre — préciser :	

23. **Avez-vous des responsabilités en matière de soins à des <u>aînés</u> ou à des <u>enfants</u>? Choisir toutes les réponses qui s'appliquent.**

	Soins à des aînés	Soins à des enfants
Oui		
Non		
Préfère ne pas répondre		

Commentaires : Prière d'inscrire ici d'autres expériences ou observations concernant la période durant laquelle vous avez été parlementaire que vous jugez utiles pour comprendre l'institution en tant que lieu de travail.

Étape 6 : Communiquer les constatations et formuler des recommandations

L'analyse des données et les recommandations tiennent compte de l'information recueillie dans le cadre des étapes précédentes et sont essentielles afin que les parlements canadiens affichent une plus grande sensibilité aux questions de genre à court, moyen et long terme[73]. L'analyse des données comprend la compilation, l'examen et l'interprétation de toutes les réponses au sondage et du reste de l'information recueillie (liste de contrôle et entrevues) ainsi qu'une recherche approfondie sur le portrait que ces données dressent du quotidien des femmes et des participants et participantes parlementaires intersectionnels sur leur lieu de travail. Les recommandations préliminaires s'appuient sur ce portrait pour proposer des pistes d'amélioration des lieux de travail des parlementaires et du personnel et pour que les données révèlent de meilleurs résultats en termes de sensibilité aux questions de genre lors des futurs examens.

Lors des examens futurs de la sensibilité aux questions de genre, si le contexte le permet, on pourra présenter ces éléments officiellement aux intervenants pour qu'ils les commentent, puis on pourra les présenter sous la forme de recommandations officielles en matière de sensibilité aux questions de genre. Les examens de la sensibilité aux questions de genre peuvent également donner des détails sur les ressources nécessaires, les modifications politiques et législatives, les principaux indicateurs de rendement, ainsi que les dates des évaluations et des rapports à venir concernant la sensibilité aux questions de genre.

Analyse des données du sondage

La présente section examine les données recueillies auprès des sénateurs et sénatrices ainsi que des députés et députées du Canada et des provinces. Elle expose les caractéristiques, les expériences et les opinions des participants et participantes au sondage ainsi que les différences statistiquement significatives entre les participantes et les participants. Puis viennent le résumé et les observations en conclusion.

Tableau 12 : Caractéristiques de l'échantillon du sondage

Caractéristique	Total	Catégorie 1	Nº	%	Catégorie 2	Nº	%
Poste	88	Député ou députée	71	81 %	Sénateur ou sénatrice	17	19 %
Sexe	78	Féminin	52	67 %	Masculin	26	33 %
Ascendance	78	PANDC	25	32 %	Blanc/Blanche	53	68 %
Langue	88	Anglais	79	90 %	Français	9	10 %
LGBTQ2S+	79	Oui	7	9 %	Non	72	91 %
Soins à des personnes âgées	88	Oui	19	22 %	Non	69	78 %
Garde d'enfants	88	Oui	24	27 %	Non	64	73 %
Légalement marié(e)	80	Oui	46	58 %	Non	34	42 %
Études	82	Diplôme	56	68 %	Aucun diplôme	26	32 %
Avec handicap	82	Oui	6	7 %	Non	76	93 %
Durée des fonctions	86	Débutant(e)	24	28 %	Expérimenté(e)	62	72 %
Âge moyen	55	55 ans					

Parmi les 88 questionnaires du sondage en ligne recueillis, 9 proviennent de la Chambre des communes et 17 du Sénat. Les questionnaires ci-dessous viennent des assemblées législatives des provinces et territoires suivants : Colombie-Britannique (11); Saskatchewan (2); Manitoba (10); Ontario (6); Québec (6); Nouveau-Brunswick (2); Île-du-Prince-Édouard (11); Territoires du Nord-Ouest (2); Nunavut (7). À l'exception des 14 sièges vacants au Sénat, 1 114 parlementaires siègent dans les assemblées législatives où ont été distribués les sondages. Ces 88 questionnaires remplis représentent un taux de réponse non probabiliste de 8 %. (Remarque : Nous avons reçu 107 d'entre eux qui n'étaient pas entièrement remplis.)

Le tableau 12 présente les résultats du sondage utilisés dans la présente étude. Le sondage a été envoyé à tous les organes législatifs du Canada afin qu'ils le transmettent à leurs membres, et les résultats ont été obtenus auprès de 11 des 15 assemblées législatives du Canada, notamment auprès de la Chambre des communes, du Sénat et de sept assemblées législatives de provinces et territoires. Ainsi, 1 114 parlementaires ont reçu le sondage, et 88 y ont répondu au complet, ce qui donne un taux de réponse de 8 %. Le tableau montre également que les résultats du sondage ne fournissent pas d'échantillon probabiliste ni représentatif des assemblées législatives du Canada. Par exemple, 67 % des personnes interrogées sont des femmes (aucune personne non binaire), 32 % sont des PANDC, et 7 % sont des personnes ayant handicap.

Bien que le taux de réponse soit faible et que les groupes marginalisés sur la scène politique soient surreprésentés, ces données ont une grande valeur. D'une part, les réponses au sondage représentent les points de vue et les expériences de près de 10 % de tous les parlementaires en fonction, ce qui constitue un sous-ensemble essentiel de notre société démocratique. En effet, ce petit groupe de l'élite est extraordinairement bien au fait de la mesure dans laquelle ces institutions extrêmement importantes fonctionnent bien ou pas. Ce taux de réponse est également utile, car il est suffisant pour que nous puissions explorer les différentes attitudes et opinions entre les hommes et les femmes dans presque toutes les assemblées législatives canadiennes.

Tableau 13 : Statistiques descriptives sur le maintien en poste des parlementaires et des sénateurs et sénatrices et tests du chi carré avec le genre

Caractéristique	Total	Catégorie 1	Nbre	%	Catégorie 2	Nbre	%
Se représente/termine son mandat*	**85**	**Probable**	**58**	**68 %**	**Non ou incertain(e)**	**27**	**32 %**
Capacité d'influencer les politiques*	87	Important	81	93 %	Sans importance	6	7 %
Faire entendre sa voix	86		75	87 %		11	23 %
Comportement des autres parlementaires/sénateurs et sénatrices*	87		59	68 %		28	32 %
Promotion interne	70[1]		46	66 %		24	34 %
Craintes pour sa sécurité personnelle*	86		55	64 %		31	36 %
Harcèlement*	86		55	64 %		31	36 %
Niveaux de rémunération	87		51	59 %		36	41 %
Accès à des soins aux aînés*	87		48	55 %		39	45 %
Nombre d'heures de séance par jour*	86		44	51 %		42	49 %
Nombre de jours de séance*	87		43	49 %		44	51 %
Accès à des services de garde	87		42	48 %		45	52 %
Exigences relatives aux déplacements*	87		42	48 %		45	52 %
Autres possibilités d'emploi	86		40	47 %		46	53 %
Accès à des congés parentaux*	87		40	46 %		47	54 %
Souhait de partir en retraite	86		32	37 %		54	63 %
Crainte de perdre les élections	71[1]		21	30 %		50	70 %

Remarque : L'étoile (*) signale une différence statistiquement significative entre les réponses des femmes et celles des hommes. Le chiffre [1] indique que les sénateurs et sénatrices ne font pas partie de l'analyse.

Le tableau 13 porte sur le maintien en poste des parlementaires, c'est-à-dire sur les députés et députées qui ont l'intention de se représenter lors des élections suivantes et sur les sénateurs et sénatrices qui ont l'intention de mettre fin à leur mandat. Il révèle que les deux tiers seulement des personnes interrogées sont déterminées à rester en poste. Comme le montre le tableau 13, les tests du chi carré indiquent une différence statistiquement significative entre les femmes et les hommes pour ce qui est du maintien à leur poste actuel : 37 % des femmes, contre 8 % des hommes seulement, déclarent qu'il est peu probable qu'elles restent en poste.

Le tableau examine également plusieurs des facteurs pouvant influencer la décision de poursuivre son travail parlementaire. Les deux premiers points concernent la capacité d'influencer les politiques (93 %) et de faire entendre sa voix (87 %). La capacité de changer les choses est importante pour l'ensemble des personnes interrogées, mais beaucoup plus pour les femmes que pour les hommes.

Si l'on peut s'attendre à ce que des sujets comme l'influence, la voix, la promotion, la rémunération, les avantages (comme la garde d'enfants, la garde de personnes âgées, le congé parental) touchent tous les types de postes, il est plus inquiétant de constater que le

comportement des autres parlementaires, la sécurité personnelle et le harcèlement constituent des préoccupations, d'autant qu'ils semblent beaucoup plus importants pour les femmes interrogées. Par exemple, 85 % des femmes indiquent que leur sécurité personnelle et le harcèlement ont une incidence sur leur décision de conserver leur poste actuel, comparativement à 15 % des hommes seulement.

Tableau 14 : Interactions avec des collègues

Caractéristique	Total	Catégorie 1	Nº	%	Catégorie 2	Nº	%
Ont eu des raisons de déposer une plainte officielle*	**82**	Oui	**31**	**36 %**	Non/sans réponse	**51**	**64 %**
Victime de chahut	88		63	72 %		25	28 %
Intimidé(e)*	88		49	56 %		39	46 %
Victime de brimades*	88		45	51 %		43	37 %
Harcelé(e)*	88		36	41 %		52	47 %

Tableau 15 : Interactions avec le public

Caractéristique	Total	Catégorie 1	Nº	%	Catégorie 2	Nº	%
Messages agressifs sur les médias sociaux	88	Oui	63	72 %	Non/sans réponse	25	28 %
Lettres, appels ou courriels agressifs*	88		57	65 %		31	35 %
Gestes indésirables*	88		44	50 %		44	50 %
Menaces ou agressions physiques	88		30	34 %		58	66 %
Être suivi(e)*	88		28	32 %		60	68 %
Cible de rôdeur*	88		22	25 %		66	75 %
Vandalisme	88		13	15 %		75	85 %

Les tableaux 14 et 15 mettent davantage en lumière les données du tableau 13. Le tableau 14 montre les modes d'interaction des parlementaires entre eux. Selon ces données, 72 % des personnes interrogées ont été l'objet de chahut de la part de leurs collègues, 56 % d'intimidation, 51 % de brimades et 41 % de harcèlement. Ces degrés d'interaction négative seraient déjà préoccupants dans toute entreprise ou organisation privée, publique ou sans but lucratif. Mais ils doivent particulièrement être pris au sérieux ici, car 80 % des femmes affirment avoir été victimes d'intimidation ou de brimades sur leur lieu de travail et 88 % disent subir du harcèlement. Ces données révèlent que dans de nombreuses institutions parlementaires du Canada, voire dans toutes celles-ci, la culture du travail est toxique et insensible aux questions de genre.

Les résultats indiqués au tableau 15 montrent que la situation n'est pas vraiment meilleure en dehors du milieu de travail. Environ deux tiers des personnes interrogées déclarent avoir été victimes d'agression dans les médias sociaux ou par messages directs. La moitié d'entre elles évoquent des tentatives d'approches de la part de personnes avec lesquelles elles ne veulent pas interagir. Un tiers ont fait face à des menaces physiques ou ont été suivies. Enfin, un quart ont eu

des contacts prolongés non désirés et 15 % ont subi des dommages matériels en raison de leur emploi. La situation est encore pire pour les femmes : 85 % d'entre elles affirment avoir fait l'objet d'approches indésirables, avoir été suivies ou avoir été confrontées à des rôdeurs, et 80 % affirment avoir reçu des messages directs agressifs, contre 20 % chez les hommes.

Les données des tableaux 14 et 15 expliquent pourquoi presque le tiers des parlementaires répondantes sont peu susceptibles de conserver leur emploi de parlementaire : elles travaillent dans des milieux insensibles aux questions de genre. Non seulement l'intimidation et le harcèlement sont courants sur leur lieu de travail, mais le degré d'interaction négative est élevé après le travail.

Tableau 16 : Habitudes de participation actuelles

Caractéristique	Total	Catégorie 1	Nº	%	Catégorie 2	Nº	%
Réunions virtuelles des comités*	74	Habituellement présent(e)	67	91 %	Jamais présent(e)	7	9 %
Délibérations virtuelles	69		61	88 %		8	12 %
Questions orales virtuelles	69		59	86 %		10	14 %
Vote à distance	67		57	85 %		10	15 %

Remarque : Administrations non incluses lorsque les options ne sont pas disponibles.

La pandémie de COVID-19 a eu de profondes conséquences pour les assemblées législatives du Canada et a révolutionné la façon dont les parlementaires et les membres du personnel s'acquittent de leurs responsabilités. Le tableau 16 indique que lorsque de nouvelles solutions étaient proposées, 91 % des personnes interrogées ont effectué au moins une partie de leur travail en comité de façon virtuelle, les femmes profitant davantage de cette option. Plus de 85 % de l'ensemble des parlementaires ont participé à des périodes de questions ou des débats virtuels ou ont voté à distance. Ces solutions ont été extrêmement bien accueillies, que ce soit dans des contextes législatifs ou non législatifs.

Tableau 5 : Options en vue d'une réforme

Caractéristiques	Total		Nbre	%		Nbre	%
Horaires fixes et prévisibles*	78		66	85 %		12	15 %
Passage au virtuel pour certains comités*	78		64	82 %		14	18 %
Actualisation du code vestimentaire*	78		62	80 %		16	20 %
Délibérations virtuelles*	78		61	78 %		17	22 %
Questions orales virtuelles*	78		58	74 %		20	26 %
Vote à distance (électronique)*	78		56	72 %		22	28 %
Interdiction de chahuter*	77		55	71 %		22	29 %
Soumission de questions en ligne*	78	Oui	54	69 %	Non	24	31 %
Questions/déclarations données à l'avance*	78		53	68 %		25	32 %
Vote par procuration*	78		51	65 %		27	35 %
Absence de séances en soirée*	78		45	58 %		33	42 %
Nourrissons en Chambre*	77		43	56 %		34	44 %
Vote jumelé	78		43	55 %		35	45 %
Interdiction de taper sur les pupitres	78		42	54 %		36	46 %
Absence de code vestimentaire*	76		20	26 %		56	74 %

Le tableau 17 fait état des sujets de réforme favoris des répondants et répondantes au sondage. Si, dans l'ensemble, certaines options l'emportent clairement, il existe de profondes divisions entre les hommes et les femmes. Pour 85 % des personnes interrogées, les horaires de travail fixes et prévisibles arrivent en tête, et ce chiffre grimpe à 92 % chez les femmes. En outre, si 82 % de tous les parlementaires souhaitent conserver les réunions virtuelles dans le cas de certains comités (mode hybride), près de 92 % des femmes sont d'accord pour ce faire. Enfin, 80 % des parlementaires souhaitent que le code vestimentaire soit actualisé, à savoir 85 % chez les femmes et 65 % chez les hommes.

Beaucoup sont également favorables à la participation virtuelle aux débats et à la période des questions en Chambre, au vote par voie électronique et à l'envoi des questions en ligne et à l'avance. Ici encore, les femmes appuient beaucoup plus les réformes en faveur d'un milieu de travail hybride. En ce qui concerne les interactions futures en présentiel, elles ne posent aucun problème pour 71 % des personnes interrogées, dont 80 % de femmes et 52 % d'hommes. Étonnamment, l'appui en faveur de l'interdiction du tapage sur les pupitres est relativement faible et ne fait l'objet d'aucune différence statistiquement significative entre les femmes et les hommes.

Toutefois, les différences entre les hommes et les femmes sont flagrantes en ce qui concerne les réformes qui n'arrivent pas en tête. Près de 70 % des femmes préfèrent supprimer les séances de nuit, comparativement à 35 % des hommes. Pour ce qui est de la présence de nourrissons en Chambre, 71 % des femmes y sont favorables, comparativement à seulement 27 % des hommes. Enfin, 38 % des femmes veulent supprimer le code vestimentaire, comparativement à seulement 4 % des hommes.

Les données du tableau 17 montrent que les femmes sont très peu enthousiastes à l'idée de retourner au travail en présentiel et bien plus intéressées par les options hybrides et les horaires de travail qui favorisent la prévisibilité et la souplesse dans leur vie. Lors du travail en personne, elles souhaitent mettre fin au chahut, mais elles acceptent qu'il y ait un peu de tapage sur les pupitres.

Tableau 6 : Opinions au sujet de réformes

Opinion	Total	Catégorie 1	Nº	%	Catégorie 2	Nº	%
Les *partis politiques* devraient adopter des règles garantissant que le *nombre de candidatures* attribuées à des membres de groupes en quête d'équité corresponde à leur poids démographique.	78*	D'accord	55	71 %	En désaccord	23	29 %
Les gouvernements devraient garantir que le *nombre de postes au Cabinet* attribués à des membres de groupes en quête d'équité corresponde à leur poids démographique.	78*		54	69 %		24	31 %
Les gouvernements devraient adopter des mesures législatives pour garantir que la *proportion de sièges* remportés par des membres de groupes en quête d'équité corresponde à leur poids démographique.	78*		44	56 %		34	44 %

Enfin, le tableau 18 présente trois grandes options de réforme pour accroître la représentation descriptive des femmes et des autres groupes en quête d'équité au sein des parlements du Canada. C'est la réforme qui prévoit que les partis politiques en fassent davantage pour assurer la diversité des candidats qui recueille le plus d'appuis. En effet, 71 % des personnes interrogées sont en faveur de cette mesure, à savoir 82 % des femmes et seulement 46 % des hommes. La deuxième réforme favorite garantirait que les postes au sein du Cabinet refléteraient davantage la population générale : 69 % des personnes interrogées sont en faveur, dont 85 % de femmes, mais seulement 38 % d'hommes. Enfin, 56 % des répondants sont d'accord avec l'adoption de mesures législatives pour mieux équilibrer la répartition des sièges, quoique 7 % des femmes sont d'accord, mais seulement 20 % des hommes.

Observations

Les données de cette section suggèrent que les parlementaires travaillent dans des milieux insensibles aux questions de genre, toxiques et parfois même dangereux. Près du tiers des parlementaires remettent en question leur choix de servir le public et davantage se disent prêts à ce que l'on réforme certains aspects de leur poste. Ces données montrent aussi que la situation est bien pire pour les femmes parlementaires, tant dans leur milieu de travail qu'à l'extérieur, ce qui peut expliquer qu'elles sont plus nombreuses à vouloir renforcer la diversité et favoriser le

mode de travail hybride. En effet, les femmes étaient beaucoup plus susceptibles que les hommes d'opter pour le télétravail pendant la pandémie et elles tiennent à conserver cette pratique.

Analyse rouge-jaune-vert

La technique d'analyse élaborée par Sarah Childs, appelée « analyse rouge-jaune-vert », sert à évaluer la sensibilité des parlements aux questions de genre et permet d'évaluer si les parlements sont préparés à entreprendre l'examen de leur sensibilité à ces questions[74]. Cette méthode, qui se fonde sur les couleurs des feux de circulation, sert à indiquer si un parlement est en mauvaise posture (rouge), en bonne posture (vert) ou s'il a prouvé qu'il s'est amélioré, mais qu'il lui reste beaucoup à faire (jaune)[75].

L'analyse rouge-jaune-vert des parlements canadiens comprend la collecte de renseignements à l'*étape 4, Effectuer un diagnostic initial (liste de contrôle),* à *l'étape 5, Préparer l'examen : recueillir les données au moyen d'entrevues et du sondage,* et à l'*étape 6, Communiquer les constatations et formuler des recommandations.* À partir des renseignements de la *liste de contrôle*, l'analyse rouge-jaune-vert est un autre moyen de déterminer la mesure dans laquelle les parlements sont préparés à entreprendre l'examen de leur sensibilité aux questions de genre. Par exemple, s'ils recueillent déjà une quantité considérable de données et ont mis en place des politiques fondées sur le genre, ils pourraient obtenir « vert » comme résultat, ce qui signifierait qu'ils sont en bonne posture. En revanche, s'il existe des secteurs où des données sont recueillies et des politiques sont en place, on pourrait leur attribuer le résultat « jaune », qui signifie qu'il leur reste davantage de travail à faire. Toutefois, en l'absence de données et de politiques sensibles au genre, « rouge » serait leur résultat. Si un examen de la sensibilité aux questions de genre est effectué ultérieurement dans les deux années qui suivent et que la *liste de contrôle* à jour indique que davantage de données ont été recueillies et que davantage de politiques sensibles au genre ont été mises en place, le résultat de l'évaluation pourrait passer de « rouge » à « jaune ».

Au vu des conclusions de la liste de contrôle, selon lesquelles la moyenne globale des administrations parlementaires du Canada en ce qui concerne la collecte de données et l'adoption de politiques sur la sensibilité aux questions de genre est de 20 % pour les 190 indicateurs, le résultat du Canada est « rouge », ce qui signifie qu'il reste beaucoup de travail à faire pour préparer les parlements du Canada à entreprendre l'examen de leur sensibilité aux questions de genre. Comme nous l'avons déjà mentionné, le degré de préparation de certaines administrations comme la Chambre des communes, le Québec et la C.-B. est supérieur à celui de certaines autres, mais les résultats se situent autour de 25 %. Cependant, il existe des variations encourageantes en lien avec les normes des lignes directrices. Comme l'indique le tableau 19, les parlements du Canada obtiennent le résultat « jaune » dans le cas des examens et de l'expertise en matière de genre (et sont près d'obtenir « jaune » comme résultat en ce qui concerne le leadership institutionnel). Cette tendance est valable pour les quatre études de cas.

Tableau 19 : Analyse rouge-jaune-vert – Normes sur la sensibilité des parlements du Canada

	Rouge	Jaune	Vert
Leadership institutionnel	x		
Données	x		
Examens		x	

Expertise en matière de genre	x		
Organes parlementaires de femmes		x	

En ce qui a trait aux quatre dimensions de la sensibilité des parlements aux questions de genre, les données obtenues au moyen des entrevues, du sondage et de la liste de contrôle révèlent que les parlements du Canada se rapprochent de la sensibilité aux questions de genre sur le plan des éléments suivants : *égalité de la participation*, *infrastructure parlementaire* et *politique en matière d'égalité des genres et représentation réelle des femmes* (tableau 20).

Tableau 20 : Analyse rouge-jaune-vert – Quatre dimensions de la sensibilité des Parlements du Canada

	Rouge	Jaune	Vert
Dimension 1: Égalité de la participation		x	
Dimension 2 : Infrastructure parlementaire		x	
Dimension 3: Culture parlementaire	x		
Dimension 4 : Politique en matière d'égalité des genres et représentation réelle des femmes		x	

L'analyse rouge-jaune-vert des données de l'*Examen des parlements* met donc en lumière les secteurs vers lesquels les institutions parlementaires du Canada peuvent rediriger leur travail en faveur de leur sensibilité aux questions de genre, et il peut être réaliste d'espérer que d'ici un an ou deux, leurs résultats « rouges » passeront au « jaune » et leurs résultats « jaune », au « vert ».

Lors des futurs examens de la sensibilité aux questions de genre, il sera également possible d'évaluer la sensibilité aux questions de genre des Parlements canadiens au fil du temps et d'un Parlement à l'autre, comme l'a fait Jeanette Ashe[76]. Cette approche consiste à examiner une gamme d'indicateurs de sensibilité aux questions de genre, qui peuvent tous être recueillis à l'*étape 4, Effectuer un diagnostic initial* et à l'*étape 5, Préparer l'examen*. En permettant la comparaison d'une année à l'autre et entre différents gouvernements d'un même pays, ainsi que des comparaisons entre administrations, elle mesure les progrès ou la régression en matière de sensibilité aux questions de genre et détermine les indicateurs nécessitant plus d'attention[77].

Étape 7 : Faire le suivi des progrès

L'*étape 7* est essentielle à la mise en œuvre continue des mesures qui favorisent la sensibilité aux questions de genre. Le *suivi* est continu et adapté aux particularités de chacun des parlements du Canada, et il constitue par ailleurs une étape importante vers l'« institutionnalisation » des recommandations en matière de sensibilité aux questions de genre, dont un grand nombre figure dans le résumé du présent document. Pour parvenir à cette institutionnalisation, il faut non

seulement déterminer les réformes à réaliser en la matière et les acteurs responsables de les réaliser (présidents et présidentes, gouvernements, greffiers et greffières, assemblées législatives, comités de gestion des assemblées législatives, etc.), mais il faut aussi faire le suivi de la progression de ces réformes et du respect continu des nouvelles normes instaurées[78].

Bien que cela sorte de la portée de l'étude *Sensibilisation des parlements aux questions de genre : Examen des parlements canadiens*, il est suggéré de recueillir régulièrement des données quant aux indicateurs de rendement clés et de les consigner à intervalles réguliers afin de faire le suivi des progrès réalisés[79]. Ainsi, l'*étape 7, Faire le suivi des progrès,* décrite dans les lignes directrices de l'APC sur la sensibilité des parlements aux questions de genre*,* relève de la responsabilité de chaque parlement et assemblée législative.

À cette fin, on recommande que tous les parlements du Canada désignent un acteur ou un organe permanent, issu de l'administration ou de la politique, qui aura la responsabilité de faire le suivi de la mise en œuvre des recommandations en matière de sensibilité aux questions de genre, d'assurer la poursuite des réformes en la matière dans chaque nouveau gouvernement et de faire en sorte que des examens de la sensibilité aux questions de genre soient effectués régulièrement. Il serait possible, par exemple, de créer un petit groupe de référence calqué sur le groupe de référence sur la représentation et l'inclusion de la Chambre des communes du Royaume-Uni afin de réaliser des améliorations symboliques et effectives importantes au sein de l'organe législatif[80]. Des groupes restreints, représentatifs et multipartites ont la possibilité de veiller à ce que les intervenants individuels et l'organe législatif assument collectivement leur rôle dans la mise en œuvre des réformes nécessaires[81]. Un groupe de référence de ce type est chargé d'élaborer un programme d'action pour chaque assemblée législative et de présenter un rapport annuel au président de la Chambre[82].

On recommande de plus de procéder à l'examen de la sensibilité aux questions de genre tous les trois à cinq ans afin de consigner les nouvelles données qui sont susceptibles de modifier la sensibilité d'une institution de manière positive ou négative à la suite d'un changement de gouvernement. Il s'agira alors d'adapter les *sept étapes* ci-dessus, de mettre à jour la *liste de contrôle*, de renvoyer le *sondage* aux parlementaires et aux membres du personnel et de mener des *entrevues* avec les nouveaux membres des assemblées législatives. Il est indispensable de faire ce *suivi* pour relever les changements au sein des institutions en ce qui concerne la capacité des parlements à réaliser des réformes en faveur de leur sensibilité aux questions de genre. Des changements peuvent être observés au fil du temps dans l'expertise d'un Parlement en matière de sensibilité aux questions de genre, ainsi que dans ses processus, normes et comportements. Avec le *suivi*, il devient possible de repérer la stagnation et le recul dans ce domaine, et de déterminer les politiques adaptées pour y remédier. L'analyse rouge-jaune-vert et les méthodes d'évaluation longitudinale de la sensibilité aux questions de genre sont utiles pour noter les changements dans les indicateurs des *quatre dimensions.* Ainsi qu'il a été mentionné, la période de COVID-19 a permis aux Parlements de découvrir de nouvelles méthodes de fonctionnement institutionnel, dont beaucoup favorisent le recrutement politique et la rétention des femmes. Il est essentiel de suivre de près l'effet de ce type de changements, en sollicitant les commentaires et l'opinion des parlementaires et du personnel sur leur expérience des formules hybrides.

Bibliographie sommaire

Arscott, Jane et Trimble, Linda. 2013. *Stalled*, Vancouver : UBC Press.

Ashe, Jeanette. 2017. « Women's Legislative Underrepresentation: Enough Come Forward (Still) Too Few Chosen », *Canadian Journal of Political Science*, 50 (2), p. 597-613.

———. 2020a. *Political Candidate Recruitment: Who Wins, Who Loses and Underrepresentation in the Ukraine*, London : Routledge.

———. 2020b. « Gender Sensitivity Under Trudeau: Facebook Feminism or Real Change? », dans *Turbulent Times, Transformational Possibilities? Gender and Politics Today and Tomorrow*, publié par Fiona MacDonald et Alexandra Dobrowolsky, p. 68-99. Toronto : University of Toronto.

———. 2020c. « Canada's Political Parties : Gatekeepers to Parliament », dans *The Palgrave Handbook of Gender, Sexuality, and Canadian Politics,* publié par Manon Tremblay et Joanna Everitt, Cham : Palgrave Macmillan, p. 297-316.

———. 2020d. « Comment évaluer la sensibilité aux questions de genre et de diversité à l'Assemblée législative de la Colombie-Britannique », Femmes parlementaires du Commonwealth – Région canadienne, http://www.cwpcanada.ca/media/48947/cwp-report-bc-gd-sensitive-audit-2020-final-f.pdf.

Ashe, Jeanette et Kennedy, Stewart. 2012. « Legislative Recruitment: Using Diagnostic Testing to Explain Underrepresentation », *Party Politics*, 18(5), p. 687-707.

Barnes, Andre et Munn-Rivard, Laura. 2012. « Parlements sensibles au genre : 1. Les progrès en milieu de travail », Ottawa : Bibliothèque du Parlement, 5 avril, http://publications.gc.ca/collections/collection_2012/bdp-lop/bp/2012-40-fra.pdf.

Bird, Karen. 2016. « Understanding the Local Diversity Gap: Supply and Demand of Visible Minority Candidates in Ontario Municipal Politics », dans *The Political Immigrant : A Comparative Portrait*, publié par Antoine Bilodeau, p. 180-200. Toronto : University of Toronto Press.

Bittner, Amanda, et Melanee, Thomas. 2017. *Mother and Others: The Role of Parenthood in Politics*, Vancouver : UBC Press.

Childs, Sarah. 2016. *The Good Parliament*, Bristol : University of Bristol, https://www.bristol.ac.uk/media-library/sites/news/2016/july/20%20Jul%20Prof%20Sarah%20Childs%20The%20Good%20Parliament%20report.pdf.

——— 2017. « Diversity Sensitive Parliaments: Parliamentary Practice in Comparison, a Briefing », Bristol : University of Bristol.

Collier, Cheryl, et Raney, Tracey. 2018. « Canada's Member-to-Member Code of Conduct on Sexual Harassment in the House of Commons: Progress or Regress? », *Canadian Journal of Political Science*, 51 (4), p. 79-815.

Femmes parlementaires du Commonwealth de l'Association parlementaire du Commonwealth, 2020. *Gender Sensitising Parliaments Guidelines: Standards and a Checklist for Parliamentary Change,* https://issuu.com/theparliamentarian/docs/cwp_gender_sensitizing_guidelines.

Erikson, Josefina et Verge, Tània. 2020. « Gender, Power and Privilege in the Parliamentary Workplace », *Parliamentary Affairs*, 00, p. 1-19.

Grace, Joan. 2016. « Presence and Purpose in the Canadian House of Commons: The Standing Committee on the Status of Women », *Parliamentary Affairs,* 69, p. 830–844.

Union interparlementaire. 2016. *Parlements : évaluer la sensibilité au genre : Outil d'auto-évaluation*, Genève : Union interparlementaire, http://archive.ipu.org/pdf/publications/gender-toolkit-f.pdf.

——— 2011. *Parlements sensibles au genre : Étude mondiale des bonnes pratiques*, Genève : Union interparlementaire, http://archive.ipu.org/pdf/publications/gender-toolkit-f.pdf.

——— 2019. *Les femmes dans les parlements nationaux*, Genève : auteure, http://archive.ipu.org/wmn-f/classif.htm.

Krook, Mona Lena. 2020. *Violence Against Women in Politics*, Oxford : Oxford University Press.

Lovenduski, Joni. 2005. *Feminizing Politics*, Cambridge : Polity Press.

——— 2017. « The Good Parliament and Other Reports », *The Political Quarterly*, 88, p. 306–310.

Mansbridge, Jane. 1999. « Should Blacks Represent Blacks and Women Represent Women? A Contingent 'Yes' », *Journal of Politics,* 61 (3), p. 628–657.

Munn-Rivard, Laura. 2013. « Parlements sensibles au genre : 2. Le travail des législateurs », Ottawa : Bibliothèque du Parlement, 5 avril, https://publications.gc.ca/collections/collection_2012/bdp-lop/bp/2012-45-fra.pdf.

Phillips, Anne. 1998. *The Politics of Presence*, New York : Clarendon Press.

Pitkin, Hanna, 1967. *The Concept of Representation*, Berkeley : University of California Press.

Raney, Tracey. 2020. « Canada's Legislature: A Gendered Parliament for the People », dans *The Palgrave Handbook of Gender, Sexuality, and Canadian Politics*, publié par Manon Tremblay et Joanna Everitt, Cham : Palgrave Macmillan, p. 167-186.

Samara. 2016. *Jusqu'où peut-on aller? Ce que pensent les députés de la civilité à la Chambre des communes*, Toronto : Samara Canada, https://www.samaracanada.com/fr/la-recherche/leadership-politique/jusqu-o%C3%B9-peut-on-aller.

Comité permanent de la condition féminine. 2016. *La mise en œuvre de l'analyse comparative entre les sexes plus au sein du gouvernement du Canada,* quatrième rapport, Chambre des communes du Canada, 1re séance, 42e législature, https://www.noscommunes.ca/Committees/fr/FEWO/StudyActivity?studyActivityId=8836911.

——— 2018. « Obstacles auxquels se heurtent les femmes en politique ». Chambre des communes du Canada, 1re session, 28 novembre, https://www.noscommunes.ca/Committees/fr/FEWO/StudyActivity?studyActivityId=10006162.

Tolley, Erin. 2015. « Visible Minority and Indigenous Members of Parliament », Samara, 26 novembre, https://www.samaracanada.com/samarablog/blog-post/samara-main-blog/2015/11/26/visible-minority-and-indigenous-members-of-parliament.

——— 2016. Media and the Coverage of Race in Canadian Politics, Toronto : UBC Press.

Tremblay, Manon. 2009. « Do Female MPs Substantively Represent Women? A Study of Legislative Behaviour in Canada's 35th Parliament », *Canadian Journal of Political Science*, 31, p. 435-465.

Wängnerud, Lena. 2015. The Principles of Gender-Sensitive Parliaments, New York : Routledge.

Notes en fin de texte

[1] *Parlements canadiens sensibles aux questions de genre : Un examen des parlements* s'inspire de la version préliminaire du document intitulé *The Commonwealth Parliamentary Gender Sensitising Review: A Seven Step Field Guide*, qui a été présentée à l'APC au printemps 2022.
[2] UIP, 2011, p. 117.
[3] Samara, 2019. https://www.samaracanada.com/fr/la-recherche/la-d%C3%A9mocratie-%C3%A0-360o-(2019).
[4] Voir Ashe, 2020c.
[5] FPC, 2020. Cela ne veut pas dire que seulement des femmes peuvent représenter les femmes; cela illustre plutôt la relation entre les parlements des pays du Commonwealth et la population qu'ils représentent, de manière descriptive, réelle et symbolique (Childs, 2016, p. 6).
[6] FPC, 2020, p. 14.
[7] FPC, 2020, p. 12.
[8] FPC, 2020, p. 12.
[9] FPC, 2020, p. 12.
[10] FPC, 2020, p. 21-23.
[11] FPC, 2020, p. 16.
[12] FPC, 2020, p. 19.
[13] FPC, 2020, p. 19-23.
[14] FPC, 2020, p. 19-23.
[15] La méthodologie et les « sept étapes » suivies dans l'*Examen des parlements* sont tirées du document de l'auteure intitulé *The Commonwealth Parliamentary Gender Sensitising Review: A Seven Step Field Guide*, qui a été présenté à l'APC au printemps 2022.
[16] FPC 2020, p. 19.
[17] FPC 2020, p. 14.
[18] Childs 2016, p. 3.
[19] FPC 2020, p. 3. Cela se fonde également sur le document de l'auteure intitulé *The Commonwealth Parliamentary Gender Sensitising Review: A Seven Step Field Guide*, dont la version préliminaire a été présentée à l'APC au printemps 2022.
[20] Ashe (a)(b)(c); Childs 2016; UIP 2012 et 2016.
[21] FPC 2020, p. 2.
[22] APC-FPC 2020, p. 11.

[23] FPC, 2020, p. 14. Pour en savoir plus sur les initiatives internationales sur la sensibilité parlementaire aux questions de genre, consultez les initiatives de l'UIP, notamment le suivi de la présence des femmes dans les parlements nationaux et la collecte de pratiques exemplaires en matière de sensibilité aux questions de genre dans les parlements dans sa publication largement consultée : *Parlements sensibles au genre : Étude mondiale des bonnes pratiques.* Pour faire suite à cette publication de 2011, l'UIP a publié en 2016 *Parlements : évaluer la sensibilité au genre – outil d'auto-évaluation*, un outil conçu pour évaluer la sensibilité des parlements aux questions de genre et les aider « à évaluer leurs pratiques et politiques actuelles, à relever les domaines possibles de réforme, à se préparer au changement, et à établir des mécanismes de suivi des progrès ». Les publications internationales et nationales sur la sensibilité parlementaire aux questions de genre, dont celles de l'APC, des FPC, de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), utilisent souvent des variations de la définition que donne l'UIP de « parlement sensible au genre ». Bien que la définition qu'en donne l'UIP évolue, un « parlement sensible au genre » est un parlement « qui répond aux besoins et aux intérêts des hommes et des femmes dans ses structures, son fonctionnement, ses méthodes et son action » et élimine les obstacles à l'entière participation des femmes. La définition plus détaillée de « parlement sensible au genre » est présentée plus loin dans le présent examen intergouvernemental de la sensibilité parlementaire aux questions de genre. En plus des travaux sur la sensibilité parlementaire aux questions de genre, le chapitre sur les pratiques sensibles aux questions de genre dans les parlements dans la boîte à outils *Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality: Implementing the 2015 OECD Recommendations on Gender Equality in Public Life* de l'OCDE propose des questions d'auto-évaluation sur trois aspects (contrôle et responsabilité; intégration; représentation équilibrée), et des exemples de pratiques exemplaires et de mesures clés à

envisager sont présentés au sujet de chaque aspect. *The Good Parliament* (2016), de Sarah Childs, représente la première publication d'un rapport sur un parlement sensible à la diversité et formule 43 recommandations destinées à neuf acteurs institutionnels, dont 18 ont été mises en œuvre. L'une des principales caractéristiques du rapport est qu'il s'éloigne des champions individuels de la sensibilité au profit de l'institutionnalisation de processus parlementaires qui tiennent compte de la diversité. À la suite de l'évaluation de la sensibilité du Parlement britannique aux questions de genre par Childs en 2018, le Parlement du Royaume-Uni a entrepris un audit de la sensibilité parlementaire aux questions de genre à l'aide de l'outil d'auto-évaluation de l'UIP. En 2018 et 2019, en s'appuyant sur les évaluations de la sensibilité parlementaire aux questions de genre, l'EIGE a publié deux rapports. Le premier, intitulé *Outil pour des parlements sensibles à la dimension de genre,* fournit un outil d'auto-évaluation quantitative en ligne sur cinq aspects (accès, influence, espaces, législation et fonctions symboliques). Le second, *Gender Equality in National Parliaments across the EU and the European Parliament*, présente les résultats des exercices d'auto-évaluation des parlements européens pour 2019. En 2020, l'UIP a publié *Genre et COVID-19 : note d'orientation pour les parlements*, qui présente un programme de recherche parlementaire tenant compte des femmes et des hommes.

[24] Trimble, Linda et Jane Arscott, 2003. *Still Counting: Women in Politics Across Canada.*
[25] Mansbridge 1999; ce passage est tiré d'Ashe 2020(a)(b).
[26] Voir Mansbridge 1999 et Phillips 1998. Aussi, par exemple, voir Manon Tremblay, qui montre que les femmes parlementaires ont tendance à faire avancer et à soutenir la législation qui tient compte des femmes dans une plus grande mesure que les hommes. Cette tendance est soutenue par Lena Wängnerud, qui constate qu'un plus grand nombre de lois sensibles aux questions de genre sont adoptées lorsque les femmes parlementaires sont plus nombreuses. Toutefois, certains laissent entendre que la relation entre représentation descriptive et représentation réelle est complexe, car il n'y a aucune garantie, par exemple, que les femmes agissent toujours en faveur des femmes. Bien qu'il ait été quelque peu difficile d'établir empiriquement une relation de cause à effet explicite entre la représentation descriptive et la représentation réelle, il est désormais largement admis que les deux sont étroitement liées. Ainsi, la parité entre les sexes dans les assemblées législatives est souvent considérée comme l'objectif général, car la présence de femmes parlementaires a au moins le potentiel de transformer une institution par ailleurs masculine en institution plus sensible aux questions de genre. Tel que cité dans Ashe 2020b), p. 70.
[27] Childs, 2016, p. 6.
[28] UIP, 2022, https://data.ipu.org/fr/women-ranking?month=3&year=2022; FCP 2020, p. 4.
[29] UIP, 2022, https://data.ipu.org/fr/women-ranking?month=3&year=2022.
[30] FPC 2020, p. 5; UIP 2021, https://data.ipu.org/fr/women-ranking?month=11&year=2021.
[31] UIP, 2021. *Pourcentage de femmes dans les parlements nationaux,* https://data.ipu.org/fr/women-ranking?month=1&year=2021.
[32] Voir Région canadienne des FPC, 2020. *Comment évaluer la sensibilité aux questions de genre et de diversité à l'Assemblée législative de la Colombie-Britannique*, p. 4.
[33] Agnes MacPhail, élue en 1921, est la toute première femme députée du Canada, alors que Louise McKinney et Roberta MacAdams, élues lors des élections générales de 1917 en Alberta, sont les toutes premières femmes élues à une assemblée législative provinciale; voir Arscott et Trimble 1997; voir la Région canadienne des FPC. 2020. *Comment évaluer la sensibilité aux questions de genre et de diversité à l'Assemblée législative de la Colombie-Britannique*, p. 4.
[34] En 1988, Ethel Blondin-Andrew est devenue la toute première femme députée issue des Premières Nations et, en 1993, Jean Augustine est devenue la toute première femme noire élue députée. En 1997, Libby Davies est devenue la toute première députée ouvertement lesbienne. En 2004, Ruby Dhalla, Nina Grewal et Yasmin Ratansi sont devenues les toutes premières députées sud-asiatiques; correspondance avec Grace Lore, avril 2019; voir la Région canadienne des FPC, 2020. *Comment évaluer la sensibilité aux questions de genre et de diversité à l'Assemblée législative de la Colombie-Britannique*, p. 4.
[35] UIP, 2011, p. 6; voir Childs, 2016, p. 7.
[36] Childs, 2016, p. 1.
[37] Statistiques de la Région canadienne des FPC : http://www.cpahq.org/cpahq/Main/Women_MPs/Regions/Canada/Main/Women_MPs/Regions/CWP_Canada_Region.aspx?hkey=ef96c7d0-ef50-406d-ac82-0e717529f333.
[38] En 2015, le PM Trudeau a présenté le premier Cabinet fédéral où la parité était atteinte entre les hommes et les femmes, mais déjà en 2007, le Québec disposait d'un Cabinet où l'on constatait cette parité : il était formé de neuf

femmes et de neuf hommes dans le gouvernement de Jean Charest. De même, en 2008 au Québec, un second Cabinet atteignait la parité (13 femmes et 13 hommes), soit bien avant 2015.
[39] Voir Sylvia Bashevkin, 2019. *Doing Politics Differently?*
[40] FPC, 2020; Arscott et Trimble, 2013.
[41] FPC, 2020, p. 5.
[42] IDEA, 2022. *Political Inclusion is Vital to Sustainable Democracy*, https://www.idea.int/news-media/news/political-inclusion-vital-sustainable-democracy.

[43] Erikson et Verge, 2020, p. 3; https://www.kantar.com/north-america/company-news/inclusionindex; voir Région canadienne des FPC, 2020. *Comment évaluer la sensibilité aux questions de genre et de diversité à l'Assemblée législative de la Colombie-Britannique*.
[44] FPC, 2020, p. 7; Mona Lena Krook, 2020. *Violence Against Women in Politics*.

[45] Mona Lena Krook, 2020. *Violence Against Women in Politics*. Parmi les 19 parlements du Commonwealth qui ont répondu au sondage *Survey of Parliamentary Responses to VAW-P* de l'APC, huit ont entrepris des examens sur la violence à l'égard des femmes en politique et onze ont entrepris des consultations sur le sujet. Huit parlements n'ont entamé aucune consultation sur le sujet (APC, 2020, p. 7). Dans les lignes directrices de l'APC sur la sensibilité des parlements aux questions de genre, on peut lire que la violence à l'égard des femmes en politique prend plusieurs formes qui vont de microagressions à de l'intimidation et qui comprennent le harcèlement sexuel, la violence sexuelle, le viol et le meurtre. De plus, l'APC a élaboré une politique de lutte contre le harcèlement dans laquelle il est précisé que le harcèlement peut être considéré comme un comportement indésirable visant une personne dans le but ou l'intention de l'humilier, de lui manquer de respect, de l'intimider, de la blesser ou de l'offenser. Ce comportement indésirable peut également être, entre autres, de nature discriminatoire, sexuelle, physique, psychologique, intimidante et coercitive. CPA 2020, p. 2. *Anti-harassment Policy Guidelines; A Toolkit for Commonwealth Parliaments*. https://www.cpahq.org/media/1gyl5xhi/cwp-anti_harassment-guidelines.pdf

[46] *Me Too Movement*, 2021, https://metoomvmt.org/get-to-know-us/tarana-burke-founder/.
[47] https://www.macleans.ca/politics/ottawa/sexual-harassment-on-parliament-hill/
[48] https://bc.ctvnews.ca/former-speaker-issues-final-report-raises-concerns-about-metoo-allegations-at-b-c-legislature-1.5227279.
[49] https://globalnews.ca/news/7516494/former-speaker-claims-me-too-allegations-at-b-c-legislature-not-properly-investigated/; https://www.cbc.ca/news/canada/manitoba/manitoba-legislature-speaker-myrna-driedger-harassment-policy-1.4870427.
[50]https://globalnews.ca/news/3894424/quebec-legislature-sexual-misconduct/; https://www.cbc.ca/news/canada/prince-edward-island/mla-bagnall-sorry-for-inappropriate-remarks-1.961779.

[51] « Dans la foulée du mouvement #Moiaussi, qui sensibilise les gens au harcèlement sexuel, les 37 députées de l'Assemblée nationale ont été invitées à parler de leur propre expérience. Parmi les 24 femmes qui ont accepté de participer à des sondages ou à des entretiens, la plupart ont dit avoir été la cible d'une forme d'inconduite. De plus, près des deux tiers (63 %) ont dit avoir subi une ou plusieurs formes d'inconduite sexuelle dans l'exercice de leurs fonctions de politiciennes [TRADUCTION] », https://www.cbc.ca/news/canada/montreal/sexual-misconduct-national-assembly-1.4431157.

[52] Jessica Smith et Sarah Childs, 2021, https://www.centenaryaction.org.uk/publications/remotely-representative-parliament.
[53] Jessica Smith et Sarah Childs, 2021, https://www.centenaryaction.org.uk/publications/remotely-representative-parliament.
[54] Correspondance avec des députés et députées provinciaux du Canada, 2021.
[55] Correspondance avec des députés et députées provinciaux du Canada, 2021.
[56] La méthode et les sept étapes correspondent à la version préliminaire du guide pratique intitulé *Gender Sensitising Parliamentary Review: A Seven Step Field Guide* de l'auteure, qui a été soumise à l'APC au printemps 2022.
57 Pour toutes les lignes directrices sur la sensibilité des parlements aux questions de genre, consultez les lignes directrices de l'APC, qui s'inspirent de la définition que donne l'UIP de « parlement sensible au genre » (2017, p. 7).

[58] FPC, 2020, p. 17.
[59] FPC de l'APC, 2020, p. 24.
[60] Pour obtenir de plus amples renseignements sur les évaluations internes et externes, voir UIP 2016, p. 9.
[61] UIP, 2016.
[62] FPC, 2020.
[63] APC, 2020, p. 13-23.
[64] FPC, 2020, p. 19.
[65] La liste de contrôle s'appuie sur la liste envoyée à plusieurs parlements pour l'étude de Sarah Childs, *Diversity Sensitive Parliaments: Parliamentary Practice in Comparison,* 2017 (Université de Bristol).
[66] Le secrétaire de la Région canadienne des FPC de l'APC a transmis la liste de contrôle par courriel au nom de la chercheuse. Elle a été remplie par le personnel des greffiers et greffières de la Chambre des communes et du Sénat du Canada ainsi que des parlements des provinces et territoires afin de fournir un diagnostic préliminaire des divers degrés de préparation des institutions à entreprendre un examen de leur sensibilité aux questions de genre. Questions adaptées à partir des documents *Gender Sensitising Parliament Checklist*, produit par FPC en 2020, et *Comment évaluer la sensibilité aux questions de genre et de diversité à l'Assemblée législative de la Colombie-Britannique*, produit par la Région canadienne des FPC en 2021.
[67] APC, 2020, p. 13.
[68] APC, 2020, p. 13.
[69] APC, 2020, p. 13.
[70] APC, 2020, p. 13.
[71] APC, 2020, p. 13.
[72] Il s'agit d'un sondage électronique dont le lien a été envoyé par courriel aux députés et députées du Canada à la Chambre basse des communes et aux sénateurs et sénatrices à la Chambre haute (le Sénat) ainsi qu'aux parlementaires des dix Parlements provinciaux du Canada. L'anglais et le français étant les deux langues officielles du pays, les questionnaires ont été traduits dans les deux langues et les participants et participantes avaient la possibilité de répondre dans l'une ou l'autre.
[73] Childs, 2016.
[74] Childs, 2016.
[75] Childs, 2016, p. 8.
[76] Ashe, 2020b, p. 71-87.
[77] Ashe, 2020b, p. 71-87.
[78] FPC de l'ACP, 2020, p. 14.
[79] Childs, 2016; Ashe, 2020b.
[80] Childs, 2016, p. 14.
[81] Childs, 2016, p. 14.
[82] Childs, 2016, p. 14.