



**COMMENT ÉVALUER LA SENSIBILITÉ AUX
QUESTIONS DE GENRE ET DE DIVERSITÉ À
L'ASSEMBLÉE LÉGISLATIVE DE LA
COLOMBIE-BRITANNIQUE**

PRODUIT POUR LES FEMMES PARLEMENTAIRES
DU COMMONWEALTH – RÉGION CANADIENNE

JEANETTE ASHE, PH. D.
LE 30 DÉCEMBRE 2020

À propos de l'auteure et remerciements

M^{me} Jeanette Ashe, Ph. D., 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 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 les articles *Gender Sensitivity Under Trudeau: Facebook Feminism or Real Change?* (Presses de l'Université de Toronto, 2020) et *Canada's Political Parties: Gatekeepers to Parliament* (Palgrave Macmillan, 2020). Elle conseille les gouvernements nationaux et provinciaux et les administrations locales en matière de législation sur l'équité et a comparu devant le Parlement en tant que témoin expert sur les questions de genre et de représentation politique.

L'auteure tient à remercier de leur concours le Fonds de renforcement des Femmes parlementaires du Commonwealth et la présidente de la section de la Colombie-Britannique de la région canadienne des Femmes parlementaires du Commonwealth, Janet Routledge, députée provinciale. L'auteure souhaite également remercier Kate Ryan-Lloyd, greffière de l'Assemblée législative de la Colombie-Britannique, et Jennifer Arril, greffière de comité, pour leur aide. L'auteure remercie enfin les députées et les députés de l'Assemblée législative de la Colombie-Britannique d'avoir fait part de leur expérience, ainsi que Grace Lore, Ph. D., députée provinciale et secrétaire parlementaire pour l'égalité des genres, et la professeure Sarah Childs de Royal Holloway, Université de Londres, d'avoir communiqué leur savoir-faire et leurs connaissances.

Table des matières

À propos de l’auteure et remerciements	2
Sommaire	4
Contexte	8
Le contexte du Canada et de la Colombie-Britannique.....	14
Méthodologie d’audit relative à la sensibilité aux questions de genre et de diversité	22
Portée de l’audit.....	22
Phases de l’audit	23
Plan de travail et autres considérations	30
Bibliographie sommaire.....	34
Annexe A – Exemple de liste de contrôle pour l’audit de sensibilité aux questions de genre et de diversité	36
Notes en fin de texte.....	39

Sommaire

Salué comme l'un des pays les plus diversifiés au monde, le Canada compte une riche diversité de genre et d'intersectionnalité au sein de sa population, tant chez les Autochtones que les colons. Les assemblées législatives nationale et provinciales du pays ne reflètent toutefois pas cette diversité. Bien que des femmes y aient été élues pour la première fois il y a environ 100 ans, il a fallu attendre les années 1980 pour que leur représentation puisse s'exprimer à deux chiffres¹. 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 siège². Plus récemment, on constate élections après élections que cette diversité atteint des sommets historiques, la députation la plus diversifiée sur le plan intersectoriel se retrouvant au sein des organes législatifs national, provinciaux et territoriaux du Canada, mais ces derniers sont encore loin de refléter le profil démographique du Canada.

Un examen plus approfondi de ces statistiques bien connues révèle que les parlements du Canada ne sont pas encore des institutions sensibles aux questions de genre et de diversité où l'égalité est favorisée et concrétisée dans l'ensemble des « organes et structures internes³ ». Comme c'est le cas d'autres parlements, les assemblées législatives du Canada sont majoritairement composées d'une « élite masculine blanche » et leurs « méthodes de travail s'inspirent toujours des traditions et des préférences des députés qui les ont historiquement constituées⁴ ». Puisque 29 % des députés sont des femmes, le Canada se classe au 53^e rang sur 193 pays, ce qui le place à la traîne par rapport aux autres démocraties établies, notamment certains pays du Commonwealth comme la Nouvelle-Zélande (48 %, 5^e rang) et le Royaume-Uni (44 %, 39^e rang), et loin derrière le Rwanda (61 %, 1^{er} rang)⁵. La proportion de femmes occupant des sièges aux assemblées législatives provinciales et territoriales du Canada varie de 48 % (Territoires du Nord-Ouest) à 22 % (Île-du-Prince-Édouard). Dans l'ensemble, les femmes occupent 34 % de tous les sièges aux assemblées législatives des provinces et des territoires⁶.

Il est important de faire le compte, car les données relatives à la diversité sont nécessaires pour suivre l'évolution du groupe de personnes qui se présentent aux élections. Une récente enquête des Femmes parlementaires du Commonwealth a révélé qu'une meilleure collecte de données sur la diversité était souhaitable⁷. Alors que la plupart des comités exécutifs de l'Association

parlementaire du Commonwealth recueillent des données sur le genre, l'âge et la profession des parlementaires, peu d'entre eux s'intéressent aux candidats et recueillent des données sur la diversité tant des parlementaires que des candidats concernant une foule de facteurs d'identité, dont la scolarité, le handicap, la parentalité, la sexualité et l'ethnicité⁸. La collecte de données et l'élaboration de statistiques ne permettant pas à elles seules de cerner le niveau de succès des femmes, il faut donc adopter une approche intersectionnelle pour connaître les diverses expériences politiques des femmes, y compris des femmes transgenres et des personnes non binaires, afin de s'assurer que le modèle de domination des hommes professionnels blancs ne soit pas reproduit par les femmes blanches majoritaires⁹. Il est tout aussi important d'examiner la représentation effective des femmes, par exemple, ce qu'il advient des femmes une fois élues et si les femmes et les hommes affichent un taux de promotion et des niveaux de responsabilité similaires¹⁰.

Il est également essentiel de considérer les organes législatifs comme des milieux de travail, non seulement pour les élus, mais aussi pour toute une gamme d'employés travaillant en coulisse, comme le personnel administratif et autres employés, partisans ou non, de même que de déterminer si les parlements répondent aux besoins de tous ces groupes, y compris le personnel et les visiteurs. On sait peu de choses sur les diverses conditions de travail des femmes et des hommes au sein des assemblée législatives, mais les institutions parlementaires sont considérées comme des milieux de travail particuliers ayant leurs propres règles, structures et résultats, tous empreints de « masculinisme organisé », ce qui en fait des espaces relativement peu accueillants et non inclusifs¹¹. Mona Lena Krook constate que la violence à l'égard des femmes en politique est vécue dans bon nombre de démocraties établies, dont le Canada, et qu'elle compromet l'égalité des femmes sur le plan de leurs droits à participer pleinement à la vie politique et à travailler en toute sécurité¹². Une étude des Femmes parlementaires du Commonwealth révèle que la violence faite aux femmes en politique prend plusieurs formes, allant de la microagression à l'intimidation, en passant par le harcèlement sexuel, la violence sexuelle, le viol et le meurtre¹³.

Les évaluations portant sur l'égalité des genres et la diversité sont importantes pour comprendre les conditions dans lesquelles les députés et le personnel s'acquittent de leurs fonctions parlementaires et peuvent modifier la façon dont nous envisageons la conception des institutions ainsi que le comportement au sein du système législatif¹⁴. Ces évaluations attirent l'attention sur la « santé » interne d'une démocratie lorsque les femmes députées et employées sont confrontées

à des obstacles au travail, et qu'elles remettent en question l'intégration des politiques d'égalité hommes-femmes lorsque celle-ci ne sert pas de principe directeur dans l'ensemble des processus parlementaires¹⁵. La conduite d'un audit sur l'égalité des genres et la diversité permet non seulement de mettre en lumière les rouages internes des institutions parlementaires et le résultat des processus représentatifs, mais aussi de révéler les stratégies visant à améliorer cette égalité dans les milieux de travail législatifs¹⁶. L'évaluation de l'égalité des genres et de la diversité repose sur l'examen du « leadership institutionnel » où l'accent est mis sur la transformation des institutions plutôt que sur la transformation des femmes ou des personnes de toute autre identité¹⁷.

Le présent rapport jette les bases en vue d'évaluer la sensibilité des institutions parlementaires canadiennes aux questions de genre et de diversité et fournit un plan directeur pour rendre les assemblées législatives fédérale, provinciales et territoriales plus représentatives et inclusives. À ce jour, aucune évaluation interne ou externe exhaustive de cette sensibilité n'a été entreprise au Canada. Les évaluations portant sur d'autres parlements du Commonwealth sont instructives – notamment l'évaluation de la sensibilité aux questions de genre menée au Royaume-Uni, qui a donné lieu à une série de recommandations transformatrices visant à améliorer l'efficacité et la légitimité du parlement national de ce pays¹⁸.

Ce rapport utilise les données de l'Assemblée législative de la Colombie-Britannique pour transposer ce travail au Canada. En guise de contexte, mentionnons que le 24 octobre 2020, les Britanno-Colombiens ont élu un nombre record de femmes à leur assemblée législative lors de la 42^e élection générale : les femmes ont remporté 37 des 87 (43 %) sièges de la Chambre, et le premier ministre John Horgan a formé le deuxième cabinet de l'histoire de la Colombie-Britannique à atteindre la parité hommes-femmes. Malgré ces résultats positifs, l'Assemblée législative de la Colombie-Britannique semble avoir encore beaucoup de travail à faire pour être entièrement sensible aux questions de genre et de diversité, bien que la mesure dans laquelle les inégalités et l'insensibilité existent n'ait pas été évaluée à fond. Un *audit sur la sensibilité aux questions de genre et de diversité* est une bonne première étape pour cerner les lacunes de l'Assemblée législative de la Colombie-Britannique. Les audits de cette nature évaluent généralement la mesure dans laquelle les structures officielles et informelles, la culture, les pratiques et les normes tiennent compte du genre et de la diversité, par une approche en plusieurs étapes. L'accès aux renseignements nécessaires suppose généralement le soutien et l'autorisation

des autorités compétentes; la collecte de données, l'analyse, l'évaluation et les recommandations exigent normalement de huit à douze mois.

Ce rapport précise comment un audit complet de l'Assemblée législative de la Colombie-Britannique sur la sensibilité aux questions de genre et de diversité permettrait d'évaluer l'expérience de tous ceux et celles qui interagissent régulièrement dans cet environnement, dont les députés, les agents législatifs, le personnel, les stagiaires et les titulaires d'une charge publique, en utilisant une approche en quatre étapes : 1) le diagnostic, 2) l'évaluation, 3) les recommandations, 4) le suivi. Au cours de la phase 1 (diagnostic), les auditeurs examinent les données disponibles et celles qu'il faut produire. La phase 2 prévoit des enquêtes, des groupes de discussion, des entretiens et des observations sur le lieu de travail, y compris les délibérations de la Chambre, les travaux des comités et l'utilisation des locaux, puis une analyse statistique, comparative et longitudinale ainsi qu'un système de notation feu rouge-feu jaune-feu vert pour évaluer ces données. Les options de réforme sont générées, présentées aux intervenants pour commentaires, et mises au point dans les recommandations de la phase 3. La phase 4 vise la mise en place des outils de collecte et d'examen de l'information sur une base longitudinale afin de suivre les progrès dans le temps¹⁹. Le rapport se termine par un « instantané » préliminaire permettant d'évaluer l'état de préparation de l'Assemblée législative de la Colombie-Britannique en vue d'un audit complet. Cet instantané révèle que l'Assemblée législative de la Colombie-Britannique bénéficierait d'un audit tenant compte des questions de genre et de diversité, mais que le projet nécessiterait une collecte et une analyse de données considérables, ainsi qu'une volonté institutionnelle collective d'intégrer les principes d'un parlement sensible aux questions de genre et de diversité dans ses structures, ses opérations, ses méthodes et son travail.

Contexte

À l'automne 2020, la Région canadienne des Femmes parlementaires du Commonwealth (FPC) a proposé d'utiliser les fonds de renforcement des FPC pour étudier la possibilité d'entreprendre un audit sur la sensibilité aux questions de genre à l'Assemblée législative de la Colombie-Britannique. L'objectif de l'audit est d'évaluer le niveau actuel de sensibilité aux questions de genre et de diversité au sein des structures officielles et informelles, de la culture, des pratiques et des normes de l'Assemblée législative de la Colombie-Britannique, y compris l'incidence du genre et de l'intersectionnalité, afin de formuler des recommandations en faveur d'espaces politiques plus inclusifs et plus représentatifs. En plus de profiter à la province, nous considérons que cet audit pourrait être utile à ceux et à celles qui songent aussi à mener des audits dans d'autres parlements canadiens.

En Colombie-Britannique, les discussions concernant la tenue d'un audit sur les questions de genre ne datent pas d'hier. Ainsi, en décembre 2017, l'honorable Darryl Plecas, président de l'Assemblée législative de la Colombie-Britannique, a créé la « tribune du président sur le rôle des députés ». La vision de ce forum pluriannuel était de faire participer les citoyens au moyen d'une série de tables rondes afin de cerner les défis liés aux processus et aux structures de l'Assemblée législative. Des tables rondes réunissant des politologues, des représentants des médias, des jeunes, des enseignants, des Autochtones, des stagiaires de l'Assemblée législative et d'anciens députés ont permis la tenue de discussions sur les obstacles que doivent affronter les députés, les groupes d'intérêt et le public²⁰. Ces discussions ont révélé de nombreux cas d'insensibilité aux questions de genre et de diversité dans un milieu de travail caractérisé par des rôles sexospécifiques, un manque général de diversité et un manque flagrant de décorum²¹. En conclusion, il a été proposé de mener une analyse comparative entre les sexes, ou un audit sur les questions de genre, des activités de l'Assemblée législative²².

Les parlements du Commonwealth, y compris ceux du Canada, sont confrontés à plusieurs défis pour maintenir leur démocratie, notamment en ce qui concerne la représentativité, l'inclusion et la mobilisation du public²³. Selon un récent sondage du Centre Samara, la plupart des personnes vivant au Canada estiment qu'il est important de vivre dans une démocratie, mais près de la moitié d'entre elles s'inquiète de l'état de la démocratie. Elles sont nombreuses à penser que les institutions parlementaires du pays ne suivent pas l'évolution de la population²⁴. Pour répondre à

ces préoccupations, les parlements du Canada peuvent s'inspirer de la norme internationale de « bonnes pratiques » de l'Union interparlementaire (UIP), selon laquelle un parlement doit viser à être authentiquement représentatif, transparent, accessible, responsable devant les citoyens et efficace dans ses nombreuses fonctions²⁵. Pour atteindre cet objectif, un parlement sensible aux questions de genre et de diversité est inclusif et repose sur plusieurs piliers, notamment : 1) une plus grande diversité parmi ses membres, non seulement sur le plan des genres, mais aussi des facteurs d'identité, comme l'appartenance autochtone, l'ethnicité, le handicap, l'orientation sexuelle, ainsi que l'expression et l'identité de genre; 2) une « participation égale et effective »; 3) la responsabilité institutionnelle de remédier aux lacunes en matière de genre et de diversité²⁶.

Des parlements plus diversifiés et inclusifs peuvent devenir des institutions plus efficaces et légitimes. Les décisions qui s'y prennent tiennent compte d'un plus vaste ensemble d'intérêts, de préoccupations et de questions, et mettent à contribution un plus grand éventail de compétences, d'expériences et de perspectives²⁷. Les citoyens sont plus susceptibles de considérer les parlementaires comme plus représentatifs de leurs intérêts et les parlements comme plus sensibles à leurs préoccupations²⁸. D'après l'UIP, les premières questions à prendre en considération dans le cadre d'une évaluation de la sensibilité parlementaire portent sur : 1) le nombre de femmes et de femmes à identités croisées présentes au Parlement et les postes qu'elles occupent; 2) les lois en vigueur pour soutenir l'égalité; 3) la mesure dans laquelle la culture est sexiste et raciste; 4) les installations mises en place pour soutenir le travail de toutes les femmes et de tous les hommes; 5) la mesure dans laquelle tous les députés assument leurs responsabilités en matière d'égalité des genres et de diversité; 6) la sensibilité des partis aux questions de genre et de diversité²⁹.

L'un des principaux axes de la réforme en matière de sensibilité aux questions de genre et de diversité concerne la représentation descriptive, définie comme des assemblées législatives correspondant proportionnellement aux populations qu'elles représentent sur le plan du sexe, du genre, de l'expression et de l'identité de genre, de l'orientation sexuelle, de l'indigénité, de la race, de l'appartenance ethnique et d'autres caractéristiques sociales et expériences communes³⁰. D'un point de vue normatif, rappelons ce qu'affirmait Anne Phillips : « Aucun argument de la justice ne peut défendre l'état actuel des choses; dans cette défense plus négative, il y a un argument de la justice en faveur de la parité³¹ ». La « politique de la présence » est importante, non seulement pour des raisons de justice, mais aussi, comme souligné, pour des questions de légitimité et d'élaboration des politiques, la représentation descriptive étant fortement liée à la

représentation matérielle³². Par exemple, Manon Tremblay montre que les femmes parlementaires au Canada ont tendance à faire avancer et à soutenir la législation qui tient compte des femmes dans une plus grande mesure que les hommes³³. Cette tendance est observée dans d'autres pays, notamment en Suède, où Lena Wängnerud constate que les lois sont plus sensibles à la dimension de genre lorsque les femmes parlementaires sont plus nombreuses. Toutefois, certains laissent entendre que la relation entre représentation descriptive et matérielle est complexe, car il n'y a aucune garantie, par exemple, que les femmes agissent toujours en faveur des femmes³⁴. 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 matérielle, il est désormais largement admis que les deux sont étroitement liées³⁵. 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 à la dimension du genre³⁶.

Phillips encourage l'examen de la sous-représentation descriptive systémique au moyen d'évaluations empiriques des parlements et affirme que « si aucun obstacle n'empêchait certaines personnes de participer à la vie politique, nous nous attendrions à ce que les postes d'influence politique soient répartis de manière aléatoire entre les femmes et les hommes et entre les groupes ethniques³⁷ ». La sous-représentation disproportionnée des femmes et d'autres groupes dans les assemblées législatives constitue un argument irréfutable en faveur de l'adoption de mesures³⁸. Aujourd'hui, rares sont les gens qui ne se préoccupent pas de la représentation descriptive des femmes et, de plus en plus, d'autres groupes sous-représentés : Autochtones, Noirs, personnes de couleur, personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queer et en questionnement, bispirituelles, intersexuées, asexuées (LGBTQ2SIA+³⁹), etc.

La sensibilité aux questions de genre et de diversité dans les institutions politiques est une préoccupation répandue et de longue date et, à mesure que les parlements se diversifient, ils subissent une pression croissante pour devenir de plus en plus inclusifs⁴⁰. Ce qui est relativement nouveau, ce sont l'idéal et la pratique de la sensibilisation des parlements aux questions de genre, la première publication sur le sujet remontant à une vingtaine d'années sous la forme de la publication de l'Association parlementaire du Commonwealth (APC) intitulée *Gender Sensitising Commonwealth Parliaments*⁴¹. Dans ce rapport, l'APC signalait que les niveaux de sous-représentation politique des femmes étaient inacceptables et proposait que la participation

politique des femmes comprenne une représentation à la fois officielle *et* effective dans le cadre de laquelle les femmes parlementaires exercent un réel pouvoir politique⁴². Ce « partage du pouvoir » serait avantageux pour les pays du Commonwealth et leurs citoyens⁴³. Depuis lors, l'APC collabore avec les FPC en vue d'accroître la représentation politique des femmes⁴⁴. On le constate dans le rapport de 2020 de l'APC intitulé *Gender Sensitising Parliamentary Guidelines*, qui s'appuie sur une enquête réalisée par 21 parlements de l'APC⁴⁵. Le rapport met l'accent sur l'utilité pour les parlements du Commonwealth de réaliser des audits sur la sensibilité au genre et comprend des lignes directrices sur la sensibilité aux questions de genre et une liste de contrôle⁴⁶. L'APC et les FPC ne sont pas seules dans cette entreprise; leur travail s'inscrit dans un élan international en faveur de l'égalité politique entre les femmes et les hommes, un principe clé défendu par des organismes tels que les Nations Unies et inscrit dans des traités internationaux⁴⁷.

La sensibilisation des parlements aux questions de genre est mise en évidence dans le travail entrepris par l'UIP, qui a publié en 2011 *Parlements sensibles au genre : Étude mondiale des bonnes pratiques*, en 2012, un *Plan d'action pour des parlements sensibles au genre*, et en 2016, *Parlements : évaluer la sensibilité au genre – outil d'auto-évaluation*⁴⁸. Les rapports de l'UIP fournissent des exemples de parlements sensibles aux questions de genre dans la pratique, recensent sept « domaines d'action clés » (composition et leadership, cadre d'élaboration des politiques, intégration, culture, champions masculins, partis politiques et personnel parlementaire) et proposent une méthode d'autoévaluation. L'outil d'auto-évaluation de l'UIP a été utilisé par plusieurs parlements, notamment en 2018 par le Parlement du Royaume-Uni, ce qui a donné lieu à l'audit *UK Gender Sensitive Parliament Audit 2018*⁴⁹.

L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) a publié un chapitre sur les pratiques sensibles aux questions de genre dans les parlements dans sa boîte à outils *Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality: Implementing the 2015 OECD Recommendations on Gender Equality in Public Life* [EN ANGLAIS SEULEMENT]. Ce chapitre propose des questions d'auto-évaluation dans trois principaux domaines (contrôle et responsabilité; intégration; représentation équilibrée), chaque domaine présentant des exemples de pratiques exemplaires et de mesures clés à envisager⁵⁰. *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 9 acteurs institutionnels, dont 18 ont été mises en œuvre⁵¹. 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 diversité⁵².

En 2018 et 2019, l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (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 dans cinq domaines (accès, influence, espaces, législation et fonctions symboliques). Le second, *Gender Equality in National Parliaments across the EU and the European Parliament* [EN ANGLAIS SEULEMENT], présente les résultats des exercices d'auto-évaluation des parlements européens pour 2019⁵³. 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 hommes⁵⁴.

Dans la majorité des cas, les publications utilisent des variantes de la définition de l'UIP, et les publications parlementaires de 2020 discutent de la responsabilité des parlements de répondre à la pandémie de COVID-19 en tenant compte de la dimension de genre⁵⁵. Les organismes qui ont adopté une version de la définition de l'UIP sont notamment l'OCDE et l'EIGE⁵⁶. Largement citée, la définition de l'UIP précise qu'un parlement sensible à la dimension de genre est un parlement qui préconise et atteint l'égalité en nombre de femmes et d'hommes dans tous ses organes et structures internes et intègre l'égalité des sexes à l'ensemble de ses travaux. Un parlement sensible au genre favorise une culture interne qui respecte les droits des femmes, fait la promotion de l'égalité des sexes et respecte les besoins et les réalités des parlementaires – hommes et femmes – en matière de conciliation des responsabilités professionnelles et familiales. De plus, il encourage les partis politiques à jouer un rôle proactif à l'égard de la promotion et de la concrétisation de l'égalité des genres. Enfin, un parlement sensible au genre va au-delà des élus et dote le personnel parlementaire de la capacité et des ressources nécessaires pour promouvoir l'égalité des sexes, encourage activement le recrutement et le maintien des femmes à des postes de haut niveau et veille à ce que l'égalité des sexes soit intégrée à l'ensemble du travail de l'administration parlementaire⁵⁷.

L'idéal du parlement sensible à la dimension de genre et à la diversité est en train de devenir la norme, mais aucun parlement n'a pleinement atteint cet objectif, la plupart d'entre eux ne disposant pas de représentation descriptive, effective et symbolique des femmes. En tant que lieux de travail, la plupart des organes législatifs continuent d'être « modelés sur les habitudes et

les préférences des parlementaires de sexe masculin et [...] des greffiers et des fonctionnaires qui les ont construits, les entretiennent et continuent d'y être surreprésentés⁵⁸ ». La volonté de mettre en place des parlements sensibles au genre a mené à une collaboration transnationale, les leçons tirées dans un pays étant exportées et échangées par l'intermédiaire d'organisations non gouvernementales internationales, d'organisations parlementaires et de groupes individuels et organisés de députés, de fonctionnaires et de greffiers⁵⁹. Par exemple, la députée britannique Harriet Harman a récemment communiqué au Parlement canadien son expérience du vote par procuration pour les députés en congé parental⁶⁰. Il existe également une concurrence interparlementaire, certains travaillant au sein d'assemblées législatives rivalisant pour être l'organisation la plus inclusive, comptant le plus grand nombre de femmes et de membres de la communauté LGBTQ2SIA+⁶¹.

Le contexte du Canada et de la Colombie-Britannique

Le parlement fédéral et les assemblées législatives provinciales du Canada ne sont pas traditionnellement considérés comme particulièrement sensibles aux questions de genre et de diversité. Les organes élus reflètent encore majoritairement le travail et les intérêts des hommes blancs, hétérosexuels, professionnels et non handicapés⁶². Cette affirmation est illustrée par Joan Grace, qui décrit le Parlement canadien comme un « régime d'inégalité » dans lequel les privilèges masculins imprègnent les valeurs, les politiques et les pratiques⁶³.

La 43^e législature du Canada est souvent saluée pour sa diversité, un nombre record de députés élus à l'élection générale de 2019 étant des femmes ou s'identifiant comme Autochtones, Noirs ou personnes de couleur⁶⁴. En effet, le premier ministre Justin Trudeau est devenu une coqueluche internationale en nommant le premier cabinet fédéral paritaire au Canada, inspirant le mot-clic viral *becauseits2015* sur Twitter⁶⁵. Pourtant, le Canada reste loin derrière de nombreuses autres démocraties établies, sa position ayant chuté de 22 places entre 2011 et 2020, passant de 30 à 61 selon le classement des femmes dans les parlements nationaux établi par l'UIP⁶⁶.

La 42^e législature de la Colombie-Britannique compte un nombre record de 37 femmes sur un total possible de 87 députés (43 %), loin devant son homologue national et la plupart des provinces, et derrière seulement les Territoires du Nord-Ouest (48 %) et le Québec (44 %)⁶⁷. Le succès de la Colombie-Britannique sur le plan de la représentation repose en grande partie sur l'utilisation d'un quota par un parti – sous la forme d'un mandat d'équité – pour assurer la présence de femmes et de candidatures issues de la diversité dans les sièges sûrs ou prenables. À ce jour, seul le NPD provincial utilise une telle mesure d'équité et, comme le révèle une étude, la diversité d'une assemblée législative dans d'autres pays, comme le Royaume-Uni, repose habituellement sur la réussite électorale des partis qui ont recours à des mesures d'équité aussi rigoureuses, voire plus rigoureuses encore⁶⁸. En octobre 2020, le NPD de la Colombie-Britannique a fait élire 29 femmes, ce qui représente un pourcentage sans précédent des députés élus (51 %), dont un nombre record de femmes autochtones, noires et de couleur. Toutefois, il n'existe actuellement aucun autre quota – tel que les quotas législatifs – pour assurer une représentation durable des femmes et d'autres groupes⁶⁹. Il y a tout de même beaucoup de raisons de se réjouir de la situation en Colombie-Britannique, qui compte le premier président de l'Assemblée législative d'origine sud-asiatique et la première femme greffière, ainsi qu'un

deuxième cabinet respectant la parité hommes-femmes⁷⁰. Mais comme nous l'avons souligné, la représentation descriptive n'est que l'une des nombreuses caractéristiques d'un parlement entièrement sensible aux questions de genre et de diversité. Un parlement ne peut être véritablement sensible à ces questions que si la représentation équilibrée s'accompagne de l'équité dans tous ses organes et structures et dans l'ensemble de son travail, de sa culture et de son administration⁷¹.

Aucune évaluation interne ou externe systématique et approfondie de la sensibilité aux questions de genre et de diversité du Parlement canadien ou des assemblées législatives provinciales et territoriales n'a été publiée. En 2012 et 2013, la Bibliothèque du Parlement du Canada a produit deux rapports sur la sensibilité aux questions de genre en utilisant l'outil de l'UIP – ces rapports fournissent des exposés descriptifs utiles, par exemple sur le nombre de places en garderie et de toilettes pour femmes sur place, et sur le nombre de députées et de présidentes de comités, mais ils ne font aucune recommandation⁷². En 2019, le Comité permanent de la condition féminine du Canada a réalisé une étude intitulée *Obstacles auxquels se heurtent les femmes en politique*. Les recommandations comprennent le renforcement de l'application de l'« analyse comparative entre les sexes plus » dans tous les programmes, initiatives et stratégies des ministères et organismes fédéraux. Plusieurs des recommandations visent à améliorer la collecte de données complètes sur la participation des femmes en politique, et le rapport recommande que le gouvernement du Canada « crée un incitatif financier » pour inciter les partis à présenter plus de femmes parmi leurs candidats⁷³.

Une étude de Jeanette Ashe sur la sensibilité aux questions de genre au sein du gouvernement Trudeau, menée en 2020 (*Facebook Feminism or Real Change?*) utilise une méthode d'évaluation fondée sur 32 indicateurs sensibles au genre pour étudier la sensibilité au genre de manière longitudinale et comparative entre les législatures. L'étude a montré que la sensibilité au genre de la 41^e et de la 42^e législature du Canada s'est améliorée pour 12 des 32 indicateurs. Les résultats de l'étude révèlent que huit des améliorations se situent dans la catégorie « représentation » (c'est-à-dire le nombre de députées, de ministres et de sénatrices), une dans la catégorie « infrastructure » (congé parental) et trois dans la catégorie « politiques et législation » (c'est-à-dire davantage de comités utilisant les évaluations fondées sur l'analyse comparative entre les sexes). Les résultats indiquent que les changements ont permis au Parlement canadien de devenir plus sensible à la dimension de genre, mais pas dans la mesure attendue, ce qui souligne

le fait que le discours et le symbolisme féministes ne conduisent pas nécessairement à des changements de fond⁷⁴.

En 2020, l'organisation canadienne À voix égales a publié son *Rapport sur les parlements sensibles à l'égalité des genres* qui s'appuie sur des entretiens et des enquêtes pour déterminer les obstacles auxquels les femmes sont confrontées en politique électorale, notamment le harcèlement, le sexisme, les stéréotypes sexistes, le manque de décorum législatif (chahut sexiste), le calendrier parlementaire et les heures de séance, ainsi que les solutions recommandées. Les recommandations d'À voix égales s'articulent autour de trois piliers : 1) fournir un lieu de travail sûr et respectueux, 2) mettre en œuvre des mesures favorables à la famille, 3) assurer la modernisation. Plusieurs autres études universitaires portant sur la sous-représentation politique des femmes et d'autres groupes au Canada laissent toutes entendre que les organes législatifs du pays sont loin d'être des lieux sensibles aux questions de genre⁷⁵.

Les institutions parlementaires du Canada sont imprégnées d'une dynamique de pouvoir hiérarchique parmi et entre les députés et les fonctionnaires qui travaillent de diverses façons pour servir les électeurs auxquels ils doivent rendre des comptes. La vaste gamme de personnes travaillant dans les assemblées législatives comprend des députés, des fonctionnaires nommés, du personnel non partisan et du personnel de parti. Les assemblées élues se composent de députés, dont certains sont également ministres et siègent à des comités du Cabinet ou sont secrétaires parlementaires. En outre, les employés des assemblées législatives offrent des services professionnels et non partisans pour soutenir le travail parlementaire, l'administration de ces assemblées comprenant plusieurs services, notamment le Bureau du Président, le Bureau du greffier, les Journaux et la bibliothèque législative, sans parler des pages et des stagiaires parlementaires, ainsi que du personnel des partis engagé pour faciliter le travail de leur caucus et de leurs députés.

Certains considèrent les institutions parlementaires comme des milieux de travail non réglementés où de nombreuses lois du travail ne s'appliquent pas en raison du privilège parlementaire et où certains employés sont protégés par des conventions collectives alors que d'autres ne le sont pas⁷⁶. Beaucoup d'entre eux signent des accords de non-divulgence qui les découragent ou, dans certains cas, les empêchent de dénoncer publiquement les cas d'intimidation et de harcèlement au travail⁷⁷. Les brimades sont courantes, voire encouragées, et

la violence à l'endroit des femmes en politique, y compris le harcèlement sexiste et les agressions physiques et sexuelles, n'est pas inconnue⁷⁸. Lorsqu'ils existent, les codes de conduite et les politiques en matière de harcèlement entre députés, entre employés, ainsi qu'entre députés et employés sont obsolètes, et peu d'entre eux comportent des éléments sur l'égalité des genres et la violence contre les femmes en politique⁷⁹.

L'UIP note que les politiques en matière de harcèlement devraient faire partie intégrante de la stratégie d'équité d'un parlement et félicite le Parlement du Canada à cet égard. Contrairement à d'autres parlements, celui du Canada s'est doté de politiques en matière de harcèlement sexuel, et de nombreux parlements provinciaux en ont également adopté ou ont renforcé celles en vigueur. Sous le premier ministre Stephen Harper, le code de conduite entre députés a été ajouté à l'annexe du *Règlement* en réponse à la suspension, en novembre 2014, de deux députés libéraux, Massimo Pacetti et Scott Andrews, à la suite de plaintes déposées par deux députées néo-démocrates selon lesquelles Pacetti aurait agressé sexuellement l'une d'entre elles et Andrews aurait harcelé sexuellement l'autre⁸⁰. Bien que le premier ministre Justin Trudeau ait exclu les deux députés du caucus libéral, les incidents ont révélé que le Parlement canadien n'avait aucun mécanisme ou politique en place pour faire face au harcèlement sexuel entre députés⁸¹.

Les codes de conduite modernisés constituent une évolution positive, mais ils ne s'attaquent pas toujours à la culture sous-jacente qui permet au harcèlement sexuel et sexiste de se produire. Par exemple, le nouveau code de conduite entre députés du Canada n'est pas sans poser de problèmes. Selon une récente étude, le code est une « nouvelle règle institutionnelle *imbriquée* à l'intérieur d'anciennes institutions intransigeantes » et, de ce fait, « non seulement il ne remet pas en question les normes patriarcales existantes, mais il les renforce et les autorise sous le couvert du changement⁸² ». Le nouveau code donne une définition restreinte au terme « harcèlement », évoque le « mythe du faux signalement » et mène à « blâmer les victimes⁸³ ». Ainsi, le code traite des incidents de harcèlement sexuel, définis comme « un comportement indésirable de nature sexuelle qui porte atteinte à l'environnement de travail », mais ignore une foule d'autres formes de harcèlement sexiste⁸⁴. Le harcèlement sexiste n'est pas explicitement sexuel et renvoie notamment aux commentaires non désirés et au chahut – pratique où les législateurs « narguent, ridiculisent et rabaisent les parlementaires (principalement des femmes)⁸⁵ ». En outre, le code ne reconnaît pas l'incidence des identités croisées, comme l'appartenance autochtone, la race, ainsi que l'orientation, l'expression et l'identité sexuelles sur les expériences de harcèlement⁸⁶.

Le rapport provisoire du Comité permanent de la procédure et des affaires de la Chambre (PROC) du Canada intitulé *Pour un Parlement moderne, efficace, inclusif et propice à la vie de famille* souligne que le chahut est un problème permanent et une pratique qui ne favorise pas l'instauration d'un milieu de travail respectueux⁸⁷. Parallèlement, en présentant ce type de comportement comme faisant partie intégrante d'un débat animé, le rapport ne remet pas vraiment en question la culture traditionnelle et masculine du Parlement : « le Comité s'est efforcé de trouver un juste milieu entre l'objectif de faire de l'institution un milieu de travail moderne et celui de préserver les conventions et la culture ancrées de longue date, qui forment l'assise de toute assemblée législative et qu'on ne doit ni perturber ni compromettre inutilement⁸⁸. »

Le chahut est si profondément enraciné au Parlement qu'Elizabeth May, chef du Parti vert fédéral et députée, déclarait en 2018 que « c'est le seul milieu de travail au Canada où les abus sont monnaie courante. Il est parfaitement acceptable que des gens vous crient dessus et vous fassent des commentaires désagréables alors que vous êtes à la Chambre des communes à faire votre travail⁸⁹ ». Dans le même ordre d'idées, le rapport du Centre Samara intitulé *Jusqu'où peut-on aller?* révèle que 69 % des députés estiment que le chahut est un problème et que les femmes députées disent entendre souvent des brimades à propos de leur genre et de leur apparence; sur les 20 % de députés qui estiment que le chahut nuit à leur capacité de faire leur travail, la plupart sont des femmes⁹⁰. Le rapport du comité PROC ne fait aucune recommandation au sujet du « décorum à la Chambre », ce qui, conjugué au manque de cohérence des présidents à le dénoncer, renforce l'idée que ce comportement n'est « pas antiparlementaire⁹¹. »

L'arrivée très publique du mouvement #MoiAussi sur la Colline du Parlement et dans les autres administrations du Canada souligne davantage l'importance d'instaurer des codes de conduite pour lutter contre le harcèlement sexiste⁹². Les cas d'inconduite depuis la mise en œuvre du nouveau code canadien en 2018 sont trop nombreux pour être cités, mais ceux qui ont fait les manchettes concernent notamment la députée Christine Moore, qui a accusé le député Erin Weir d'avoir eu un comportement inapproprié, et le député Gerry Ritz, qui a donné à la ministre Catherine McKenna le surnom de « Barbie du climat⁹³ ». L'étendue des comportements antiparlementaires insensibles au genre et à la diversité est également illustrée dans une enquête menée en 2018, selon laquelle près de 58 % des femmes parlementaires y ayant répondu ont indiqué avoir été victimes d'inconduite sexuelle pendant leur mandat, exprimée sous forme de

remarques, de gestes et de messages non désirés; trois députées ont signalé une agression sexuelle et quatre, du harcèlement sexuel⁹⁴. Un tel comportement touche également les femmes membres du personnel et stagiaires, les femmes ayant été à l'origine de 9 des 10 plaintes déposées auprès du Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, comme l'indique le Rapport annuel sur la *Politique de la Chambre des communes sur la prévention et le traitement du harcèlement de 2015-2016*⁹⁵.

Comme les autres administrations au Canada, la Colombie-Britannique a besoin d'un audit sur la sensibilité aux questions de genre et de diversité pour de nombreuses raisons. La représentation des femmes en politique y a augmenté, mais les progrès sont lents. Au cours des trois dernières élections, il n'y a eu qu'une augmentation de six points de pourcentage du nombre de femmes députées (37 % en 2013, 38 % en 2017 et 43 % en 2020) et, se retrouvant derrière les Territoires du Nord-Ouest et le Québec, la Colombie-Britannique n'est plus en tête de la représentation politique des femmes. Les femmes se heurtent à des obstacles liés à la demande dans les partis, les hommes aspirant à devenir candidats étant cinq fois plus susceptibles d'être sélectionnés par les membres du parti que les femmes dans les sièges vacants et prenables⁹⁶. Contrairement aux hommes, les femmes sont beaucoup moins susceptibles de « s'autosélectionner » pour entrer en politique et ont tendance à ne se présenter qu'après avoir reçu de nombreuses demandes de la part des chefs de parti. À ce jour, alors qu'un parti de la Colombie-Britannique applique une politique d'équité réservant des candidatures pour les femmes et d'autres groupes en quête d'équité, seule l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick a adopté des dispositions législatives qui incitent les partis à sélectionner davantage de femmes candidates⁹⁷. Pour beaucoup de gens, la politique est considérée comme le domaine de la « loi du plus fort », le ton et la culture des assemblées législatives envoyant un message important sur qui y a sa place et qui peut servir le public⁹⁸. Malheureusement, on sait peu de choses sur l'interaction de ces facteurs et leurs répercussions⁹⁹.

Les femmes sont encore moins susceptibles de s'autosélectionner lorsqu'elles ont des enfants, et lorsqu'elles sont élues, leur taux de maintien en poste est plus faible¹⁰⁰. Depuis 2001, les députées de la Colombie-Britannique ne sont plus privées de leur salaire si elles prennent congé après avoir donné naissance à un enfant, mais, comme dans la plupart des autres administrations, à l'exception du Parlement du Canada et de la Chambre d'assemblée de Terre-Neuve-et-Labrador, elles doivent toujours obtenir l'approbation du président pour les absences dues à la maladie ou à une autre raison. C'est donc dire que le congé parental n'est toujours pas explicite ou officiel¹⁰¹.

Comme la plupart des autres administrations, à l'exception encore une fois de la Chambre des communes du Canada et de la Chambre d'assemblée de Terre-Neuve-et-Labrador, l'Assemblée législative de la Colombie-Britannique ne compte pas de service de garde ou de salle familiale. Parallèlement, depuis 2018, des modifications apportées au règlement permettent la présence d'enfants (nouveau-nés et jeunes nourrissons) à l'Assemblée, mais cette modification ne traite pas explicitement de la question de l'allaitement.

Rappelons-le, des données montrent que les femmes sont plus susceptibles de limiter leur participation une fois élues en réponse à une culture politique négative, y compris le chahut¹⁰². D'autre part, bien qu'un examen de la sensibilité de l'Assemblée législative de la Colombie-Britannique aux questions de genre et de diversité n'ait pas encore été entrepris, en 2019, le comité de gestion de l'Assemblée législative a approuvé en principe la toute première politique générale de l'Assemblée sur le respect en milieu de travail (*Respectful Workplace Policy*) qui « garantit un milieu de travail respectueux, exempt d'intimidation [et] de harcèlement », dont le harcèlement sexuel, ainsi que « de discrimination et de violence » et qui « s'applique à tous les participants de l'Assemblée législative, y compris les députés, le personnel ministériel, le personnel du caucus et les employés de l'Assemblée législative », de même qu'aux « interactions avec des parties externes, comme les visiteurs, les entrepreneurs de l'Assemblée législative et les membres de la tribune de la presse de l'Assemblée législative¹⁰³ ». De plus, un incident survenu en 2019, lorsque le sergent d'armes a demandé à une employée de quitter le corridor du président parce qu'elle portait une chemise sans manches, a déclenché une campagne publique sur le « droit de porter des bras » et mené au remplacement du code vestimentaire désuet de l'Assemblée législative par un code vestimentaire moderne permettant aux femmes de porter des vêtements sans manches¹⁰⁴.

Les reportages négatifs dans les médias sur de telles questions peuvent saper la confiance du public dans les institutions démocratiques de la Colombie-Britannique, en particulier parmi les groupes sous-représentés. Un récent sondage révèle que la plupart des résidents de la Colombie-Britannique aimeraient que le décorum de la Chambre s'améliore et souhaitent notamment que le chahut et le martèlement des pupitres soient interdits¹⁰⁵. Qu'il s'agisse des comportements indignes d'un parlementaire ou des codes vestimentaires genrés au sein de l'Assemblée législative de la Colombie-Britannique, des cas et des allégations de harcèlement sexuel et de violence à la Chambre des communes et dans les autres assemblées législatives provinciales ou

encore de la représentation négative des femmes et des groupes minoritaires lorsqu'ils sont en situation de pouvoir, ces questions retiennent davantage l'attention du public depuis le début des mouvements MoiAussi, Black Lives Matter et Idle No More et continueront à faire l'objet d'une attention particulière jusqu'à ce qu'elles soient entièrement réglées¹⁰⁶.

Méthodologie d’audit relative à la sensibilité aux questions de genre et de diversité

Un audit sur la sensibilité aux questions de genre et de diversité de l’Assemblée législative de la Colombie-Britannique devrait s’appliquer à l’ensemble de l’institution ainsi qu’à un vaste éventail d’intervenants. L’audit doit comporter quatre phases : 1) le diagnostic, 2) l’évaluation, 3) les recommandations, 4) le suivi. Chaque phase utilise des données et des méthodes différentes s’appliquant à quatre dimensions, à savoir : 1) la participation, 2) l’infrastructure, 3) la culture, 4) l’égalité/la représentation matérielle¹⁰⁷. La présente section décrit la portée de l’audit, les dimensions, les phases et les autres facteurs de façon plus détaillée.

Portée de l’audit

Encore une fois, selon la définition de l’UIP, un parlement sensible aux questions de genre et de diversité est une tribune qui répond aux besoins et aux intérêts des gens par ses structures, son fonctionnement, ses méthodes et son action et supprime les obstacles à la pleine participation¹⁰⁸.

À ce titre, la *portée* de l’audit doit inclure le plus vaste éventail possible de participants.

Lorsqu’elle est examinée comme lieu de travail global, rappelons-le, l’Assemblée législative ne comprend pas seulement les députés élus, mais aussi les fonctionnaires, le personnel et toute personne affectée au fonctionnement quotidien de l’Assemblée, notamment l’administration de l’Assemblée, le personnel non partisan, les ministres, les partis et les caucus. L’Assemblée législative de la Colombie-Britannique siège sur le territoire traditionnel du peuple Lək̓ʷəŋən, aujourd’hui connu sous le nom de Nations Esquimalt et Songhees, et à l’intérieur d’une province qui compte près de 200 Premières Nations. La Colombie-Britannique compte également 4,5 millions d’habitants dont les ancêtres sont originaires de partout sur la planète. Par conséquent, une assemblée législative inclusive en Colombie-Britannique, et tout audit à cet égard, doit tenir compte des besoins de tous les groupes sous-représentés, en particulier ceux qui ont des identités intersectionnelles sur le plan du genre, de l’indigénéité, de l’origine ethnique, de l’orientation sexuelle, de l’expression et de l’identité de genre et de la capacité physique.

Des études démontrent que les personnes qui s’identifient comme des femmes et comme des membres des communautés autochtones, noires et de couleur ou LGBTQ2SIA+ sont disproportionnellement sous-représentées en politique, non seulement dans les postes élus, mais aussi dans les nominations et les embauches¹⁰⁹. Leur sous-représentation est injuste et témoigne

de caractéristiques institutionnelles qui constituent des obstacles pour les groupes marginalisés en politique. Comme nous l'avons mentionné, il existe un lien entre la représentation descriptive et la représentation effective, entre l'identité des gens et ce qui est fait, et ce lien renforce les arguments en faveur d'un parlement inclusif, au motif qu'il améliore les politiques et la légitimité de nos processus démocratiques¹¹⁰. Cela ne veut pas dire que seules des femmes peuvent représenter les femmes ou encore que seuls des Autochtones peuvent représenter les peuples autochtones, mais plutôt qu'il s'agit de la relation entre l'Assemblée législative de la Colombie-Britannique et les personnes qu'elle représente, de manière descriptive, réelle et symbolique¹¹¹.

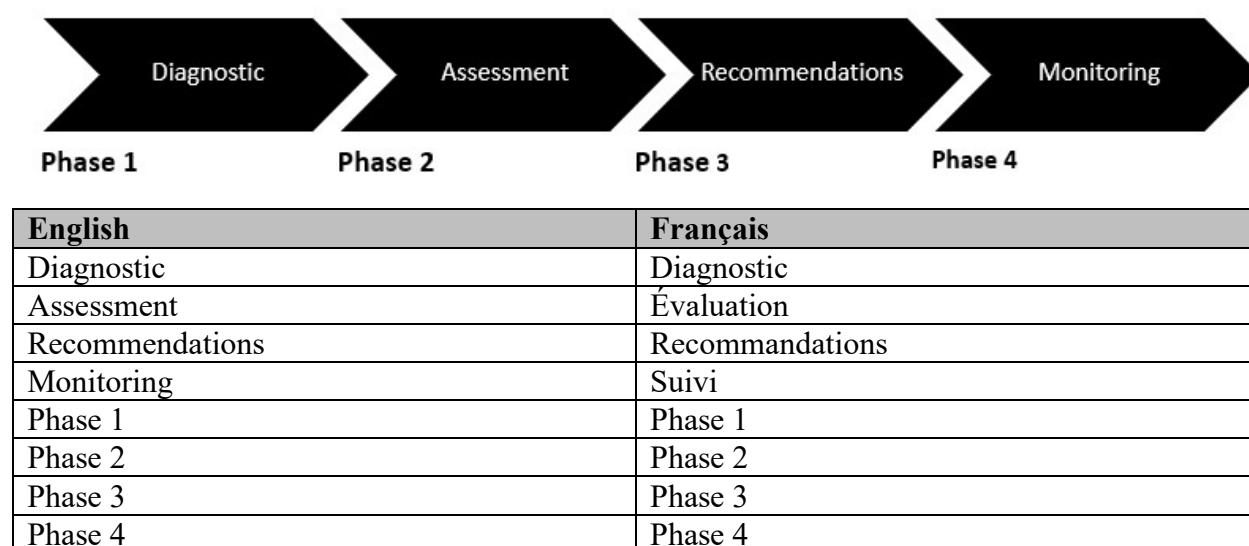
Un audit sur la sensibilité aux questions de genre et de diversité nécessite une approche fondée sur de multiples méthodes servant à recueillir et à analyser une série de données qualitatives et quantitatives, à déterminer et à évaluer la sensibilité aux questions de genre et de diversité de l'Assemblée législative à différents moments, ainsi qu'à comparer l'Assemblée législative de la Colombie-Britannique à d'autres organes législatifs. La conception et les méthodes de recherche permettant de mener un audit sur la sensibilité aux questions de genre et de diversité doivent déborder le cadre de la simple documentation et envisager la manière d'institutionnaliser la sensibilité. Autrement dit, les méthodes d'audit doivent conduire à l'instauration, à l'implantation et à l'expansion des changements institutionnels, ce qui nécessite un engagement à procéder à un audit sur la sensibilité aux questions de genre et de diversité tous les trois à cinq ans et à se concentrer sur la dynamique de ces changements¹¹².

Phases de l'audit

Les audits sur la sensibilité aux questions de genre et de diversité nécessitent l'examen de quatre dimensions au cours des quatre phases de l'audit. La dimension 1, « participation », comprend l'évaluation de la mesure dans laquelle un groupe diversifié de parlementaires est sélectionné et élu au parlement et comment ces parlementaires peuvent, lorsqu'ils siègent, participer de façon efficace aux activités fondamentales du parlement. La dimension 2, « infrastructure parlementaire », concerne la manière dont l'organe législatif facilite le travail de tous ceux et celles qui font partie de l'organisation. Cette dimension couvre tout : aménagement des bureaux, mobilier, règles officielles, pratiques de travail qui sous-tendent le travail législatif, etc. La dimension 3, « culture parlementaire », intéresse les pratiques non écrites au sein de l'organe

législatif. La dimension 4, « politique d'égalité et représentation effective », englobe l'examen de la législation, des politiques, du suivi et de la représentation des intérêts, ainsi que la question de savoir si les parlements reconnaissent les points de vue et répondent aux besoins et aux intérêts des femmes et des groupes en quête d'équité¹¹³. Les quatre phases sont décrites ci-dessous de manière plus détaillée.

Figure 1 : Phases de l'audit de la sensibilité aux questions de genre et de diversité



Phase 1 : Diagnostic

Le diagnostic consiste en une liste de contrôle que l'on utilise pour créer un instantané des éléments connus et inconnus au sujet des données, des structures, des processus et des intervenants. La phase du diagnostic n'évalue pas les conclusions pour ce qui est de savoir si l'organe législatif respecte les seuils et les objectifs de sensibilité aux questions de genre et de diversité, mais plutôt la mesure dans laquelle on possède une information suffisante pour mener à bien un audit. Les questions de diagnostic comprennent des questions comme : « Quelles sont les données sur la diversité déjà recueillies et utiles à des fins d'audit » et « Quels sont les processus institutionnels pertinents en place ». Une liste de contrôle sur la sensibilité aux questions de genre et de diversité permet de cartographier les lacunes en matière d'information tout en augmentant les connaissances institutionnelles des auditeurs. Pour remplir la liste de contrôle, il faut interroger les membres, le personnel et les experts.

La liste de contrôle sur la sensibilité aux questions de genre et de diversité permet aux auditeurs de déterminer dans quelle mesure ils sont capables d'amorcer et de garantir une réforme parlementaire qui tient compte du genre et de déterminer qui possède l'autorité, les pouvoirs et les ressources pour assumer le rôle de chef de file dans un parlement sensible aux questions de genre et de diversité¹¹⁴. Cette liste permet aussi d'indiquer quels nouveaux rôles et processus doivent être établis pour faciliter la réforme et faire en sorte que la sensibilité devienne une caractéristique permanente de la gouvernance¹¹⁵. La liste de contrôle n'est pas un audit, mais fonctionne plutôt parallèlement à un processus structuré d'audit sur la sensibilité aux questions de genre et de diversité¹¹⁶. « L'instantané » préliminaire de l'Assemblée législative de la Colombie-Britannique figurant à la fin de ce rapport fournit un exemple de la manière dont une liste de contrôle permet d'indiquer la nature de l'information clé disponible et non disponible.

Phase 2 : Évaluation

Pour ce qui est de l'évaluation de la sensibilité aux questions de genre et de diversité de l'Assemblée législative de la Colombie-Britannique, les documents largement cités de l'UIP, *Parlements sensibles au genre : Étude mondiale des bonnes pratiques* et *Parlements : évaluer la sensibilité au genre – outil d'auto-évaluation*, et la *Gender Sensitising Parliament Checklist* des FPC constituent de bons points de départ. Ces documents contiennent des définitions, des conseils en matière d'évaluation et des questions potentielles, mais peu de détails méthodologiques et ne sont pas destinés à faciliter le classement ou la comparaison. Dans *The Good Parliament*, Sarah Childs utilise le cadre de l'UIP pour établir une approche méthodologique détaillée permettant d'évaluer le degré de sensibilité aux questions de diversité du Parlement du Royaume-Uni durant le mandat du gouvernement conservateur du premier ministre David Cameron. Childs utilise une technique d'analyse appelée feu rouge-feu jaune-feu vert (médiocre-amélioré-bon), fondée sur les couleurs des feux de circulation, pour documenter les insensibilités et établir si le rendement du Parlement est déficient, efficace, ou « s'il affiche une certaine amélioration, mais [...] il reste encore beaucoup à faire¹¹⁷ ». L'évaluation de Childs indique que l'institution ne satisfait pas à la majorité des normes de l'UIP en matière de sensibilisation au genre et propose une voie pour y parvenir; depuis ce temps, plusieurs des 43 recommandations ont été mises en œuvre, comme le vote par procuration¹¹⁸.

S'appuyant sur les cadres de l'UIP et de l'APC et l'ouvrage de Childs *The Good Parliament*, Jeanette Ashe a utilisé une autre méthodologie pour comparer longitudinalement les progrès réalisés en matière d'égalité des genres dans les 42^e et 43^e législatures du Canada (2011-2015 et 2015-2019) et propose la même méthodologie pour un audit sur la sensibilité aux questions de genre et de diversité à l'Assemblée législative de la Colombie-Britannique. Elle utilise une série d'indicateurs classés en plusieurs catégories : 1) la *représentation* contient des mesures telles que le nombre de députées et de présidentes de comités; 2) *l'infrastructure* comprend des mesures telles que le congé parental et les séances de soir; 3) *les politiques et la législation* comprennent des mesures telles que le harcèlement sexuel et l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+). Dans le cadre d'une comparaison longitudinale, chaque indicateur est simplement noté « 1 » lorsque les conditions se sont sensiblement améliorées, « -1 » lorsque les conditions se sont considérablement détériorées et « 0 » s'il n'y a aucun changement¹¹⁹. Cette méthode permet la comparaison d'une année à l'autre et entre différents gouvernements ainsi qu'avec d'autres administrations et sert à mesurer les progrès ou le recul et à déterminer quels indicateurs de sensibilité aux questions de genre et de diversité nécessitent plus d'attention.

L'évaluation exige l'examen de la documentation pertinente, la collecte de données provenant de diverses sources, y compris les rapports d'élection, les règlements, les motions, les projets de loi et les codes de conduite. Les auditeurs doivent également avoir accès aux allées et venues quotidiennes dans la plupart des aires de l'organe législatif, et ce, afin d'évaluer les activités sur le lieu de travail, d'interroger les députés, de rencontrer des groupes de députés, de s'entretenir avec des greffiers et des fonctionnaires, individuellement et en groupe, d'observer les activités de la Chambre et les interactions dans les espaces sociaux de l'Assemblée législative, ainsi que d'examiner une gamme de publications législatives dans une optique de sensibilité aux questions de genre et de diversité.

Ces données complètent les phases et les dimensions recensées par la liste de contrôle du diagnostic de la phase 1, mais vont au-delà de ces questions pour entreprendre 1) une analyse rapide de l'Assemblée législative au moyen de la méthode feu rouge-feu jaune-feu vert, 2) une analyse comparative pluriannuelle pour faciliter le suivi dans l'avenir.

L'analyse de l'Assemblée législative de la Colombie-Britannique selon la méthode feu rouge-feu jaune-feu vert consiste à recenser les députés issus de la diversité qui ont été élus à l'Assemblée

législative, à évaluer la participation des députés aux travaux des comités et leur rôle dans des postes de direction, à documenter les dispositions relatives à l'égalité et à la diversité figurant dans le règlement, à évaluer les projets de loi et la législation touchant les questions de genre et de diversité, à noter les engagements institutionnels explicites en matière de diversité et d'inclusion, et à examiner comment les députés issus de différents milieux se sentent au sein de l'Assemblée législative. L'analyse pluriannuelle fait ressortir les progrès et le recul dans les questions de genre et de diversité. Voici les activités de cette phase :

- Mettre sur pied un groupe consultatif de députés et de fonctionnaires.
- Créer un sondage en ligne pour les députés et employés antérieurs et actuels.
- Choisir les députés et le personnel à interroger et à sonder au sujet de leur expérience de travail.
- Interroger/sonder les députés et les employés antérieurs et actuels, y compris ceux qui ont des personnes à charge.
- Observer/interroger/sonder des femmes, des Autochtones, des Noirs et des personnes de couleur, ainsi que des personnes LGBTQ2SIA+.
- Recueillir et analyser des données descriptives sur la diversité.
- Déterminer et planifier quelles délibérations et quels comités de la Chambre observer.
- Observer la période des questions, les comités et d'autres délibérations de la Chambre.
- Analyser le Règlement, les projets de loi et la législation sous l'angle du genre et de la diversité.
- Observer les lieux.
- Examiner les sites Web et les visites virtuelles afin d'évaluer l'intégration de l'historique des questions de genre et de diversité.
- Examiner les œuvres d'art.
- Sonder les groupes scolaires qui visitent l'Assemblée législative et passer en revue les commentaires des visiteurs.
- Analyser les données et rédiger un compte rendu des résultats.

Phase 3 : Recommandations

Les auditeurs communiquent les résultats de l'évaluation aux experts, au personnel et aux députés afin de mettre au point les options de recommandation de la phase 3 dans le but d'intégrer la sensibilité aux questions de genre et de diversité, car ces qualités sont la responsabilité de l'institution. Conformément au livre de Childs, *The Good Parliament*, la question de

l'insensibilité de l'Assemblée législative à l'égard du genre ne doit pas être considérée comme étant de la responsabilité des personnes qui en subissent les conséquences négatives ou celle des députés prêts à y consacrer du capital personnel et politique, et cette responsabilité ne peut être confiée uniquement aux partis politiques, car leurs intérêts pourraient entrer en conflit avec la Chambre en tant qu'institution¹²⁰. L'organe législatif doit plutôt se percevoir comme une institution responsable de la sensibilité aux questions de genre et de diversité et répondre de manière appropriée à toute insensibilité relevée¹²¹.

Les recommandations de l'audit n'apportent pas seulement des solutions aux insensibilités liées au genre et à la diversité. Elles doivent aussi définir à qui revient la responsabilité de la mise en œuvre des changements nécessaires. Par exemple, pour chacune des 43 recommandations de Childs citées dans *The Good Parliament*, une personne, comme le président, ou un organe, comme le comité de la procédure, est chargé de leur mise en œuvre.

Les recommandations s'appuient sur les résultats de la méthode feu rouge-feu jaune-feu vert ainsi que des analyses pluriannuelle et comparative. Cela nécessite des consultations avec des personnes telles que le greffier, les ministres, les députés, la secrétaire parlementaire pour l'égalité des genres, ainsi qu'avec des groupes de travail composés de membres du personnel et de députés. Les consultations comprennent des entretiens et des sondages. Ces consultations, entretiens et sondages permettent d'obtenir l'information nécessaire pour amener certaines personnes ou certains groupes à faire office de chef de file dans la mise en œuvre des recommandations de l'audit.

Phase 4 : Suivi

Le suivi est essentiel si l'on veut garantir la mise en œuvre continue des mesures de sensibilité aux questions de genre et de diversité. Une approche possible consisterait à créer un petit groupe de référence sur le modèle du groupe de référence de la Chambre des communes du Royaume-Uni sur la représentation et l'inclusion afin de réaliser des améliorations symboliques et effectives importantes au sein de l'organe législatif¹²². Un tel groupe restreint, représentatif et multipartite pourrait prendre l'initiative de veiller à ce que les intervenants individuels et l'organe législatif assument collectivement leur rôle dans la mise en œuvre des réformes nécessaires¹²³. Le groupe

de référence est chargé d'élaborer un programme d'action pour chaque assemblée législative et de présenter un rapport annuel au président de la Chambre¹²⁴.

Plan de travail et autres considérations

Un audit complet de la sensibilité aux questions de genre et de diversité d'un seul organe législatif prend environ huit à douze mois, selon l'accès et le soutien dont on dispose. Le calendrier s'articule autour d'un « instantané » fondé sur une liste de contrôle de 68 questions concernant la sensibilité aux questions de genre et de diversité, adaptée des lignes directrices des FPC sur la sensibilisation des parlements aux questions de genre (*Gender Sensitising Parliaments Guidelines: Standards and a Checklist for Parliamentary Change*) pour convenir au contexte de la Colombie-Britannique (voir l'annexe A). Les résultats d'un premier examen des données provenant de l'Assemblée législative de la Colombie-Britannique sont résumés ci-dessous, tels qu'ils ont été personnalisés à l'aide de chercheurs universitaires, d'experts qui ont mené des audits semblables dans d'autres administrations, de députés de la Colombie-Britannique et de membres du personnel législatif de la Colombie-Britannique. Il est important de noter que ce résumé ne rend pas compte du travail mené dans le cadre d'un audit complet, mais donne plutôt un exemple des aspects à couvrir par une évaluation complète.

Cette liste de contrôle permet d'évaluer l'état de préparation de l'Assemblée législative de la Colombie-Britannique à un audit sur l'égalité des genres et la diversité dans plusieurs domaines, notamment l'égalité de participation, l'infrastructure parlementaire, la culture parlementaire, la politique d'égalité et la représentation effective¹²⁵. La liste de contrôle permet de rendre compte de la mesure dans laquelle l'Assemblée législative de la Colombie-Britannique intègre et utilise un ensemble de cinq éléments constitutifs, soit des institutions, données et postes, qui s'appliquent à l'égalité des genres et à la diversité :

- 1) *les règles et les processus officiels* (c'est-à-dire l'existence d'organes législatifs responsables de l'égalité);
- 2) *les données officielles* (c'est-à-dire la mesure dans laquelle des renseignements sont conservés sur la diversité des candidats ou des députés);
- 3) *les examens sanctionnés* (c'est-à-dire les examens menés par les comités sur la manière dont le Règlement influe sur les députés ayant des caractéristiques différentes);
- 4) *les conseillers experts* (c'est-à-dire les équipes de formation sur le genre et la diversité);
- 5) *les organes de surveillance* (c'est-à-dire les comités pour l'égalité).

Les 68 questions abordées dans le cadre de l'examen préliminaire détaillé de la liste de contrôle, sauf 11, révèlent une absence considérable d'institutions, de données et de postes en matière de genre et de diversité, ce qui laisse entendre qu'un travail considérable doit être entrepris avant qu'un audit complet en quatre étapes puisse être réalisé. Ce résultat ne doit pas être considéré de manière pessimiste, car la liste de contrôle permet simplement de constater ce qui n'a pas encore été déterminé, et non ce qui n'existe pas ou n'a pas encore été amorcé. En outre, l'instantané montre que l'Assemblée législative de la Colombie-Britannique a déjà fait certains progrès, par exemple grâce à la révision du code de conduite en 2019 – qui a mené à une nouvelle politique sur le respect en milieu de travail pour lutter contre le langage et les comportements sexistes, le harcèlement sexuel, l'intimidation fondée sur le genre et la violence contre les femmes en politique, laquelle s'applique aux relations entre les députés, les députés et leur personnel, et les députés et le personnel législatif –, ainsi qu'à la mise à jour en 2019 du code vestimentaire pour les édifices du Parlement de la Colombie-Britannique afin que les tenues sans manches soient considérées comme une tenue professionnelle acceptable¹²⁶.

Voyons maintenant les éléments constitutifs. Sur le plan de l'élément 1) *les règles et les processus officiels*, l'examen de la liste de contrôle montre que l'Assemblée législative de la Colombie-Britannique n'a pas d'organes chargés précisément de l'égalité des genres et de la diversité, que la loi constitutionnelle et le code des droits de la personne de la province ne font pas explicitement référence à l'égalité des genres et à la diversité dans la représentation politique et que l'Assemblée législative n'a pas d'exigences officielles pour débattre de la sous-représentation dans les débats en plénière. En outre, il n'existe pas de règles officielles exigeant la parité ou un nombre minimum de présidents de comité, de membres de comités et d'autres postes de direction parlementaire pour les différents groupes sociaux.

Pour ce qui est de l'élément 2) *les données officielles*, l'Assemblée législative de la Colombie-Britannique ne recueille pas de données ventilées sur la diversité des candidats et des députés, pas plus qu'elle ne recueille ni ne publie de données sur la participation des députés aux débats en plénière, à la période des questions officielle, aux travaux des comités, aux déplacements des délégations, aux postes de direction et à la formation en matière d'égalité. Aucune donnée ventilée sur la diversité n'est recueillie en ce qui concerne la participation du personnel législatif aux voyages des délégations, les témoins devant les comités, la rémunération ou les caractéristiques du personnel des médias ayant un accès privilégié à la tribune de la presse.

En ce qui a trait à l'élément 3) *les examens sanctionnés*, l'Assemblée législative n'a pas entrepris d'évaluations récentes (au cours des trois dernières années) de l'égalité ou de la sensibilité. Elle n'a pas non plus effectué d'examen complet des lois électorales, du Règlement, du calendrier législatif, des heures de séance ou de la législation actuelle en matière d'égalité¹²⁷. En outre, aucun examen récent n'a été effectué concernant les caractéristiques des témoins des comités, les normes et conventions informelles, les installations ou les programmes de mentorat¹²⁸. Il n'y a pas eu non plus d'examen récent des congés parentaux, des congés pour soins, des garderies, de l'attribution des bureaux ou des écarts dans la rémunération¹²⁹.

Sur le plan de l'élément 4) *les conseillers experts*, aucun expert ou politique en matière d'équité n'est en place au Bureau du greffier, ni dans les équipes d'éducation, les services numériques, les équipes de sécurité ou les équipes des ressources humaines. La formation à l'intégration de la dimension de genre et à la budgétisation sensible au genre des députés, du personnel des députés ou du personnel législatif n'est pas obligatoire, mais une formation sur le harcèlement sexuel et l'intimidation est prévue et obligatoire pour le personnel.

Enfin, pour ce qui est de l'élément 5) *les organes de surveillance*, la Colombie-Britannique ne dispose pas d'un caucus des femmes de tous les partis, d'un comité des femmes, d'un comité de l'égalité ou d'un réseau des femmes. Elle ne dispose pas non plus d'un comité des femmes officiel chargé d'examiner le travail de l'Assemblée législative et de surveiller sa sensibilité en tant qu'institution aux questions de genre et de diversité. Bien qu'il n'existe pas de lois exigeant que la politique du gouvernement et la législation soient examinées sous l'angle de leur incidence sur le genre ou la diversité, le mandat de la secrétaire parlementaire pour l'égalité des genres consiste à veiller à ce que l'égalité des genres soit « prise en compte dans nos budgets, nos politiques et nos programmes » et à « agir en tant qu'agent de liaison du gouvernement avec les organisations féministes et féminines » ainsi qu'à travailler pour « corriger l'écart de rémunération entre les sexes et la discrimination systémique sur le lieu de travail » et à « élaborer un plan pour mettre fin à la violence sexiste¹³⁰ ».

Pour terminer, voici un autre point à considérer : en 2020, ONU Femmes a publié son *Guide élémentaire pour l'action parlementaire : ripostes sexospécifiques à la COVID-19*, qui met en lumière les moyens dont disposent les parlements pour s'assurer que leurs interventions dans le cadre de la COVID-19 répondent aux besoins des femmes et l'importance d'institutionnaliser les

évaluations sexospécifiques, en plus de fournir une liste de contrôle¹³¹. Les effets sexospécifiques de la pandémie de COVID-19 ont incité les organisations internationales à souligner l'importance des évaluations sexospécifiques et à exhorter les parlements à adopter des réformes et des initiatives supplémentaires pour permettre des interventions sensibles à l'intersection des genres¹³². Le récent rapport des FPC mentionne que l'on ne connaît pas l'ensemble des effets de la crise mondiale et que si l'on ne prête pas attention à ses effets économiques, sociaux, culturels et sanitaires en fonction du genre, il existe des risques considérables que les besoins et les intérêts des femmes ne soient pas satisfaits, ce qui laisse les femmes nettement défavorisées¹³³. Les FPC ont élaboré un ensemble d'outils destinés aux parlements pour leur permettre de démontrer comment ils peuvent rester opérationnels *et* faire respecter les droits et les responsabilités démocratiques¹³⁴. À cette fin, les FPC ont élaboré les *Gender Sensitising Parliament Guidelines: Standards and a Checklist for Parliamentary Change*, qui reflètent ses contributions permanentes aux discussions en cours sur les parlements sensibles aux questions de genre au-delà de la COVID-19¹³⁵. Pour le moment, nous ne savons pas combien de temps dureront les perturbations de la COVID-19, mais la plupart des parties d'un audit de l'Assemblée législative de la Colombie-Britannique tenant compte des questions de genre et de diversité ne seront pas vraiment touchées et pourront être évaluées. Malgré les répercussions négatives de la COVID-19, les interventions en réponse à la pandémie ont mené à des innovations dans les procédures et les opérations parlementaires qui méritent d'être examinées. Ces réponses comprennent la façon dont le vote à distance et les réunions virtuelles ont eu une incidence sur la participation aux travaux parlementaires, le décorum et d'autres comportements.

Bibliographie sommaire

- Arcscott, Jane, et Linda Trimble. 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): 597-613.
- . 2020a. *Political Candidate Recruitment: Who Wins, Who Loses and Underrepresentation in the UK*. London: Routledge.
- . 2020b. « Gender Sensitivity Under Trudeau: Facebook Feminism or Real Change? ». Dans *Turbulent Times, Transformational Possibilities? Gender and Politics Today and Tomorrow*, collection dirigée par Fiona MacDonald et Alexandra Dobrowolsky, 68-99. Toronto: University of Toronto.
- . 2020c. « Canada's Political Parties: Gatekeepers to Parliament ». Dans *The Palgrave Handbook of Gender, Sexuality, and Canadian Politics*, collection dirigée par Manon Tremblay et Joanna Everitt. Cham: Palgrave Macmillan: 297-316.
- Ashe, Jeanette et Stewart Kennedy. 2012. « Legislative Recruitment: Using Diagnostic Testing to Explain Underrepresentation ». *Party Politics* 18(5): 687-707.
- Association parlementaire du Commonwealth et Femmes parlementaires du Commonwealth. 2020. *Gender Sensitising Parliaments Guidelines: Standards and a Checklist for Parliamentary Change*. https://issuu.com/theparliamentarian/docs/cwp_gender_sensitizing_guidelines
- Barnes, Andre, et Laura Munn-Rivard. 2012. *Parlements sensibles au genre : 1. Les progrès en milieu de travail*. Ottawa : Bibliothèque du Parlement, 16 juillet 2012. 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 ». *The Political Immigrant: A Comparative Portrait*, collection dirigée par Antoine Bilodeau, 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. <http://www.bristol.ac.uk/medialibrary/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 Tracey Raney. 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): 795-815.
- 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, 1^{re} session, 42^e 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, 1^{re} session, 28 novembre. <https://www.noscommunes.ca/Committees/fr/FEWO/StudyActivity?studyActivityId=10006162>.

- Erikson, Josefina et Tània Verge. 2020. « Gender, Power and Privilege in the Parliamentary Workplace ». *Parliamentary Affairs*, 00:1-19.
- Grace, Joan. 2016. « Presence and Purpose in the Canadian House of Commons: The Standing Committee on the Status of Women ». *Parliamentary Affairs* 69: 830-844.
- 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: 306-310.
- Mansbridge, Jane. 1999. « Should Blacks Represent Blacks and Women Represent Women? A Contingent 'Yes' ». *Journal of Politics* 61 (3): 628-657.
- Munn-Rivard, Laura. 2013. *Parlements sensibles au genre : 2. Le travail des législateurs*. Ottawa : Bibliothèque du Parlement, 17 août 2012. http://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: 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>
- 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-minorityand-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/Revue canadienne de science politique* 31: 435-465.
- 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/gsp11-f.pdf>.
- 2020. *Pourcentage de femmes dans les parlements nationaux*. Genève : Union interparlementaire, <https://data.ipu.org/fr/women-ranking?month=10&year=2020>.
- Wängnerud, Lena. 2015. *The Principles of Gender-Sensitive Parliaments*. New York: Routledge.

Annexe A – Exemple de liste de contrôle pour l’audit de sensibilité aux questions de genre et de diversité¹³⁶

Règles et processus formels
Y a-t-il des entités responsables de l’égalité des genres au sein de l’Assemblée législative de la Colombie-Britannique?
L’Assemblée législative de la Colombie-Britannique a-t-elle mis en place un plan pour l’égalité des genres?
Si l’Assemblée législative de la Colombie-Britannique dispose d’un plan sur l’égalité des sexes, que couvre-t-il?
Si l’Assemblée législative de la Colombie-Britannique dispose d’un plan sur l’égalité des sexes, qui a la responsabilité générale de son exécution et de son suivi?
La constitution ou tout autre cadre juridique de la Colombie-Britannique font-ils directement référence à l’égalité des genres?
L’Assemblée législative a-t-elle des exigences formelles pour débattre de la sous-représentation des femmes dans les débats en plénière?
L’Assemblée législative a-t-elle des règles formelles exigeant un nombre minimum de femmes à la présidence et à la composition des comités, ainsi qu’à d’autres postes de direction parlementaires?
Données officielles
L’Assemblée législative de la Colombie-Britannique recueille-t-elle et met-elle à la disposition du public des données désagrégées concernant les éléments suivants?
<ul style="list-style-type: none"> • Diversité des candidats • Diversité des députés • Participation des députés aux débats en plénière • Participation des députés à la période des questions • Participation des députés aux travaux des comités • Participation des députés aux voyages des délégations • Députés dans des postes de direction • Formation des députés et du personnel de l’Assemblée législative sur l’égalité des genres et la diversité
L’Assemblée législative de la Colombie-Britannique recueille-t-elle et met-elle à la disposition du public des données désagrégées concernant les éléments suivants?
<ul style="list-style-type: none"> • Participation du personnel de l’Assemblée législative aux voyages des délégations • Témoins se présentant devant les comités • Écarts de rémunération entre les hommes et les femmes (députés/membres du personnel) • Journalistes de la tribune de la presse
Examens sanctionnés
L’Assemblée législative de la Colombie-Britannique a-t-elle entrepris une évaluation de l’égalité des sexes au cours des trois dernières années?
Dans l’affirmative, a-t-elle entrepris une évaluation auprès des députés, du personnel des députés ou du personnel parlementaire?
L’Assemblée législative de la Colombie-Britannique a-t-elle entrepris un examen de la sensibilité aux questions de genre et de diversité de l’un ou l’autre des éléments suivants?
<ul style="list-style-type: none"> • Loi électorale • Règlement • Codes de conduite • Calendrier législatif et heures de séance

<p>L'Assemblée législative de la Colombie-Britannique a-t-elle entrepris un examen de la sensibilité aux questions de genre de l'un ou l'autre des éléments suivants au cours des trois dernières années?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Répartition des témoins des comités et des rapports des comités externes selon le genre • Normes et conventions informelles • Code vestimentaire • Programmes de mentorat pour les députés et le personnel • Partage d'emploi pour le personnel des députés • Congé parental et congé pour soins • Vote par procuration, députés suppléants ou autre disposition visant à couvrir le travail des députés à l'Assemblée législative et dans leur circonscription • Établissements de garde d'enfants à temps plein fournissant des soins permanents (par exemple, pouponnière) • Établissements de garde d'enfants à l'occasion fournissant des soins temporaires • Attribution des bureaux
<ul style="list-style-type: none"> • Le droit d'avoir des enfants en bas âge à la Chambre (règle formelle) • Le droit d'allaiter/de nourrir le bébé à la Chambre (règle formelle) • La mise à disposition de salles d'allaitement • L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes pour les députés et le personnel des députés
<p>Le code de conduite de l'Assemblée législative traite-t-il du langage et du comportement sexistes, du harcèlement sexuel et des brimades sexistes, ou de la violence à l'égard des femmes?</p>
<p>Le code de conduite de l'Assemblée législative régit-il les relations entre les députés, les députés et leur personnel, et entre les membres du personnel?</p>
<p>Existe-t-il un mécanisme de recours indépendant pour les personnes qui subissent des comportements sexuellement inappropriés?</p>

<p>Conseillers experts</p>
<p>Les données ventilées par sexe et les données relatives aux politiques sont-elles disponibles au sein de l'Assemblée législative de la Colombie-Britannique?</p>
<p>Des experts en matière de genre sont-ils présents et des politiques d'égalité des genres sont-elles en place au sein des entités suivantes?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Service du greffier (par exemple, le service administratif qui soutient les comités) • Équipes de sensibilisation • Équipes d'éducation • Services numériques • Équipes des médias • Équipes de la sécurité • Équipe des ressources humaines
<p>L'Assemblée législative offre-t-elle une formation dans les domaines suivants, et est-elle obligatoire?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intégration de la dimension de genre • Budgétisation sensible au genre • Harcèlement sexuel et intimidation • Leadership
<p>Existe-t-il une loi exigeant que la politique du gouvernement et la législation soient examinées en ce qui concerne les éléments suivants?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Répercussions sur l'égalité des genres • Budgétisation sensible au genre
<p>Existe-t-il des liens formels avec les personnes suivantes?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Experts en matière de genre • Représentantes du mouvement des femmes • Représentantes des femmes dans les médias

Organes de surveillance
<p>L'Assemblée législative a-t-elle les éléments suivants?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Caucus de femmes (de parti et de tous partis confondus) • Comité des femmes • Comité pour l'égalité • Réseaux ou organisations de femmes
<p>Quels sont, le cas échéant, les « organes parlementaires sexospécifiques » mentionnés ci-dessus qui jouent un rôle formel ou informel dans les efforts déployés par l'Assemblée législative pour « sensibiliser l'institution aux questions de genre »?</p>
<p>Si l'Assemblée législative dispose d'un comité des femmes officiel, quel est le rôle de ce dernier?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Examiner le travail (les résultats) de l'Assemblée législative (par exemple, lois, contrôle, représentation) • Surveiller et évaluer l'Assemblée législative en tant qu'institution sensible aux questions de genre • Demander des comptes au gouvernement responsable (ministre/département) des questions relatives aux femmes
<p>L'Assemblée législative fournit-elle des fonds pour soutenir les visites de députées dans d'autres parlements afin d'échanger les « meilleures pratiques » internationales en matière d'égalité des genres, notamment par l'entremise des FPC?</p>

Notes en fin de texte

- ¹ 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.
- ² 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.
- ³ Union interparlementaire (UIP) 2011, 6; voir Childs 2016, 7.
- ⁴ Childs 2016, 1 [TRADUCTION].
- ⁵ UIP 2021. *Pourcentage de femmes dans les parlements nationaux*. <https://data.ipu.org/fr/women-ranking?month=1&year=2021>
- ⁶ Statistiques des FPC, région canadienne : http://www.cpahq.org/cpahq/Main/Women_MPs/Regions/Canada/Main/Women_MPs/Regions/CWP_Canada_Regio_n.aspx?hkey=ef96c7d0-ef50-406d-ac82-0e717529f333
- ⁷ FPC 2020.
- ⁸ FPC 2020, 5.
- ⁹ FPC 2020, 6.
- ¹⁰ Erikson et Verge 2020, 1.
- ¹¹ Erikson et Verge 2020, 3; <https://www.kantar.com/north-america/company-news/inclusionindex>
- ¹² FPC 2020, 7; Krook 2020.
- ¹³ FPC 2020, 7.
- ¹⁴ Erikson et Verge 2020, 2.
- ¹⁵ Erikson et Verge 2020, 2.
- ¹⁶ Erikson et Verge 2020, 2.
- ¹⁷ Childs 2016, 1; FPC 2020, 6-7.
- ¹⁸ Childs 2016.
- ¹⁹ Childs 2016; Ashe 2020b).
- ²⁰ <https://www.leg.bc.ca/Documents/Speakers-Forum-Year-Three-Report.pdf>
- ²¹ <https://www.leg.bc.ca/Documents/Speakers-Forum-Year-One-Report.pdf>
- ²² <https://www.leg.bc.ca/Documents/Speakers-Forum-Year-Two-Report.pdf>
- ²³ [https://www.samaracanada.com/fr/la-recherche/la-démocratie-à-360o-\(2019\)](https://www.samaracanada.com/fr/la-recherche/la-démocratie-à-360o-(2019))
- ²⁴ [https://www.samaracanada.com/fr/la-recherche/la-démocratie-à-360o-\(2019\)](https://www.samaracanada.com/fr/la-recherche/la-démocratie-à-360o-(2019))
- ²⁵ <https://www.ipu.org/fr/notre-impact/egalite-des-sexes/des-parlements-sensibles-au-genre>; Childs 2016, p. 6.
- ²⁶ Childs 2016, 6.
- ²⁷ Childs 2016, 6.
- ²⁸ Childs 2016, 6-7.
- ²⁹ UIP 2011, p. 117-130; Childs 2016, 7.
- ³⁰ Mansbridge 1999; cet énoncé est tiré d'Ashe 2020a)b).
- ³¹ Phillips 1998, 232 [TRADUCTION].
- ³² Mansbridge 1999; Phillips 1998.
- ³³ Arscott et Trimble 2013.
- ³⁴ Pitkin 1967.
- ³⁵ Lovenduski 2005; voir Ashe 2017; Ashe 2020a)b).
- ³⁶ Tel que cité dans Ashe 2020b), 70.
- ³⁷ Phillips 1998, 229 [TRADUCTION].
- ³⁸ Ashe 2020a)b).
- ³⁹ Voir Ashe 2020b)c); Bird 2016; Tolley 2016; Tremblay 2019.
- ⁴⁰ Ashe a)b)c); Childs 2016; UIP 2012, 2016.
- ⁴¹ Correspondance avec Sarah Childs, décembre 2020.
- ⁴² FPC 2020, 2.
- ⁴³ FPC 2020.
- ⁴⁴ FPC 2020.
- ⁴⁵ Rédigé par Sarah Childs.

- ⁴⁶ L'examen des documents est éclairé par la correspondance avec Sarah Childs, décembre 2020.
- ⁴⁷ FPC 2020, 2.
- ⁴⁸ Rédigé par Sonia Palmieri.
- ⁴⁹ <https://www.ipu.org/our-impact/strong-parliaments/setting-standards/self-assessment-tools>.
- ⁵⁰ <https://www.oecd.org/gov/toolkit-for-mainstreaming-and-implementing-gender-equality.pdf>
- ⁵¹ Correspondance avec Sarah Childs décembre 2020.
- ⁵² Correspondance avec Sarah Childs, décembre 2020. Voir aussi Sarah Childs, 2016. *The Good Parliament* <https://www.bristol.ac.uk/media-library/sites/news/2016/july/20%20Jul%20Prof%20Sarah%20Childs%20The%20Good%20Parliament%20report.pdf>
- ⁵³ Rédigé par Tània Verge, Nazia Chowdhury et Irina Ulcica.
- ⁵⁴ Rédigé par Zenia Hilal.
- ⁵⁵ FPC 2020.
- ⁵⁶ L'OCDE définit un parlement sensible aux questions de genre comme un parlement qui répond aux besoins et aux intérêts des femmes et des hommes par sa structure, son fonctionnement, ses méthodes et ses travaux, et qui lève les obstacles qui empêchent les femmes d'atteindre leur plein potentiel. Voir OCDE, *Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality* (2020) [EN ANGLAIS SEULEMENT] <https://www.oecd.org/gov/toolkit-for-mainstreaming-and-implementing-gender-equality.pdf>. L'auto-évaluation de l'EIGE encourage les pays à mesurer comment leur institution parlementaire intègre l'égalité des genres et répond aux besoins distincts des femmes et des hommes. Voir EIGE 2020. *Gender-sensitive Parliaments* <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-sensitive-parliaments>
- ⁵⁷ UIP 2017, 7.
- ⁵⁸ Correspondance avec Sarah Childs, décembre 2020 [TRADUCTION].
- ⁵⁹ Correspondance avec Sarah Childs, décembre 2020.
- ⁶⁰ Correspondance avec Sarah Childs, décembre 2020.
- ⁶¹ Correspondance avec Sarah Childs, décembre 2020.
- ⁶² Lovenduski 2005; 2017; Raney 2020.
- ⁶³ Grace, 2016, 841; tel que cité dans Ashe 2020b), 69.
- ⁶⁴ Énoncé tiré d'Ashe 2020b).
- ⁶⁵ Ashe 2020b).
- ⁶⁶ UIP 2020; Ashe 2020b).
- ⁶⁷ Les Territoires du Nord-Ouest sont en tête (48 %), suivis du Québec (44 %), de la Colombie-Britannique (43 %), de l'Ontario (39 %), du Yukon (37 %), de la Nouvelle-Écosse (31 %), du Nouveau-Brunswick (29 %), de la Saskatchewan (28 %), du Manitoba (26 %), du Nunavut (23 %), de Terre-Neuve-et-Labrador (23 %) et de l'Île-du-Prince-Édouard (22 %).
- ⁶⁸ Ashe 2020d). <https://blogs.lse.ac.uk/politicsandpolicy/candidate-selection-underrepresentation/>
- ⁶⁹ Voir la base de données Gender Quotas Database <https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas>
- ⁷⁰ En 2020, Kate Ryan-Lloyd a été nommée première femme greffière de l'Assemblée législative de la Colombie-Britannique.
- ⁷¹ UIP 2017, 7.
- ⁷² Barnes et Munn-Rivard 2012; Munn-Rivard 2013.
- ⁷³ <https://www.noscommunes.ca/DocumentViewer/fr/42-1/FEWO/rapport-14/page-5>
- ⁷⁴ Ashe 2020b).
- ⁷⁵ Arcscott et Trimble 2013; Ashe 2020b)c); Bittner et Thomas 2017; Tremblay et Everitt; Grace 2016; Raney 2020.
- ⁷⁶ Entretien avec un parlementaire, décembre 2020.
- ⁷⁷ Entretien avec un parlementaire, décembre 2020.
- ⁷⁸ Entretien avec un parlementaire, décembre 2020.
- ⁷⁹ Cet énoncé s'appuie sur Ashe 2020b); Collier et Raney 2018.
- ⁸⁰ Cet énoncé est tiré d'Ashe 2020b).
- ⁸¹ <https://ipolitics.ca/2015/06/08/mps-new-sexual-harassment-policy-still-keeps-bad-behaviour-in-the-dark/>
- ⁸² Collier et Raney 2018, 796 [TRADUCTION].
- ⁸³ Collier et Raney 2018, 803-10.
- ⁸⁴ <https://www.noscommunes.ca/About/StandingOrders/appa2-f.htm>
- ⁸⁵ Collier et Raney 2018, 803-4; 808 [TRADUCTION].
- ⁸⁶ Collier et Raney 2018, 803-4.
- ⁸⁷ <https://www.noscommunes.ca/DocumentViewer/fr/42-1/PROC/rapport-11>
- ⁸⁸ <https://www.noscommunes.ca/DocumentViewer/fr/42-1/PROC/rapport-11>
- ⁸⁹ <https://www.macleans.ca/politics/ottawa/sexual-harassment-on-parliament-hill/> [TRADUCTION]

⁹⁰ <https://www.samaracanada.com/fr/la-recherche/leadership-politique/jusqu-ou-peut-on-aller>

⁹¹ Collier et Raney 2018, 808.

⁹² <https://www.macleans.ca/politics/ottawa/sexual-harassment-on-parliament-hill/>

⁹³ <https://www.macleans.ca/politics/ottawa/sexual-harassment-on-parliament-hill/>

⁹⁴ <https://ipolitics.ca/2018/01/02/mps-share-stories-sexual-misconduct-off-parliament-hill/>

⁹⁵ Correspondance avec Grace Lore, avril 2019; <https://www.noscommunes.ca/content/misc/2015-2016-PreventionReport-f.pdf>

⁹⁶ Ashe et Stewart, 2012.

⁹⁷ <https://www.cbc.ca/news/canada/new-brunswick/financial-incentive-women-candidates-1.4036359>

⁹⁸ Correspondance avec Grace Lore, avril 2019.

⁹⁹ Voir Ashec).

¹⁰⁰ Correspondance avec Grace Lore, avril 2019; voir Thomas et Bittner 2017.

¹⁰¹ Correspondance avec Grace Lore, avril 2019.

¹⁰² Correspondance avec Grace Lore, avril 2019; Samara 2016.

¹⁰³ Correspondance avec l'Assemblée législative de la Colombie-Britannique, décembre 2020 [TRADUCTION].

¹⁰⁴ <https://globalnews.ca/news/5118439/c-legislature-dress-code-bare-arms-controversy/>

¹⁰⁵ <https://researchco.ca/2021/01/29/bcpoli-plecas-proposals/>

¹⁰⁶ Correspondance avec Grace Lore, avril 2019; voir Raney et Collier 2018.

¹⁰⁷ Voir FPC 2020.

¹⁰⁸ UIP 2011, 117.

¹⁰⁹ Voir Ashec) 2020.

¹¹⁰ Childs 2016; FPC 2020.

¹¹¹ Childs 2016, 6.

¹¹² Correspondance avec Sarah Childs, décembre 2020.

¹¹³ Voir FPC 2020 pour de plus amples renseignements sur ces dimensions.

¹¹⁴ FPC 2020.

¹¹⁵ FPC 2020.

¹¹⁶ FPC 2020, 19.

¹¹⁷ Childs 2016, 8 [TRADUCTION].

¹¹⁸ Voir Ashe 2020b).

¹¹⁹ Ashe 2020b), 71.

¹²⁰ Childs 2016, 10.

¹²¹ Childs 2016, 11-12.

¹²² Childs 2016, 14.

¹²³ Childs 2016, 14.

¹²⁴ Childs 2016, 14.

¹²⁵ FPC 2020.

¹²⁶ <https://www.cbc.ca/news/canada/british-columbia/speaker-issues-update-of-dress-code-at-bc-legislature-1.5079979>

¹²⁷ Le code vestimentaire a récemment été modifié. De plus, une révision récente des codes de conduite a mené à une politique sur le respect en milieu de travail. En 2001, un nouveau calendrier parlementaire a été adopté pour fixer les dates des séances de printemps et d'automne, ce qui a permis d'assurer une plus grande certitude au calendrier législatif des députés. En outre, en 2001, des modifications apportées à la loi constitutionnelle de la Colombie-Britannique ont défini des élections à date fixe tous les quatre ans. En 2004, le Règlement a été modifié pour éliminer les séances du vendredi et donner ainsi aux députés la possibilité de retourner dans leur circonscription et dans leur famille les fins de semaine. D'autres changements apportés aux heures de séance ont également réduit l'incertitude et la fréquence des séances de soir. Correspondance avec l'Assemblée législative de la Colombie-Britannique, décembre 2020.

¹²⁸ Les toilettes et autres locaux des bâtiments du Parlement ont maintenant des tables à langer que peuvent utiliser les députés et les visiteurs. Depuis 2013, les députés ou les visiteurs avec une poussette peuvent entrer dans le bâtiment par la nouvelle entrée accessible par Mowat. Au cours des trois dernières années, certaines toilettes ont été désignées non genrées. Correspondance avec l'Assemblée législative de la Colombie-Britannique, décembre 2020.

¹²⁹ Un examen a mené au droit d'accueillir des nourrissons dans l'enceinte de la Chambre. Le 8 mars 2018, l'Assemblée législative a adopté une modification de l'article 23 du Règlement pour autoriser la présence d'enfants dans la Chambre. La modification s'applique aux nouveau-nés et aux nourrissons qui nécessitent les soins de députés. La modification stipule ce qui suit : « Un étranger n'inclut pas un nourrisson pris en charge par un député » [TRADUCTION]. La modification de l'article 23 du Règlement ne mentionne pas explicitement l'allaitement, mais

comme la disposition s'applique uniquement aux nouveau-nés et aux nourrissons, il est reconnu que l'allaitement peut avoir lieu de temps à autre. En février 2000, le comité de gestion de l'Assemblée législative a décidé que le président élaborerait une politique de congé de deuil, de maladie, de maternité et familial pour les députés. Plus tard dans l'année, une modification de la loi sur les indemnités et les pensions de l'Assemblée législative a étendu l'approbation des absences acceptables pendant une session pour inclure les raisons de maladie ou toute autre raison approuvée par le président, y compris les congés de maternité et parentaux. En 2000, comme un certain nombre de députés du parti au pouvoir et de l'opposition avaient des enfants en bas âge, les caucus du parti au pouvoir et de l'opposition ont entrepris, chacun de leur côté, de réaffecter les bureaux pour mieux répondre aux besoins des députées qui allaitent. Correspondance avec l'Assemblée législative de la Colombie-Britannique, décembre 2020.

¹³⁰ <https://news.gov.bc.ca/files/FIN-Lore-mandate.pdf> [TRADUCTION]

¹³¹ Rédigé par Sarah Childs et Sonia Palmieri.

¹³² <https://www.ipu.org/fr/genre-et-covid-19-note-dorientation-pour-les-parlements>; <https://www.ipu.org/fr/genre-et-covid-19-note-dorientation-pour-les-parlements>

¹³³ FPC 2020, 3.

¹³⁴ FPC 2020, 3.

¹³⁵ FPC 2020, 3.

¹³⁶ Voir FPC 2020. La liste de contrôle est souple et peut être adaptée pour inclure davantage de mesures sensibles à la diversité.