

**Les politiques publiques féministes en action :**

**Un regard stratégique sur les secrétariats chargés de  
l'équité, la défense des droits et la transformation  
du secteur SIMT**

**PROJET DE CHANGEMENT SYSTÉMIQUE 2025 de la CCFSIMT**



JAMIE CARNEGIE  
MISSION DRIVEN  
LEADERSHIP AND STRATEGY



## Table des matières

<b>Introduction .....</b>	<b>2</b>
Note d'orientation : point de vue de l'auteur.....	3
Aperçu et historique des bureaux de la condition féminine et de l'équité au Canada.....	4
<b>Principales étapes importantes dans la gouvernance de l'équité entre les sexes.....</b>	<b>5</b>
Les bureaux provinciaux et territoriaux : un élément essentiel de l'infrastructure canadienne en matière d'équité entre les sexes.....	7
Aperçu des bureaux provinciaux, territoriaux et fédéraux.....	8
<b>Profils individuels des juridictions.....</b>	<b>10</b>
<b>Différences observées entre les juridictions.....</b>	<b>14</b>
Défis transversaux auxquels sont confrontés les bureaux de la condition féminine et de l'équité au Canada.....	15
<b>Défis systémiques dans les différentes juridictions.....</b>	<b>16</b>
Profil de FEGC Canada.....	17
<b>Femmes et égalité des sexes Canada (FEGC) : leadership fédéral en matière d'équité entre les sexes.....</b>	<b>17</b>
<b>Investissements clés et leadership stratégique (2018-2025).....</b>	<b>18</b>
<b>FEGC Canada en bref.....</b>	<b>1</b>
Maintenir le cap sur l'égalité des sexes : un moment propice à la mobilisation.....	19
Échelle fédérale comparée aux bureaux provinciaux et territoriaux.....	21
<b>Observations et tendances dans les différentes juridictions.....</b>	<b>21</b>
<b>Dynamique du leadership et relations stratégiques.....</b>	<b>24</b>
<b>Naviguer dans l'administration.....</b>	<b>26</b>
<b>Modèles de gouvernance territoriale.....</b>	<b>28</b>
Stratégies de plaidoyer et recommandations.....	29
<b>Le budget sensible au genre en tant que stratégie et structure.....</b>	<b>2G</b>
Stratégies de plaidoyer appliquées au secteur SIMT.....	35
<b>Tirer parti des marchés publics pour promouvoir l'équité dans le secteur SIMT.....</b>	<b>37</b>
<b>Leadership relationnel et plaidoyer systémique.....</b>	<b>38</b>
Transformer la perspicacité en influence – Stratégies et recommandations en matière de défense des intérêts.....	40
Annexe A : Aperçu des bureaux chargés de l'égalité des sexes au Canada.....	42
Annexe B : Sources et documents de référence.....	48

## Introduction

Ce rapport fait partie d'une série de rapports préparés dans le cadre de l'effort plus large de la visant à promouvoir un changement systémique dans les secteurs des sciences, de l'ingénierie, des métiers et de la technologie (SIMT) à travers le Canada. S'inspirant des politiques publiques féministes, le rapport place l'égalité des sexes non seulement comme un objectif, mais aussi comme une méthode, qui nécessite un partage du pouvoir, une responsabilisation et une prise en charge intégrés dans les systèmes. Il s'appuie sur les expériences vécues par des leaders qui ont travaillé au sein des structures gouvernementales pour naviguer entre leurs limites et leurs possibilités.

Ce travail repose sur la conviction que le changement systémique nécessite plus que des solutions techniques, il nécessite un changement dans la façon dont nous définissons le leadership, structurons les institutions et allouons les ressources. Les idées présentées ici ne sont pas seulement descriptives, mais aussi pratiques : elles visent à fournir aux défenseurs et aux acteurs du système les outils nécessaires pour œuvrer en faveur d'une transformation féministe, intersectionnelle et ancrée dans la communauté.

Élément central de la campagne « *Changer le discours : une voie vers le changement systémique dans le domaine SIMT* » de la CCFSIMT, ce rapport vise à renforcer la capacité des dirigeants et des organisations SIMT à mener des actions de plaidoyer stratégiques, éclairées et efficaces. Il fournit une analyse juridictionnelle des bureaux fédéraux, provinciaux et territoriaux (FPT) chargés de l'égalité des femmes et des genres, en décrivant leurs mandats, leurs structures organisationnelles et leurs outils stratégiques. Il explore également la nature évolutive du plaidoyer et de la navigation politique dans ces systèmes, offrant des perspectives sur la manière dont la communauté SIMT pourrait s'engager plus efficacement auprès des gouvernements pour faire progresser l'égalité des sexes et lutter contre la violence sexiste.

Ce travail s'appuie sur l'engagement fondamental de la en faveur d'un plaidoyer fondé sur des données probantes, d'une analyse intersectionnelle du genre et d'une action collective. Il s'inscrit dans le contexte plus large des appels à l'action de la Commission nationale de vérité et réconciliation, des appels à la justice de l'Enquête nationale sur les femmes, les filles et les personnes 2ELGBTQI+ autochtones disparues et assassinées et du Plan d'action national pour mettre fin à la violence fondée sur le genre. En fin de compte, elle vise à aider la communauté SIMT à tirer parti des politiques publiques et des systèmes gouvernementaux comme leviers essentiels pour un changement à long terme.

### Note de cadrage : point de vue de l'auteur

Ce rapport s'appuie sur plus de 22 ans d'expérience dans la fonction publique, dont les dix dernières années à des postes de direction et de haute direction au sein du gouvernement du Manitoba. Mon travail a porté sur les politiques et la prestation de l'aide sociale, le développement de la main-d'œuvre, l'apprentissage et la certification, les politiques et les opérations du gouvernement central, les relations avec les Autochtones et, plus récemment, la direction du statut de la femme au Manitoba et l'expansion vers l'actuel bureau de l'égalité des femmes et des genres au Manitoba.

Tout au long de ce travail, j'ai été témoin des tensions entre les cadres d'équité ambitieux et les réalités pratiques des systèmes publics. J'ai dirigé des stratégies interministérielles, conçu des modèles de financement et des avantages sociaux basés sur le genre, et soutenu l'élaboration de programmes ancrés dans la culture et dirigés par la communauté, en particulier pour les personnes touchées par la violence sexiste.

Ces expériences m'ont permis d'acquérir une compréhension approfondie du fonctionnement du gouvernement, de la prise de décision, de l'évolution des politiques et des possibilités d'intégrer l'équité de manière systémique et durable.

La CCFSIMT m'a invitée à contribuer à ce projet en raison de cette perspective unique : ancrée dans la mise en œuvre des politiques, façonnée par la collaboration avec les leaders communautaires et axée sur la promotion d'un changement durable. Bien que ce rapport présente une analyse des compétences juridictionnelles et des systèmes, il s'appuie également sur un engagement concret en faveur des politiques publiques féministes et sur la conviction que le gouvernement peut être un puissant outil de justice lorsqu'il est façonné avec intention.

## **Aperçu et historique des bureaux de la condition féminine et de l'équité au Canada**

### **Évolution des bureaux au cours des 30 dernières années**

Le développement des bureaux de la condition féminine et de l'équité au Canada s'est déroulé sur plusieurs décennies, façonné par la défense des droits, la recherche et la mobilisation populaire. Ces bureaux ont été créés pour institutionnaliser le travail en faveur de l'équité entre les sexes au sein des gouvernements et pour lutter contre les inégalités sociales et économiques persistantes dont sont victimes les femmes et les personnes de divers genres.

Au niveau fédéral, le processus a débuté en 1971 avec la création du Bureau de la coordonnatrice de la condition féminine, en réponse au rapport novateur de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme (1967). Cette structure a évolué au fil du temps, élargissant son mandat et son autorité officielle. En 2018, le gouvernement fédéral a créé Égalité et Inclusion Canada (EIC) en tant que ministère à part entière, marquant ainsi un engagement historique en faveur de l'égalité des sexes en tant que priorité pangouvernementale.

Au début de l'année 2025, le FEGC a brièvement perdu son statut de ministère lors d'une restructuration transitoire du cabinet. Cette décision a suscité une vive inquiétude parmi les défenseurs de l'équité et les leaders du secteur de la violence sexiste, ce qui a donné lieu à des appels publics en faveur d'un engagement renouvelé en faveur de l'équité entre les sexes au niveau national. À la suite des élections fédérales qui ont eu lieu plus tard dans l'année, le Premier ministre Mark Carney a rétabli le FEGC en tant que ministère à part entière, signalant ainsi un soutien politique renouvelé en faveur de la coordination nationale en matière d'équité entre les sexes, de violence sexiste et de cadres politiques intersectionnels.

Pour la communauté SIMT, cela souligne l'urgence d'un plaidoyer stratégique. Comprendre comment ces systèmes évoluent et comment les influencer est essentiel pour protéger et faire progresser les acquis en matière d'équité à travers le Canada.

Les praticiens des politiques féministes ont compris depuis longtemps que les droits sans ressources sont fragiles. C'est l'intégration de l'équité dans les structures décisionnelles, les budgets et la culture institutionnelle qui transforme les mandats en dynamique. Le présent rapport offre des conseils pour y parvenir, en tirant parti des structures de gouvernance comme vecteurs de justice entre les sexes.

Étapes importantes dans la gouvernance de l'équité entre les sexes

**1970** : La Commission royale d'enquête sur la situation de la femme publie 167 recommandations. **1982** : de la L'article 15 Charte canadienne des droits et libertés garantit l'égalité des droits.

**1995** : Le Canada approuve le Programme d'action de Beijing sur l'égalité mondiale entre les sexes.

**2009-2018** : Augmentation du financement fédéral et élaboration de politiques en faveur de l'égalité des sexes et les organisations de femmes.

**2018** : Création de FEGC en tant que ministère fédéral à part entière.

**2021** : Lancement du Plan d'action national pour mettre fin à la violence fondée sur le sexe (PAN VS) avec un investissement fédéral de 601 millions de dollars.

**2025** : Le FEGC perd son statut ministériel lors de la transition gouvernementale, puis le retrouve après les élections fédérales.

#### Principales réalisations fédérales (2018-2025)

- Intégration de l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) dans les politiques, les budgets et l'évaluation des programmes fédéraux.  
Élaboration et mise en œuvre du Plan d'action national pour mettre fin à la violence sexiste (PAN VS), qui a fait de la violence sexiste une priorité nationale coordonnée
- Augmentation significative du financement de base et du financement de projets pour les organisations de première ligne et communautaires  
, y compris les soutiens adaptés à la culture des femmes autochtones, des personnes 2ELGBTQI+ et d'autres communautés méritant l'équité.
- Mise en place de cadres politiques nationaux et d'indicateurs communs pour l'équité et l'inclusion.

### **Pourquoi ces développements sont-ils importants ?**

*L'évolution de l'infrastructure fédérale en matière d'équité entre les sexes, depuis la création du Bureau du coordonnateur en 1971 jusqu'au rétablissement de FEGC Canada en 2025, reflète à la fois les progrès durement acquis et la fragilité politique de ce travail.*

*Chaque avancée structurelle, notamment la formalisation de l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+), les nouveaux flux de financement pour les organisations communautaires et l'élaboration de cadres politiques nationaux, est le fruit de décennies de plaidoyer.*

*Mais ces victoires ne sont pas garanties. La déclassification temporaire de FEGC au début de 2025 a servi de rappel brutal : l'équité entre les sexes reste vulnérable aux changements de priorités politiques et peut facilement être reléguée au second plan. Des investissements soutenus, des mandats clairs et une harmonisation entre les différentes juridictions sont essentiels.*

*Pour la communauté SIMT, cela souligne l'urgence d'un plaidoyer stratégique. Comprendre comment ces systèmes évoluent et comment les influencer est essentiel pour protéger et faire progresser les acquis en matière d'équité dans tout le Canada.*

## Les bureaux provinciaux et territoriaux : un élément essentiel de l'infrastructure canadienne en matière d'égalité des sexes

Partout au Canada, chaque province et territoire a élaboré sa propre approche pour faire progresser l'équité entre les sexes par le biais de bureaux, de ministères, de secrétariats ou de directions spécialisés. Bien que ces structures varient considérablement en termes de taille, de mandat et d'autorité, elles constituent des vecteurs essentiels pour mettre en œuvre des programmes axés sur le genre, mener des analyses politiques et promouvoir des initiatives d'éducation et d'engagement du public.

Les bureaux provinciaux et territoriaux ont joué un rôle central dans la lutte contre la violence fondée sur le sexe, la promotion de l'autonomisation économique des femmes et l'intégration de l'analyse comparative plus (ACP+) dans l'élaboration des politiques régionales. L'introduction du Plan d'action national pour mettre fin à la violence fondée sur le sexe (PAN-VFS), soutenu par un engagement financier fédéral historique, a considérablement renforcé la capacité d'action de nombreuses administrations. Pour plusieurs provinces et territoires, il s'agissait de la première fois qu'ils recevaient un investissement fédéral soutenu et pluriannuel dans ce domaine, ce qui a catalysé la création de stratégies localisées, de groupes de travail interministériels et d'une collaboration plus étroite avec les organisations communautaires.

Ces dernières années, plusieurs tendances notables se sont dégagées parmi les bureaux provinciaux et territoriaux :

**Élargissement des mandats** : de nombreux bureaux ont élargi leur champ d'action pour inclure les communautés de diversité de genre, l'inclusion des personnes 2ELGBTQI+, la lutte contre le racisme et la violence.

**Leadership en matière de politiques** : de nombreuses juridictions ont élaboré des stratégies d'équité entre les sexes, des plans d'action contre la violence sexiste et des cadres politiques intersectionnels pour guider le travail de tous les ministères.

**Innovation organisationnelle** : Certaines provinces ont mis en place de nouveaux modèles de gouvernance, tels que des ministères autonomes ou des secrétariats intégrés, ainsi que des organes consultatifs, qui ont contribué à accroître la visibilité et l'influence politique du travail en matière d'équité. Ces modèles offrent à la fois des opportunités et des défis en termes d'autorité, de coordination et de durabilité.

**Engagement communautaire et recherche** : Les bureaux provinciaux et territoriaux sont des acteurs clés dans l'organisation de consultations, la publication de recherches fondées sur les communautés et la conduite de campagnes de sensibilisation du public qui reflètent les priorités régionales.

Malgré ces avancées importantes, des défis systémiques subsistent. Les ressources et les pouvoirs sont inégalement répartis à travers le pays. Certains bureaux fonctionnent avec un personnel limité et des budgets modestes ; d'autres ont vu leurs mandats en matière d'équité réduits ou absorbés dans des portefeuilles plus larges, ce qui a dilué leur objectif et affaibli leur responsabilité.

Malgré ces obstacles, les bureaux provinciaux et territoriaux restent un élément essentiel, bien que souvent méconnu, de l'infrastructure canadienne en matière d'équité entre les sexes. Ils offrent des points d'entrée régionaux pour le changement systémique, servent de liens entre le gouvernement et les organisations de la société civile et jouent un rôle crucial dans l'adaptation des cadres nationaux aux contextes locaux.

## Analyse des bureaux provinciaux, territoriaux et fédéraux.

### Objectifs et mandats communs :

Malgré des différences structurelles et en matière de ressources, les bureaux provinciaux et territoriaux de la condition féminine et de l'équité entre les sexes à travers le Canada partagent un ensemble d'objectifs fondamentaux. Ceux-ci comprennent généralement la promotion de l'égalité entre les sexes, la prévention et la lutte contre la violence sexiste, la promotion de l'autonomisation économique des femmes et le soutien à la pleine inclusion des communautés de divers genres dans la vie publique.

Ces objectifs reflètent des décennies de militantisme féministe, mené par des organisateurs locaux, des organisations communautaires et des fonctionnaires travaillant au sein des systèmes pour redéfinir la manière dont les gouvernements appréhendent l'équité. L'intégration de l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) et de l'intersectionnalité dans toutes les juridictions est le résultat direct de cette pression exercée depuis longtemps pour nommer et traiter les questions de pouvoir et de privilège dans les politiques publiques.

De nombreux bureaux provinciaux et territoriaux jouent également un rôle de coordination interministérielle, facilitant l'intégration de l'ACS+ dans l'élaboration des politiques, conseillant d'autres ministères et développant des campagnes d'éducation publique qui promeuvent l'équité et l'inclusion.

Ces dernières années, l'importance de l'intersectionnalité a été de plus en plus reconnue, et de nombreux bureaux commencent à s'intéresser aux effets cumulés du genre et de l'origine ethnique, de l'appartenance autochtone, du handicap et du statut socio-économique.

### Structures organisationnelles et hiérarchiques :

Le positionnement organisationnel des bureaux chargés de l'équité entre les sexes varie considérablement d'une juridiction à l'autre. Bien qu'aucune province ne dispose d'un ministère autonome exclusivement dédié à l'équité entre les sexes, beaucoup ont nommé des ministres officiellement chargés de la condition féminine ou de mandats connexes par décret. Cette approche est courante dans des domaines tels que l'équité entre les sexes, le handicap et la francophonie. Toutefois, la portée et l'influence de ces rôles peuvent varier considérablement en fonction de la taille et de l'emplacement du bureau qui les soutient, de la proximité du ministre avec le processus décisionnel du Cabinet et du profil politique global du portefeuille. Dans certains cas, ces bureaux sont hébergés au sein d'organismes centraux tels que le Conseil exécutif. Dans d'autres, ils sont intégrés à des ministères tels que ceux de la Famille, de la Justice ou du Travail.

Dans plusieurs juridictions, les mandats relatifs à l'égalité des sexes ont été intégrés dans des structures plus larges qui traitent également de la lutte contre le racisme, des droits humains ou de la diversité et de l'inclusion. Si cela peut ouvrir la voie à une collaboration intersectionnelle, cela reflète souvent une tendance bureaucratique à privilégier l'efficacité administrative plutôt qu'un engagement envers le travail distinct et complexe que ces mandats exigent. Lorsque les priorités liées à la violence sexiste ou aux questions autochtones dans le cadre de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées sont intégrées dans des cadres généraux d'équité, il existe un risque de diluer l'attention, de disperser la responsabilité et de perdre les nuances nécessaires à une réponse efficace. Ces questions sont liées, mais elles ne sont pas interchangeables.

Ce type de consolidation reflète souvent le point de vue de ceux qui détiennent des privilèges institutionnels, qui peuvent considérer les inégalités systémiques comme superposées ou abstraites plutôt que vécues et matériellement distinctes. Cela peut conduire à des réponses politiques qui gommant les différences entre les obligations juridiques, historiques et culturelles, en particulier celles qui sont ancrées dans les droits des peuples autochtones ou l'analyse féministe. Ce faisant, les gouvernements peuvent

involontairement occulter ou marginaliser les voix mêmes que ces structures ont été créées pour faire entendre.

En fin de compte, l'intégration des bureaux chargés de l'égalité des sexes au sein de l'appareil gouvernemental est plus qu'une simple question d'organisation. Elle reflète la volonté politique et le pouvoir institutionnel. Les bureaux qui sont proches du Cabinet, dotés de ressources suffisantes et dirigés par des ministres ayant une forte influence politique sont bien mieux placés pour apporter des changements significatifs. Ceux qui sont intégrés dans des ministères moins en vue ou isolés des tables de décision de haut niveau se heurtent souvent à des obstacles importants pour faire avancer leur travail. Comme nous le rappelle la politique publique féministe, la structure n'est jamais neutre. Elle détermine qui est entendu, quelles priorités sont mises en avant et qui doit se battre pour être vu.

L'analyse juridictionnelle suivante examine comment les bureaux provinciaux et territoriaux naviguent dans ce paysage complexe.

### Profils individuels des juridictions

Le tableau ci-dessous offre un aperçu général des bureaux chargés de l'équité entre les sexes au sein des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux du Canada. Il résume des éléments clés tels que la place de ces bureaux au sein du gouvernement, s'ils sont soutenus par la législation, s'ils appliquent l'ACS+ dans leur travail et s'il existe une stratégie ou un cadre public.

Cet aperçu met en évidence à la fois la diversité des infrastructures en matière d'équité entre les juridictions et les possibilités d'apprentissage entre elles. Il n'est pas exhaustif, mais fournit une comparaison pratique pour éclairer la défense des intérêts, l'élaboration des politiques et la collaboration dans le secteur SIMT.

Pour une analyse plus détaillée, comprenant les mandats complets, le contexte historique et les fondements juridiques, voir l'**annexe A**.

Jurisdiction	Nom du bureau	Position du gouvernement	Créé par la législation	Stratégie clé/Cadre
Fédéral	Femmes et Égalité des sexes Canada	Ministère fédéral (FEGC)	Y	Plan d'action national contre la violence sexiste
AB	Direction générale de la condition féminine et de l'inclusion	Ministère de la Culture et de la Condition féminine	N	Stratégie en matière de violence sexiste en cours d'élaboration.
BC	Bureau de l'égalité des sexes	Secrétaire parlementaire à l'Égalité des sexes, sous la tutelle du ministère des Finances	N	Sécurité et soutien : Plan d'action de la Colombie-Britannique contre la violence sexiste (2023)
MB	Femmes et Égalité des sexes Manitoba (FEGC MB)	Ministère des Familles (Secrétariat)	Y	Mino'Ayaawag Ikwewag - Toutes les femmes vont bien (2024)
NB	Direction de l'égalité des femmes	Conseil exécutif	N	Tisser nos voix ensemble : le cheminement du Nouveau-Brunswick vers la sécurité des femmes, des filles et des personnes 2ELGBTQI++ autochtones (2023)

NFLD	Bureau des femmes et de l'égalité des sexes	Conseil exécutif	N	Aucun rapport actuel, tous ceux publiés datent d'avant 2018.
NS	Bureau de la condition féminine	Relève du ministre	O	Unis pour prévenir la violence familiale -
NU	Qullit Conseil de la condition féminine du Nunavut (consultatif)	Conseil consultatif auprès du gouvernement du Nunavut	O	Aucun - rapports annuels jusqu'en 2022/23 uniquement.
ON	Bureau des opportunités sociales et économiques pour les femmes	Sous la tutelle du ministre associé par l'intermédiaire du ministère des Enfants, des Communautés et des Services sociaux	N	Ontario STANDS : Standing Together Against GBV Now (Unis contre la violence sexiste) grâce à des mesures décisives, à la prévention, à l'autonomisation et au soutien. (2023)
Î.-P.-É	Secrétariat interministériel pour les femmes	Basé sur le partenariat	N	Aucun.

QC	Secrétariat à la condition féminine	Relations internationales et Francophonie	Y	Plan d'action sur l'accès à l'avortement (2024-2027), Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2022-2027) ; Stratégie gouvernementale intégrée pour lutter contre la violence sexuelle, la violence domestique et rétablir la confiance (2022-2027)
SK	Bureau de la condition féminine	Ministère des Parcs, de la Culture et des Sports	Y	Aucune disponible.
T.N.-O.	Division de l'égalité des sexes	Ministre responsable du logement T.N.-O.	N	Réhabiliter la personne compétente : nous sommes tous des personnes compétentes (2023)
YK	Direction des femmes et de l'équité entre les sexes	Vice-premier ministre, ministre de l'Éducation	N	Aucune

## Différences observées entre les provinces et les territoires :

Plusieurs différences importantes influent sur la capacité des ministères provinciaux et territoriaux à remplir leur mandat :

**Ressources et capacités** : Les budgets annuels et les effectifs varient considérablement. Certains bureaux disposent d'équipes solides chargées des politiques, des programmes et de la communication, tandis que d'autres fonctionnent avec un personnel minimal et des fonds discrétionnaires limités.

**Autorité législative** : quelques juridictions ont inscrit les objectifs d'équité entre les sexes dans leur législation, ce qui leur confère un mandat et des obligations de rendre compte plus stables. D'autres fonctionnent selon des mandats ministériels ou des cadres politiques internes.

**Niveau d'influence politique** : dans certaines provinces, les bureaux chargés de l'équité jouent un rôle consultatif important dans les processus d'élaboration des politiques et au sein du cabinet. Dans d'autres, leur influence peut être plus limitée ou dépendre des priorités du gouvernement en place.

**Stratégies à l'intention du public** : Alors que certaines juridictions ont publié des stratégies pluriannuelles en matière d'équité entre les sexes ou de violence sexiste, assorties d'objectifs et d'indicateurs clairs, d'autres n'ont pas encore publié de cadres complets.

**Intégration des communautés de diversité de genre** : les bureaux diffèrent dans la manière dont ils intègrent explicitement l'inclusion des personnes 2ELGBTQI+, certains conservant une perspective axée sur les femmes et d'autres élargissant leur mandat à la diversité de genre dans son ensemble.

Ces différences reflètent non seulement des choix politiques et administratifs, mais aussi la taille et la démographie de chaque territoire, les mouvements sociaux régionaux et la maturité des efforts en matière d'égalité des sexes à l'échelle provinciale et territoriale. Elles révèlent également l'inégalité des acquis féministes dans les institutions provinciales, où les progrès à long terme dépendent non seulement des mandats ou des stratégies, mais aussi de la question de savoir si les personnes chargées de promouvoir l'égalité disposent des outils, de l'autorité et de l'espace culturel nécessaires pour le faire.

## Défis transversaux auxquels sont confrontés les bureaux de la condition féminine et de l'équité au Canada

À tous les niveaux de gouvernement, les bureaux de la condition féminine et de l'équité sont chargés de s'attaquer à des problèmes systémiques profonds et persistants :

*Inégalités économiques* : Les femmes autochtones, racialisées et handicapées continuent de subir d'importants écarts salariaux et une précarité de l'emploi.

*Violence sexiste* : malgré les mesures nationales mises en place, la violence à l'égard des femmes et des personnes de genre divers reste à un niveau inacceptable.

*Exclusion systémique* : les personnes de genre divers se heurtent à des obstacles dans les domaines de l'emploi, du logement et des systèmes de santé, aggravés par des lacunes dans les données qui limitent leur visibilité et les mesures politiques.

*Vulnérabilité politique* : les structures axées sur l'équité restent vulnérables aux coupes budgétaires et à la dépriorisation en cas de changement politique.

*Variations entre les juridictions* : les réponses provinciales et territoriales varient considérablement en termes de force du mandat, de ressources et de responsabilité publique.

Ces défis transversaux soulignent l'importance d'une infrastructure durable, d'un apprentissage interjuridictionnel et d'un engagement inébranlable, fondé sur la justice et sans concession en faveur de l'équité entre les sexes.

## Défis systémiques dans toutes les juridictions

Malgré le leadership national de FEGC, des obstacles structurels continuent d'entraver les progrès vers l'équité entre les sexes dans tout le pays.

Les femmes, en particulier les femmes autochtones, racialisées, immigrées et handicapées, continuent de faire face à d'importants écarts salariaux et à une surreprésentation dans les emplois précaires. En 2022, le salaire horaire médian des femmes au Canada était de 84 cents pour chaque dollar gagné par les hommes. Pour les femmes autochtones, ce chiffre tombe à 61 cents, et pour les femmes racialisées, à 62 cents. Les femmes handicapées sont confrontées à des écarts salariaux pouvant atteindre 46 %. Ces inégalités sont aggravées par des obstacles systémiques en matière d'avancement professionnel, d'accès aux avantages sociaux et d'exposition à la discrimination sur le lieu de travail.

Les taux de violence sexiste restent alarmants, en particulier dans les régions rurales et nordiques. Les femmes vivant dans des régions éloignées sont victimes de violence conjugale signalée à la police à un taux près de quatre fois supérieur à celui des femmes vivant dans des communautés accessibles. Dans le nord du Canada, les jeunes femmes sont confrontées à des taux de criminalité violente quatre fois supérieurs à la moyenne nationale, 45 % des incidents entraînant des blessures physiques. Des provinces comme le Manitoba continuent d'enregistrer les taux de violence conjugale les plus élevés du pays, avec 633 incidents pour 100 000 habitants en 2022. Malgré le lancement du Plan d'action national contre la violence sexiste, entre 2018 et 2023, les crimes violents signalés à la police ont augmenté de 20 % à l'échelle nationale, et la violence conjugale a augmenté de 13 %.

Les personnes de genre divers continuent également d'être victimes d'une exclusion systémique dans les domaines de l'emploi, des soins de santé, du logement et des services publics, des obstacles qui sont d'autant plus difficiles à surmonter que la collecte de données est incohérente et limitée d'une juridiction à l'autre. Ce manque de données compromet la capacité des gouvernements et des organisations à élaborer des solutions politiques éclairées et adaptées.

Il est essentiel de noter que les infrastructures mêmes conçues pour promouvoir l'égalité des sexes, à savoir les bureaux chargés de la condition féminine et de l'équité, restent politiquement vulnérables. Ces bureaux varient considérablement en termes de taille, de portée et d'influence. Leurs ressources et leur mandat sont souvent liés à la volonté politique du gouvernement au pouvoir, ce qui les rend susceptibles d'être réorganisés, de voir leur financement réduit ou d'être absorbés dans des portefeuilles plus larges tels que la lutte contre le

racisme, l'inclusion ou les droits de la personne. Si le PAN sur la violence sexiste a catalysé une certaine reprise de l'activité, le degré d'adoption et de mise en œuvre par les provinces et les territoires continue de varier considérablement. Sans un investissement soutenu et coordonné dans des infrastructures dédiées à l'équité, les progrès restent fragmentaires et fragiles.

## Profil de FEGC Canada

### Femmes et Égalité des sexes Canada (FEGC) : Leadership fédéral en matière d'équité entre les sexes

Femmes et Égalité des genres Canada (FEGC) est le ministère fédéral chargé de promouvoir l'égalité des genres à travers le pays. En tant que chef de file dans la mise en œuvre de cadres nationaux tels que le Plan d'action national contre la violence fondée sur le genre (PAN-VFG) et l'analyse comparative selon le genre plus (ACG+), FEGC joue un rôle central dans l'orientation des politiques et la mise en place de changements systémiques grâce au financement et à la collaboration intergouvernementaux.

Le mandat de FEGC comprend :

- Promouvoir l'égalité des femmes et des personnes 2ELGBTQI+ dans tout le Canada ; Administrer les subventions et les contributions visant à soutenir les initiatives en faveur de l'égalité des sexes et de la lutte contre la violence ;
- Diriger la mise en œuvre de l'AG+ dans les ministères et organismes fédéraux ;
- Soutenir la recherche, la collecte de données et la mobilisation des connaissances sur les indicateurs clés d'équité ;

Coordination des stratégies nationales et des accords de financement en collaboration avec les provinces et les territoires.

Depuis 2025, le FEGC a été rétabli en tant que ministère fédéral à part entière sous le gouvernement du Premier ministre Mark Carney et relève du ministre de la Condition féminine, de l'Égalité des sexes et de la Jeunesse, un poste au niveau du Cabinet.

La création du FEGC en tant que ministère autonome a marqué une victoire féministe importante, reconnaissant officiellement que l'égalité des sexes n'est pas un programme secondaire, mais une fonction essentielle de la gouvernance fédérale. Cependant, comme pour toutes les structures bureaucratiques, le pouvoir du

mandat dépend de l'influence interne, de l'autonomie budgétaire et de l'influence du leadership. Les analystes politiques féministes ont depuis longtemps remarqué la tension entre la présence symbolique et l'impact réel, et l'évolution continue du FEGC reflète cet équilibre.

### Investissements clés et leadership stratégique (2018-2025)

Le travail du FEGC illustre le défi permanent que représente le fédéralisme, à la fois opportunité et contrainte. S'il peut réunir et financer, il ne peut contraindre, ce qui rend son succès dépendant de la force des relations intergouvernementales et de l'alignement des volontés politiques entre les juridictions.

Dans le cadre de ces contraintes, FEGC a réalisé d'importants investissements stratégiques pour faire progresser l'égalité des sexes, notamment les suivants :

601 millions de dollars sur cinq ans pour le PAN sur la violence sexiste, afin de soutenir la mise en œuvre par les provinces et les territoires ;

- Expansion du programme pour les femmes et du programme pour l'égalité, ciblant le financement vers : les organisations de
- femmes autochtones et racialisées Les communautés 2ELGBTQI+ et de genre divers Les organisations qui favorisent
- l'autonomisation économique et le leadership Lancement de stratégies de relance économique intersectionnelles, de campagnes
- d'éducation
- publique et d'outils visant à accroître l'adoption de l'analyse comparative entre les sexes + (ACS+) au sein du gouvernement et de la société civile société civile.

## FEGC Canada en bref

Catégorie	Détails
Statut	Ministère fédéral à part entière (rétabli en 2025)
Ministre (2025)	Rechie Valdez
Budget annuel	Environ 321 millions de dollars (2023-2024)
Effectif Effectif	Environ 316 ETP dans les programmes de base (environ 475, services partagés compris)
Programmes clés	Programme pour les femmes, programme pour l'égalité, Plan d'action national contre la violence sexiste, Analyse comparative intégrée plus Outils/Formation
Ligne hiérarchique	Ministre des Femmes, de l'Égalité des genres et de la Jeunesse (Cabinet)
Priorités politiques Domaines	Violence sexiste, participation économique, leadership, GBA+

### Maintenir le cap sur l'égalité des sexes : un moment propice à la mobilisation

Les récents développements au niveau fédéral laissent entrevoir un changement potentiellement important dans l'approche du Canada en matière d'égalité des sexes, avec des implications sérieuses pour Égalité des femmes et Égalité des sexes Canada (EFESC). Bien que cette politique ne soit pas encore confirmée, les projections du plan ministériel 2025-2026 pour l'EFESC prévoient une forte baisse des dépenses prévues au cours des trois prochains exercices financiers. Ce document, qui s'inscrit dans le cadre du processus habituel de planification ministérielle du gouvernement, prévoit une réduction du rôle de FEGC jusqu'en 2027-2028.

Ce plan a servi de base à l'analyse du Centre canadien de politiques alternatives (CCPA), qui a averti que s'il était mis en œuvre tel quel, le ministère verrait son budget réduit de 80 %. Le CCPA et d'autres voix politiques ont décrit cette mesure comme un retour en arrière rappelant le démantèlement des infrastructures féministes sous le gouvernement Harper, une interprétation reprise par de nombreuses organisations de défense des droits.

Il est important de noter que les plans ministériels ne sont pas des documents budgétaires contraignants. Cependant, dans les milieux politiques, ils sont considérés comme des indicateurs fiables des priorités du gouvernement, en particulier lorsqu'ils sont examinés parallèlement à des décisions structurelles plus larges. Au début de l'année 2025, lors de la transition vers le gouvernement Carney, FEGC a temporairement perdu son statut de ministère à part entière, ce qui a suscité l'inquiétude des défenseurs de l'équité. À la suite des élections générales, le nouveau gouvernement a rétabli le ministère de la Condition féminine et de l'Égalité des sexes Canada en tant que ministère à part entière, avec un ministre dédié qui a réintégré le Cabinet.

Bien que le statut officiel du ministère ait été rétabli, les réductions budgétaires prévues dans son plan ministériel 2025-2026 restent un signal fort de ses intentions. Ces changements proposés, combinés à un rééquilibrage plus large des priorités fédérales, ont alarmé les responsables politiques féministes quant à la portée, l'influence et les ressources futures de l'infrastructure de l'équité entre les sexes au niveau fédéral.

Ensemble, ces signaux suggèrent que l'infrastructure institutionnelle pour l'égalité des sexes au Canada pourrait entrer dans une période de restrictions importantes. Des défenseurs féministes, notamment l'Association nationale des femmes et le droit (NAWL), Human Rights Watch et d'autres organisations de la société civile, ont tiré la sonnette d'alarme, avertissant qu'une telle contraction budgétaire, si elle se concrétisait, éroderait gravement la capacité du Canada à mettre en œuvre et à surveiller les engagements politiques en matière d'égalité des sexes, notamment le Plan d'action national pour mettre fin à la violence fondée sur le sexe.

Bien que l'issue reste incertaine, ce moment marque un tournant décisif pour les politiques publiques féministes au Canada.

Pour la CCFSIMT et ses membres, ce contexte présente à la fois un risque et une opportunité. D'une part, l'affaiblissement du leadership fédéral pourrait nuire à la coordination nationale et à l'affectation des ressources entre les différentes juridictions, ce qui risquerait de ralentir les progrès dans les secteurs SIMT. D'autre part, il renforce les arguments en faveur d'un plaidoyer mené par le secteur, d'une collaboration interjuridictionnelle et d'un engagement proactif avec les partenaires provinciaux, territoriaux et industriels.

La CCFSIMT est particulièrement bien placé pour réagir. Grâce à sa portée intersectorielle et à sa solide infrastructure de défense des intérêts, la coalition peut agir en tant que rassembleur, connecteur et amplificateur, en faisant progresser les politiques fondées sur des données probantes, en mettant en évidence ce qui fonctionne dans les différentes juridictions et en proposant des stratégies pratiques et réalisables pour changer le système, même en période de restrictions budgétaires au niveau fédéral.

Ce n'est pas le moment d'attendre et de voir.

C'est le moment de tenir bon, de manière stratégique, visible et collective.

## Échelle fédérale par rapport aux bureaux provinciaux et territoriaux

L'échelle et la portée de FEGC Canada, tant en termes de financement que de personnel, éclipsent celles des bureaux provinciaux et territoriaux chargés de l'équité. Alors que les bureaux provinciaux et territoriaux fonctionnent souvent avec un personnel limité et des mandats étroitement définis, FEGC coordonne des stratégies nationales, administre des accords de financement bilatéraux pluriannuels et maintient une présence active dans les domaines de la politique, de la recherche et des affaires intergouvernementales. Ce contraste souligne le potentiel du gouvernement fédéral à favoriser la cohérence et l'uniformité entre les juridictions, tout en mettant en évidence la nécessité d'une collaboration continue et d'une flexibilité localisée au niveau provincial/territorial.

## Observations et tendances dans les différentes juridictions

L'analyse juridictionnelle révèle un paysage complexe et en constante évolution en matière d'égalité des sexes au Canada. Bien qu'il n'existe pas deux bureaux identiques en termes de mandat ou de structure, plusieurs tendances cohérentes se dégagent, fournissant des informations précieuses sur les conditions qui favorisent le progrès, les modèles à suivre et les leviers à la disposition des défenseurs dans tous les secteurs.

Dans tout le pays, on observe une nette tendance à l'élargissement des mandats. Les bureaux chargés de l'égalité des sexes, qui se concentraient autrefois principalement sur la condition des femmes, se voient de plus en plus confier des portefeuilles qui incluent l'inclusion des personnes 2ELGBTQI+, la lutte contre le racisme et l'équité intersectionnelle. Cette évolution reflète l'influence de stratégies nationales telles que le

Plan d'action national contre la violence sexiste, ainsi que la reconnaissance croissante du fait que le genre ne fonctionne pas indépendamment des autres identités et systèmes d'oppression. Il impose également de nouvelles exigences aux bureaux qui peuvent disposer de ressources ou d'une autorité formelle limitées pour mener à bien ce travail plus vaste.

L'un des développements les plus importants à l'échelle du système est l'impact du PAN sur la violence sexiste, qui a servi à la fois de mécanisme de financement et de catalyseur politique. Plusieurs provinces et territoires ont utilisé le PAN sur la violence sexiste comme tremplin pour élaborer ou affiner des stratégies régionales, officialiser des groupes de travail interministériels et accroître le financement de base des organismes communautaires. Dans certains cas, c'était la première fois que les bureaux de la diversité avaient accès à des investissements fédéraux pluriannuels, ce qui a permis d'améliorer la planification, les partenariats et les outils de reddition de comptes au public.

Malgré ces progrès, des lacunes subsistent en matière de transparence. Si certains bureaux, comme celui du Nouveau-Brunswick, ont commencé à publier des déclarations d'impact selon le genre parallèlement aux documents budgétaires, beaucoup ne rendent toujours pas compte clairement de l'utilisation de l'ACS+ dans la conception des politiques et des programmes. Les rapports sur les niveaux de dotation en personnel, l'affectation des fonds ou les résultats des programmes ne sont pas communiqués de manière cohérente au public. Ce manque de clarté rend difficile pour les défenseurs et les partenaires communautaires d'évaluer les capacités ou de suivre les progrès au fil du temps. De même, la pratique consistant à transférer des bureaux d'un ministère à l'autre, par exemple en intégrant des mandats en matière d'équité au sein des ministères de la Justice, de la Santé ou de la Famille, peut présenter à la fois des avantages et des inconvénients. Si l'intégration peut ouvrir la voie à une influence plus large, elle peut également diluer l'attention, limiter les ressources ou rendre le travail en matière d'équité moins visible au sein des structures gouvernementales.

Il existe toutefois des modèles remarquables d'innovation et d'efficacité. Le Nouveau-Brunswick est à l'avant-garde en matière d'intégration de la budgétisation sensible au genre, intégrant l'analyse comparative entre les sexes dans les processus du Conseil du Trésor et publiant des déclarations d'impact selon le genre dans le cadre du cycle budgétaire. La Colombie-Britannique montre également des signes d'alignement entre l'analyse de l'équité et la planification budgétaire grâce à l'application de l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) dans tous les ministères et dans les commentaires budgétaires. Le Québec a élaboré des stratégies interministérielles qui comprennent des résultats attendus, des échéanciers et une coordination interministérielle clairs, offrant ainsi un modèle de planification globale de l'équité à l'échelle du gouvernement. Au Manitoba, l'adoption de la loi sur le Cercle des matriarches représente un changement structurel dans la manière dont les femmes et les personnes autochtones

personnes 2ELGBTQI+ dans la prise de décision gouvernementale, créant ainsi un précédent national en matière d'inclusion législative et de cogouvernance.

D'autres administrations font également progresser les modèles de co-conception entre les communautés et les gouvernements. Dans les Territoires du Nord-Ouest, les bureaux chargés de l'équité soutiennent les partenariats avec des organisations autochtones telles que l'Association des femmes autochtones, tandis qu'en Colombie-Britannique et en Ontario, les stratégies destinées au public ont rendu le travail en matière d'équité plus accessible et plus responsable envers les communautés qu'il est censé servir. Ces exemples montrent que l'échelle de gouvernance n'est pas le facteur limitant, mais que la clarté du mandat, l'engagement des dirigeants et la solidité des relations sont les principaux moteurs du succès.

Ces dynamiques ne sont pas seulement théoriques. Au cours de ma carrière dans la fonction publique, j'ai pu constater de mes propres yeux comment le placement au sein d'un ministère, le profil et les pouvoirs en matière d'affectation des ressources influençaient la capacité à mener des actions interministérielles en faveur de l'égalité des sexes.

Lorsque nous dirigeons le programme Status of Women au Manitoba, au sein du petit ministère des Sports, de la Culture et du Patrimoine (SCH), nous avons été confrontés à des défis importants, non seulement pour mobiliser des initiatives interministérielles, mais aussi pour réaffecter les ressources en interne. Même au sein du ministère, il était difficile de réaffecter le personnel ou les budgets existants aux priorités en matière d'égalité des sexes. Bien que nous ayons eu un accès relativement direct au ministre, le profil peu élevé du ministère et l'absence de lien avec les mandats fondamentaux des services sociaux nous obligeaient souvent à demander de nouveaux financements pour chaque initiative plutôt que de puiser dans les ressources partagées ou existantes. La volonté de faire progresser les initiatives à l'échelle du gouvernement était bien présente, mais cela exigeait des efforts supplémentaires et le succès était difficile à obtenir.

Le paysage a considérablement changé lorsque le bureau a été transféré au ministère de la Famille, l'un des plus importants du gouvernement du Manitoba. Même s'il fallait parfois déployer davantage d'efforts pour se faire entendre au sein d'un ministère beaucoup plus vaste qui avait mis en place ses propres processus d'approbation internes, ce transfert a apporté des avantages considérables. Nous avons pu plus facilement réaffecter des postes et des budgets internes pour soutenir le développement de projets et nous avons établi des liens directs avec les programmes ministériels qui avaient une incidence sur la violence sexiste, le logement et la sécurité économique. Sous la direction de la ministre Rochelle Squires et de la ministre Nahanni Fontaine, respectivement, cette réorganisation a permis des changements structurels et de nouveaux investissements,

notamment le lancement du modèle de financement des refuges pour les victimes de violence sexiste au Manitoba, le financement pluriannuel permettant la création du Giganawenimaanaanig (comité de mise en œuvre du MMIWG2S+) et la mise en place d'une aide au logement spécifique à la violence sexiste, sans condition de ressources pendant les 12 premiers mois. La création d'un comité ministériel spécifique, le Comité ministériel sur la violence sexiste MMIWG2S+, a permis d'obtenir l'aval de l'exécutif pour ce travail, renforçant ainsi son importance dans tous les ministères.

La force d'un document stratégique dépend de son plan de mise en œuvre, et ce plan doit être soutenu par des ressources, une coordination et une responsabilisation.

Ces expériences soulignent l'importance de l'autorité ministérielle, de la flexibilité budgétaire et du leadership politique pour permettre un véritable changement systémique. Même avec une stratégie et un mandat clairs, la capacité d'agir dépend souvent de l'emplacement d'un bureau, de son supérieur hiérarchique et de l'intégration des objectifs d'équité dans les activités principales du gouvernement.

## Dynamique du leadership et relations stratégiques

Si l'autorité ministérielle et la souplesse budgétaire sont essentielles, la dynamique du leadership au niveau ministériel et exécutif peut être tout aussi déterminante. La personnalité, le capital politique et l'engagement du ministre responsable de l'équité influencent profondément l'ampleur des résultats pouvant être obtenus. Un ministre bien placé, exerçant une forte influence au sein du Cabinet, ayant une connaissance approfondie du dossier et s'investissant personnellement dans son travail, peut être le moteur d'un changement systémique, même dans des environnements soumis à des contraintes structurelles. Sa capacité à défendre sa cause en interne, à aligner les objectifs d'équité sur les priorités générales du gouvernement et à responsabiliser ses collègues crée une dynamique que les structures seules ne peuvent garantir.

La relation entre les ministres et les hauts fonctionnaires, en particulier les sous-ministres, les sous-ministres adjoints et les directeurs exécutifs, est tout aussi importante. Lorsque la confiance et le respect mutuel règnent, les dirigeants de la fonction publique sont habilités à prendre des mesures audacieuses, à donner des conseils francs et à diriger la mise en œuvre avec confiance. Dans ces cas, les initiatives stratégiques sont non seulement soutenues, mais aussi activement défendues par l'appareil gouvernemental.

La structure est importante, mais ce sont les relations qui sont le moteur du changement. La confiance entre un ministre et ses hauts fonctionnaires peut faire la différence entre un rôle symbolique et un portefeuille susceptible de transformer le système.

Cependant, lorsque ces relations sont faibles, tendues ou trop prudentes, les répercussions sont immédiates. L'orientation peut être floue, les risques peuvent être évités plutôt que gérés, et l'inertie bureaucratique peut s'installer. Même les bureaux disposant de ressources importantes peuvent se retrouver dans une impasse sans un leadership harmonisé et un sens commun de l'objectif à atteindre.

Ces dynamiques interpersonnelles sont souvent invisibles dans les documents officiels, mais elles comptent parmi les facteurs les plus déterminants pour savoir si les efforts en faveur de l'égalité des sexes vont gagner du terrain ou être discrètement relégués au second plan. La structure peut préparer le terrain, mais ce sont les relations qui déterminent ce qui sera servi.

En examinant ces tendances, une conclusion claire se dégage : les gains en matière d'équité sont plus durables lorsqu'ils sont intégrés dans les rouages du gouvernement. Les bureaux qui ont une influence sur la budgétisation, la planification ou la législation sont plus susceptibles d'obtenir des résultats durables. Et même si des défis subsistent, allant des capacités inégales à l'évolution du climat politique, il existe également une dynamique sur laquelle s'appuyer.

Un plaidoyer stratégique devrait amplifier ce qui fonctionne déjà : les modèles reproductibles, les atouts régionaux et les partenariats intersectoriels qui reflètent la diversité et la complexité du travail en matière d'équité au Canada. Reconnaître les progrès accomplis

sans tomber dans la critique comparative permet de créer un espace d'apprentissage et de collaboration communs, éléments essentiels de toute stratégie de changement systémique.

## Naviguer dans les structures gouvernementales

Les structures gouvernementales au Canada sont hiérarchisées, complexes et ancrées dans le système parlementaire de Westminster, où l'autorité est répartie entre les élus (l'exécutif), les ministres nommés et une fonction publique permanente. Si ce système assure un équilibre des pouvoirs, il peut être intrinsèquement difficile à naviguer, en particulier pour les défenseurs qui cherchent à obtenir des mesures intergouvernementales en faveur de l'équité entre les sexes.

Pour mener à bien un plaidoyer, il faut non seulement identifier qui détient l'autorité officielle sur un dossier, mais aussi comprendre les forces moins visibles qui influencent la prise de décision : les comités ministériels, les gardiens des finances, les relations interpersonnelles et le calendrier politique. La violence sexiste et l'égalité des sexes sont des questions transversales qui exigent des réponses coordonnées ou « pangouvernementales » de la part de tous les ministères, mais elles sont souvent en concurrence avec des mandats plus étroitement définis et des lignes budgétaires cloisonnées.

Les sections suivantes décrivent les principaux facteurs d'influence au sein de l'appareil gouvernemental, notamment la direction exécutive, les comités ministériels, les rôles des ministres et des sous-ministres, ainsi que les organes consultatifs, et examinent comment chacun d'entre eux peut soutenir ou entraver le changement systémique.

### **Pouvoir exécutif**

Le pouvoir exécutif comprend le premier ministre (ou le premier ministre fédéral) et les ministres du Cabinet. Ce niveau définit l'orientation générale du gouvernement par le biais de lettres de mandat, d'engagements pris dans le discours du Trône et de priorités budgétaires. Si l'égalité des sexes n'est pas visible à ce niveau, il est peu probable qu'elle soit traitée comme un dossier gouvernemental prioritaire. Le pouvoir exécutif détermine non seulement les priorités, mais aussi la manière dont l'élan est maintenu tout au long des mandats. L'alignement politique entre un premier ministre et ses ministres peut soit permettre la mise en place de stratégies coordonnées en matière d'équité à l'échelle de l'ensemble du gouvernement, soit aboutir à des efforts isolés et déconnectés qui manquent de continuité. Lorsque le travail en matière d'équité apparaît dans des dossiers transversaux tels que le développement économique, la sécurité publique ou la santé, il est plus susceptible de susciter l'intérêt des dirigeants exécutifs.

### **Comités du Conseil du Trésor et du Cabinet**

Les comités du Conseil du Trésor et du Cabinet sont des organes décisionnels spécialisés qui examinent, approuvent et hiérarchisent les principales propositions en matière de politique, de dépenses et de législation. Le Conseil du Trésor joue le rôle de gardien des initiatives ayant des implications financières.

Sans son approbation, aucune proposition, même celles bénéficiant d'un fort soutien politique, ne peut être mise en œuvre.

D'autres comités du Cabinet soutiennent la coordination entre les ministères et se concentrent sur des domaines tels que le développement économique, la responsabilité réglementaire, les priorités et la planification. Le comité du Cabinet du Manitoba sur la violence sexiste à l'égard des femmes et des filles autochtones (MMIWG2S+) offre un exemple remarquable de la manière dont un comité du Cabinet spécialisé peut faire progresser les objectifs d'équité en les intégrant dans les processus décisionnels de haut niveau. Ces comités permettent aux ministres d'élaborer collectivement des stratégies et d'assurer la coordination entre les ministères. Lorsque des propositions en matière d'équité sont présentées par l'intermédiaire de ces structures, elles ont plus de chances d'obtenir la visibilité et le soutien nécessaires pour avoir un impact systémique.

### **Autorité ministérielle**

Les ministres détiennent l'autorité officielle sur leurs ministères, notamment en ce qui concerne l'orientation des politiques, l'affectation des budgets (dans les limites de leur enveloppe) et la représentation du dossier au Cabinet. Cependant, l'influence réelle d'un ministre dépend souvent moins de ses pouvoirs officiels que de facteurs informels : son capital politique, sa compréhension du dossier et ses relations avec ses pairs. Les ministres qui ont un sens stratégique, qui ont la confiance du premier ministre et qui s'engagent personnellement en faveur de l'équité entre les sexes peuvent ouvrir des possibilités, négocier des partenariats et promouvoir des changements législatifs ou budgétaires. À l'inverse, lorsque les ministres considèrent l'égalité des sexes comme symbolique ou secondaire, même les bureaux bien structurés peuvent être mis à l'écart. Les ministres efficaces intègrent l'égalité dans le débat politique général, et non comme une préoccupation marginale.

### **Bureaux des sous-ministres**

Les sous-ministres (SM) sont les plus hauts fonctionnaires d'un ministère. Ils sont chargés de conseiller les ministres, de superviser la mise en œuvre et de veiller à l'alignement sur les processus et les priorités du gouvernement. Les SM gèrent les rouages internes, la dotation en personnel, les budgets et les chaînes d'approbation, qui facilitent ou entravent les progrès

. Dans la pratique, la relation entre le sous-ministre et le directeur exécutif d'un bureau chargé de l'égalité des sexes est essentielle. Lorsqu'elle repose sur la confiance, une vision commune et une communication ouverte, cette relation peut déboucher sur des initiatives audacieuses et une collaboration interministérielle. En l'absence d'alignement ou de confiance, il en résulte souvent un travail prudent et cloisonné, dont la portée systémique est limitée.

### **Comités consultatifs et conseils**

Les comités consultatifs, les groupes de travail et les conseils de parties prenantes sont souvent utilisés pour faire entendre des voix externes dans le processus décisionnel gouvernemental. Dans le domaine de l'égalité des sexes, ces organismes comprennent souvent des leaders communautaires, des organisations autochtones, des experts du secteur et des conseillers ayant une expérience vécue. Leur rôle est de mettre en évidence les lacunes, de proposer des solutions et de légitimer les actions du gouvernement. Si les organismes consultatifs peuvent être de puissants mécanismes de responsabilisation et d'innovation, leur influence dépend de leur structure et de la mise en œuvre concrète de leurs recommandations. Sans relations hiérarchiques claires, sans suivi transparent et sans champions internes, ces comités risquent de n'être que symboliques. Cependant, lorsqu'ils sont bien soutenus, ils peuvent combler le fossé entre le gouvernement et la communauté, en ancrant les politiques dans l'expérience du monde réel.

## **Modèles de gouvernance territoriale**

Bien que les gouvernements territoriaux présentent de nombreuses similitudes structurelles avec les provinces, telles que des assemblées législatives élues, des cabinets et des ministères, leur autorité est déléguée par la législation fédérale et façonnée par des arrangements de gouvernance uniques. Il convient de noter que les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut fonctionnent tous deux selon un système de gouvernement consensuel, où il n'y a pas de partis politiques et où les membres de l'Assemblée législative choisissent le premier ministre et les membres du Cabinet parmi eux. Cela crée une culture législative plus collaborative, mais peut également diluer la responsabilité et rendre plus difficile l'identification de champions clairs pour le travail en matière d'équité.

Le Yukon, en revanche, suit un système de partis plus traditionnel de type Westminster, comme les provinces. Cependant, les trois territoires sont profondément influencés par les accords de dévolution

conclus avec le gouvernement fédéral et par les accords d'autonomie gouvernementale des Autochtones, qui façonnent la prise de décision dans des domaines tels que l'éducation, la santé et le développement économique.

Dans ce contexte, la promotion de l'égalité des sexes et la lutte contre la violence sexiste nécessitent une coordination étroite avec les gouvernements autochtones et les organismes représentatifs. Le pouvoir décisionnel peut être réparti entre plusieurs juridictions, et les progrès dépendent souvent des relations intergouvernementales plutôt que de l'action unilatérale d'un ministère central.

Certains bureaux chargés de l'équité dans les territoires ont adopté des approches novatrices en intégrant des modèles de partenariat communautaire ou en alignant leurs mandats sur ceux des organisations de femmes autochtones. Ces stratégies reflètent la réalité selon laquelle, dans la gouvernance territoriale, la collaboration n'est pas seulement une pratique exemplaire, mais une infrastructure essentielle.

## Stratégies et recommandations en matière de défense des droits

### La budgétisation sensible au genre comme stratégie et structure

La budgétisation sensible au genre est plus qu'un outil technique ; c'est un engagement politique visant à rendre l'équité visible dans la manière dont les gouvernements allouent les ressources. Elle pose les questions suivantes :

*qui en bénéficie, qui est exclu et comment les dépenses publiques peuvent-elles corriger les désavantages structurels ?*

De nombreuses administrations au Canada, y compris le gouvernement fédéral, ont mis au point des outils d'analyse comparative entre les sexes ou d'ACS+. Cependant, la simple existence de ces outils ne garantit pas leur efficacité. Ce qui importe, c'est de savoir si leur utilisation est obligatoire, dans quelle mesure ils sont appliqués de manière cohérente et si les résultats influencent les décisions finales.

Une application volontaire ou incohérente conduit souvent à des efforts d'équité purement symboliques plutôt qu'à des changements structurels.

Dans la plupart des provinces et des territoires, les bureaux chargés de l'équité n'ont pas de pouvoir direct sur les budgets. Leur capacité à influencer les investissements dépend de leur accès, de leurs relations et de leur influence auprès des ministères des Finances et des organismes centraux. Lorsque ces liens

sont solides, la budgétisation sensible au genre fait partie intégrante du fonctionnement du gouvernement et influe sur les propositions au cabinet, les cadres de financement et les plans de relance économique.

Les résultats les plus significatifs ne sont pas obtenus lorsque l'analyse de genre est considérée comme un élément supplémentaire, mais lorsqu'elle est traitée comme une infrastructure publique fondamentale, reflétée dans les cycles budgétaires, les indicateurs de performance et l'allocation des ressources dans tous les départements.

Trop souvent, la budgétisation sensible au genre se limite aux secteurs sociaux tels que la santé, l'éducation ou les services à la famille. Mais les perspectives politiques féministes insistent sur le fait que l'équité doit guider les décisions en matière d'infrastructures, d'innovation, de finance, de sport, de patrimoine et de développement économique. L'équité ne concerne pas seulement les programmes, elle concerne aussi le pouvoir, et les budgets sont l'expression directe du pouvoir institutionnel.

Cela est particulièrement évident lorsqu'on examine la sécurité des femmes, des filles et des personnes 2ELGBTQI+ autochtones. Les décisions en matière d'infrastructures, telles que la disponibilité des lignes de bus intercommunautaires, l'entretien des autoroutes, la couverture du réseau de téléphonie mobile, ainsi que l'emplacement et la surveillance des camps d'extraction de ressources, ont des implications directes sur la sécurité. Le rapport final de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées (2019) comprend des appels à la justice spécifiques adressés aux gouvernements afin qu'ils appliquent une analyse intersectionnelle fondée sur le genre à toutes les décisions en matière d'infrastructures, de politiques et d'investissements, précisément pour prévenir tout nouveau préjudice lié à la négligence, à la géographie et aux hypothèses de planification coloniale.

La budgétisation sensible au genre est un moyen de prévenir ces préjudices en posant différentes questions lors de la planification : *quelle sécurité est prioritaire ? Quel accès est pris en compte ? Qui supporte le poids du sous-investissement ou du développement des ressources ?*

Les budgets sont l'expression directe du pouvoir institutionnel. L'équité ne concerne pas seulement les programmes, mais aussi ceux qui contrôlent les cordons de la bourse.

Pourtant, la budgétisation sensible au genre reste politiquement vulnérable. L'Alberta offre un exemple édifiant : sous la direction de la première ministre néo-démocrate Rachel Notley (2015-2019), le cadre GBA+ de l'Alberta a été intégré dans tous les ministères et considéré comme un modèle national. Sous la direction suivante de l'UCP, son influence à l'échelle du gouvernement a fortement diminué, et il est désormais hébergé dans un secrétariat plus petit et moins visible. Cela montre que même les systèmes solides nécessitent une vigilance et un engagement politique soutenu pour rester efficaces.

Le Nouveau-Brunswick continue de montrer la voie en matière d'intégration cohérente de la budgétisation sensible au genre, tandis que d'autres juridictions, notamment la Colombie-Britannique et le gouvernement du Canada, progressent progressivement. Néanmoins, des lacunes persistent en matière de responsabilité, de ressources et d'application interministérielle.

Pour les défenseurs des secteurs SIMT, la budgétisation sensible au genre offre un point d'entrée stratégique. Elle permet de se demander où vont les fonds publics, qui en bénéficie et comment les investissements gouvernementaux peuvent être utilisés pour lutter contre l'exclusion systémique, non seulement dans les programmes, mais aussi dans l'ensemble des industries et des systèmes.

## Transformer la connaissance en influence : conditions stratégiques pour le changement

Les budgets reflètent des valeurs, mais ces valeurs doivent également se traduire en systèmes. Cette traduction nécessite plus que des cadres ou des financements, elle nécessite un accès structurel, un leadership politique et une pression interne et externe constante. D'après les recherches et l'expérience vécue, les conditions suivantes augmentent systématiquement la probabilité d'un changement significatif et durable.

### **L'importance de la position et de la proximité**

Les bureaux chargés de l'équité situés à proximité des rouages du gouvernement, du Conseil du Trésor, des processus du Cabinet et des groupes de travail interministériels sont plus susceptibles d'influencer les décisions. Le profil ne suffit pas. L'influence dépend de l'accès à la planification budgétaire, aux processus d'examen des politiques et à la direction exécutive.

Lorsque les bureaux chargés de l'équité sont considérés comme des services de communication qui planifient des « séances photo pour annoncer de bonnes nouvelles » ou sont relégués à des portefeuilles peu visibles, leur impact est fortement limité.

## **Le leadership et les relations créent une dynamique**

Les champions politiques ont leur importance, en particulier ceux qui comprennent l'équité entre les sexes comme un travail structurel et non symbolique. Tout aussi importantes sont les fonctionnaires féministes qui traduisent le plaidoyer en politiques, établissent des ponts entre les ministères et continuent à faire bouger les choses même lorsque personne ne les regarde.

Ce n'est pas toujours la voix la plus forte qui prime. Souvent, c'est celle qui sait naviguer dans les systèmes discrètement et avec persévérance, tout en restant connecté aux priorités de la communauté. **La législation**

### **et la stratégie ne suffisent pas à elles seules**

Même la stratégie la plus solide n'est efficace que dans la mesure où son plan de mise en œuvre l'est. Sans leviers opérationnels, tels que le financement interministériel, les outils d'évaluation et les indicateurs de performance, de nombreux cadres restent lettre morte. La politique féministe nous rappelle qu'une structure sans ressources est souvent purement symbolique. La responsabilité doit être intégrée au système et ne pas être laissée aux bonnes intentions.

Au Manitoba, l'approbation finale par le Cabinet du *cadre d'action du Manitoba intitulé « Addressing Gender Based Violence »* (2020) n'a été possible qu'après la négociation d'une allocation de 5 millions de dollars provenant du ministère de la Justice pour des activités directement liées aux objectifs du cadre. La force d'un document stratégique dépend de son plan de mise en œuvre, et ce plan doit être soutenu par des ressources, une coordination et une mesure des résultats, ce qui peut s'avérer difficile dans un environnement interministériel.

Trop souvent, les décisions de financement sont prises avant que les documents stratégiques ne soient approuvés, en raison des contraintes liées aux cycles budgétaires annuels. Il est donc difficile de financer équitablement les nouvelles idées. En théorie, les stratégies axées sur l'équité devraient ouvrir la voie à des mécanismes de financement transparents, tels que des appels d'offres ou des programmes de subventions alignés sur les objectifs du plan. Dans la pratique, cependant, les défenseurs doivent souvent commencer à faire pression et à élaborer conjointement des propositions alors que la stratégie est encore en cours d'élaboration.

Les approches les plus efficaces tirent parti des relations existantes pour définir rapidement les orientations en matière de financement, afin que les programmes élaborés par la communauté ne soient pas une réflexion après coup, mais un élément central de la manière dont les stratégies prennent forme et aboutissent.

### La confiance et la réciprocité avec la communauté sont importantes

Les bureaux chargés de l'équité qui font preuve d'humilité et de constance sont mieux placés pour élaborer des politiques pertinentes et réalistes. Cela est particulièrement vrai lorsqu'ils travaillent avec des organisations autochtones, 2ELGBTQI+ et féministes qui ont connu des cycles de consultation sans suite.

**Le partage du pouvoir, et pas seulement l'engagement, est la norme. Le partenariat communautaire n'est pas une case à cocher, c'est une relation d'obligation mutuelle obligation.**

Au Manitoba, ce principe a guidé mon travail au sein de Women and Gender Equity Manitoba. Je me suis attachée à établir des relations de confiance et authentiques avec les organisations qui luttent contre la violence sexiste, en étant présente, disponible et transparente, tant dans les moments ordinaires que dans les moments de crise. La pandémie de COVID-19 a ajouté une nouvelle complexité : l'évolution des protocoles de santé publique, le manque de ressources et l'augmentation de la demande de services ont nécessité une collaboration en temps réel. Grâce à des contacts réguliers, nous avons établi une base de confiance qui a permis la mise en œuvre harmonieuse de nouveaux modèles de financement, l'élaboration de programmes collaboratifs et la réussite de propositions conjointes, notamment pour des initiatives telles que *Giganawemanaanig*, le supplément de revenu pour les victimes de violence sexiste, les réformes politiques visant à réduire les obstacles à l'accès et l'élargissement du mandat de FEGC MB.

La création du programme Hummingbird, programme communautaire d'intervention et de guérison en matière d'agression sexuelle au Manitoba, dirigé conjointement par Klinic et Ka Ni Kanichihk, a été rendue possible grâce à ce travail relationnel préparatoire. Ces résultats ne concernaient pas seulement la conception du programme, mais aussi les relations, la vision commune et la confiance qui s'étaient établies au fil du temps.

### Étude de cas : Cadre de lutte contre la violence sexiste du Manitoba – Quand le financement et la stratégie ne sont pas alignés

En 2020, le gouvernement du Manitoba a publié son *cadre intitulé « Addressing Gender-Based Violence » (Lutter contre la violence sexiste)*, une stratégie interministérielle destinée à orienter les réponses systémiques dans les domaines de la justice, de la santé, du logement et des services communautaires. Bien que ce cadre ait été présenté publiquement comme un tournant, son approbation et sa mise en œuvre illustrent les défis réels qui peuvent se poser lorsque le financement, la responsabilité et la coordination ne sont pas alignés.

L'approbation de la stratégie par le Cabinet n'a été obtenue qu'après une négociation distincte visant à allouer un financement dédié de 5 millions de dollars provenant du ministère de la Justice. Si cet apport de ressources a permis à la stratégie d'être adoptée sur le plan politique, il a également créé un écart important. La stratégie avait été élaborée et coordonnée par le Secrétariat à la condition féminine, chargé du financement et de la supervision des services liés à la violence sexiste au Manitoba, mais une fois approuvée, le financement a été entièrement géré par le ministère de la Justice, hors de la portée opérationnelle du secrétariat.

Cette séparation structurelle a eu des conséquences en aval. Si le Secrétariat chargé de la violence sexiste a conservé la responsabilité du cadre général, il n'avait qu'une visibilité limitée sur la manière dont les fonds alloués étaient dépensés, sur les initiatives communautaires soutenues ou sur la question de savoir si ces initiatives contribuaient à la réalisation des objectifs fondamentaux du cadre. Les relations hiérarchiques entre les ministères n'étaient pas formalisées et aucun mécanisme de responsabilité partagée n'avait été mis en place.

En conséquence, la mise en œuvre de la stratégie a été fragmentée. Le secrétariat n'avait pas accès aux mises à jour des projets, aux calendriers de financement et aux données sur les résultats, ce qui l'empêchait d'évaluer le succès ou la durabilité des initiatives financées. Cette déconnexion rendait presque impossible de rendre compte publiquement des résultats ou d'ajuster le cap lorsque des lacunes apparaissaient. Malgré l'existence d'un plan de haut niveau et de fonds dédiés, il n'y avait pas de structure de gouvernance unifiée pour les relier entre eux.

Cette expérience nous enseigne une leçon plus générale : l'efficacité des documents stratégiques dépend de celle de leur infrastructure de mise en œuvre. L'approbation par le Cabinet et les annonces de financement constituent des étapes importantes, mais si les mécanismes de coordination et de responsabilisation ne sont pas intégrés, l'élan peut rapidement s'essouffler. Lorsqu'un ministère est responsable de la stratégie et qu'un autre contrôle le financement, l'absence de systèmes communs, de rapports conjoints et de calendriers harmonisés crée des risques, non seulement pour l'efficacité des initiatives, mais aussi pour la crédibilité de la stratégie elle-même.

## Stratégies de plaidoyer appliquées au secteur SIMT

Pour promouvoir l'égalité des sexes dans les domaines des sciences, de l'ingénierie, des métiers et des technologies (SIMT), il ne suffit pas d'identifier le problème, il faut aussi montrer à quoi ressemble le changement, à qui il profitera et comment les systèmes peuvent y parvenir de manière réaliste. Ces stratégies appliquées reflètent à la fois la connaissance des politiques et l'expérience vécue au sein des systèmes gouvernementaux, où le chemin vers le « oui » est rarement simple.

**Commencez par les données, mais rendez-les intersectionnelles.** Les statistiques basées uniquement sur le genre ne permettent souvent pas d'avoir une vue d'ensemble. Utilisez des données désagrégées et intersectionnelles qui mettent en évidence la manière dont la race, l'appartenance autochtone, le handicap, la géographie, l'âge et le revenu se recoupent avec le genre de manière à aggraver l'exclusion. Cela permet de s'assurer que la conversation ne porte pas uniquement sur « plus de femmes », mais aussi sur les personnes qui sont exclues et les raisons de cette exclusion.

Dans mon travail, j'ai vu des données rejetées lorsqu'elles étaient présentées sans nuance, mais lorsqu'elles racontaient une histoire, étayées par des expériences vécues et un cadre stratégique, elles ouvraient des portes.

**Présentez l'équité comme un levier de résilience économique et sociale.** Reliez votre plaidoyer à ce qui préoccupe déjà les décideurs : la pénurie de main-d'œuvre, la fidélisation du personnel, la productivité et l'innovation. Positionnez l'équité comme une solution aux défis opérationnels et économiques, et non comme un simple impératif moral. Les investissements équitables dans les SIMT peuvent favoriser l'achèvement des apprentissages, améliorer la fidélisation et réduire l'absentéisme lié à la violence sexiste et aux responsabilités familiales.

**Positionnez SIMT comme partie intégrante de la solution.** Il ne s'agit pas d'ajouter de l'équité en plus, mais plutôt de l'intégrer dans une conception, une formation et une politique inclusives qui améliorent les résultats pour tout le monde. Mettez en avant les programmes qui fonctionnent et, dans la mesure du possible, montrez les économies réalisées ou les avantages du système. Il sera ainsi plus difficile pour le gouvernement de dire non et plus facile pour lui de développer ce qui fonctionne.

**Apportez des solutions, pas seulement des critiques.** Les gouvernements sont plus enclins à donner suite à des propositions spécifiques, soucieuses des coûts et prêtes à être mises en œuvre. Il ne s'agit pas toujours d'un tout nouveau programme. Parfois, la décision la plus stratégique consiste à ajuster quelque chose qui existe déjà : un flux de financement, une politique d'approvisionnement, une norme de formation.

Au sein du gouvernement, je recherchais souvent des idées qui s'alignaient sur les leviers existants. Il ne s'agissait pas de dire « non », mais de trouver un « oui » qui puisse réellement passer par les mécanismes d'approbation.

**Ancrez votre demande dans ce qui existe déjà.** Faites référence aux cadres et aux engagements existants, tels que le Plan d'action national pour mettre fin à la violence sexiste, les appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation et les appels à la justice du MMIWG2S+. Il ne s'agit pas seulement de références morales, mais aussi d'outils politiques qui peuvent légitimer votre proposition et la relier aux priorités gouvernementales déjà inscrites dans les textes.

**Pensez marathon, pas sprint.** Les changements systémiques se produisent rarement d'un seul coup. Le plaidoyer dans le cadre du SIMT nécessite une réflexion à long terme : établir des relations, comprendre les cycles décisionnels et rester en contact malgré les transitions au niveau du leadership. Une seule conversation ne donnera peut-être pas de résultats, mais la cohérence renforce la crédibilité, et la crédibilité ouvre des portes.

Le militantisme féministe ne se résume pas à la revendication, il s'agit aussi de stratégie, d'endurance et les relations qui rendent possible le changement structurel.

Leviers supplémentaires : influence municipale, marchés publics et leadership relationnel

Bien que les administrations municipales ne soient pas responsables de la plupart des lois relatives à l'égalité des sexes ou à la violence sexiste, elles jouent un rôle essentiel dans la mise en place de conditions favorables à la sécurité, à l'inclusion et aux opportunités économiques au niveau communautaire. Grâce au zonage, à la politique du logement, à la planification des transports et aux subventions communautaires, les municipalités peuvent soit soutenir, soit entraver le changement systémique.

De nombreuses municipalités ont mis en place des bureaux chargés de l'équité ou des stratégies de diversité/inclusion au sein de l'administration municipale. Ceux-ci sont souvent dirigés par des responsables de l'équité ou rattachés à des départements tels que les droits de l'homme, les services communautaires ou les relations avec les autochtones. L'influence s'exerce également par le biais des relations avec les maires, les conseillers municipaux, les comités consultatifs et les tables rondes locales, des espaces où le plaidoyer peut être à la fois visible et relationnel.

Pour les défenseurs qui travaillent au niveau municipal, il est essentiel de comprendre comment les priorités locales, telles que les audits de sécurité, l'inclusion de la main-d'œuvre ou l'aménagement urbain, peuvent être alignées sur les objectifs d'égalité des sexes. Les partenariats communautaires et les processus de participation publique constituent des points d'entrée puissants pour faire évoluer les systèmes, en particulier lorsque les décideurs municipaux sont ouverts au co-développement et à la conception axée sur l'équité.

**Sur le terrain : conseils pratiques d'un ancien dirigeant gouvernemental**

S'appuyant sur une expérience vécue au sein et en dehors du gouvernement, les pratiques suivantes renforcent le plaidoyer :

- Comprenez le fonctionnement du gouvernement.
- Connaissez la structure de votre juridiction — ce rapport peut vous y aider.
- Restez attentif aux priorités politiques.
- Soyez présent lors des événements, des annonces et des consultations.
- Établissez des relations avec les responsables et les membres du personnel.
- Soyez curieux : posez des questions, trouvez des liens, restez engagé.
- Recherchez les failles : les petites victoires peuvent déboucher sur des changements majeurs.

### Tirer parti des marchés publics pour favoriser l'équité dans le secteur SIMT

Les municipalités et les provinces exercent également une influence considérable par le biais des marchés publics. Les contrats d'infrastructure, de construction, d'informatique et de prestation de services offrent de puissants leviers pour faire progresser l'équité dans le secteur SIMT. Certaines juridictions expérimentent des cadres d'approvisionnement qui exigent ou encouragent l'inclusion des femmes, des Autochtones et des personnes 2ELGBTQI+ dans les équipes de projet ou les chaînes d'approvisionnement.

Certains de ces outils d'approvisionnement comprennent des seuils de représentation de la main-d'œuvre, une notation pondérée en fonction de l'équité dans les appels d'offres, des exigences en matière de diversité des fournisseurs et des clauses d'approvisionnement social pour les investissements en capital importants. Ces outils peuvent modifier les pratiques d'embauche et créer un accès réel pour les groupes méritant l'équité dans les métiers, l'ingénierie et la technologie. Il ne s'agit pas seulement de savoir qui est embauché, mais aussi de quel type de lieu de travail il s'agit.

L'un des outils les plus négligés dans le domaine des achats est la capacité à imposer ou à encourager le changement culturel. Les contrats publics peuvent inclure des exigences en matière de formation à l'équité et à la lutte contre le harcèlement, créant ainsi une base de respect et de sécurité pour les femmes et les travailleurs de divers genres dans les secteurs dominés par les hommes.

Des programmes tels que « *Be More Than a Bystander* » (*Soyez plus qu'un simple spectateur*) ou « *Shift Change* » (*Changement de cap*) sont des exemples d'approches fondées sur des données probantes et adaptées au secteur qui aident les lieux de travail SIMT à s'attaquer à la racine du sexisme, du racisme et de la violence. Ce type de formation pourrait être intégré dans les politiques d'approvisionnement, soit sous forme d'exigences minimales d'éligibilité, soit sous forme de pondération supplémentaire, afin que le changement culturel ne soit pas facultatif.

Lorsque des fonds publics sont en jeu, les gouvernements ont la possibilité et la responsabilité de veiller à ce qu'ils soutiennent non seulement l'accès à l'emploi, mais aussi la dignité, la sécurité et l'équité au sein de ces emplois.

## Leadership relationnel et défense systémique

Pour mener à bien un travail axé sur l'équité, il est tout aussi important de savoir comment nous dirigeons que ce que nous défendons. S'inspirant de la réflexion d'Adam Kahane sur la transformation sociale, le leadership relationnel met l'accent sur l'écoute, l'établissement d'une relation de confiance et le travail au-delà des différences, en particulier dans les systèmes complexes où aucun acteur ne détient tout le pouvoir.

Dans ce modèle, le changement émerge souvent :

- La recherche de failles dans le système où de nouvelles idées peuvent prendre racine
- Le maintien des relations même en cas de conflit ou d'ambiguïté
- La collaboration avec des alliés inattendus au sein du gouvernement, de l'industrie et de la communauté.

Lorsque je dirigeais le bureau de l'équité du Manitoba, j'ai constaté à maintes reprises que les progrès étaient rarement le résultat d'une stratégie parfaite. Ils découlaient plutôt d'une présence constante, d'une écoute attentive et de l'établissement de la confiance nécessaire pour faire avancer des dossiers difficiles. Ce type de leadership ne peut être inscrit dans une description de poste, mais il change tout.

Cette approche a été particulièrement évidente lors des négociations qui ont duré plusieurs années pour l'élaboration du Plan d'action national pour mettre fin à la violence fondée sur le genre. Au sein de la table fédérale-provinciale-territoriale des ministères responsables de la condition féminine et de l'équité entre les sexes, le travail exigeait des compétences en matière de politiques, une grande perspicacité politique et une immense persévérance. Il y a eu des moments de frustration, de désaccord et de quasi-effondrement. Mais en fin de compte, après tout le travail accompli par les hauts fonctionnaires, c'est le style de leadership relationnel de la ministre Marci Ien à la table ministérielle qui a permis de conclure l'accord.

La présence de la ministre Ien, sa capacité à établir des liens authentiques avec les dirigeants provinciaux et territoriaux, et l'importance qu'elle accorde aux objectifs communs plutôt qu'aux mandats rigides ont changé la donne. La confiance est devenue le levier décisif. La leçon à retenir : le leadership féministe n'est pas doux, il est stratégique. Et dans le travail systémique, c'est souvent la manière la plus efficace d'avancer.

Le leadership relationnel ne signifie pas éviter les conflits. Il signifie les gérer avec intégrité. Il signifie comprendre que le chemin vers un changement durable est itératif, politique et profondément humain.

### **Leadership relationnel et défense systémique**

Pour réussir dans le domaine de l'équité, le leadership est tout aussi important que le contenu de notre plaidoyer. S'inspirant de la réflexion d'Adam Kahane sur la transformation sociale, le leadership relationnel met l'accent sur l'écoute, l'établissement de la confiance et le travail au-delà des différences, en particulier dans les systèmes complexes où aucun acteur ne détient tout le pouvoir.

Dans ce modèle, le changement émerge souvent :

- La recherche de failles dans le système où de nouvelles idées peuvent prendre racine,
- Rester en relation même lorsque des conflits ou des ambiguïtés surgissent,
- Collaborer avec des alliés improbables au sein du gouvernement, de l'industrie et de la communauté.

Pour les défenseurs de l'égalité des sexes et de la lutte contre la violence sexiste, le leadership relationnel crée des voies adaptables, durables et inclusives pour des changements structurels à long terme.

## Transformer la perspicacité en influence – Stratégies et recommandations en matière de défense des droits

Ce rapport a dressé un tableau complexe et inégal de l'infrastructure de l'égalité des sexes au Canada, des ministères fédéraux et des mécanismes de financement aux secrétariats provinciaux en passant par l'influence municipale localisée. Il a montré comment la violence sexiste, l'exclusion économique et les inégalités structurelles continuent de façonner les expériences dans les secteurs des sciences, de l'ingénierie, des métiers et des technologies (SIMT).

Mais cartographier le système n'est pas la même chose que le changer.

L'objectif de ce rapport n'est pas simplement d'informer, mais aussi d'équiper. Pour la CCFSIMT et sa communauté de défenseurs, la véritable question est la suivante : comment transformer les connaissances en influence ? Comment utiliser ces informations pour rendre les systèmes plus justes, les politiques plus inclusives et les lieux de travail plus sûrs et plus réactifs aux besoins des femmes et des personnes de divers genres ?

Dans toutes les juridictions, nous avons constaté que les progrès dépendent non seulement de la structure, mais aussi des relations, de la stratégie et de la persévérance. Les mandats législatifs et les budgets ministériels sont importants, mais les relations de confiance qui façonnent la manière dont l'équité est interprétée, défendue et intégrée au fil du temps le sont tout autant.

C'est pourquoi le rapport comprend des encadrés sur le leadership relationnel, la budgétisation sensible au genre et des conseils pratiques en matière de plaidoyer. Ce ne sont pas des digressions, mais bien le tissu conjonctif. Ces approches reflètent la manière dont le changement se produit réellement, non pas grâce à une politique ou à un projet pilote parfait, mais grâce à un travail continu, ancré, itératif et relationnel. Il s'agit de savoir quand faire pression, quand s'aligner et comment rester présent, même lorsque le terrain change.

Le plaidoyer en faveur de l'égalité des sexes dans les SIMT doit être agile et éclairé. Il doit reconnaître que les différents niveaux de gouvernement disposent d'outils différents, mais que tous sont des lieux d'influence potentielle. Les bureaux provinciaux chargés de l'équité peuvent influencer la stratégie en matière de main-d'œuvre ; les conseils municipaux peuvent décider du zonage d'un centre de formation professionnelle ; le Conseil du Trésor peut bloquer ou approuver une augmentation du financement qui permettrait de développer un projet pilote inclusif.

Et bien que les données soient importantes, ce qui motive souvent le changement, c'est le récit : être capable de raconter une histoire sur ce qui est possible, en s'appuyant à la fois sur des preuves et des valeurs. C'est là que le rôle de la en tant que rassembleur, détenteur de connaissances et champion du secteur est si puissant.

Les informations recueillies ici mettent en évidence plusieurs vérités fondamentales :

**L'équité doit être intégrée, et non ajoutée.** Les juridictions qui ont le plus d'impact considèrent l'analyse de genre comme faisant partie intégrante de la budgétisation, de la conception des programmes et de l'évaluation, et non comme une réflexion après coup ou une case à cocher.

**Les achats, la planification et les partenariats sont des leviers stratégiques.** Lorsqu'ils sont utilisés à bon escient, les fonds publics et les systèmes gouvernementaux peuvent favoriser l'inclusion dans les métiers, l'ingénierie et les STEAM, en particulier lorsque l'équité est intégrée dans les conditions contractuelles, le financement des infrastructures ou les objectifs en matière de main-d'œuvre.

**Les relations sont l'infrastructure du changement.** La plupart des défenseurs les plus efficaces ne sont pas les plus bruyants, mais les plus constants. Ils se manifestent, posent des questions intelligentes et établissent des ponts entre les politiques et l'expérience vécue.

**Les avancées en matière d'équité sont politiques et vulnérables.** La rétrogradation temporaire de FEGC Canada au début de l'année 2025 nous a rappelé que les acquis peuvent être remis en cause. C'est pourquoi le plaidoyer doit être persévérant, tourné vers l'avenir et collectif.

Ce travail n'est pas linéaire. Il faudra naviguer entre les contradictions, gérer la complexité et faire place à des stratégies diverses. Mais la CCFSIMT est bien placée pour montrer la voie, non pas en contrôlant l'ordre du jour, mais en offrant un espace de collaboration, d'apprentissage et d'action concertée entre les secteurs et les régions.

*En fin de compte, le message de ce rapport n'est pas seulement « voici où nous en sommes », mais « voici comment nous allons avancer, ensemble ».*

## Annexe A : Analyse des bureaux de la condition féminine au

### Canada

Cette analyse fournit une comparaison générale des bureaux de la condition féminine provinciaux, territoriaux et fédéraux à travers le Canada. Elle résume leurs principales caractéristiques, notamment leur mandat, l'utilisation de l'analyse comparative entre les sexes (ACS+), leur autorité juridique et l'existence de stratégies ou de cadres publics.

Les informations ont été recueillies à partir de sites Web gouvernementaux accessibles au public, de rapports et de mandats à la mi-2025. Dans de nombreuses juridictions, les informations sur le budget et les effectifs n'étaient pas facilement accessibles ou n'étaient pas communiquées séparément, en particulier lorsque les bureaux chargés de l'équité sont intégrés à des ministères plus importants.

Ce tableau est destiné à servir de référence pour comprendre les variations systémiques dans la manière dont le travail en matière d'équité est structuré à travers le Canada et où un plaidoyer stratégique pourrait être le plus nécessaire pour renforcer l'infrastructure en matière d'équité entre les sexes.

	Nom du bureau	Position du gouvernement	Utilise l'AG+	Stratégie clé/ Cadre	Notes récapitulatives
Fédéral	Femmes et Genre Égalité Canada	Fédéral Département t (FEGC)	Oui	GBV Égalité nationale Plan d'action	Dirige la politique nationale en matière d'égalité des sexes et la violence basée sur le genre. Supervise l'approche GBA+ à travers gouvernement. Environ 321 millions de dollars (2023-2024) et 475 employés (y compris les services partagés). Administre le programme pour les femmes, le programme pour l'égalité et le financement du Plan d'action national contre la violence sexiste.
	Nom du bureau	Fonction au sein du gouvernement	Utilise l'approche GBA+	Stratégie/cadre clé Stratégie/cadre	Notes récapitulatives
AB	Statut du	ministère de l'	Oncle	GBV	Égalité intégrée dans les

	Femmes et Inclusion branche	Culture et Statut de femmes	ar	Stratégie sous développement nt.	ministère élargi. (Arts, Culture et statut de Femmes) 17 ETP Non budget distinct signalé. Domaines prioritaires : développement des opportunités économiques pour les femmes, mise en place d'une stratégie visant à mettre fin à la violence sexiste, soutenir et à la communauté 2ELGBTQI+ .
BC	Parlement Bureau de l'équité	Parlement ary Secrétaire pour l'égalité des sexes Équité, sous département du département des finances	Oui	Sûr et Soutenu : BC's GBV Plan d'action (2023)	Axé sur l'équité salariale et plan GBV ; hébergé sous la responsabilité parlementaire secrétaire. Extension à l' Égalité des sexes de Secrétariat des femmes au sein du 2018. Soutient l'approche GBA+ dans tous les départements.
MB	Département des femmes et Genre Équité Manitoba (FEGC MB)	Département des Familles (Secrétariat )	partiel	Mino'Ayaa wag Ikwewag - Toutes les femmes Bien faire (2024)	Fournit à la fois des politiques services et programme financement et supervision. Œuvrer pour un environnement de travail sûr et équitable au Manitoba pour personnes de tous genres, en éliminer les obstacles et mettant fin à la violence sexiste. 13 employés, budget de 28,5 millions de dollars (2023/24)
	<b>Nom du bureau</b>	<b>Position du gouvernement</b>	<b>Utilise l'approc he GBA</b>	<b>Stratégie/cadre clé Stratégie/cadre</b>	<b>Notes récapitulatives</b>

NB	Stratégie Égalité Branche	Cadres Conseil	Oui	Tissage Nos voix Ensemble : Le cheminement du Nouveau- Brunswick sur l'impact pour des Femmes, filles et 2ELGBTQI+ + (2023)	GBV a déclaré une épidémique et systémique crise dans le Nouveau-Brunswick. (Juin 2025) Publication du 3e rapport annuel Analyse d'impact selon le genre Déclaration dans le cadre de documents budgétaires. (2023/2024) 26 Personnel, Budget de 8,9 millions de dollars (2023/2024)
NFLD	Bureau de Femmes et Genre Égalité	direction Conseil	partiel	Aucune priorité actuelle , toutes les publiés sont avant 2018.	Les priorités sont le PNA sur la violence sexiste mise en œuvre et Pay législation sur l'équité. Possède une Conseil consultatif des femmes et un Conseil de réconciliation des femmes autochtones 13 Personnel, budget de 4,7 millions de dollars (2023/24)
NS	Statut des Femmes Bureau	Relève de Ministre	Oui	Permanent Ensemble pour Empêcher Violence domestique Violence -	Rôle historique de leader ; niveaux de dotation en personnel non accessible au public.
	<b>Nom du bureau</b>	<b>Fonction gouvernementale</b>	<b>Utilise l'approche GBA</b>	<b>Stratégie/cadre clé Stratégie/cadre</b>	<b>Notes récapitulatives</b>

NU	Qullit Nunavut État de Femmes Conseil (consultatif)	Conseil à Gouvernement t de Nunavut	Oncle ar	Aucun annuel rapports à 2022/23 uniquement.	Conseil composé de 9 membres, dernier rapport annuel public en 2022/23. Priorité Prévention de la violence sexiste et organisations de soutien qui promeuvent l'équité. Pas d' informations publiques sur personnel ou de budget disponible.
ON	Bureau de Femmes sociale et Économique opportunité	Sous Associé Ministre grâce à Ministère de Enfants, Communauté et social Services	Oncle ar	Ontario STANDS : Permanente Ensemble contre Violence sexiste aujourd'hui par le biais Décisif actions, prévention, autonomisation et soutien. (2023)	Axé sur l'économie sécurité, main-d'œuvre développement et éducation pour les femmes et la violence prévention et logements de transition. 34 Personnel (2025), pas de budget informations accessibles au public spécifiques au bureau.
Î.-P.-É.	Partenariat Femmes Secrétariat	Partenariat -based	partiel		Fournit une assistance aux promouvoir les droits juridiques, la santé, sociale et économique des femmes. Soutient le Conseil consultatif sur la condition
	<b>Nom du bureau</b>	<b>Position du gouvernement</b>	<b>Utilise l'approche GBA</b>	<b>Stratégie/cadre clé Stratégie/cadre</b>	<b>Notes récapitulatives</b>

					Femmes. Aucune information sur le personnel ou le budget n'est disponible publiquement.
QC	Secrétariat à la condition féminine	Relations internationales et Francophonie	Oui	Plan d'action sur l'accès à l'avortement (2024-2027), Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2022-2027) ; Stratégie gouvernementale intégrée pour lutter contre les violences sexuelles et domestiques et rétablir la confiance (2022-2027)	Mandat de longue date ; plans détaillés et programmes de financement. Nombreux rapports et plans d'action, très actif dans tous les ministères sur les questions d'équité. Inclut les personnes LGBTQ+ et coordonne les actions du gouvernement en matière d'égalité des sexes et de lutte contre l'homophobie et la transphobie. Budget 35,1 millions de dollars (2025/26)
	<b>Nom du bureau</b>	<b>Position du gouvernement</b>	<b>Utilise l'AG+</b>	<b>Stratégie/cadre clé</b> <b>Stratégie/cadre</b>	<b>Notes récapitulatives</b>

SK	Bureau de la condition féminine	Ministère des Parcs, de la Culture et des Sports	Oui	Aucune information disponible.	Accroître les opportunités économiques pour les femmes, améliorer l'accès aux programmes de santé et de bien-être et prévenir la violence sexiste. Budget/personnel non ventilés.
T.N.-O.	Division de l'égalité des sexes	Ministre responsable du Logement T.N.-O.	Partia l	Réhabiliter la personne compétente : nous sommes tous des personnes compétentes (2023)	Soutient l'inclusion des questions de genre dans la planification et les politiques ; soutient le Conseil de la condition féminine des T.N.-O. et l'Association des femmes autochtones des T.N.-O. Budget et effectifs non rendus publics.
YK	Direction générale de la condition féminine et de l'équité entre les sexes	Vice-premier ministre, ministre de l'Éducation	Oui	Aucune information disponible.	Les progrès sont des résultats économiques, juridiques et sociaux équitables pour tous les genres et toutes les orientations sexuelles. Œuvre à l'intégration de considérations intersectionnelles dans l'ensemble du processus décisionnel gouvernemental. Budget et effectifs non disponibles au public.

## Annexe B : Sources et documents de référence

Le présent rapport s'appuie sur divers rapports publics, documents gouvernementaux, cadres législatifs et avis de praticiens. Les sources énumérées ci-dessous comprennent à la fois les références citées et les documents contextuels utilisés pour étayer l'analyse et les observations présentées dans le document.

### Cadres et outils fédéraux

- Femmes et Égalité des sexes Canada (FÉSC). *fondée sur le sexe*. <https://women-gender-equality.canada.ca>
- Commission de vérité et réconciliation du Canada. *Appels à l'action* (2015).
- Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées. *Reprendre le pouvoir et retrouver sa place : rapport final* (2019).
- Femmes et Égalité des genres Canada. *Analyse comparative approfondie (ACA+)* Trousse d'outils et matériel de formation. <https://women-gender-equality.canada.ca>
- Gouvernement du Canada. *Le système de gouvernement du Canada*. Nos biens communs. <https://www.ourcommons.ca/about/governance-e.html>
- Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. *Mandat et rôle*. <https://www.canada.ca/en/treasury-board-secretariat.html>
- Bureau du vérificateur général du Canada. *violence fondée sur le genre* (2021). <https://www.oag-bvg.gc.ca/>
- Gouvernement du Canada. *Plan ministériel 2025-2026 : Femmes et Égalité des sexes Canada*. <https://www.canada.ca/en/women-gender-equality/corporate/transparency/departmental-plans.html>

### Sources provinciales et territoriales

- Ministres fédéral, provinciaux et territoriaux responsables de la condition féminine. *Rapports FPT et profils juridictionnels*. <https://cfc-swc.gc.ca/fpt>

### Sites Web gouvernementaux utilisés dans le cadre de l'analyse des juridictions

- Alberta : <https://www.alberta.ca/status-of-women>

- Colombie-Britannique : <https://www2.gov.bc.ca/gov/content/governments/government-structure/ministries-organizations/ministries/finance/gender-equity-office>
- Manitoba : <https://www.gov.mb.ca/wage>
- Nouveau-Brunswick : [https://www2.gnb.ca/content/gnb/en/departments/executive\\_council/women\\_s-equality.html](https://www2.gnb.ca/content/gnb/en/departments/executive_council/women_s-equality.html)
- Terre-Neuve-et-Labrador : <https://www.gov.nl.ca/exec/wge>
- Nouvelle-Écosse : <https://novascotia.ca/status-of-women>
- Nunavut (Conseil Qullit sur la condition féminine) : <http://www.qullit.ca>
- Ontario : <https://www.ontario.ca/page/ministry-children-community-and-social-services>
- Île-du-Prince-Édouard : <https://www.princeedwardisland.ca/en/topic/womens-secretariat>
- Québec : <https://www.quebec.ca/gouvernement/ministeres/secretaire-condition-feminine>
- Saskatchewan : <https://www.saskatchewan.ca/government/government-structure/boards-commissions-and-agencies/status-of-women-office>
- Territoires du Nord-Ouest : <https://www.eia.gov.nt.ca/en/services/advancing-gender-equality-issues>
- Yukon : <https://yukon.ca/en/women-gender-equity>

#### Législation et instruments politiques

- Gouvernement du Manitoba. *Loi sur le Cercle des matriarches* (2025).
- Charte canadienne des droits et libertés, article 15 (1982).
- *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, L.R.C. 1985, ch. 23 (2e suppl.).
- Gouvernement du Canada. *Accords de dévolution* (Yukon, T.N.-O., Nunavut). <https://rcaanc-cirnac.gc.ca/eng/1100100032297/1547131730094>

#### Statistiques et recherche

- Statistique Canada. *Violence fondée sur le sexe et comportements sexuels non désirés au Canada* (2023).

- Statistique Canada. *Portrait statistique des diverses communautés LGBTQ2+ du Canada* (2022).
- Statistique Canada. *Victimes de violence conjugale signalée à la police, par province et territoire*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/tv.action?pid=3510018301>
- Centre canadien de politiques alternatives (CCPA). *Les coupes budgétaires dans les programmes destinés aux femmes et à l'égalité des sexes nous ramèneront à l'époque Harper* (25 juillet 2025). <https://policyalternatives.ca/news-research/cuts-to-women-and-gender-equality-canada>
- Forum canadien sur l'apprentissage. *Équité dans les métiers : rapport national* (2024). <https://caf-fca.org>

#### Plaidoyer et commentaires de la société civile

- Association nationale des femmes et du droit (NAWL). *programme FEGC Canada* (2025). <https://nawl.ca/wage-cuts>
- Human Rights Watch. *des questions sur l'engagement du gouvernement fédéral* (mars 2025). <https://www.hrw.org/news/2025/03/18/canada-cuts-gender-equality-minister>
- Action Canada pour la santé et les droits sexuels. *portefeuille fédéral de l'égalité entre les sexes* (mars 2025). <https://www.actioncanadashr.org/news/2025-03-14>

#### Outils, modèles et cadres

- CCFSIMT Systemic Change Events and Resource Hub (référence interne).
- Kahane, Adam. *Pouvoir et amour : théorie et pratique du changement social* (2010).
- GBA+ et documents sur la budgétisation sensible au genre (FEGC et modèles internationaux).
- Gouvernement du Manitoba. *Cadre : Lutter contre la violence sexiste* (2020). <https://www.gov.mb.ca/stoptheviolence/index.html>
- Communiqué de presse du gouvernement du Manitoba. *Le gouvernement dévoile un cadre pour lutter contre la violence sexiste* (2020). <https://news.gov.mb.ca/news/index.html?item=49630>



#### À propos de l'auteure

*Jamie Carnegie (elle)* est une stratège politique, une bâtisseuse communautaire et une militante féministe basée à Winnipeg, au Manitoba. Avec plus de deux décennies dans la fonction publique, plus récemment en tant que directrice générale de Women and Gender Equity Manitoba, Jamie apporte son expérience vécue dans la navigation des rouages du gouvernement pour conduire un changement systémique.

En tant que consultante, elle travaille aux côtés des gouvernements et des organisations à but non lucratif pour co-crédier des systèmes équitables, réactifs et fondés sur les relations. Son travail est axé sur l'autodétermination des peuples autochtones, la prévention de la violence sexiste et l'équité sur le marché du travail, en particulier dans les métiers, les technologies et les services publics. Elle aide les organisations à mettre en place des modèles durables, à promouvoir des stratégies axées sur l'équité et à naviguer dans des systèmes complexes avec clarté et détermination.

#### Reconnaissance des terres et des eaux

Je vis, travaille et écris depuis le territoire du Traité n° 1, les terres traditionnelles des Anishinaabeg, Anishininewuk, Dakota Oyate, Denesuline et Nehethowuk, et la patrie des Métis de la rivière Rouge.

L'eau qui me fait vivre provient de la Première Nation Shoal Lake 40, et l'hydroélectricité qui alimente ce travail est tirée du territoire du Traité n° 5.

Je tiens à exprimer ma gratitude dans un esprit de **réciprocité**, de **responsabilité** et de **respect**, et je m'engage à faire progresser la vérité et la réconciliation par des actions concrètes, et non seulement par des intentions.