



# Mémoire pour la consultation prébudgétaire 2023-2024

## À propos du Conseil des femmes du Nouveau-Brunswick

Le Conseil des femmes du Nouveau-Brunswick est un organisme public indépendant d'étude et de consultation, traitant les domaines ou questions qui revêtent une importance, présentent un intérêt ou sont source de préoccupation pour les femmes et qui concernent leur l'égalité réelle. Ses objectifs sont les suivants :

- a) être un organisme indépendant qui fournit au ministre des conseils sur les questions qui revêtent une importance pour les femmes et qui concernent leur égalité réelle;
- b) attirer l'attention du gouvernement et du public sur les questions qui intéressent et préoccupent les femmes et qui concernent leur égalité réelle;
- c) inclure et mobiliser les femmes d'identités, d'expériences et de communautés diverses, les groupes de femmes et la société en général;
- d) agir de façon stratégique et fournir des conseils sur les questions d'actualité et d'avenir;
- e) représenter les femmes du Nouveau-Brunswick.

En visant l'atteinte de ces objectifs, le Conseil peut mener ou faire faire des recherches et publier les rapports, les études et les recommandations. Les travaux du Conseil sont dirigés par des membres bénévoles nommées, représentant des organisations ou siégeant à titre individuel. Le Conseil mène ses activités avec un petit effectif.

[www.conseildesfemmesnb.ca](http://www.conseildesfemmesnb.ca)

1.844.462.5179



/conseilfemmesNB



/ConseilfemmesNB

## Analyse comparative selon le genre et les politiques publiques

L'analyse comparative selon le genre plus (ACG+) est un outil qui est utilisé afin d'évaluer l'incidence potentielle de politiques publiques, de programmes et de projets sur certaines tranches de la population comparativement à d'autres. L'ACG+ qui est adaptée au processus budgétaire est parfois appelée la budgétisation fondée sur le genre. L'ACG+ ne se limite pas au sexe ou au genre, mais prend en compte des facteurs qui se recoupent et qui forment les expériences des individus, y compris l'âge, la situation résidentielle, le fait d'être racisé·e, l'ethnicité, la culture, le handicap et la langue. L'ACG+ est importante car, pendant la majeure partie de l'histoire moderne, les institutions publiques comme les gouvernements ne se sont pas souciées du fait que leur travail puisse avoir des effets différents sur certains groupes démographiques en particulier, comme les femmes, par rapport à d'autres. L'ACG+ est un élément essentiel de l'élaboration de politiques publiques équitables, efficaces et fondées sur des données probantes.

Au Nouveau-Brunswick, l'ACG+ a été officiellement requise dans le processus décisionnel et le processus d'élaboration de politique à partir de 2016. Malgré cela, l'ACG+ ne faisait pas partie du processus de budgétisation de façon systématique avant 2020, quand les ministères ont été tenus [d'inclure dans leur demande de crédits budgétaires une évaluation des effets propre au genre](#). Ces évaluations ne constituaient pas des processus complets d'ACG+ et n'ont pas été rendues publiques. En 2021, le gouvernement a étendu son utilisation de l'ACG+ et a publié son premier [Énoncé relatif aux effets spécifiques selon le genre](#) pour le budget 2021-2022. Selon le gouvernement, l'Énoncé « fournit de l'information sur les répercussions des mesures précises dans le budget 2021-2022 selon l'ACG+. »

Ce premier énoncé comportait un certain nombre d'éléments positifs liés à la sensibilisation du public, à l'accroissement de la transparence et à l'affirmation de l'importance de l'ACG+ dans la prise de décision. L'Énoncé n'était toutefois pas aussi clair dans sa description de la façon dont l'ACG+ a influé sur les décisions et les priorités budgétaires et les a façonnées. L'Énoncé contenait des renseignements généraux sur le processus et les points saillants du budget final sans rendre compte de la façon dont le gouvernement est arrivé à ce résultat.

L'[Énoncé relatif aux effets spécifiques selon le genre](#) pour le budget 2022-2023 était nettement plus solide. Il comprenait des mises à jour sur le nombre d'employé·es du GNB qui ont suivi la formation ACG+ et sur la création d'une communauté de pratique d'ACG+ au sein du GNB. Le gouvernement a aussi pris des mesures pour divulguer publiquement plus de renseignements sur l'ACG+ des politiques, des programmes, des services et des initiatives au moyen de 17 rapports d'évaluation des impacts. Cependant, il est très préoccupant de constater que 76 % des politiques, des programmes, des initiatives et des services évalués n'ont pas fait l'objet d'une ACG+.

En fin de compte, l'Énoncé n'indiquait toujours pas si l'ACG+ avait influé sur la prise de décision concernant le budget provincial. Dans les rapports d'évaluation des impacts inclus dans l'énoncé, il était question de l'ACG+ sur des politiques, des programmes, des services et des initiatives précis et, bien que tous ces éléments aient des implications budgétaires, l'échange d'information sur l'ACG+ sur ces politiques,

programmes, services et initiatives n'équivaut pas à l'échange d'information sur l'ACG+ sur le budget dans son ensemble.

Ces résultats confirment la [recommandation continue](#) du Conseil des femmes selon laquelle le gouvernement devrait communiquer publiquement davantage de renseignements sur son utilisation de l'ACG+ ainsi que l'information issue des processus d'ACG+. Cette recommandation au gouvernement pour qu'il fasse part de son travail vise à s'assurer que l'ACG+ est non seulement effectuée, mais qu'elle est effectuée correctement et qu'elle a une réelle incidence sur le processus décisionnel. Il s'agit de veiller à ce que l'ACG+ fasse partie intégrante de l'élaboration des politiques, qu'elle ne soit pas une simple exigence à remplir ni une façon d'anticiper les défis en matière de relations publiques. Elle découle d'une longue histoire inachevée de femmes – en particulier des femmes autochtones, racisées, 2ELGBTQQIA+ ou handicapées – qu'on oublie, marginalise ou traite de façon symbolique lors des prises de décisions.

### **Pourquoi l'ACG+ n'est-elle pas un élément fondamental des politiques publiques?**

L'ACG+ est censée faire partie du processus de politique publique. Le gouvernement a également affirmé, dans son énoncé sur le budget 2022-2023, que : « Veiller à ce que les programmes, les politiques et les initiatives proposés procurent les résultats prévus et équitables pour toutes les personnes au Nouveau-Brunswick aidera à créer une société plus équitable. L'ACG+ est logique du côté des politiques et doit continuer de faire partie intégrante de la façon dont nous pensons et travaillons comme fonctionnaires. »

Compte tenu de cela, pourquoi l'ACG+ n'est-elle pas utilisée de manière plus systématique?

L'ACG+ est sous-utilisée parce qu'il s'agit d'un outil qui contribue à s'assurer que les politiques publiques sont équitables – et, malgré la déclaration ci-dessus, le gouvernement ne s'est pas pleinement engagé en faveur de politiques publiques équitables. Le gouvernement n'a pas non plus institutionnalisé le travail et les approches fondés sur l'équité dans la fonction publique.

Le terme équité<sup>1</sup> est souvent employé de manière interchangeable avec le terme égalité. Bien qu'ils soient liés, ils ne sont pas synonymes. L'égalité correspond généralement à l'égalité procédurale, c'est-à-dire au fait de traiter tout le monde de la même manière, même si chaque personne est différente. Il est bien sûr essentiel que le gouvernement ne fasse pas de discrimination à l'encontre de personnes ou de communautés en raison de leur genre, du fait qu'elles soient racisées, de leur handicap, de leur langue, etc. Cependant, il est également discriminatoire de la part du gouvernement de ne pas tenir compte du fait que les personnes et les communautés sont confrontées à des obstacles et à des défis en raison d'oppressions

---

<sup>1</sup> Une explication plus détaillée de la différence entre l'égalité et l'équité, ainsi que du rôle de la justice dans ce contexte, est fournie en annexe.

telles que la misogynie, l'homophobie, le racisme, le colonialisme, le capacitisme et la pauvreté<sup>2</sup>. C'est là toute la nuance de l'égalité réelle, c'est-à-dire, l'équité.

L'équité consiste à reconnaître que les règles du jeu ne sont pas les mêmes pour tout le monde en raison des systèmes d'oppression et à réagir en prenant des mesures pour atténuer les défis auxquels des populations spécifiques sont confrontées dans la quête d'occasions d'épanouissement et de résultats souhaitables. L'adoption d'une approche fondée sur l'équité exige de reconnaître explicitement les oppressions et d'y remédier, de développer des compétences pour comprendre les oppressions comme étant structurelles et systémiques, et d'analyser les relations de pouvoir. Elle nécessite également une orientation vers l'intersectionnalité<sup>3</sup>, qui est un cadre analytique permettant de comprendre et de prendre en compte les expériences des personnes face à de multiples formes d'oppression.

La résistance à la reconnaissance de l'importance ou même la validité des approches fondées sur l'équité se manifeste souvent par la question suivante : « Ne sommes-nous toutefois pas censés prendre des décisions pour TOUTES les personnes du Nouveau-Brunswick? » Cette question suppose que le travail fondé sur l'équité et ses outils connexes comme l'ACG+ confèrent des privilèges spéciaux ou une considération indue à certains groupes de personnes au détriment d'autres groupes. En réalité, il s'agit de remédier au fait que des groupes spécifiques ne sont généralement *pas* pris en compte dans l'élaboration des politiques publiques. Ces groupes comprennent les femmes, les personnes 2ELGBTQQIA+, les personnes racisées, les personnes immigrantes et les nouveaux·elles arrivant·es et les personnes en situation de handicap. L'ACG+ est la façon dont le gouvernement s'assure qu'il prend des décisions pour l'ensemble des

---

<sup>2</sup> L'oppression est un système de domination. Ainsi, l'oppression existe à l'échelle de la société, soutenue par le pouvoir social, politique et économique. L'oppression se retrouve donc dans les institutions, les structures, les systèmes et les processus. En outre, les personnes intériorisent l'oppression et les relations interpersonnelles s'en ressentent. Le pouvoir est également la raison pour laquelle les mesures destinées à lutter contre les oppressions ne sont pas elles-mêmes des « oppressions inversées ». Par exemple, le [Programme d'égalité d'accès à l'emploi du gouvernement du Nouveau-Brunswick](#) n'est pas discriminatoire à l'égard des personnes blanches, des personnes non handicapées ou des personnes non immigrantes parce que ces groupes de personnes détiennent un pouvoir social, économique et politique.

<sup>3</sup> Le Conseil des femmes emploie « l'orientation vers l'intersectionnalité » parce que l'intersectionnalité est fondamentalement un cadre d'analyse féministe Noire qui demande une analyse du pouvoir, c'est-à-dire qu'il s'agit du type d'approche que le gouvernement ne peut fondamentalement pas appliquer lui-même, mais vers quoi il peut s'orienter ou éventuellement s'engager au moyen du processus de [cocréation](#). Une description plus complète de l'intersectionnalité, y compris un compte rendu de la manière dont le cadre a été élaboré par les féministes Noires et des raisons pour lesquelles elle l'a été, est disponible dans la [soumission du Conseil des femmes à la commissaire sur le racisme systémique](#).

Néo-Brunswickois·es et pas seulement pour les hommes, les colons blancs, les personnes hétérosexuelles, cisgenres, anglophone, non handicapées, etc.

L'objection suivante à l'équité est souvent que même si les personnes marginalisées méritent effectivement d'être rassurées qu'elles sont prises en compte dans l'élaboration des politiques, nous devons en fin de compte penser aux Néo-Brunswickois·es « ordinaires ». Cette hypothèse soulève deux problèmes principaux qu'il faut aborder.

Premièrement, selon [les données les plus récentes de Statistique Canada](#), 50 % des personnes au Nouveau-Brunswick sont des femmes, près de 10 % sont Noires, autochtones ou racisées, 29 % sont francophones (et 4 % allophones), 5,8 % sont des personnes immigrantes ou réfugiées et [26,7 % sont en situation de handicap](#). À l'échelle du Canada, [4 % de la population est 2ELGBTQQIA+](#). Il n'y a pas de Néo-Brunswickois·e « ordinaire » – il n'y a que la décision d'agir comme s'il y en avait et de produire ainsi des politiques publiques qui n'ont pas pris en compte tous les renseignements pertinents et sont donc moins efficaces.

Deuxièmement, on suppose que les politiques élaborées pour les Néo-Brunswickois·es que l'on qualifie d'« ordinaires » profiteront à tout le monde, y compris aux personnes vulnérables et marginalisées. On suppose également que les politiques qui ciblent les populations vulnérables et marginalisées ne feront *que* soutenir ces populations et ne seront pas pertinentes, voire excluantes, pour les autres Néo-Brunswickois·es. Ces suppositions sont fausses.

Lorsque les politiques ne tiennent pas compte des expériences et des besoins de populations vulnérables et marginalisées, ces populations finissent par être largement exclues des avantages des politiques ou par n'être incluses que dans les aspects négatifs de ces politiques. En revanche, lorsque les politiques tiennent compte des obstacles auxquels sont confrontées ces populations ou cherchent à réduire la vulnérabilité et l'insécurité disproportionnées de ces populations, elles ont souvent des effets positifs sur la population dans son ensemble. C'est ce que l'on appelle le [curb cut effect](#)<sup>4</sup> (l'effet bateau de trottoir).

À l'origine, les bateaux de trottoir ont été créés pour faciliter l'accès des personnes en fauteuil roulant aux trottoirs, mais elles se sont avérées bénéfiques pour les personnes à mobilité réduite qui peuvent tout de même marcher (par exemple, les personnes âgées, les jeunes enfants, les personnes qui se servent de déambulateurs ou de cannes) ou qui risquent de chuter, les personnes avec des poussettes et les personnes qui poussent des chariots. Ce qui a commencé comme une intervention pour une population

---

<sup>4</sup> Ce lien externe n'est disponible qu'en anglais.

marginalisée spécifique fait maintenant partie de l'infrastructure de nos villages et nos villes, parce qu'elle profite à tout le monde.

### **L'équité est une composante essentielle d'une politique publique efficace et fondée sur des données probantes**

Si le gouvernement s'engage à servir l'ensemble des Néo-Brunswickois-es, s'il ne souhaite pas perpétuer la discrimination et s'il veut mettre en œuvre des politiques publiques efficaces et fondées sur des données probantes, alors le travail fondé sur l'équité doit être un élément fondamental de l'élaboration, de la mise en œuvre et de l'évaluation des politiques publiques. Sans l'utilisation d'approches fondées sur l'équité, des parties importantes de la population et les réalités sur le terrain de la province ne sont pas prises en compte dans la prise de décision. En d'autres termes, les décisions qui ne sont pas fondées sur l'équité ne sont pas fondées sur des données probantes et ne sont pas efficaces.

Le travail fondé sur l'équité ne peut pas non plus être réalisé par le gouvernement seul, ni derrière des portes closes. Le travail fondé sur l'équité exige un partage du pouvoir ainsi que la transparence et la redevabilité accrue – des qualités qui sont également de plus en plus importantes avec l'émergence des mouvements autoritaires et populistes partout dans le monde. Pour préserver la démocratie, il est essentiel que les gouvernements prennent des mesures pour accroître leur crédibilité et gagner la confiance du public. Être plus ouverts au sujet de leurs processus décisionnels et montrer comment ils s'assurent que les politiques sont réactives et fondées sur des données probantes sont des façons d'y arriver.

### **Recommandations**

Le Conseil des femmes recommande que le gouvernement s'engage à élaborer et à mettre en œuvre des politiques publiques équitables. Il faudra institutionnaliser les approches fondées sur l'équité dans la fonction publique, ce qui signifie que le travail fondé sur l'équité n'est pas seulement requis, mais qu'il doit être doté des ressources dans l'ensemble du gouvernement.

Un changement de culture dans la fonction publique sera nécessaire, ainsi que des ressources budgétaires pour renforcer les capacités, introduire de nouveaux processus (à la fois au sein du gouvernement et en matière de divulgation publique des résultats des processus fondés sur l'équité tels que l'ACG+), et mieux s'engager avec les individus et les communautés à l'extérieur du gouvernement. Voici quelques exemples de travaux précis qui appuieraient ce travail.

### ***L'énoncé relatif aux effets spécifiques selon le genre et le budget***

La prochaine étape consiste à intégrer l'ACG+ au processus de prise de décisions budgétaires et à l'utiliser non seulement pour des politiques, des programmes, des services et des initiatives précises, mais aussi pour les budgets des ministères et le budget provincial dans son ensemble. Il s'agit là d'un point essentiel, car l'iniquité peut se manifester non seulement au niveau de politiques, de programmes, de services et d'initiatives spécifiques, mais aussi au niveau des tendances et des modèles de *quels* politiques, programmes, services et initiatives sont prioritaires et lesquels ne le sont pas.

### ***Diffuser les résultats de l'ACG+ d'un plus grand nombre de décisions et de politiques***

L'élaboration du budget est l'un des processus les plus opaques du gouvernement – ce qui signifie que si un énoncé relatif aux effets spécifiques selon le genre peut être produit pour le budget, il est possible de faire de même pour d'autres décisions et processus en matière de politiques. Le gouvernement devrait attribuer des ressources pour mettre à l'essai la publication d'information sur la manière dont les processus de l'ACG+ ont influé sur la prise de décision et l'élaboration des politiques. Cet essai devrait être guidé par la consultation d'organismes et de groupes qui représentent les populations en quête d'équité, en particulier ceux qui exercent un leadership touché ou un leadership ayant une expérience vécue<sup>5</sup>.

### ***Construire la capacité à lutter contre le racisme systémique***

Des structures ayant pour mandat de lutter contre le racisme systémique doivent être créées et dotées de ressources au sein de la fonction publique. Le cadre directeur doit être l'équité et l'antiracisme, et non la diversité, le multiculturalisme ou la sensibilité. Nous suggérons qu'un modèle semblable à celui de la Direction de l'égalité des femmes et du Conseil des femmes (dans lequel il y a à la fois une entité ministérielle et une entité indépendante) soit pris en considération. Plus de précisions sur cette recommandation sont disponibles dans notre [mémoire présenté à la commissaire sur le racisme systémique](#).

Le renforcement de la capacité à lutter contre le racisme au sein de la fonction publique exige également que le gouvernement réponde aux appels des chef-fes des Premières Nations Mi'kmaw et Wolastoqey pour une enquête dirigée par les Autochtones sur le racisme systémique à l'égard des peuples autochtones. Les fonctionnaires et les membres de l'Assemblée législative ont besoin des renseignements que cette enquête produirait afin de s'orienter vers des politiques publiques équitables. Le Conseil des femmes recommande au gouvernement de répondre immédiatement à cet appel en fournissant des ressources adéquates pour une enquête qui est conçue, élaborée et dirigée par des leaders autochtones.

### ***S'engager dans la cocréation***

La [cocréation](#) consiste à faire participer les personnes et les communautés touchées par une situation ou un enjeu au processus de détermination du problème, à la conception de services pour y faire face et à l'établissement de la méthode pour évaluer les services. La cocréation n'est pas simplement un nouveau

---

<sup>5</sup> Les groupes marginalisés font souvent face au problème selon lequel des personnes ne faisant pas partie de ces groupes tentent de les représenter ou d'être leur porte-parole (cette question est examinée plus précisément dans la section « Rien sur nous sans nous » du [mémoire du Conseil des femmes au Comité spécial sur l'accessibilité](#)). On parle de leadership touché et de leadership ayant une expérience vécue lorsque les dirigeant-es de groupes et d'organismes sont effectivement issus de l'expérience marginalisée qu'ils représentent.

langage à appliquer aux méthodes de travail dominantes existantes afin de prétendre les rendre plus inclusives et plus équitables. Il s'agit d'une approche précise, qui s'enracine dans le partage du pouvoir et qui oblige les décideurs à adopter une posture d'[humilité culturelle](#)<sup>6</sup>.

Or, trop souvent, ce n'est pas ce qui se produit. En raison des problèmes de capacité, des contraintes de temps et des méthodes de travail profondément enracinées, les fonctionnaires qui possèdent peut-être l'expertise technique, mais qui sont déconnecté·es de la réalité sur le terrain, sont chargé·es de définir le problème, de concevoir des solutions et d'établir les critères d'évaluation. De plus, ces fonctionnaires peuvent être conscient·es qu'ils sont soumis à des contraintes cachées et proposeront la meilleure approche qu'ils pensent que les décideurs appuieront et non celle qu'ils croient être la meilleure approche globale. De même, les gouvernements comptent souvent sur de la consultation et de la mobilisation superficielle, ce qui érode la confiance du public. La cocréation ne se traduira pas seulement par de meilleurs services, elle améliorera aussi la confiance du public envers le gouvernement. Cette situation peut, à son tour, garantir que les décisions fondées sur des données probantes et les investissements dans des services efficaces résistent aux compressions ou aux modifications sans raison valable. Pour garantir l'optimisation des ressources, il ne suffit pas de fournir de bons services; ils doivent être systématiquement accessibles au fil du temps et les changements doivent reposer sur les besoins des utilisateur·trices et non sur les préférences du gouvernement.

Ce niveau de collaboration avec des personnes et des communautés extérieures au gouvernement exige que le gouvernement élabore des normes ou des principes de rigueur et d'éthique pour les consultations et l'engagement public. Comme il est discuté dans le [mémoire présenté à la commissaire sur le racisme systémique](#), bien que les initiatives de consultation et de mobilisation du public du gouvernement ne soient pas des projets de recherche universitaire, elles devraient quand même avoir des principes ou des normes en place pour réduire les préjudices aux personnes qui y participent, éviter l'exploitation des communautés et s'assurer que ce qui est rapporté aux décideurs et au public est précis. Ces normes ou principes doivent comprendre les éléments suivants :

- Augmenter l'information à la disposition des personnes participantes sur ce à quoi elles consentent, comment leurs données seront utilisées et stockées, si elles peuvent révoquer leur participation et la façon de le faire, entre autres.
- Augmenter l'information à la disposition du public sur la méthodologie utilisée.
- Respecter les principes et les protocoles des Mi'kmaq, des Wolastoqiyik et des Peskotomuhkatiyik au moment de travailler avec ces Premières nations et respecter d'autres principes et protocoles appropriés au moment de travailler avec les Autochtones de façon plus générale.

---

<sup>6</sup> Ce lien externe n'est disponible qu'en anglais.



- Clarifier le moment où une personne peut être payée pour ses contributions et le moment où elle ne peut pas l'être. Nous sommes particulièrement préoccupées par les cas où une personne vulnérable ou marginalisée, ou une personne ayant une expertise en équité, a participé à une initiative au fil du temps (p. ex. en participant à une équipe spéciale ou à un groupe de travail) et qu'elle n'est pas membre du personnel du gouvernement ou affiliée à une organisation qui la rémunère. On s'attend constamment à ce que les personnes aux identités marginalisées fournissent leur expertise et leurs services au gouvernement sans rémunération. Une telle situation renforce leur marginalisation, contribue à leur précarité économique et restreint le bassin de collaborateur-trices à ceux pouvant fournir gratuitement leurs services.
- Utiliser des approches adaptées aux traumatismes pour appuyer la participation des personnes et des communautés vulnérables et marginalisées et pour minimiser les dommages qui peuvent leur être causés par leur participation<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> Ce lien externe n'est disponible qu'en anglais.

## Annexe - L'égalité et l'équité expliquées

L'un des outils les plus couramment utilisés pour expliquer les différences entre l'égalité et l'équité est l'image d'un groupe de personnes tentant de regarder un match de baseball par-dessus une barrière\*.



Dans la première image, les caisses sont distribuées de manière égale. Chaque personne n'a pas la même taille, et le fait de donner une caisse à chaque personne les élève également, mais ne garantit pas qu'elles puissent toutes voir par-dessus la clôture. Dans la deuxième image, les caisses sont réparties en fonction de la grandeur de chaque personne. Chaque personne obtient ce dont elle a besoin pour obtenir un résultat comparable et pouvoir regarder la partie.



Il convient de prendre un instant pour souligner que l'image utilise les termes « égalité » et « équité » sur le plan des interventions (l'ajout de caisses) et non des résultats (le fait que les gens puissent voir la partie par-dessus la clôture). En matière d'interventions, l'image illustre la différence entre l'uniformité de l'égalité et la réactivité de l'équité. L'image démontre que les interventions fondées sur l'équité sont nécessaires pour garantir des résultats comparables pour les personnes qui font face à des circonstances ou à des possibilités qui les

désavantagent ou privilégient les autres. Dans les situations d'inégalité des circonstances et des possibilités, les mesures fondées sur l'équité contribuent à l'égalité des résultats.

\* Cette image est souvent utilisée et adaptée. Le Conseil des femmes a produit sa propre version de l'image qui illustre à la fois les éléments les plus courants de l'image et les révisions les plus fréquentes.

L'image a également des limites. Elle montre que la même intervention (augmenter la hauteur) répond efficacement aux besoins de chaque personne. Une version plus complète de l'image montrerait différentes interventions pour répondre à différents besoins; par exemple, une personne en fauteuil roulant à qui l'on fournit une rampe d'accès à une plate-forme plutôt qu'une caisse.



L'image illustre également que c'est en raison des différences naturelles entre les individus (différences de taille – ou, dans l'image mise à jour, le besoin d'un fauteuil roulant) que les mesures d'équité sont nécessaires à l'obtention de résultats égaux. En réalité, les mesures d'équité sont nécessaires en raison de formes d'oppression systémique comme la pauvreté, le racisme, le colonialisme, le capacitisme et l'oppression fondée sur le genre comme la misogynie, l'homophobie et la transphobie. Ces oppressions ne sont ni naturelles ni destinées à être comprises sur le plan individuel. De plus en plus, une image additionnelle est utilisée pour illustrer ce concept.



mesures d'équité sont importantes, elles ne valent pas la justice. Autrement dit, si nous avons besoin de mesures d'équité, nous devons également démanteler les systèmes d'oppression qui rendent ces mesures nécessaires.

L'image finale montre que la cause de l'inégalité des chances et des résultats, ainsi que la cause de la nécessité de prendre des mesures d'équité, n'a jamais été les différences individuelles, mais la clôture – une barrière bien réelle qui posait problème à certaines personnes, mais pas à d'autres. L'image montre également que si les