



Chambre des communes
CANADA

Comité permanent de la condition féminine

FEWO • NUMÉRO 043 • 1^{re} SESSION • 39^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 1^{er} mars 2007

—
Présidente

Mme Yasmin Ratansi

Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante :

<http://www.parl.gc.ca>

Comité permanent de la condition féminine

Le jeudi 1^{er} mars 2007

• (1530)

[Traduction]

La vice-présidente (Mme Joy Smith (Kildonan—St. Paul, PCC)): La séance est ouverte. Je souhaite la bienvenue à nos invités. Nous sommes très heureux de vous accueillir aujourd'hui.

Ces réunions sont bien importantes, car elles nous donnent l'occasion d'écouter les observations de nos invités et de leur poser des questions. Avant de débiter, j'aimerais inviter chacun d'entre vous, en commençant par Monique, à vous présenter et à nous dire quel ministère vous représentez.

Je vous remercie.

Mme Monique Boudrias (première vice-présidente, Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada): Merci, madame la présidente.

Je m'appelle Monique Boudrias et je suis la première vice-présidente de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada. J'ai un exposé liminaire à faire. Souhaitez-vous que je le fasse immédiatement?

La vice-présidente (Mme Joy Smith): Non. Dans un premier temps, je voudrais que chacun se présente, et ensuite nous allons demander à Kathy O'Hara de commencer, car j'ai toute une liste de personnes qui vont faire des exposés cet après-midi et cela va se faire selon un certain ordre.

Donc, je vous remercie, Monique de vous être présentée.

Ensuite?

Mme Linda Lizotte-MacPherson (secrétaire déléguée, Secrétaire du Conseil du Trésor): Merci, madame la présidente. Je m'appelle Linda Lizotte-MacPherson et je suis secrétaire déléguée au Conseil du Trésor.

La vice-présidente (Mme Joy Smith): Merci, et bienvenue.

Kathy.

Mme Kathy O'Hara (sous-ministre déléguée principale, ministère des Ressources humaines et du Développement social): Je suis Kathy O'Hara, sous-ministre déléguée principale au ministère des Ressources humaines et du Développement social.

La vice-présidente (Mme Joy Smith): Je suis très heureuse de vous accueillir aujourd'hui.

Mme Donna Miller (sous-ministre déléguée, ministère de la Justice): Je suis Donna Miller, sous-ministre déléguée au ministère de la Justice.

La vice-présidente (Mme Joy Smith): Ravie de vous accueillir également, Donna. Merci.

Mme Janet Siddall (sous-ministre adjointe associée, Opérations, ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration): Je suis Janet Siddall, sous-ministre adjointe associée au ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration.

La vice-présidente (Mme Joy Smith): Très bien. Nous avons devant nous un groupe de femmes puissantes et nous avons vraiment hâte d'entendre vos exposés.

Donc, chaque personne disposera de cinq minutes pour faire son exposé liminaire, et après les exposés, nous ouvrirons la période des questions. Nous allons donc suivre la procédure habituelle, c'est-à-dire une série de tours de questions de sept minutes, pour les questions et les réponses, comme d'habitude.

J'invite donc chacun d'entre vous, en commençant par Kathy, à faire un exposé liminaire de cinq minutes.

Je vous remercie.

Mme Kathy O'Hara: Bonjour.

Je vous remercie de m'avoir invitée à vous parler des mesures qu'entreprend Ressources humaines et Développement social Canada pour s'assurer que l'analyse comparative entre les sexes soit appliquée à nos politiques et programmes. De solides analyses portant sur tout un éventail de sujets, y compris l'équité entre les sexes, sont essentielles à la réalisation du mandat de notre ministère, un mandat qui met l'accent sur le bien-être économique et social des Canadiens et qui a d'importantes répercussions sur leur vie. À la lumière de ce mandat, il importe de souligner que l'analyse comparative entre les sexes (ACS) fait partie intégrante du travail de conception de nos politiques et programmes.

Je sais qu'avant de préparer votre rapport en 2005, vous avez reçu les représentants des deux anciens ministères qui composent aujourd'hui le ministère des Ressources humaines et du Développement social Canada. À cette occasion, les représentants de ces deux ministères ont décrit leurs démarches relativement à l'analyse comparative entre les sexes.

[Français]

Chacun avait une approche légèrement différente. Par exemple, Développement social Canada a mis l'accent sur son réseau de conseillers et ses outils de formation, mais Ressources humaines et Développement des compétences Canada a souligné la responsabilité des gestionnaires pour s'assurer que l'ACS soit pleinement intégrée à l'élaboration des politiques et des programmes, de même qu'aux fonctions des comités de politiques.

• (1535)

[Traduction]

En février 2006, comme vous le savez, le nouveau ministère des Ressources humaines et du Développement social a été annoncé. Depuis, nous travaillons à intégrer tous les aspects de notre travail en ce qui concerne l'analyse comparative entre les sexes.

De façon générale, nous adoptons une approche intégrée. Tous les gestionnaires sont responsables de l'ACS dans le cadre de leur mandat et l'équité entre les sexes constitue un aspect important d'une bonne analyse stratégique.

En plus de la responsabilité qui incombe à chaque gestionnaire, chacun à son niveau respectif, des fonctions de réexamen sont intégrées aux travaux des comités d'élaboration des politiques au niveau des DG et des SMA, et je vais justement vous expliquer en plus de détails comment fonctionne ce processus.

En outre, nous avons une unité composée de trois équivalents à temps plein à la Division de la diversité et de la politique sociale internationale de la Direction générale de la politique stratégique, qui a le mandat de coordonner les activités de formation, les outils et d'autres ressources pour aider les employés à mener des analyses comparatives entre les sexes. C'est ce travail qui était exécuté autrefois par la Division de l'analyse comparative entre les sexes et de politique qui faisait partie de l'ancien ministère du Développement social.

Au cours de la période de transition menant à la création de ce nouveau ministère, cette unité s'est efforcée principalement de répondre aux exigences interministérielles en matière de production de rapports, et a notamment contribué au rapport du Canada sur la mise en oeuvre de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Au fur et à mesure que le ministère s'installe dans ses nouvelles fonctions, cette unité consacra davantage de son temps et de ses ressources aux activités de formation et aux outils connexes.

En fait, les activités de formation du prédécesseur du ministère du Développement social ont connu un succès retentissant. Par exemple, juste avant la création du nouveau ministère en janvier 2006, ce ministère a organisé une séance de formation sur l'analyse comparative entre les sexes. Cette séance était destinée aux employés des deux anciens ministères. Dans le cadre de ce cours, on faisait appel à des études de cas et à des exercices pour expliquer le processus d'intégration des considérations axées sur l'équité entre les sexes et d'autres aspects de la diversité aux différentes étapes du processus d'élaboration des politiques. Environ 25 personnes y ont participé et les évaluations que nous avons reçues indiquent que les employés ont trouvé cette séance fort utile. Les participants ont appris beaucoup de choses et ont obtenu les outils qu'il leur faut pour adopter une approche intégrée d'analyse comparative entre les sexes.

Voilà donc le genre d'activités qu'il faut multiplier, à notre avis, étant donné que nous avons effectivement adopté une approche intégrée d'analyse comparative entre les sexes.

Cela vous donne une idée générale de notre approche, mais, si vous me permettez, j'aimerais rapidement aborder les recommandations de votre rapport afin de vous indiquer les mesures que nous avons prises pour y donner suite. D'abord, vous avez recommandé qu'il y ait un centre de responsabilité désigné en ce qui concerne l'analyse comparative entre les sexes au ministère, et même si j'ai indiqué que tous les gestionnaires sont responsables de l'ACS dans leur secteur particulier, nous avons intégré l'unité chargée de l'analyse comparative entre les sexes au sein de la Direction générale. Il s'agit plus précisément de la Direction générale de la politique stratégique. Ainsi le sous-ministre adjoint de la Politique stratégique est chargé de coordonner le travail de cette unité, et de s'assurer qu'elle possède tous les outils et toutes les ressources nécessaires.

Une autre de vos recommandations proposait que nous participions au comité interministériel sur l'analyse comparative entre les sexes. Nous en sommes effectivement membre. Au départ, deux ministères étaient concernés. À l'heure actuelle, le ministère fusionné est membre du comité et y participe activement.

La vice-présidente (Mme Joy Smith): Votre temps va bientôt être écoulé, et je vous invite donc à conclure, Kathy.

Mme Kathy O'Hara: Oui, je vais rapidement conclure.

Je voudrais juste m'assurer de vous parler brièvement de la fonction de l'analyse critique.

Donc, nous avons une approche intégrée d'analyse comparative entre les sexes, mais par la suite, chaque proposition de politique ou de programme est examinée par un comité de directeurs généraux qui en font une analyse critique par rapport à tout un éventail d'éléments, y compris l'impact sur les deux sexes. Ensuite, le même processus se déroule au niveau des SMA, et après cela, c'est un comité présidé par les sous-ministres qui en fait l'examen.

Je vous remercie.

La vice-présidente (Mme Joy Smith): Merci beaucoup.

Rappelez-vous qu'au cours de la période des questions, vous pourrez éventuellement insister, dans votre réponse, sur d'autres points qui vous semblent particulièrement importants.

C'est maintenant à Donna Miller, sous-ministre déléguée, de prendre la parole.

Mme Donna Miller: Madame la présidente, si vous permettez, au lieu de prendre le temps de vous lire le texte intégral de mon exposé, qu'on a déjà fait parvenir au comité, il serait peut-être plus utile que je prenne quelques minutes pour vous donner les points saillants de ma déclaration liminaire.

Au ministère de la Justice, nous avons un modèle pleinement intégré d'analyse comparative entre les sexes. À notre avis, ce modèle donne de bons résultats, et ce pour plusieurs raisons. Premièrement, il s'appuie sur la prémisse selon laquelle l'ACS doit intéresser tout le monde, et qu'il n'est pas possible d'en arriver à une saine analyse d'une situation à moins que tout le monde ne soit sensible à la problématique homme-femme et aux questions de diversité dans l'ensemble du ministère et que tout le monde, et pas seulement quelques personnes, reconnaisse la nécessité de faire preuve de sensibilité dans ce domaine. De cette façon, l'ACS deviendra à notre avis une considération courante et significative dans tout ce que nous faisons.

• (1540)

[Français]

Deuxièmement, le modèle pleinement intégré fonctionne parce que nous en avons bien établi les fondements avant de l'adopter. Par exemple, nous avons passé 15 ans à approfondir notre expertise. Durant ce temps, nous avons mis sur pied une unité spécialisée en diversité et en égalité des sexes, et nous avons également donné une formation poussée à nos employés. Sans ces solides fondements pendant les étapes préliminaires, notre modèle pleinement intégré aurait été presque impossible à mettre en oeuvre. Nous avons besoin de faire ce travail de base pour que notre organisation évolue et devienne plus sensible à cette question et pour que le modèle pleinement intégré puisse fonctionner avec succès.

[Traduction]

Le texte de mon exposé donne plusieurs exemples des résultats concrets de notre modèle intégré d'analyse comparative entre les sexes au ministère de la Justice. Je voudrais vous en citer deux.

Un premier exemple concerne l'ancien projet de loi C-2, sur la protection des enfants et d'autres personnes vulnérables. Vous vous souviendrez que ce projet de loi proposait de nombreuses mesures importantes, et l'un des domaines où l'ACS jouait un rôle primordial concernait les changements des modifications permettant de faciliter les témoignages de victimes vulnérables dans le cas d'infractions spécifiques, telles que la violence conjugale ou l'agression sexuelle, où les femmes sont les principales victimes. L'ACS a donc joué un rôle critique dans l'élaboration de meilleures politiques dans ces domaines.

Un autre exemple concerne le travail du Centre de la politique concernant les victimes, qui fait partie de notre Division des politiques au ministère et nous permet de tenir compte du point de vue de la victime dans toutes les réformes que nous proposons relativement au droit criminel et toutes les modifications que nous proposons d'apporter aux politiques en matière de justice criminelle. Encore une fois, l'ACS fait partie intégrante du travail accompli par ce groupe, où les besoins des femmes en tant que victimes sont bien documentés.

Enfin, pour en arriver à un modèle intégré d'analyse comparative entre les sexes qui donne de bons résultats, il faut des employés qui sont sensibilisés à l'importance de ces questions. La formation aide, et nous en avons fait beaucoup au fil des ans, mais il convient également de mentionner que l'évolution de la situation démographique a aussi joué un rôle tout à fait critique pour ce qui est de favoriser l'atteinte de nos objectifs relatifs à l'ACS.

[Français]

Tout d'abord, la nouvelle génération voit le monde globalement et analyse les choses de façon intégrée et exhaustive avec beaucoup de sens pratique. De plus, ce qui est tout aussi important, le rôle et la représentation des femmes dans le ministère a changé considérablement. Il y a plus de femmes que d'hommes au sein du ministère. Les femmes sont maintenant plus nombreuses que les hommes parmi les avocats et les cadres. Les femmes occupent maintenant la moitié de tous les postes à la table du conseil d'administration, l'organe de direction le plus important, qui est présidé par notre sous-ministre. Ces changements sur le plan démographique ont contribué au succès du modèle intégré d'analyse comparative entre les sexes.

[Traduction]

Bien entendu, il y a toujours lieu d'améliorer la situation. Nous pouvons toujours apprendre. Nous continuons à nous évaluer et à nous demander si nous avons bien fait les choses, mais à notre sens, nous sommes bien positionnés pour relever tout nouveau défi.

Je vous remercie de votre temps et de l'occasion de comparaître devant le comité aujourd'hui. Je suis à votre disposition pour répondre à vos questions.

La vice-présidente (Mme Joy Smith): Merci beaucoup pour cet exposé fort perspicace.

Nous passons maintenant à Janet Siddall, sous-ministre adjointe associée responsable des Opérations.

• (1545)

Mme Janet Siddall: Merci infiniment, madame la présidente et honorables membres du comité. Je vous remercie de me fournir l'occasion de vous donner un compte rendu des progrès que nous avons accomplis concernant l'analyse comparative entre les sexes à CIC depuis que nous avons comparu devant le comité en février 2005.

Permettez-moi de vous faire remarquer que nous avons un document à vous distribuer, document auquel je vais faire allusion dans mon exposé liminaire.

Comme vous le savez, CIC est le seul ministère fédéral tenu par la loi de faire rapport au Parlement au sujet des répercussions de ses politiques et programmes sur les deux sexes, et cette exigence législative est sans précédent dans les lois fédérales. Nous prenons très au sérieux cette exigence. Nos efforts à cet égard sont continus et, comme je le soulignerai plus tard, nous avons encore progressé depuis la dernière fois que nous avons comparu devant le comité.

Vous vous souviendrez peut-être que c'est en 2000 que nous avons établi pour la première fois la responsabilité de l'analyse comparative entre les sexes à Citoyenneté et Immigration. En 2005, la responsabilité de l'ACS a été centralisée au sein de l'Unité de l'ACS qui fait partie de la Direction générale des politiques stratégiques. À cette même époque, nous avons lancé notre plan stratégique quinquennal. En plus de faire l'analyse comparative entre les sexes pour le compte du ministère, cette unité fournit également les outils, la formation et le soutien nécessaires pour renforcer la capacité d'analyse comparative entre les sexes dans l'ensemble du ministère.

Nous avons pris un bon départ en créant l'Unité de l'ACS, mais nous nous sommes rendu compte que nous devons faire davantage et qu'il fallait adopter une approche quelque peu différente. Ainsi, à la suite d'une réorganisation du ministère, nous avons décidé de déplacer l'unité chargée de l'ACS afin de permettre de renforcer et d'intégrer cet exercice dans l'ensemble des activités de planification et dans les rapports ministériels. Ainsi l'ACS relève désormais du Groupe de la planification et des rapports ministériels, et ses responsabilités comprennent à présent l'orientation, la planification, les rapports, et le renforcement des capacités relativement à l'analyse comparative entre les sexes.

L'analyse comparative entre les sexes est maintenant effectuée au niveau des directions générales, qui accomplissent la majeure partie du travail d'élaboration des politiques. D'ailleurs, nous souhaitons appliquer l'analyse comparative entre les sexes dans l'ensemble du ministère et trouver les moyens de l'intégrer aux activités quotidiennes de CIC. Par exemple, les questions sexospécifiques font partie des discussions générales qui se déroulent actuellement au Comité des politiques, qui constitue un nouveau forum décisionnel créé pour discuter de l'orientation des politiques de CIC.

Comme je l'ai déjà mentionné, l'analyse comparative entre les sexes est effectuée au niveau des directions générales. Les cinq directions générales chargées des politiques au sein du Secteur des politiques stratégiques et de programme disposent d'un plan concernant l'ACS ou sont en train de le mettre à jour. Leurs plans ont donné des résultats concrets, dont certains ont été présentés dans le Rapport annuel au Parlement sur l'immigration, déposé devant le Parlement le 31 octobre. Une copie du rapport est inclus dans votre trousse d'information.

J'ai également le plaisir de vous faire savoir que les résultats de l'analyse comparative entre les sexes figurent dans le Rapport annuel de 2006 pour la première fois. Par exemple, en 2006, CIC a analysé les questions liées à la problématique homme-femme et à la diversité lorsqu'il a répondu aux demandes de quelques 800 réfugiés karens de Thaïlande. Cette analyse nous a permis d'abord et d'atténuer toute difficulté qui pourrait survenir pendant le processus d'établissement.

Une analyse plus approfondie est en cours pour nous aider à travailler plus efficacement avec les groupes de répondants et les fournisseurs de services afin de nous assurer que ces néo-Canadiens obtiennent un soutien efficace et ciblé en fonction de leurs besoins personnels.

Voici un deuxième exemple: l'analyse comparative entre les sexes nous a aidés à traiter plus efficacement les questions relatives à la traite de personnes, dont les victimes sont en majorité des femmes. Nous reconnaissons que les femmes victimes de ce crime ont des besoins uniques en matière de protection. À cette fin, les agents ont reçu des directives au regard des techniques d'entrevue appropriées et leur rappelant l'importance d'informer les victimes des services de consultation et autres ressources à leur disposition à titre de victimes de crimes ayant subi un traumatisme.

Pour aider davantage les victimes de la traite de personnes, CIC a créé un permis de séjour temporaire valide durant 120 jours afin de veiller à ce que les victimes soient protégées et disposent d'un statut juridique au Canada. Ce statut permet aux victimes d'accéder à des services médicaux et psychologiques, si nécessaire, pour composer avec leur expérience.

Cette période de réflexion de 120 jours accorde aux victimes le temps dont elles ont besoin pour déterminer comment elles souhaitent poursuivre leur vie, y compris pour choisir si elles collaboreront aux poursuites judiciaires intentées contre le trafiquant. CIC fournit aux victimes souhaitant demeurer au Canada de façon permanente l'information nécessaire concernant les procédures. En plus des initiatives décrites dans le rapport annuel, l'ACS est effectuée dans d'autres secteurs d'activité du ministère.

• (1550)

Nous utilisons encore les données réparties en fonction du sexe dans notre publication *Faits et chiffres: aperçu de l'immigration*, qui fournit de l'information sur les nouveaux résidents permanents au Canada, ainsi que sur les résidents temporaires entrant au Canada pour travailler ou pour étudier.

La vice-présidente (Mme Joy Smith): Janet, votre temps est presque écoulé. Je vous invite donc à conclure rapidement.

Mme Janet Siddall: Oui, bien sûr.

CIC est fier de ce qu'il a pu réaliser jusqu'à présent, même s'il se rend compte qu'il y a encore beaucoup de travail à faire. Nous sommes heureux d'être parmi vous pour vous fournir d'autres renseignements sur les mesures que nous comptons prendre dans ce domaine.

La vice-présidente (Mme Joy Smith): Merci infiniment, et nous attendons avec impatience l'occasion de vous poser des questions tout à l'heure.

J'invite maintenant Linda Lizotte-MacPherson, secrétaire déléguée du Secrétariat du Conseil du Trésor, à faire son exposé.

Mme Linda Lizotte-MacPherson: Je vous remercie de m'avoir invitée à comparaître devant le comité au sujet des progrès réalisés par le Secrétariat du Conseil du Trésor en matière d'analyse comparative entre les sexes.

Je suis heureuse d'être accompagnée aujourd'hui de Mme Boudrias de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada. L'Agence, qui fait partie du portefeuille du Conseil du Trésor, est chargée de nombreuses politiques gouvernementales en matière de ressources humaines, dont celle de l'équité en emploi.

Je suis également accompagnée de Jeanne Flemming, secrétaire adjointe et championne du SCT de l'analyse comparative entre les sexes, et d'Hélène Laurendeau, secrétaire adjointe chargée des relations de travail et des opérations de rémunération.

J'aimerais aujourd'hui faire le point sur nos progrès pour mettre en oeuvre les engagements que nous avons pris en matière d'analyse comparative entre les sexes. Nos récentes constatations quant à la réduction de l'écart salarial entre les sexes sauront certes intéresser les membres du comité. C'est là une excellente nouvelle.

Je voudrais d'abord aborder nos engagements tels qu'ils sont énoncés dans la réponse du gouvernement au rapport du comité, intitulé « L'analyse comparative entre les sexes: les fondements de la réussite ». Dans ce document, le Secrétariat s'est engagé à mener des travaux dans quatre secteurs.

[Français]

Premièrement, il s'agit d'assurer la formation des employés dans le domaine de l'utilisation de l'analyse comparative entre les sexes dans le contexte de notre mandat.

Deuxièmement, nous devons examiner nos politiques de gestion afin de nous assurer qu'elles ne contiennent aucune incidence sur l'égalité des sexes.

[Traduction]

Troisièmement, recourir à la politique sur la structure de gestion, des ressources et des résultats (SGRR) pour exiger des ministères qu'ils utilisent les renseignements sur le rendement dans la gestion de leurs programmes, y compris ceux comportant des objectifs sexospécifiques.

Quatrièmement, veiller à ce que le Cadre de responsabilisation de gestion (CRG) fasse état de la capacité et des pratiques analytiques des ministères.

Madame la présidente, le SCT est résolu à assurer l'égalité entre les sexes. Et je crois sincèrement que nos réalisations témoignent bien de cet engagement.

Avant de traiter en détail ces réalisations, permettez-moi de décrire brièvement la répartition des rôles et responsabilités des ministères, du Bureau du Conseil privé et du Conseil du Trésor à ce chapitre.

[Français]

Il incombe aux ministères d'appliquer l'analyse comparative entre les sexes et d'inclure des questions sur l'égalité entre les sexes dans leurs politiques et programmes.

[Traduction]

Le Bureau du Conseil privé supervise et appuie l'établissement des politiques à l'échelle du gouvernement et précise les éléments à considérer qui doivent être appliqués uniformément à l'élaboration des politiques gouvernementales. Au Secrétariat du Conseil du Trésor, notre rôle consiste à assurer l'optimisation des ressources consacrées aux programmes gouvernementaux et une surveillance des fonctions de gestion à l'échelle de l'administration publique. Après que le Cabinet a approuvé les programmes, nous procédons à une analyse critique de ce qui est proposé avant la mise en oeuvre des programmes en question.

[Français]

Je vais maintenant vous parler de nos réalisations, en commençant par notre engagement envers la formation.

[Traduction]

Nous avons divisé nos activités de formation en deux volets, selon nos fonctions principales. Le premier volet est la fonction d'analyse critique que nous exerçons relativement aux présentations des ministères au Conseil du Trésor. Le second volet concerne notre rôle de surveillance et d'élaboration des politiques de gestion.

[Français]

Cet été, nous avons mené un projet-pilote sur l'analyse comparative entre les sexes avec nos analystes de programmes. Nous remercions Condition féminine Canada d'avoir partagé ses documents, ses compétences et son soutien. Ceux-ci nous ont permis de mener à bien notre projet-pilote. Nous préparons maintenant d'autres séances de formation fondées sur les résultats du projet-pilote et nous intégrons cette formation dans notre cycle annuel.

• (1555)

[Traduction]

Le second groupe, qui est chargé de renouveler et d'examiner nos politiques de gestion, a reçu de la formation sur l'analyse comparative entre les sexes au début du projet de renouvellement des politiques, et nous tiendrons ce mois-ci deux séances de formation qui porteront spécifiquement sur l'analyse comparative entre les sexes.

Notre deuxième engagement consiste à nous assurer que nos politiques de gestion ne contiennent aucune conséquence imprévue du point de vue de l'égalité des sexes. Dans le plan d'action de la Loi fédérale sur la responsabilité, le gouvernement s'est engagé à examiner l'ensemble de ses politiques de gestion afin de s'assurer que les obligations et les responsabilités sont bien claires.

Outre la formation dont je viens de vous parler, nous avons également mis en place des outils et un processus rigoureux afin de veiller à ce que nos politiques ne contiennent aucune répercussion imprévue sur l'égalité entre les sexes. Pour chaque politique, nous suivons une procédure d'analyse très rigoureuse.

La vice-présidente (Mme Joy Smith): Excusez-moi de vous interrompre, madame, mais votre temps est écoulé. Pourriez-vous conclure?

Mme Linda Lizotte-MacPherson: Très bien.

Nous possédons un outil que nous employons justement afin de déterminer s'il y a des répercussions possibles, et si tel est le cas, une analyse approfondie doit être menée. Nous avons également une politique de gestion très complète de la SGRR qui oblige le ministère à expliciter ses indicateurs de performance spécifiques.

La vice-présidente (Mme Joy Smith): Merci beaucoup. Je m'excuse de vous interrompre, mais nous devons absolument respecter notre horaire. Merci pour cet exposé très intéressant. Je suis sûre que les membres autour de la table voudront vous poser des questions, et vous pourrez en profiter à ce moment-là pour nous fournir d'autres renseignements factuels.

J'invite maintenant Monique Boudrias à faire son exposé. Monique est la première vice-présidente de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada.

Mme Monique Boudrias: Merci, madame la présidente. Je suis ravie d'avoir l'occasion cet après-midi de vous adresser la parole en tant que représentante du portefeuille du Conseil du Trésor.

Quand j'ai parlé aux membres du comité en mars 2005, j'ai donné un aperçu général des travaux importants que nous réalisons en vue de favoriser l'égalité des sexes. Aujourd'hui je voudrais faire le point sur les progrès que nous avons accomplis et vous expliquer comment

nous intégrons l'analyse comparative entre les sexes et la problématique homme-femme dans notre travail quotidien.

L'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada joue un rôle de premier plan dans la mise en oeuvre des priorités du gouvernement relativement à la modernisation et au renouvellement des ressources humaines.

[Français]

L'agence exerce son leadership de diverses façons, mais l'un de ses rôles essentiels, aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, consiste à doter le Canada d'une fonction publique représentative et inclusive. Nous accordons de l'importance à la problématique hommes-femmes non seulement parce que la loi nous y oblige, mais aussi parce qu'elle est un élément central de nos valeurs institutionnelles.

Deux de ces valeurs, l'égalité et l'équité, sont largement répandues dans la fonction publique et permettent une utilisation optimale des talents et compétences de la population canadienne, et l'élimination des obstacles à la participation maximale des femmes à la fonction publique du Canada et dans les lieux de travail fédéraux.

[Traduction]

Comme l'Agence fait partie du portefeuille du Conseil du Trésor, nous travaillons en étroite collaboration avec le Secrétariat du Conseil du Trésor afin de renforcer et de renouveler le cadre stratégique du gouvernement. En conséquence, nos analyses des politiques en matière de ressources humaines ont les mêmes occasions de suivre des cours sur l'analyse comparative entre les sexes.

Étant donné notre responsabilité en tant qu'agence principale responsable de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique et notre désir de favoriser ce travail, nous entreprenons de vastes consultations auprès d'intervenants clés, y compris les syndicats, en vue de moderniser nos politiques en matière de ressources humaines. Ces consultations nous permettront de nous assurer qu'une diversité d'optiques et de préoccupations, y compris l'égalité des sexes, sera prise en compte en préparation de politiques à la fois nouvelles et révisées.

[Français]

Dans la même veine, l'élaboration de nouvelles normes de classification pour la fonction publique du Canada, ainsi que l'analyse et les problématiques relatives à l'égalité des sexes sont au centre de nos préoccupations. Il faut s'assurer que le travail exécuté par les hommes et les femmes soit équitablement valorisé. Nos efforts de modernisation du système de classification sont axés sur cette valeur.

[Traduction]

Au fur et à mesure que nous cherchons à moderniser la Fonction publique du Canada, et à maintenir la prestation de services d'excellente qualité à la population canadienne, nous allons également renforcer nos cadres de responsabilisation et y incorporer l'analyse comparative entre les sexes. Nos efforts se conjugueront à ceux du Secrétariat du Conseil du Trésor, en vertu du Cadre de responsabilisation de gestion, qui comporte des éléments spécifiques touchant la gestion des ressources humaines, de même que les valeurs et la déontologie.

Nous avons élaboré la composante humaine du Cadre de responsabilisation de gestion, qui compte sept résultats stratégiques. De multiples indicateurs sous-tendent chaque résultat et nous permettent d'évaluer, de contrôler et de prendre en compte la santé générale du système de gestion des ressources humaines dans la fonction publique.

Nous sommes actuellement en train de rassembler et d'analyser des informations ministérielles qui découlent de cet exercice, et nous nous en servons pour aider les ministères à améliorer, entre autres, leur performance en ce qui concerne l'équité en emploi et l'atteinte des objectifs connexes. Nous y arriverons en leur dispensant des conseils, en partageant avec eux des renseignements et des pratiques exemplaires, et en organisant des ateliers et des séances d'information à leur intention.

De plus, nous avons renforcé notre capacité de recherche afin de nous assurer de pouvoir améliorer, non seulement les pratiques de gestion des ressources humaines, mais la planification des ressources humaines dans la fonction publique et ce, en facilitant la définition des besoins actuels et futurs en matière de gestion des ressources humaines. De telles analyses continueront à comprendre une importante dimension sexospécifique à mesure que nous cherchons à profiter de taux plus élevés d'activité chez les femmes et à relever les défis qui se présentent relativement au recrutement, au maintien en poste, à la demande d'horaires de travail différents, à l'apprentissage et à l'avancement professionnel des employés, y compris les membres de tous les groupes visés par l'équité en matière d'emploi.

Je vous remercie, madame la présidente.

• (1600)

La vice-présidente (Mme Joy Smith): Je vous remercie pour votre exposé, madame Boudrias. Vous avez très bien fait cela. Nous sommes impatients d'entamer la période des questions.

Mais avant de le faire, je précise que nous devons recevoir aujourd'hui des représentants du ministère des Finances. Malheureusement, Rob Wright, sous-ministre des Finances, a été prévenu à la dernière minute d'une réunion avec le ministre. Il nous fait savoir qu'il serait très heureux de comparaître devant le comité à un autre moment, et il a également eu la gentillesse de me fournir ses notes d'allocation; par contre, comme il n'a pas eu le temps de les faire traduire, nous allons nous charger de les faire traduire et de les distribuer aux membres du comité.

De fait, les documents du ministère des Finances — on vient de m'en informer — sont disponibles dans les deux langues. C'est le document du Conseil du Trésor qui doit encore être traduit, et vous allez donc le recevoir plus tard. Je m'en excuse d'avance. Nous allons nous assurer de fournir tous ces documents aux membres du comité.

L'hon. Carolyn Bennett (St. Paul's, Lib.): Allons-nous le recevoir tout de suite? À mon avis, cela pourrait influencer les questions que nous allons poser.

La vice-présidente (Mme Joy Smith): On vous a déjà remis ces documents, et vous devriez donc les avoir déjà sous les yeux.

L'hon. Carolyn Bennett: Le ministère des Finances n'a-t-il pas pu trouver quelqu'un à envoyer à la place?

La vice-présidente (Mme Joy Smith): Cela s'est produit à la dernière minute, si bien que le sous-ministre des Finances...

L'hon. Carolyn Bennett: Justement.

Mme Joy Smith: Excusez-moi. À l'ordre, s'il vous plaît.

Le sous-ministre des Finances comparaitra devant le comité ultérieurement. Il n'a pas pu éviter cette absence.

Je voudrais maintenant ouvrir la période des questions. Pour commencer, les différents intervenants pourront...

Mme Patricia Davidson (Sarnia—Lambton, PCC): Madame la présidente, je devrais peut-être ajouter, pour la gouverne du Dr Bennett, que le comité a clairement indiqué qu'il souhaitait recevoir des sous-ministres ou des sous-ministres adjoints, et c'est peut-être pour cette raison qu'on n'a pas cru bon d'envoyer quelqu'un d'autre à sa place.

La vice-présidente (Mme Joy Smith): Merci, madame Davidson.

Maintenant, si tout le monde est prêt, nous allons ouvrir la période des questions. Chaque intervenant disposera de sept minutes, et nous allons commencer par Mme Minna.

L'hon. Maria Minna (Beaches—East York, Lib.): Merci, madame la présidente.

Oui, je trouve malheureux que le représentant du ministère des Finances ne soit pas présent, car ce dernier est à l'origine d'un bon nombre de mesures qui ont été prises récemment, surtout que le budget va bientôt être déposé.

Je voudrais remercier toutes les sous-ministres qui sont parmi nous aujourd'hui, car c'est un sujet très important.

Ma première question portait justement sur le rôle du ministère des Finances, mais je pense que je pourrais tout de même poser certaines de mes questions, étant donné qu'il doit exister des relations suivies avec ce ministère, et puis vous devez vous y intéresser.

Ma première question porte sur les ressources financières que vous possédez et qui sont affectées à votre ministère. Nous ne savons pas ce qui se passe dans les autres ministères. Certains d'entre vous faites du très bon travail pour ce qui est de maintenir les activités et de faire de la formation dans ce domaine.

Je voudrais donc poser rapidement une série de questions, et je vous invite à me faire des réponses rapides, si possible, pour que je sache quelles ressources financières vous consacrez à ces activités. Quelles ressources financières possédez-vous actuellement ou avez-vous mises de côté?

Mon autre question est celle-ci: au moment de la préparation du budget, le ministère des Finances s'attend-il à ce que les propositions budgétaires émanant de vos ministères respectifs fassent l'objet d'une analyse comparative entre les sexes avant que ne s'enclenche le processus budgétaire, ou plutôt après coup?

• (1605)

Mme Kathy O'Hara: Comme je l'ai indiqué dans mon exposé liminaire, nous avons une unité composée de trois équivalents temps plein qui se consacrent à cela. Malheureusement, je ne peux pas vous dire quel est son budget d'exploitation, car c'est dans cette unité que se déroulent certains des cours de formation, mais je pourrais éventuellement vous obtenir ce renseignement.

L'hon. Maria Minna: Ce serait effectivement utile.

Répondez-moi très brièvement, s'il vous plaît.

La vice-présidente (Mme Joy Smith): Madame Miller.

Mme Donna Miller: Je suis désolée; je ne savais trop à qui était adressée votre question.

L'hon. Maria Minna: Elle était adressée à vous quatre ou cinq, je suppose — mais il me faut des réponses très rapides.

Mme Donna Miller: Je vous remercie.

Pour répondre à cette question, je dois revenir sur ce que j'ai dit dans mon exposé liminaire, à savoir que nous avons au ministère de la Justice un modèle intégré d'analyse comparative entre les sexes, si bien que cette activité ne relève pas d'une division particulière de notre ministère. Il n'est pas vraiment possible de répondre directement à la question de l'honorable députée, étant donné que l'ACS fait partie intégrante des responsabilités de tous ceux qui travaillent au ministère de la Justice.

L'hon. Maria Minna: Est-ce la même chose dans tous les ministères en ce qui concerne l'application d'un modèle intégré?

Une voix: Oui.

L'hon. Maria Minna: Très bien. Et qu'en est-il des exigences du ministère des Finances au moment de la préparation du budget? Quand vos ministères respectifs font des propositions budgétaires, êtes-vous obligés d'avoir fait au préalable votre analyse avant que vos propositions ne soient examinées dans le cadre du processus budgétaire du ministère des Finances?

Mme Janet Siddall: En ce qui concerne CIC, oui, car cela fait partie de nos obligations législatives. Nos propositions ne vont pas plus loin que le ministère tant qu'elles n'ont pas fait l'objet d'une analyse comparative entre les sexes.

L'hon. Maria Minna: Y en a-t-il d'autres qui voudraient intervenir à ce sujet? Il vous suffit de dire oui ou non de la tête, et je pourrais à ce moment-là passer à autre chose.

Mme Kathy O'Hara: Comme je l'ai indiqué dans mes observations liminaires, nous faisons cela pour chaque politique que nous préparons.

L'hon. Maria Minna: Très bien.

Mme Linda Lizotte-MacPherson: Il en va de même pour nous en ce qui concerne l'ensemble de nos politiques de gestion. Cette analyse fait partie intégrante du processus. De même, du côté de la formation, l'ACS est maintenant intégrée dans notre programme de formation annuel, si bien que nous n'avons pas de budget distinct pour cette activité-là. Elle fait partie intégrante des activités de formation.

L'hon. Maria Minna: Donc, toutes les politiques que vos différents ministères proposent au ministère des Finances doivent d'abord faire l'objet de cette analyse.

Mme Linda Lizotte-MacPherson: Dans notre cas, les politiques de gestion sont soumises aux ministres responsables du Conseil du Trésor pour approbation, et comme vous le dites, cette analyse doit se faire au préalable. Nos propositions de politique ne passeraient jamais devant le Conseil du Trésor sans que cette analyse ne soit faite et sans que nous soyons conscients de leurs répercussions potentielles.

L'hon. Maria Minna: Très bien.

Pour ce qui est de mon autre question, un groupe de travail a été mis sur pied par l'ancien gouvernement, et son rapport a été diffusé en décembre 2005. L'une de ses recommandations... et si ce groupe de travail a été mis sur pied à l'époque, c'est parce qu'il semblait difficile de faire appliquer l'ACS à l'échelle du gouvernement. Si j'ai bien compris, certains ministères réussissent mieux que d'autres. À cette époque-là, il était question d'adopter une loi dans ce sens, et le rapport en question en fait la recommandation et propose même des éléments à incorporer dans un éventuel projet de loi.

Je me demande donc si vous avez lu ce rapport et ce que vous pensez éventuellement de cette recommandation et de l'opportunité ou non d'adopter un projet de loi, pas en ce qui concerne vos

ministères nécessairement, mais peut-être... Ce n'est peut-être pas une question juste. Dites-moi simplement ce que vous pensez de cette recommandation et de la structure qui est proposée.

Je me dis que les ministères qui sont représentés aujourd'hui sont sans doute ceux dont les activités sont davantage alignées sur l'ACS, par opposition à d'autres ministères.

Mme Donna Miller: À mon avis, il y a différentes façons d'aborder l'analyse comparative entre les sexes. En ce qui nous concerne, quelle que soit la méthode retenue — que ce soit exigé par la loi ou intégré dans l'ensemble de nos activités, comme c'est le cas au ministère de la Justice — pour nous, ce sont les résultats qui comptent. En d'autres termes, il s'agit de savoir si nous réussissons à donner suite à nos priorités et à obtenir les résultats escomptés. L'ACS représente un outil essentiel pour atteindre nos objectifs.

L'hon. Maria Minna: À votre avis, l'adoption d'une loi nous permettrait-elle d'y arriver plus vite, pas nécessairement dans votre ministère, mais dans l'ensemble de l'appareil gouvernemental?

Mme Donna Miller: Au ministère de la Justice, étant donné que l'ACS est si étroitement liée à la Charte et aux droits à l'égalité, elle s'inscrit dans l'ensemble de nos activités. Donc, encore une fois, même si nous accepterions éventuellement les instructions du gouvernement — d'ailleurs, si le gouvernement décide d'adopter une loi sur l'ACS, soit; de toute façon, elle fait déjà partie intégrante de notre travail. À mon avis, la question qui se pose est plutôt celle-ci: en quoi peut-elle nous aider à obtenir de meilleurs résultats?

L'hon. Maria Minna: Je constate que je commence déjà à manquer de temps. Bon. Je suppose que ce sera ma dernière question jusqu'au prochain tour, si j'ai un autre tour.

Collaborez-vous étroitement avec Condition féminine Canada? Vos ministères travaillent-ils avec Condition féminine Canada dans ce domaine?

• (1610)

Mme Kathy O'Hara: Je suppose que nous le faisons tous, en ce sens que chaque fois qu'une proposition de politique est soumise à l'examen du Cabinet, elle doit nécessairement faire l'objet d'un processus de consultations interministérielles assez poussées et complexes. Donc, Condition féminine Canada participe toujours à ce processus. C'est un autre palier de gestion, si je puis dire, s'inscrivant dans le travail d'analyse critique de toute proposition.

L'hon. Maria Minna: À mon avis, Condition féminine Canada était au départ le ministère directeur pour ce qui est de la formation. Ce n'est peut-être pas une question très juste, mais savez-vous si ce dernier continue à travailler avec d'autres ministères ou avec tous les ministères afin de...

La vice-présidente (Mme Joy Smith): Madame Minna, votre temps est écoulé.

Je vais vous permettre de répondre avant de donner la parole à Mme Deschamps.

Mme Linda Lizotte-MacPherson: Je suis désolée; je n'ai pas entendu la question.

La vice-présidente (Mme Joy Smith): D'accord. Nous allons y revenir tout à l'heure.

Madame Deschamps.

[Français]

Mme Johanne Deschamps (Laurentides—Labelle, BQ): Merci, madame la présidente.

Dans un premier temps, j'aimerais vous saluer toutes et vous remercier d'avoir répondu à notre invitation et de nous faire part de vos témoignages.

J'aimerais poursuivre dans la foulée de ma collègue, qui nous disait plus tôt que le Comité permanent de la condition féminine recommandait, dans un rapport en 2005, que Condition féminine Canada appuie les ministères dans leur analyse comparative entre les sexes. Mme MacPherson en a fait état dans son document. Elle remerciait Condition féminine Canada de sa collaboration. Ma question s'adresse aux autres ministères ici présents. J'aimerais savoir si Condition féminine Canada les appuie dans leur analyse.

Mme Monique Boudrias: Dans notre cas, étant donné que l'Agence de gestion des ressources humaines est une agence qui donne des services internes pour les politiques de ressources humaines du gouvernement, la situation est un peu différente de celle de mes collègues qui desservent les Canadiens directement. Je dirais plutôt qu'en travaillant avec le Secrétariat du Conseil du Trésor, qui a le mandat de voir aux analyses, nos employés ont accès aux cours qui sont développés en collaboration avec Condition féminine Canada. Dans notre cas, on travaille beaucoup plus avec la Commission des droits de la personne qu'avec Condition féminine Canada à cause de notre mandat comme employeur au sein du gouvernement fédéral.

[Traduction]

Mme Donna Miller: En ce qui concerne Justice Canada, je peux vous dire que nous avons toujours travaillé en étroite collaboration avec Condition féminine Canada pour tout ce qui touche la problématique homme-femme. Il importe aussi de vous donner une idée du rôle du ministère de la Justice par rapport au travail que nous effectuons. Nous avons effectivement un rôle interministériel important, étant donné que, dans chacun des services ministériels du contentieux, nos avocats se chargent d'effectuer cette analyse critique de façon à s'assurer que, lorsqu'on les consulte à propos d'une politique, il s'agit effectivement d'une politique judicieuse et que leurs conseils juridiques — par exemple, en ce qui concerne les droits à l'égalité garantis par la Charte — sont pris en compte dans l'élaboration des politiques en général.

Donc, pour répondre à la question de l'honorable députée, nous travaillons effectivement en étroite collaboration avec Condition féminine Canada.

Deuxièmement, Justice Canada entretient des relations suivies avec l'ensemble des ministères et organismes fédéraux en ce sens que nous sommes là pour donner des conseils juridiques et que nos avocats sont présents dans la plupart, sinon tous les ministères fédéraux.

Mme Janet Siddall: CIC a travaillé jusqu'à présent en étroite collaboration avec Condition féminine Canada en vue de renforcer ses propres capacités dans ce domaine et d'élaborer ses propres programmes de formation. Nous estimons posséder notre propre capacité interne dans ce domaine, mais nous continuons à collaborer avec Condition féminine Canada pour l'organisation de séances de formation ou d'information, de même qu'avec d'autres ministères fédéraux.

Mme Kathy O'Hara: Il en va de même pour nous. Nous travaillons avec Condition féminine Canada, mais de plus en plus, nous cherchons à améliorer notre propre expertise et à élaborer nos propres outils. Par exemple, je vous parlais tout à l'heure des études de cas sur lesquelles nous nous appuyons pour les activités de formation. J'estime que nous avons la capacité à l'interne d'effectuer ce genre de travail, et c'est justement ce que nous souhaitons faire.

•(1615)

[Français]

La vice-présidente (Mme Joy Smith): Allez-y, madame Deschamps.

Mme Johanne Deschamps: J'aimerais apporter un commentaire. En 2005, l'Alliance féministe canadienne pour une action internationale rendait publique une étude de l'économiste Armine Yalnizyan sur les 10 derniers budgets fédéraux, étude qui démontrait clairement que les compressions se sont faites au détriment des femmes et que les années de prospérité, en contrepartie, n'ont pas toujours été à l'avantage de celles-ci.

J'aimerais savoir s'il y a eu un rééquilibrage des mesures gouvernementales en faveur des femmes, notamment en ce qui a trait au logement, à l'assurance-emploi, aux garderies, à l'équité salariale, afin de s'assurer de remédier aux problèmes auxquels elles ont à faire face.

[Traduction]

Mme Kathy O'Hara: Je ne connais pas l'étude dont vous parlez, et je ne suis donc pas sûre de savoir exactement ce dont parlait l'auteur.

Au fil des ans, en ce qui concerne notre ministère certainement, des améliorations ont été apportées au Régime d'assurance-emploi, par exemple, en ce qui concerne les prestations de maternité et parentales. D'ailleurs, le gouvernement a récemment créé la Prestation universelle pour la garde d'enfants, dont les principales bénéficiaires sont des femmes. De plus, des améliorations ont été apportées au Supplément de revenu garanti. Je pense que ce comité en a même discuté précédemment, c'est-à-dire du fait que les deux tiers des bénéficiaires du Supplément de revenu garanti sont des femmes. Donc, je ne sais pas exactement ce dont parlait l'auteur, mais certaines initiatives ont été prises. Je ne sais pas de quelle période précise elle parlait depuis.

La vice-présidente (Mme Joy Smith): Madame Deschamps, il vous reste une minute.

[Français]

Mme Johanne Deschamps: Vous savez que des coupes ont été annoncées le 25 septembre dernier, qui ont aussi touché divers programmes à l'intention des femmes. J'aimerais savoir si, dans le cadre des coupes du 25 septembre dernier, l'analyse comparative entre les sexes a été effectuée.

[Traduction]

Mme Linda Lizotte-MacPherson: En fait, je voulais répondre à la dernière question que vous avez posée au sujet des changements qui se sont opérés au sein de l'administration publique, par rapport à son rôle d'employeur. Nos recherches nous ont justement permis de constater que, au cours des 15 dernières années, l'écart salarial entre les deux sexes a diminué de plus de la moitié. Nous avons un petit document, qui comporte essentiellement des statistiques, que nous allons remettre aux membres du comité qui met en relief les progrès substantiels qui ont été accomplis. Donc, pour moi, il y a eu des progrès importants.

De même, nous avons fait des progrès pour ce qui est de réduire l'écart salarial entre les deux sexes dans l'administration publique de plus de la moitié. Ce qui me semble encore plus encourageant est le fait que l'écart salarial entre les deux sexes, pour ce qui est des nouvelles recrues et des nouveaux employés âgés de moins de 35 ans, se situe actuellement à 2 p. 100. Étant donné cette évolution, je pense qu'on peut s'attendre à obtenir des résultats encore plus intéressants.

La vice-présidente (Mme Joy Smith): Je vous remercie. Je suis désolée de vous couper la parole. Le temps de parole de ce membre vient de s'écouler, mais vous pouvez éventuellement apporter un complément d'information à ce sujet dans vos autres réponses.

Madame Davidson.

Mme Patricia Davidson: Merci, madame la présidente.

Je voudrais tout d'abord exprimer ma gratitude envers nos témoins pour leur présence cet après-midi. Il ne fait aucun doute que ce sujet revêt une grande importance, non seulement pour nous — comme l'indiquent vos témoignages — mais aussi pour vous.

En fait, j'allais poser ma question à Linda sur le point soulevé par Mme Deschamps. Malheureusement, nous n'avons pas assez de temps pour recevoir les témoignages complets de chaque personne. Heureusement que nous avons sous les yeux vos textes écrits, et j'étais justement très intéressée par ce que vous dites ici concernant les plus récentes constatations relatives à l'écart salarial entre les deux sexes.

Je me demande si vous pourriez nous donner d'autres renseignements à ce sujet. Vous dites que sur 15 ans, l'écart salarial a diminué de plus de la moitié. Peut-être pourriez-vous développer un peu ce que vous disiez à Mme Deschamps.

Mme Linda Lizotte-MacPherson: Ce sont les résultats de nos propres recherches, recherches que nous avons entreprises par suite d'une demande formulée par le comité.

Nous avons constaté que cette réduction de l'écart salarial résulte de plusieurs facteurs, y compris l'efficacité de nos programmes d'équité en emploi, les règlements en matière de parité salariale, la professionnalisation du travail au sein de l'administration publique de base, et le fait qu'un plus grand nombre de femmes ont décidé de poursuivre leurs études. Nos recherches indiquent que cet écart continue à diminuer.

Je pourrais peut-être vous donner quelques autres statistiques. Nous allons certainement vous les fournir après la réunion, mais je pense qu'elles sauront vous intéresser.

Au cours des 15 dernières années, l'écart a diminué de plus de 13 p. 100, et l'écart salarial pour nous se situe à 11 p. 100, par rapport à 17 p. 100 pour la population générale. L'une des raisons de cette réduction est le fait qu'un plus grand nombre de femmes obtiennent des postes à rémunération élevée. Ce nombre est passé d'une moyenne de 53 p. 100 à 61 p. 100. Voilà un autre résultat qui est bien important.

De plus, presque deux fois plus de femmes qu'en 1991 ont actuellement un poste dans les catégories de gestion, scientifique, professionnelle et administrative. Ce résultat tient au fait que les nouvelles recrues obtiennent des postes mieux rémunérés.

Enfin, pour les personnes âgées de moins de 35 ans, le salaire des hommes et des femmes est presque identique. L'écart est de seulement 2 p. 100, et il est donc clair que la situation progresse de façon positive. Voilà un domaine où nous devons continuer à surveiller de près les progrès, mais nous nous attendons à ce que l'écart salarial continue à s'amenuiser, notamment au fur et à mesure

qu'un plus grand nombre de baby-boomers dans des postes à prédominance masculine prendront leur retraite au cours des prochaines années. L'Agence fait aussi beaucoup de travail dans le domaine de la classification, et de la modernisation, et les nouvelles normes que nous avons établies comprennent des mesures de protection qui permettront d'atténuer en aval la possibilité de sexisme.

Voilà donc quelques statistiques qui démontrent pour moi les progrès que nous avons réalisés au sein de l'administration publique centrale.

● (1620)

Mme Patricia Davidson: Je vous remercie.

Je voudrais en revenir à votre deuxième engagement, à savoir de vous assurer que vos politiques de gestion n'ont pas de conséquences sexospécifiques involontaires.

Pourriez-vous nous en parler un peu plus et me dire comment vous accomplissez ce travail à l'heure actuelle?

Mme Linda Lizotte-MacPherson: Nous avons lancé une initiative de réexamen de l'ensemble de nos politiques, et nous avons fait environ la moitié du travail. Nous avons donc donné de la formation aux personnes chargées d'élaborer les politiques, de sorte que lorsqu'elles sont appelées à le faire, elles sont sensibles à cette problématique et comprennent ce que cela suppose du point de vue de la politique.

Une fois que les politiques sont définies, nous avons également une fonction d'analyse critique. Mais dans le cadre du processus d'élaboration des politiques, nous suivons un modèle très strict et chaque centre décisionnel doit donc répondre à une série de questions, y compris celle concernant les répercussions sexospécifiques potentielles.

Mme Patricia Davidson: Avez-vous été obligés d'en modifier beaucoup?

Mme Linda Lizotte-MacPherson: Jusqu'ici, 27 nouvelles politiques ont été actualisées ou approuvées. Nous en avons modifié certaines, mais il n'y a pas eu d'incidence d'ordre sexospécifique. Mais celles-là concernent surtout la gestion financière, la vérification interne, et ce genre de choses.

Maintenant nous commençons à examiner celles qui portent sur les ressources humaines, et c'est là qu'il y aura un impact, à notre avis, si bien que nous les suivons de très près. Une partie de ce travail est dirigé par ma collègue de l'Agence également.

Mme Patricia Davidson: Avez-vous un calendrier précis?

Mme Linda Lizotte-MacPherson: Nous espérons pouvoir renouveler et actualiser les politiques au cours des 18 prochains mois.

Mme Patricia Davidson: Je vous remercie.

La vice-présidente (Mme Joy Smith): Il vous reste une minute.

Mme Patricia Davidson: Donna, vous nous avez dit que l'ACS fait partie intégrante de l'ensemble de vos activités, et que vous ne savez pas vraiment si l'adoption d'une loi permettrait d'accélérer les choses étant donné que l'ACS est déjà bien intégrée.

Est-ce le cas de tous les ministères? J'ai l'impression que oui, d'après ce que je viens d'entendre. À votre avis, y a-t-il d'autres domaines que nous devrions examiner, ou est-il injuste de vous poser cette question?

•(1625)

La vice-présidente (Mme Joy Smith): Vous avez 30 secondes pour répondre.

Mme Patricia Davidson: Ce n'est peut-être pas une question à vous poser, mais étant donné que l'ACS nous tient à cœur, il nous faut savoir s'il y a d'autres domaines qu'il convient d'examiner.

Mme Donna Miller: Je ne suis pas vraiment au courant d'autres domaines. Bien entendu, je ne parle que pour notre ministère, mais à ma connaissance, la réponse est non.

La vice-présidente (Mme Joy Smith): Merci beaucoup.

Madame Mathysen.

Mme Irene Mathysen (London—Fanshawe, NPD): Merci.

Je tiens à vous remercier toutes de votre présence, qui est grandement appréciée.

Je me demande — et là je reviens sur la question de ma collègue — s'il y a eu une analyse comparative entre les sexes des répercussions des compressions budgétaires de septembre 2006 sur les programmes — non pas sur votre ministère spécifiquement, mais sur les programmes. Par exemple, nous savons que les programmes d'alphabétisation, Condition féminine Canada, le Programme de contestation judiciaire et la Commission du droit du Canada, entre autres, ont tous été touchés. A-t-on fait une analyse de l'incidence de ces compressions budgétaires?

Mme Linda Lizotte-MacPherson: Pour ce qui est des compressions budgétaires, si je ne m'abuse, le gouvernement a établi des critères très clairs en vue de déterminer si un programme devait ou non faire l'objet de réductions budgétaires.

Vous vous rappellerez que dans le budget, le gouvernement s'est engagé à réexaminer l'ensemble des programmes, afin de s'assurer que l'argent des contribuables serait dépensé de façon à obtenir des résultats concrets et à optimiser les ressources. Il y a donc eu réduction ou élimination du financement de certains programmes pour lesquels les crédits affectés n'avaient pas été complètement utilisés en raison d'un taux de participation moindre ou parce que les objectifs avaient été atteints par l'entremise d'autres programmes.

Le deuxième motif pouvait être la non-optimisation des ressources. Le troisième concernait la possibilité d'exécuter les programmes de façon plus efficace en rationalisant ou en consolidant les activités, et enfin, un dernier critère était la possibilité que les programmes ne correspondent pas aux priorités de la population canadienne. Voilà donc les quatre grands critères qui ont été établis et qui ont été à l'origine de cette initiative.

Mme Irene Mathysen: Très bien. Mais connaissons-nous les répercussions de tout cela? A-t-on cherché à analyser les répercussions sur les collectivités, ou n'y a-t-il pas eu d'analyse de ce genre?

Mme Linda Lizotte-MacPherson: De façon globale, non. On peut supposer qu'en envisageant de faire ces compressions budgétaires, les différents ministères auraient tenu compte de ce facteur parmi d'autres. Mais les quatre critères étaient ceux que je viens de décrire. C'est essentiellement en fonction de ces éléments que la décision a été prise.

Mme Irene Mathysen: Madame O'Hara, vous avez parlé dans votre mémoire du fait que votre ministère s'efforce d'examiner les recommandations et la mise en œuvre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Dernièrement, nombreux sont ceux qui se sont dits inquiets — et beaucoup de groupes féminins différents nous l'ont dit — en

raison du fait que le Canada ne respecte toujours pas ses obligations dans ce domaine.

Je voudrais donc savoir où nous en sommes actuellement en ce qui concerne cette convention? Ce travail se poursuit-il toujours? Qu'avez-vous découvert au sujet du processus de mise en œuvre de la Convention? Autrement dit, où en sommes-nous?

Mme Kathy O'Hara: Excusez-moi, parlez-vous de la Convention internationale?

Mme Irene Mathysen: Oui, je parle de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

Mme Kathy O'Hara: Oui, d'accord. Je ne suis pas bien placée pour en parler directement étant donné que je n'y ai pas participé, mais si vous voulez, je pourrais vous faire parvenir de l'information sur ce que nous avons apporté au processus. Malheureusement, cela s'est fait avant que j'arrive au ministère, et par conséquent, je ne suis pas tout à fait au courant, mais je m'engage à me renseigner et à vous transmettre cette information.

Mme Irene Mathysen: Très bien. Savez-vous si ce travail est encore en cours?

Mme Kathy O'Hara: Il se poursuit encore, mais je vais essayer de me renseigner et de vous fournir cette information.

Mme Irene Mathysen: Très bien. Je vous remercie.

Ma troisième question s'adresse à vous toutes.

Dans son exposé, Mme Lizotte-MacPherson a indiqué que le Bureau du Conseil privé joue un rôle critique en ce qui concerne l'ACS, et ce rôle consiste essentiellement à s'assurer que les ministères et organismes fédéraux ont bel et bien fait une analyse comparative entre les sexes relativement à tout ce qu'ils envisagent de faire.

Peut-être pourriez-vous me dire si le Conseil privé a demandé à votre ministère de modifier certaines politiques par suite de l'ACS, et dans l'affirmative, que vous me donniez des exemples précis. Si je ne m'abuse, quelqu'un y a fait allusion tout à l'heure, mais j'aimerais que vous me donniez d'autres détails à ce sujet.

•(1630)

Mme Kathy O'Hara: Je ne peux pas vous citer un exemple précis. Par contre, certaines d'entre nous avons indiqué qu'à divers moments au cours du processus d'élaboration des politiques, il y a une analyse critique ou une remise en question de ce qui est proposé par rapport à l'ACS.

Ainsi l'analyste doit avoir recours à l'ACS lorsqu'on en arrive au palier suivant. Le sous-ministre adjoint pose des questions au sujet des répercussions et sur tout un éventail d'impacts, y compris l'impact sur les deux sexes. L'étape suivante est le processus d'examen interministériel — c'est-à-dire celui auquel participent d'autres intervenants — et nous avons mentionné plus précisément que Condition féminine Canada intervient à cette étape pour poser de telles questions.

Ensuite, les organismes centraux posent exactement les mêmes questions, et même dans le cadre du processus d'examen par les comités du Cabinet, les mêmes questions sont posées de nouveau.

On espère, évidemment, que les problèmes éventuels ont déjà été réglés. Voilà justement l'objet du travail d'analyse critique qui se déroule pendant le processus d'examen interministériel. Si vous n'avez pas fait une analyse comparative entre les sexes, vous ne serez pas en mesure de répondre aux questions au sujet des éventuelles répercussions, et vous devrez donc retourner à la case départ, obtenir les renseignements en question et en tenir compte dans votre projet de politique.

Mme Irene Mathysen: À votre avis, avez-vous une capacité ministérielle suffisante pour respecter l'exigence relative à l'ACS à chaque étape du processus dans votre ministère?

Mme Donna Miller: Au ministère de la Justice, je suis convaincue que notre capacité est suffisante. Selon moi, nous avons certainement cette capacité sur le terrain et, comme vous l'expliquait Mme O'Hara, dans le cadre de l'élaboration de toute politique, il y a ce travail d'analyse critique ou de remise en question qui se fait à différentes étapes, à la fois au sein du ministère et sur une base interministérielle, y compris par le BCP.

Je dirais donc qu'il existe d'importantes capacités à cet égard. Au ministère de la Justice, c'est en partie le résultat du profil démographique que j'ai mentionné tout à l'heure. Cela tient aussi en partie au fait que l'ACS est étroitement liée à l'analyse du respect des droits à l'égalité. Bien entendu, à notre ministère nous avons reçu tellement de formation et acquis tellement d'expertise dans le domaine de l'analyse des droits à l'égalité qu'il y a, à mon avis, une incidence positive en ce qui concerne le degré de sensibilité de nos analyses comparatives entre les sexes.

La vice-présidente (Mme Joy Smith): Merci beaucoup, madame Miller.

Nous allons maintenant entamer le deuxième tour de questions. Pendant ce deuxième tour, chacun aura cinq minutes.

Madame Minna.

L'hon. Maria Minna: Merci, madame la présidente. Comme je compte partager mon temps de parole avec mes collègues, je vais essayer d'être très rapide. J'ai une ou deux questions à vous poser.

La première est celle-ci: quand vous procédez à une ACS dans l'un ou l'autre de vos ministères, tenez-vous compte de facteurs raciaux et autres — par exemple, le fait d'être une femme autochtone — pour être en mesure de...? Je sais que cela concerne les femmes en général, mais les femmes sont différentes.

Mme Kathy O'Hara: C'est une question intéressante, parce que tout dernièrement, le comité d'orientation des SMA s'est justement penché sur la question de l'analyse comparative entre les sexes et c'est justement cela qui est ressorti de cette discussion, à savoir ce qu'ils appellent l'interconnectivité. Il s'agit de tenir compte des femmes autochtones, des femmes handicapées, et des femmes immigrantes.

Il y a presque toujours une sorte d'interconnectivité des politiques. Donc, vous avez parfaitement raison. L'analyse comparative entre les sexes comprend presque toujours...

L'hon. Maria Minna: Tenez-vous déjà compte de ces facteurs dans votre analyse?

Mme Kathy O'Hara: Oui, absolument.

L'hon. Maria Minna: S'agissant du recours à l'assurance-emploi par les femmes, je sais qu'une analyse a été faite, qui indique que les modifications apportées à la Loi en 1996 avaient eu une incidence négative disproportionnée sur les femmes, par rapport aux hommes. Je me rappelle que c'est le premier rapport qui avait été diffusé. Est-

ce toujours le cas, et savez-vous si d'autres analyses des répercussions actuelles sur les femmes des modifications apportées au Programme d'assurance-emploi en 1996?

Mme Kathy O'Hara: Il faudrait que je m'informe. Comme vous le savez, la Commission de l'assurance-emploi produit des rapports de contrôle annuels. Je dois admettre que je n'ai pas lu le dernier, mais je sais qu'elle prépare un rapport chaque année sur les répercussions du programme.

L'hon. Maria Minna: Pourriez-vous nous le faire savoir?

Mme Kathy O'Hara: Je vais vous fournir le rapport de l'an dernier.

L'hon. Maria Minna: Je vous remercie.

Ma dernière question — très rapidement — est celle-ci: assemblez-vous ces données ségréguées pour votre propre utilisation — et cette question s'adresse à vous toutes?

Mme Janet Siddall: CIC le fait, certainement. Dans votre trousse d'information, il y a un CD-ROM qui comporte une ventilation complète des données ségréguées.

L'hon. Maria Minna: Et les autres, vous ne le faites pas?

• (1635)

Mme Donna Miller: Au ministère de la Justice, nous tenons compte de l'intersection des questions sexospécifiques et ce, selon différentes optiques, mais nous ne nous tenons pas au courant de ces données-là. Cela fait partie intégrante de notre analyse des politiques, mais nous ne nous tenons pas au courant de ces données plus particulièrement.

L'hon. Maria Minna: Très bien. Et j'ai l'impression que les autres ne le font pas non plus.

Mme Linda Lizotte-MacPherson: C'est la même chose pour nous.

L'hon. Maria Minna: Je pense qu'il serait bon que celles dont les ministères ne le font pas décident de le faire. À mon avis, ce serait utile.

Je cède maintenant mon temps de parole à ma collègue, Mme Bennett.

L'hon. Carolyn Bennett: Merci beaucoup.

Madame la présidente, j'ai remarqué dans les notes du ministère des Finances que le ministère a nommé un champion de l'analyse comparative entre les sexes. Pourriez-vous nous dire si cette personne se trouve dans la salle?

La vice-présidente (Mme Joy Smith): Eh bien, si vous voulez bien poursuivre vos questions... y a-t-il quelqu'un dans la salle qui représente... Madame Bennett, on a demandé au sous-ministre de comparaître, et il va le faire dans un proche avenir, mais entre-temps, nous devrions à mon avis poursuivre la période des questions. Avez-vous une question à poser?

L'hon. Carolyn Bennett: Ce qui m'inquiète, c'est que le budget sera déposé le 19 mars et bon nombre de nos questions concernent justement la possibilité que le budget fasse l'objet d'une analyse comparative entre les sexes. C'est quelque chose que nous revendiquons depuis fort longtemps. Je me demandais donc si un représentant du ministère des Finances se trouve dans la salle qui pourrait éventuellement s'asseoir à la table pour nous donner la réponse.

La vice-présidente (Mme Joy Smith): Madame Bennett, nous avons voulu inviter les sous-ministres, et nous pouvons donc nous attendre à ce que... il sera peut-être même possible de faire venir le sous-ministre à la prochaine réunion, et il y aura encore le temps à ce moment-là quand nous reviendrons mardi. Je ne pense pas qu'il soit juste de faire venir quelqu'un d'autre maintenant. Je ne suis pas au courant de la présence d'une personne qui pourrait nous éclairer à ce sujet. Nous avons demandé que ce soit le sous-ministre.

Il vous reste une minute. Avez-vous une question à poser?

L'hon. Carolyn Bennett: De ce côté-ci, nous souhaitons toutes savoir s'il y a un représentant dans la salle du ministère des Finances qui pourrait venir s'asseoir à la table.

La vice-présidente (Mme Joy Smith): À mon avis, c'est injuste, étant donné que nous avons invité les sous-ministres. Je ne pense pas...

L'hon. Carolyn Bennett: Mais je constate dans son texte que ce ministère a nommé un champion de l'analyse comparative entre les sexes et il me semble que cette personne serait un témoin approprié, si elle se trouve dans la salle.

La vice-présidente (Mme Joy Smith): À la dernière réunion, nous avons décidé de convoquer...

L'hon. Carolyn Bennett: Mais ce n'est pas vous qui prenez la décision. Le fait est que nous sommes dans la majorité par rapport à vous.

La vice-présidente (Mme Joy Smith): Je regrette, mais cette demande est irrecevable. Le fait est que nous avons invité les sous-ministres à comparaître, et je ne pense pas qu'il y ait quelqu'un d'autre qui soit prêt à intervenir sur la question en ce moment.

L'hon. Carolyn Bennett: Pourrions-nous poser la question?

La vice-présidente (Mme Joy Smith): Nous avons demandé aux sous-ministres de comparaître...

L'hon. Carolyn Bennett: Oui, mais pourrions-nous demander s'il y a un représentant du ministère des Finances dans la salle, maintenant, tout de suite, qui pourrait venir à la table?

La vice-présidente (Mme Joy Smith): Cela me paraît injuste, car nous avons invité les sous-ministres. Personne d'autre n'est prêt à venir s'asseoir à moins d'avoir des notes...

L'hon. Carolyn Bennett: Je suis désolée, mais si vous êtes le champion de l'analyse comparative entre les sexes dans un ministère, vous devriez être en mesure de répondre à quelques questions.

La vice-présidente (Mme Joy Smith): Mais ce sont les sous-ministres que nous avons invités. Le sous-ministre comparaitra...

L'hon. Carolyn Bennett: Madame la présidente, je vous dis que nous ne disposons que de très peu de temps. Le budget sera bientôt déposé. Depuis 10 ans, nous demandons que le budget fasse l'objet d'une analyse comparative entre les sexes avant d'être déposé devant le Parlement. Donc, en tant que comité, nous voulons savoir si le budget de 2007 fera l'objet d'une analyse comparative entre les sexes. Dans le texte qu'on voit ici, on retrouve énormément de termes subjectifs, du genre « dans la mesure du possible »...

Mme Joy Smith: À l'ordre, madame Bennett. Ce que nous allons faire...

L'hon. Carolyn Bennett: ...« un projet pilote » ...

La vice-présidente (Mme Joy Smith): Vous pouvez poser cette question aux personnes qui sont déjà assises autour de cette table. Peut-être y a-t-il quelqu'un qui souhaite répondre à la question de Mme Bennett. Y a-t-il quelqu'un qui puisse le faire?

L'hon. Carolyn Bennett: Je conteste la décision de la présidente, avec l'appui des personnes assises de ce côté-ci de la table, concernant la possibilité ou non de demander à un représentant du ministère des Finances de se présenter à la table.

La vice-présidente (Mme Joy Smith): Madame Bennett, c'est le sous-ministre que nous avons invité. Je vais vérifier auprès de la greffière, mais à mon avis, ce n'est pas approprié.

Eh bien, je viens d'en parler avec la greffière aussi, et elle est bien d'accord avec moi pour dire que nous avons demandé au sous-ministre de comparaître. Il n'est donc pas approprié de demander...

L'hon. Carolyn Bennett: Madame la présidente, le comité désire à présent modifier cette invitation pour inclure le champion.

La vice-présidente (Mme Joy Smith): Madame Bennett, votre demande est irrecevable. Me permettriez-vous de finir ma phrase? Je vous disais que je vais demander à la greffière de demander au sous-ministre de nous envoyer un représentant à la prochaine réunion, si possible. Mais aujourd'hui, il n'est pas approprié...

• (1640)

L'hon. Carolyn Bennett: Ce sera après le dépôt du budget, madame la présidente.

La vice-présidente (Mme Joy Smith): ... de demander à quelqu'un qui est assis dans la salle de se présenter à la table.

L'hon. Carolyn Bennett: Mais c'est ça leur travail. Ils aiment ça.

La vice-présidente (Mme Joy Smith): Il vous reste quelques secondes seulement. Avez-vous une question à poser aux personnes assises ici?

L'hon. Carolyn Bennett: La prochaine réunion se tiendra après le dépôt du budget, madame la présidente. D'après ce que j'ai pu voir, la fonction publique du Canada est composée de personnes très professionnelles qui font très bien leur travail, adorent ce qu'ils font, et sont prêts à tout moment à répondre à des questions sur ce qui se passe dans les ministères dont ils sont responsables. Je ne comprends pas pourquoi quelqu'un du ministère des Finances n'est pas venu à la réunion, alors que nous examinons le rôle des organismes centraux et que ce ministère est justement un ministère critique. Je ne...

La vice-présidente (Mme Joy Smith): Avez-vous une question à poser aux témoins, madame Bennett? Il vous reste 80 secondes.

L'hon. Carolyn Bennett: Oui. J'aimerais demander à chacun des témoins de m'indiquer si, pour chacun de leur ministère, les propositions budgétaires soumises à l'examen du ministère des Finances comprenaient une analyse comparative entre les sexes.

Sous Trudeau, il n'était pas question de présenter un mémoire au Cabinet ou un budget sans qu'il ait fait l'objet d'une analyse comparative entre les sexes. Est-ce le cas actuellement?

Mme Janet Siddall: C'est certainement le cas à CIC.

Mme Donna Miller: En ce qui concerne le ministère de la Justice, ce que je peux dire à l'honorable députée, c'est qu'à chaque fois que la problématique homme-femme est pertinente dans le contexte d'un mémoire au Cabinet ou d'un projet politique, une analyse comparative entre les sexes et des répercussions dues à la Charte fait partie intégrante de notre soumission.

La vice-présidente (Mme Joy Smith): Je vous remercie.

Monsieur Stanton.

M. Bruce Stanton (Simcoe-Nord, PCC): Merci, madame la présidente. Je salue nos invitées et je les remercie de leurs exposés et d'avoir accepté de venir nous voir cet après-midi.

En expliquant les progrès qui ont été réalisés à différents chapitres et les différentes optiques qui sont prises en compte dans le cadre d'une analyse comparative entre les sexes, lorsqu'il s'agit de politiques et de programmes, vous — je crois que c'était Mme Lizotte-MacPherson — avez parlé de résultats. Quelles mesures vous permettent de savoir quels pourraient être les résultats? Par exemple, vous avez parlé de l'écart salarial entre les deux sexes. Je présume que vous parlez de la fonction publique. Étant donné qu'il s'agit de programmes, cherchez-vous également à mesurer les répercussions sur la société en général?

Mme Linda Lizotte-MacPherson: Cela ne fait pas partie de notre mandat. Par contre, nous cherchons à déterminer si les ministères possèdent ou non une capacité d'orientation suffisante dans ce contexte. Nous évaluons le cadre de responsabilisation de gestion chaque année afin d'évaluer la capacité de gestion du ministère concerné.

Il y a 10 indicateurs clés qui sont utilisés pour l'évaluation, y compris la capacité globale d'élaboration des politiques et les capacités analytiques, et cela peut comprendre la prise en compte de l'analyse comparative entre les sexes, les langues officielles, et d'autres facteurs. Voilà le genre de considérations liées à l'un des indicateurs.

M. Bruce Stanton: Étant donné que l'analyse comparative entre les sexes fait de plus en plus partie intégrante du processus d'élaboration des politiques et que, comme nous l'a fait remarquer le Dr Bennett, ce travail se fait non pas depuis quelques années, mais depuis des décennies, à quoi pouvons-nous nous attendre dans les années qui viennent? Vous avez déjà dit, par exemple, que vous constatez de plus en plus une interconnexion entre les questions sexospécifiques et celles de la diversité en général. Donc, dans les années qui viennent, et au fur et à mesure que ces écarts diminueront, arrive-t-il à un moment donné que les principes qui sous-tendent l'analyse comparative entre les sexes se transforment progressivement et que la diversité devienne la considération primordiale en ce qui concerne les pratiques exemplaires et l'élaboration des politiques? Je pose surtout cette question aux représentantes des ministères qui sont à l'origine de programmes importants, à savoir Justice Canada, le ministère de l'Immigration, et RHDSC.

Mme Janet Siddall: Je suis tout à fait d'accord avec ce que vous dites. Pour moi, il y a deux façons de faire avancer un processus comme l'analyse comparative entre les sexes. On peut avoir des mesures de contrôle rigoureuses, comme la loi qui régit nos activités à CIC, mais je trouve que les mesures de contrôle plus discrètes, si je puis dire, sont toutes aussi importantes. À mon avis, notre engagement à l'endroit de certaines valeurs et de la déontologie — et à CIC, je pourrais également parler de notre engagement vis-à-vis de l'équité en emploi et de la diversité — est particulièrement important, parce que nous devons incarner de telles valeurs. Nous dispensons énormément de formation à l'intention de tous nos employés, à tous les paliers de l'organisation. En fin de compte, nous souhaitons que cette façon de mener nos activités à Citoyenneté et Immigration devienne une seconde nature.

• (1645)

Mme Donna Miller: J'aimerais présenter l'optique de Justice Canada à cet égard. En ce qui nous concerne, toute bonne analyse stratégique ou juridique doit nécessairement tenir compte des répercussions sociales de ce qui est proposé. Il arrive donc fréquemment, bien entendu, que ces répercussions sociales comprennent la problématique homme-femme et la question de la diversité, et par conséquent, cela fait partie intégrante de notre analyse juridique et de notre analyse d'une politique.

Mme Kathy O'Hara: Peut-être pourrais-je ajouter quelque chose. Donna a parlé du nombre d'avocates qui travaillent au ministère. J'ai été frappée par cette information lorsque j'étais en train de préparer le texte de mon exposé. Je me suis donc demandé ce qu'il en est de nos analystes des politiques, c'est-à-dire si ce sont surtout des hommes ou des femmes. Nous nous sommes donc penchés sur la catégorie ES, c'est-à-dire le groupe qui comprend les économistes, et dont fait partie la grande majorité des employés du ministère qui élaborent les politiques. Et la réalité correspondait tout à fait à ce que j'avais pensé instinctivement, à savoir que 55 p. 100 de nos ES qui élaborent les politiques sont des femmes.

Voilà donc un autre élément de réponse à votre question. À l'heure actuelle, ce genre de considérations fait partie intégrante de l'analyse des politiques. C'est instinctif. Quand 55 p. 100 des conseillers en politique sont des femmes, il est inévitable que ces considérations entrent en ligne de compte.

M. Bruce Stanton: Merci beaucoup.

Me reste-t-il du temps, madame la présidente?

La vice-présidente (Mme Joy Smith): Il vous reste deux minutes, monsieur Stanton.

M. Bruce Stanton: Ah bon?

Désolé, Monique; oui, allez-y.

Mme Monique Boudrias: J'aimerais juste faire une observation ou deux au sujet de l'employeur, c'est-à-dire le gouvernement du Canada. Je crois effectivement que, d'un système axé sur l'équité en emploi, nous évoluons à présent vers un système axé sur la gestion de la diversité. Même si les femmes sont peut-être mieux représentées à l'heure actuelle, il faudra à un moment donné examiner d'autres questions liées à la famille. C'est intéressant, mais la question des congés de paternité, des services de garde d'enfants ou de membres plus âgés de la famille, et ce genre de considérations... il va falloir l'examiner sérieusement. Nous avons l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour aider les personnes handicapées, mais ce même principe s'applique aux personnes qui ont des besoins particuliers en raison de leur religion, etc. Donc, nous espérons évoluer progressivement vers ce genre de système de gestion de la diversité, de façon à ce que le milieu de travail soit généralement favorable à la diversité, dans toutes ses formes, à l'avenir.

Pour nous, les intervenants clés sont évidemment les syndicats. Je devrais mentionner également que, lorsque nous organisons des consultations sur nos politiques, les représentants syndicaux sont présents pour les examiner, et les syndicats ont d'ailleurs leurs propres conseillers en politiques. Ils examinent de très près ce que nous faisons par rapport aux enjeux féminins et à la question de l'équité, etc. Donc, nous tenons compte de leurs observations et nous les intégrons dans notre processus d'élaboration des politiques.

Mme Linda Lizotte-MacPherson: Madame la présidente, nous constatons également qu'il y a une tendance grandissante en ce qui concerne les conventions collectives qui sont signées. De plus en plus, notamment dans les nouveaux articles, on met l'accent sur des dispositions qui permettent aux employées enceintes de retourner au travail progressivement, par exemple. Donc, les articles qui sont proposés à l'heure actuelle sont assez différents, et je pense que nous pouvons nous attendre à ce qu'il y en ait davantage dans les mois et les années qui viennent.

M. Bruce Stanton: Maintenant je n'ai plus de temps.

La vice-présidente (Mme Joy Smith): Effectivement, monsieur Stanton.

Merci pour vos réponses.

Madame Faille.

[Français]

Mme Meili Faille (Vaudreuil-Soulanges, BQ): Madame la présidente, je ne siége pas souvent à ce comité, mais cela me fait plaisir de rencontrer les gens de Citoyenneté et Immigration. Mes questions vont probablement s'adresser plutôt à Mme Siddall. Je vais donner un petit répit aux autres.

Les immigrantes représentent une grande portion de la population féminine, et je crois que ce chiffre augmente au fil des années. C'est une richesse que nous avons. Plusieurs d'entre elles réussissent sur le plan économique — et réussissent très bien — et apportent une contribution remarquable à notre économie, à la vie communautaire et politique, et aux droits de la personne. Nous pouvons simplement jeter un coup d'oeil du côté des femmes du Québec qui représentent de grandes organisations syndicales ou encore de grandes organisations de femmes. Je pense aussi au dynamisme du Réseau des femmes d'affaires ainsi qu'aux femmes qui sont membres de l'Association des femmes en finance du Québec.

Par contre, il y a une réalité qui touche les immigrantes et les réfugiées lorsqu'elles sont candidates à l'immigration. Je crois que Mme Siddall est tout à fait au courant des préjugés qui peuvent découler de la Loi sur l'immigration, entre autres concernant l'équité par rapport à leur reconnaissance comme chefs de famille et à leur situation lorsqu'elles sont réfugiées. Souvent, elles sont bénéficiaires de l'aide sociale, ce qui les empêche d'être réunies avec leurs enfants et leur conjoint.

Il y a également des mesures qui ont été prises dernièrement, ou qui ont été imposées, dans le but de prouver les relations familiales. Il s'agit de tests d'ADN pour prouver les liens de sang et d'une série d'autres mesures, entre autres le système de points dans la sélection des candidates. Je pourrais énumérer plusieurs conditions qui touchent ces femmes, entre autres l'écart salarial dans d'autres pays. Au Canada, nous constatons un écart salarial. Nous faisons du progrès, mais dans plusieurs pays, ces progrès ne sont pas aussi imposants et remarquables. J'aimerais savoir concrètement quel est le plan d'action du ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration pour lever les obstacles auxquels se heurtent ces femmes, et j'aimerais également connaître les efforts et les sommes déployés à cet effet.

• (1650)

[Traduction]

Mme Janet Siddall: Vous m'avez posé plusieurs questions.

D'abord, pour ce qui est des différentes catégories d'immigrants, nous avons évidemment soumis nos critères de sélection pour les travailleurs qualifiés à une analyse comparative entre les sexes. À cet égard, rien n'indique que ces derniers pourraient susciter une prévention contre les femmes; donc, ces critères sont non discriminatoires.

Par exemple, nous tenons compte de l'expérience d'un conjoint, que ce soit un homme ou une femme, et nous avons également prolongé la période relative à l'expérience professionnelle en la faisant passer de 5 à 10 ans, compte tenu du fait que les femmes peuvent vouloir quitter leur travail pendant un certain temps pour élever les enfants.

S'agissant de la sélection des réfugiés, il s'agit, évidemment, du groupe le plus problématique, et notre politique consiste à assurer le rétablissement des personnes les plus vulnérables, y compris les femmes et les femmes à risque. Ce groupe représente un pourcentage disproportionné de ceux et celles qui bénéficient de notre

programme. Ce que nous essayons de faire avec les nouveaux crédits accordés pour les programmes d'établissement... La somme de plus de 300 millions de dollars inscrite dans le dernier budget aidera certainement l'ensemble des nouveaux venus dans le cadre des programmes d'établissement qui sont exécutés. De fait, nous faisons état dans nos rapports du fait que, grâce à un mécanisme de responsabilité, nous savons que 65 p. 100 des clients qui s'inscrivent aux cours de formation linguistique sont des femmes, par exemple. Cela va certainement les aider.

Vous avez également posé d'autres questions, mais je me contente de vous faire ce petit résumé. À notre avis, nous déployons déjà des efforts considérables pour évaluer l'ensemble de nos politiques et programmes, y compris celle portant sur la réunion des familles, et nous y apportons des modifications le cas échéant, dans la mesure du possible.

[Français]

Mme Meili Faille: Dans les documents que vous nous avez soumis, vous indiquez que vous êtes en train de revoir la Loi sur la citoyenneté. Y a-t-il des mesures concrètes qui viennent régler les préjudices causés aux femmes?

[Traduction]

Mme Janet Siddall: Dans notre cas, lorsqu'on nous a fait savoir qu'il y avait des problèmes — par exemple, nous avons parlé dans notre documentation de l'examen du programme des aides familiaux et du programme de lutte contre le trafic de personnes. Nous effectuons ce travail de concert avec les organismes à but non lucratif et les groupes féminins, qui nous aideront à faire cette étude.

[Français]

Mme Meili Faille: Dans le document, c'est écrit noir sur blanc que vous êtes en train de revoir la Loi sur la citoyenneté. Est-ce toujours d'actualité? Allez-vous régler les préjudices qui sont causés aux femmes dans la Loi sur la citoyenneté?

[Traduction]

La vice-présidente (Mme Joy Smith): Je suis désolée, mais votre temps est écoulé. Nous devons maintenant passer à Mme Mathysen.

C'est à vous, madame Mathysen.

Mme Irene Mathysen: Merci beaucoup, madame la présidente.

Dans un récent rapport — j'étais en train de regarder ce document parce que nous avons reçu les témoignages des représentantes des Clubs de femmes de carrières et professionnelles du Canada. Elles nous ont parlé précisément de l'écart grandissant entre les salaires des hommes et des femmes, en nous faisant remarquer que cet écart salarial s'est creusé entre les hommes et les femmes qui sont des diplômés d'université. Les statistiques étaient tout de même assez étonnantes: les diplômés universitaires de sexe féminin ne gagnent qu'environ 48 p. 100 de ce que gagnent leurs homologues masculins. Elles nous ont parlé d'un rapport intitulé *L'égalité pour les femmes: au-delà de l'illusion*. Ce rapport a été diffusé en 2005.

Étant donné ce qu'on dit dans ce rapport et les témoignages que nous avons reçus ici et entendus ailleurs, de la part de groupes comme les Femmes de carrières et professionnelles, je me demande pourquoi il existe ces divergences, ces contradictions. Est-ce parce que les femmes, étant donné qu'elles ont tellement d'obligations d'ordre non professionnel, ne font peut-être pas autant d'heures de travail ou ne peuvent se permettre de faire le nécessaire pour obtenir une promotion, comme le font les hommes? Est-ce une explication possible de cette divergence entre ce que vous nous dites aujourd'hui et ce que nous ont dit les représentantes des Femmes de carrières et professionnelles? Avez-vous fait une analyse à cet égard?

• (1655)

Mme Kathy O'Hara: Je pourrais peut-être essayer de vous répondre. Si je ne m'abuse, vous avez reçu une de mes collègues du ministère des Ressources humaines et du Développement social, Barbara Glover, qui a témoigné devant le comité et s'est justement prononcée sur cette question. Ayant examiné ses données, j'ai l'impression que cela dépend à bien des égards de la catégorie de travail dont on parle, c'est-à-dire le travail à plein temps ou à temps partiel. L'écart varie selon qu'il s'agit de l'un ou de l'autre.

Pour moi, la question d'âge est assez intéressante, et je pense que selon les données qui étaient présentées, dans la catégorie des diplômées universitaires âgées de moins de 25 ans qui travaillent à plein temps, il n'y a presque pas d'écart entre les salaires des hommes et des femmes. Donc, il est très important de les désagréger.

Mme Irene Mathysen: Donc, ces femmes âgées de moins de 25 ans sont probablement des femmes célibataires qui ne se trouvent pas dans une situation où elles doivent tout faire pour tout le monde.

Mme Kathy O'Hara: Mais il ne faut pas oublier qu'elles travaillent à plein temps.

Mme Irene Mathysen: Vu cette réalité, ne pensez-vous pas que les informations qui sont présentées aujourd'hui donnent en quelque sorte une fausse idée de la situation? Pensez-vous qu'elles nous donnent une idée exacte de la situation générale des femmes si nous nous contentons d'examiner certains segments de la population, au lieu de tenir compte des réalités de la population générale?

Mme Kathy O'Hara: Je pourrais peut-être vous répondre en disant que nous savons que, dans certains cas, des femmes qui sont mères d'enfants, et surtout dont les enfants sont âgés de moins de six ans, décident de ne pas travailler à plein temps parce qu'elles veulent avoir des enfants et s'en occuper, en plus de travailler.

C'est justement pour cette raison qu'il peut être important de désagréger les données. Nous savons que, comme les gens font nécessairement des choix différents, il devient difficile de généraliser en parlant d'un groupe particulier sans être au courant de ces différences.

Mme Irene Mathysen: Oui, mais peut-être qu'elles ne choisissent pas du tout. Peut-être ne trouvent-elles pas de garderie ou encore sont-elles dans la situation inextricable que connaissent bien des femmes qui essaient de faire trop de choses et qui finissent par assumer 60 p. 100 de la charge de travail au sein de la société.

Mme Kathy O'Hara: Vous parlez des femmes qui font partie de la génération sandwich. Oui, vous avez raison.

Mme Linda Lizotte-MacPherson: J'aimerais ajouter quelque chose au sujet de ce rapport. Pour ce qui est de l'administration publique centrale, les chiffres dont il était question dans le document qui vous a été distribué porte sur toutes les catégories d'employés: les employés occasionnels, à plein temps et à temps partiel.

Mme Irene Mathysen: Merci.

Me reste-t-il du temps, madame la présidente?

La vice-présidente (Mme Joy Smith): Il vous reste 33 secondes.

Mme Irene Mathysen: Merci, madame la présidente.

Dans le rapport de 2005 de Condition féminine Canada intitulé *Les fondements de la réussite*, on dit que, pour créer de véritables mécanismes de responsabilisation relativement à l'ACS, il fallait se faire conseiller par des groupes externes, c'est-à-dire des groupes revendiquant l'égalité. Je me demande donc si ces organismes sont mis à contribution dans le cadre de ce processus? Et, dans l'affirmative, lesquels? Et quels conseils, soutien et renseignements ont-ils pu vous fournir?

La vice-présidente (Mme Joy Smith): Je vous demande de répondre très rapidement, peut-être en une phrase ou deux, parce que le temps est écoulé. Nous devons passer à la prochaine question.

Mme Donna Miller: En nous préparant pour la séance d'aujourd'hui, nous n'avons pas consulté les groupes revendiquant l'égalité. Le ministère de la Justice entretient néanmoins de solides relations de travail avec bon nombre d'ONG, y compris les groupes revendiquant l'égalité. Pour nous, ce genre de consultations est essentiel pour en arriver à de bonnes politiques.

La vice-présidente (Mme Joy Smith): Je vous remercie.

Madame Grewal, vous avez cinq minutes.

• (1700)

Mme Nina Grewal (Fleetwood—Port Kells, PCC): Merci beaucoup, madame la présidente.

Je vous remercie toutes pour vos exposés.

J'aimerais savoir quelle incidence l'analyse comparative entre les sexes a pu avoir sur vos ministères du point de vue des ressources humaines, des coûts financiers et des retards accusés relativement à l'application de nouvelles lois et politiques.

Mme Janet Siddall: Nous avons toutes déjà indiqué, et c'est certainement le cas de Citoyenneté et Immigration, que l'analyse comparative entre les sexes est intégrée dans l'ensemble de nos politiques et programmes. Au départ, nous avions une unité spéciale composée de trois équivalents temps plein qui s'en chargeaient, mais la formation est maintenant terminée. Je ne peux pas vous donner un chiffre exact, mais je sais que nous avons au moins une personne au sein du service de planification et de responsabilisation qui est chargée de s'assurer que tous assument leurs responsabilités à cet égard.

Pour ce qui est des ressources, comme cela fait partie du processus d'élaboration des politiques, cela n'entraîne aucun retard au niveau de l'élaboration des programmes et politiques, car cette analyse fait partie intégrante de l'examen de toutes les considérations pertinentes au fur et à mesure qu'une politique est élaborée.

Mme Donna Miller: C'est la même chose à Justice Canada. Quand nous avons commencé à faire l'analyse comparative entre les sexes dans les années 1980 et 1990, nous avions une unité discrète au ministère dont le rôle consistait à s'assurer que la problématique homme-femme et les questions liées à la diversité étaient prises en compte à l'échelle du ministère.

Mais ce n'est pas le cas à l'heure actuelle, comme je l'ai mentionné dans mon exposé liminaire. Nous en sommes à une étape différente dans notre compréhension des enjeux liés à la diversité et à la problématique homme-femme, si bien que cette analyse fait partie intégrante de toutes nos activités et représente une responsabilité pour tout le monde.

Mme Kathy O'Hara: Il en va de même pour notre ministère. Comme pour CIC, nous avons un petit nombre d'ETP qui sont spécialisés dans ce domaine et qui sont chargés des activités d'apprentissage et de formation, dont je vous parlais tout à l'heure.

Essentiellement, l'analyse comparative entre les sexes fait partie intégrante de l'ensemble de nos activités et du travail de chaque analyste.

Mme Linda Lizotte-MacPherson: C'est la même chose pour nous, et nous avons intégré l'ACS dans le travail de nos centres de décision et de programmes.

De plus, au sein de notre Division de l'analyse des dépenses et de la planification de la rémunération — c'est-à-dire l'équipe qui a préparé ce rapport — nous avons quelques personnes qui examinent de plus près l'analyse comparative entre les sexes dans l'ensemble de l'administration publique centrale... afin de voir où nous en sommes du point de vue de la diversité globale des effectifs, de l'équité en emploi, etc. Donc nous effectuons une analyse en permanence de l'administration publique centrale.

Mme Monique Boudrias: Je dirais que c'est presque la même chose pour nous, étant donné que l'ACS fait partie des capacités de nos analystes et des politiques. De plus, nous avons une direction générale qui examine l'équité en emploi et la gestion de la diversité. Nous avons regroupé les quatre groupes sous-représentés, soit les personnes handicapées, les Autochtones, les minorités visibles et les femmes. Nous y voyons une approche globale pour la représentation des différents groupes au sein du gouvernement du Canada.

Mme Nina Grewal: Quel type de formation et de soutien est assuré par Condition féminine Canada aux autres ministères fédéraux?

Mme Monique Boudrias: Cela ne fait pas partie de mon mandat, et je ne peux donc pas répondre à votre question.

Mme Nina Grewal: Y a-t-il quelqu'un d'autre?

Mme Janet Siddall: Comme je le disais tout à l'heure, quand nous cherchions à créer cette capacité au départ, CFC nous a beaucoup aidés à élaborer des cours de formation. Comme notre programme de formation est maintenant assez bien établi, à notre avis, nous travaillons moins avec ce ministère sur une base quotidienne, mais il est évident que nous collaborons avec eux pour la préparation de toute nouvelle initiative, conférence, etc.

Mme Donna Miller: C'est exactement la même chose à Justice Canada.

Mme Kathy O'Hara: Et c'est pareil...

La vice-présidente (Mme Joy Smith): Il nous reste 27 secondes, et donc très peu de temps.

Je devrais peut-être donc remercier l'ensemble de nos invitées d'être venues partager avec nous leur expertise et leurs observations très intéressantes. Nous, les membres du comité, vous sommes reconnaissants de votre participation aujourd'hui.

Je vais donc suspendre nos travaux pendant quelques minutes pour permettre à nos invitées de quitter la salle, et nous reprendrons dans deux minutes.

La séance est brièvement suspendue.

[La réunion se poursuit à huis clos.]

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes

Published under the authority of the Speaker of the House of Commons

Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante :

Also available on the Parliament of Canada Web Site at the following address:

<http://www.parl.gc.ca>

Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.

The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.