



Chambre des communes  
CANADA

## Comité permanent de la condition féminine

---

FEWO • NUMÉRO 033 • 2<sup>e</sup> SESSION • 39<sup>e</sup> LÉGISLATURE

---

TÉMOIGNAGES

**Le jeudi 8 mai 2008**

**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 8 mai 2008

• (0905)

[Traduction]

**La présidente (Mme Yasmin Ratansi (Don Valley-Est, Lib.)):** Je déclare la séance ouverte.

Je souhaite la bienvenue à Mme Dwyer-Renaud et à Michèle Bougie.

Nous suivons aujourd'hui une séance de formation, alors je vous laisse tout de suite commencer. Je ne dirai rien.

Soyez les bienvenues. La parole est à vous.

**Mme Hélène Dwyer-Renaud (directrice, Direction de l'analyse comparative entre les sexes et de l'imputabilité, Condition féminine Canada):** Merci, madame la présidente.

Bonjour à tous et bienvenue à cette séance de formation.

J'aimerais d'abord vous donner quelques notions administratives et historiques, et je vais ensuite vous laisser entre les mains de Michèle, mais je vais tout de même rester jusqu'à la fin de la séance.

La formation que vous vous apprêtez à suivre, comme vous le savez, s'inscrit dans le cadre de notre stratégie de mise en oeuvre de l'analyse comparative entre les sexes. Elle a été élaborée entre 2000 et 2003. À l'époque, son contenu a été mis à l'essai par diverses personnes, notamment des fonctionnaires fédéraux, des représentants d'organisations non gouvernementales, des homologues provinciaux, et ainsi de suite.

Nous savions que nous devions offrir une formation et qu'il était nécessaire de former des formateurs également, c'est pourquoi on a conçu un programme à cet effet entre 2000 et 2003. Ce qui est intéressant, c'est que lorsque nous avons offert la première séance, les participants, de l'École de la fonction publique ou d'ailleurs, nous ont indiqué que nous devrions faire appel à des formateurs professionnels.

Les gens qui assuraient la formation à l'époque n'étaient pas des professionnels; c'étaient des gens comme nous. Par conséquent, Condition féminine Canada a décidé de créer un programme de sensibilisation visant à recruter des formateurs professionnels qui sont, en fait, devenus des formateurs agréés par Condition féminine Canada.

Le programme lui-même et le manuel du formateur ont également été mis à l'essai par des formateurs professionnels férus de l'égalité entre les sexes. À ce moment-là, on nous a fait remarquer le fardeau administratif que représentait la formation de nos propres formateurs, particulièrement à une époque où de nombreuses institutions gouvernementales, dont l'École de la fonction publique du Canada, se départaient de leurs professeurs et de leurs moniteurs.

Comme il s'agissait d'une formation très spécialisée, rares étaient ceux qui savaient comment s'y prendre, même l'école à l'époque, et nous voulions nous assurer que les formateurs satisfaisaient à des critères très précis. De plus, ce réseau de formateurs — nous

comptons maintenant six formateurs francophones bilingues et six anglophones — nous permet d'enseigner l'ACS à la grandeur du Canada et même à l'échelle mondiale, étant donné que la formation est également offerte dans plusieurs autres pays.

Malheureusement, la formatrice qui devait venir aujourd'hui est malade; elle a attrapé une grippe dont, je suppose, beaucoup de gens souffrent aujourd'hui. Vous devrez donc nous écouter, moi et Michèle. Nous ferons de notre mieux avec la documentation que nous avons. Ce n'est pas comme si nous ne l'avions jamais vue auparavant, et c'est important pour nous que vous le sachiez. Cette documentation a été conçue et conceptualisée par Michèle et moi-même, avec l'aide d'autres intervenants; par conséquent, elle ne nous est pas étrangère.

Si je ne me trompe pas, notre formatrice se préparait à travailler sur la Loi antiterroriste ou quelque chose du genre, mais cela a été changé. Je crois que vous vouliez recevoir la même formation qui est offerte au ministère des Finances, et c'est pourquoi nous avons dû demander la permission du ministère. Celui-ci a eu l'amabilité de nous permettre d'utiliser la même formation; toutefois, nous ne pourrions pas nous servir de ses études de cas.

Les études de cas, lorsqu'elles sont « faites maison », c'est-à-dire créées par le ministère lui-même, ne sont pas partagées. Elles demeurent confidentielles. Cependant, cela n'arrive pas souvent à Condition féminine Canada, et nous avons déjà élaboré des études de cas exhaustives pour des ministères qui n'en n'avaient pas.

Nous avons des études de cas sur divers sujets, que ce soit sur l'intervention d'urgence, les transports ou le VIH/sida. Je crois que nous en avons créé neuf jusqu'à présent. Mais ce matin, nous nous pencherons sur deux initiatives budgétaires, prévues dans les budgets de 2007 et 2008, qui devraient se trouver devant vous, et Michèle vous aidera dans cet exercice.

Ce qu'il est important de retenir...

• (0910)

**La présidente:** Je dois vous interrompre un instant. Vous aviez dit que nous avions demandé une étude sur la Loi antiterroriste...

**Mme Hélène Dwyer-Renaud:** Oui.

**La présidente:** ... ce qui n'est pas le cas. Mais si vous avez cette étude avec vous et que vous estimez qu'elle nous permettrait de mieux comprendre le concept de l'ACS et de mieux tirer parti de votre formation, peut-être que nous...

On a fait cette étude, n'est-ce pas?

**L'hon. Maria Minna (Beaches—East York, Lib.):** Non, je suis désolée, mais nous voulons apprendre ce qu'on enseigne au ministère des Finances.

**La présidente:** D'accord, très bien. Merci.

L'étude des projets de loi antiterroristes ne relève pas du tout de notre responsabilité, alors je ne comprends pas pourquoi on vous a indiqué que c'est ce que nous faisons.

Nous nous intéressons principalement aux budgets et à l'incidence qu'ont les revenus et les programmes sur l'égalité entre les sexes. Je suppose donc que nous allons nous en tenir au budget.

**Mme Hélène Dwyer-Renaud:** Absolument.

Normalement, au cours d'une séance de formation — et je suis sûre que certains d'entre vous ont déjà enseigné par le passé —, il n'y a pas d'autres personnes que les étudiants concernés. Alors si le comité le veut bien, selon la façon dont il entend procéder, j'inviterais tous les gens assis dans la salle à se joindre à nous. C'est un peu étrange d'avoir des gens qui nous regardent sans participer.

Je vous prierais au moins de fermer vos BlackBerry et vos téléphones cellulaires, parce que cela pourrait nous faire perdre le fil de la séance.

**Des voix:** D'accord.

**Mme Hélène Dwyer-Renaud:** Très bien.

Vous avez la parole, ma chère.

**Mme Michèle Bougie (analyste principale des politiques et des programmes, Condition féminine Canada):** Merci.

Bonjour tout le monde.

Comme Hélène l'a indiqué, nous avons préparé quelque chose avant qu'on nous dise exactement ce que vous vouliez. Je vais donc en profiter pour revenir un peu sur ce que nous avons dit le 14 février. Je crois que cela va vous aider à comprendre au fur et à mesure de l'étude de cas.

Lors de notre comparution du 14 février, j'ai expliqué comment nous avons élaboré notre formation en fonction de la culture de l'organisation — de son ouverture et de sa détermination, de ses connaissances, de son niveau de soutien bureaucratique, de ses ressources, etc. Nous avons créé quelque chose spécialement pour vous, que nous ne vous présenterons pas aujourd'hui. Vous allez plutôt recevoir celle-ci.

Pour recevoir la formation axée sur les finances, vous devez connaître le contexte. En 2005, nous avons élaboré ce que nous appelons la formation intensive. Il s'agit d'une formation d'une journée complète au cours de laquelle on divise les participants en petits groupes afin qu'ils procèdent à toutes les étapes d'une étude de cas. C'est ce que nous ferons avec vous aujourd'hui. Comme je l'ai mentionné le 14 février, il est important de savoir que ce n'est pas un exercice mécanique. Il n'est pas question ici de machins et de gadgets; il s'agit d'apprendre aux gens à penser différemment. Ce qui rend la formation encore plus utile, particulièrement pour un ministère comme celui des finances, c'est que nous offrons la possibilité de sortir des sentiers battus, d'élargir ses horizons, et surtout, de discuter. L'égalité est un concept qui renferme de nombreux aspects. Elle a une histoire et des incidences socioéconomiques. Les gens qui suivent la formation doivent prendre le temps de discuter, de se pencher sur les fondements et les impacts des politiques et des programmes en place et de remettre ces derniers en question. C'est ce que nous avons fait en 2005.

D'après ce qu'on nous a dit, les fonctionnaires du ministère des Finances n'ont pas reçu la formation sur l'ACS qui a été, si vous

voulez, officiellement approuvée. Je parle ici de la formation sur les budgets de genre fondée sur des outils conçus par Diane Elson. Il s'agit d'une forme particulière de formation. Lorsque vous suivez cette formation, vous devez vous assurer d'avoir la volonté politique et le soutien bureaucratique pour établir un tel budget. Ce n'était pas le cas. Selon l'entente, les fonctionnaires du ministère des Finances allaient apprendre les rudiments de l'analyse comparative entre les sexes afin d'être en mesure de comprendre les fondements de l'égalité des genres dans le contexte d'un budget et, par le fait même, de savoir comment réaliser ce type d'analyse. Ce n'est pas parce que nous n'employons pas la même terminologie que Diane Elson, par exemple dans le cas de « l'outil d'évaluation des bénéficiaires ventilée selon le sexe », que ce n'est pas exactement ce que nous faisons. C'est simplement une question de terminologie.

Nous avons préparé un document d'information sur l'égalité entre les sexes et les budgets destiné aux gens des finances, afin qu'ils puissent mieux comprendre le contexte, la terminologie, les outils et les différents modèles utilisés ailleurs dans le monde. Nous avons accepté parce qu'ils avaient besoin de savoir comment appliquer la méthodologie dans le cadre du modèle du gouvernement fédéral. Ils devaient également déterminer si les ministères avaient procédé à une ACS pour les projets pour lesquels ils ont demandé un budget, ce qui signifie qu'ils devaient également savoir comment les différents ministères s'y prenaient pour mener l'analyse.

Toutefois, ce n'est pas la formation que vous recevrez aujourd'hui. Au cours de l'année, nous avons réussi à condenser notre séance de formation en une demi-journée. Nous sommes allés au-delà des impôts et des budgets. Il est devenu plus important de se concentrer sur la façon de mener l'ACS et de l'utiliser comme outil. De toute évidence, on peut l'appliquer à des budgets de genre, si c'est le secteur dans lequel on travaille.

Donc, aujourd'hui, nous vous expliquerons ce qu'on aurait fait. Je veux que nous y prenions plaisir. Comme je ne suis pas une formatrice, je vous demanderais votre indulgence. Je vais essayer de faire comme Carmen Paquette, avec qui vous vous seriez beaucoup amusés.

● (0915)

Ce que nous allons faire, c'est simplement examiner l'ACS dans son ensemble. Nous allons parler un peu des différents principes sous-jacents. Puis, vous aurez, comme Hélène l'a mentionné, deux études de cas que nous avons extraits du budget de 2007-2008. Cela fait partie de l'analyse qu'on vous a déjà présentée lors de témoignages précédents, et nous allons voir les différentes étapes de l'ACS et vous ferez l'analyse.

Une des choses qu'on nous dit toujours à propos des études de cas, c'est qu'il n'y a pas assez de données, pas assez d'information, qu'il faut deviner, qu'on n'est pas certain. Ce n'est pas grave, parce que l'objectif n'est pas d'avoir une chose parfaite lorsque vous travaillez. L'objectif est de susciter le débat, la réflexion, et de songer à la façon dont vous feriez les choses différemment. Nous allons donc faire ces deux études de cas dans une quinzaine de minutes.

En général, dans un contexte de formation, nous avons de petits groupes de travail. Nous divisons la classe en deux ou trois groupes. Si le comité le souhaite, nous pouvons vous diviser en deux groupes — vous êtes assez nombreux — et chaque groupe suivrait les étapes et échangerait ses idées. Mais je vais l'expliquer lorsque nous serons rendus là.

Voilà donc le contexte. À la fin de la séance, lorsque vous quitterez la salle, nous espérons que vous comprendrez mieux ce qu'est vraiment l'ACS. Bien des mythes persistent encore — pas nécessairement pour vous, mais certainement pour le ministère des Finances — sur la façon dont l'ACS s'applique à votre travail de tous les jours.

Il y a des principes qui sous-tendent non seulement la séance de formation, mais aussi l'application de l'ACS, et ces principes sont constants, peu importe qui effectue l'analyse. L'ACS fait partie intégrante de votre travail. Autrement dit, n'attendez pas d'avoir élaboré un programme ou une mesure législative pour vous demander si vous en avez tenu compte. Songez à intégrer l'ACS dès que vous concevez votre politique ou votre programme; c'est ce que nous ferons dans l'étude de cas.

Vous devez reconnaître l'importance de comprendre le contexte social et économique, ce qui est passablement évident. Les gens ne fonctionnent pas dans le néant. Vous avez un revenu, vous vivez dans une certaine région, vous avez des emplois, vous avez des traits qui vous sont propres — selon votre origine ethnique, etc.

L'ACS sous-tend également la diversité, parce que les femmes et les hommes ne sont pas homogènes, et vous constaterez souvent que les inégalités peuvent être plus grandes entre différents groupes de femmes qu'entre les femmes et les hommes. Encore une fois, l'ACS ne met pas seulement en lumière le rapport hommes-femmes, mais aussi la diversité.

Nous disons constamment que l'ACS est fondée sur des données, des études et des renseignements solides. C'est parce que si vous créez ou adaptez une politique, un programme ou une mesure législative, vous devez connaître les faits réels sur lesquels vous appuyez. Il ne suffit pas de suivre des hypothèses; si le gouvernement investit une certaine somme d'argent dans une politique et qu'elle ne donne pas les résultats escomptés, vous devez savoir ce que l'évaluation vous dit sur les raisons de l'échec. Vous pourriez découvrir qu'il y a une problématique hommes-femmes. Vous devez revenir en arrière et vous constaterez alors qu'il n'y avait pas suffisamment de données sur cet aspect au moment de l'élaboration pour vous assurer que l'initiative réponde aux besoins de la population.

L'ACS reconnaît aussi l'influence des valeurs, des expériences et de l'éducation personnelles des gens qui élaborent les politiques ou les programmes. Ceux-ci doivent comprendre que parce qu'ils appartiennent à un certain groupe de la population, la réalité à laquelle ils s'identifient ne produira pas nécessairement une politique ou un programme qui correspond à la réalité du reste de la population canadienne. L'ACS force les gens à remettre en question les idées préconçues, et vous serez appelés à le faire dans le cadre de l'étude de cas que vous entreprendrez dans quelques minutes.

Ce qui m'amène au point suivant: l'ACS vous demande d'examiner et de remettre en question vos hypothèses. On présume parfois que les femmes n'atteignent pas les mêmes résultats que les hommes, mais si on faisait l'analyse, on pourrait découvrir que la plupart des femmes atteignent ces résultats, sauf un petit groupe — peut-être des femmes autochtones. Alors que devez-vous en conclure? Comment cette information va-t-elle éclairer ce que vous allez faire de vos politiques et de vos programmes?

Bien sûr, l'ACS est rehaussée par la collaboration. C'est parce que les enjeux qui touchent les femmes et les hommes existent partout. Ils existent dans toutes sortes de domaines et de programmes, alors vous devez travailler avec les gens. Comme nous l'avons dit lorsque

nous étions ici le 14, vous devez travailler avec les gens qui ont l'expertise et qui connaissent bien leur domaine de travail.

● (0920)

L'ACS est donc essentiellement une approche systématique à l'inclusion de la problématique hommes-femmes. Ce n'est pas une question laissée au hasard. Il ne s'agit pas d'examiner une politique et de dire « zut, nous n'avons pas pensé aux femmes, alors réglons cela ». Il s'agit de tenir compte de la réalité des femmes et des hommes au moment d'élaborer une politique.

C'est un outil qui sert à favoriser l'égalité entre les sexes. Lorsque l'analyse comparative entre les sexes est appliquée correctement, elle vous mènera à des tendances, des données et des connaissances qui vous aideront à déterminer la façon d'assurer l'égalité. Elle vous aidera aussi à déterminer, ce qui est important pour beaucoup de ministères, dans le cadre d'une politique ou d'un programme sans discrimination de genre — et la plupart des politiques et des programmes du gouvernement fédéral le sont — même si la politique ou le programme donne un résultat sans discrimination de genre, ce qui arrive aux femmes et aux hommes de divers groupes de la population lorsqu'ils ont affaire à cette politique ou ce programme. Vous pourriez découvrir que des ajustements s'imposent. Vous pourriez découvrir que même si l'égalité n'est pas précisément l'objectif global, elle pourrait être un sous-objectif. C'est ce que vous allez faire dans l'étude de cas.

L'ACS est aussi une approche connue sous le nom d'intégration des enjeux liés aux rapports sociaux entre les sexes. Il s'agit essentiellement de s'assurer que les considérations fondées sur le sexe font partie intégrante de tout ce que fait le gouvernement, et l'analyse comparative entre les sexes est un outil qui vous aidera dans ce sens.

Souvent, les gens confondent diversité, équité en matière d'emploi et analyse comparative entre les sexes. Nous voulons que les gens sachent que l'ACS est un outil méthodologique. La diversité concerne les groupes de la population et l'équité en matière d'emploi concerne les mesures législatives assurant la représentation des gens parmi la main-d'oeuvre rémunérée. Ce sont des choses très différentes. L'ACS peut éclairer les deux autres puisqu'il s'agit d'un outil méthodologique. Un des avantages que présente cet outil, c'est qu'il peut être appliqué et adapté à presque toutes les situations.

Bien des gens se demandent pourquoi on doit faire une ACS et quel avantage on en retire. On a tendance à présumer que le Canada fait bonne figure sur le plan de l'égalité à cause de la charte, alors la question nous est posée. L'ACS vous permet d'avoir certaines choses. La situation a évolué. Nous sommes passés d'un accès équitable, de l'égalité des chances — où tout le monde a un accès égal à un programme — à un traitement égal, ou l'égalité formelle, qui suppose que si nous traitons tout le monde de la même façon, chacun recevra les mêmes avantages. Nous nous sommes rendu compte que ce n'était pas tout à fait la réalité. Nous sommes ensuite passés à l'égalité des résultats, ou l'égalité réelle. Cela signifie que les résultats seront équitables pour les divers groupes de la population. Vous examinez donc les effets pour voir si le programme sert la population visée de façon juste, adéquate et équitable.

Nous nous prêtons également à l'ACS pour d'excellentes raisons liées aux politiques. Les politiques visent à servir la population canadienne. Si vous ne connaissez pas la population que vous servez, vos politiques ne seront pas efficaces. C'est très simple, en ce sens qu'elle éclaire votre politique pour qu'elle réponde aux besoins de la population visée. Lorsque vous avez une politique, vous passez ensuite à l'étape du programme. Pour que la théorie de la politique puisse être appliquée à la réalité d'un programme, vous devez continuer de songer aux considérations hommes-femmes au moment de mettre le programme en oeuvre. Évidemment, nous le faisons aussi pour d'excellentes raisons juridiques, puisque nous avons la charte.

Parlons maintenant de la façon d'effectuer l'ACS. Vous allez devoir être attentifs, puisque vous allez commencer à travailler dans quelques minutes.

● (0925)

Parlons des questions fondamentales concernant l'ACS, bien que les gens aient une foule de questions qui les aident dans leur réflexion — dont vous avez une sélection sur ces feuilles plastifiées. La politique ou le programme favorisent-ils la pleine participation et l'égalité des femmes et des hommes? Cette question est déjà très vaste. Élévent-ils des obstacles? Nous savons parfois que la politique ou le programme en soi n'a pas nécessairement été mal conçu, mais que des obstacles non prévus peuvent apparaître. Il peut s'agir de choses très simples, par exemple un centre de services pour des programmes d'emploi qui ferme ses portes à 18 heures dans une région où un pourcentage élevé de femmes font des quarts de travail dans un hôpital et ne peuvent accéder aux services avant minuit ou deux heures de la nuit.

Ce sont là les réalités de la mise en oeuvre des programmes dont vous devez tenir compte pour vous assurer de répondre aux besoins et de ne pas créer d'obstacles.

La deuxième question fondamentale est la suivante: la politique ou le programme ont-ils des résultats discriminatoires envers les femmes et les hommes? Les résultats sont-ils égaux pour les deux sexes?

La liste de contrôle que nous demandons aux gens de garder en tête quand ils songent au cadre d'application de l'ACS prévoit notamment d'intégrer des questions liées à l'égalité des sexes d'un bout à l'autre de l'analyse — et nous allons le faire avec l'étude de cas — et de montrer clairement les incidences selon le sexe.

Il arrive parfois que les incidences selon le sexe soient cachées. Vous devez vraiment creuser pour connaître ces incidences, parce qu'en surface, une politique ou un programme peut paraître assez « neutre » — et je mets ce mot entre guillemets parce que bien des gens croient que le mot neutre signifie que ce sera acceptable tant pour les hommes que pour les femmes. Vous devez étayer ces considérations par des données pertinentes, fiables et ventilées selon le sexe. Vous avez besoin de connaître la réalité. Vous ne pouvez pas envisager d'établir des politiques ou des programmes ou de dépenser des fonds publics en vous fondant sur des hypothèses.

À titre de politiciens, vous êtes à l'autre extrémité de l'éventail, mais les fonctionnaires, les gens qui conçoivent les politiques doivent être en mesure de présenter aux ministres et de justifier des recommandations qui favorisent l'égalité des sexes, d'une manière crédible et pratique. Voilà donc ce que les analystes doivent être en mesure de discerner: comment présenter les impacts sur l'égalité des sexes — positifs ou négatifs — du programme que nous sommes en train d'élaborer, et comment recommander une orientation qui tiendra compte, au moins, des conséquences sur l'égalité qu'aura le

fait de retenir ou de ne pas retenir les options présentées? Bien sûr, il faut aussi montrer comment les questions d'égalité vont de pair avec d'autres positions du gouvernement.

Nous allons vous présenter ce que nous appelons la « feuille de douche ». Ce sont des questions choisies et extraites du manuel de formation que les gens utilisent pour éclairer leur réflexion. Si vous aviez une journée complète de formation, vous auriez le manuel où l'on trouve beaucoup plus de questions. Dans une séance de deux heures, c'est plus pratique d'utiliser ces questions pour susciter la réflexion sur l'étude de cas.

● (0930)

**Mme Hélène Dwyer-Renaud:** J'aimerais interrompre brièvement ma collègue pour vous expliquer pourquoi nous parlons de cette « feuille de douche ». C'est une petite blague entre nous. Nous espérons que les fonctionnaires vont suspendre cette feuille dans leur douche le matin avant de venir travailler et qu'ils vont mémoriser ces questions, si bien que lorsqu'ils auront terminé leur formation, ils se rappelleront ce qu'ils sont censés faire. Nous sommes ravis de pouvoir les faire plastifier, bien que ce ne soit pas une option écologique.

Je voulais simplement vous dire pourquoi nous utilisons cette expression.

**Mme Michèle Bougie:** Merci, Hélène.

Nous allons donc regarder les deux études de cas que vous avez devant vous. Il y a le compte d'épargnes libre d'impôts et la prestation fiscale pour le revenu gagné, deux mesures prévues dans le budget de 2007.

[Français]

Je demanderais qu'on se divise en deux groupes. Chaque côté de la table peut représenter un groupe.

[Traduction]

Et voici ce que vous allez faire.

[Français]

Chaque groupe choisira une étude de cas. On discutera ensemble des questions contenues dans le guide de référence.

[Traduction]

Je demanderais, puisque vous êtes trois de ce côté-ci, que deux d'entre vous aillent de l'autre côté de la table.

**Mme Hélène Dwyer-Renaud:** Cela vous convient-il de travailler en petits groupes?

**Une voix:** Je n'y vois pas d'objection.

**La présidente:** Oui.

[Français]

**Mme Michèle Bougie:** Est-ce que ce côté-ci de la salle a une préférence pour l'une ou l'autre étude de cas? L'autre côté se pencherait sur l'autre étude de cas.

[Traduction]

**La présidente:** Nous allons examiner le compte libre d'impôts.

● (0935)

[Français]

**Mme Michèle Bougie:** Les trois grandes questions, les trois grandes lignes...

[Traduction]

À mesure que vous suivrez les étapes, vous verrez comment utiliser les questions sur votre guide de référence, ou votre feuille de douche — et Hélène a expliqué pourquoi j'utilisais cette expression.

Ce que vous devez garder en tête — et c'est le contexte global; vous travaillez sur une chose comme un budget —, ce sont les questions clés en matière d'ACS que vous devez poser au sujet de l'élaboration ou de la mise en oeuvre de la mesure que vous examinez. Où allez-vous trouver les réponses? Bien souvent, vous devez vous demander où vous allez obtenir les données et comment vous allez trouver l'information que vous cherchez. Enfin, quelles seraient les conséquences en matière de genre sur l'élaboration ou la mise en vigueur de cette mesure, selon les renseignements et les réponses que vous trouvez?

En gardant à l'esprit qu'il s'agit de votre cadre global, nous allons commencer par la première étape. Si vous regardez votre guide de référence, la première étape est l'identification préliminaire des enjeux liés à l'égalité entre les sexes que comporte une question. Il s'agit en quelque sorte d'analyser le contexte, mais d'un point de vue hommes-femmes. Vous avez toujours une analyse du contexte qui vous montre tout, sauf les détails de cette dimension.

Je propose que nous prenions cinq minutes, puisqu'il s'agit d'une formation condensée de deux heures. Pendant les cinq minutes que vous consacrez aux deux questions de la première étape, demandez-vous comment l'enjeu peut être bien défini. Dans votre étude de cas, quel est vraiment l'enjeu en cause d'un point de vue hommes-femmes?

[Français]

À l'étape 1, « Identification préliminaire des enjeux liés à l'égalité entre les sexes que comporte une question » du guide de référence plastifié, la deuxième question est: « Comment bien définir l'enjeu? ». La deuxième question, toujours à l'étape 1, est celle-ci :

[Traduction]

Quelles sont les causes profondes de cet enjeu?

[Français]

« Quelles sont les causes profondes de cet enjeu? »

[Traduction]

Dans votre étude de cas, posez-vous ces deux questions.

Oui?

[Français]

**Mme Johanne Deschamps (Laurentides—Labelle, BQ):** Si j'ai bien compris, on commence par l'étape 1 et l'étape 2.

**Mme Michèle Bougie:** Oui.

**Mme Johanne Deschamps:** C'est ce qu'on fait dans un premier temps, pour cinq minutes.

**Mme Michèle Bougie:** C'est ça.

**Mme Sylvie Boucher (Beauport—Limoilou, PCC):** Puis on se pose la question fondamentale.

[Traduction]

**La présidente:** Mesdames et messieurs les membres du comité, j'ai une demande à faire. Pourrions-nous faire cet exercice à huis clos? Nous pourrions ainsi dire ce que nous voulons sans que ce soit consigné dans le compte rendu. Nous allons partir à zéro. Nous n'examinons pas une politique du gouvernement; cela ne concerne pas l'impôt sur le revenu... Vous êtes des consultants pour le gouvernement. Si nous pouvons fermer la porte et faire l'exercice à huis clos, je crois que nous allons nous sentir plus libres.

Est-ce que cela vous convient?

**Des voix:** D'accord.

**La présidente:** Merci.

[La séance 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.**