



Chambre des communes
CANADA

Comité permanent de la condition féminine

FEWO



NUMÉRO 020



1^{re} SESSION



38^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mardi 22 février 2005

Présidente

Mme Anita Neville

Toutes les publications parlementaires sont disponibles sur le
réseau électronique « Parliamentary Internet Parlementaire » à l'adresse suivante :

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

Comité permanent de la condition féminine

Le mardi 22 février 2005

• (1520)

[Traduction]

La présidente (Mme Anita Neville (Winnipeg-Centre-Sud, Lib.)): La séance est ouverte.

Je voudrais d'abord souhaiter la bienvenue aux représentants des différents ministères qui sont présents aujourd'hui. Je vous remercie d'être venus, surtout ceux qui n'ont été avertis qu'à la dernière minute. Nous sommes très heureux de vous accueillir.

Comme vous le savez, nous menons une étude sur l'analyse comparative entre les sexes. Nous y avons déjà consacré deux ou trois autres séances. Nous voulons savoir ce qui se fait et ce qui ne se fait pas dans l'administration fédérale. Nous sommes ici pour écouter ce que vous avez à nous dire et apprendre.

Je vais vous demander de présenter vos exposés en suivant l'ordre du jour. C'est donc au tour du ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences.

Monsieur Linklater.

[Français]

M. Les Linklater (directeur général, Stratégie et relations intergouvernementales, ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences): Bonjour. Je voudrais remercier le comité de nous permettre de lui fournir des renseignements sur l'historique et l'approche en matière d'analyse comparative entre les deux sexes à Ressources humaines et Développement des compétences et dans les ministères qui l'ont précédé depuis 1954.

Mis sur pied en 1954 au sein de l'ancien ministère du Travail, le Bureau de la main-d'oeuvre féminine a été la première organisation du gouvernement fédéral à se pencher sur les préoccupations des femmes. Au moment de sa création, le bureau devait principalement surveiller la participation croissante des femmes au le marché du travail.

Étant donné le nombre croissant de femmes qui occupaient et conservaient un emploi rémunéré, le mandat du bureau s'est élargi afin de promouvoir des politiques comme le congé de maternité et l'accès pour les femmes aux professions dominées par les hommes.

[Traduction]

De 1954 à 1993, le Bureau de la main-d'oeuvre féminine avait pour mission de faire avancer le dossier de la participation minière et égale des femmes au secteur de l'emploi. Dans le cadre de ce mandat, le Bureau a réalisé diverses initiatives, dont la recherche, l'analyse et la diffusion d'information sur les enjeux relatifs au marché du travail. Il a participé à des initiatives stratégiques visant à améliorer la situation des femmes dans la population active et a régulièrement collaboré et tenu des consultations avec les syndicats, les employeurs, d'autres gouvernements et des organisations internationales et non gouvernementales.

À l'automne 1993, lors de la création de Développement des ressources humaines Canada (DRHC) par fusion de cinq ministères, y compris celui du Travail, le Bureau de la main-d'oeuvre féminine a commencé à élargir son champ d'intérêt afin de refléter la vaste gamme de politiques et de programmes relevant de DRHC.

Au cours de cette période, le Bureau préparait activement la participation du Canada à la quatrième Conférence des Nations Unies sur les femmes, tenue à Beijing en 1995. L'un des principaux éléments ayant découlé de cette conférence a été la promotion générale de l'analyse comparative entre les sexes en vue d'assurer l'égalité entre hommes et femmes. En 1995, le gouvernement du Canada s'est engagé à prendre en compte les différences entre hommes et femmes dans l'élaboration des lois, des politiques et des programmes en contribuant à la mise au point d'une méthodologie, celle de l'analyse comparative entre les sexes.

Cette méthode favorise la prise en compte des différences qui existent entre les hommes et les femmes lors de l'élaboration des politiques et des programmes, ce qui contribue à la promotion de l'égalité entre les sexes dans l'ensemble des processus gouvernementaux. Par conséquent, en juillet 1995, le Bureau de la main-d'oeuvre féminine a assumé un nouveau mandat consistant à mettre en valeur et à favoriser l'utilisation de l'analyse comparative entre les sexes au ministère. Pour respecter cet engagement, Développement des ressources humaines Canada a mis au point une méthode proactive d'intégration de l'analyse comparative entre les sexes en confiant au Bureau de la main-d'oeuvre féminine la responsabilité d'établir une capacité d'analyse à DRHC.

En 1999, le Bureau a établi un nouveau modèle de promotion de l'analyse comparative entre les sexes au ministère. Le modèle prévoyait la création d'un réseau de conseillers et de conseillère sur les enjeux hommes-femmes visant à favoriser l'intégration de l'analyse comparative entre les sexes dans leurs domaines de compétence respectifs.

[Français]

Le réseau, qui a vu le jour en 2000, réunit des cadres supérieurs ayant pour mandat d'appliquer l'analyse comparative entre les sexes dans le domaine du travail.

Le Bureau de la main-d'oeuvre féminine a assuré le soutien du réseau en lui fournissant divers instruments de renforcement des capacités concernant la formation en analyse comparative.

• (1525)

[Traduction]

En septembre 2001, le Bureau a été rebaptisé Direction de la politique de l'analyse selon les sexes, ou PAS, afin de mieux refléter son mandat de promotion de l'analyse comparative entre les sexes. Ce changement faisait partie de la mise en oeuvre du plan stratégique 1999 du ministère. La haute direction, les membres du réseau de conseillers et conseillères et l'équipe du Bureau estimaient que l'ancien titre de Bureau de la main-d'oeuvre féminine ne reflétait plus le rôle et la place qu'occupait la Direction au sein du ministère, que ce soit en français ou en anglais.

Pendant deux ans, la Direction a participé à l'élaboration d'une politique ministérielle sur l'analyse comparative entre les sexes, en collaboration avec les cadres supérieurs. Au cours de la même période, la Direction de la PAS a commencé à assumer davantage un rôle de coordination tandis que les membres du réseau de conseillers et de conseillères sur les enjeux hommes-femmes devenaient plus actifs et engagés à l'égard des questions touchant l'analyse comparative entre les sexes. À ce stade, la Direction de la PAS avait atteint l'un de ses objectifs initiaux, celui de jouer un rôle de catalyseur et de partenaire en renforcement des capacités au sein du ministère.

Le besoin d'un grand service – il comptait alors 12 employés – ne se justifiait plus puisque le message était bien passé et que l'analyse comparative entre les sexes était dans une grande mesure intégrée dans le processus d'élaboration des politiques et des programmes du ministère. Il a donc été décidé de réduire le personnel de la Direction à cinq personnes.

[Français]

Le nouveau mandat visait surtout à appuyer le réseau et à conserver des fonctions ministérielles, notamment les relations avec d'autres ministères et le respect des engagements internationaux.

En septembre 2003, on a annoncé la Politique sur l'analyse comparative entre les sexes, qui a été approuvée par le Conseil national de direction du ministère. Son objectif était de fournir au ministère un cadre précis pour qu'il réalise les engagements prévus dans le Plan fédéral pour l'égalité entre les sexes, qui a été approuvé par le Cabinet, et visant à intégrer l'analyse comparative entre les sexes dans tous les domaines où il oeuvre.

La Politique sur l'analyse comparative entre les sexes clarifie les principaux concepts, décrit les rôles et les responsabilités des intervenants clés, et propose un cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats.

Nous avons apporté à votre intention des exemplaires de la Politique sur l'analyse comparative entre les sexes, que vous pouvez également consulter sur notre site web. On pourra vous fournir l'adresse sous peu.

[Traduction]

En décembre 2003, DRHC a, comme vous le savez, été scindé en deux ministères distincts: Développement social Canada et Ressources humaines et développement des compétences Canada. Par suite de cette mesure, trois employés de la Direction ont été affectés à DSC et deux autres à RHDCC.

En mars 2004, deux membres du personnel ont été mutés à la Direction de la stratégie des relations intergouvernementales, Politique stratégique et planification, de DRHC, dont je suis le directeur général.

La politique actuelle sur l'analyse comparative entre les sexes fait actuellement l'objet d'un examen pour s'assurer qu'elle est appliquée par toutes les directions générales du ministère, de manière à respecter l'engagement fédéral à intégrer cette politique dans tous les aspects de notre travail. En nous basant sur nos réalisations antérieures, nous avons maintenant la possibilité de charger chaque direction générale de mettre en oeuvre sa propre analyse comparative entre les sexes, tandis que nous avons élaboré un mécanisme de responsabilisation pour le ministère. Cette approche garantit qu'on tiendra compte des politiques d'analyse comparative entre les sexes déjà établies dans l'ancien DRHC et qu'on les adaptera au nouveau ministère.

Il est nécessaire d'harmoniser les engagements actuels et les activités prévues, mais il est également important de respecter les engagements essentiels, notamment le programme Beijing +10 et d'autres instruments internationaux dont le Canada est signataire, et de s'inspirer des travaux réalisés jusqu'ici.

Après vous avoir présenté un aperçu du contexte historique, je voudrais, pour conclure, vous parler de deux défis importants que doit relever le ministère en matière d'analyse comparative entre les sexes. Le premier est la responsabilisation. RHDCC utilisera les mécanismes existants. Plusieurs options sont envisagées, dont une visant à intégrer l'analyse comparative entre les sexes dans les programmes et les politiques du ministère. Des outils permettant de mesurer l'efficacité seront élaborés et pourront inclure une forme d'évaluation par des comités ministériels sur les politiques ainsi qu'une fonction d'analyse critique de ces questions. Le processus d'intégration et de mise en oeuvre de l'analyse comparative entre les sexes pourrait aussi être surveillé au moyen de rapports d'étape annuels que présenterait à la haute direction la Direction générale de la stratégie et des relations intergouvernementales.

Le second défi concerne nos obligations internationales. Le Canada a pris de série d'engagements internationaux qui sont particulièrement importants en matière d'égalité entre les sexes. Il y a d'abord les engagements acceptés par le Canada et d'autres États membres à la Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes de 1995, également connus sous le nom de Programme d'action de Beijing, et à la Session extraordinaire de suivi de 2000. Les deux rencontres seront évaluées dans le cadre de l'examen après 10 ans par les Nations Unies, qui aura lieu en mars. Il y a ensuite la ratification par le Canada de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et de son protocole facultatif. Jusqu'ici, en prévision de la 48e session de la Commission de la condition de la femme des Nations Unies, la Direction générale de la stratégie et des relations intergouvernementales a participé à la coordination du rôle du ministère ainsi qu'à la planification interministérielle des priorités et stratégies du Canada.

En même temps, des propositions relatives à un nouveau mandat stratégique d'analyse comparative entre les sexes sont à l'étude. Comme je l'ai mentionné, nous proposerons à la haute direction des options à l'appui de l'analyse comparative.

• (1530)

[Français]

J'ai abordé aujourd'hui toute une série de questions touchant l'historique et les politiques.

Si vous avez des questions, je me ferai un plaisir d'y répondre. Merci.

[Traduction]

La présidente: Merci beaucoup.

L'exposé suivant sera présenté par Mme Deborah Tunis.

[Français]

Mme Deborah Tunis (directrice générale, Orientation stratégique, Politiques et orientation stratégique, ministère du Développement social): Bonjour, madame la présidente.

Permettez-moi d'abord de vous remercier de votre invitation. C'est avec grand plaisir que nous allons discuter de notre expérience en matière d'analyse comparative entre les sexes à Développement social Canada et répondre à vos questions. Nous sortirons enrichis de l'échange de vues d'aujourd'hui.

[Traduction]

Les Linklater a déjà parlé de l'origine de l'analyse comparative entre les sexes à Développement social Canada. Je ne répéterai donc pas cette information. La riche tradition du Bureau de la main-d'oeuvre féminine du ministère du Travail a constitué une solide fondation, sur laquelle nous avons basé nos travaux à Développement social Canada.

En créant DSC, le gouvernement lui a confié le mandat d'assurer et de renforcer les assises sociales du Canada. Nous croyons que l'analyse comparative entre les sexes constitue une composante essentielle de cette mission. Nous nous efforçons d'améliorer la qualité de vie et de promouvoir l'inclusion de l'ensemble des femmes et des hommes au sein de la société canadienne, en nous attachant particulièrement aux besoins des personnes âgées, des familles, des enfants et des personnes handicapées. Nous reconnaissons qu'il existe parmi les groupes des différences entre hommes et femmes que nous devons comprendre pour être en mesure de bâtir et de préserver de solides assises sociales.

Nous sommes fermement déterminés à préserver la tradition de solide analyse comparative entre les sexes que nous a transmise DRHC. Nous nous employons à définir les répercussions des politiques et des programmes qui peuvent être différentes selon qu'elles s'exercent sur les femmes ou sur les hommes, pour que les décisions prises à tous les paliers reposent sur la meilleure analyse possible des impacts sur les deux sexes. Compte tenu du mandat du ministère, à titre de premier responsable du dossier de la politique sociale, il est important que nous exercions ce leadership de façon à promouvoir l'égalité entre les sexes dans toutes nos activités concernant les politiques, les programmes et la mise en oeuvre des services.

Depuis la création de Développement social Canada, nous avons abordé l'analyse comparative entre les sexes par le biais de deux mécanismes interdépendants. Le premier est la mise sur pied d'une unité spécialisée, et le second prévoit l'intégration de l'analyse des enjeux hommes-femmes dans les dossiers centraux du ministère.

L'unité spécialisée d'analyse comparative entre les sexes a été constituée en avril 2004 à la Division des initiatives horizontales et des relations internationales, Direction générale de la politique et de l'orientation stratégique. Comme son nom l'indique, les responsabilités de la division englobent des enjeux horizontaux et globaux, portant notamment sur les questions intéressant les autochtones, les communautés minoritaires de langue officielle et les relations internationales. Le fait que l'unité soit rattachée à la Division des initiatives horizontales a déjà eu des effets synergiques bénéfiques, notamment avec le groupe des relations internationales qui s'occupe des préparatifs de la Conférence Beijing +10 que les Nations Unies tiendront sous peu à New York.

Le mandat global de l'unité est d'appuyer l'intégration des questions touchant les hommes et les femmes dans les activités du ministère en matière de politiques, de programmes et de mise en oeuvre des services. Nous avons un réseau ministériel de conseillers et de conseillères sur les enjeux hommes-femmes et avons entrepris d'élaborer une politique d'analyse comparative entre les sexes inspirée de la politique de l'ancien DRHC, après adaptation au contexte du développement social.

Sur le plan des ressources humaines, nous avons un cadre supérieur EX et deux analystes de politique qui l'assistent dans son travail.

J'ai inclus dans mon exposé des renseignements sur quelques-uns de nos grands dossiers. L'un d'entre eux est la participation au groupe de travail interministériel sur Beijing +10, et notamment la contribution aux préparatifs que le gouvernement du Canada a entrepris en vue de la session de la Commission de la condition de la femme des Nations Unies, qui fera le bilan du Plan d'action de Beijing +10. Parmi les grands dossiers, il y a également lieu de mentionner l'organisation d'une présentation sur le travail des femmes, la garde des enfants, l'éducation préscolaire et l'égalité des sexes, par Martha Friendly, associée principale de recherche à l'Université de Toronto et coordonnatrice de l'Unité de ressources et de recherche en garde à l'enfance. Ce thème a été choisi parce qu'il constituait un important défi stratégique pour le ministère et que nous voulions nous assurer que l'analyse comparative entre les sexes serait bien intégrée au travail d'élaboration des politiques effectué de concert avec les provinces dans ce domaine.

Nous avons également produit et distribué des fiches destinées au personnel sur les thèmes de l'invalidité et de la diversité du point de vue des différences entre les sexes. Nous avons réalisé une étude de cas sur les besoins et les attentes des hommes et des femmes par rapport à la stratégie des services gouvernementaux dans le contexte de l'analyse comparative entre les sexes.

Depuis la création du ministère, nous avons intégré l'analyse comparative entre les sexes dans les grands dossiers du ministère. De toute évidence, un grand nombre des champs d'intérêt de Développement social Canada – la garde à l'enfance, le soutien aux aidants naturels, les pensions – ont de profondes répercussions sur l'égalité entre les sexes au Canada. Nous devons veiller à ce que les questions qui touchent les hommes et les femmes soient prises en considération dans les initiatives d'élaboration de politiques.

Au chapitre de la pauvreté, nous sommes conscients du fait que le taux de faible revenu chez les femmes a diminué régulièrement depuis le milieu des années 90, même si les familles monoparentales sont près de quatre fois plus susceptibles d'avoir un faible revenu que les familles biparentales. La prestation nationale pour enfants a eu des répercussions dans les familles à faible revenu qui ont des enfants, mais les questions plus vastes de la formation et de la dissolution des familles occasionne des difficultés lorsqu'on tente de lutter contre la pauvreté chez les enfants.

• (1535)

Le dossier de l'éducation préscolaire et de la garde des enfants a évidemment de nombreux aspects sexospécifiques en fonction des mères qui travaillent à l'extérieur, des femmes qui sont plus susceptibles que les hommes de travailler à temps partiel ou d'accepter un travail atypique pour pouvoir s'occuper de leurs enfants ou donner les soins nécessaires. Le nombre de familles monoparentales continue d'augmenter et la vaste majorité du personnel dans les services réglementés de garderie est constituée de femmes.

De la même façon, dans d'autres dossiers, dont les pensions et les aidants naturels, nous examinons les questions qui touchent les hommes et les femmes.

Pour ce qui est des mécanismes qui existent au ministère – je crois que vous vous intéresserez à nos mesures de responsabilisation –, nous avons une série de comités de gestion, dont un comité des politiques au niveau des sous-ministres adjoints, qui relève des sous-ministres. Nous examinons les différents comités du ministère – comité des politiques, comité des programmes ou comité de gestion – pour déterminer la meilleure place où l'analyse comparative entre les sexes serait étudiée et le plus complètement.

L'un des défis que nous avons actuellement à relever est de trouver un juste équilibre entre l'Unité de l'analyse comparative entre les sexes et son rôle par rapport à l'intégration la plus directe des questions touchant les hommes et femmes dans nos dossiers centraux, pour qu'elles soient systématiquement prises en considération dans tous les travaux du ministère qui relèvent des politiques, des programmes et de la prestation des services. Nous voulons également trouver des moyens de tenir compte des interrelations de la diversité, par exemple entre le sexe et l'appartenance à une communauté minoritaire de langue officielle ou encore entre le sexe et l'invalidité.

Il nous reste encore de la dotation à faire dans le l'Unité. Nous nous efforcerons de réactiver le réseau des conseillers et des conseillères et d'élaborer une politique de l'analyse comparative entre les sexes pour l'ensemble du ministère.

Nous avons également quelques statistiques sur la représentation au niveau de la direction et dans tout l'effectif.

Je suis à votre disposition pour répondre à vos questions dès que ma collègue de l'ACDI aura présenté son exposé. Je me suis pressée pour lui laisser un peu plus de temps et en laisser aussi pour les questions.

La présidente: Je vous remercie. C'est très aimable à vous d'y avoir pensé.

Julie, c'est votre tour.

Je voudrais encore une fois vous remercier d'être venue à si bref délai. Nous vous en sommes très reconnaissantes.

Mme Julie Delahanty (directrice intérimaire, Égalité entre les sexes, Direction générale des politiques, Agence canadienne de développement international): Je vous remercie.

Je suis très heureuse d'avoir l'occasion de venir expliquer aux membres du Comité permanent de la condition féminine ce que fait l'Agence canadienne de développement international en matière d'analyse comparative entre les sexes.

Je voudrais mentionner que le mémoire que j'ai présenté est un peu plus étoffé que ce que je vais vous dire aujourd'hui. Je n'étais pas certaine de pouvoir venir, ce qui fait que j'ai raccourci quelque peu mon exposé. Vous pouvez vous reporter au mémoire, qui est plus complet. L'attachée de recherche pourrait le faire, de toute façon.

[Français]

On m'a demandé de vous parler plus précisément du mandat, des ressources, des problèmes et de la responsabilité de l'ACDI au chapitre de l'analyse comparative entre les sexes.

• (1540)

[Traduction]

Je ferai d'abord un survol et un bref historique de la question. Je broserai ensuite un tableau des mécanismes de responsabilisation. Je conclurai en exposant les facteurs qui permettent à l'ACDI de

mettre en application avec succès ce genre d'analyse et certaines des difficultés que cela amène dans le cours de notre travail.

Je voudrais commencer par souligner que l'ACDI se sert de l'analyse comparative entre les sexes avant tout comme outil permettant d'assurer un traitement égal aux hommes et aux femmes, dans le contexte de son mandat général relatif au développement durable et à la réduction de la pauvreté. Autrement dit, l'analyse comparative nous aide à déterminer comment nous pouvons promouvoir l'égalité entre les sexes en vue d'atteindre nos objectifs de développement.

La première politique de l'ACDI sur la femme et le développement a été mise en oeuvre en 1976, mais les efforts concertés de l'Agence dans ce domaine n'ont vraiment commencé qu'en 1984. Un service d'IFD – intégration de la femme au développement – dirigé par un directeur a été créé à la Direction générale des politiques et a assumé le leadership de l'élaboration d'une politique préconisant l'intégration de l'IFD dans tous les programmes, y compris l'utilisation de l'analyse comparative entre les sexes.

L'ACDI et la communauté du développement international ont acquis des connaissances et de l'expérience pendant les années 80 et au début des années 90. Les leçons apprises ont servi de base à l'examen de la politique d'IFD à l'occasion de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, qui a eu lieu à Beijing en 1995. L'énoncé de politique étrangère de 1995, *Le Canada dans le monde*, reflétait l'importance des droits de la femme dans nos relations internationales, et l'égalité entre les sexes – alors assimilée à l'intégration de la femme au développement – est devenue l'une des six priorités de l'aide publique au développement. Cela a souligné encore plus l'importance de l'analyse comparative entre les sexes à l'ACDI.

[Français]

La politique de l'ACDI en matière d'égalité entre les sexes, adoptée en 1999, a pour objet d'« appuyer la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes afin d'assurer un développement durable ». Les trois objectifs qu'elle vise correspondent aux grands défis que nous voulons relever dans le domaine du développement et ont été transposés en résultats de développement généraux. La politique donne au personnel les grandes lignes de l'analyse comparative entre les sexes à effectuer au moment de la planification des programmes. Un cours de trois jours comportant plusieurs modules est aussi offert au personnel de l'agence, de même qu'un cours d'introduction en ligne, accessible à partir du site web de l'ACDI.

[Traduction]

Le personnel affecté à l'égalité entre les sexes à l'ACDI joue un rôle de premier plan dans la promotion de l'intégration des femmes à l'Agence. Pour appuyer la politique, il y a une Direction de l'égalité entre les sexes à la Direction générale des politiques. De plus, chacune des directions générales de programmes a un spécialiste de l'ES ou a désigné un représentant à l'ES. Ensemble, ces employés forment le groupe de base de l'égalité entre les sexes, qui favorise les discussions et les échanges de pratiques exemplaires à l'Agence.

Les spécialistes travaillent sur le plan interne à l'intégration des considérations d'égalité entre les sexes dans les différents processus de l'Agence, offrant un appui constant au personnel et aux partenaires pour les aider à comprendre les dimensions d'égalité entre les sexes et à en tenir compte dans l'élaboration des politiques et la prestation des programmes. Ils travaillent de plus à l'extérieur, en collaboration avec les autres donateurs et partenaires.

Le leadership de l'ACDI et du Canada en matière d'égalité entre les sexes s'est étendu à la formulation des politiques et à la conception d'outils concrets qui servent dans le cadre des programmes. J'en ai mentionné quelques-uns. Les organismes donateurs et les pays en développement continuent de se tourner vers le Canada pour son expertise, ses ressources et son leadership à cet égard.

La politique de 1999 a renforcé la responsabilisation à l'Agence en ce qui a trait à l'égalité des sexes.

[Français]

Elle prévoit que chaque direction générale et toutes les directions générales de programme, les partenaires ainsi que les agents d'exécution sont responsables de la mise en oeuvre de la politique de l'ACDI en matière d'égalité entre les sexes.

[Traduction]

Un certain nombre de mécanismes sont prévus pour responsabiliser les composantes de l'Agence quant aux résultats obtenus sur le plan de l'analyse comparative entre les sexes. Les trois principaux mécanismes sont les suivants. Premièrement, les lignes directrices pour la planification des projets et les rapports comportent des exigences pour l'analyse comparative entre les sexes et la présentation du formulaire d'évaluation de l'égalité des sexes. Les gestionnaires le remplissent avec l'aide d'un spécialiste de la question qui doit le signer. Ainsi, il sera plus systématiquement tenu compte des conseils techniques en la matière dans la définition de la programmation.

Deuxièmement, les rapports annuels sur le rendement comportent des sections traitant des résultats obtenus quant à l'égalité des sexes et la façon dont les projets favorisent le progrès à ce chapitre.

Enfin, un cadre d'évaluation du rendement, axé sur les résultats de développement, a été préparé pour évaluer le rendement de l'Agence en ce qui a trait à l'égalité des sexes. Le cadre pourrait être utilisé dans la planification et le suivi des projets et des programmes de pays, de même que pour évaluer des organismes partenaires éventuels. La mise à l'essai tire à sa fin et l'Agence devrait l'approuver en avril. Le cadre d'évaluation du rendement en matière d'égalité des sexes, qui est la première tentative de l'ACDI de mettre en oeuvre une politique sur cette question, suscite l'intérêt de la communauté internationale.

Un certain nombre d'éléments ont contribué aux succès remportés par l'ACDI. En effet, l'Agence dispose d'une politique claire sur l'égalité des sexes et le mandat nécessaire pour l'appliquer. Elle met à profit les résultats de l'analyse comparative entre les sexes pour concevoir les politiques, programmes et projets. Elle intègre à tous les niveaux l'égalité des sexes dans tous les types d'activités, de l'élaboration des politiques à l'échange de vues dans la conception des programmes, la planification, la mise en oeuvre et l'évaluation des projets. Elle met à profit l'expertise locale des pays partenaires. Elle établit des structures, procédures et normes organisationnelles qui favorisent l'égalité des sexes, comme les processus égalitaires et le cycle de planification de l'Agence et les cadres de responsabilisation. Elle présente explicitement les résultats et les indicateurs relatifs à l'égalité entre les sexes dans la programmation. Il faut enfin mentionner l'engagement des membres du personnel à tous les niveaux.

Il y a cependant des défis à l'édification d'une vraie compréhension, de capacités et d'engagement envers l'idée de l'égalité entre les sexes. Je n'en nommerai que quelques-uns. Les questions d'égalité entre les sexes interviennent dans tout ce que nous faisons. Le changement social nécessaire pour réaliser des progrès dans ce

domaine est complexe et ne peut se réaliser qu'à long terme. L'intégration de l'égalité, comme stratégie, doit affronter des difficultés particulières à moins que des résultats et des indicateurs explicites n'aient été établis et qu'on n'ait affecté des ressources humaines et financières suffisantes. Le développement de capacités est difficile compte tenu de la charge de travail du personnel ainsi que de la complexité et de la nature changeante de notre travail. La responsabilisation est essentielle, mais complexe, et nécessite des capacités, des systèmes ainsi qu'une attention et un engagement constants de la part de la direction.

L'égalité entre les sexes doit être reconnue comme discipline professionnelle et l'analyse comparative entre les sexes, comme grande catégorie en matière de développement. Encore une fois, des ressources suffisantes, aussi bien humaines que financières, doivent être affectées à l'égalité entre les sexes.

Les nouvelles modalités de programmation ont occasionné de nouvelles difficultés. Par exemple, l'égalité entre les sexes n'a pas fait l'objet d'une analyse et d'une priorité suffisantes dans les documents de stratégie relatifs à la réduction de la pauvreté ainsi que dans les approches sectorielles et d'autres approches fondées sur les programmes. Nous avons besoin d'adapter nos approches en vue de l'intégration de l'égalité entre les sexes dans ces nouvelles réalités. À cet égard, les points d'intervention initiaux pourraient comprendre un dialogue sur les politiques, le développement de capacités, l'intégration d'experts en égalité entre les sexes, particulièrement au niveau local, et la promotion d'une participation équitable des femmes et des hommes au processus décisionnel.

Enfin, le manque de volonté politique à ce sujet crée des problèmes particuliers. Comme des succès importants ont été remportés, certains sont d'avis qu'il est temps de s'attaquer à de nouveaux problèmes, même si des inégalités entre les sexes persistent. À l'échelle internationale, certains domaines où des progrès ont été accomplis, comme la santé et les droits génésiques et sexuels, sont menacés.

Je vous remercie beaucoup de m'avoir donné l'occasion de m'adresser à vous aujourd'hui.

• (1545)

La présidente: Merci beaucoup. Merci à tous pour vos exposés.

Nous allons commencer avec Mme Yelich.

Mme Lynne Yelich (Blackstrap, PCC): Je vous remercie.

Je voudrais vous demander de m'expliquer vos fonctions. Chacun d'entre vous a un service, qui est organisé de façon que plusieurs personnes s'occupent de cette analyse. Je voudrais savoir à quel point vous examinez la législation. Quelles questions posez-vous? J'aimerais que chacun d'entre vous me donne un cas précis. Vous avez mentionné le développement social dans votre secteur, les ressources humaines, mais il doit bien y avoir quelque chose qui vous vient à l'esprit immédiatement, que vous avez étudié dans une optique d'analyse comparative entre les sexes. Vous avez posé des questions. Quel genre de questions posez-vous? Où prenez-vous vos idées? Comment se répercutent-elles sur votre travail courant?

Je voudrais que chacun d'entre vous trouve, si possible, une disposition législative récente et m'explique à quel stade vous commencez à l'examiner dans une perspective d'analyse comparative entre les sexes et où cela aboutit. Votre travail donne-t-il un résultat? Va-t-il au Cabinet? Est-il soumis à un comité ou bien est-il tout simplement classé? Une fois votre analyse faite, une fois que vous avez présenté quelques bonnes idées, qu'arrive-t-il? Vous pourriez peut-être répondre à tour de rôle.

M. Les Linklater: C'est une très bonne question. Un bon exemple qui me vient à l'esprit, dans le cas de RHDC, est l'assurance-emploi. Une récente expérience que nous avons eue au sujet des prestations parentales constitue un exemple concret d'élaboration de politiques ayant subi, dans une certaine mesure, les effets d'une analyse comparative entre les sexes.

Pour ce qui est de la formulation des politiques au ministère, nous avons une série de comités des politiques. Il y en a un au niveau des directeurs généraux, un autre au niveau des sous-ministres adjoints et un autre encore qui regroupe les cadres supérieurs sous la direction du sous-ministre. Les initiatives stratégiques passent par ces comités avant d'arriver chez le ministre.

À titre de président du comité des politiques au niveau des directeurs généraux, mon rôle consiste à veiller à ce que les questions concernant l'analyse comparative soient posées et que la direction compétente signale les aspects de ce que nous faisons qu'il faut adapter en fonction des résultats de l'analyse.

Dans le cas de l'assurance-emploi, nous avons transmis nos réactions au groupe des politiques qui s'occupait des prestations parentales. Nous avons noté qu'aucune analyse n'avait été faite au sujet des écarts relatifs aux familles monoparentales, par exemple. Comme la plupart des familles monoparentales sont dirigées par des femmes, les propositions relatives aux prestations parentales auraient des répercussions différentes sur les hommes et les femmes. On en a tenu compte dans la suite de l'élaboration de la politique.

Pour ce qui est du suivi dans la structure de programmes que nous avons, beaucoup des programmes d'assurance-emploi sont mis en oeuvre par les provinces dans le cadre d'ententes sur le développement du marché du travail. C'est un autre exemple dans lequel nous procédons à des évaluations basées sur les répercussions sexospécifiques notées dans les données que nous recevons, ce qui nous permet de suivre les effets de nos politiques selon le sexe.

• (1550)

La présidente: Je vous remercie.

Je dois maintenant passer aux autres témoins parce que nous avons une limite de temps.

Deborah Tunis.

Mme Deborah Tunis: Parmi les nouvelles responsabilités confiées à Développement social Canada, il y a les questions relatives aux soins donnés. Le ministre Ianno est responsable des familles et des aidants naturels. Nous avons essayé de faire du travail dans le domaine des politiques parce que la responsabilité de ce dossier relevait auparavant de Santé Canada et que nous ne nous en occupons que depuis peu.

Certains des membres de la petite équipe que nous avons formée pour étudier la question des aidants naturels venaient en fait du groupe de l'analyse comparative entre les sexes. En effet, ce sont des gens brillants qui s'intéressent justement aux questions qui devraient être posées.

Il est intéressant de noter que lorsque le dossier a été transmis au comité des politiques de notre ministère – que je dirige, tout comme Les le fait dans son ministère –, c'est notre sous-ministre adjoint qui a dit que les statistiques présentées au sujet du pourcentage de personnes qui donnent des soins ne reflétaient pas, à son avis, le fait que les femmes sont les principales aidantes naturelles. Même si les hommes signalent qu'ils participent aux soins donnés à des membres de la famille, leur participation consiste souvent à déneiger l'entrée, à aller chercher les sacs d'aliments ou à emmener quelqu'un à son rendez-vous chez le médecin. Ce sont les femmes qui jouent un rôle

plus intense: en effet, ce sont souvent les filles ou les épouses qui sont chargées des soins intimes, comme le bain, l'administration des médicaments, etc.

Ces questions sont couramment posées lorsque nous essayons de formuler une politique. Au cours des réunions interministérielles, il n'y a pas de doute que les représentants de Condition féminine nous tiennent responsables si les statistiques et les faits que nous présentons ne sont pas clairement ventilés selon le sexe. Je crois vraiment qu'au cours de l'élaboration des politiques, il y a une bonne discussion des questions sexospécifiques. Ensuite, les politiques sont transmises au Cabinet, etc. Nous ne nous attendons pas à grand-chose dans le budget de demain, mais nous espérons que celui de l'année prochaine contiendra des mesures concernant les aidants naturels, qui montreront que ces questions ont bien de l'importance.

Quant à votre question relative aux obstacles que nous avons à affronter, il faut dire que Développement social Canada est un ministère assez récent et que, jusqu'ici, je n'ai pas eu à affronter des obstacles dans les dossiers sur lesquels j'ai travaillé, qui vont de la pauvreté chez les enfants aux personnes handicapées.

Je ne peux donc pas répondre à la seconde partie de votre question aussi bien que vous le voudrez.

Julie.

• (1555)

Mme Julie Delahanty: Je m'efforce de trouver un exemple parce qu'à l'ACDI, nous avons tant de niveaux différents, de la programmation aux politiques. Je pense quand même à un exemple. L'année dernière, nous avons commencé à travailler sur notre politique de renforcement des capacités liées au commerce, qui représente un nouveau domaine pour le Canada et pour l'ACDI. Vous voudriez savoir ce que je fais au jour le jour. Une partie de mon travail consistait à présenter des observations sur la politique elle-même pour m'assurer que les considérations d'égalité entre les sexes y étaient parfaitement intégrées. De plus, j'ai produit un outil de renforcement des capacités liées au commerce et à l'égalité entre les sexes, qui devrait aider les gestionnaires de programme à intégrer l'égalité dans les mesures prises sur le terrain.

En fait, j'ai également accompagné au Bangladesh un groupe chargé de réaliser un de nos grands projets de création de capacités liées au commerce. J'ai essayé l'outil et j'ai tenté de trouver des moyens de corriger certains aspects de la programmation. Une partie du travail concernait le développement du secteur privé. Il fallait donc s'assurer de répondre aux besoins des femmes et des travailleuses parce que le Bangladesh compte un grand nombre d'entreprises de vêtements qui travaillent pour l'exportation. Nous devons nous occuper des problèmes des femmes qui laissent ou perdaient leur travail. Il s'agit d'un projet lié en quelque sorte au filet de sécurité sociale. Il y a un grand nombre de choses que nous faisons à des niveaux très différents, comprenant les politiques, la formulation de commentaires, la création d'outils et la prestation de conseil aux gestionnaires pour des projets particuliers.

La présidente: Je vous remercie.

Madame Brunelle.

[Français]

Mme Paule Brunelle (Trois-Rivières, BQ): Bonjour, messieurs, mesdames.

Je constatais que lors de l'implantation, un réseau de conseillers sur les enjeux hommes-femmes était en place dans l'ensemble des ministères. Ce réseau existe-t-il toujours?

J'essaie de dégager le lien qui peut s'établir entre ce réseau et les propos de Mme Tunis à l'effet que l'un des défis consiste à trouver un juste équilibre entre l'unité de l'analyse comparative entre les sexes et son rôle par rapport à l'intégration plus directe des questions touchant les hommes et les femmes dans les dossiers centraux.

Je ne sais pas si je m'exprime clairement. En fait, si un tel réseau de conseillers existe, cela ne permettrait-il pas de pouvoir intégrer cette analyse comparative entre les sexes à vos différents dossiers?

Mme Deborah Tunis: Le réseau existe toujours. Cependant, il y a eu des changements chez les employés. Par conséquent, c'est toujours un défi d'avoir la connaissance des questions et la possibilité de relever les défis.

Robert Coulter est responsable de ce réseau.

[Traduction]

M. Robert Coulter (directeur, Initiatives horizontales et relations internationales, Politiques et orientation stratégique, ministère du Développement social): Le réseau de conseillers existait encore tout entier à DRHC, et il existe encore à Développement social Canada. Les membres ont poursuivi leur travail. Ils se trouvent encore dans les diverses directions et directions générales de politiques et de programmes du ministère. On peut dire qu'ils contribuent sur une base quotidienne au travail des différents services. Notre défi, en tant que nouveau ministère, est de rétablir complètement ce réseau dans tous les secteurs.

Pour répondre à votre question, je dirais que oui, le réseau existe. Nous avons eu quelques occasions de nous réunir à l'occasion de certains événements. Le plus remarquable était une présentation sur l'analyse comparative entre les sexes et la garde des enfants. Il s'agit d'une partie du travail que le ministère fait dans le domaine de la garde des enfants et de l'éducation préscolaire. Par conséquent, le réseau existe et poursuivra ses activités.

La présidente: À vous, madame Galarneau.

[Français]

Mme Louise Galarneau (directrice, Relations Internationales, ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences): Merci de votre question. Évidemment, il n'est pas facile de maintenir un réseau. Comme le disait Deborah, il faut toujours s'assurer, malgré le roulement de personnel, que le savoir est maintenu et que les connaissances sont partagées entre les personnes. Il n'est pas utile d'avoir simplement une personne dans une unité. Par contre, il est essentiel que cette personne diffuse le plus possible les éléments de la Politique sur l'analyse comparative entre les sexes.

On a constaté récemment que les deux ministères jumeaux qui ont été séparés, si je puis m'exprimer ainsi, présentent des défis très particuliers à relever quant aux politiques. On nous demande de faire beaucoup, mais dans des domaines très précis. Il nous apparaît que pour faire en sorte que ce réseau soit le plus efficace possible, nous devons absolument nous pencher sur les endroits où l'on est en train de développer de nouvelles politiques.

Par exemple, dans mon ministère, lorsqu'il est question de l'apprentissage, il faut absolument savoir si les hommes et les femmes participent de façon égale à l'éducation postsecondaire. Or, c'est le cas: les femmes y participent très bien. Nos recherches nous ont démontré que les femmes participent au-delà de nos espoirs à l'éducation postsecondaire. Certains hic demeurent, dans la mesure où les femmes se dirigent toujours vers des milieux plus

traditionnels. Il faut aussi que nous nous penchions sur les raisons pour lesquelles les jeunes garçons quittent l'école très tôt et deviennent des chômeurs, etc.

C'est un de nos défis. J'espère que le budget qui sera présenté bientôt parlera d'alphabétisation. Ce sont des choses auxquelles nous nous attardons particulièrement.

Or, il faut savoir si le réseau est bien là pour répondre à ces questions et si, lorsque les documents sont préparés et acheminés au comité des politiques, tous les arguments sont en place pour répondre aux questions des gestionnaires et des hauts gestionnaires à cet égard. Il faut réinventer ce réseau chaque année ou à tous les dix-huit mois. Un réseau n'est pas une chose stable; il ne peut pas demeurer le même.

• (1600)

Mme Paule Brunelle: Est-ce à dire qu'on n'a pas à convaincre les gens de l'utilité de l'analyse comparative entre les sexes, mais que c'est plutôt difficile de mettre en place tout ce fonctionnement?

Mme Louise Galarneau: Ce n'est pas difficile de convaincre les gens. Je pense que tout le monde a vu les résultats. Qu'il s'agisse de l'aspect social, avec les enfants, ou qu'il s'agisse de l'emploi, avec l'assurance-emploi, on a vu des choses, par exemple l'augmentation de la participation des hommes. Je ne dirais pas que c'est fabuleux, mais il y a plus d'hommes maintenant qui demandent un congé parental qu'au début. Cela contribue plus ou moins à faire en sorte que les hommes prennent plus de place dans la fourniture de soins. Ainsi, les femmes ne sont pas les seules à le faire.

L'idée consiste à bâtir sur les acquis et, à partir de là, aller plus loin. Je pense que ce n'est pas difficile. Il faut justement cibler, repenser et de devenir encore plus efficace qu'on l'a été dans ce que l'on fait.

[Traduction]

La présidente: Merci beaucoup.

Madame Bulte.

L'hon. Sarmite Bulte (Parkdale—High Park, Lib.): Merci beaucoup.

Je suis très heureuse de votre présence. Maintenant que le ministère des ressources humaines a été scindé, je ne sais pas exactement à qui adresser ma question. Elle concerne peut-être les deux ministères.

Je m'intéresse à la façon dont vous recueillez vos données. Il est évident que nous ne pouvons pas élaborer des politiques efficaces à moins de disposer de données non regroupées. Lorsque j'ai participé aux travaux du Groupe de travail sur les femmes entrepreneures formé par l'ancien premier ministre, j'ai essayé de savoir combien de travailleuses autonomes étaient dans des domaines non traditionnels – je déteste cette expression qui devient de plus en plus courante à un moment où on compte plus de travailleuses autonomes que de salariées dans la population active –, mais il était impossible de trouver une réponse parce que personne n'avait à poser cette question. Il fallait désagréger les données.

De quelle façon l'analyse comparative entre les sexes nous aide-t-elle à découvrir les domaines dans lesquels les lois ne tiennent pas suffisamment compte des femmes, dans lesquels des femmes passent entre les mailles du filet, surtout dans le cas des travailleuses autonomes?

Je vais vous donner un exemple. Nous avons des choses, telles que le congé de maternité, qui se fondent toutes sur les prestations d'assurance-emploi, auxquelles les travailleuses autonomes n'ont pas accès. Nous avons maintenant le congé de soignant auquel, encore une fois, les travailleuses autonomes n'ont pas droit. D'après les données de l'OCDE, les femmes lancent plus d'entreprises au Canada que dans n'importe quel autre pays de l'Organisation. Qui est-ce qui s'en occupe? De qui ces femmes relèvent-elles? Que faisons-nous pour empêcher les travailleuses autonomes de passer à travers les mailles du filet?

Dans le cas du congé de soignant... Lorsqu'on parle de soins, c'est toujours la femme qui s'en occupe. C'est la réalité. Pourtant, le travail autonome ne nous permet pas de cotiser à l'assurance-emploi, ni à rien d'autre. Quand allons-nous nous réveiller pour nous rendre compte que nous avons d'excellents programmes pour la main-d'oeuvre traditionnelle, c'est-à-dire les salariés, tandis que la population active d'aujourd'hui compte de plus en plus de travailleuses autonomes? Que faisons-nous à ce sujet?

● (1605)

M. Les Linklater: Vous soulevez un certain nombre de questions très importantes relatives à l'ensemble du programme d'assurance-emploi. Vous vous demandez pourquoi une proportion croissante de la population active n'y a pas accès parce qu'il s'agit d'un programme à participation. Les conditions figurent dans la loi.

Il serait extrêmement coûteux d'élargir notre couverture et d'offrir un programme comparable à ceux qui ne sont pas membres de l'assurance-emploi. De plus, des modifications législatives seraient nécessaires.

Pour ce qui est de la formulation des politiques et de l'évolution à long terme, nous sommes conscients de ce problème. Ce n'est pas seulement les travailleurs et les travailleuses autonomes. Plusieurs groupes constatent qu'ils ne sont pas couverts par l'assurance-emploi. Les nouveaux immigrants, par exemple, trouvent qu'il est difficile d'accéder à la formation et aux compétences dont ils ont besoin pour s'intégrer, ainsi qu'aux prestations nécessaires pour rester hors de la population active. Pour nous, ce sont d'importantes questions de politique. Nous nous en occupons en vue d'une évolution à long terme, mais, à moins de disposer de nouvelles ressources très importantes à l'extérieur du programme d'assurance-emploi, il serait très difficile de faire quelque chose dans l'immédiat.

La présidente: Allez-y.

Mme Deborah Tunis: Je voudrais juste aborder l'un des premiers points que vous avez mentionnés, concernant les données, que je crois très important. Dans les dossiers sur lesquels j'ai travaillé, Statistique Canada nous a fourni de bonnes données sociales pour nous permettre d'examiner les répercussions différentes sur les hommes et les femmes, notamment grâce à l'Enquête sociale générale, qui traite des soins et des aînés, à l'Enquête longitudinale nationale sur les enfants et les jeunes ainsi qu'à l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités, qui traite des personnes handicapées.

Je ne sais pas si, de votre côté, vous avez toujours accès aux sources de données. Nous sommes toujours jaloux de RHDCC qui dispose des statistiques sur la population active publiées tous les mois et de toutes les données qui permettent de suivre les questions qui vous intéressent...

Quand je pense à certains des responsabilités que nous sommes en train d'établir sur l'économie sociale avec notre secrétaire parlementaire, j'ai l'impression que dès que nous commencerons à recueillir des données, nous devons être très conscients des problèmes que

vous avez exposés. Évidemment, si on ne dispose pas des données, on ne peut pas formuler des arguments. Vous avez parfaitement raison.

L'hon. Sarmite Bulte: Vous ne pouvez pas formuler une politique dans le vide.

Monsieur Linklater, je voudrais mentionner le programme d'aide aux travailleurs autonomes qui relève, je crois, de votre ministère. Que fait-on à cet égard dans l'optique de l'analyse comparative entre les sexes? Lorsque notre groupe de travail a parcouru le pays, nous avons entendu parler de ces programmes, entre autres. On nous a dit, notamment dans le cas des femmes, que les périodes accordées étaient difficiles à concilier avec les soins à donner aux enfants et que les femmes préfèrent être suivies par des femmes. Qu'a-t-on fait pour répondre à ces préoccupations des femmes, qui montrent clairement qu'elles apprennent et gèrent d'une façon différente? Nous sommes différentes.

Je crois que c'est un excellent programme. Mais que fait-t-on à cet égard? Répondez-vous aux besoins particuliers des femmes?

Du côté de l'assurance-emploi, je sais qu'il y avait un projet pilote à London, en Ontario, pour lequel il n'était pas nécessaire d'être admissible à l'assurance-emploi. Qu'en est-il des femmes qui ont quitté la population active pour élever un enfant et qui veulent maintenant la réintégrer, grâce peut-être à une formation au travail autonome? Ces femmes pourraient ne pas être admissibles parce qu'elles ont été absentes de la population active pendant un trop long moment. Est-ce qu'on tient compte de ces circonstances?

Je crois vraiment que c'est un excellent programme, mais, une fois de plus, les femmes passent à travers les mailles du filet. Pas les hommes, seulement les femmes.

● (1610)

M. Les Linklater: J'ai pris note des points que vous avez soulevés. Ce sont des problèmes que beaucoup de nos bureaux locaux doivent affronter lorsqu'ils reçoivent de nombreux clients qui viennent nous demander notre aide.

Je suis sûr que notre personnel fait de son mieux pour répondre aux besoins particuliers des gens, mais, compte tenu du volume de la clientèle et des demandes et de leurs ressources limitées, il nous est difficile d'en faire autant que nous l'aurions souhaité.

Pour ce qui est de comprendre les besoins des femmes qui réintègrent la population active, je crois que nous avons fait des progrès remarquables aux chapitres du programme des prestations parentales et du programme du congé de soignant. Ce sont des pas dans la bonne direction, destinés à aider les personnes qui cherchent à trouver un équilibre entre les pressions croissantes de leur vie professionnelle et familiale.

L'hon. Sarmite Bulte: Je vous remercie.

Mme Jean Crowder (Nanaimo—Cowichan, NPD): J'ai été heureuse d'entendre la discussion concernant l'assurance-emploi. Je vais poursuivre dans la même veine. J'ai ici quelques statistiques selon lesquelles 32 p. 100 seulement des femmes ont reçu des prestations d'assurance-emploi en 1999. Chaque année, plus de 40 000 chômeuses ne sont pas couvertes à cause des nouvelles règles, qui ne sont plus si nouvelles que cela. Cette baisse de la couverture, de 70 p. 100 en 1989 à 32 p. 100 en 1999, est partiellement attribuable au fait que les femmes sont surreprésentées dans la catégorie des travailleurs à temps partiel à moins de 15 heures par semaine. Ces travailleurs ne versaient pas de primes avant 1996.

Il est intéressant de noter que 80 p. 100 des emplois à temps partiels sont maintenant occupés par des femmes. Avant de vous laisser répondre, je voudrais vous parler d'abord à tous deux des pensions. Parmi les femmes qui vivent d'une pension – ce sont là les chiffres de Statistique Canada –, bien plus de 40 p. 100 des femmes de plus de 65 ans qui vivent seules se débattent pour joindre les deux bouts parce que leur revenu est inférieur au seuil de la pauvreté. À partir de 1999-2000, près de 65 p. 100 des personnes qui recevaient à la fois la pension de vieillesse et le supplément de revenu garanti étaient des femmes, par rapport à 35 p. 100 d'hommes, ceux-ci ayant davantage tendance à compter sur des pensions provenant d'un emploi ou de REER.

Je suis consternée de constater qu'en dépit du fait que l'analyse comparative entre les sexes est effectuée depuis un bon nombre d'années, nous avons encore ces chiffres lamentables sur la situation des femmes dans la société. On a l'impression que tout cela n'est que du vent, puisque nous avons eu les changements de 1995 à l'assurance-emploi, dont nous connaissons les effets négatifs bien documentés sur les femmes. Jusqu'ici, nous n'avons pas été témoins de changements significatifs dans leur situation.

Avec les lois qui sont déjà en vigueur, que fait-on pour établir une véritable analyse comparative entre les sexes, comprenant des repères et des responsabilités quant aux résultats? Les choses ne feront qu'empirer à mesure que les membres de la génération du baby-boom atteindront l'âge de 65 ans et vivront des revenus de pension.

M. Les Linklater: Il est important de noter, je crois, que le taux de participation des femmes à la population active a, dans l'ensemble, augmenté assez considérablement ces derniers temps, et surtout dans les 15 à 20 dernières années. Le marché du travail d'aujourd'hui ne reflète pas nécessairement les conditions qui régnaient lorsque ces politiques ont été élaborées et mises en oeuvre.

Nous sommes conscients, comme on l'a mentionné plus tôt, de la hausse du travail autonome – ou du travail non conventionnel, comme nous avons l'habitude de l'appeler – et des effets différents sur les hommes et les femmes. Nous savons où s'exercent les pressions sur les hommes et les femmes dans le marché du travail.

Pour ce qui est de progresser dans l'élaboration des politiques et d'élargir la couverture du programme, comme je l'ai déjà dit, les modalités figurent dans la loi, qui devrait alors subir des modifications fondamentales. Avant d'agir, cependant, nous avons besoin de prendre du recul pour déterminer nos objectifs globaux quant à l'évolution du marché du travail et définir les moyens dont nous avons besoin pour aider les hommes et les femmes dans leur participation à la population active.

Cela va au-delà de l'assurance-emploi, qui ne représente qu'un seul outil. Il y a d'autres possibilités dont nous pouvons tirer parti dans l'élaboration des politiques, en nous fondant évidemment sur les résultats des données que nous avons recueillies jusqu'ici.

●(1615)

Mme Jean Crowder: J'admets que l'assurance-emploi n'est qu'un élément de l'ensemble, surtout en ce qui concerne les pensions. Il ressort cependant du rapport de Santé Canada sur les déterminants sociaux de la santé que les personnes ayant les revenus les moins élevés sont cinq fois plus susceptibles d'être en mauvaise santé ou dans un état de santé moyen que les personnes ayant un revenu élevé. Il est donc entendu que la santé dépend en partie de bonnes conditions d'alimentation, de logement et de revenu. C'est surtout le revenu.

Nous savons en outre que d'importantes occasions sont perdues lorsque des gens doivent affronter la pauvreté. Ces gens ne peuvent pas contribuer adéquatement à la population active. Par conséquent, même si l'assurance-emploi n'est qu'un élément de l'ensemble, il ne s'agit pas d'un programme isolé. Par conséquent, lorsque vous parlez d'élaboration de politiques, quel genre d'analyse comparative entre les sexes faites-vous dans le domaine de la sécurité du revenu? Ce domaine touche de très près la façon dont les gens vivent. Si nous ne lui accordons pas une attention suffisante, il y aura des répercussions sur tout le système, qu'il s'agisse des soins de santé, des pensions ou de l'éducation.

Mme Deborah Tunis: Vous parlez des lois qui existent, du Régime de pensions du Canada, des dispositions d'exclusion pour élever des enfants, de l'opportunité d'étendre ces dispositions, etc. Ce sont des questions très difficiles pour le ministère, surtout parce que nous en partageons la responsabilité avec le ministère des Finances et avec les provinces. Il y a un processus d'examen triennal qui permet de déterminer dans quelle mesure ces grands instruments sont adaptés à l'évolution de la société canadienne.

Chaque fois que nous examinons les questions liées à la pauvreté, nous constatons qu'il y a eu des réductions de la pauvreté parmi les aînés. Toutefois, quand nous préparons nos présentations, nous établissons toujours qu'il existe un groupe particulier de femmes à faible revenu qui ne sont pas bien servies par nos instruments actuels. La modification de ces instruments relève de la responsabilité commune des parlementaires et des bureaucrates qui déterminent la mesure dans laquelle ces instruments sont adaptés à une population particulière. Le processus de modification est lent.

La présidente: Je vous remercie.

La parole est maintenant à Mme Grewal.

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

Pourriez-vous, s'il vous plaît, nous donner un exemple concret de la façon dont le recours à l'analyse comparative entre les sexes a amélioré les programmes ou la politique de votre ministère? Pourriez-vous en même temps nous décrire brièvement comment le programme ou la politique en cause ont été choisis pour être soumis à une analyse comparative? Qui a procédé à cette analyse?

La présidente: Qui veut répondre en premier?

Julie, voulez-vous répondre?

Mme Julie Delahanty: Je suis riche en exemples, mais le problème est d'en trouver un.

Encore une fois, c'est difficile pour moi parce que nous travaillons au niveau des programmes et au niveau des politiques... Mais nous en sommes tous là, n'est-ce pas? C'est quand même difficile de trouver un exemple particulier.

Je peux vous donner l'exemple d'un programme réalisé dans un pays en développement. Lorsque nous avons commencé à nous occuper du secteur privé au Bangladesh, c'était une chose souhaitable à faire. C'était le grand domaine dans lequel nous devions travailler. L'analyse comparative entre les sexes a révélé qu'il y avait un grand nombre de veuves indigentes dans le pays. Les femmes privées d'un soutien masculin sont les plus pauvres parmi les pauvres. Nous avons donc lancé un projet spécifique pour construire des routes. Il s'agissait d'un projet d'entretien routier.

C'était en partie des travaux d'infrastructure. Sur la base de l'analyse de la situation générale des veuves indigentes au Bangladesh, nous avons pris la décision de n'engager que des veuves indigentes pour construire les routes. Nous avons parallèlement de la formation sur le lancement d'une petite entreprise. Par conséquent, dans le cadre de ce projet, non seulement ces femmes ont construit des routes, mais elles ont aussi reçu une formation sur le lancement et la gestion d'une micro-entreprise. Je ne peux pas me souvenir des chiffres, mais ils sont remarquables. Quelque 140 000 veuves du Bangladesh ont ouvert leur propre entreprise comme résultat direct du programme.

Lorsque nous avons commencé, nos travaux auraient pu se limiter à un simple projet routier. Nous avons cependant des spécialistes de l'égalité entre les sexes qui s'occupent du programme du Bangladesh. Ces personnes sont allées voir les gestionnaires pour leur demander comment ils appliqueraient les résultats de l'analyse dans leur projet. C'est une question que nous posons pour chaque projet que nous entreprenons. Nous ne demandons pas seulement si une analyse a été faite et si on a tenu compte des incidences sur les hommes et les femmes. Nous demandons aussi quel genre de mesures favorisant l'égalité entre les sexes seront prises dans le cadre du projet. C'est un défi qui est posé à chacun des gestionnaires de l'ACDI. Notre mécanisme de responsabilisation impose à tous les gestionnaires de l'Agence de s'entretenir avec un conseiller, pour chaque projet et programme dont ils ont la responsabilité. Par suite de ces rencontres, nous en arrivons à des programmes de ce genre qui servent les grands objectifs de développement du pays et qui favorisent en même temps l'égalité entre les sexes.

• (1620)

La présidente: Je vous remercie.

D'autres brefs commentaires?

[Français]

Mme Louise Galarneau: On était en train d'examiner le document sur la politique. Il y a eu plusieurs initiatives dans les années passées. Il y en a une à laquelle on doit absolument faire allusion et qui a été acceptée, dans le domaine de l'assurance-emploi. Il s'agit des prestations de compassion.

Pour que la disposition soit incluse dans la loi, on a fait une analyse basée sur le fait que ce sont les femmes qui, le plus souvent, rendent ces services. La plupart du temps, ces femmes ne sont pas payées. C'est du travail non rémunéré. Le fait que l'assurance-emploi puisse offrir 6 semaines de prestations pour ce genre de... On peut proposer la même possibilité aux hommes et aux femmes, et offrir que cela soit payé. C'est une proposition qui n'a pas été acceptée, il y a déjà un certain temps. Elle est encore en cours d'évaluation.

Dans le processus d'analyse selon les sexes, on intervient à toutes les étapes. Comme Mme Bulte le disait tout à l'heure, la collecte de données est importante. Pour tous nos programmes, on tente d'assurer d'avoir une base de données complète dans l'élaboration des politiques et, ensuite, lors de l'évaluation. Quand on arrive à l'évaluation et qu'on voit qu'il y a des progrès ou des régressions dans certains domaines, on intervient pour essayer de redresser la situation.

Dans le cas des prestations de compassion, on n'a pas encore obtenu les résultats d'évaluation.

[Traduction]

La présidente: Merci beaucoup.

Monsieur Powers.

M. Russ Powers (Ancaster—Dundas—Flamborough—Westdale, Lib.): J'ai quelques questions à poser.

Monsieur Linklater, en 2000, vous avez créé un réseau de conseillers sur les enjeux hommes-femmes.

Madame Tunis, je vous adresserai ensuite la même question puisque le ministère a été scindé en deux.

Ce réseau a donc été créé. Existe-t-il encore? Ou bien a-t-il évolué par suite des consultations ou des analyses effectuées?

• (1625)

[Français]

Mme Louise Galarneau: Le réseau qui a été fondé en 2000 a été particulièrement actif dès le début. À partir de décembre 2003, lorsque le ministère a été scindé en deux, les activités ont quand même continué de chaque côté. Souvent les deux ministères ont continué à s'échanger de l'expertise.

J'ai participé à une session relative au rôle de nos conseillers chargés de récupérer les chèques non payés, sur le plan de l'assurance emploi ou autre chose. On voulait voir comment l'analyse selon les sexes pouvait s'adapter aux procédures mises en place pour la récupération des sommes non payées, afin de prendre en considération la situation particulière des femmes. On a continué à donner des informations à ce sujet.

À l'heure actuelle, comme nous avons beaucoup de nouvelles politiques et que nous souhaitons en développer d'autres, nous nous attardons là où nous savons qu'il se passe quelque chose de nouveau.

On est en train d'analyser ce qui va se passer sur le marché de la main-d'oeuvre au XXI^e siècle et de voir comment on pourra faire pleinement participer tout le monde au marché du travail. Il est évident que les femmes ont un rôle important à jouer dans ce domaine. Il faudra faire en sorte que chaque façon d'arriver dans le marché du travail corresponde au besoin de chacun.

Mme Bulte a mentionné tout à l'heure la question des femmes qui veulent démarrer de petites entreprises et qui ont une façon particulière d'y arriver. Nous tentons, à l'heure actuelle, d'avoir le plus de flexibilité dans l'application des programmes. Les communautés travaillent avec les collègues, les cégeps, pour que les programmes soient adaptés aux besoins de chacune de ces populations. Ce sont des choses que l'on essaye de voir jusque dans les moindres détails. L'analyse selon les sexes nous aide à voir cela.

Je n'ai pas eu le temps de parler d'alphabétisation, mais on fait la même chose sur ce plan. Les femmes ont des problèmes particuliers en ce qui concerne l'alphabétisation. Ce sont des problèmes qui ne se situent pas nécessairement au niveau de la lecture, mais peut-être au niveau des chiffres. On essaye de voir comment on peut briser aussi cette barrière.

[Traduction]

La présidente: Je vous remercie.

M. Russ Powers: Je ne sais pas dans quelle mesure votre réponse correspondait à ma question concernant le réseau de conseillers sur les enjeux hommes-femmes.

Passons.

Le ministère a été scindé. Madame Tunis, vous avez dit qu'il y avait une analyse comparative entre les sexes dans les principaux domaines. Compte tenu de la situation dans le ministère combiné précédent, l'analyse comparative dans les secteurs relevant de vous se fait-elle seulement dans les principaux domaines ou bien la situation évolue-t-elle?

Mme Deborah Tunis: Un réseau de conseillers sur les enjeux hommes-femmes existe encore dans le ministère. Mes observations portaient principalement sur certains de nos grands dossiers. Toutefois, si vous venez parcourir notre étage, vous verrez des pancartes disant «Conseiller sur les enjeux hommes-femmes» devant un certain nombre de locaux. Il y a encore des gens qui tiennent des réunions. Bob a mentionné des réunions pour écouter Martha Friendly ou d'autres orateurs. Un directeur et deux personnes, ou plutôt deux ETP, sont consacrés à cette activité du point de vue de la politique stratégique centrale. Il y a aussi des conseillers au sein de différentes équipes, comme celle de la garde des enfants ou des aidants naturels.

Est-ce que ça va?

M. Russ Powers: Très bien. L'analyse comparative entre les sexes est-elle obligatoire pour chaque domaine relevant des deux nouveaux ministères?

Mme Deborah Tunis: Oui.

M. Russ Powers: Je vous remercie.

Julie, j'ai deux questions rapides à poser.

Vous avez mentionné un cours d'introduction donné en ligne sur le site Web de l'ACDI. Est-ce que n'importe qui peut y accéder sur votre page Web?

• (1630)

Mme Julie Delahanty: Oui, nous l'offrons également sur CD. En effet, pour beaucoup de nos partenaires des pays en développement, l'accès sur Internet n'est pas aussi bon. C'est la raison pour laquelle nous avons produit un CD.

M. Russ Powers: J'en viens à ma dernière question.

Pouvez-vous parler de votre cadre d'évaluation du rendement, c'est-à-dire de cet outil que vous avez mis au point?

Mme Julie Delahanty: Bien sûr.

Nous avons conçu un outil relié à notre politique. Nous avons trois grands objectifs: les droits de la personne, la participation des femmes et l'accès aux ressources. Pour chacun de ces trois domaines, nous avons défini les résultats liés au développement que nous attendons du programme.

Ce qui est différent, c'est que le cadre est conçu pour évaluer la politique, par opposition à des programmes ou des projets particuliers. Le cadre permet d'examiner tous les rapports de l'ACDI pour déterminer ce que les gestionnaires ont déclaré en définitive au sujet de l'égalité entre les sexes – nous n'examinons que les projets terminés à 80 p. 100 – et trouver, à partir de là, les résultats obtenus au niveau de l'Agence. C'est un peu différent d'une évaluation touchant un projet ou un programme, parce qu'on ne se sert que des données obtenues par l'ACDI.

Jusqu'ici, nous avons mis au point trois outils différents, un pour nos fonds réactifs et directifs, un autre pour le financement de base/institutionnel et un troisième pour le financement de notre Direction générale du partenariat canadien, c'est-à-dire notre financement des ONG au Canada. Nous avons trois mécanismes différents pour l'examen des résultats dans chaque domaine.

Nous venons tout juste de terminer les projets pilotes, ce qui fait que nous n'avons pas encore les résultats. Fait intéressant à noter, nous avons utilisé ceci pour faire une analyse institutionnelle du Programme de développement des Nations Unies, qui est l'un des grands partenaires multilatéraux du Canada. Par suite de ce projet pilote initial, nous avons présenté les résultats au conseil d'administration du Programme. C'était un travail informel, amical en quelque

sorte, mais il a mené à tout un processus au sein du PDNU, qui a entrepris maintenant sa propre analyse interne des programmes sexospécifiques. Nous avons donc déjà eu certaines retombées.

Jusqu'ici, nous ne savons pas encore s'il sera possible d'utiliser l'outil dans les évaluations de l'ACDI, parce qu'il s'est révélé plus difficile à manier que nous ne l'avions prévu, beaucoup dépendant de la façon dont les agents rédigent leurs rapports sur les événements qu'ils ont connus. Certains problèmes sont de nature interne. Nous y travaillons avec la haute direction pour en arriver à un outil pouvant servir à effectuer une évaluation.

Au mieux, il pourra également servir d'outil de gestion pour nos agents de programmes ainsi que pour les directeurs généraux et les directeurs, qui pourront ainsi déterminer le genre de résultats à attendre de l'ensemble de la programmation, ce qui permettrait de faire un rapport d'ensemble pour toute l'Agence.

M. Russ Powers: Merci, madame la présidente.

La présidente: Madame Bonsant.

[Français]

Mme France Bonsant (Compton—Stanstead, BQ): Bonjour. Je lisais des documents concernant la condition féminine. Vous parlez d'un plan d'action canadien qui date de 1995. Dix ans plus tard, il y a des employées du gouvernement, des jeunes femmes journalistes de Radio-Canada qui sont encore sous-payées par rapport à leurs homologues masculins.

Pouvez-vous m'expliquer pourquoi on en est encore là, alors qu'on parle depuis 10 ans d'égalité des sexes, d'égalité des rôles, etc.? Pourquoi sont-elles encore sous-payées? Ne répondez pas toutes en même temps.

Mme Louise Galarneau: Je vis depuis 30 ans avec la réalité de la question de l'égalité hommes-femmes. La première Année internationale de la Femme a eu lieu, je crois, en 1975 ou en 1976. J'étais là. On commençait à en parler. Les outils se sont affinés au fil des années. Effectivement, d'après nos statistiques—on ne peut pas le cacher—, les femmes gagnent toujours moins que les hommes, pas seulement les femmes journalistes à Radio-Canada. Si on prend la situation sur le plan économique en général, on fait des progrès. Les progrès sont plutôt lents, mais il y en a.

Cela dit, l'analyse basée sur les sexes était un des outils préconisé dans le plan pour pallier un de ces problèmes. Ce n'est pas nécessairement le seul outil. Il faut continuer à aborder ce sujet sur la place publique. C'est important. En tant que fonctionnaires, nous essayons de redresser les situations quand nous les voyons, mais nous n'avons pas tous les pouvoirs de négociation syndicale ou autres.

C'est une réalité. C'est ce qu'on fait, par exemple, lorsqu'on participe à Beijing +10 ou à d'autres manifestations. Nos rapports sont clairs, nous ne nions pas les réalités. C'est justement quand tout cela est sur la place publique que nous pouvons essayer d'aborder ces réalités de front et que tout le monde peut voir ce qui peut être fait pour régler le problème.

• (1635)

Mme France Bonsant: Il y a aussi une autre chose qui me pose problème. Je vais le dire avec des trémolos dans la voix. Il s'agit des prestations d'assurance-emploi pour une personne qui accouche, quand elle y a droit. J'ai rencontré des agricultrices, des jeunes femmes propriétaires de leur ferme. Deux semaines après avoir accouché, elles traînent leur bébé dans l'étable pour faire la traite des vaches.

Pourquoi appelle-t-on cela de l'assurance-emploi lorsqu'il s'agit d'une grossesse? Les mères ne manquent pas d'emploi. C'est une période de la vie où elles sont en arrêt de travail pour donner naissance à un petit cadeau du paradis, et vous parlez d'assurance-emploi.

Vous parlez également d'assurance-emploi à propos des congés de compassion de six semaines, comme si la mort pouvait se commander uniquement dans une période de six semaines. Je trouve cela illogique.

On parle beaucoup de l'assurance-emploi, puisque vous êtes là. Quarante pour cent des gens ont droit à l'assurance-emploi. Ensuite, on parle d'enfants pauvres. S'il y a des enfants pauvres, c'est parce qu'il y a des parents pauvres quelque part.

Le dossier de l'assurance-emploi est un dossier important sur lequel il va falloir se pencher. Mon commentaire est un peu négatif. L'assurance-emploi, ce sont des prestations pour quelqu'un qui perd son emploi. Ce n'est pas le cas lorsqu'une femme accouche ou qu'elle allaite. Trouvez un autre nom. Faites quelque chose. Que quelqu'un l'aide. C'est tout ce que j'avais à dire, avec un peu de trémolos dans la voix.

Mme Louise Galarneau: On va travailler là-dessus.

Mme France Bonsant: Merci beaucoup.

[Traduction]

Mme Jean Crowder: J'ai vu dans les notes d'information de notre attachée de recherche qu'en mai 2003, des fonctionnaires de DRHC ont approuvé un énoncé de politique annonçant que le ministère ferait en sorte d'intégrer l'analyse comparative entre les sexes dans ses travaux d'élaboration de politiques, de programmes, de dispositions législatives et de prestation de services, etc. J'ai également remarqué dans les notes d'information que les rapports 2004-2005 sur les plans et priorités des deux nouveaux ministères ne mentionnent pas la problématique hommes-femmes. Avez-vous des observations précises à formuler à ce sujet?

Nous avons accueilli la semaine dernière des témoins de CIC, qui est tenu de déclarer ses progrès au Parlement sur une base annuelle. Quels mécanismes avez-vous mis en place pour présenter les rapports publics sur le succès ou l'échec de l'analyse comparative entre les sexes?

Pourriez-vous également nous parler de votre conception d'une plus grande responsabilisation car, comme je l'ai dit, il est clair qu'il y a encore des lois qui n'appuient pas l'égalité entre les sexes.

M. Les Linklater: J'ai en fait passé la plus grande partie de ma carrière à Citoyenneté et Immigration Canada. J'étais là lors de l'entrée en vigueur de la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés. À mon avis, c'est un outil extrêmement utile pour mettre en évidence les questions qui se posent. À ma connaissance, CIC est jusqu'ici le seul ministère qui applique une loi contenant de telles exigences.

Pour ce qui est de RHDCC, de la responsabilisation et des rapports publics, il y aurait lieu d'améliorer le fonctionnement des comités internes de politiques ainsi que notre responsabilité envers le sous-ministre et le ministre quant à l'analyse des politiques que nous effectuons. Nous pouvons faire fond sur la formation et les capacités des membres du réseau au ministère pour veiller à ce que les considérations sexospécifiques soient prises en compte lors de la présentation de politiques au ministre, puis au Cabinet.

Nous avons parcouru un long chemin, mais, avec la réorganisation et la division du ministère, nous avons besoin de nous regrouper et de trouver le meilleur moyen d'avancer en conservant les outils dont

nous disposons et en ne perdant pas de vue que les mécanismes appropriés de responsabilisation pourraient nécessiter des améliorations dans le cadre de nos processus stratégiques.

Pour ce qui est des rapports publics, à cause des données que nous recueillons dans le cadre de nos programmes, nous sommes probablement avantagés par rapport à d'autres ministères. Même si nous présentons déjà des rapports publics, il y a certains aspects, comme les premiers résultats des évaluations des EDMT, qui ne sont pas encore rendus publics, mais qui comportent des ventilations des résultats selon le sexe.

• (1640)

Mme Deborah Tunis: Beaucoup des rapports de Développement social Canada sont associés à certaines de nos ententes fédérales-provinciales. Les responsables de la prestation nationale pour enfants ont produit un rapport d'étape avec les provinces et les territoires. Les provinces font leur propre rapport en vertu de l'Entente sur le développement de la petite enfance, mais c'est ensuite le gouvernement du Canada qui produit le rapport d'étape. Pour les personnes handicapées, c'est le Bureau de la condition des personnes handicapées qui produit un rapport annuel.

Tous ces rapports comportent des ventilations selon le sexe. Comme j'étais récemment au Bureau de la condition des personnes handicapées, je sais que le Bureau a de telles ventilations, un peu comme Les l'a décrit. Dans le cas de la prestation nationale pour enfants, les évaluations abordent les questions sexospécifiques. De même, pour le développement de la petite enfance, il y a une répartition des résultats entre garçons et filles.

Mme Jean Crowder: Les ventilations selon le sexe sont faites, mais l'analyse porte-t-elle sur les répercussions?

Par ailleurs, la vérificatrice générale a signalé – par exemple, dans le cas de certaines ententes sur la santé – que les données sont recueillies, mais qu'aucune analyse n'est faite et qu'il y a donc pas d'élaboration de politiques en conséquence. C'est très bien de disposer de données ventilées selon le sexe, mais nous voulons quand même savoir ce que ces données signifient.

Mme Deborah Tunis: Je crois que cela se produit pour tous les dossiers de Développement social Canada. Lorsque nous examinons la pauvreté chez les enfants, nous en étudions les répercussions sur les familles monoparentales et sur le nombre de mères qui se trouvent dans cette situation. Nous le faisons également dans le cas des soins. Dans le dossier de la garde des enfants aussi. Le groupe qui examine la politique relative aux aînés le fait en considérant séparément les hommes et les femmes. Et c'est encore la même chose dans le dossier des personnes handicapées.

Je crois que vous posez en fait deux questions. Vous voulez d'abord savoir si l'analyse est faite. Ensuite, vous aimeriez déterminer si des propositions de modification de la politique découlent directement de l'analyse. Je crois que nous faisons un meilleur travail dans le cas de certaines questions. Je pense en même temps qu'il peut être difficile d'appliquer les résultats de l'analyse à certains des mécanismes existants.

La présidente: Madame Torsney.

L'hon. Paddy Torsney (Burlington, Lib.): Je vous remercie.

Il est très stimulant d'avoir des représentants de quelques-uns des ministères les plus dynamiques. Les défis que vous devez relever sont vraiment fascinants parce que chaque petit changement de la politique a d'énormes répercussions.

J'y pensais pendant que Mme Crowder posait des questions sur la situation des femmes âgées et leur accès aux pensions financées par le gouvernement. Les régimes de pension d'entreprises sont financés par le gouvernement grâce au régime fiscal. J'espère que les femmes de ma génération auront davantage accès aux pensions.

Au cours des deux derniers jours, j'ai trouvé le cahier affaires des journaux complètement déprimant. Hier, le *National Post* avait une photo de femme sur la page couverture et une seule autre dans toutes les pages intérieures. Bien sûr, les photos d'hommes abondaient. Je ne sais même pas s'il y avait une photo de femme dans le cahier affaires du *Globe and Mail*. Je crois qu'il y en avait une dans les annonces d'OPG qui avait nommé 11 personnes, dont une femme, à son conseil d'administration. Je pensais à cela dans le contexte de l'élection d'un plus grand nombre de femmes. Mais où sont donc les femmes dans le monde des affaires, où sont les femmes aux niveaux les plus élevés?

Ces choses ont un effet sur les marchés. Elles auront certainement des répercussions sur l'accès des femmes. Comme Mme Bulte l'a dit, elles veulent avoir leur propre entreprise. Pourtant, lorsque nous introduisons un programme de congé parental ou l'assurance-emploi pour les travailleurs autonomes, il y aura des incidences pour les jeunes hommes avec qui j'ai fait mes études et qui ont leur propre entreprise.

Certaines choses ont été faites. Il y a bien des années, nous avons apporté à l'assurance-emploi les modifications dont Mme Crowder a parlé. Nous avons fait des changements qui en accordent un peu plus aux femmes chefs de familles monoparentales. La formation des anciens prestataires réadmissibles était spécialement conçue pour les femmes, pour leur donner accès à la formation. Les dispositions d'exclusion du RPC sont également conçues pour les femmes qui quittent la population active pour élever leurs enfants. Nous espérons donc que l'analyse comparative entre les sexes a abouti à quelques bons résultats.

Même le congé parental a changé. Hier, une jeune femme qui venait de se marier a mentionné qu'elle était enceinte. Quelqu'un a dit: «Oui, c'est pour cette raison que je n'aime pas engager les jeunes femmes qui viennent de se marier.» J'ai rétorqué: «Avec le congé parental d'aujourd'hui, vous feriez mieux de vous inquiéter de tous les jeunes.» Il devrait y avoir plus d'équité dans les lieux de travail lorsque les employeurs déterminent qui engager. Ils ne devraient pas dire: «Les femmes tombent enceintes. Je ne veux donc pas les engager.»

Avons-nous suffisamment analysé certaines de ces politiques pour déterminer si elles donnent les résultats attendus? Lorsque nous avons modifié les lois sur les pensions et les REER, avons-nous pu constater des changements? La génération montante aura-t-elle plus d'avantages? Devons-nous apporter d'autres modifications?

Deborah, j'ai été saisie lorsque vous avez parlé du programme de garderies. On a beaucoup parlé à la Chambre des vieux hommes blancs qui élaborent cette politique. Bien sûr, je suis heureuse qu'ils le fassent, même s'il y a de plus en plus de femmes parmi les travailleurs. En étudiant la politique des garderies, les gens qui les utilisent et ceux qui y travaillent, avons-nous fait une analyse des répercussions d'une éventuelle injection d'argent et de formation? Il s'agit vraiment d'éducation préscolaire et de meilleures garderies pour les enfants canadiens. Comment influencer sur les résultats pour les enfants qui accèdent aux garderies afin qu'ils prennent un meilleur départ dans la vie?

J'espère que vous aurez des commentaires à formuler à ce sujet.

Ma seule question à Mme Delahanty est la suivante. Vous dites qu'un programme est offert aux employés de l'ACDI. Ce programme est-il obligatoire?

• (1645)

La présidente: Qui veut répondre en premier?

L'hon. Paddy Torsney: Deborah semble s'impatienter.

Mme Deborah Tunis: Je ne voudrais pas parler de la question des pensions. C'est la partie que je connais le moins. Vous avez mentionné la disposition d'exclusion du RPC qui a été spécialement conçue pour les femmes. Le ministère examine actuellement le RPC pour déterminer s'il y a d'autres changements à y apporter en fonction du sexe.

Pendant que vous parliez, j'ai pensé à une étude à laquelle j'ai récemment participé et qui fera l'objet d'un rapport de l'OCDE en mai, je crois. L'étude compare différents pays en fonction de leurs politiques favorables à la famille. Elle a permis d'examiner les congés accordés aux parents au Royaume-Uni, en Finlande et en Suède. Exactement la même chose se produit en Finlande, qui accorde des congés très généreux aux nouveaux parents. Je crois que la durée du congé est de trois ans. Les Finlandais ont cependant constaté que les jeunes femmes étaient incapables d'entrer dans la population active parce que les employeurs ne veulent pas les engager.

Je crois que l'étude dira que les changements apportés à l'assurance-emploi pour permettre un congé parental d'un an... Quand il sera publié, le rapport de l'OCDE dira, je pense, que le Canada a choisi le juste milieu: un an représente la période pendant laquelle une personne peut s'absenter de la population active sans que cela ait des répercussions négatives trop importantes sur l'avenir.

Les études de ce genre auxquelles nous participons permettent de déterminer si nous avons bien dosé les choses, si le congé parental accordé est bien calculé pour aider les bénéficiaires à élever leurs enfants sans avoir un impact trop marqué.

L'équipe qui s'occupe des garderies est essentiellement féminine. Je crois qu'elle appuie très bien le ministre en mettant en évidence les questions sexospécifiques qu'implique un système de garderies de qualité. J'espère que cela finira par augmenter le revenu des femmes, qui s'occupent le plus souvent des enfants.

• (1650)

L'hon. Paddy Torsney: En plus de les mettre au monde.

Mme Deborah Tunis: En plus de les mettre au monde, oui. Ce sont les grandes questions, je crois.

M. Les Linklater: Vous avez posé une question tout à l'heure au sujet de l'évaluation des changements apportés. En ce qui concerne le congé parental, certaines des leçons apprises sont assez remarquables.

Voici quelques statistiques. Après les changements apportés en 2000, nous avons calculé qu'en 2000-2001, environ 180 000 personnes ont pris un congé parental. Le nombre a augmenté après les changements pour passer à 211 000 en 2001-2002, ce qui représente une hausse d'environ 18 p. 100.

Près de 90 p. 100 des nouvelles demandes parentales provenaient de femmes. Le fait le plus remarquable est que les demandes présentées par des hommes ont augmenté de près de 80 p. 100 pendant la même période, passant de 13 000 à plus de 23 000 l'année suivante. Cette nouvelle orientation a permis aux hommes d'assumer plus de responsabilités dans les soins à donner aux enfants dans la première année de leur vie. D'après ce que nous entendons dire à l'échelle internationale, c'est un pas dans la bonne direction.

Pour revenir à une chose dont Deborah a parlé plus tôt, nous ne pouvons pas nous attribuer tout le mérite de ce succès, parce que c'était vraiment un partenariat avec les provinces et les territoires, qui ont aligné leur législation du travail sur les changements apportés à l'assurance-emploi pour autoriser les congés.

L'hon. Paddy Torsney: Très bien. Je suppose que je m'attends à encore plus d'analyses, car j'espère... Nous parlons ici de qualité de vie. C'est pour cela que nous avons des gouvernements, des régimes fiscaux et des programmes. C'est pour cela que nous essayons de faire en sorte que notre société soit très productive. Les hommes aiment beaucoup leurs enfants et pourront avoir une meilleure qualité de vie en accédant à ces programmes. Il n'y a pas de doute que cela leur ferait du bien comme employeurs...

La présidente: Madame Torsney, vous voudrez peut-être laisser Julie Delahanty répondre.

Brièvement, s'il vous plaît.

Mme Julie Delahanty: Je répondrai juste à votre question concernant la formation obligatoire. Nous avons bien eu à l'ACDI, pendant des années, une formation obligatoire en analyse comparative entre les sexes. Elle a été supprimée après un certain temps parce que tous les membres du personnel, y compris la haute direction, avaient suivi le cours. Jusqu'à cette année, nous avions une formation obligatoire pour les nouveaux agents de développement, à leur arrivée, mais c'est fini. Nous avons refait le cours, et nous nous demandons actuellement s'il convient ou non de le rendre obligatoire, parce que tout ce qui est obligatoire provoque des réactions.

C'était donc la réponse.

L'hon. Paddy Torsney: Je vous encourage à poursuivre.

Je suppose qu'il ne me reste plus beaucoup de temps.

La présidente: Non, pas beaucoup.

L'hon. Paddy Torsney: J'espère que nous pourrions aller plus loin. J'en entends parler aussi dans le monde des affaires. Chacun veut un peu plus de temps, des congés de soignant, etc. Ce n'est pas particulier à un seul sexe.

La présidente: Collègues, je voudrais vous demander ceci. Chacune a eu l'occasion de poser une question. Y a-t-il d'autres questions?

Madame Telich, je m'excuse.

Mme Lynne Yelich: Je ne voudrais pas vous laisser partir sans vous dire que vous n'avez pas vraiment répondu à la dernière partie de ma question. Je voudrais savoir où se produit la rupture. Vous avez les études et les comités. Vous m'avez expliqué ce que vous faites lorsque vous procédez à l'analyse comparative entre les sexes. Disons que votre analyse est faite.

Comment vos conclusions parviennent-elles à la Chambre des communes? Par notre intermédiaire, comme législateurs, je suppose. Quel rôle jouons-nous maintenant? Je crois qu'il vous incombe de nous transmettre l'information et de nous dire où se situent les lacunes.

Je pense que vous faites tous un très bon travail. Il est clair que vous faites l'analyse comparative entre les sexes, et que vous la faites bien. Il y a cependant une rupture. Autrement, pourquoi essayons-nous de déterminer si vous faites ou non votre travail? Je vois bien que vous le faites. La rupture se produit parce que nous n'y donnons pas suite. Je crois qu'il vous incombe de nous mettre au travail à ce chapitre. Vous devez donc commencer à nous faire parvenir de l'information.

La présidente: Cela étant dit, je voudrais vous remercier tous d'être venus. Je crois que nous avons eu une séance très instructive et très animée. Nous pourrions vous demander de revenir quand nous aurons progressé dans notre étude. De toute façon, vous avez été d'une grande aide.

Je vous remercie.

Avez-vous une question?

• (1655)

L'hon. Sarmite Bulte: Après que vous aurez exprimé vos remerciements, je voudrais juste quelques renseignements sur ce que le comité fera ensuite.

La présidente: C'est tout, je vous remercie.

Allez-y.

Une voix: Sommes-nous réunies à huis clos?

La présidente: Non, la séance est encore publique.

Allez-y.

L'hon. Sarmite Bulte: Qui recevrons-nous ensuite? Avons-nous une liste des ministères invités?

La présidente: Nous étions en train d'y travailler l'autre jour.

Qui avons-nous?

Le greffier du comité (M. Richard Rumas): Jeudi, nous devons accueillir Mme Pauline Rankin, professeure à l'Institut d'études féminines Pauline Jewett de l'Université Carleton. Ensuite, il y aura une interruption, qui sera suivie d'une séance au cours de laquelle nous recevrons des représentants des ministères des Finances, de la Santé et de la Justice.

L'hon. Sarmite Bulte: Merci beaucoup.

La présidente: Merci.

Nous suivons actuellement un plan de travail établi par notre attachée de recherche, Julie Cool, avant votre arrivée au comité. Nous nous sommes conformées à ce plan, avec quelques modifications, selon la disponibilité des gens. Nous tiendrons probablement trois autres séances sur cette question.

Encore une fois, merci beaucoup.

La séance est levée.

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 réseau électronique « Parliamentary Internet Parlementaire » à l'adresse suivante :

Also available on the Parliamentary Internet Parlementaire 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.