



Chambre des communes
CANADA

Comité permanent de la condition féminine

FEWO • NUMÉRO 024 • 1^{re} SESSION • 38^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mardi 22 mars 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 mars 2005

• (1525)

[Traduction]

La présidente (Mme Anita Neville (Winnipeg-Centre-Sud, Lib.)): Bon après-midi à tous.

Permettez-moi de remercier les témoins d'avoir accepté de venir nous rencontrer aujourd'hui. Nous sommes impatients d'entendre chacune de vos présentations. Comme vous le savez, nous entreprenons une étude de l'analyse comparative entre les sexes. Nous attendons de vous que vous nous indiquiez dans quelle mesure cette politique est mise en oeuvre dans vos domaines respectifs.

J'imagine que vous avez convenu de l'ordre dans lequel vous allez parler. Je demande à Daphne Meredith de bien vouloir commencer.

Merci.

Mme Daphne Meredith (secrétaire adjointe, Direction des priorités et de la planification ministérielles, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada): Merci beaucoup, madame la présidente.

Je dois préciser tout d'abord que je suis ici au nom de Ruth Dantzer, la secrétaire déléguée du Conseil du Trésor. Ruth devrait se joindre à nous sous peu, mais elle m'a demandé de présenter sa déclaration liminaire en son absence.

Je suis très heureuse d'être ici avec mes collègues de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada et du Bureau du Conseil privé. Monique Boudrias est première vice-présidente de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada et Joan Atkinson est au Bureau du Conseil privé.

Après mes courtes remarques, Mme Boudrias présentera un exposé. Nous serons ensuite ravies de répondre aux questions que vous pourriez avoir.

Nous avons également préparé une documentation qui fournit de plus amples détails sur les politiques et programmes dont nous allons traiter aujourd'hui. J'espère que vous avez reçu ces documents.

Monique et moi représentons deux organismes relevant du portefeuille du Conseil du Trésor. Le Conseil du Trésor est à la fois l'organe de gestion du gouvernement et l'employeur des fonctionnaires. Nous espérons pouvoir apporter aux membres du comité des renseignements utiles sur les rôles respectifs des deux organisations et leur place dans l'appareil administratif du gouvernement.

[Français]

Le Secrétariat du Conseil du Trésor, à titre de bureau de gestion et d'établissement du budget du gouvernement du Canada, élabore des normes et des politiques relatives à la gestion de la fonction publique et surveille la gestion des dépenses, de même que la gérance des ressources.

Au moyen de négociations ou de consultations, le Secrétariat du Conseil du Trésor établit également les salaires et conditions de travail, les bénéfices et les régimes d'assurance de ses employés, en plus de gérer leur régime de retraite.

[Traduction]

L'Agence, à titre de bureau de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada, établit les politiques et règlements en matière de ressources humaines, surveille la mise en application des politiques et programmes touchant le bien-être des fonctionnaires dans le milieu de travail, ainsi que les initiatives de renouvellement de l'effectif. Les deux organisations appuient le président et les ministres du Conseil du Trésor, ce dernier étant un comité du Cabinet.

Je crois savoir que le comité entreprend une étude de l'analyse comparative entre les sexes dans les divers ministères, ce qui supposera d'examiner la difficulté de la conduite de ce type d'analyse ainsi que l'adéquation des mécanismes de reddition de comptes dans la fonction publique. Étant donné l'intérêt du comité pour les mécanismes de reddition de comptes, je propose de commencer par vous décrire brièvement le régime de responsabilisation actuel dans la fonction publique du Canada.

Tout d'abord, la responsabilité tant pour la gestion que les résultats des programmes appartient clairement aux ministres, à leurs sous-ministres et aux ministères. Des ministères comme l'Agence canadienne de développement international, dont les programmes ont régulièrement des implications sur le plan de l'égalité des sexes, sont tenus de mettre en place les moyens de les évaluer systématiquement. Les résultats que les programmes sont censés réaliser sont définis par le mécanisme d'élaboration des politiques du Cabinet, mécanisme coordonné et appuyé par le Bureau du Conseil privé. Notre collègue du Bureau du Conseil privé pourra vous en parler de manière plus détaillée.

Le Conseil du Trésor fixe les conditions de gestion selon lesquelles les ministères se voient attribuer les ressources pour exécuter leurs programmes. Il fait cela par le biais d'un mécanisme coordonné et appuyé par le Secrétariat du Conseil du Trésor. Dans leur soumission au Conseil du Trésor, les ministères doivent signaler toute considération sexospécifique. Le Secrétariat du Conseil du Trésor a également pour mandat de définir les normes de gestion, les moyens de mesurer le rendement et les procédures de rapport au Parlement qui permettront au gouvernement et au Parlement de contrôler les ministères.

De manière générale, voilà donc comment fonctionne le régime d'imputabilité, mais le gouvernement s'est engagé à renforcer la responsabilité et a pris plusieurs mesures pour cela. Le Secrétariat du Conseil du Trésor met actuellement en place trois nouveaux instruments de reddition de comptes pour rendre plus transparente la performance des ministères. Le premier est la nouvelle politique du Conseil du Trésor concernant la structure des ressources et des résultats de gestion, dont vous avez copie dans votre trousse d'information. Cette politique impose aux ministères d'avoir un ensemble stable de programmes, assortis d'objectifs clairs, sur lesquels est axé leur financement, et assortis d'indicateurs de performance. Lorsque des programmes ont des objectifs sexospécifiques explicites, le Secrétariat du Conseil du Trésor exige des mesures de performance appropriées. Ce n'est pas le rôle du Secrétaire du Conseil du Trésor que de décider quels programmes devraient avoir des objectifs sexospécifiques. Cela relève davantage du processus d'élaboration des politiques publiques et donc du Cabinet et du Bureau du Conseil privé.

[Français]

C'est le rôle de Condition féminine Canada de promouvoir la prise en compte des facteurs liés au genre dans le processus d'élaboration des politiques et de mener des analyses différenciées des politiques publiques selon les sexes, tel que demandé par le Bureau du Conseil privé et le Cabinet.

[Traduction]

Les ministères mettent actuellement en oeuvre cette politique et les membres en verront sous peu l'effet sur les rapports de rendement ministériels. C'était là notre première initiative.

La deuxième initiative est le Rendement du Canada, un rapport annuel sur le rendement du Canada, mesuré par un vaste ensemble d'indicateurs sociaux, économiques et écologiques. Nous avons inséré un exemplaire de ce rapport dans votre documentation.

Le Rapport sur le rendement du Canada, qui vise à établir un contexte pour l'évaluation des rapports de rendement ministériels, utilise des étalons tels que le bien-être communautaire, la mortalité infantile, le niveau de scolarisation et le bénévolat, mais l'ensemble est en évolution et le Secrétariat du Conseil du Trésor serait heureux de recevoir des recommandations de votre comité en vue de son amélioration.

La politique relative à la structure des ressources et des résultats de gestion et le Rapport sur le rendement du Canada s'inscrivent dans un effort plus large visant à améliorer les rapports au Parlement. Le Secrétariat du Conseil du Trésor commencera sous peu à consulter les membres sur un plan pour ce faire.

La troisième initiative du Secrétariat du Conseil du Trésor visant à renforcer l'imputabilité est le Cadre de responsabilisation de gestion. Encore une fois, vous en avez une copie dans votre trousse d'information.

Tel que le budget de 2005 l'a décrit, le Cadre de responsabilisation de gestion établit un régime de responsabilisation de gestion global et cohérent. Il résume les attentes du Secrétariat du Conseil du Trésor à l'égard des sous-ministres s'agissant de créer les conditions d'une bonne gestion dans leur organisation. Les ministères utilisent le Cadre de responsabilisation de gestion pour analyser et éprouver leurs pratiques administratives et comme contexte pour les rapports publics sur la gestion. Comme éléments de ce cadre, on peut citer des informations sur la gouvernance, l'analyse et la performance. Il couvre également les ressources humaines, dont ma collègue, Mme Boudrias, traitera en profondeur.

Le Secrétariat du Conseil du Trésor utilise actuellement 30 indicateurs de responsabilisation de gestion pour analyser la capacité et les pratiques administratives au niveau ministériel et à l'échelle de la fonction publique, mais ces indicateurs vont évoluer. Le mot clé sera l'équilibre. Le Secrétariat du Conseil du Trésor exige ces indicateurs à un niveau suffisamment élevé pour garantir au gouvernement que la gestion est solide. La politique relative à la structure des ressources et des résultats de gestion—la première initiative dont j'ai parlé—, le Rapport sur le rendement du Canada et le Cadre de responsabilisation de gestion sont trois importantes initiatives nouvelles visant à renforcer la reddition de comptes dans la fonction publique; dans la mesure où l'égalité des sexes figure dans les objectifs d'un programme ou les normes de pratique de gestion imposées à tous les ministères, ces initiatives devraient appuyer et promouvoir l'analyse comparative entre les sexes.

Comme je l'ai mentionné, le Secrétariat du Conseil du Trésor appuie également le Conseil du Trésor à titre de gestionnaire général et d'employeur de la fonction publique. La responsabilité d'ensemble pour la gestion des ressources humaines est maintenant partagée entre le Secrétariat du Conseil du Trésor et l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada et l'École de la fonction publique du Canada, tous deux qualifiés de «partenaires de portefeuille» du Conseil du Trésor dans le domaine des ressources humaines. Ensemble, nous assurons l'efficacité de la fonction publique en créant les politiques en matière de ressources humaines, fixant les niveaux de rémunération et offrant des conditions d'emploi propres à attirer et fixer des employés talentueux, qualifiés et dévoués tout en assurant un environnement d'apprentissage continu.

Dans sa gestion des ressources humaines, le Secrétariat du Conseil du Trésor est attentif à l'analyse comparative entre les sexes et au risque d'effets néfastes sur les autres groupes défavorisés, de façon à garantir un milieu de travail égalitaire.

J'estime primordiales les initiatives dont je vous ai parlé aujourd'hui et je vous assure que les hauts fonctionnaires du Secrétariat du Conseil du Trésor sont résolus à maintenir ce dialogue en vous appuyant par tous les moyens possibles. Je saisis cette occasion pour vous souhaiter une étude fructueuse de l'analyse comparative entre les sexes et j'attends avec impatience les résultats de votre étude.

Je vous remercie, et je cède maintenant la parole à Mme Boudrias.

● (1530)

La présidente: Allez-y, je vous prie.

[Français]

Mme Monique Boudrias (première vice-présidente, Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada): Bonjour et merci beaucoup de nous avoir invités.

Je suis heureuse de pouvoir vous parler aujourd'hui du rôle de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada et de son engagement à l'endroit de la promotion de la condition féminine au sein de notre effectif et de la fonction publique fédérale dans son ensemble.

Je vais également vous donner des exemples de la façon dont nous intégrons les analyses de la question de l'égalité entre les sexes dans l'élaboration des politiques, des programmes et des autres initiatives qui ont des répercussions sur l'ensemble de la fonction publique.

En décembre 2003, le gouvernement du Canada a créé l'agence afin de mettre en oeuvre son programme de renouvellement de la gestion des ressources humaines à l'échelle de la fonction publique fédérale. La planification et la responsabilisation en matière de ressources humaines, la mise en oeuvre de la Loi sur la modernisation de la fonction publique, l'organisation, la classification, les politiques en matière d'emploi, le perfectionnement du leadership, les valeurs et l'éthique, l'équité en emploi et les langues officielles comptent parmi nos principaux programmes.

L'agence fait partie d'un portefeuille qui comprend le Secrétariat du Conseil du Trésor et l'École de la fonction publique du Canada, dont le président du Conseil du Trésor, à titre de ministre responsable, répond devant le Cabinet. L'Agence assure le leadership relativement à la mise en oeuvre du programme gouvernemental de modernisation des ressources humaines.

L'agence exerce son leadership de différentes manières, mais un de ses rôles essentiels est d'assumer la responsabilité qui lui est conférée par la Loi sur l'équité en matière d'emploi, par laquelle le gouvernement du Canada s'engage à se doter d'une fonction publique représentative et inclusive. Cela signifie s'assurer que les femmes sont représentées de manière appropriée à tous les niveaux de la fonction publique.

• (1535)

[Traduction]

Nous n'accordons pas seulement de l'importance à la question de l'égalité entre les sexes parce que la loi le prescrit, mais également parce qu'elle est un élément central des valeurs de notre institution. Nos valeurs d'égalité et d'équité sont largement répandues dans la fonction publique et elles visent une utilisation optimale des talents et des compétences de la population canadienne et l'élimination des obstacles à la participation maximale des femmes dans l'effectif de la fonction publique et dans les lieux de travail fédéraux.

L'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique travaille de concert avec le Secrétariat du Conseil du Trésor à renforcer le cadre stratégique et à élaborer des politiques en vue de fournir des programmes et des services de haute qualité aux Canadiens. Nos politiques sur l'équité en matière d'emploi et sur la lutte contre le harcèlement comprennent un élément d'égalité entre les sexes clair et discernable.

Nous abordons toutes les nouvelles politiques dans l'optique de l'équité en emploi, de façon à ce qu'elles n'entraînent pas de répercussions négatives sur les femmes et sur les autres groupes désignés en matière d'équité en emploi. La participation des femmes dans la fonction publique fédérale augmente de façon continue. Les femmes comptent pour 53 p. 100 de l'effectif, pourcentage légèrement supérieur aux 52 p. 100 de leur disponibilité au sein de la population active. Un cadre supérieur sur trois est une femme, soit presque le double d'il y a dix ans. L'année dernière, dans la fonction publique, presque six promotions sur dix ont été accordées à des femmes. Presque quatre employés fédéraux canadiens sur dix travaillant à l'extérieur du pays sont des femmes.

[Français]

Nous croyons que l'agence devrait être un modèle à suivre en ce qui a trait à la gestion des ressources humaines dans la fonction publique. Cela inclut faire preuve de leadership eu égard à la représentation.

Les deux postes hiérarchiques les plus élevés de l'agence, en l'occurrence celui de la présidente et le mien, celui de première vice-présidente, sont occupés par des femmes. Par ailleurs, les deux tiers

de nos employés et la moitié de nos cadres supérieurs sont des femmes. Enfin, près des deux tiers des membres de la haute direction de l'agence sont aussi des femmes.

Dans le cadre des responsabilités de l'agence au chapitre de l'équité en emploi, nous exerçons une surveillance sur le rendement des ministères et des organismes dont le Conseil du Trésor est l'employeur. Cette information fait l'objet d'un rapport annuel au Parlement, dont le plus récent a été déposé par le président du Conseil du Trésor, Reg Alcock, au début de février.

Le premier rapport annuel analyse la participation des deux sexes de différents points de vue et comprend une mine de renseignements statistiques sur l'ensemble de la fonction publique et sur chaque ministère ou organisme au cours des 10 dernières années. Je laisserai des exemplaires de la version abrégée du rapport pour les distribuer aux membres du comité après la séance.

Les 8 et 9 mars derniers, il y a deux semaines à peine, l'agence a organisé une conférence sur l'équité en matière d'emploi dans le but de rassembler les leaders, les gestionnaires et les employés de la fonction publique et de discuter d'équité en matière d'emploi dans le contexte du programme de modernisation du gouvernement.

Comme vous vous en souviendrez, le 8 mars était aussi la Journée internationale de la femme et convenait très bien à l'engagement du dialogue. Cette journée-là nous a aussi permis de rééditer une brochure de premier plan intitulée L'équité en matière d'emploi pour les femmes...une question toujours d'actualité, et c'est toujours le cas. La brochure donne aux gestionnaires, aux professionnels des ressources humaines et aux femmes des suggestions dans quatre domaines, soit: le recrutement et la sélection; le perfectionnement et l'avancement professionnel; la culture organisationnelle; les politiques et les pratiques d'emploi favorables.

[Traduction]

Nos analyses et nos rapport au Parlement sur le rendement cherchent aussi à mesurer nos progrès non seulement à l'endroit des femmes en général, mais aussi à l'endroit des femmes qui appartiennent aux autres groupes désignés au titre de l'équité en emploi, soit les minorités visibles, les autochtones et les personnes handicapées. Les femmes comptent maintenant pour 61 p. 100 des employés autochtones, 54 p. 100 des employés issus de minorités visibles et 51 p. 100 des employés handicapés.

À l'Agence, nous sommes en train de renforcer notre capacité de recherche afin d'améliorer la planification des ressources humaines dans la fonction publique en cernant plus facilement les besoins actuels et futurs à ce titre. Un travail analytique de la sorte continuera à faire intervenir la question de l'égalité entre les sexes, afin de tirer parti de la hausse du taux de participation des femmes dans la population active, et de relever les défis en ce qui concerne le recrutement, les demandes d'application de formules de travail de rechange, l'apprentissage et l'avancement professionnel de nos employés, y compris les personnes faisant partie de tous les groupes d'équité en emploi.

Nous mettons actuellement la dernière main à une analyse du contexte relativement aux principaux défis en matière de ressources humaines que devra relever la fonction publique dans l'avenir, selon nos prévisions. L'un des enjeux particuliers qui ont été soulevés est la nécessité d'examiner des modalités de travail souples répondant aux besoins des personnes qui élèvent une famille ou qui prennent soin de personnes âgées. Et nous savons que, le plus souvent, ce sont des femmes qui se trouvent dans de telles situations.

• (1540)

[Français]

L'analyse de la recherche que nous avons effectuée a aussi démontré dans quelle mesure les femmes faisaient des gains dans les groupes professionnels où elles étaient auparavant sous-représentées.

Au cours des dix dernières années, le nombre de femmes dans le groupe scientifique et professionnel a augmenté de 33 p. 100. Les femmes occupent maintenant plus de 30 p. 100 des postes dans le groupe technique—par rapport à moins de 20 p. 100 en 1994—, et près de 60 p. 100 des membres des groupes administratif et du service extérieur sont des femmes.

Cependant, il reste encore des progrès à accomplir pour corriger la sous-représentation des femmes dans les groupes des cadres supérieurs et intermédiaires. Le Réseau de leadership, qui est le secteur de l'agence responsable du perfectionnement des cadres supérieurs et des gestionnaires, a intégré à ses programmes l'objectif d'accroître la représentation des femmes.

Par exemple, dans le programme Cours et affectations de perfectionnement, à la suite duquel les participants entrent souvent dans le groupe EX, les hommes et les femmes sont également représentés. Et 67 p. 100 des candidats préqualifiés pour un poste EX sont des femmes.

Les femmes comptent pour 47 p. 100 des promotions de cadres intermédiaires—EX-1 à EX-3—à sous-ministre adjoint—EX-4 et EX-5—, à la suite du Programme de perfectionnement accéléré des cadres supérieurs.

Tous les comités de sélection de ces programmes doivent comprendre un nombre égal d'hommes et de femmes.

[Traduction]

Tandis que nous tentons de moderniser la fonction publique du Canada et d'assurer aux Canadiens et aux Canadiennes des services de grande qualité, nous renforçons nos cadres de responsabilisation et introduisons l'égalité entre les sexes dans notre travail d'analyse. Nos efforts sont coordonnés avec ceux du Conseil du Trésor, conformément au cadre de responsabilisation de gestion, qui comprend une composante traitant particulièrement de la gestion des ressources humaines, ainsi que des valeurs et de l'éthique.

Nous avons élaboré la composante du cadre de responsabilisation de gestion liée aux personnes, qui cible sept résultats stratégiques. Chaque résultat est assorti de multiples indicateurs qui nous permettent d'évaluer, de surveiller et de prendre le pouls de l'état global de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique. Nous voulons savoir si nous avons obtenu le résultat désiré, qui est de se doter d'un milieu de travail équitable, habilitant, sain et sécuritaire et d'un effectif productif, doté de principes, durables et souples afin d'assurer les meilleurs services qui soient aux Canadiens. Cela contribuera grandement à la planification, à l'analyse et à l'avancement de la diversité en milieu de travail et au sein de l'effectif, notamment des questions liées à l'égalité entre les sexes.

L'état de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique fera l'objet d'un rapport annuel au Parlement aux termes de la Loi sur la modernisation de la fonction publique. Des discussions auront également lieu avec les administrateurs généraux des ministères et organismes afin de communiquer, de planifier et d'élaborer les mesures à prendre pour réaliser les priorités du gouvernement en matière de gestion des ressources humaines sur le plan institutionnel.

Je me ferai un plaisir de répondre à vos questions sur cet exposé liminaire ou encore sur tout autre élément du programme de gestion des ressources humaines du gouvernement fédéral.

Merci beaucoup.

La présidente: Merci beaucoup.

Madame Atkinson, il est agréable de vous revoir.

Mme Joan Atkinson (secrétaire adjointe du Cabinet, Politique du développement social, Bureau du Conseil privé): C'est aussi un plaisir pour moi, madame la présidente.

Je vous remercie de me donner l'occasion de comparaître aujourd'hui pour parler du rôle que joue le Bureau du Conseil privé en vue de faire avancer l'analyse comparative entre les sexes dans le cadre du processus général d'élaboration des politiques.

J'aimerais commencer en décrivant un peu le travail du BCP. Je crois que cela permettra au comité de mieux comprendre le processus d'élaboration des politiques ainsi que les diverses questions, comme l'égalité entre les sexes, qui sont prises en compte lorsque des propositions sont présentées au Cabinet pour examen.

• (1545)

[Français]

Principalement, le Bureau du Conseil privé est le ministère du premier ministre et le secrétariat du Cabinet. La principale responsabilité du Bureau du Conseil privé consiste à fournir le soutien de la fonction publique au premier ministre et au Cabinet. Notre rôle principal à l'égard du Cabinet est de faciliter le bon fonctionnement et l'efficacité du processus de prise de décision. En dernier ressort, ce rôle permet l'élaboration des politiques gouvernementales.

Comme vous le savez, au début de chaque session parlementaire, le gouvernement présente son programme dans le discours du Trône. Les ministres déterminent des priorités et proposent des initiatives en fonction de leur portefeuille et de leurs autres responsabilités. Certains ministres assument des fonctions de coordination au nom de l'ensemble du gouvernement, comme la ministre Liza Frulla, qui est ministre du Patrimoine canadien et ministre responsable de la Condition féminine.

Une des grandes priorités du Bureau du Conseil privé est d'assurer la cohérence des politiques et la complémentarité des nouvelles propositions, des politiques actuelles et des objectifs généraux du gouvernement.

En règle générale, le Bureau du Conseil privé n'élabore pas de politiques ou des programmes. Son rôle consiste à aider les ministères à mettre en oeuvre le programme établi par le gouvernement d'une façon pratique, financièrement prudente et durable, qui permettra de réaliser les compromis nécessaires.

[Traduction]

Lorsqu'un projet de politique commence à prendre forme, le ministre responsable consulte le Bureau du Conseil privé au sujet du choix du moment pour présenter la proposition au Cabinet.

Dans le cadre de ce processus, nous assurons une fonction d'analyse critique en collaboration avec les autres organismes centraux, principalement le Conseil du Trésor et les Finances. La fonction d'analyse critique est un aspect crucial du processus d'élaboration des politiques. Nos objectifs comportent deux volets. Premièrement, nous devons nous assurer que tous les ministres concernés ont été consultés et que grâce à leur rapport avec les intervenants, ils veillent à ce que les répercussions, positives ou négatives, des nouveaux programmes ou des nouvelles politiques soient pris en compte. Deuxièmement, nous veillons à ce qu'un éventail complet d'options soient offertes aux ministres. Les propositions doivent aller dans le sens des objectifs stratégiques généraux d'une part, et présenter un équilibre entre des intérêts variés, d'autre part.

Le BCP est à dessein un petit organisme. En effet, il doit toujours concilier la prestation d'un soutien efficace au Cabinet et la nécessité d'éviter la répétition des activités menées par les organisations hiérarchiques qui aident les ministres à s'acquitter des responsabilités de leur portefeuille. En bout de ligne, c'est au ministre responsable d'une proposition qu'il incombe de veiller à ce que tous les facteurs pertinents soient pris en compte et soient convenablement évalués. De plus, les autres ministères sont également chargés dans une certaine mesure de s'assurer que leurs enjeux sont pris en considération. C'est principalement au ministre responsable, appuyé par son ministère, de veiller à ce que l'incidence d'une proposition sur son portefeuille soit examinée dans le cadre du processus d'élaboration d'une politique.

Pour aider les ministères à élaborer des propositions, le BCP a conçu des gabarits pour les différents documents présentés au ministre au cours des réunions des comités du Cabinet. Le plus connu de ces documents est sans doute le Mémoire au Cabinet, ou MC. On peut se procurer le gabarit du MC sur notre site Web. Sous la rubrique Considérations, nous avons énuméré les questions clés suivantes et nous encourageons les ministères à les évaluer: les risques juridiques, incluant les risques de litige commercial ou de contestation en vertu de la Charte; les impacts sur la protection des renseignements personnels; les considérations liées aux langues officielles; les considérations provinciales, territoriales ou régionales; l'égalité entre les sexes; les répercussions sur les secteurs privés et bénévoles; les aspects liés au développement durable; et les résultats des évaluations environnementales stratégiques et les perspectives internationales. Comme vous pouvez le constater, on s'attend de toute évidence à ce que les questions d'égalité sexuelle soient prises en considération.

La réunion interministérielle qui a lieu avant qu'une proposition soit présentée au Cabinet fournit une occasion d'approfondir cette analyse. C'est à ce moment que tous les ministères sont invités à participer à une discussion sur la proposition et à s'assurer que toutes leurs préoccupations ont été examinées. Lorsque la proposition est présentée au Cabinet, les ministres ont l'occasion d'intervenir, et notamment de faire ressortir les enjeux qui relèvent de leur portefeuille. Je peux vous assurer qu'il n'y a pas que Mme Frulla qui aborde l'égalité des sexes à la table du Cabinet.

Au moment d'effectuer notre analyse critique, nous devons toujours nous rappeler que, dans le cadre de son programme général, le gouvernement s'est engagé à réaliser l'égalité pour les femmes. Dans ce contexte, nous pouvons compter sur la collaboration de nos collègues de Conditions féminines Canada, qui sont les spécialistes de l'élaboration des politiques, pour travailler avec les autres ministères afin de veiller à ce qu'une analyse comparative entre les sexes soit effectuée au besoin.

Bien qu'il reste un certain nombre de défis à surmonter dans la marche vers l'égalité des sexes, le gouvernement a accompli des progrès au cours des dernières années. Par exemple, il a instauré des mesures vigoureuses qui ont une incidence positive sur la vie des femmes et de leur famille, qu'il s'agisse d'initiatives comme les réformes des pensions alimentaires pour enfants, les améliorations aux prêts pour étudiants, les prestations pour enfants, les prestations pour soins compatissants, les prestations parentales bonifiées et la Stratégie pour la santé des femmes.

• (1550)

[Français]

Je sais que Condition féminine Canada vous a donné un aperçu du travail que cet organisme effectue de concert avec les autres ministères fédéraux dans le domaine de l'analyse comparative entre les sexes. Condition féminine Canada possède l'un des meilleurs modules de formation sur l'analyse comparative entre les sexes dans le monde entier. De plus, Condition féminine Canada dirige les efforts interministériels visant l'élaboration d'indicateurs de l'égalité des sexes.

Je dirais que la formation, la coordination horizontale et le partage des meilleures pratiques sont les meilleurs moyens de faire progresser les questions intersectorielles telles que l'égalité des sexes. Une attention rigoureuse à ces questions de la part des ministères donnera lieu à des propositions plus solides au Cabinet et, dès lors, à de meilleurs résultats pour les Canadiens.

[Traduction]

Ceci termine mes remarques préliminaires. J'espère qu'elles seront utiles au comité et je serais ravie de répondre aux questions que vous pourriez avoir.

La présidente: Merci beaucoup.

J'ai dressé un ordre des interventions. Nous allons commencer avec Mme Smith.

Mme Joy Smith (Kildonan—St. Paul, PCC): Merci.

Tout d'abord, j'ai une question pour Monique, si je puis.

Monique, vous avez évoqué une brochure que vous avez publiée, intitulée: L'équité en matière d'emploi pour les femmes... une question toujours d'actualité. En avez-vous un exemplaire pour nous? Cela a l'air réellement intéressant.

Mme Monique Boudrias: En avons-nous un ici? Sinon, nous veillerons à vous en faire parvenir un exemplaire.

Mme Joy Smith: Merci.

La présidente: Excusez-moi. Pourriez-vous remettre cela au greffier, qui fera suivre?

Mme Monique Boudrias: Oui, absolument, je m'en charge.

La présidente: Merci.

Désolée.

Mme Joy Smith: Il n'y a pas de mal. Puis-je poser une autre question?

La présidente: Allez-y. Vous avez beaucoup de temps.

Mme Joy Smith: Cela a l'air très utile et très intéressant. Vous avez semblé dire qu'il vous a fallu la rééditer. La brochure était populaire et utilisée. Ce n'est pas dit ici, mais c'est la conclusion qui se dégage. C'est bien.

Mme Monique Boudrias: Oui. Je pense que la conférence a été très intéressante car il y avait là beaucoup de membres de différents groupes sous-représentés, pas seulement des femmes mais aussi des minorités visibles, des personnes handicapées et des Autochtones.

La condition féminine est toujours au premier plan. Les femmes sont toujours aussi désireuses d'améliorer leur condition. Elles veulent savoir comment faire carrière et comment se préparer pour l'avancement. C'est pour nous un bon outil de rétention que de continuer à promouvoir cela auprès des femmes de différents groupes.

Mme Joy Smith: Merci.

Puis-je poser une question à Joan?

La présidente: Oui, allez-y.

Mme Joy Smith: Joan, vous disiez que le BCP est une très petite organisation. Ce semble être principalement une structure d'appui aux ministres et au premier ministre. Quel est actuellement l'effectif de cette organisation?

Mme Joan Atkinson: Je n'ai pas en tête le nombre actuel de nos employés. Je puis vous parler de mon propre secteur du BCP, soit le Secrétariat de la politique de développement social. Nous couvrons tous les ministères dits «sociaux», depuis celui des Affaires indiennes et du Nord canadien jusqu'à Santé Canada, en passant par Patrimoine Canada, Justice Canada, etc., soit tout le volet de la politique sociale du gouvernement. Nous avons de 15 à 20 employés, y compris notre personnel de soutien.

Je n'ai pas en tête les chiffres pour toute l'organisation, mais nous pouvons facilement transmettre le renseignement au greffier.

• (1555)

Mme Joy Smith: Puis-je en poser encore une?

J'ai trouvé très intéressante la présentation d'aujourd'hui. Vous dites que vous avez une réunion interministérielle préalablement à la présentation d'une proposition au Cabinet. Vous n'avez pas dit grand-chose sur la proposition elle-même. Pouvez-vous expliquer comment fonctionne ce processus, ce qui se passe concrètement au Cabinet et quel est l'échéancier suivi?

Mme Joan Atkinson: Lorsqu'un ministre décide de soumettre une proposition de politique il doit passer pour cela par un comité du Cabinet avant qu'elle monte jusqu'au Cabinet plénier, le ministère doit être en mesure d'expliquer les détails de cette politique aux autres ministères fédéraux. Ce mécanisme interministériel est très important, comme je l'ai dit, afin d'assurer que toutes les optiques et les points de vue des différents ministères soient pris en compte par la proposition.

Normalement, un petit groupe de ministères, principalement les organismes centraux—soit le BCP, le Conseil du Trésor, le ministère des Finances, et souvent le ministère de la Justice—rencontre le ministère en premier, afin d'aider celui-ci à étoffer sa proposition de politique et vérifier que tous les différents enjeux soient pris en compte. Ensuite, il y a un processus interministériel élargi qui met en jeu une plus grande diversité de ministères. Cela doit avoir lieu au moins trois semaines avant que la proposition ne soit présentée au comité du Cabinet. En effet, il s'agit d'assurer que toutes les optiques puissent être prises en compte et que la proposition elle-même puisse être modifiée le cas échéant.

Ces réunions interministérielles se déroulent manifestement au niveau des fonctionnaires. Ces derniers doivent être en mesure de conseiller leurs ministres. Non seulement le ministre est responsable d'une proposition particulière, mais aussi les autres ministres

siégeant au comité du Cabinet doivent être informés par leurs hauts fonctionnaires afin qu'ils puissent comprendre la nature de la proposition, les perspectives, les aspects à soulever, etc. Ensuite, la proposition, sous la forme de ce mémoire au Cabinet, est distribuée quelques jours avant la réunion du comité du Cabinet.

Il existe plusieurs comités du Cabinet. Celui dont je suis responsable est le Comité des affaires intérieures, celui auquel sont envoyées principalement les propositions de politique sociale et économique. Avant la réunion du comité du Cabinet, les ministres reçoivent tous une copie finale du Mémoire au Cabinet. Ensuite, le ministre responsable de la proposition fait la présentation et un débat s'ensuit—les ministres ayant été informés par leurs collaborateurs, ayant suivi le processus interministériel et, manifestement, ayant lu le Mémoire au Cabinet.

Mme Joy Smith: Vous avez dit que Condition féminine possède l'un des meilleurs modules de formation à l'analyse sexospécifique au monde. Pouvez-vous me dire comment vous appliquez ce module, ou ce modèle, au travail d'analyse que vous faites sur les propositions qui finissent par devenir des politiques?

Mme Joan Atkinson: Ayant travaillé dans des ministères exécutants avant d'arriver au BCP, je sais que Condition féminine offre, comme je l'ai indiqué dans mes remarques liminaires, un excellent module de formation qui est adapté aux besoins et situations divers des ministères exécutants et collabore avec ces ministères pour assurer une formation à l'analyse comparative entre les sexes aux analystes de politique qui travaillent sur les propositions de politique elles-mêmes de ces ministères.

Ce que nous cherchons à assurer principalement sur le plan du mécanisme d'élaboration des politiques au sein de l'administration gouvernementale, c'est sensibiliser les décideurs à la nécessité de prendre en compte les effets des propositions sur les hommes et les femmes—car il peut y avoir des effets différenciés—et d'inclure cela dans leur analyse des propositions et les avis qu'ils fournissent aux ministres. À cet égard, Condition féminine Canada offre une boîte à outils aux ministères que les analystes peuvent utiliser pour effectuer leur examen des orientations proposées.

Au BCP, nous vérifions que lorsque les propositions de politique sont présentées, l'analyse comparative entre les sexes a été effectuée et tienne debout—non pas que nous soyons des experts de tous ces domaines—du point de vue de la cohérence et de la somme d'information et de recherche utilisée par le Ministère pour mener l'analyse sexospécifique et que cette analyse soit effectivement robuste. C'est évidemment plus important dans certains domaines que dans d'autres, mais nous exigeons des ministères la démonstration dans leur Mémoire au Cabinet qu'ils ont effectué une analyse appropriée. Condition féminine apporte un soutien très critique aux décideurs, à l'échelle du gouvernement. Nous, au BCP, vérifions, avant que les propositions aillent au Cabinet, que ces outils ont été appliqués pour l'analyse et les recommandations subséquentes soumises à l'examen des ministres.

• (1600)

La présidente: Merci.

Madame Brunelle

[Français]

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

Il est réjouissant de vous entendre aujourd'hui. Je vois que l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada affiche des chiffres impressionnants qui montrent sa réussite.

J'aimerais avoir des indications sur la manière dont elle s'y est prise, afin de propager la bonne nouvelle et de réussir à l'implanter partout. Vous dites que la Loi sur l'équité en matière d'emploi permet de « s'assurer que les femmes sont représentées de manière appropriée à tous les niveaux de la fonction publique. » Vous dites aussi que vous travaillez à « l'élimination des obstacles à la participation maximale des femmes... »

Comment y arrivez-vous? Y a-t-il des éléments que d'autres organisations peuvent utiliser?

Mme Monique Boudrias: Merci de poser cette question. Il faut dire que c'est un effort de plusieurs décennies.

La question des femmes a émergé à la fin des années 1970 et au début des années 1980. Nous y investissons de l'énergie depuis de nombreuses années.

Comment avons-nous réussi? Par des stratégies très claires sur le plan du recrutement à l'extérieur de la fonction publique et en se concentrant sur des stratégies de recrutement ciblées en fonction des femmes, à l'époque, parce que nous n'atteignions pas les objectifs de représentativité.

Comment établissons-nous nos objectifs? En fonction de l'indice de disponibilité du marché du travail, qui nous fournit l'indice des femmes sur le marché ou disponibles sur le marché.

Nous avons commencé il y a 20 ans. Les femmes étaient très bien représentées dans les groupes de soutien administratif. Nous nous sommes aperçus qu'elles l'étaient moins dans les groupes professionnels et encore moins dans les groupes techniques et les groupes d'exploitation, comme les cols bleus.

Nous avons alors adapté nos types de recrutement aux différents groupes. Nous avons aussi mené des analyses comparatives avec d'autres gouvernements et avec les pratiques dites exemplaires. Nous avons alors constaté que ce n'était pas seulement une question de recrutement quantitatif. Il fallait un milieu de travail propice aux femmes. Nous avons alors compris qu'il fallait recruter plus dans des petits groupes, au lieu de faire du recrutement individuel. Dans ce dernier cas, les femmes arrivaient en milieu de travail, étaient seules dans leur groupe d'occupation et vivaient des difficultés d'adaptation. Nous avons aussi travaillé beaucoup sur la façon dont le milieu de travail acceptait la diversité. Nous avons développé des approches en conséquence.

Nous avons effectué d'autres analyses qui nous ont menés à d'autres constatations. D'abord, nous avons vu qu'avec des comités de sélection représentatifs des femmes et des hommes, plus de femmes se qualifiaient. En effet, la façon des femmes de répondre à certaines questions diffère de la façon des hommes d'y répondre.

Nous avons donc multiplié les recherches et les analyses comparatives. Cela a beaucoup aidé, avec les années. Il y a aussi, évidemment, l'apprentissage. Nos analyses ont aussi attesté que les femmes, au début, accédaient moins à la formation et au développement professionnel que les hommes. Dans les indices de mesure de performance, il a été important de dire que pour un pourcentage donné de femmes dans la population, celles-ci devraient accéder à un pourcentage donné du budget de formation.

Au fil des ans, nous avons donc établi tous ces critères. Je crois que c'est pour cela que notre fonction publique est aujourd'hui très bien représentée par les femmes.

• (1605)

Mme Paule Brunelle: Quand on parle d'emplois de cols bleus, moins traditionnels pour les femmes, considérez-vous que cela prend une masse critique, un certain nombre de femmes pour que d'autres femmes soient intéressées à s'y joindre?

Selon vous, le fait que les deux postes les plus élevés hiérarchiquement soient occupés par des femmes, en l'occurrence vous et une autre personne, influe-t-il sur certaines orientations et sur le nombre impressionnant de femmes que vous réussissez à réunir?

Mme Monique Boudrias: Pour répondre à votre première question, je dirai que le nombre de femmes recrutées dans une situation donnée est très important. C'est particulièrement le cas aujourd'hui dans les groupes techniques et professionnels, ainsi que dans les groupes opérationnels de cols bleus.

À l'époque, nous avons fait des analyses relatives à Hydro-Québec, parce que les femmes y avaient les mêmes problèmes que les monteurs. Ainsi, les femmes qui arrivaient dans un milieu très fortement représenté par des hommes étaient confrontées à un grand nombre de difficultés. Il est important de retenir, lorsqu'on veut non seulement recruter une personne mais aussi la maintenir dans son poste, qu'il doit y avoir plus d'une femme dans le milieu en question. Il faut aussi tenir compte de toute la question de la discrimination et du harcèlement en milieu de travail. Il faut s'assurer qu'il n'y ait pas dans ces milieux, ce qui n'est pas toujours facile.

Vous avez aussi soulevé la question des modèles, qui est importante. Pour ce qui est des postes de cadres, la représentation des femmes touche de toute évidence les femmes qui occupent des postes auxiliaires. Il est important de constater que certaines femmes ayant gravi les échelons de la hiérarchie viennent de divers groupes professionnels. Qu'elles proviennent du secteur professionnel ou scientifique ou de celui du soutien administratif, les jeunes femmes veulent savoir si quelqu'un peut leur servir de modèle au sein de l'organisation. Il faut donc s'assurer que des femmes encadrent ces jeunes femmes, que ce soit sur le plan institutionnel ou du mentorat. Cela incite les jeunes femmes à monter dans la hiérarchie et à comprendre les enjeux.

[Traduction]

La présidente: Merci.

Vous avez encore une minute si vous...

[Français]

Mme Paule Brunelle: Comme on peut le constater, il y a des femmes autochtones et des femmes issues de minorités visibles. Si on répartit toutes ces personnes marginalisées, hommes ou femmes, sur l'ensemble de la hiérarchie, se retrouvent-elles un peu partout ou plutôt à la base?

Mme Monique Boudrias: Pour que les femmes issues de minorités visibles, les personnes handicapées et les Autochtones soient représentées adéquatement au sein des cadres supérieurs et intermédiaires, nous avons des objectifs considérables à atteindre et des progrès à accomplir. Beaucoup de travail reste à faire. Ces personnes sont confrontées non seulement au fait qu'elles sont des femmes, mais aussi au fait qu'elles proviennent de groupes minoritaires. Cela rend plus difficile encore la représentation des femmes.

Il est très important pour nous, dans le cadre de l'exercice que nous sommes en train d'effectuer en matière d'équité en emploi, de cibler des approches adaptées à la culture de ces femmes, qui sont différentes. On parle ici de leur identité culturelle ou sociale.

[Traduction]

La présidente: Merci beaucoup.

Madame Bulte.

L'hon. Sarmite Bulte (Parkdale—High Park, Lib.): Merci d'être venues nous rencontrer aujourd'hui, et je dois dire que j'ai mal appris.

Mes questions vont s'adresser à Mme Meredith et à Mme Atkinson.

Madame Meredith, vous avez dit que le Conseil du Trésor n'est pas responsable de déterminer quelle politique ou analyse sexospécifique... cela relève des différents ministères. Est-ce exact?

Mme Daphne Meredith: Je dirais que les ministères sont les premiers responsables de cela.

L'hon. Sarmite Bulte: Aux fins de votre propre service, s'agissant des programmes dont vous êtes vous-mêmes responsables, effectuez-vous une analyse comparative entre les sexes?

Mme Daphne Meredith: Oui, du point de vue de la fonction d'employeur du Conseil du Trésor, nous assurons une analyse sexospécifique pour—

L'hon. Sarmite Bulte: Permettez-moi de vous posez une question précise. Le Conseil du Trésor a déposé un rapport sur les sociétés d'État, dans lequel vous passez en revue la procédure de nomination, la manière dont sont choisis les membres de ces conseils d'administration et décrivez tout ce processus. On y voit que chaque conseil met sur pied un comité de nomination en son sein.

Ayant siégé à de nombreux conseils d'administration lorsque je travaillais dans le secteur privé, je sais que lorsqu'on érige un comité de nomination au sein de ces conseils, on tend à perpétuer le statu quo et puisque la plupart de ces conseils restent dominés par des hommes, je me demande ce que l'analyse comparative entre les sexes aurait fait à ce sujet. Cette question s'adresse à vous.

Madame Atkinson, je lisais également la procédure suivie au Cabinet. J'ai remarqué que les termes que vous employez, même dans votre mémoire, sont très prudents: vous encouragez les ministères à évaluer, vous cherchez à assurer que les instruments sont utilisés, il existe une attente claire que l'égalité des sexes sera prise en compte...

Ensuite, je crois que vous avez dit qu'il n'y a pas que Mme Frulla qui soulève ces questions à la table. Qui d'autre le fait? Est-ce le rôle de Mme Frulla, en tant que ministre responsable de la Condition féminine, de demander si l'analyse a été faite? Existe-t-il un chapitre au sein du MC où l'on doit expliquer quelle analyse sexospécifique a été faite? Je crois qu'il existe une section où il faut expliquer le plan d'action parlementaire, indiquer si l'opposition a été consultée, ce genre de choses. Cet aspect m'intéresse.

Ensuite, dans ce contexte, vous avez dit que vous vous tournez vers vos collègues de Condition féminine Canada. Est-ce que vous envoyez ces MC à Condition féminine Canada pour faire mener une analyse comparative entre les sexes? C'est ce qu'il semble lorsqu'on lit cela, et je me demande quelle est la réalité et quelle est la perception.

Je m'intéresse réellement à ce rapport sur les sociétés d'État, car je crains réellement qu'il n'a fait l'objet d'aucune analyse comparative entre les sexes.

•(1610)

Mme Ruth Dantzer (secrétaire déléguée, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada): Veuillez excuser mon retard.

La présidente: Il n'y a pas de mal. Nous savions que vous alliez arriver tard.

Mme Ruth Dantzer: Le greffier a convoqué une réunion et on m'a demandé d'y être. Nous essayons de finaliser le projet de loi budgétaire.

Pour ce qui est du rapport sur la société d'État, vous soulevez là une question très intéressante. Je fais valoir que le fait que le gouvernement ait choisi non pas deux conseils dans ce nouveau rapport—en gros, il a refusé au conseil d'administration la faculté de nommer leurs propres membres. Donc, dans la pratique, le gouvernement a conservé sa prérogative. On demande au conseil de déterminer les compétences requises des membres pour que le conseil fonctionne bien.

Le gouvernement a indiqué qu'à l'aide de ces critères, il va organiser un processus ouvert et transparent où les personnes peuvent déclarer leur candidature sur des sites Internet. Donc, au lieu que les membres des conseils se cooptent, car c'est là une préoccupation majeure—certainement pour mon ministre, mais aussi pour d'autres ministres—on veut avoir un mécanisme plus ouvert et transparent.

De fait, le gros débat qui a eu lieu avec ces conseils et le fait que le gouvernement se soit réservé à lui-même la nomination finale des membres de ces conseils, car ils représentent les actionnaires, indiquent que le gouvernement est très résolu à avoir un équilibre hommes-femmes. Au niveau du personnel supérieur, c'est un critère déterminant pour les nominations. C'est un critère clé car il s'agit de refléter le Canada. Même si le rapport lui-même ne dit pas que le gouvernement du Canada appliquera l'analyse sexospécifique à chaque conseil, la raison pour laquelle cela n'a pas été délégué, pour laquelle on ne laisse pas chaque conseil choisir ses membres, était que le gouvernement veut se réserver absolument une supervision globale, et pas seulement pour ce qui est de l'égalité entre les sexes, mais pour d'autres raisons beaucoup plus générales.

Franchement, nous avons salué cela comme un grand progrès. Le rapport est-il allé jusqu'à dire que pour chaque nomination décidée il faut une analyse comparative entre les sexes? Non, il ne le dit pas, vous avez absolument raison. Mais la possibilité existe-t-elle et la prérogative est-elle maintenue une fois que le conseil a déterminé quelle compétence il requiert? Le rapport préserve-t-il la faculté du gouvernement de prendre en compte ces considérations plus générales? Oui.

C'est tout ce que je puis vous dire là-dessus. Il faudra voir comment fonctionne le nouveau processus pour savoir s'il aurait fallu poser plus explicitement le principe que le gouvernement veut certainement appliquer à ces sociétés d'État, à savoir que les nominations reflètent la société canadienne.

L'hon. Sarmite Bulte: Ce dont vous parlez ne représente qu'un aspect. J'admets que cette fonction directrice demeure dans une certaine mesure. Mais dans le rapport lui-même, il est question d'un comité des nominations du conseil. Il est question du recours à des cabinets de chasseurs de tête. Mais a-t-on réellement analysé tout cela? Est-ce que Caldwell Partners représente réellement et tient réellement compte des femmes dans la recherche? Lorsqu'on fait appel à ces gros cabinets de chasseurs de tête, en fait ils perpétuent le réseau des vieux compères. Quelqu'un a-t-il pensé à cela?

Les femmes ne créent pas des réseaux de la même façon que les hommes. Nous n'appartenons pas aux mêmes réseaux. Peu de femmes appartiennent à la FCEI car ce n'est pas ainsi que nous formons nos réseaux. Mais je pense que c'est quelque chose de très important—il s'agit de sociétés d'État. Il ne s'agit pas seulement de conseils dans le domaine artistique, mais de sociétés d'État financières, telles que la BDC et EDC, où les femmes sont très sous-représentées.

Je ne vois pas en quoi ce rapport fait quoi que ce soit pour... Sur les 14 sièges du conseil d'administration d'EDC, un seul est occupé par une femme.

Ce devait être là un rapport si bon, si important. Comment se peut-il que l'analyse comparative entre les sexes n'ait pas été faite dans son cas?

•(1615)

Mme Ruth Dantzer: Je n'ai pas dit qu'elle n'a pas été faite. Ce que j'ai dit, c'est qu'elle n'est pas explicitement couverte dans le rapport.

Je fais valoir deux choses. Premièrement, il y a le fait, et vous avez encore une fois tout à fait raison, que l'une des faiblesses que le rapport voulait rectifier était que le processus intérimaire exigeait que tous les conseils d'administration, grands ou petits, fassent appel à un cabinet de recherche. Cela était considéré comme trop lourd et ne donnant pas les résultats voulus, et vous avez tout à fait raison.

Le rapport sur les sociétés d'État dit en fait qu'il n'est pas nécessaire de recourir à un cabinet de recherche. Nous avons donné au conseil d'administration le soin de déterminer les critères, et le gouvernement pourra alors annoncer le poste sur un site Internet, de telle façon que les femmes qui, à la lecture des compétences requises, s'estiment qualifiées puissent se porter candidates. Au lieu de n'avoir qu'un bassin de deux personnes entre lesquelles choisir, il y en aura plus.

On ne va pas jusqu'à dire explicitement que l'analyse comparative entre les sexes est requise, mais il serait excessif de dire que l'analyse n'est pas un élément clé des divers éléments de ce rapport.

Mme Joan Atkinson: Merci.

Pour ce qui est du mécanisme du MC et la question de savoir qui soulève les questions sexospécifiques et comment on assure que ces dernières soient couvertes, il existe une rubrique dans le MC où les ministères doivent indiquer quelle analyse comparative entre les sexes a été faite. C'est donc un élément du MC.

Si ce n'est pas fait, qui s'en charge? Et quel est le rôle de Condition féminine Canada? Tout d'abord, nous attendons des ministères qu'ils effectuent l'analyse et, encore une fois, l'objectif n'est pas que toute l'analyse comparative entre les femmes soit faite au même endroit, par Condition féminine Canada, car si toutes les propositions de politique doivent passer par Condition féminine Canada, les ministères ne se sentiront pas parties prenantes du processus alors qu'ils doivent s'en sentir les «propriétaires».

Les analystes des politiques à l'échelle de toute l'administration doivent savoir qu'il leur faut songer à l'égalité des sexes lorsqu'ils élaborent leurs propositions, lorsqu'ils conseillent leurs ministres, lorsqu'ils examinent les propositions de politique qui se répercutent sur les mandats et responsabilités de leurs ministres. Si nous réservions ce rôle à Condition féminine Canada, je crains que la tendance chez les analystes des politiques serait de dire «Eh bien, nous n'avons pas à nous inquiéter de cela, c'est le rôle de quelqu'un d'autre». Mais ce n'est pas le travail de quelqu'un d'autre. Ce doit être le travail des analystes des politiques de toute l'administration.

L'hon. Sarmite Bulte: Je comprends cela, mais la façon dont c'est rédigé ici est un peu déroutante. Je me demande si c'est obligatoire et si le MC sera renvoyé au Ministère si l'analyse sexospécifique n'est pas satisfaisante? Voilà la question primordiale.

Mme Joan Atkinson: C'est un élément de notre fonction d'examen critique. Dans l'exercice de cette fonction d'examen critique de la proposition ministérielle, si l'analyse sexospécifique est totalement manquante alors que la proposition est de nature à en exiger une, alors oui, nous renverrons le projet au Ministère en disant qu'il n'a pas fait son travail, que nous ne pouvons transmettre cela au cabinet parce que l'analyse de la politique est incomplète, qu'il manque l'analyse selon le sexe ou qu'il manque l'évaluation du risque juridique ou que les chiffres de l'analyse financière ne tiennent pas debout, etc. Et nous renvoyons alors le projet au Ministère en lui demandant de compléter le travail.

Finalement, notre rôle consiste à permettre aux ministres qui siègent au comité du Cabinet de prendre une décision éclairée. Nous n'empêchons pas les ministres de présenter leur position, nous veillons simplement à ce que ces propositions soient assorties de tous les renseignements dont les ministres auront besoin pour prendre des décisions en connaissance de cause. Donc, si cet élément manque, nous le signalons aux ministères et leur disons que leur documentation est incomplète.

La présidente: Merci.

Allez-y, je vous prie, madame Crowder.

Mme Jean Crowder (Nanaimo—Cowichan, NPD): Merci.

J'aimerais revenir sur la question posée par Mme Bulte à Mme Atkinson. Auparavant, je voudrais remercier chacune de son exposé, mais j'aimerais revenir sur un témoignage que nous avons entendu en février, celui de la professeure Pauline Rankin, du Pauline Jewett Institute of Women's Studies.

Je suis d'accord avec Mme Bulte. Vos formules sont très prudentes. Ayant entendu les témoins qui ont comparu jusqu'à présent, je ne suis pas certaine que l'analyse sexospécifique soit réellement comprise et entreprise, et plusieurs politiques et lois adoptées ces dix dernières années, depuis que l'on dit vouloir réaliser l'égalité des sexes, en témoignent.

Je ne vais pas relire le témoignage de la professeure Rankin, mais elle a clairement fait ressortir l'existence de lacunes. Elle a parlé du besoin de champions puissants et de structures et de mécanismes stables et bien positionnés au sein de l'administration. Elle a indiqué que beaucoup de pays sont bien en avance sur nous sur le plan de la budgétisation non sexiste et notre dernier budget a fait l'objet de pas mal de critiques de ce point de vue au cours des dernières semaines. De fait, le ministère des Finances était l'un de ceux qui a clairement manifesté un manque de compréhension claire de l'analyse sexospécifique.

J'aimerais que vous nous disiez ce qui manque pour qu'une analyse comparative entre les sexes réelle ait lieu, car je trouve que ce n'est pas le cas.

•(1620)

Mme Joan Atkinson: J'en reviens à ce que je disais sur la nécessité de faire en sorte, en tout premier lieu, que tous les décideurs dans l'administration aient conscience de l'impératif de l'analyse comparative entre les sexes. Mais il faut dépasser la simple conscience. Il faut disposer aussi des outils et mécanismes pour mener une analyse appropriée.

Mme Jean Crowder: SI je puis vous interrompre, Condition féminine Canada est reconnue internationalement pour sa formation et ses outils, et ce depuis plusieurs années. Elles font un travail très crédible mais pourtant elles ne parviennent pas à combler ce fossé interne. Ce n'est pas qu'il faille inventer tout cela, nous avons les instruments.

Mme Joan Atkinson: Permettez-moi de parler des outils, car je pense que c'est un volet critique. Pour qu'un ministère ou un analyste ou décideur puisse mener ce genre d'analyse, il leur faut disposer des données voulues. Il leur faut les bonnes informations. Ils doivent comprendre quel est l'impact différentiel d'une proposition de politique donnée sur les hommes comparés aux femmes, comparées aux autres groupes, et ce qui manque souvent dans les ministères, ce sont les données pour alimenter la recherche et l'élaboration des politiques.

C'est une difficulté que nous avons dans tous les domaines et dans toute l'administration: faire en sorte de disposer de données robustes, car si on ne possède pas les données au départ, il est très difficile de mener une analyse éclairée des effets différentiels d'une proposition de politique donnée.

Mme Jean Crowder: Mais qu'en est-il des cas où nous possédons les données? L'assurance-emploi est un très bon exemple. On dispose de suffisamment de données et d'analyses qui prouvent que la Loi sur l'assurance-emploi défavorise les femmes pour diverses raisons. L'une, c'est l'emploi non standard. Il y a différentes raisons. Nous avons les données, alors pourquoi ne fait-on rien pour apporter des remèdes?

Mme Joan Atkinson: Je ne suis pas experte de l'assurance-emploi, mais je pense que certaines des initiatives avancées récemment par le Ministère, certains des changements apportés, tel que l'allongement du congé parental, etc., sont réellement avantageux pour les femmes—pas seulement les femmes, les hommes aussi, et c'est le résultat des analyses qui ont été faites sur l'effet de ces politiques sur les hommes et les femmes. Mais je ne puis vous dire précisément quels autres changements seraient souhaitables dans le contexte de l'assurance-emploi. Comme je l'ai dit, cela est de la responsabilité du ministre directeur et de son ministre qui doit se pencher sur ces questions et ces éléments lorsqu'il formule des propositions de changement du système a-e.

Mme Jean Crowder: J'aimerais parler maintenant avec Mme Boudrias.

Lorsque nous avons reçu ici la Commissaire aux droits de la personne au sujet du rapport sur l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale et le rapport annuel, personne n'a spécifiquement cité les chiffres de rétention. Je sais que c'est un facteur important. Il ne suffit pas de recruter et promouvoir, il faut aussi retenir ces employées. Par exemple, je sais qu'il est difficile de retenir les Autochtones. Avez-vous des renseignements là-dessus?

La Commissaire aux droits de la personne a indiqué que de nombreux ministères recueillent ces données. Simplement, il n'y a pas d'obligation d'en faire rapport dans le cadre de l'équité en emploi.

Mme Monique Boudrias: Je ne sais pas si nous avons les statistiques de rétention pour tous les ministères, mais si ces chiffres vous intéressent, je peux aller demander à notre chercheur ce qu'il peut trouver et je me ferais un plaisir de transmettre les résultats au comité.

Mme Jean Crowder: Merci.

La présidente: Il vous reste un peu de temps.

Mme Jean Crowder: Dans le rapport annuel du programme de la main-d'oeuvre sur l'équité en emploi, je m'interroge sur une statistique dont j'aimerais que vous parliez: c'est le fait que les femmes ne gagnent toujours que 77,6 p. 100 du salaire moyen des hommes. C'est un chiffre plus élevé que la moyenne canadienne, et c'est donc une légère amélioration, mais les femmes continuent à gagner moins que les hommes.

Je sais que la parité salariale et l'équité en emploi ne relèvent pas du même cadre, bien que Mme Abella ait recommandé d'englober la parité salariale dans l'équité en emploi. Pourriez-vous nous expliquer précisément quelles mesures sont prises pour combler cet écart salarial.

•(1625)

Mme Monique Boudrias: Je peux vous parler un peu d'équité en emploi et du système de classification, mais il existe également un problème de parité salariale et il faudra peut-être que je demande à ma collègue spécialisée en parité salariale, qui est présente dans la salle, de venir répondre.

Pour que les choses soient claires, dans la fonction publique fédérale, nous avons élaboré des normes de classification et elles répondent aux quatre éléments que la Commission des droits de la personne nous demande de considérer pour éviter que les femmes soient pénalisées et assurer la parité salariale.

La raison pour laquelle cet écart subsiste est que nous avons toujours beaucoup de femmes dans des emplois de soutien. C'est pourquoi les salaires ne sont pas aussi élevés que ceux des hommes. C'est dû au fait que beaucoup de femmes occupent des postes subalternes, mais hormis cela nous avons considérablement réduit les inégalités salariales par le biais du système de classification. Donc, notre système de classification n'avantage pas les hommes par rapport aux femmes sur le plan du salaire.

Mme Jean Crowder: Mais il me semblait qu'il se pose toujours un problème de parité salariale pour un travail de valeur égale.

Mme Monique Boudrias: Je vais demander à ma collègue qui est responsable de la parité salariale de répondre à la question.

La présidente: Pourriez-vous vous nommer, et indiquer vos fonctions, je vous prie?

Mme Hélène Laurendeau (secrétaire adjoint, Relations de travail et opérations de rémunération, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada): Certainement. Je suis Hélène Laurendeau, secrétaire adjointe, Relations de travail et opérations de rémunération, Secrétariat du Conseil du Trésor.

Lorsque nous parlons d'un écart salarial entre hommes et femmes, beaucoup de facteurs y contribuent. Comme Mme Boudrias l'a fait remarquer, il y a le problème de la distribution des femmes à l'intérieur de l'effectif, c'est-à-dire le nombre de femmes occupant des postes hautement rémunérés comparés aux postes faiblement rémunérés. C'est là l'élément sur lequel le programme d'équité en emploi cherche à agir, soit assurer une distribution égale du travail entre les hommes et les femmes.

Un autre élément qui contribue à l'écart salarial, comme vous l'avez indiqué, c'est la parité salariale pour des fonctions équivalentes. Concernant ce deuxième élément, nous faisons beaucoup de travail comparatif, si vous voulez, entre les caractéristiques démographiques de l'effectif tel qu'il existe aujourd'hui et les salaires payés aux femmes considérées comme groupe à l'intérieur de différentes catégories professionnelles.

Cela est appuyé par le système de classification, comme Mme Boudrias l'a expliqué, qui nous aide à assurer que le travail traditionnellement féminin soit correctement évalué et par conséquent correctement rémunéré.

C'est donc la combinaison de ces trois facteurs clés—la bonne évaluation du travail féminin, la rémunération adéquate une fois l'évaluation faite, et la représentation appropriée dans les postes à salaire élevé et les postes à salaire faible—qui contribuera à combler l'écart salarial. Mais comme vous l'avez dit, il reste encore du travail à faire à cet égard.

La présidente: Merci.

Je crois que votre temps est écoulé.

Madame Yelich.

Mme Lynne Yelich (Blackstrap, PCC): Merci.

Vous avez dit que vous évaluez le travail féminin et vous avez parlé ensuite de parité salariale pour fonctions équivalentes. Comment faites-vous cela? C'est facile si le travail est le même, mais comparer la valeur de fonctions différentes...

On m'a posé moi-même cette question il y a peu. Comment fait-on? Chacun apprécie son travail différemment. Si vous avez une femme au foyer qui vit un grand stress parce qu'elle a des enfants à besoins spéciaux dont elle s'occupe—je vous cite un scénario qui cause beaucoup de stress—et à côté une personne qui a un métier très dangereux... Je me demande comment on compare cela, lorsqu'on utilise les termes «valeur» et «salaire égal pour un travail de valeur égale». J'aimerais des précisions à ce sujet.

Mme Hélène Laurendeau: La parité salariale pour fonctions équivalentes comporte deux éléments: le côté salaire et le côté évaluation du travail. Pour évaluer le travail, nous faisons appel autant que possible à des normes communes d'évaluation du travail au moyen des critères énoncés par les lignes directrices sur la parité salariale de la Commission des droits de la personne, qui comprennent la responsabilité, les compétences, l'effort et les conditions de travail. Lorsque vous partez de ces quatre facteurs fondamentaux, vous pouvez distinguer des sous-facteurs qui vous permettent d'évaluer le travail globalement de manière non sexiste. C'est ce qui se fait au niveau du système de classification.

Une fois cela fait, vous pouvez superposer l'évaluation du travail sur la structure salariale pour vérifier la concordance des deux, et ainsi vous pouvez rémunérer adéquatement.

Les deux éléments sont donc importants: avoir un système objectif, non sexiste, d'évaluation du travail, puis superposer là-dessus un système de rémunération approprié qui corresponde.

Mais c'est essentiellement par une approche modulaire—les quatre facteurs fondamentaux—que l'on élabore et affine les divers éléments du système d'évaluation des fonctions, et c'est là en substance le travail de nos collègues responsables de la classification à l'Agence. Peut-être Mme Boudrias voudra-t-elle ajouter quelques mots à ce que j'ai dit.

●(1630)

Mme Monique Boudrias: Dans la fonction publique fédérale, nous avons actuellement 72 normes de classification différentes. Chacune d'elles représente différentes catégories de travail. Nous avons une norme différente pour le personnel de soutien, les cols bleus, les employés professionnels, scientifiques et techniques. Nous veillons à ce que chaque employé ait une description de travail.

Chaque description de travail est révisée par le gestionnaire, qui s'assure que le travail accompli est bien décrit. Ensuite on classe le poste. Ce n'est pas arbitraire; on le classe en fonction de normes et nous avons des postes étalons pour assurer que nous attribuons le bon niveau.

Comme Hélène l'a mentionné, la considération primordiale est que nous avons englobé dans toutes nos évaluations ces critères de la Commission des droits de la personne. C'est ainsi que nous assurons que les hommes et les femmes faisant le même type de travail touchent le même salaire.

Mme Lynne Yelich: Ce n'était pas clair à mes yeux. La comparaison entre professions se fait à un niveau très général, et c'est donc bien.

Dans votre exposé, vous dites que l'on applique l'optique de l'équité en emploi aux nouvelles politiques pour vérifier qu'elles n'ont pas des effets néfastes sur les femmes et d'autres. Ensuite, vos pourcentages paraissent très bons. Il semble que vous ayez très bien réussi à assurer l'équité en emploi dans le lieu de travail. Vous dites que 53 p. 100 de tous les fonctionnaires fédéraux sont des femmes et un cadre sur trois est une femme. Les femmes bénéficient de presque six promotions sur dix dans la fonction publique. Je dirais que c'est une assez bonne réussite.

Pouvez-vous disséminer ce modèle dans d'autres milieux, d'autres ministères? Avez-vous des idées sur la façon d'appliquer ce modèle partout...? Manifestement, c'est l'un des exemples les plus heureux.

Mme Monique Boudrias: Le modèle que nous utilisons s'applique dans chaque ministère. Les résultats obtenus ne sont pas le fait de notre seule agence. Nous fixons des politiques. Nous travaillons avec les ministères et les administrateurs généraux qui ont la délégation du pouvoir de dotation dans leur organisation suivent notre politique et nos suggestions sur le plan des stratégies de recrutement, de la représentation, de la fixation, de l'investissement dans la formation et le perfectionnement, etc.

Il s'agit donc d'un effort de tous les ministères, dans tout le pays. Nous avons élaboré la formation en collaboration avec les coordinateurs de l'équité en emploi à travers la fonction publique et les administrateurs généraux. Le modèle est donc appliqué à l'échelle de l'administration fédérale.

Mme Lynne Yelich: Trouvez-vous que certains ministères sont plus faciles que d'autres? En est-il qui sont réellement réceptifs alors que d'autres se montrent plus réticents? Est-ce que Condition féminine devrait s'intéresser davantage à certains ministères qu'à d'autres? Avez-vous des idées à ce sujet?

Mme Monique Boudrias: Je dirais que les femmes ont fait beaucoup de chemin depuis une vingtaine d'années. Là où il faut plus d'intervention, c'est certainement dans les ministères à dominance masculine en raison de la nature du travail que l'on y fait. Il reste toujours quelques défis dans les ministères à vocation scientifique, sur le plan de la représentation des femmes.

L'on constate aujourd'hui que davantage de femmes font des études postsecondaires et obtiennent des diplômes. Donc, les ministères qui recrutent des jeunes ne manquent pas de candidates. Ces ministères peuvent donc améliorer la représentation féminine. Il n'y a pas de barrière et nous travaillons très fort avec eux pour réduire les barrières systémiques avec la nouvelle Loi sur la modernisation qui va prendre effet en décembre 2005.

Nous aurons une nouvelle loi sur l'emploi dans la fonction publique et nous avons modifié la façon dont le principe du mérite est appliqué. L'administrateur général aura plus de flexibilité pour répondre à ces besoins actuels et futurs. Ils vont donc analyser les barrières sur la base de leurs politiques, de leurs programmes et de leur représentation, et verront s'ils devront privilégier davantage les femmes ou d'autres groupes d'équité en emploi. Ils pourront identifier quelques faiblesses au niveau des femmes de minorités visibles et autochtones. Ils auront donc la capacité de considérer leurs besoins et de dire, dans un cas bien précis, je vais engager un biologiste, mais dans ce bassin de biologistes qualifiés, je vais privilégier cette personne de minorité visible, cette femme, car je ne remplis pas mes objectifs.

• (1635)

La présidente: Je dois vous arrêter là. Merci.

Madame Kadis.

Mme Susan Kadis (Thornhill, Lib.): Merci. Je pense que vous lisiez dans mes pensées. Je n'avais pas demandé la parole, mais je tiens à vous remercier beaucoup, et je vous remercie d'être venues.

Enchaînant sur l'une des autres observations ou questions au sujet des ministères à prédominance masculine, comment y instaure-t-on l'analyse comparative entre les sexes, ou bien est-ce un cercle vicieux?

Vous n'êtes pas les premières déléguées à nous dire que nous avons fait beaucoup de chemin. Je pense qu'il y a du vrai dans cette déclaration, et nous sommes tous dans une certaine mesure en accord avec cela. Ma préoccupation principale est celle de savoir si nous butons contre un mur, auquel cas, comment cela se fait-il? En d'autres termes, en sommes-nous arrivés à un plateau, et que nous faudra-t-il faire pour passer au plateau suivant? Ou bien est-ce simplement une question de temps?

La présidente: Qui aimerait répondre à cette question?

Mme Susan Kadis: Mme Boudrias, je suppose—sur la question des ministères à majorité masculine.

Mme Monique Boudrias: Pour ce qui est des ministères à majorité masculine, ma collègue a peut-être des renseignements supplémentaires en la matière.

Je pense que là où il y a du travail opérationnel, par exemple au Service correctionnel du Canada, à Parcs Canada, qui est un employeur distinct, à la Défense nationale et à Pêches et Océans, ou du travail qui est normalement de nature technique ou opérationnelle, ou des emplois cols bleus, ce sont ces ministères qui vivent des difficultés s'agissant de recrutement et de maintien d'équilibre. Les ministères à vocation sociale et économique et les ministères de type administratif n'ont pas du tout de problème sur le plan représentation.

Mme Susan Kadis: L'autre question s'adresse à quiconque souhaite y répondre, y compris vous-même, car je pense que c'est vous qui avez signalé ou souligné que nous avons fait beaucoup de chemin. Mais d'autres pourraient répondre également.

La question est de savoir ce que cela signifie réellement? Cela signifie-t-il que nous en sommes arrivés à un point où nous ne voyons pas autant de progrès qu'au cours de la dernière décennie?

Mme Monique Boudrias: Non. Je pense qu'il nous fait continuer de progresser. Il nous faut nous occuper des femmes des autres groupes désignés—femmes membres de minorités visibles, femmes autochtones et femmes handicapées. Je pense qu'il nous faut cibler ces femmes.

Nous avons un bon équilibre sur le plan langues officielles, le français et l'anglais. Je pense qu'il y a au Canada une très bonne représentation pour ce qui est des deux langues officielles. Je suppose que la question est davantage d'aider ces femmes qui sont déjà confrontées à des défis de genres différents du fait de leur cadre culturel, qui ne leur donne pas les mêmes outils pour bien faire aux entrevues et pour obtenir des promotions, au lieu de tout simplement se faire déplacer de-ci de-là. Dans certaines régions, les possibilités sur le plan mobilité verticale ne sont pas aussi bonnes qu'à Ottawa ou dans d'autres grands centres urbains. Cela aussi a une incidence sur la capacité des femmes de monter.

• (1640)

Mme Ruth Dantzer: J'ajouterais encore un élément, qui rejoint un commentaire antérieur.

Je ne dirais pas que nous butons contre un mur, mais un avantage est que les réseaux pour les femmes dans la fonction publique sont aujourd'hui beaucoup plus raffinés qu'à l'époque. Ce sont des choses que l'on n'aurait pas vues il y a 20 ans. Je dirais qu'il existe une masse critique au niveau SMA dans les groupes d'élaboration des politiques. Il n'est pas rare d'aller à des réunions de tels groupes d'élaboration de politiques pour n'y voir que des femmes, ce que l'on n'aurait jamais vu il y a 20 ans.

Ces exemples sont anecdotiques, mais je pense que ces réseaux sont une base à partir de laquelle nous allons pouvoir bâtir quelque chose. Ces réseaux sont un élément clé. Il me semble que Joan doit voir beaucoup plus de gens qui s'occupent d'élaboration de politiques au Bureau du Conseil privé.

Mme Hélène Laurendeau: Si vous permettez que j'ajoute un petit quelque chose, en plus du recrutement, il y a également le rôle important que nous pensons devoir jouer en tant qu'employeur central dans la promotion de certaines de ces mesures qui rendront la fonction publique un employeur plus attrayant pour les femmes. Par exemple, Mme Boudrias a parlé des défis auxquels sont confrontés les ministères à prédominance masculine. Une chose dont nous pensons qu'il est de notre devoir de faire dans le domaine de la négociation collective est que lorsque nous avons une amélioration caractérisée par un de nos partenaires syndicaux comme étant... ou que nous avons une revendication portant sur un besoin particulier aux femmes, nous veillons à ce que cette même revendication soit déposée par les groupes à majorité masculine. Par exemple, nous avons au cours des dernières années apporté des améliorations aux congés de maternité, à la demande de cette partie de notre main-d'oeuvre pour laquelle cela est très important, parce qu'elle est à majorité féminine. Nous avons repris ces mêmes revendications en tant que revendications de l'employeur en rouvrant nos conventions collectives pour les groupes à prédominance masculine afin de veiller à ce que les mêmes mesures soient à la portée de tous, en dépit du fait que ce n'était peut-être pas une préoccupation pour certains des autres groupes qui ou étaient à majorité masculine ou ne comptaient pas une force de pression égale.

La présidente: Merci.

Madame Bonsant.

[Français]

Mme France Bonsant (Compton—Stanstead, BQ): Bonjour.

J'ai une question à trois volets. Si j'ai bien compris, vous avez un processus pour les descriptions de tâches, pour les employés et probablement aussi pour les évaluations annuelles.

À la suite des évaluations annuelles de vos employés, est-ce que vous avez un programme accéléré d'accession à des postes de plus haut niveau?

Pourquoi, dans un monde d'hommes comme le nôtre, la femme est-elle plus prudente et monte-t-elle les étapes une à une, au lieu d'aller directement au sommet? Je ne sais pas si vous avez déjà fait des sondages sur cette question. Quelqu'un a déjà demandé à une femme la raison pour laquelle elle tentait de devenir conseillère municipale, et non maire. On dirait qu'elles sont plus prudentes.

Étant donné qu'il y a des lois à cet effet dans les pays nordiques, cela ne serait-il pas un choix? Ne devrions-nous pas demander au gouvernement canadien—ou exiger de lui—qu'une loi soit adoptée pour accélérer le processus afin d'atteindre l'égalité aux échelons supérieurs?

Mme Monique Boudrias: Je répondrai d'abord à votre première question. Vous avez parlé de processus pour les descriptions de tâches et d'évaluations annuelles. Dans le cas des évaluations annuelles, évidemment, le gestionnaire et l'employé ont des discussions sur le programme de développement professionnel. Lorsqu'on oeuvre dans la fonction publique, on est affecté à un poste. Le Programme de perfectionnement accéléré des cadres supérieurs est un programme qui n'est pas relié à un poste comme tel. Nous avons différents programmes. Le programme qui vise à promouvoir les carrières, qu'on appelle le programme Cours et affectations de perfectionnement, CAP, permet aux superviseurs de premier niveau d'accéder à un programme de développement pour devenir gestionnaires intermédiaires.

Il y a aussi un nouveau programme accéléré de trois ans qui permet aux jeunes cadres de premier niveau d'obtenir une promotion aux niveaux 2 et 3 à l'intérieur d'une période de trois ans. Il y a donc différents programmes. Pour certaines spécialités techniques, il existe des programmes dans lesquels les gens entrent au niveau 1 et, à l'intérieur d'une période de quatre ans, ils accèdent au niveau 4. Nous avons différents programmes de ce type.

En ce qui a trait à la question de la prudence des femmes, on s'est penché sur des tendances et sur des sondages faits à l'intérieur et à l'extérieur de la fonction publique au cours des années. Je pense que ce phénomène n'est pas limité aux fonctionnaires. Les femmes ont tendance à être très prudentes. On constate cela aussi chez les femmes entrepreneurs. Certaines statistiques d'Industrie Canada et d'autres ministères démontrent que les femmes prennent plus de temps pour démarrer une entreprise. Elles sont plus prudentes avant de lancer des produits. Certaines statistiques démontrent même qu'il y a moins de femmes qui font faillite en affaires. On voit cette tendance. Je ne sais pas si c'est une question génétique ou sociétale. Je n'ai pas fait assez de recherches. Je ne voudrais pas me mettre les pieds dans les plats. Ce sont des anecdotes, des choses que l'on perçoit et que l'on voit, mais scientifiquement, je ne sais pas si cela a été prouvé.

En ce qui a trait à la loi pour accélérer les processus, je reviens un peu à ce que Joan disait relativement à un autre élément un peu plus tôt. L'imputabilité et la responsabilisation sont très importantes. Les gestionnaires et les sous-ministres doivent être responsabilisés face aux choix qu'ils font et face aux promotions qu'ils accordent. Plus on légifère sur leurs façons de faire et moins on les responsabilise. La

loi sur la modernisation de la fonction, que le Parlement a adoptée en novembre 2003, procure plus de flexibilité aux sous-ministres, dans un sens, mais leur donne plus de directives sur les éléments à considérer, soit les besoins courants et futurs de la fonction publique, les plans d'équité en matière d'emploi, les plans sur les langues officielles, les besoins opérationnels et futurs, et les nouvelles tendances en politique. Si on tient compte de l'ensemble de ces éléments, on devrait avoir une main-d'oeuvre représentative à tous les niveaux.

On a adopté une approche habilitante basée sur les valeurs plutôt que d'adopter une loi restrictive basée sur les règlements.

• (1645)

[Traduction]

La présidente: Merci beaucoup.

Madame Crowder.

Mme Jean Crowder: Merci.

Madame Atkinson, dans votre document, l'une des choses que vous avez énumérées en ce qui concerne le mémoire au Cabinet était les perspectives internationales. Je me demandais s'il n'y avait pas, par le biais du BCP, un quelconque autre mécanisme pour veiller à ce que l'on tienne compte des obligations du Canada à l'égard de traités internationaux—par exemple, la CEDAW, ou Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, ou la Déclaration et Programme d'action de Beijing. Je sais que diverses critiques ont été faites au sujet du rendement du Canada eu égard à ces conventions ou traités internationaux, et je m'interrogerais donc quant à la situation de ce rendement dans le contexte du processus décisionnel.

Mme Joan Atkinson: Cela interviendrait à deux endroits. Tout d'abord, il y a la partie analyse comparative entre les sexes du mémoire au Cabinet en ce qui concerne l'incidence de la proposition et sur les hommes et sur les femmes. Deuxièmement, en ce qui concerne les perspectives internationales et les obligations du Canada en vertu des traités internationaux, il s'agirait de savoir si une politique proposée donnée aura une incidence sur notre capacité de respecter nos obligations en vertu des obligations et traités internationaux dont le Canada est signataire. Pour ces deux aspects, s'il y avait un quelconque projet de politique les touchant, nous nous attendrions à ce que le Ministère en ait fait l'analyse et soit en mesure d'en décrire l'incidence sur les obligations du Canada dans le contexte de la proposition.

Les ministères compteront non seulement sur Condition féminine Canada pour les aider à comprendre ces différentes incidences, mais également sur, par exemple, le ministère de la Justice, qui a de l'expertise quant aux traités internationaux et aux obligations qui reviennent au Canada en vertu de ceux-ci, qu'il s'agisse de ceux que vous avez mentionnés, de la Convention relative aux droits de l'enfant ou d'autres traités que nous avons signés et qui nous imposent certaines obligations. Le ministère de la Justice est souvent encore une autre source d'information à laquelle peuvent recourir les ministères.

Mme Jean Crowder: Et comment cela est-il relevé ou repéré? Il ne semble pas qu'il y ait quelqu'un qui ait un rôle ou une responsabilité de coordination d'ensemble et sur qui puisse compter le Ministère.

Mme Joan Atkinson: Eh bien, si l'on parle du processus antérieur au dépôt d'un mémoire au Cabinet, le processus interministériel en est un élément très important, car c'est souvent dans cette tribune que vous aurez... Par exemple, dans le forum interministériel, Condition féminine Canada soulèvera des questions auxquelles le Ministère n'aura peut-être pas songé dans le cadre de son mémoire au Cabinet et offrira souvent ses conseils et son expertise pour venir en aide aux ministères. Encore une fois, le ministère de la Justice, ou dans le forum interministériel plus large... mais il arrive également souvent que nous ayons un plus petit groupe de ministères, englobant les organismes centraux, le ministère de la Justice et peut-être un ou deux autres ministères clés, qu'il s'agisse du ministère des Affaires étrangères, s'il est question d'une perspective internationale d'un intérêt particulier, ou d'un autre ministère qui s'intéresse à un domaine donné... Le BCP facilite le rassemblement de ces experts dans ces ministères pour aider le ministre directeur et le ministre directeur à définir plus explicitement leurs options politiques afin de tenir compte de toutes ces dimensions.

• (1650)

Mme Jean Crowder: J'aimerais simplement être certaine de bien comprendre. Avez-vous dit que la législation rend les ministères moins redevables?

Mme Joan Atkinson: Non, je ne pense pas avoir parlé de législation.

Mme Jean Crowder: Oh, c'est Monique qui en a parlé. Quelque chose a dû se perdre dans l'interprétation, ou alors j'ai mal entendu.

Mme Monique Boudrias: Non. J'ai dit que la nouvelle loi sur la modernisation était une loi fondée sur des valeurs et non pas sur des règlements, et que les sous-ministres seront plus redevables de leurs décisions car nous ne leur disons pas comment faire. Ils ont plus de marge de manoeuvre qu'auparavant, mais nous les orientons dans la loi en ce qui concerne le plan d'équité en matière d'emploi, le plan sur les langues officielles, les besoins actuels et futurs du ministère, sur la base de ce vers quoi ils tendent sur le plan élaboration de politiques et mise en oeuvre de programmes. Nous sommes donc moins restrictifs, mais nous leur donnons un cadre à l'intérieur duquel ils auront une plus grande responsabilisation et une plus grande marge de manoeuvre.

Mme Jean Crowder: Il leur faudra donc faire rapport sur l'analyse comparative entre les sexes? Je viens tout juste aujourd'hui de recevoir ce document et je l'ai donc parcouru, mais je n'ai pas vu de mention précise de l'analyse comparative entre les sexes dans le cadre de responsabilisation. Je n'ai pas vu cela mentionné en tant que tel dans le Rapport sur le rendement du Canada. Je me demandais simplement si l'on va véritablement s'attendre à ce que les ministères fassent rapport là-dessus.

Mme Monique Boudrias: Je tiens à souligner, afin que cela soit bien clair, que je faisais état d'une loi bien particulière qui ne s'applique qu'à la fonction publique du Canada et à la gestion des gens. Alors oui, ils vont faire rapport sur l'équité en matière d'emploi et la diversité par le biais d'indicateurs que nous sommes en train d'élaborer dans le volet ressources humaines du cadre de responsabilisation de gestion. Il y a là un volet ressources humaines. Nous autres de l'Agence, sommes responsables, avec nos collègues du Secrétariat du Conseil du Trésor, de veiller à ce que, lorsque nous avons des politiques en matière de ressources humaines, celles-ci soient examinées à travers la lentille de l'équité en matière d'emploi et de la sexospécificité. Nous veillons à ce qu'il n'y ait aucune incidence néfaste sur les femmes lorsque nous élaborons des politiques en matière de ressources humaines pour le gouvernement

du Canada, qu'il s'agisse de santé et de sécurité, de politiques en matière de harcèlement, de politiques de dotation ou de normes de classification. Nous vérifions toutes les politiques et veillons à ce qu'elles ne donnent lieu à aucune conséquence néfaste pour les femmes.

Mme Ruth Dantzer: Pour ajouter quelque chose, le CRG—ce document dont vous parlez—traite, s'agissant de nos propres gens, de la question de savoir si nous reflétons le pays. Pour ce qui est des politiques des différents ministères, nous allons commencer à les vérifier—et je pense que c'est Daphne qui a dû en parler—avec la structure des ressources et des résultats de gestion, la SRRG. En fait, dans la mesure où tout ministère—je ne sais pas, il y a trop d'acronymes—

• (1655)

Mme Jean Crowder: Pourrions-nous avoir copie de cela?

Mme Ruth Dantzer: Je pense que nous vous avons fourni une copie de la politique... Mais ce pourquoi c'est important, et nous n'en sommes qu'aux toutes premières étapes... S'agissant d'un outil que ce comité pourrait utiliser, cela va être très puissant. Dans la mesure où un quelconque ministère identifie un résultat stratégique... Je vais vous en donner des exemples.

Premièrement, les femmes et les jeunes Autochtones sont activement engagés dans leur communauté. Vous n'aurez pas ceci, car je puise dans notre base de données. Le fait qu'un ministère ait identifié cela comme étant un résultat stratégique, et fait appel au Cabinet disant qu'il lui faut de l'argent étant donné que l'un des résultats stratégiques dont son programme est de veiller à ce que les jeunes et les femmes autochtones soient engagés dans leur communauté—nous recueillons ou recueillerons des données. Nous n'en sommes pas encore là; nous ne faisons que commencer, avec le budget dont le programme a été doté. Une fois qu'un ministère aura identifié cela comme résultat stratégique, il lui faudra commencer à faire rapport des résultats obtenus comparativement aux critères. Dans la mesure où vous pouvez imaginer à quoi ressembleront les programmes d'ici cinq ans—et nous avons une liste de programmes comportant déjà une analyse comparative entre les sexes, et ce sera fait, car c'est sur cette base que les choses seront vérifiées—nous pourrions vous dire, pour ce qui est des ministères dotés de dix programmes visant tout particulièrement à engager les femmes dans leur communauté ou à encourager les femmes autochtones à entreprendre des activités ayant une incidence positive sur les vies des femmes autochtones et de leurs familles... dans la mesure où un programme a cela comme résultat stratégique, nous allons commencer à en suivre l'évolution.

Nous n'en sommes qu'aux toutes premières étapes de ne serait-ce qu'un petit groupement de l'ensemble des programmes qu'administre le gouvernement. Il nous faudra ensuite trouver des indicateurs de rendement, ce qui est très difficile; je n'ai pas à expliquer au comité dans quelle mesure les indicateurs de rendement posent problème. Vous pouvez vous imaginer... les ministères commenceront à cibler leur travail, et cela revient beaucoup à ce que disait Monique au sujet de la responsabilisation. Ils commenceront à négocier des ententes avec le conseil—le conseil de gestion, le Conseil du Trésor—s'agissant de la façon dont ils atteignent ces résultats. Vous pouvez vous imaginer que si un programme ne débouche pas sur les résultats escomptés, les ministres et le Cabinet pourraient très bien décider que l'argent serait mieux dépensé dans le cadre d'un autre programme qui, lui, donnera de meilleurs résultats—et c'est alors qu'il y aura réallocation.

Pour ce qui est de la deuxième partie, comme mes collègues l'ont expliqué, côté ressources humaines, nous sommes bien lancés. Pour ce qui est du volet programmation du gouvernement fédéral, nous commençons à suivre et à recueillir des données—et nous nous ferions un plaisir de vous donner une explication plus détaillée de ce que livrera la base de données de la Structure des ressources et des résultats de gestion...

Il est prévu que nous commençons d'ici quelques années à faire des rapports publics. Nous n'y sommes pas encore. À l'échelle du gouvernement, c'est énorme. On parle de 162 milliards de dollars, alors nous n'y sommes pas encore, mais le cadre est plutôt solide. Nous reviendrons probablement devant le comité.

La présidente: Merci.

Monsieur Powers.

M. Russ Powers (Ancaster—Dundas—Flamborough—Westdale, Lib.): Merci beaucoup d'être venue. Je vous décrirais peut-être comme étant la dépositaire des idées finales avant que l'on n'y donne véritablement suite, et j'ai ou tort ou raison là-dessus.

Le comité est sur le point de rédiger son rapport sur l'analyse comparative entre les sexes. En vue d'être en mesure de boucler, j'aurais pour vous une simple question, mais la réponse sera sans doute moins simple pour vous. Sur la base de votre expérience, pensez-vous qu'il y ait des recommandations que nous devrions envisager d'inclure dans le rapport—recommandations, préoccupations et autres choses du genre dont nous avons déjà tenu compte ou qu'il nous faudrait regarder?

Mme Ruth Dantzer: J'aimerais en faire deux, et je m'excuse à nouveau de mon retard.

Premièrement, je pense qu'il a été reconnu que nous avons ici au sein de Condition féminine Canada un certain nombre de très solides outils. À mon sens, ce dont on n'a pas suffisamment discuté c'est la lutte pour maintenir la capacité en matière d'évaluation de politiques au sein du gouvernement du Canada, dans la fonction publique. Au Secrétariat, nous avons ce que nous appelons un camp d'entraînement, qui a pour objet de veiller à ce que tous les analystes de politiques soient au courant de nos grands principes. Nous devrions entreprendre de trouver des moyens de livrer l'expertise de Condition féminine Canada, car en bout de ligne, il faudra que cela soit enraciné dans chaque ministère. Cela ne viendra qu'au moyen de formation et en veillant à ce que la capacité d'élaboration de politiques reflète cet aspect. Je ne saurais trop insister... ces analystes de politiques examinent 15 différents compromis. Chaque fois qu'ils se penchent sur une politique... C'est une entreprise fort compliquée et tout ce qui pourrait renforcer les outils disponibles, et pour lesquels le Canada est un chef de file, serait extrêmement important.

Ma deuxième recommandation concerne les résultats de gestion et la reddition de comptes—cette SRRG—cela va être un outil clé. Nous allons pouvoir exiger des comptes des ministères au sujet de différents programmes et cet outil ne devrait pas être oublié. Comme je l'ai dit, nous serions très heureuses de vous fournir davantage de détails.

M. Russ Powers: Avant que vous ne quittiez, y a-t-il là-dedans une importante composante analyse comparative entre les sexes?

Mme Ruth Dantzer: Dans la mesure où un programme que gère un ministère... Bien évidemment, cela est très clair à Condition féminine Canada. Mais je suis davantage intéressée aux autres ministères, comme c'est sans doute votre cas également.

M. Russ Powers: Je veux parler de ce document dont vous avez traité, la Structure des ressources et des résultats de gestion.

Mme Ruth Dantzer: Condition féminine Canada a une architecture d'activités de programme assortie de résultats stratégiques. Y est très clairement délimité son rôle en matière d'analyse comparative entre les sexes.

Ce qu'a la SRRG de puissant est que pour chaque ministère, jusqu'au niveau d'une activité de programme donnée, ce qui est bien en dessous de ce que vous voyez dans les prévisions budgétaires, nous avons des résultats stratégiques cernables, et nous allons pouvoir suivre l'évolution des choses au fil du temps. Pas l'an prochain, mais nous sommes en train de bâtir le cadre, qui sera très puissant, et qui permettra de répondre aux genres de questions que le comité a ici soulevées.

● (1700)

M. Russ Powers: Merci.

Madame Meredith, auriez-vous quelque chose de plus à ajouter?

Mme Daphne Meredith: J'appuie définitivement les commentaires de Ruth et je soulignerais à nouveau que nous ne pouvons pas surestimer la force de cette nouvelle Structure des ressources et des résultats de gestion, qui, je pense, nous aidera. Cela nous aidera dans les agences centrales, et je pense que cela aidera les parlementaires à assurer la transparence que vous souhaitez.

M. Russ Powers: Madame Boudrias.

Mme Monique Boudrias: J'aimerais ajouter quelque chose à ce qu'a dit Ruth au sujet de l'apprentissage. Nous sommes sur le point de faire un examen de notre cadre d'apprentissage au gouvernement. Je pense que cela est très important, pour veiller à ce que nos analystes de politiques soient formés et sensibilisés comme il se doit à l'analyse comparative entre les sexes afin que dans leur travail ils livrent les bons conseils à leurs cadres supérieurs et ministres.

En plus des indicateurs de rendement pour les ministères à axe institutionnel, je dirais qu'en ce qui concerne la gestion du rendement, les sous-ministres, les directeurs d'agence et les cadres supérieurs, comme par exemple les SMA et les directeurs généraux—l'ensemble du groupe Direction—touchent tous une rémunération au rendement. Si nous voulons que notre pays soit un leader mondial en matière d'analyse comparative entre les sexes et de programmes que nous avons ici au Canada pour les femmes, je pense que du point de vue politique il s'agit là encore de quelque chose que vous pourriez examiner en tant que comité: un incitatif sous forme de rémunération au rendement pour les dirigeants supérieurs et dirigeants en matière de politiques au sein du gouvernement, ce de façon à veiller à ce que nous reconnaissons ce qu'ils font pour nous amener aux résultats que nous avons obtenus au Canada en matière d'analyse comparative entre les sexes et qui ont fait de nous un chef de file mondial en la matière.

M. Russ Powers: Madame Atkinson.

Mme Joan Atkinson: Pour enchaîner sur votre thème en matière de capacité d'élaboration de politiques, car c'est de cela que nous traitons au Bureau du Conseil privé s'agissant d'évaluer et d'exécuter notre fonction d'analyse critique des initiatives politiques qui sont acheminées au Cabinet, je me ferai l'écho des commentaires de Ruth quant à la nécessité pour nous de continuer d'augmenter la capacité d'élaboration de politiques à l'échelle du gouvernement, de continuer de fournir les outils, fondés sur la recherche et les données, pour permettre aux analystes de politiques à l'échelle de la fonction publique d'être en mesure de faire les bonnes analyses sexospécifiques afin que les ministres puissent comprendre l'incidence des initiatives politiques mises de l'avant. S'il y a des trous—et je pense que personne ne conteste le fait qu'il y a des trous dans notre capacité de faire cela—il nous faut oeuvrer en vue de les combler et continuer d'encourager l'approche horizontale à l'élaboration de politiques de façon à intégrer les aspects internationaux, sexospécifiques, financiers et juridiques—il s'agit de rassembler tous ces éléments de façon holistique lors de l'élaboration de projets de politique à soumettre aux ministres.

Mme Hélène Laurendeau: Je serai très brève.

Je ne peux que me faire l'écho des propos tenus jusqu'ici. Je dirais que l'analyse de soutien signifie également, comme l'a souligné Joan, veiller à ce que nous appuyions la cueillette de données et la recherche. Il peut parfois paraître simple de couper ces choses, car l'emploi qui peut en être fait n'est pas toujours évident. Mais pour ce qui est de la gestion de la fonction employeur, nous savons qu'il n'y a rien à analyser si vous n'avez pas de données. Vous pouvez bâtir la capacité analytique, mais si vous ne disposez pas de données à jumeler, alors cela ne mènera nulle part.

M. Russ Powers: Merci, madame la présidente.

La présidente: Je pense que tout le monde a eu droit à une question.

Moi, j'en ai une. Nous avons beaucoup entendu parler de la réussite du plan ou du programme d'équité en matière d'emploi au sein du gouvernement. Il reste encore du travail à faire, mais le programme a, pour la plupart, très bien réussi.

Nous avons également beaucoup entendu parler de l'imputabilité et de son importance. Tout n'est pas clair dans mon esprit. Vous avez parlé de la SRRG. Que ce soit...

Permettez que je fasse un petit peu marche arrière. Le programme d'équité en matière d'emploi est assorti d'un plan. Le président du Conseil du Trésor doit chaque année en déposer les résultats, ce qu'il vient tout juste de faire à la Chambre. La Commission des droits de la personne fait des vérifications. Puis, si cela ne fonctionne pas, entrent en jeu des mesures coercitives progressives. Ce que je ne comprends pas c'est si la SRRG va relever les genres de difficultés identifiées par Mme Crowder dans le cadre du programme d'a-e s'agissant de savoir si, si une analyse comparative exhaustive entre les sexes a été faite pour ce programme, nous serions aux prises avec nombre des questions qui nous occupent aujourd'hui, ou s'il nous faudrait le même genre de plan qui est en place pour le programme d'équité en matière d'emploi, avec tous les mécanismes de reddition de comptes—pas forcément les mêmes, mais avec toutes les étapes et toute l'imputabilité pour cerner les éléments de politique pouvant par inadvertance être discriminatoires selon les sexes.

Ce que je vous entends dire est que si un résultat stratégique est là ou a été identifié, alors vous pouvez le relever, mais qu'autrement... Cela m'inquiète.

● (1705)

Mme Ruth Dantzer: Je dirais que vous avez pour la plupart raison. Dans la mesure où les résultats stratégiques sont identifiés, c'est dans leur cas que les choses seront le plus faciles; c'est ce que nous allons vérifier. Mais en tant que service du budget—le Secrétariat du Conseil du Trésor joue le rôle de service du budget pour ce qui est de l'affectation des crédits—l'une des choses que nous regardons est le contenu des évaluations.

Prenons l'a-e. Si des évaluations de l'a-e disent qu'il y a eu des problèmes en matière de différenciation selon les sexes, ce serait là une question qui reviendrait trois fois dans mon compte.

La première fois, ce serait dans le cadre du processus d'élaboration de politiques. Ce serait relevé ou indiquerait que l'évaluation a montré... et dans la mesure où nous voyons cela sur le Web, les évaluations et les vérifications, mais à l'interne, cela commencerait avec l'évaluation... Il y a également des examens de l'a-e par des tiers, alors dans la mesure où c'est là une chose que ceux-ci sont chargés de vérifier—et cela cadre avec le mandat du comité des politiques—nous repérerions le problème à l'étape de l'élaboration des politiques.

Mais nous envisageons que la SRRG soit en lien dynamique avec les évaluations, de telle sorte que nous pourrions relever le problème à ce niveau-là. Même s'il ne s'agit pas d'un résultat stratégique, dans la mesure où il y a une évaluation ou une vérification disant que tout va bien—l'argent est dépensé à bon escient, l'argent ne disparaît pas quelque part—mais que les objectifs visés ne sont pas atteints, ou alors que l'une des conséquences que nous n'avons jamais imaginées est qu'il y a, en gros, comme on pourra le prouver au moyen de données, de la discrimination, alors ce serait là quelque chose qui serait repéré par les analystes du Conseil du Trésor, et pas seulement lorsqu'ils obtiendraient de nouveaux fonds, mais en fait parce que nous avons dans le système... Je ne sais pas dans quelle mesure Daphne... C'est un système complexe, mais nous exigeons également qu'ils aient un CGRR. Il leur faut avoir des évaluations tous les cinq ans—et nous les examinons et les lisons en fait.

Nous ne faisons que nous améliorer dans le travail que nous faisons avec ces évaluations. Au lieu de demander simplement aux gens s'ils aiment bénéficier du programme, nous leur demandons quels en sont les effets. Je dirais que des progrès sont en train d'être faits quant au genre d'évaluations et de vérifications qui sont menées, et c'est ainsi que nous pouvons relever les problèmes. Le deuxième filet, donc, pour repérer les problèmes, serait la fonction du service du budget.

Troisièmement, le travail que fait votre comité, étant donné que vous soulevez ces questions, est pris au sérieux, et nous retournerons—et vous avez entrepris toutes sortes de travaux dont il va être question—au moins en ce qui concerne mon secteur, voire le secrétaire social adjoint au Conseil du Trésor pour lui dire: «J'ai été assez durement cuisiné au sujet de ce que fait l'a-e, alors pourriez-vous s'il vous plaît vérifier ce qu'ils ont fait?» Le travail de ce comité a une forte incidence sur le troisième niveau de vérification—qui continue de se faire.

La SRRG sera donc un élément. C'est ce qu'il y a de plus facile, dans la mesure où il y a un résultat stratégique. Mais je ne suis pas en désaccord avec vous lorsque vous dites que dans la mesure où parmi les bien plus de 1 000 programmes que nous avons il y en a sans doute moins de 100 qui ont un volet égalité des sexes dans leur résultat stratégique, ce n'est pas un très gros bassin. Il faudra que l'on relève certains des problèmes aux niveaux secondaires.

La présidente: Merci.

Je pense qu'il nous faut conclure ici cette partie de la réunion. Je tiens à vous remercier toutes d'être venues. Je sais que les membres du comité étaient impatients de vous rencontrer. Nous vous reviendrons peut-être individuellement ou en tant que comité pour un suivi, car, comme vous l'aurez constaté, nous prenons cette question très au sérieux et tenons à amener des changements dans le gouvernement.

Ce n'est pas au programme, mais je demande aux membres du comité de rester afin que nous puissions traiter de certaines questions. Je sais que l'on va bientôt entendre la sonnerie.

M. Russ Powers: S'agit-il des renseignements les plus courants sur la SRRG?

Mme Ruth Dantzer: Il s'agit de la politique même, qui figure sur le site Web.

M. Russ Powers: S'y trouve-t-il d'autres renseignements?

Mme Ruth Dantzer: Nous pourrions vous obtenir beaucoup plus de renseignements détaillés, mais il s'agit là de l'orientation suivie par les sous-ministres et ministres.

M. Russ Powers: Merci.

• (1710)

Mme Lynne Yelich: Pour ce qui est des résultats, vous avez souligné qu'en ce qui concerne les communautés, vous aimeriez que soient réglées les questions des Autochtones et des enfants. Cela m'intéresserait de savoir comment vous vous y prendriez. Quels programmes cibleriez-vous? Quelles communautés cibleriez-vous?

J'aimerais descendre jusqu'au niveau auquel je verrai les résultats. Si vous avez une communauté et un résultat que vous avez ciblé, j'aimerais que vous m'expliquiez un peu le processus. Pourriez-vous nous donner un exemple de ce que vous feriez.

Mme Ruth Dantzer: Avez plaisir. Malheureusement, parce que nous étions en retard dans notre préparation en prévision de la rencontre d'aujourd'hui, ce document n'existe qu'en anglais. Je vais obtenir les documents et m'assurer qu'ils soient fournis au greffier. Nous nous ferions un plaisir de vous rencontrer individuellement pour parcourir avec vous la façon dont cela est structuré. Nous n'en sommes qu'aux premières étapes, mais je pense que c'est plutôt excitant.

Mme Lynne Yelich: Est-ce là votre initiative la plus excitante?

Mme Ruth Dantzer: Nous avons beaucoup de choses excitantes. Réinvitez-nous.

La présidente: Merci beaucoup d'être venues. J'espère que vous n'avez pas l'impression d'avoir été trop cuisinées, mais merci.

Collègues, la sonnerie va bientôt retentir, alors j'aimerais bien avancer. Le sous-comité du programme et de la procédure s'est réuni lundi après-midi pour discuter des travaux futurs du comité. Ce que nous proposons est que le comité boucle ses audiences sur l'analyse comparative entre les sexes jeudi lorsque comparaitra la ministre. Il est en effet prévu que compareisse alors la ministre Frulla.

Nous proposons que le 5 avril, après le congé de Pâques, le comité se réunisse à huis clos pour discuter de son programme de travail jusqu'au congé d'été. Le 7 avril, nous examinerons le budget des dépenses principal. Nous espérons que le 12 avril le comité pourra examiner le résumé des témoignages et les ébauches de recommandations du rapport sur l'analyse comparative entre les sexes, qui pourra alors, une fois approuvé, être déposé à la Chambre.

Après cela, en supposant que nous serons toujours ici, il restera six semaines avant le congé d'été, ce qui nous donne 12 séances. J'ignore si certaines de ces réunions—une, deux ou trois—seront nécessaires

pour examiner le rapport final sur l'analyse comparative entre les sexes.

Il nous faut décider ce sur quoi nous voulons nous pencher. Quantité de suggestions ont été faites, et ce que m'ont dit Mme Brunelle hier ainsi que Mme Crowder c'est que nous voulons quelque chose qui nous donnera des résultats concrets, qui nous feront avancer et qui nous permettront, encore une fois, d'amener des changements. Ce que nous proposons, donc, est que M. Rick Rumas sonde tous les membres du comité au sujet de leurs trois grandes priorités et nous aurons jusqu'au 29 mars à 17 h pour les lui communiquer. Les résultats du sondage seront compilés et nous les aurons pour notre réunion du 5 avril au cours de laquelle nous discuterons de nos travaux futurs.

J'ai entendu divers points de vue de diverses personnes, mais je ne pense pas que nous puissions trancher arbitrairement sans une discussion exhaustive. Nous avons certainement entendu les groupes qui ont comparu devant nous dire que la pauvreté et la violence sont de sérieux problèmes. Lorsqu'il est question de dossiers énormes, il s'agit de savoir comment les resserrer un petit peu afin que nous puissions faire quelque chose.

Voilà donc ce que nous proposons, et je vous invite à dire ce que vous en pensez.

Mme Lynne Yelich: Avez-vous une liste?

La présidente: Non, mais M. Rumas en aura une.

Mme Lynne Yelich: Vous nous transmettriez donc cela. Je sais que les femmes autochtones sont très haut sur la...

Le greffier du Comité: Je pense que ce que nous vous demandons c'est quels sont vos plans.

La présidente: Pour en revenir au résumé de ce que nous avons entendu de la part des différents groupes...

Mme Lynne Yelich: La raison pour laquelle je soulève cela est que peu importe qui vient nous rencontrer, les femmes autochtones semblent toujours être tout en haut de la liste. C'est ce que je pense.

La présidente: Inscrivez cela comme étant votre première priorité, et nous pourrons alors en discuter.

Tout le monde est-il d'accord avec cela?

L'autre chose est que Rick va vous sonder tous demain pour déterminer votre disponibilité jeudi, car on me dit que vous n'êtes pas disponibles.

Mme Lynne Yelich: Je ne le suis pas.

Mme Paule Brunelle: Je préférerais ne pas avoir à l'être, mais je le serai s'il le faut. C'est la semaine de Pâques.

La présidente: Nous confirmerons avec vous demain. C'est la ministre qui doit comparaitre et je pense qu'il est important que nous soyons ici en nombre suffisant, sinon, il nous faudra peut-être modifier le calendrier.

• (1715)

Mme Lynne Yelich: Puis-je proposer qu'on déplace sa comparution...?

La présidente: Je ne connais pas son emploi du temps. Il nous faudra la consulter là-dessus.

Je tiens à dire à ceux d'entre vous qui viennent de l'Ouest qu'Air Canada a remanié son horaire à compter d'avril. Le nouvel horaire ne va pas faciliter les choses pour ceux d'entre nous qui devons nous rendre dans l'Ouest. Ce sera encore plus difficile. Ce sera le cas pour moi, en tout cas, et je suppose que ce sera la même chose pour tout le monde.

Mme Lynne Yelich: Pourrions-nous proposer à la ministre qu'elle vienne nous rencontrer après Pâques?

La présidente: Voyons voir ce qui se passe demain matin et nous vous reviendrons là-dessus.

Mme Julie Cool (attachée de recherche auprès du comité): Si vous permettez, si vous attendez jusqu'à après Pâques pour rencontrer la ministre, et si cela fait partie de l'étude sur l'analyse comparative entre les sexes, alors cela retarderait la préparation du rapport. Ou alors, la préparation du rapport et son envoi à la traduction viendrait avant notre rencontre avec la ministre.

Mme Lynne Yelich: Et nous aurons entendu tous les témoins prévus relativement à l'analyse comparative entre les sexes?

La présidente: Ce sera tout pour l'analyse comparative entre les sexes.

Mme Lynne Yelich: Alors je pense que cela nous donne un peu plus de temps pour réfléchir aux questions sur lesquelles nous voudrions l'interroger.

La présidente: Faisons notre sondage demain et voyons ce que cela donne.

[Français]

Mme Paule Brunelle: Si j'ai bien compris, le greffier va communiquer avec nous demain, après-demain ou dans les prochains jours, pour que nous émettions trois priorités.

Une voix: Il va le faire après cette réunion.

Mme Paule Brunelle: Je trouve cette façon de faire très démocratique et intéressante.

[Traduction]

La présidente: Nous faisons ce que nous pouvons.

Merci. 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.