



Chambre des communes  
CANADA

## Comité permanent de la condition féminine

---

FEWO • NUMÉRO 019 • 1<sup>re</sup> SESSION • 38<sup>e</sup> LÉGISLATURE

---

TÉMOIGNAGES

**Le jeudi 17 février 2005**

**Présidente**

Mme Anita Neville

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

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

## Comité permanent de la condition féminine

Le jeudi 17 février 2005

• (1515)

[Traduction]

**La présidente (Mme Anita Neville (Winnipeg-Centre-Sud, Lib.)):** Autant commencer, je crois.

Je voudrais tout d'abord souhaiter à chacun la bienvenue et notamment remercier Rosaline et Sandra du ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration de se joindre à nous. Je vous suis reconnaissante de vos efforts pour nous mener un peu plus loin dans notre voyage sur l'analyse comparative entre les sexes.

Je voulais signaler au comité que l'ACDI, qui devait témoigner aujourd'hui également, ne sera pas des nôtres, la personne censée faire la présentation étant malade. Il semblerait d'ailleurs que ce soit une épidémie.

Laissez-moi donc vous souhaiter la bienvenue. Je ne sais pas laquelle d'entre vous veut commencer, mais vous avez la parole.

[Français]

**Mme Rosaline Frith (sous-ministre adjointe intérimaire, Orientations stratégiques et Communications, ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration):** Bonjour, madame la présidente. Je m'appelle Rosaline Frith. Comme je suis aussi malade, je n'ai pas beaucoup de voix.

[Traduction]

J'espère que je ne suis plus contagieuse.

[Français]

Je vous remercie de me donner l'occasion de vous informer au sujet de l'analyse comparative entre les sexes à Citoyenneté et Immigration Canada. Je suis accompagnée de Sandra Harder, la directrice de l'Unité d'analyse comparative entre les sexes.

Je crois savoir que vous êtes déjà passablement au courant des efforts faits dans ce domaine.

[Traduction]

Je voudrais aujourd'hui vous donner un aperçu de la façon dont CIC intègre l'analyse comparative entre les sexes à ses activités courantes, ce qui s'appelle l'intégration de la dimension de genre.

L'un de nos objectifs est de remplir l'obligation que nous fait la loi de présenter annuellement, dans notre rapport au Parlement, une analyse comparative entre les sexes des répercussions de la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés.

CIC sait que l'obligation de faire rapport traduit la volonté du Parlement d'obliger les ministères à rendre mieux compte de la façon dont ils respectent les engagements pris en matière d'égalité, notamment celui de veiller à ce que les politiques et les programmes contribuent à favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes.

Je vais brosser un rapide panorama de l'analyse comparative entre les sexes dans notre ministère, y compris la place de l'unité d'analyse comparative entre les sexes, ACS, dans l'organisation et son mandat,

[Français]

les mécanismes pour que ces programmes et politiques tiennent compte des résultats de l'analyse différenciée selon les sexes,

[Traduction]

l'obligation imposée par la LIPR, le Cadre stratégique pour l'ACS à CIC et notre stratégie de formation. Vous avez reçu une trousse de documents qui vous seront utiles, nous l'espérons.

[Français]

Il était disponible en anglais et en français, j'espère.

[Traduction]

Je vais vous expliquer quand et comment notre ministère a commencé à mettre en oeuvre l'ACS et je répondrai à certaines des questions que vous avez posées.

La première question était de savoir quand nous avons commencé cette pratique.

[Français]

En 1999, le ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration s'était engagé à effectuer une analyse de ce type avant d'adopter la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés.

Le ministère a établi l'Unité d'analyse en 2000.

L'Unité d'ACS a présenté au comité permanent, sous forme de tableaux, les résultats de l'analyse des projets de loi C-31 et de C-11 en 2001 qu'elle avait effectuée à titre préliminaire.

Des éléments clés du règlement d'application de la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés ont également fait l'objet d'une analyse plus détaillée.

Cette analyse a permis de préciser les cas qui allaient nécessiter la collecte de données ventilées selon le sexe, une surveillance et une analyse pour évaluer les répercussions sur les femmes et les hommes au fil du temps.

La LIPR oblige à présenter «une analyse comparative entre les sexes des répercussions» de la loi dans le rapport annuel au Parlement.

Les deuxième et troisième questions sont les suivantes:

*[Traduction]*

Vous vouliez aussi savoir si, dans notre ministère, la coordination de l'analyse différenciée selon les sexes relevait d'un service particulier, à quel niveau de l'organisation ce service se trouvait, puis, si un tel service existait, comment les ressources humaines et budgétaires qui y étaient affectées avaient évolué depuis 1995.

*[Français]*

L'Unité d'ACS, dans notre ministère, partage les locaux de la Direction générale de la politique stratégique et des partenariats, qui fait partie du Secteur des orientations stratégiques et des communications.

L'Unité comprend deux équivalents temps plein: une directrice, Sandra Harder, une analyste supérieure, ainsi qu'une analyste engagée actuellement pour une période déterminée.

L'Unité est devenue permanente en 2003 et comprend deux équivalents temps plein. Les postes ont été reclassifiés et rendus permanents.

## ● (1520)

En octobre 2004, un poste d'analyste a été créé pour une période déterminée, en raison de l'augmentation de la charge de travail.

L'Unité est petite, mais c'est l'élément clé décisif pour jeter les bases de l'analyse au ministère. Les analystes ont acquis une connaissance approfondie des activités du ministère et des défis qu'il a à relever.

En raison de l'obligation imposée par la loi de faire rapport et d'adopter des plans d'ACS, le ministère va évaluer la nécessité d'accroître ses ressources humaines pour le besoin de la mise en oeuvre de son cadre stratégique.

Abordons maintenant le mandat de l'Unité.

*[Traduction]*

L'Unité d'ACS effectue une analyse suivie des répercussions sur les hommes et les femmes des mesures législatives et des orientations stratégiques, des enjeux horizontaux et des nouvelles tendances qui se dessinent dans le monde et au pays.

L'Unité met au point des outils pour améliorer la capacité d'appliquer ce type d'analyse dans l'ensemble du ministère. Cette tâche est accomplie en partie par la prestation de programmes de formation spécialement adaptés aux besoins du ministère et des directions générales.

L'Unité d'ACS aide, au besoin, les directions générales du ministère à élaborer et à appliquer leurs plans d'ACS. L'Unité coordonne d'autre part la section du rapport au Parlement portant sur l'analyse comparative entre les sexes et fournit un rapport interne annuel faisant le point sur ce qui se fait dans le ministère en matière d'ACS.

Vous avez demandé quels mécanismes avaient été créés pour que les programmes et politiques du ministère tiennent compte des résultats de l'analyse différenciée selon les sexes. L'obligation qu'impose la loi de faire rapport au Parlement sur les conséquences de la LIPR pour les hommes et les femmes est le principal moyen de veiller à l'intégration de la dimension de genre. Comme vous le savez, nous sommes le seul ministère fédéral tenu par la loi de faire un rapport sur l'ACS au Parlement.

Le Cadre stratégique pour l'ACS (2005 à 2010) présente les objectifs et les principes du Ministère dans ce domaine, ainsi que les mesures concrètes qui seront prises pour respecter l'obligation imposée par la loi.

L'une des initiatives clés du Cadre stratégique est que nos plans visent à faciliter l'intégration de l'ACS aux activités de CIC, d'une façon qui soit pratique, axés sur les résultats, qui aident à mesurer le rendement et renforcent la reddition de comptes au niveau des directions générales. Selon leur domaine de responsabilité, chaque direction générale repérera les questions devant faire l'objet d'un rapport et mettra en place les éléments nécessaires pour que s'effectue une analyse substantielle.

Les plans d'ACS des directions générales ont des éléments en communs: l'engagement de faire rapport sur le secteur de responsabilités prévu par la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés; des initiatives d'analyse comparative selon les sexes permettant d'établir les meilleures pratiques; l'identification de cas où des données font problème—données ventilées selon le sexe ou les méthodes de travail; et, enfin, des activités pour perfectionner le personnel et lui donner plus d'assurance, notamment grâce à la formation.

Notre ministère prévoit que la qualité des rapports s'améliorera d'année en année et que CIC sera à terme en mesure d'analyser plus largement les répercussions de la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés sur les femmes et les hommes.

Nous envisageons aussi l'inclusion de l'ACS au processus de révision de la législation, qui continue d'être un important moyen d'intégrer ce type d'analyse aux activités du ministère. Nous sommes tenus d'effectuer une ACS avant toute modification d'une mesure législative.

L'examen des mesures législatives de citoyenneté, question sur laquelle nous comptons nous pencher maintenant, impliquera une analyse comparative entre les sexes pour toute mesure législative de citoyenneté que nous proposerons.

## ● (1525)

*[Français]*

Nous avons une stratégie de formation. C'est un autre élément essentiel de la généralisation de l'analyse comparative entre les sexes.

Il y a la formation qui est fournie par l'Unité, il y a la documentation qui contient des exemples tirés du guide de travail de notre ministère, y compris trois études de cas. C'est une occasion de former des partenariats et d'améliorer la capacité du ministère en matière d'analyse comparative entre les sexes.

La formation a commencé en 2001. Le matériel de la situation de la femme était alors utilisé. Nous avons depuis préparé du matériel spécialement conçu pour notre ministère. Nous avons formé près de 150 employés, et ce dans les deux langues officielles.

La méthode et les documents de formation ont été conçus pour éveiller un écho chez le personnel du ministère. Cela nous a permis d'accroître les capacités et l'expérience des employés. Cela nous a aussi permis d'en arriver à une même compréhension de l'analyse comparative des sexes et d'adopter une terminologie commune. Les personnes ayant suivi une formation ont été les plus nombreuses à se tourner vers l'Unité pour obtenir une aide supplémentaire dans ce domaine. Alors, la formation entraîne une autre formation. C'était très bien.

[Traduction]

Je voudrais parler un peu de certaines leçons que nous avons tirées de l'expérience. L'obligation imposée par la loi à Citoyenneté et Immigration Canada joue un rôle capital. Sans suffire à assurer l'intégration de l'analyse comparative entre les sexes, elle a créé une assise solide pour l'analyse comparative entre les sexes au ministère.

À l'échelle du ministère, l'intégration de la dimension de genre a nécessité l'adoption d'une approche stratégique. Les questions, enjeux et priorités varient d'un ministère à l'autre, et la mise en oeuvre doit en tenir compte. L'analyse comparative entre les sexes est un de nos projets qui se poursuit. Plus on la pratique, plus on apprend, et plus on fait de progrès.

Pour parler à présent de certains des défis actuels et nouveaux, signalons que l'analyse comparative entre les sexes est l'un des nombreux facteurs qui doivent entrer en ligne de compte dans l'élaboration des propositions d'ordre politique ou législatif. Dans certains cas, des mesures peuvent être prises pour atténuer les effets différents que les politiques et les programmes produisent sur les femmes et les hommes. Dans d'autres cas, toutefois, la discrimination systématique, les obstacles socio-économiques ou d'autres circonstances créent des problèmes particuliers rendant le changement plus difficile.

Le Cadre stratégique pour l'ACS prévoit l'exécution d'un bilan annuel qui permettra d'étudier les progrès réalisés, les difficultés rencontrées et les autres occasions à saisir. Ce rapport annuel doit servir au niveau du ministère d'outil de gestion pour faciliter l'analyse comparative entre les sexes

Le Cadre stratégique précise également que CIC veillera à ce que des ressources suffisantes lui soient affectées pour faire avancer la mise en oeuvre de ce cadre et remplir les obligations que lui impose la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés en matière de reddition de comptes.

Enfin, va-t-on assez loin?

[Français]

C'est une bonne question. Il est toujours difficile d'y répondre. Nous ne pouvons parler que pour notre ministère.

Je crois que nous avons accompli des réalisations importantes pour assurer l'égalité des sexes. L'analyse comparative entre les sexes est un outil important à cet égard. CIC a adopté des mesures pratiques, graduelles mais progressives. Cependant on peut toujours s'améliorer, on peut toujours en faire plus. Je crois et je dois dire toutefois que notre approche de formation continue donnera à long terme des résultats, des progrès et des améliorations automatiques. Plus on aura recours à notre formation et plus nous allons améliorer notre programme.

• (1530)

Je peux vous donner des exemples concrets. Les activités de notre ministère couvrent quatre secteurs et comportent des composantes nationales et internationales.

Dans le cadre de l'élaboration de la loi, une analyse préliminaire a permis de cerner les conséquences pour les femmes et les hommes et de préciser les cas nécessitant la collecte de données ventilées selon le sexe, une surveillance et une analyse plus poussées. Les résultats de l'analyse de ce projet de loi et de son règlement d'application sont présentés sous forme de tableaux sur le site web de notre ministère.

Voici quatre exemples de sujets soumis ou ayant été soumis à une analyse. Il s'agit d'abord de la grille de sélection. Nous accordons des points pour la capacité d'adaptation de la personne qui demande le

statut d'immigrant au Canada ainsi que pour les études, l'instruction ou l'expérience acquises antérieurement par le conjoint au Canada. Auparavant, on ne tenait compte que de la personne qui faisait la demande, soit le demandeur principal. Maintenant, on tient compte aussi du conjoint ou de la conjointe de cette personne. Alors, on tient compte des deux.

Un autre exemple est le parrainage et la violence contre les femmes. Il y a quelques années, les gens ont signalé qu'il pourrait y avoir un effet négatif sur les conjointes ou sur les personnes parrainées si la période de parrainage était très longue. Le résultat a été une réduction de la période de parrainage dans la loi.

Il y a également une interdiction de parrainage dans les cas de violence conjugale ou d'agression sexuelle. Cela a été le résultat de notre analyse.

Nous avons aussi un Programme des aides familiaux résidents, que nous sommes en train d'examiner. Il y a deux semaines, je pense, nous avons eu une table ronde où beaucoup de gens ont discuté du problème de la protection de la plupart des personnes qui viennent comme aides familiales. Ce sont des femmes. Comment les protéger et s'assurer qu'il n'y ait pas de discrimination contre ce groupe? Une fois de plus, ce sont nos analyses comparatives entre les sexes qui nous aident à prendre nos décisions.

Je cède maintenant la parole à Sandra, si vous me le permettez. Elle va parcourir avec vous le paquet de documents que nous avons distribué. Après, nous serons heureuses de répondre à vos questions.

• (1535)

[Traduction]

**Mme Sandra Harder (directrice, Analyse comparative entre les sexes, Direction générale de la politique stratégique et partenariats, ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration):** Merci.

Vous avez devant vous une trousse de documents que nous avons préparée afin de vous fournir quelques exemples pratiques de la façon dont nous nous organisons pour mettre en pratique l'analyse comparative entre les sexes au ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration.

Le document qui est probablement le plus fondamental et qui nous sert de guide jusqu'à maintenant est le cadre stratégique. Bien entendu, nous l'avons rédigé pour répondre à notre obligation de rendre des comptes. Nous avons reconnu qu'il était nécessaire de nous doter d'un mécanisme systématique et graduel afin de nous acquitter de notre obligation de produire un rapport pour tout le ministère, et c'est précisément cet objectif que vise à atteindre le cadre stratégique. En effet, il contient à la fois les motifs et la démarche qui sont à la base du processus d'élaboration de nos rapports.

Rosaline vous a parlé des éléments qui font partie du cadre stratégique. J'aimerais vous signaler que le ministère dressera, pour chaque direction générale, des plans d'analyse comparative entre les sexes, car ces plans illustrent de façon pratique les mesures que prendra chaque direction générale pour se conformer à son obligation de rendre des comptes. Comme nous l'avons dit, de nombreux éléments communs figurent parmi les plans de toutes les directions générales, ce qui permet d'obtenir une certaine uniformité dans tous les ministères. Cela nous aidera à faire le point sur la situation actuelle et les progrès que nous avons accomplis.

J'ajouterai qu'il s'agit là du cadre qui nous guidera au cours des cinq prochaines années. Après quoi, le cadre stratégique fera l'objet d'un examen et nous ferons le point sur les améliorations que nous aurons apportées au cours de cette période de cinq ans.

Vous trouverez également dans la trousse un extrait de notre rapport annuel au Parlement, qui contient des indications préliminaires sur les rapports que nous devons fournir. Comme l'a dit Rosaline, nous complétons actuellement un cycle d'utilisation du cadre stratégique. En outre, plus le temps s'écoule depuis l'entrée en vigueur de la loi, plus la quantité de données dont nous disposons pour notre analyse augmente. Cela nous permet de renforcer notre travail d'analyse. En effet, il s'agit en grande partie d'un processus qui s'est fait par étape.

Dans la trousse de documents qu'on vous a remise, vous trouverez également notre guide de travail actuel pour ce qui est du manuel de formation que nous rédigeons pour le ministère. Ce manuel est en cours d'élaboration; je crois qu'il est presque terminé et prêt à être imprimé.

Vous avez également devant vous un document qui explique notre cycle d'élaboration de politiques. Je ne vais pas m'attarder sur ce document. Je crois comprendre que vous avez reçu de la formation sur l'analyse comparative entre les sexes il y a deux jours, alors vous connaissez certains des défis que comporte la mise en pratique de cette analyse.

Nous avons également inclus dans la trousse trois exemples d'études de cas dont nous nous servons pour la formation dans notre ministère. Lorsque nous élaborons nos séances de formation pour nos employés, nous utilisons des exemples similaires à ces études de cas afin d'inciter les employés à réfléchir à la façon dont ils mettraient en pratique l'analyse comparative entre les sexes. Vous avez donc dans la trousse quelques exemples d'études de cas, de même que quelques autres exercices dont nous nous servons lors des séances de formation.

En ce qui concerne la stratégie de formation, j'aimerais soulever quelques points. D'abord, lors des premières étapes de la formation, nous avons recours aux travaux effectués par Condition féminine Canada qui a jeté les bases de l'analyse comparative entre les sexes. Nous avons également appris avec le temps qu'il est très important d'adapter les travaux de Condition féminine Canada aux réalités de notre ministère afin que ces travaux paraissent pertinents par rapport aux activités du ministère. Il s'agit probablement là d'une des plus importantes leçons tirées par tous les ministères, c'est-à-dire qu'on ne peut pas se contenter de reproduire un modèle standard de cours de formation. Il faut utiliser des exemples concrets qui ressemblent aux activités de notre ministère et qui portent sur les enjeux qui touchent le ministère.

C'est l'un des éléments les plus importants que je voulais mentionner. En outre, j'ajouterai que notre cours de formation est un cours de deux jours qui est très concret. Tous les employés participent à l'analyse et à l'élaboration de la solution finale. Ce sont des employés du ministère qui donnent une partie de la formation, mais nous avons aussi recours aux services d'un formateur. En fait il s'agit de la même personne qui a témoigné devant vous mardi.

Je vous ai fait part de tous ces renseignements pour vous donner un aperçu du travail que nous avons fait pour ce qui est de la formation et du cadre stratégique.

• (1540)

**La présidente:** Merci beaucoup.

Vous nous avez donné un exposé très complet et je crois que nous l'avons tous apprécié.

Nous allons commencer nos cycles de questions. Madame Grewal, vous avez la parole.

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

Je vous remercie de vos exposés.

J'ai des questions très simples à vous poser. Quel est le rôle du comité interministériel sur l'analyse comparative entre les sexes? Qui préside ce comité et à quelle fréquence se réunit-il? Quand le comité a-t-il été créé? Existe-t-il un site Internet où sont affichés tous les renseignements qui concernent le comité interministériel? Quelle place les membres du comité occupent-ils dans la hiérarchie de la fonction publique? Les sous-ministres adjoints, ou encore d'autres hauts fonctionnaires, assistent-ils aux réunions? Pourriez-vous décrire les tendances pour ce qui est de la composition et du mandat du comité interministériel sur l'analyse comparative entre les sexes et pourriez-vous nous parler de l'évolution de ces tendances au fil du temps? Y a-t-il des ministères qui ont participé à ce comité mais qui n'y participent plus? Si c'est le cas, pourriez-vous nous dire quelles en sont les raisons?

**Mme Sandra Harder:** Ce sont des questions auxquelles selon moi Condition féminine Canada serait mieux à même de répondre. En effet, c'est l'organisme qui assume la présidence du comité interministériel sur l'analyse comparative entre les sexes. Le ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration est membre du comité mais n'en est pas président, alors il conviendrait mieux de poser ces questions à Condition féminine Canada.

Néanmoins, je peux certainement vous dire que notre ministère joue un rôle actif au sein du comité interministériel. Nous participons aux réunions du comité, et nous avons également assisté à des séances conjointes. Toutefois, les questions que vous posez relèvent du mandat de Condition féminine Canada.

**Mme Nina Grewal:** Notre comité continuera de se pencher sur le recours à l'analyse comparative entre les sexes par les ministères et les organismes du gouvernement fédéral, aussi j'aimerais savoir si vous pouvez nous suggérer d'inviter certains groupes ou certaines personnes à témoigner sur ce sujet.

**Mme Sandra Harder:** Si vous voulez toujours parler du comité interministériel, je vous dirai encore une fois que c'est une question qui s'adresse davantage à Condition féminine Canada. Notre ministère n'est qu'un membre de ce comité, nous n'en assumons pas la présidence, nous ne prenons pas de décision sur sa composition.

Je peux vous dire cependant que tous les ministères du gouvernement fédéral qui mettent en pratique l'analyse comparative entre les sexes sont invités à participer aux activités du comité interministériel. En revanche, tout ce qui concerne les décisions relatives au comité relève du mandat de Condition féminine Canada.

**La présidente:** Merci.

Madame Brunelle.

[Français]

**Mme Paule Brunelle (Trois-Rivières, BQ):** Bonjour, mesdames. C'est un plaisir de vous rencontrer aujourd'hui.

Vous nous dites que votre ministère a accompli des réalisations importantes. On peut donc se demander lesquelles. Vous avez attiré mon attention en parlant de parrainage et de violence. Je pense qu'on comprend très bien quand on a des exemples concrets.

Auriez-vous d'autres exemples à nous donner où cette analyse comparative entre les sexes a donné des résultats intéressants?

**Mme Rosaline Frith:** Je vais commencer par l'exemple de la sélection. Dans l'exemple de la sélection, on accorde un certain nombre de points à la personne qui fait une demande pour venir au Canada. Cela concerne les immigrants qualifiés qui ont un certain niveau d'éducation et une certaine expérience.

Dans le passé, nous n'avons jamais considéré la personne comme formant un couple, comme ayant un conjoint. Après avoir fait une analyse comparative, nous avons constaté que ce n'était pas tout à fait juste. Dans la plupart des cas, on ne prend pas en compte non plus le niveau d'éducation de la femme.

Nous avons changé de stratégie. Nous avons décidé d'inclure à l'avenir une perspective basée sur l'adaptabilité du conjoint. En faisant cela, en considérant les deux personnes ensemble, il y a eu un effet positif sur la famille.

**Mme Paule Brunelle:** Est-ce à dire qu'à partir du moment où le conjoint a un niveau d'éducation plus élevé, son adaptation dans son pays d'accueil est plus facile?

**Mme Rosaline Frith:** Absolument. Alors, nous en tenons compte.

Nous nous sommes également assurés que les règlements qui soutiennent la loi tiennent compte du fait qu'on doit protéger les femmes et les enfants de la violence, et que la violence n'est pas acceptée au Canada. Nous devons nous assurer que la durée de parrainage soit réduite de dix à trois ans, parce que nous savons que dans la plupart des cas où la relation se déstabilise, ce n'est pas au cours des trois premières années, mais un peu plus tard. En réduisant le nombre d'années de parrainage de dix à trois ans, nous évitons que quelqu'un ne s'expose à la violence d'une autre personne par peur de dire que cela ne marche plus, car en admettant que cela ne marche plus, son parrainage peut être annulé et il a peur d'être renvoyé dans son pays. Les gens avaient donc peur de dire qu'il y avait un problème. Maintenant, nous nous sommes penchés sur ce problème.

Dans la documentation que nous donnons aux personnes qui viennent de l'extérieur du Canada, il est dit que la violence au sein de la famille est absolument inacceptable pour les Canadiens. Grâce aux analyses que nous faisons, nous avons décelé des problèmes et nous avons pris des mesures pour améliorer la situation.

Le programme des aides familiales est un autre exemple. Parce que la majorité des aides familiales sont des femmes, nous avons estimé que nous devons les protéger, non seulement au moment où elles arrivent au Canada, mais tout au long de la période où elles travaillent comme aide. Il y a un problème. Je ne peux pas dire quelle est la solution, parce que nous sommes en train, non seulement d'étudier l'analyse que nous avons faite, mais de la combiner à celle que nous avons réalisée à l'interne à partir des tables rondes. Nous arriverons à des recommandations pour améliorer le programme dans sa globalité, c'est actuellement en cours.

Par ailleurs, au ministère, nous évaluons les risques que court une personne qui serait renvoyée dans son pays d'origine. Dans le cas des femmes, nous évaluons maintenant les risques de toute nature et nous en tenons compte. Là aussi, nous avons revu notre façon de faire.

● (1545)

[Traduction]

**Mme Sandra Harder:** En outre, nous menons à l'heure actuelle une analyse comparative entre les sexes des documents que nous remettons aux nouveaux arrivants pour leur souhaiter la bienvenue

au Canada. Ces documents font partie du matériel d'intégration et d'établissement des nouveaux immigrants. Nous passons en revue ces documents afin de nous assurer qu'ils sont conformes aux principes d'égalité entre les sexes.

Par exemple, je sais que ces documents parlent des droits des femmes au Canada, notamment, alors nous les examinons à nouveau, et ils font l'objet d'une étude à l'heure actuelle.

**Mme Rosaline Frith:** J'aimerais ajouter un autre point très important: nous formons nos agents afin de les sensibiliser à ces questions. J'ai mentionné l'examen des risques avant renvoi. Or, afin de nous assurer que les agents qui effectuent ces examens tiennent compte du risque sexo-spécifique, nous leur avons donné une formation afin qu'ils connaissent les lignes directrices internationales sur la persécution liée au sexe. Parmi ces risques figurent notamment la violence liée au sexe, par exemple les viols ou les agressions liés à la dote, les lois qui créent une persécution, les actes interdits par la loi, l'orientation sexuelle et les questions de trafic des êtres humains. Par conséquent, il ne s'agit pas seulement de faire notre travail, mais également de former nos employés sur la façon dont ils s'acquittent de leurs tâches.

● (1550)

**La présidente:** Merci.

Il y aura un autre cycle de questions.

Madame Crowder.

**Mme Jean Crowder (Nanaimo—Cowichan, NPD):** Merci de votre exposé.

Je souffre également de cette grippe qui circule, alors veuillez m'en excuser.

J'aurais seulement une petite question au sujet de votre exposé. Au point numéro six, qui porte sur les obstacles actuels et nouveaux qui entravent ou retardent l'implantation de l'analyse différenciée selon les sexes, vous dites: «Dans d'autres cas, toutefois, la discrimination systémique, les obstacles socio-économiques ou d'autres circonstances créent des problèmes particuliers.» Peut-être que j'ai de la difficulté à comprendre à cause de mon état actuel, mais souvent les obstacles que vous décrivez équivalent en fait à de la discrimination systémique basée sur le sexe. Où voulez-vous en venir exactement? Je ne suis pas certaine de bien saisir dans ce contexte.

**Mme Sandra Harder:** Je crois que ce que nous voulons notamment dire, en fait, c'est qu'il faut atteindre un équilibre entre les objectifs du programme tenant compte des conditions qui existent dans d'autres pays et la possibilité pour le Canada d'avoir des répercussions sur les conditions qui existent dans d'autres pays. Selon moi, c'est là où nous voulons en venir.

**Mme Jean Crowder:** Très bien. Merci.

Vous avez évoqué l'idée d'intégrer l'analyse comparative entre les sexes aux activités du ministère. Quels sont, selon vous, les obstacles qui s'opposent à l'intégration pleine et entière de l'analyse comparative entre les sexes aux tâches quotidiennes effectuées par les employés du ministère? Je crois que la plupart d'entre nous ont été témoins de changements organisationnels qui sont imposés par les échelons supérieurs. Toutefois, pour qu'il y ait une intégration qui soit à la fois réelle et réussie, il faut surmonter des obstacles. Quels sont, selon vous, les obstacles potentiels qui pourraient nuire à cette intégration?

**Mme Sandra Harder:** Je serais ravie de vous faire part de mes observations à cet égard.

Au ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration, nous avons délibérément opté pour une démarche selon laquelle les changements ne sont pas dictés par la haute direction. Nous avons plutôt choisi de procéder en transmettant des connaissances et en écoutant nos collègues. En effet, il s'agissait avant tout de comprendre ce que font nos employés chaque jour afin d'ajuster notre formation en conséquence et afin d'aborder des situations qui pourraient se produire et auxquelles les employés n'auraient pas nécessairement songé. Ainsi, nous avons plutôt opté pour une approche favorisant le renforcement des capacités et la formation.

Par ailleurs, nous sommes également conscients du fait qu'il faut parfois être en mesure de répondre aux employés qui se demandent pourquoi ils doivent prendre des mesures et s'il est vraiment nécessaire de le faire. Nous avons donc convenu qu'il fallait probablement préparer un document expliquant que nous avons une obligation de rendre des comptes et que des mécanismes avaient été prévus à cette fin. Nous nous sommes engagés officiellement à le faire. Le Canada a signé certains documents internationaux. En outre, nous avons la Charte canadienne des droits et libertés. Ainsi, il existe des instruments juridiques qui donnent du poids à nos initiatives.

Au bout du compte, ce processus nous permet essentiellement d'élaborer de meilleures politiques publiques. Il en résulte aussi de meilleures lois. Par conséquent, nous avons privilégié cette façon de faire.

**Mme Jean Crowder:** Est-ce que cela fera partie de l'évaluation de rendement du personnel?

**Mme Sandra Harder:** Non, pas pour l'instant.

**Mme Jean Crowder:** Est-ce que selon vous cela pourrait être le cas éventuellement?

**Mme Rosaline Frith:** En fait, cela n'est pas inclus directement mais indirectement. Les sous-ministres adjoints sont responsables de la gestion de tous les programmes et de l'ensemble des valeurs liées aux ressources humaines. L'équité en matière d'emploi et l'analyse comparative entre les sexes en font partie. Les valeurs et la déontologie sont également des éléments pertinents.

Je prépare personnellement des rapports sur toutes ces questions et nous en discutons. Je crois que Sandra a dit que nous avons un double fardeau dans une certaine mesure. En effet, il était nécessaire d'avoir une exigence découlant de la loi, mais il existait également une initiative au sujet de l'amélioration des connaissances. Je me souviens encore de l'époque où elle est entrée au ministère. C'était en 1999 et nous commençons à parler d'analyse comparative entre les sexes. Il était très clair à mes yeux que la plupart des gens ne comprenaient pas ce que signifiait ce concept. Si vous ne savez pas ce que veut dire l'analyse comparative entre les sexes et que vous ne savez pas comment l'appliquer à votre domaine de politique publique, alors il est très difficile de mettre ce concept en pratique.

Il a fallu beaucoup de temps pour que les personnes spécialisées qui travaillent au ministère sachent comment effectuer cette analyse et pour que ces personnes en parlent aux gestionnaires de programme qui connaissent leurs programmes. L'établissement de ces liens a exigé beaucoup de temps et c'est seulement après que tout ce travail ait porté fruit que les responsables de programmes disent comprendre l'analyse comparative entre les sexes. Alors, cela fait partie de la gestion quotidienne du ministère. L'analyse comparative entre les sexes devrait s'effectuer automatiquement, mais il faut beaucoup de formation et beaucoup d'exemples concrets avant que les employés commencent à y réfléchir.

Tous les plans de directions générales sont signés par le directeur général concerné. Ils en sont donc responsables et, de façon indirecte, ils relèvent du sous-ministre adjoint. Par conséquent, je crois qu'il existe un mécanisme de reddition de comptes. C'est une question de temps et d'apprentissage.

• (1555)

**La présidente:** Madame Bulte.

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

Permettez-moi tout d'abord de vous féliciter pour le travail que vous avez fait. Je sais qu'un défi constant pour nous est de tenter de faire en sorte que nos collègues masculins comprennent toute l'analyse comparative entre les sexes sans qu'ils roulent les yeux—naturellement, j'exclus notre collègue ici présent.

Je pense que ce qui est important ici, et la raison pour laquelle il est important de faire l'analyse comparative entre les sexes, c'est d'éviter les conséquences non intentionnelles. Je pense que c'est là essentiellement le message que nous devons transmettre.

Madame Harder, je vous ai entendue dire que vous alliez faire une analyse comparative entre les sexes dans un document. Cette analyse comparative entre les sexes ne devrait-elle pas être faite avant que de tels documents soient même publiés?

**Mme Sandra Harder:** Il s'agit du document intitulé *Bienvenue au Canada*, un document qui a été publié pour la première fois lorsque...

Rosaline, vous devez le savoir.

**Mme Rosaline Frith:** C'était au début des années 80.

Nous publions le document *Bienvenue au Canada*. Nous avons des troupes *Bienvenue au Canada*. Nous avons des dépliants. Je pense que nous avons fait bien attention de nous en assurer, et c'est la différence.

En vue de préparer le trousse *Bienvenue au Canada*, Citoyenneté et Immigration a dit qu'il allait communiquer avec Environnement Canada, le ministère de la Justice, le ministère des Affaires indiennes et tous ces différents ministères et leur demander: «Quel est le message que vous voulez transmettre aux nouveaux arrivants avant qu'ils n'arrivent au Canada, avant qu'ils n'arrivent à notre porte? Quels sont les messages spéciaux que vous voulez leur transmettre?»

Tout le monde est revenu avec un message différent, mais certains des messages étaient très clairs. Tout le monde était d'accord pour dire qu'il faut laisser savoir aux nouveaux arrivants qu'ils doivent obéir aux lois canadiennes—que lorsqu'ils viennent au Canada, ils doivent obéir aux lois canadiennes.

Nous avons dit: «Très bien, cela va sans dire. Y a-t-il certaines choses spéciales? Croyez-vous que certains de ceux qui viennent au Canada ne sauront qu'ils ont certaines coutumes contraires à la loi, car ce sont des coutumes inhérentes à leur pays d'origine?» C'est là où nous avons examiné des choses comme la violence familiale, différentes attitudes, par exemple, les hommes et les femmes ne sont pas égaux partout.

Nous avons donc examiné ces questions, et nous avons déterminé les énoncés qui à notre avis devraient être inclus dans ces documents. Nous avons inclus ces énoncés relativement au respect des lois du Canada, non pas parce que nous avons fait une analyse comparative entre les sexes.

Donc, je pense qu'il est intéressant maintenant de réexaminer ces documents à travers une lentille différente et de dire: «Très bien, à travers la lentille de l'analyse comparative entre les sexes, avon-nous fait ce qu'il faut? Devons-nous l'améliorer ou non?»

Je ne présumerais pas qu'il y aura des changements importants. Je présumerais plutôt qu'ils nous diront: «Oh, ce n'est pas si mal. Vous avez fait un bon travail.» Mais ils risquent de dire aussi: «Eh bien, vous savez quoi? Vous n'y avez pas songé de tel point de vue qui est légèrement différent. Corrigez la situation.» Ce serait bien.

**L'hon. Sarmite Bulte:** Je pense, madame Frith, que ce que vous dites est vraiment important. Comment faire en sorte que les gens fassent cela avant que le projet de loi ne soit adopté?

Lorsque je suis arrivée ici en 1997, le ministère des Finances voulait adopter un avantage fiscal pour les personnes âgées. Cela avait des conséquences énormes pour les femmes âgées, pourtant personne n'a examiné la question. Je me rappelle qu'à l'époque le caucus libéral des femmes a vraiment pris à partie le ministre des Finances qui est maintenant le premier ministre, et cette mesure n'a pas été adoptée.

Je suppose que l'autre défi pour nous est de nous assurer que cette analyse soit faite avant et non après le budget, car les choses ont tendance à se produire après. Je me demande si vous pouvez nous aider. Comment pouvons-nous faire bouger ce dossier?

C'est une chose de le faire après le fait, mais en tant que législateurs, comment pouvons-nous obtenir le changement de paradigme nécessaire pour le faire avant? Comment pouvons-nous faire cela?

• (1600)

**Mme Rosaline Frith:** Il y a beaucoup de choses que nous pouvons faire sur une base permanente. Au gouvernement fédéral, lorsque nous préparons un mémoire au cabinet sur une question en particulier et que nous faisons l'analyse de la politique, nous tenons compte de questions comme le développement durable, l'équité en matière d'emploi, l'analyse comparative entre les sexes. Cela devrait faire partie de l'élaboration de tout programme ou de toute politique, et c'est une responsabilité vis-à-vis de notre loi. Donc, dans notre ministère, nous ne pouvons adopter de lois ou de règlements sans faire préalablement une analyse comparative entre les sexes, ce qui, à mon avis, doit être fait même avant de prendre un règlement.

Nous élaborons des documents de politique, de sorte que nous avons des entretiens à ce sujet, et c'est pour cette raison que nous avons dit que tous nos agents de politique doivent avoir une formation en matière d'analyse comparative entre les sexes de façon à ce que cela fasse partie intégrante de toutes nos activités.

**L'hon. Sarmite Bulte:** Si vous me le permettez, j'aurais encore une toute petite question, rapidement, en ce qui a trait à la recherche.

Lorsque les formateurs nous ont expliqué comment se faisait l'analyse comparative entre les sexes, ils nous ont parlé de la recherche. Une question qui a été soulevée encore une fois était l'absence de données non regroupées. Avez-vous réglé ce problème? Qu'avez-vous fait ou que faites-vous pour vous assurer que ces données existent?

**Mme Rosaline Frith:** Dans une certaine mesure, cela a peut-être été un problème par le passé, mais ce n'est plus un problème aujourd'hui. Toutes les données sur les immigrants et les nouveaux arrivants au Canada sont recueillies selon le sexe. Nous connaissons le nombre d'hommes, le nombre de femmes et le nombre d'enfants. Nous recueillons toutes ces données.

Je sais que nous avons eu quelques problèmes à un moment donné du côté de la citoyenneté. Nous ne calculons vraiment jamais le nombre d'hommes par rapport au nombre de femmes, nous faisons tout simplement le calcul du nombre de personnes qui devenaient citoyens. Nous nous assurons maintenant que toute l'information que nous recueillons peut être facilement analysée selon le sexe.

**L'hon. Sarmite Bulte:** Depuis quand faites-vous cela?

**Mme Rosaline Frith:** Sans doute depuis sept ou huit ans.

**Mme Sandra Harder:** Permettez-moi d'ajouter qu'il ne s'agit pas uniquement de recueillir les données selon le sexe. Il faut s'assurer que les gens savent comment utiliser les données selon le sexe et comment les utiliser dans le cadre de leur compétence analytique. C'est l'une des choses que nous incorporons à la formation sur l'analyse comparative entre les sexes. C'est quelque chose que nous faisons en étroite collaboration avec notre direction générale de la recherche, afin que les gens puissent utiliser ces données à diverses fins.

**La présidente:** Merci.

Madame Grewal.

**Mme Nina Grewal:** Merci.

Comment les méthodologies et les outils d'analyse comparative entre les sexes utilisés dans votre ministère incorporent-ils les différences entre les différents types de groupes de femmes, notamment les nouvelles immigrantes, les femmes autochtones et les femmes handicapées?

**Mme Sandra Harder:** Nous avons adopté une méthode pour l'analyse comparative entre les sexes qui, je dirais, est conforme à celle qu'utilisent tous les ministères qui font l'ACS. Nous ne faisons pas uniquement une analyse selon le sexe, homme ou femme, mais nous disons aussi que tous les hommes et toutes les femmes ne sont pas les mêmes. Il y a des différences entre les groupes de femmes et il y a des différences entre les groupes d'hommes, et il faut tenir compte de ces aspects également.

Plus particulièrement, nous examinons des questions comme le pays d'origine, l'âge, le niveau d'étude, ce genre de choses. Nous utilisons cette méthode lorsque nous faisons la formation également.

• (1605)

**Mme Nina Grewal:** Pourriez-vous nous dire quels sont les problèmes courants et nouveaux que l'on peut rencontrer avec l'application de l'analyse comparative entre les sexes dans les ministères et les organismes fédéraux?

**Mme Sandra Harder:** C'est probablement une question qui s'adresse davantage à Condition Féminine Canada. Nous ne pouvons vous répondre que pour Citoyenneté et Immigration.

**La présidente:** Merci.

Monsieur Powers.

**M. Russ Powers (Ancaster—Dundas—Flamborough—Westdale, Lib.):** Mes questions sont plutôt d'ordre administratif, mais je tiens à vous féliciter de votre exposé. Je puis dire que je pourrais presque me déclarer favorable à ce que l'ACS figure dans toutes les lois habilitant les ministères si c'est ainsi que cela se passe.

Vous en êtes pratiquement à votre cinquième année pour ce programme. Quand diriez-vous que vous vous y êtes lancés à fond?

**Mme Sandra Harder:** Je dirais qu'il nous a probablement fallu un an et demi à deux ans pour assurer la formation—et je regarde mon analyste en chef, qui est réellement celle qui s'est chargée de notre stratégie de formation. Il nous a probablement fallu environ deux ans pour réunir le matériel nécessaire et savoir exactement ce que cela comporte.

Citoyenneté et Immigration Canada est un ministère réellement compliqué, comme certainement tous les ministères. Les programmes sont complexes, les enjeux sont complexes et la loi est difficile si bien qu'il nous a fallu un certain temps pour tout bien comprendre, mais nous avons écouté beaucoup de nos collègues.

**M. Russ Powers:** Pourriez-vous m'expliquer l'ampleur des tâches que vous avez eu à accomplir, à supposer que c'était probablement autour de 2001—2002, en fait—lorsque vous avez démarré. Pour ce qui est de la dotation en personnel en général pour le ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration, quelle est l'ampleur de ce ministère et combien de divisions avez-vous?

**Mme Sandra Harder:** Pour l'ensemble du ministère?

**M. Russ Powers:** Oui.

**Mme Rosaline Frith:** L'ensemble du ministère, à l'époque, représentait près de 5 000 personnes, mais vous savez que nous avons été récemment divisés si bien que nous sommes revenus à 3 000 personnes.

Vous parlez là d'un petit service. Il s'agit d'environ 3 personnes...

**M. Russ Powers:** Je veux comprendre exactement ce que représente la tâche que vous aviez à accomplir, le nombre de personnes qui étaient en cause dans vos ministères. Je vous poserai mes questions au fur et à mesure.

Vous dites donc qu'il y a environ 3 000 employés, combien de divisions cela représente-t-ils?

**Mme Rosaline Frith:** Combien de divisions? Nous avons—tout d'abord, nous sommes divisés. Nous avons l'administration centrale, puis il y a les régions nationales et les régions internationales. Il y a donc la région de l'Atlantique, la région du Québec, la région de l'Ontario, les Prairies, la Colombie-Britannique et le Yukon.

Il y a aussi la région internationale. Il y a une direction générale de la sélection, une direction générale de l'intégration, une direction générale des réfugiés, une direction générale de l'admissibilité et une direction générale de la politique stratégique. Il y a aussi tous les services centraux, la direction générale des finances, les communications, la planification... je ne sais pas—la recherche.

Nous avons probablement 15 grands secteurs, au moins, puis 10 autres.

**M. Russ Powers:** Donc l'ACS fait maintenant partie de... tout?

**Mme Rosaline Frith:** Toute direction générale doit avoir un plan, ce qui signifie qu'à l'administration centrale, par exemple, la direction générale de la sélection responsable du système de points pour la main d'oeuvre qualifiée doit disposer d'un plan. La direction de l'intégration, responsable de tous les programmes d'établissement et de toute l'administration de la citoyenneté, doit également avoir un plan. La direction des réfugiés, responsable des questions de protection, doit avoir son plan. C'est donc à tous les niveaux.

**Mme Sandra Harder:** J'ajouterai simplement que, puisqu'il s'agit d'un nouveau cadre stratégique et d'une nouvelle initiative, il nous a fallu procéder progressivement en ce qui concerne le rapport. Nous ne sommes que deux ou trois personnes, si bien que nous avons élaboré notre stratégie direction par direction. Je dirais que le plan

complet dans toutes les directions générales nécessitera probablement encore un an.

• (1610)

**M. Russ Powers:** Bien. Je n'ai rien à critiquer. Je suis très positif.

Quel volume cela représente-t-il? Quel volume de travail faites vous actuellement, avec tous ces plans et tous les secteurs que vous couvrez déjà? J'imagine que c'est...

**Mme Rosaline Frith:** Cela fait pas mal. Si je considère le point de vue d'une direction générale, si je repense à mes responsabilités lorsque j'étais directrice générale... j'étais responsable de la Loi sur la citoyenneté. Nous essayons de mettre en application une nouvelle loi; cela veut dire que nous avons dû faire une analyse comparative entre les sexes de cette loi. Nous avons des programmes d'intégration, nous avons donc tous ces types de programmes d'établissement (formation linguistique, orientation). Pour chacun d'entre eux, nous avons songé à l'analyse comparative. Nous avons plusieurs personnes à la direction générale à qui il fallait donner une formation et ils ont ensuite passé beaucoup de temps avec les gens de Sandra, à essayer d'apprendre comment utiliser cette formation pour tous les types de programmes dont ils s'occupent.

Je ne voudrais pas prendre un ETP dans une direction de quelques 80 personnes. Je ne sais pas. C'est peut être ce que cela représentait, mais c'était un peu de temps pour chaque fonctionnaire chargé des politiques parce que nous estimions que quiconque travaillait aux politiques et aux programmes devait penser à l'analyse comparative entre les sexes.

**M. Russ Powers:** Et je crois que c'est là la clé. Maintenant, l'ACS est devenue un élément intégral et accepté de tout ce que vous faites; vous pensez ACS quand vous pensez à une tâche à accomplir. Cela peut vous faciliter sensiblement les choses.

**Mme Sandra Harder:** Je dirais simplement ceci à propos d'une des choses que nous avons faite. Il est vrai que nous avons un petit service et nous avons choisi de venir en aide aux autres directions générales et non pas de faire le travail pour elles. Ce n'est pas à nous de le faire, seulement de leur donner les éléments nécessaires pour que cela ne leur pose pas de problème. Nous sommes ensuite là en cas de besoin, si ils ne savent pas trop quoi faire à propos de telle ou telle question. Nous offrons si possible ce genre de service d'analyse chaque fois que c'est nécessaire.

**M. Russ Powers:** Merci, madame la présidente.

**La présidente:** Merci.

[Français]

Madame Brunelle, c'est à vous.

**Mme Paule Brunelle:** Je continue sur la lancée de ma question. Je siège à un autre comité, le Sous-comité de l'examen des lois sur le racolage. On a le sentiment qu'un certain nombre de prostituées pourraient entrer au Canada sous le couvert de parrainages de femmes qui viennent ici comme aides-familiales ou à la suite de mariages à l'extérieur. Cela n'a pas été vérifié, c'est donc une hypothèse.

Est-ce qu'on peut avoir des données, grâce à vos analyses sur cette question, pour essayer de mieux comprendre cette situation? Sinon, comment s'y prendre pour que vous puissiez le faire au sein de votre ministère, si c'est une problématique qu'on souhaite explorer? Comment procède-t-on?

**Mme Rosaline Frith:** C'est une bonne question. Nous pouvons toujours vérifier si nous avons des données là-dessus. Nous n'aurons pas de données qui pourraient nous dire qu'on a laissé entrer un certain nombre de prostituées, parce que, selon nos exigences, on ne laisse pas entrer les prostituées. On essaie d'éviter cela.

Est-ce qu'on laisse entrer certaines catégories de personnes qui seraient susceptibles de l'être? Cela se peut. Il y a toujours cette possibilité. Nous avons des données sur le nombre de personnes qui arrivent au Canada, selon les différentes catégories. On sait combien de femmes et combien d'hommes entrent au Canada. On a ces données.

**Mme Paule Brunelle:** Par exemple, on sait qu'il y a 5 000 femmes qui entrent comme aides familiales au Canada, alors qu'il n'y a de places que pour 1 000 d'entre elles. Est-ce qu'on est en mesure, à ce moment-là, de voir si les parrainages viennent toujours du même réseau? Il pourrait se constituer des réseaux. Est-on capable de voir cela, d'avoir des données là-dessus?

• (1615)

**Mme Rosaline Frith:** De temps en temps, on fait des études si on pense qu'il y a quelque chose qui ne fonctionne pas comme il le faut. Lorsqu'une personne parrainée comme aide familiale, par exemple, arrive avec tous les documents prouvant que c'est un parrainage légal, on sait que c'est parce qu'il y a une demande. Si une même demande provenant toujours de la même source se répète, nous allons la contester dès le début de l'exercice.

On peut toujours faire des recherches spécifiques. On le fait de temps en temps, quand on pense qu'il y a des raisons d'examiner cela en détail.

**Mme Paule Brunelle:** À ce moment-là, on s'adresse à votre ministère quand on a une raison sérieuse de...

**Mme Rosaline Frith:** Oui.

**Mme Paule Brunelle:** C'est certain qu'il y a des personnes dont vous perdez la trace et qui se retrouvent dans la clandestinité à un moment donné. On a entendu parler de cas de femmes qui étaient arrivées ici en principe pour se marier, qui ont été sollicitées par Internet ou autrement, et qui se sont retrouvées dans un réseau de prostitution. À ce moment-là, elles n'ont pas d'autres solutions, elles disparaissent.

**Mme Rosaline Frith:** Dans ces cas-là, de toute façon, on examine les critères pour venir au Canada. Les immigrants qui arrivent se retrouvent à l'intérieur sont classés selon différentes catégories, comme travailleurs qualifiés par exemple. Il y a des personnes qui viennent pour des raisons de réunification familiale. D'autres arrivent comme travailleurs temporaires.

Dans chaque cas, il y a certaines exigences. Le ministère essaie de s'assurer, dans la mesure du possible, qu'il y a un respect de ces exigences. Il se peut qu'il y ait de temps en temps des cas de personnes qui passent à travers les mailles. Dans ce cas, si quelque chose revient au ministère, on peut toujours retourner voir le dossier, faire des recherches, mais aussi faire appel à la GRC ou demander de l'aide pour étudier la situation.

**Mme Paule Brunelle:** L'analyse comparative entre les sexes vous a-t-elle permis de détecter plus facilement ces cas et de pouvoir les régler? En êtes-vous là?

**Mme Rosaline Frith:** Jusqu'à maintenant, l'analyse nous a évité de faire certaines choses qui peuvent causer cette situation, mais je ne crois pas qu'elle nous ait permis de détecter un tel problème.

[Traduction]

**La présidente:** Merci.

Madame Crowder.

**Mme Jean Crowder:** J'ai simplement une question très courte à propos de la façon dont sont rendus les comptes et de la fréquence des rapports. D'après cette note, dans le rapport annuel de 2004 au Parlement, on indiquait seulement de façon assez générale quel était le processus, si bien qu'il ne semble pas qu'il y ait de rapport plus détaillé à attendre avant le rapport de 2005 au Parlement. Est-il question d'inclure certains des organismes non-gouvernementaux, de demander leurs commentaires quant à l'efficacité de l'ACS?

**Mme Sandra Harder:** Nous avons en fait travaillé avec le Conseil canadien pour les réfugiés. Il a vu notre cadre stratégique et nous lui parlons régulièrement des progrès réalisés dans ce dossier.

Nous n'avons pas eu, à proprement parlé, de consultations officielles avec les organismes non-gouvernementaux à propos de l'ACS, mais nous surveillons certainement ce qu'ils nous disent. C'est en fait le Conseil canadien pour les réfugiés qui était tout à fait favorable à la mise sur pied de notre service et ce conseil nous suit de près.

**Mme Jean Crowder:** CIC n'a jamais été pris comme exemple de ce qu'il ne faut pas faire en matière d'analyse comparative entre les sexes. Je sais qu'un certain nombre des ONG qui ont comparu devant nous ont déploré que l'on ne prenne pas l'ACS assez au sérieux, mais je ne dirais pas c'était le cas ici.

Je m'interrogeais simplement. Il n'y a donc pas de processus officiel auquel participe les ONG.

• (1620)

**Mme Sandra Harder:** Nous n'avons pas entrepris de consultation officielle avec les organisations non-gouvernementales à ce sujet. Notre ministère consulte beaucoup ces organisations et les dimensions d'analyse comparative entre les sexes sont toujours prises en considération.

Lorsque nous avons fait des consultations sur la LIPR, notre service fournit le nom d'un certain nombre d'organisations qui à notre avis devraient participer au processus de consultation. Quand d'autres directions du ministère entreprennent des consultations, nous faisons éventuellement des suggestions et indiquons qu'il faudrait parler à tel ou tel organisme ou s'assurer d'en tenir compte, etc. C'est tout à fait ce que nous avons fait.

**Mme Jean Crowder:** Je suppose qu'une partie de ce que vous faites consiste à examiner les nouveaux projets de loi et règlements. Avez-vous un mécanisme qui vous permet de regarder ce qui existe déjà?

Si je ne m'abuse, le programme des aides familiaux ne relève pas de CIC?

**Mme Sandra Harder:** Le programme des aides familiaux résidents pose toutes sortes de problèmes.

**Mme Rosaline Frith:** C'est l'un des programmes que l'on est en fait en train de réexaminer et que nous regardons sous le prisme de l'ACS: c'est en cours.

La Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés est entrée en vigueur en 2002, ce qui est assez récent. Elle a été élaborée sous le prisme de l'ACS et fait l'objet d'un rapport annuel à ce sujet.

La Loi sur la citoyenneté est une loi plus ancienne, qui remonte à 1977. Ma foi, cela fait près de 30 ans. Quand j'ai commencé, je disais qu'elle avait 25 ans et qu'il fallait la moderniser, mais cela n'a toujours pas été fait. Toutefois, chaque fois que nous travaillons à un nouveau projet de loi, je puis vous assurer que nous le faisons sous le prisme de l'ACS.

Même si l'ancienne loi n'avait pas fait l'objet d'une analyse ACS, il y a eu, depuis, des tribunaux qui ont examiné des cas de discrimination et qui se sont assurés que le ministère ne se rendait pas coupable de discrimination. D'autre part, avec les examens constants que l'on fait, on a pu réunir des données et effectuer ce travail différemment, et je peux donc dire que dans notre ministère, tous nos programmes ont été passés sous la loupe de l'ACS.

**Mme Sandra Harder:** J'ajouterais simplement qu'une des choses qui distingue CIC des autres ministères, c'est que le service de l'ACS fait partie de la direction générale de la politique stratégique. C'est une direction qui suit de très près tout ce qui se passe dans le ministère. Nous sommes ainsi beaucoup mieux placés que si nous n'étions pas dans cette direction et cela nous permet de savoir quelles seront les questions et les dossiers que nous devons suivre.

**La présidente:** Merci beaucoup.

Madame Grewal.

**Mme Nina Grewal:** Que coûte à Citoyenneté et Immigration Canada l'ACS? Qu'est-ce qui a permis l'application volontaire de l'analyse comparative entre les sexes dans les politiques et les programmes? Parlez-vous de vos stratégies avec d'autres ministères, de vos succès ou de vos échecs avec l'ACS? Citoyenneté et Immigration Canada reçoit-il des fonds de Condition Féminine Canada pour l'aider avec l'ACS?

**Mme Rosaline Frith:** Le seul coût direct de l'ACS est le service lui-même, qui représente environ trois personnes. C'est donc le traitement de trois personnes à plein temps.

**Mme Sandra Harder:** Nous ne recevons rien de Condition Féminine Canada pour ce que nous faisons. C'est tout interne à CIC.

• (1625)

**Mme Rosaline Frith:** Tous les autres coûts reliés à l'analyse comparative entre les sexes sont absorbés par les divers programmes et directions. Outre notre petit service, il n'y a pas de poste comptable lié à l'analyse comparative entre les sexes.

Il peut y avoir des coûts de formation pour tout le ministère. Je ne peux pas vous donner de chiffres et je ne sais même pas si nous avons un montant spécifique pour cela. Je ne sais pas si c'est enregistré séparément. Nous avons l'ensemble des coûts de formation, mais je ne sais pas si nous avons quelque chose de séparé pour l'ACS. Nous partons du principe que cela fait partie de nos affaires courantes et c'est incorporé dans notre administration générale, sauf pour ce qui est de ce petit service d'experts.

Échangeons-nous les meilleures pratiques? Je crois que c'est ce qui revient au groupe interministériel. C'est une excellente tribune qui permet à Sandra et à son équipe de partager leurs expériences et de raconter aux autres ce que nous faisons. Cet échange existe certainement. Nous le faisons aussi avec des organismes centraux lorsque l'on vient nous demander ce que nous faisons et comment nous nous y prenons. Nous sommes toujours prêts à aider les autres et à faire avancer ce dossier.

**La présidente:** Merci.

Est-ce que quelqu'un qui n'a pas parlé aimerait poser une question ou faire un commentaire?

Madame Kadis.

**Mme Susan Kadis (Thornhill, Lib.):** Madame la présidente, très brièvement, à propos d'une question soulevée par M. Powers, nous avons beaucoup parlé à un certain moment de l'importance des rapports, de rendre des comptes, etc., et de la différence entre l'ACS facultative et obligatoire, quel que soit le programme, en ce qui concerne les résultats. Il est évident que la loi vous impose de le faire. Estimez-vous que d'autres ministères devraient présenter des rapports et disposer d'un système leur permettant de faire rapport au Parlement ou que les choses vont bien comme cela? Je crois qu'à l'heure actuelle, le rapport annuel vient de Condition Féminine Canada.

**Mme Rosaline Frith:** Je vais répondre en fonctionnaire très sage, c'est-à-dire que je ne vais pas répondre exactement à la question telle qu'elle est posée. Je dirais toutefois qu'il est à mon avis important de savoir que nous faisons de l'analyse comparative entre les sexes au ministère avant d'y être obligés par la loi. Nous le faisons parce que nous avons un ministre qui y croyait et qui nous avait dit de le faire. Je crois qu'il faut des directives très claires au sommet pour que cela se fasse et, quand l'ordre est donné, on le fait.

Je dirais qu'à long terme, il est bon que Citoyenneté et Immigration Canada ait cela dans sa loi parce que cela nous oblige à présenter un rapport annuel. Quand on a le rapport annuel, c'est un mécanisme officiel et cela devient comme tout le reste où nous avons un système officiel pour rendre les comptes voulus. Nous avons cela pour l'équité en matière d'emploi : nous savons que nous devons faire un rapport à ce sujet. Nous savons qu'il y a une liste de choses à faire; et cette liste devient automatiquement un élément de l'évaluation de rendement de notre sous-ministre. Chaque sous-ministre adjoint demande aux directeurs généraux et aux niveaux inférieurs de faire le nécessaire. C'est donc un bon système.

**La présidente:** Madame Bulte.

**L'hon. Sarmite Bulte:** J'ai une petite question complémentaire à celle de Mme Kadis.

Quand vous dites que vous aviez un ministre qui y croyait, corrigez-moi si je me trompe, mais est-ce que le gouvernement, autour de 2000, n'a pas mis sur pied tout un plan d'action sur l'égalité entre les sexes et l'analyse comparative entre les sexes ne faisait-elle par partie de ce plan? Est-ce dans ce contexte que vous agissiez ou le faisiez vous même avant?

**Mme Sandra Harder:** Ce rapport fait partie du rapport du Canada sur Beijing. La première initiative de ce rapport était de mettre en oeuvre une analyse comparative entre les sexes. Cela s'est presque fait en même temps.

**L'hon. Sarmite Bulte:** Je croyais avoir lu quelque chose quelque part et c'est pourquoi je vous ai posé cette question.

Merci.

**La présidente:** Merci.

Y a-t-il d'autres questions ou commentaires avant que nous ne mettions fin à cette partie de la réunion?

Eh bien, permettez-moi de vous remercier. Merci d'être venue alors que vous étiez malade. Nous vous en sommes très reconnaissants et nous avons beaucoup apprécié vos exposés à l'une et à l'autre. Vous nous avez donné beaucoup de renseignements utiles.

Maintenant, madame Crowder, voulez-vous passer aujourd'hui à votre avis de motion?

• (1630)

**Mme Jean Crowder:** Merci.

J'ai soumis un avis de motion demandant que le Comité permanent de la condition féminine convoque des représentants du ministère de la Justice à une audience pour répondre aux questions sur la réponse du gouvernement au rapport final du groupe de travail sur l'équité salariale de 2004.

Si je suggère cela, c'est parce que, il y a de cela deux réunions, si je ne m'abuse, quelqu'un de Condition Féminine Canada a dit que l'on faisait quelque chose à propos de ce rapport. Je me disais ainsi qu'il serait bon que le comité soit mis au courant de ce qui se faisait à propos du rapport déposé en mai 2004 qui contenait un certain nombre de bonnes recommandations. C'est un rapport qu'avait demandé le gouvernement.

**La présidente:** Merci.

Y a-t-il des commentaires?

Madame Bulte.

**L'hon. Sarmite Bulte:** Oui. J'aimerais dire quelques mots, si vous le permettez.

Tout d'abord, étant nouvelle au sein de ce comité, je tiens à vous féliciter, madame Crowder, d'avoir présenté cette motion. Je crois que le gouvernement tient en effet beaucoup à l'équité salariale. C'est la raison pour laquelle le ministre du Travail ainsi que le ministre de la Justice—qui partagent la responsabilité de l'équité salariale—ont demandé ce rapport.

Or, lorsque le rapport est sorti, dans un communiqué de presse, ils ont à nouveau affirmé leur détermination à faire respecter l'équité salariale, indiqué que c'était une question de conflit et que le ministère de la Justice consulterait les intervenants partout au Canada.

Vous savez aussi, si vous avez regardé le rapport, madame Crowder, qu'il contient 113 recommandations. Une des choses qu'ils ont dites dans le communiqué de presse est qu'ils voulaient analyser ces recommandations, les 113 recommandations. Ils voulaient consulter les intervenants, dans les secteurs privé et public, et tenir des consultations interministérielles à cet égard.

On m'a laissé entendre que le gouvernement poursuivait l'examen de ces recommandations et ses consultations avec les intervenants du secteur public et du secteur privé et n'avaient toujours pas de réponse officielle à donner à ce document.

Je répète que je suis nouvelle au sein du comité et je voudrais ainsi poser une ou deux questions.

Est-ce un rapport qui a été déposé au Parlement ou a-t-il seulement été rendu public? C'est ma première question.

**Mme Jean Crowder:** À ma connaissance, il a été rendu public.

**L'hon. Sarmite Bulte:** Bien. Parce que, une chose que nous avons faite dans un autre comité, où un rapport avait été déposé avant que les chambres ne soient dissolues, fut de le déposer à

nouveau. J'allais ainsi suggérer que si ce rapport avait effectivement été déposé au Parlement, nous le déposerions à nouveau. Mais vous dites que ce n'est pas le cas, qu'il a simplement été rendu public.

Je crois que le ministère de la Justice estimerait que ce n'est pas le moment pour lui de venir parler de ce rapport parce qu'il a entrepris ses consultations et examine encore les recommandations. Nous risquerions de déranger ce processus si nous les interrogeons maintenant.

Peut-être serait-il donc possible de procéder différemment, plutôt que de demander au ministère... c'est la seule chose qui préoccupe le gouvernement.

**La présidente:** Permettez-moi simplement de voir s'il y a quelqu'un d'autre.

**Mme Lynne Yelich (Blackstrap, PCC):** Je suis d'accord. Je suppose qu'il est trop tôt. Il ne sert à rien de les faire venir. Ils ne seraient pas probablement pas prêts à répondre aux questions au nom du ministère de la Justice. Nous avons des tas de choses à faire et je crois que l'on pourrait attendre pour cela.

**La présidente:** Merci.

Madame Crowder, donnez moi un instant.

Quelqu'un d'autres veut-il prendre la parole?

Paddy.

**L'hon. Paddy Torsney (Burlington, Lib.):** Je me demandais si nous ne pourrions pas avoir quelques éclaircissements de la part du greffier.

Est-ce un des rapports qui est à la Chambre? Dans ce cas, qu'arrive-t-il en cas de prorogation? Est-ce toujours la règle des 180 jours?

**Le greffier du comité (M. Richard Rumas):** C'est 150 jours.

**L'hon. Paddy Torsney:** Je me trompe toujours.

**Le greffier:** C'est normalement 150 jours pour une réponse du gouvernement. Mais il s'agissait d'un groupe de travail et non pas...

**L'hon. Paddy Torsney:** Donc, il a été déposé à la Chambre?

**Le greffier:** Il a été déposé par le ministre.

**L'hon. Paddy Torsney:** D'accord.

**La présidente:** Madame Brunelle.

[Français]

**Mme Paule Brunelle:** Il serait intéressant de recevoir des représentants gouvernementaux, afin de montrer que ce comité a la volonté ferme d'agir sur le plan de l'équité.

Prenons l'exemple du Québec: l'équité salariale y a été acquise après une longue bataille qui a duré une quinzaine d'années.

Il est certain que ce comité désire l'équité salariale et désire l'équité pour les femmes. Si les représentants du ministère de la Justice du Canada ne sont pas prêts, il faudrait trouver une façon de signaler au gouvernement la volonté de ce comité de travailler à l'équité salariale. Il faut envoyer un message clair, pas seulement comme parlementaire mais comme femmes aussi, envoyer un message aux femmes de partout au Canada, qui attendent beaucoup de ce Comité permanent de la condition féminine. Il faut qu'elles sachent qu'il y a un Comité permanent de la condition féminine, qu'il connaît leurs attentes en ce qui a trait à l'équité salariale et qu'il a l'intention d'agir. Il ne s'agit pas de mettre les gens en boîte ou dans des situations difficiles, mais d'envoyer un signal clair.

• (1635)

[Traduction]

**L'hon. Sarmite Bulte:** Madame Brunelle, je suis tout à fait d'accord avec vous. Nous tenons absolument à l'équité salariale.

J'ai été une pionnière dans les années 70 alors qu'il n'y avait même pas d'équité salariale et je connais donc bien la question.

Je suis d'accord avec vous et il est important de passer un message ferme au gouvernement et à la population canadienne. Ce qui me préoccupe, c'est que ce n'est pas forcément le meilleur moyen de le faire, car ce rapport est très exhaustif et présente les points de vue divergents de nombreux intervenants et je ne voudrais pas compliquer les choses et déranger les réflexions qui doivent être faites et toutes les consultations qui sont en cours.

Je sais que le gouvernement n'avance pas vite, mais cela ne fait même pas un an. Il y a eu des élections entre-temps. Peut-être pourrions-nous nous y prendre autrement, soit par voie de motion, soit par consensus, pour indiquer que le comité tient beaucoup à l'équité salariale et demande au ministère de la Justice ou aux ministères du Travail et de la Justice de continuer à travailler avec diligence à ce rapport. Je ne voudrais pas déranger le processus et c'est la seule raison pour laquelle je me demande si c'est la meilleure façon de procéder.

**La présidente:** Madame Crowder.

**Mme Jean Crowder:** Merci, madame la présidente.

Je n'ai certainement pas l'intention de déranger le processus. Le problème, c'est que beaucoup d'entre nous se sont fait dire par les ONG que le dossier ne semblait pas beaucoup avancer. Et s'il y a des consultations, il est difficile pour les intéressés de savoir comment ils peuvent être inclus dans ces consultations. Je pense ainsi qu'il serait très utile pour beaucoup d'entre nous de mieux comprendre quel est le processus et comment on peut y participer.

Je ne pensais pas tellement à obtenir des réponses définitives sur les éléments du rapport qui pourrait être mis en oeuvre éventuellement. Je veux simplement savoir de quel processus on parle; quel est le calendrier envisagé; comment les gens peuvent y participer; qui y a accès. C'est ce genre de questions que je me pose.

Je crois qu'il serait réellement important que l'on sache tout cela si l'on ne veut pas que ce rapport disparaisse finalement sur les tablettes comme beaucoup d'autres.

**La présidente:** Merci.

J'ai Mme Torsney, puis Mme Mina.

**L'hon. Paddy Torsney:** Puis-je faire une suggestion? Je n'ai pas d'exemplaire de ce rapport.

**Une voix:** Je l'ai.

**L'hon. Paddy Torsney:** Je ne sais pas ce qu'il en est pour les autres, mais je me demandais si nous pourrions l'obtenir tous.

Je ne sais pas non plus, Julie, si la bibliothèque du Parlement a fait des recherches sur ledit rapport.

Peut-être que ce serait une chose avant de décider de ce que nous voulons faire. Peut-être qu'ensuite la présidente pourrait parler à certains des fonctionnaires qui travaillent à cela et voir s'il y aurait des possibilités. Si nous pouvons en effet participer au processus, faisons le, parce que je suis assez certaine que tout le monde ici croit à l'équité salariale, étant donné que nous sommes parmi les rares Canadiennes qui bénéficient effectivement de l'équité salariale.

Pourrais-t-on savoir si la bibliothèque a fait déjà quelque chose à ce sujet?

**Le greffier:** J'obtiens le rapport pour tout le monde.

**La présidente:** Voulez-vous répondre?

**Mme Jean Crowder:** Je veux bien ajourner sine die l'examen de cette motion si nous pouvons nous entendre sur une date à laquelle nous y reviendrons.

**L'hon. Sarmite Bulte:** Comme le suggérait Mme Torsney, pourquoi ne pas demander à nos attachés de recherche de préparer quelque chose à ce sujet. Nous pourrions y revenir ensuite. Je répète que je n'essaie pas d'empêcher quoique ce soit. Revenons-y lorsque nos attachés de recherche auront examiné la question pour voir ce que nous pouvons faire. Cela vous conviendrait-il, madame Crowder?

• (1640)

**Mme Jean Crowder:** Oui, cela me satisfait.

**La présidente:** Madame Minna.

**L'hon. Maria Minna (Beaches—East York, Lib.):** Suite à ce que disait Mme Crowder à propos des consultations, de ceux qui ont été appelés, de ceux qui ont participé, et de la façon dont on communique, j'allais suggérer que le bureau du greffier se renseigne et communique aux membres du comité l'information pour que nous sachions ce qu'il en est du processus. Peut-être pourrait-on suggérer des améliorations et faire inclure des groupes qui ont été laissés de côté.

**La présidente:** Nous pourrions participer à cela.

**L'hon. Maria Minna:** Nous devrions y participer. Je ne vois pas pourquoi nous ne pouvons pas y participer.

**Mme Lynne Yelich:** Nos premiers témoins pourraient être ces pauvres Terre-Neuviens qui n'ont pas obtenu d'équité salariale. Nous pourrions vraiment alors commencer avec un exemple concret.

**La présidente:** Désirez-vous retirer ou ajourner l'examen de cette motion?

**Mme Jean Crowder:** J'en ajourne l'examen.

**La présidente:** Tout le monde est-il d'accord, en attendant la recherche que fera la bibliothèque du Parlement, et plus particulièrement Julie?

**Des voix:** D'accord.

**L'hon. Paddy Torsney:** Pourrions-nous noter de revenir là-dessus le 8 mars, Journée internationale de la femme?

**Une voix:** Ce serait parfait.

**La présidente:** Merci beaucoup.

La séance est levée.







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

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

**Aussi disponible sur le réseau électronique « Parliamentary Internet Parlementaire » à l'adresse suivante :**

**Also available on the Parliamentary Internet Parlementaire at the following address:**

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

---

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

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