

**Intégration des considérations liées à l'égalité entre les sexes dans
la politique commerciale du Canada :**

**Étude de cas sur la mobilité de la main-d'oeuvre dans les accords
commerciaux**

par

**Chantal Blouin
Heather Gibb
Maire McAdams
Ann Weston**

La recherche et la publication de la présente étude ont été financées par le Fonds de recherche en matière de politiques de Condition féminine Canada. Les opinions exprimées sont celles des auteures et ne reflètent pas nécessairement la politique officielle de Condition féminine Canada ou du gouvernement du Canada.

Juin 2004

Condition féminine Canada se fait un devoir de veiller à ce que toutes les recherches menées grâce au Fonds de recherche en matière de politiques adhèrent à des principes méthodologiques, déontologiques et professionnels de haut niveau. Chaque rapport de recherche est examiné par des spécialistes du domaine visé à qui on demande, sous le couvert de l'anonymat, de formuler des commentaires sur les aspects suivants :

- l'exactitude, l'exhaustivité et l'actualité de l'information présentée;
- la mesure dans laquelle la méthodologie et les données recueillies appuient l'analyse et les recommandations;
- l'originalité du document par rapport au corpus existant sur le sujet et son utilité pour les organisations oeuvrant pour la promotion de l'égalité, les groupes de défense des droits, les décisionnaires, les chercheuses ou chercheurs et d'autres publics cibles.

Condition féminine Canada remercie toutes les personnes qui participent à ce processus de révision par les pairs.

Données de catalogage avant publication de la Bibliothèque nationale du Canada

Vedette principale au titre :

Intégration des considérations liées à l'égalité entre les sexes dans la politique commerciale du Canada [ressource électronique] : une étude de cas de la mobilité de la main d'oeuvre dans les accords commerciaux

Publ. aussi en anglais sous le titre : Engendering Canadian trade policy

Publ. aussi en version imprimée.

ISBN 0-662-76480-3

No de cat. SW21-111/2004F-PDF

1. Main-d'œuvre – Mobilité – Canada – Cas, Études de.
 2. Discrimination à l'égard des femmes – Cas, Études de.
 3. Canada – Politique commerciale.
 4. Libre-échange – Canada.
 5. Canada – Accords commerciaux.
- I. Blouin, Chantal, 1971- .
II. Canada. Condition féminine Canada.
III. Titre.

HD5717.5C3E54 2004

331.12'791'0971

C2004-980149-X

Gestion du projet : Vesna Radulovic, Condition féminine Canada

Coordination de l'édition : Cathy Hallssey, Condition féminine Canada

Révision et mise en page : PMF Editorial Services Inc. / PMF Services de rédaction inc.

Traduction : Pierre Chagnon

Lecture comparative : Christiane Ryan

Coordination de la traduction : Monique Lefebvre, Condition féminine Canada

Contrôle de la qualité de la traduction : Lila Mupatayi, Condition féminine Canada

Pour d'autres renseignements, veuillez communiquer avec la :

Direction de la recherche

Condition féminine Canada

123, rue Slater, 10^e étage

Ottawa (Ontario) K1P 1H9

Téléphone : (613) 995-7835

Télécopieur : (613) 957-3359

ATME : (613) 996-1322

Courriel : research@swc-cfc.gc.ca

RÉSUMÉ

Cette étude porte sur les engagements du Canada aux termes des accords sur la mobilité de la main-d'oeuvre relevant de l'Accord de libre-échange nord-américain (Chapitre 16) et de l'Accord général sur le commerce des services (mode 4), dans la perspective de l'égalité entre les sexes. Nous concevons tout d'abord un cadre d'analyse comparative entre les sexes pour examiner les accords; ensuite, nous analysons le contenu des accords ainsi que les données d'immigration pour cerner les différences dans l'accès aux accords pour les femmes et les hommes, ainsi que dans l'utilisation qu'ils en font. Un examen plus détaillé des accords est présenté au moyen d'études de cas de deux groupes : les infirmières et les femmes propriétaires d'entreprises. Les études de cas illustrent les différences entre les deux groupes sur les plans de la participation à l'élaboration de la politique gouvernementale et de leur influence sur ces politiques, ainsi que les insuffisances des divers ensembles de données nécessaires pour évaluer les répercussions des accords commerciaux. Les études mettent en relief les interactions complexes entre les questions intérieures et internationales inscrites dans les accords commerciaux.

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|---|------|
| LISTE DES TABLEAUX, FIGURES ET ENCADRÉS..... | iv |
| SIGLES ET ABRÉVIATIONS | vi |
| PRÉFACE..... | vii |
| AU SUJET DES AUTEURES..... | viii |
| REMERCIEMENTS..... | ix |
| SOMMAIRE..... | x |
| INTRODUCTION | 1 |
| Méthodologie de la recherche..... | 1 |
| Contenu du rapport..... | 4 |
| 1. CADRE D'ANALYSE COMPARATIVE ENTRE LES SEXES DES DISPOSITIONS RELATIVES À LA MOBILITÉ DE LA MAIN-D'OEUVRE DANS LES ACCORDS COMMERCIAUX..... | 8 |
| La problématique hommes-femmes et le commerce..... | 9 |
| L'analyse comparative entre les sexes et les accords commerciaux | 11 |
| Pourquoi réaliser une analyse selon les sexes des accords sur la mobilité de la main-d'oeuvre? | 12 |
| Cadre d'analyse selon les sexes, applicable aux dispositions relatives à la mobilité de la main-d'œuvre..... | 15 |
| 2. ANALYSE DES DISPOSITIONS RELATIVES À LA MOBILITÉ DE LA MAIN-D'OEUVRE DANS LES ACCORDS COMMERCIAUX..... | 20 |
| Les dispositions relatives à la mobilité dans l'ALENA (Chapitre 16)..... | 20 |
| Les dispositions de l'AGCS en matière de mobilité de la main-d'oeuvre (mode 4)..... | 25 |
| Analyse selon les sexes des clauses relatives à la mobilité de la main-d'oeuvre | 27 |
| Conclusions..... | 32 |
| 3. ANALYSE DES DONNÉES | 33 |
| Canada–États-Unis : Intégration du marché de la main-d'oeuvre par le biais des travailleuses et des travailleurs temporaires? | 34 |
| Recours de plus en plus fréquent aux dispositions de l'ALENA relatives à la mobilité de la main-d'oeuvre par les professionnelles et professionnels canadiens et américains | 35 |
| Tendances de la migration de la main-d'oeuvre temporaire selon le sexe | 39 |
| Âge et sexe..... | 41 |

| | |
|---|-----|
| Génie et soins infirmiers : Qui sont les travailleuses et les travailleurs temporaires? .41 | |
| Conclusions..... | 42 |
| 4. ÉTUDE DE CAS SUR LA MOBILITÉ TRANSFRONTALIÈRE | |
| DES INFIRMIÈRES ET DES INFIRMIERS..... | 45 |
| Mondialisation du marché de la main-d'oeuvre en soins infirmiers..... | 45 |
| Les soins infirmiers et la mobilité au Canada..... | 46 |
| Faits et chiffres sur la mobilité transfrontalière des infirmières et infirmiers au Canada..... | 49 |
| Points de vue des organisations d'infirmières et infirmiers sur les causes relatives à la mobilité de la main-d'œuvre..... | 55 |
| Consultations et participation à l'élaboration de la politique commerciale : mobilité de la main-d'œuvre..... | 60 |
| Conclusions..... | 63 |
| 5. FEMMES PROPRIÉTAIRES D'ENTREPRISES AU CANADA : | |
| ÉTUDE DE CAS | 65 |
| Les femmes dans le secteur des services | 65 |
| Une « femme propriétaire d'entreprise »..... | 67 |
| Questions liées à la mobilité de la main-d'oeuvre cernées par les femmes propriétaires d'entreprises..... | 69 |
| Perspectives tirées des données sur les voyages dans le cadre de l'ALENA et de l'AGCS..... | 71 |
| Participation aux mécanismes de consultation | 72 |
| Conclusions..... | 74 |
| 6. CONSTATATIONS CLÉS ET RECOMMANDATIONS..... | 79 |
| Recommandations générales..... | 79 |
| Résumé des constatations clés et des recommandations, par chapitre..... | 80 |
| APPENDICES | 89 |
| A QUESTIONS D'ENTREVUE À L'INTENTION DES FONCTIONNAIRES..... | 89 |
| B QUESTIONS D'ENTREVUE POUR L'ÉTUDE DE CAS SUR LES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS..... | 93 |
| C QUESTIONS D'ENTREVUE POUR L'ÉTUDE DE CAS SUR LES FEMMES PROPRIÉTAIRES D'ENTREPRISES..... | 96 |
| ANNEXES | |
| A CHAPITRE 16 DE L'ALENA - ADMISSION TEMPORAIRE DES HOMMES ET DES FEMMES D'AFFAIRES..... | 100 |
| B LISTE DES PROFESSIONS ADMISSIBLES AU TRAITEMENT PRÉFÉRENTIEL PRÉVU PAR L'ALENA..... | 106 |
| C ANNEXE 1 DE L'ACCORD NORD-AMÉRICAIN DE COOPÉRATION DANS LE DOMAINE DU TRAVAIL..... | 109 |

BIBLIOGRAPHIE..... 111

NOTES 125

PIÈCES JOINTES

SAGIT Membership

Canada Schedule, GATS, mode 4

Canada –Schedule of Specific Commitments

LISTE DES TABLEAUX, FIGURES ET ENCADRÉS

Tableaux

| | | |
|----|--|----|
| 1 | L'emploi au Canada dans les professions visées par l'ALENA..... | 29 |
| 2 | Pourcentage d'employés de sexe masculin et féminin au Canada, selon la profession, en 2000..... | 31 |
| 3 | Travailleuses et travailleurs étrangers au Canada, par pays d'origine et selon le sexe, mouvements annuels, 1997 et 2001..... | 35 |
| 4 | Quelques visas non visés par l'ALENA délivrés à des travailleuses et des travailleurs temporaires canadiens par l'INS, 1996, 1999, 2000..... | 36 |
| 5 | Non-immigrantes et non-immigrants d'origine canadienne aux États-Unis, catégories choisies d'admission et d'âge, exercice 2001..... | 37 |
| 6 | Travailleuses et travailleurs étrangers au Canada arrivant des États-Unis, 1 ^{er} décembre 1987, 1994, 2001..... | 39 |
| 7 | Travailleuses et travailleurs étrangers arrivant du Mexique, 1 ^{er} décembre 1987, 1994, 2001..... | 39 |
| 8 | Dix premiers pays d'origine de la main-d'oeuvre temporaire aux États-Unis, années financières 1987, 1994, 2001..... | 40 |
| 9 | Dix principales professions des non-immigrantes et non-immigrants d'origine canadienne aux États-Unis, exercice 2001..... | 43 |
| 10 | Permis de travail sous le régime de l'ALENA délivrés par CIC à des citoyennes et citoyens des États-Unis..... | 44 |
| 11 | Infirmières et infirmiers autorisés et infirmières et infirmiers occupant un poste de supervision actif, par sexe, au Canada, 1986–2001..... | 48 |
| 12 | Infirmières et infirmiers autorisés canadiens demandant la vérification des titres de compétences et infirmières et infirmiers autorisés nouvellement inscrits venant de l'étranger..... | 51 |
| 13 | Âge des infirmières et infirmiers formés à l'extérieur du Canada au moment de l'autorisation, 2001..... | 52 |
| 14 | Nombre d'infirmières et d'infirmiers autorisés ayant été formés à l'étranger et travaillant au Canada, selon le lieu d'obtention du diplôme, pays choisis, 2001..... | 52 |
| 15 | Âge des infirmières et infirmiers autorisés canadiens au moment de l'autorisation, 2001, par sexe..... | 53 |
| 16 | Visas TN délivrés aux infirmières et infirmiers autorisés canadiens par l'INS..... | 53 |
| 17 | Enquête des É.-U. sur les diplômées et diplômés d'écoles de soins infirmiers étrangères : pays d'origine des personnes interrogées..... | 53 |
| 18 | Raisons motivant le départ de l'Ontario des infirmières et infirmiers..... | 54 |
| 19 | Nombre d'infirmières et d'infirmiers autorisés ontariens, selon la date de départ..... | 55 |

Figures

| | | |
|---|---|----|
| 1 | Visas TN et autres visas de travail délivrés aux Canadiennes et Canadiens (1987–2001)..... | 38 |
| 2 | Visas délivrés par les É.-U. aux Canadiens (hommes et femmes) et aux Canadiennes (1987–2001)..... | 38 |

Encadrés

- 1 Mécanismes canadiens pour le mouvement transfrontalier de la main-d'oeuvre.....6
- 2 Infirmières et infirmiers philippins au Canada56

SIGLES ET ABRÉVIATIONS

| | |
|-----------|--|
| ACDI | Agence canadienne de développement international |
| AGCS | Accord général sur le commerce des services |
| AIIC | Association des infirmières et infirmiers du Canada |
| AIIO | Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario |
| ALE | Accord de libre-échange entre le Canada et les États-Unis |
| ALENA | Accord de libre-échange nord-américain |
| ANACT | Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail |
| APEC | Coopération économique de la zone Asie-Pacifique |
| APFC | Fondation Asie Pacifique du Canada |
| CAWEE | Association canadienne des femmes cadres et entrepreneurs |
| CCASF | Comité canadien d'action sur le statut de la femme |
| CCCSI | Comité consultatif canadien sur les soins infirmiers |
| CEDAW | Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes |
| CFC | Condition féminine Canada |
| CFNU | Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et d'infirmiers |
| CGFNS | Commission on Graduates of Foreign Nursing Schools |
| CIC | Citoyenneté et Immigration Canada |
| CII | Conseil international des infirmières |
| CNUCED | Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement |
| DFID | Department for International Development (R.-U.) |
| DRHC | Développement des Ressources humaines Canada |
| FAFIA | Canadian Feminist Alliance for International Action |
| FPEC | Femmes propriétaires d'entreprises du Canada |
| GCSCCE | Groupes de consultations sectorielles sur le commerce extérieur |
| IGTN | International Gender and Trade Network |
| Inf. aut. | Infirmière autorisée |
| Inf. aux. | Infirmière auxiliaire |
| INS | Immigration and Naturalization Services (É.-U.) |
| MAECI | Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international |
| NFWBO | National Foundation for Women Business Owners |
| NPF | Nation la plus favorisée |
| OCDE | Organisation de coopération et de développement économiques |
| OIT | Organisation internationale du Travail |
| OMC | Organisation mondiale du commerce |
| OMS | Organisation mondiale de la Santé |
| OWIT | Women in International Trade – Ontario |
| PAFR | Programme concernant les aides familiaux résidents |
| PME | Petite et moyenne entreprise |
| PNUD | Programme des Nations Unies pour le développement |
| PRP | Projet de recherche sur les politiques |
| PWC | Philippine Women Center of BC |
| RNABC | Registered Nurses Association of British Columbia |
| RNAO | Association des infirmières et infirmiers autorisés de l'Ontario |
| WIDE | Network Women in Development Europe |
| ZLEA | Zone de libre-échange des Amériques |

PRÉFACE

Une bonne politique publique est fonction d'une bonne recherche en matière de politiques. C'est pour cette raison que Condition féminine Canada a établi le Fonds de recherche en matière de politiques en 1996. Il appuie la recherche indépendante en matière de politiques sur des enjeux liés au programme gouvernemental qui doivent faire l'objet d'une analyse comparative entre les sexes. L'objectif visé est de favoriser les débats publics sur les enjeux liés à l'égalité des sexes et de permettre aux personnes, groupes, responsables de l'élaboration des politiques et analystes des politiques de participer plus efficacement à l'élaboration des politiques.

La recherche peut porter sur des enjeux nouveaux et à long terme, ou sur des questions urgentes et à court terme dont l'incidence sur chacun des sexes requiert une analyse. Le financement est accordé au moyen d'un processus d'appel de propositions ouvert et en régime de concurrence. Un comité externe, non gouvernemental, joue un rôle de premier plan dans la détermination des priorités de la recherche, le choix des propositions financées et l'évaluation du rapport final.

Le présent rapport de recherche fait suite à un appel de propositions lancé en août 2001, sous le thème « Les accords commerciaux et les femmes ». D'autres recherches financées par Condition féminine Canada sur le même thème examinent, par exemple : les répercussions des engagements commerciaux du Canada qui ont trait à la mobilité de la main-d'oeuvre; l'effet des accords commerciaux sur les soins de santé au Canada; les répercussions des accords de libre-échange sur les Canadiennes autochtones au plan social, économique, culturel et environnemental; la formulation de modèles canadiens devant permettre d'intégrer aux accords commerciaux des considérations liées à l'égalité entre les sexes; les répercussions des accords commerciaux sur les mesures proactives d'emploi qui visent les femmes dans le secteur privé canadien; ainsi que les effets des accords commerciaux sur les femmes handicapées.

Une liste complète des projets de recherche financés dans le cadre de cet appel de propositions se trouve à la fin du présent rapport.

Nous remercions les chercheuses et les chercheurs de leur apport au débat sur les politiques gouvernementales.

AU SUJET DES AUTEURES

Chantal Blouin

Chantal Blouin est chercheuse en commerce et développement à l'Institut Nord-Sud depuis août 2000. Ses travaux portent sur les répercussions du régime de commerce multilatéral sur les pays en développement, particulièrement sur le commerce international des services. Elle est titulaire d'un doctorat en sciences politiques de l'Université de Toronto.

Heather Ruth Gibb

Heather Gibb est chercheuse principale à l'Institut Nord-Sud. Elle a largement contribué à rehausser le profil des questions liées à l'égalité entre les sexes au sein du forum de Coopération économique Asie-Pacifique (APEC). Au nombre de ses publications récentes, mentionnons *Gender Mainstreaming: Good Practices from the Asia Pacific Region* et *Gender Front and Centre: An APEC Primer*.

Maire Aiobheann McAdams

Maire McAdams est candidate à la maîtrise au Département de sciences politiques de l'Université Carleton. Elle est titulaire d'un diplôme de premier cycle en sociologie de l'Université de Victoria (Colombie-Britannique). Sa recherche de maîtrise porte sur la mobilité internationale des prestataires de soins de santé.

Ann Merrilyn Weston

Ann Weston est vice-présidente et coordonnatrice des recherches à l'Institut Nord-Sud. Elle a écrit abondamment sur les questions relatives au commerce et au développement internationaux. Elle est la coauteure de *Women and the New Trade Agenda and Implications for Women*, publié par UNIFEM en 1994.

REMERCIEMENTS

La recherche a été effectuée par Chantal Blouin, Heather Gibb et Ann Weston, de l'Institut Nord-Sud, avec l'aide de Maire McAdams, de l'Université Carleton. L'équipe aimerait exprimer sa reconnaissance aux membres du Comité consultatif pour leur soutien et leurs conseils : Kathleen Connors (Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et d'infirmiers), Evelyn Drescher (Citoyenneté et Immigration Canada), Christina Gabriel (Université Carleton), Margo Gallagher (ministère des Affaires étrangères et du Commerce international), Paul Henry (Citoyenneté et Immigration Canada), Dorothy Riddle (Service-Growth Consultants Inc.), Laurell Ritchie (Travailleurs et travailleuses canadiens de l'automobile) et Allison Young (ministère des Affaires étrangères et du Commerce international), qui sont intervenus à titre personnel. En outre, bon nombre des personnes interviewées ont continué de nous prodiguer des conseils et de nous aider à combler les lacunes en matière d'information. Nous les remercions beaucoup de leur aide. L'équipe de recherche assume la responsabilité de toutes les erreurs ou omissions que pourrait contenir ce rapport.

SOMMAIRE

Cette étude utilise un cadre d'analyse comparative entre les sexes pour examiner les engagements pris par le Canada aux termes des accords sur la mobilité de la main-d'oeuvre associés à l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA) (Chapitre 16) et à l'Accord général sur le commerce des services (AGCS) (mode 4).

À l'heure actuelle, les accords commerciaux jouent un rôle restreint en matière de migration. Étant donné l'intérêt croissant pour l'étude du mouvement temporaire de certaines catégories de travailleuses et de travailleurs en vertu des accords commerciaux, tels que la Zone de libre-échange des Amériques (ZLEA), et dans le cadre de l'Organisation mondiale du commerce (OMC), il est opportun de faire le point sur les répercussions actuelles et éventuelles des engagements canadiens, d'examiner les processus qui servent à mobiliser les intervenantes et les intervenants au Canada, et de veiller à ce que les engagements du gouvernement fédéral en matière d'égalité entre les sexes soient pleinement intégrés dans la politique et les processus canadiens. En outre, une analyse comparative entre les sexes des répercussions sur la population canadienne de ces accords sur la mobilité de la main-d'oeuvre contribue aux travaux de plus en plus nombreux sur les liens entre la politique en matière de commerce extérieur et l'économie intérieure en général.

Les éléments clés du cadre d'analyse comparative entre les sexes utilisés dans cette étude sont les suivants :

- une analyse de la teneur des accords;
- une analyse des répercussions éventuelles des accords sur les femmes et les hommes;
- une analyse de la disponibilité de données connexes ventilées par sexe et de leur utilisation par les décisionnaires et les intervenantes et intervenants;
- une analyse des mécanismes de consultation existant au cours du processus d'élaboration des politiques et de la participation des femmes à ces mécanismes.

Cette étude n'avait pas pour objet d'examiner toutes les dimensions de la problématique hommes-femmes; toutefois, le cadre de l'analyse comparative entre les sexes est appliqué à deux groupes – les infirmières et les femmes propriétaires d'entreprises – pour permettre l'examen des répercussions des accords sur ces groupes. Une analyse complète intégrerait les enjeux respectifs pour les femmes et les hommes dans plusieurs catégories et professions.

L'analyse commence par une description des dispositions relatives à la mobilité de la main-d'oeuvre dans les accords commerciaux auxquels le Canada est partie : l'ALENA et l'AGCS. Ces dispositions visent à favoriser le commerce et l'investissement transfrontalier en facilitant le mouvement des travailleuses et des travailleurs spécialisés, ainsi que des gestionnaires et des cadres d'entreprise. Il se peut que ces dispositions ne soient pas utilisées autant par les Canadiennes que par les Canadiens, puisque les femmes occupent comparativement moins de postes de haute direction que les hommes. En outre, elles sont

plus présentes dans des micro-entreprises n'ayant pas de personnel ou très peu, et ne sont donc pas admissibles à ces catégories d'entreprises. Les Canadiennes sont mieux placées pour tirer parti des dispositions de l'ALENA qui visent les professionnels, puisque la liste de l'ALENA comprend des catégories, telles que les professions de la santé, où les femmes sont fortement représentées.

Les données d'immigration des États-Unis et du Canada sur les déplacements transfrontaliers temporaires des gens d'affaires présentent certaines lacunes importantes, mais il est possible de formuler des observations préliminaires. Tout d'abord, pour ce qui est du Canada, les États-Unis sont la principale destination et le principal pays source de la main-d'oeuvre temporaire. Les clauses de l'ALENA portant sur les professionnels n'ont pas créé de marché nord-américain pour ces personnes, mais il semble y avoir une croissance soutenue du nombre de Canadiennes et de Canadiens admis aux États-Unis. Les professionnelles et les professionnels canadiens n'ont pas tous recours au processus prévu par l'ALENA, mais il s'agit maintenant du moyen d'admission le plus courant pour ces personnes aux États-Unis. Deuxièmement, les femmes représentent environ le quart de la main-d'oeuvre temporaire qui quitte le Canada et qui y entre. Cela vaut aussi pour les déplacements des professionnelles et des professionnels aux termes de l'ALENA, malgré le fait que plusieurs des professions où dominent les femmes figurent sur la liste de l'ALENA.

L'étude de cas sur les infirmières au Canada illustre l'ampleur des relations réciproques entre les enjeux internationaux et intérieurs. Ainsi, la principale explication du recours accru aux dispositions de l'ALENA sur la mobilité de la main-d'oeuvre par les infirmières canadiennes qui se rendent aux États-Unis se trouve dans la politique intérieure – les compressions budgétaires dans le système de soins de santé, qui engendrent des congédiements massifs d'infirmières et d'infirmiers. L'analyse donne à croire qu'il est plus facile de régler les problèmes causés par la pénurie de personnel infirmier et les conditions de travail dans le système de santé canadien au moyen d'une stratégie nationale des ressources humaines pour les infirmières et les infirmiers. Étant donné que le Canada ne souhaite prendre aucun engagement en matière de services de santé, il ne s'engagera probablement pas, aux termes de l'AGCS ou de la ZLEA, à faciliter l'entrée de professionnelles et de professionnels de la santé au Canada. On ne montre pas non plus la possibilité et l'opportunité d'un programme pour la main-d'oeuvre temporaire (à l'extérieur du cadre des accords commerciaux) pour faciliter la mobilité du personnel infirmier.

L'étude de cas sur les femmes propriétaires d'entreprises révèle que les Canadiennes propriétaires d'entreprises ne semblent pas recourir en grand nombre aux dispositions de l'ALENA et de l'AGCS sur la mobilité de la main-d'oeuvre. Elle montre toutefois que les insuffisances des données ventilées par sexe entravent l'évaluation des avantages économiques des accords sur la mobilité de la main-d'oeuvre pour les Canadiennes propriétaires d'entreprises. Nous n'avons pu déterminer si les accords sur la mobilité de la main-d'oeuvre avaient contribué à une augmentation de la valeur ou du volume des exportations par les femmes propriétaires d'entreprises, particulièrement celles qui offrent des services, ou à une augmentation du nombre de Canadiennes exportatrices. L'analyse de la participation de ce groupe aux mécanismes consultatifs du gouvernement reliés aux accords sur la mobilité de la main-d'oeuvre donne aussi à penser qu'un groupe mal organisé (c.-à-d.,

par l'entremise d'un syndicat ou d'une association commerciale ou professionnelle) sera moins présent dans le cadre des initiatives gouvernementales. Nous constatons une pénurie de données ventilées par sexe sur les programmes gouvernementaux reliés au commerce, et ne relevons aucune voix cohérente pour les femmes propriétaires d'entreprises dans la politique gouvernementale concernant ce domaine.

Le chapitre 6 résume les constatations clés et les recommandations tirées des analyses et des études de cas.

- Les données comportent un certain nombre de lacunes, qui constituent des obstacles de taille à l'analyse comparative entre les sexes. L'étude recommande que le Canada amorce une discussion sur des mécanismes qui permettraient aux partenaires de l'ALENA d'uniformiser davantage les données sur le mouvement de la main-d'oeuvre temporaire, d'élaborer une terminologie plus cohérente et d'élargir la collecte des données pour y ajouter la durée d'un visa, selon le sexe. Il faut davantage de données détaillées ventilées par sexe sur la main-d'oeuvre temporaire qui entre au Canada, particulièrement sur les professionnelles et les professionnels. En outre, il faut de meilleures données ventilées par sexe sur les entreprises et les exportateurs canadiens afin de déterminer où sont situées les femmes propriétaires d'entreprises, d'évaluer le recours aux mécanismes actuels de soutien du gouvernement par les femmes et les hommes d'affaires, et de cibler les secteurs prioritaires pour les futures initiatives.
- Le gouvernement du Canada devrait prendre des mesures pour améliorer la participation des femmes et des spécialistes de la problématique hommes-femmes à l'élaboration de la politique commerciale. Bien que le gouvernement ait déployé des efforts, au cours des dernières années, pour ouvrir le processus d'élaboration de la politique commerciale, l'égalité entre les sexes n'a pas été au coeur de ces changements.
- L'approche adoptée dans cette étude ne répond pas directement à la question de savoir si la politique commerciale internationale est un mécanisme de croissance économique qui profite autant aux femmes qu'aux hommes. Notre analyse laisse entendre que les processus actuels d'élaboration des politiques ne favorisent pas la poursuite, par le gouvernement du Canada, de ses objectifs en matière d'égalité entre les sexes. Le gouvernement fédéral devrait mettre en place un mécanisme officiel pour veiller à ce que l'égalité entre les sexes fasse partie intégrante du processus interministériel d'élaboration de la politique commerciale. La responsabilité à l'égard de l'analyse comparative entre les sexes de la politique commerciale ne devrait pas être confiée à Condition féminine Canada mais, conformément aux objectifs d'égalité entre les sexes du gouvernement, aux ministères respectifs engagés dans les secteurs stratégiques en cause.

INTRODUCTION

Cette étude examine les engagements du Canada dans le cadre des accords sur la mobilité de la main-d'oeuvre associés à l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA) (Chapitre 16) et à l'Accord général sur le commerce des services (AGCS) (mode 4) dans l'optique de l'égalité entre les sexes. Elle a été réalisée grâce au Fonds de recherche en matière de politiques de Condition féminine Canada qui, en 2002, a axé ses recherches sur l'égalité entre les sexes et le commerce.

Nous reconnaissons qu'à l'heure actuelle, les accords commerciaux jouent un rôle restreint en matière de migration (voir l'encadré 1). Étant donné l'intérêt croissant pour l'étude du mouvement temporaire de certaines catégories de travailleuses et de travailleurs en vertu des accords commerciaux, tels que la Zone de libre-échange des Amériques (ZLEA), et dans le cadre de l'Organisation mondiale du commerce (OMC), il est opportun de faire le point sur les répercussions actuelles et éventuelles des engagements canadiens, d'examiner les processus qui servent à mobiliser les intervenantes et les intervenants au Canada, et de veiller à ce que les engagements du gouvernement fédéral en matière d'égalité entre les sexes soient pleinement intégrés dans la politique et les processus canadiens. En outre, une analyse comparative entre les sexes des répercussions sur la population canadienne de ces accords sur la mobilité de la main-d'oeuvre contribue aux travaux de plus en plus nombreux sur les liens entre la politique en matière de commerce extérieur et l'économie intérieure en général.

Les gouvernements ont reconnu l'existence de la problématique hommes-femmes dans les accords commerciaux internationaux. Dans le Programme d'action de Beijing, ils ont convenu de « [v]eiller à ce que les politiques adoptées pour appliquer les accords commerciaux internationaux et régionaux ne fassent pas obstacle aux activités économiques nouvelles et traditionnelles des femmes » (UNIFEM 1995). Au Canada, le gouvernement a défini ses objectifs dans le Plan fédéral pour l'égalité entre les sexes (CFC 1995) :

- instaurer l'analyse comparative entre les sexes dans tous les ministères et organismes fédéraux;
- améliorer l'autonomie et le mieux-être financiers des femmes, notamment en encourageant l'entrepreneuriat chez les femmes et en faisant la promotion de leur sécurité et de leur mieux-être financiers;
- promouvoir et appuyer l'égalité entre les sexes à l'échelle mondiale.

Le cadre stratégique pour appuyer l'analyse comparative entre les sexes de la politique commerciale canadienne semble donc en place. Il est à espérer que cette étude favorisera la poursuite de la mise en oeuvre de cette politique.

Méthodologie de la recherche

L'un des principaux défis que doivent relever les fonctionnaires chargés d'atteindre les objectifs du gouvernement en matière d'égalité entre les sexes est de comprendre la « problématique hommes-femmes » de domaines à première vue sans distinction de sexe,

tels que les accords commerciaux internationaux. Un des objectifs clés de ce travail de recherche était d'élaborer un cadre d'analyse simple qui puisse aider les fonctionnaires du gouvernement canadien engagés dans l'élaboration de la politique commerciale du Canada à cerner et à comprendre la problématique hommes-femmes dans ces politiques. Notre analyse a été axée sur le contexte intérieur dans lequel la politique commerciale canadienne est façonnée et mise en oeuvre. La recherche ne cherchait pas à examiner la relation entre le droit international portant sur l'égalité entre les sexes, par exemple la *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes* (CEDAW), et les accords économiques multilatéraux¹.

On a conçu deux études de cas pour illustrer l'application du cadre et la plus grande richesse de l'analyse, ainsi que les lacunes sur le plan de l'information que peut faire ressortir cette approche, conformément au mandat conféré aux ministères fédéraux, qui est de soumettre les politiques à une analyse comparative entre les sexes.

Le projet a débuté par une étude documentaire. L'examen des écrits sur les dispositions relatives à la mobilité de la main-d'oeuvre dans les accords commerciaux (surtout le mode 4 de l'AGCS et l'ALENA) englobait les textes sur le commerce et la mobilité de la main-d'oeuvre, la problématique hommes-femmes et le commerce, les cadres d'analyse comparative entre les sexes, l'interface entre les accords sur la mobilité de la main-d'oeuvre et la politique d'immigration, et les tendances en matière d'emploi sur le marché du travail au Canada. Nous avons ensuite recueilli et analysé des données canadiennes et américaines pour suivre le mouvement du personnel temporaire sous le régime de l'ALENA. (Nous n'avons pu obtenir de données sur les déplacements temporaires de la main-d'oeuvre entrant au Canada et quittant le pays en vertu de l'AGCS.)

Ces travaux sous-tendaient une analyse du contenu de l'ALENA (Chapitre 16) et de l'AGCS (mode 4) ainsi qu'un cadre préliminaire d'analyse comparative entre les sexes portant sur les accords relatifs à la mobilité de la main-d'oeuvre qu'il fallait appliquer à au moins une étude de cas.

En août 2003, nous avons discuté avec le Comité consultatif de la portée proposée de la recherche, du cadre provisoire d'analyse comparative entre les sexes et des observations préliminaires tirées de l'analyse des données disponibles, ainsi que du contenu des dispositions sur la mobilité de la main-d'oeuvre dans l'ALENA et l'AGCS. À la suite de cette discussion, nous avons décidé de cibler deux groupes pour des études de cas : les infirmières et les femmes propriétaires d'entreprises dans le secteur des services. Nous admettons qu'une analyse comparative entre les sexes plus détaillée des accords sur la mobilité de la main-d'oeuvre engloberait davantage de secteurs, puisque les enjeux et les répercussions peuvent différer d'un secteur à l'autre. En outre, une analyse de cet ordre comparerait les expériences des femmes dans un secteur à prédominance masculine à celles des hommes dans un secteur à prédominance féminine. L'entreprise d'une étude de si grande envergure était toutefois limitée par l'insuffisance des ressources et des données.

Nous avons réalisé des entrevues semi-structurées avec des fonctionnaires fédéraux des ministères suivants, en octobre et novembre 2003 : Citoyenneté et Immigration Canada,

Affaires étrangères et Commerce international Canada, Développement des ressources humaines Canada, Industrie Canada et Condition féminine Canada. Nous avons ainsi pu saisir quel était le processus d'élaboration des politiques et de consultation, et nous avons fait part de nos idées sur la façon dont la problématique hommes-femmes est perçue dans les divers ministères.

En outre, nous avons réalisé des entrevues avec des représentantes et représentants des associations et des syndicats nationaux d'infirmières et d'infirmiers, des représentantes d'associations d'entrepreneures, deux femmes membres des mécanismes consultatifs fédéraux, deux membres de l'ancienne Coalition pour la recherche commerciale et un petit échantillon de femmes propriétaires d'entreprises.

À mi-chemin du projet, nous avons rédigé un rapport d'étape qui a fait l'objet de discussions avec les membres du Comité consultatif et certaines des personnes qui avaient participé à la recherche à l'occasion d'un atelier d'une journée, à Ottawa. L'atelier avait pour but d'obtenir des commentaires sur les éléments suivants :

- le cadre d'analyse comparative entre les sexes et son utilité pour les fonctionnaires engagés dans la politique commerciale;
- notre interprétation du contenu des accords et l'analyse des données;
- les deux études de cas;
- nos conclusions et recommandations préliminaires;
- les lacunes de notre recherche.

Nous espérons aussi que l'atelier permettrait aux personnes actuellement engagées dans l'élaboration des positions canadiennes concernant les dispositions sur la mobilité de la main-d'oeuvre de discuter de l'analyse comparative entre les sexes et de la problématique hommes-femmes dans la politique commerciale avec des spécialistes de l'égalité entre les sexes, à l'intérieur et à l'extérieur du gouvernement. Malheureusement, tous les membres du Comité consultatif n'ont pu assister à l'atelier. Des fonctionnaires de l'Agence canadienne de développement international (ACDI), de Citoyenneté et Immigration Canada (CIC), de Développement des ressources humaines Canada (DRHC) et de Condition féminine Canada (CFC) ont participé à l'atelier, ainsi que deux chercheuses universitaires effectuant des travaux sur la problématique hommes-femmes et la mondialisation, des représentantes de l'Association des infirmières et infirmiers du Canada et de l'Association des infirmières et infirmiers autorisés de l'Ontario, et une femme propriétaire d'entreprise qu'on avait interviewée pour cette étude de cas.

La discussion très animée a permis de souligner l'importance de données suffisantes ventilées par sexe pour appuyer l'analyse comparative entre les sexes. Selon les participantes, le manque de données de ce genre pourrait laisser croire que le gouvernement n'a pas à coeur l'égalité entre les sexes. Par exemple, en raison de la pénurie de données ventilées par sexe sur les exportateurs canadiens, il est difficile de déterminer comment les entreprises appartenant à des hommes et à des femmes pourraient avoir profité des dispositions de l'ALENA sur la mobilité de la main-d'oeuvre. En outre, il est difficile d'analyser les données de Citoyenneté et

Immigration Canada ainsi que du United States Immigration and Naturalization Service (INS), puisqu'elles ne sont pas comparables. Il y a aussi des lacunes dans les données recueillies. La comptabilisation présentée dans les documents américains ne révèle pas les différences possibles dans la durée des permis de travail délivrés à des Canadiennes et à des Canadiens, ce qui pourrait être important pour l'analyse comparative entre les sexes. Nous n'avons aucun renseignement qui nous permettrait de déterminer si les personnes changent de situation ou si les jeunes travailleuses et travailleurs considèrent une période de migration temporaire comme un pas en avant dans leur carrière. Bien que le Canada ait octroyé des droits à l'emploi aux conjoints (surtout des femmes) des personnes admises au Canada en vertu des accords sur la mobilité de la main-d'oeuvre, nous n'avons aucune information qui nous permette de déterminer où ces conjointes et conjoints trouvent de l'emploi.

La discussion a aussi souligné la complexité des relations entre l'économie intérieure et la politique commerciale (p. ex. les changements dans les cycles commerciaux sur le marché intérieur et les initiatives gouvernementales de promotion du commerce pour certains secteurs, ou les compressions du financement public des hôpitaux et des soins de santé ainsi que les dispositions de l'ALENA qui ont facilité les déplacements des infirmières et infirmiers canadiens). Il y a aussi eu une discussion animée sur les éventuels compromis à faire pour régler les problèmes de mobilité de la main-d'oeuvre par l'entremise des accords commerciaux. Dans le cas de l'ALENA, par exemple, le Canada a renoncé au critère d'offre d'emploi. Bien que cela assure une plus grande certitude aux entreprises et leur permette une plus grande efficacité, le processus de certification du marché du travail exigé pour la main-d'oeuvre temporaire admise en vertu d'autres mécanismes offre des avantages potentiels à la main-d'oeuvre canadienne : il oblige les employeurs à embaucher et à former un nombre déterminé de travailleuses et de travailleurs canadiens pour chaque travailleuse ou travailleur étranger recruté.

À la suite de l'atelier, le rapport d'étape a fait l'objet d'une réflexion et d'une révision approfondies.

Contenu du rapport

Le rapport commence par le cadre d'analyse comparative entre les sexes (Chapitre 1) que nous avons élaboré à l'égard des accords sur la mobilité de la main-d'oeuvre. Les éléments clés du cadre sont les suivants :

- une analyse du contenu des accords;
- une analyse des répercussions potentielles des accords sur les femmes et les hommes;
- une analyse de la disponibilité de données connexes ventilées par sexe et de leur utilisation par les décisionnaires ainsi que les intervenantes et les intervenants;
- une analyse des mécanismes actuels de consultation au cours du processus d'élaboration des politiques et de la participation des femmes à ces mécanismes.

Le chapitre 2 présente une analyse du contenu de l'ALENA (Chapitre 16) et de l'AGCS (mode 4), et fait porter l'attention sur les dispositions des accords qui pourraient être

particulièrement pertinentes pour les femmes à la lumière des données sur leur participation au marché du travail intérieur et à l'activité commerciale.

Le chapitre 3 présente une analyse des données d'immigration disponibles au Canada et aux États-Unis sur le recours réel aux visas de travail temporaires par les hommes et les femmes, en mettant l'accent sur les visas accordés sous le régime de l'ALENA. (Au moment d'écrire ces lignes, nous n'avons pu obtenir des données comparables pour les voyages d'affaires en vertu de l'AGCS.)

Nous passons ensuite à deux études de cas : les infirmières (chapitre 4) et les femmes propriétaires d'entreprises (chapitre 5). Les études de cas illustrent l'application de notre analyse comparative entre les sexes à deux secteurs. Le chapitre 4 traite du processus d'élaboration des dispositions sur la mobilité de la main-d'oeuvre relevant de la politique canadienne. Les deux chapitres examinent ensuite la nature et les résultats de la participation de chacun des groupes à ces processus.

Chaque chapitre se termine par des observations d'ordre général. Le chapitre 6 résume les constatations clés et les recommandations.

Les textes pertinents de l'ALENA et de l'AGCS ainsi que les questions posées au cours des entrevues semi-structurées sont présentés en appendice.

Encadré 1 : Mécanismes canadiens pour le mouvement transfrontalier de la main-d'oeuvre

Les dispositions des accords commerciaux relatives à la mobilité de la main-d'oeuvre ne sont que l'un des mécanismes de plus en plus nombreux utilisés au Canada pour gérer le mouvement transfrontalier de la main-d'oeuvre. Comme nous le montrons ci-après, la majorité de ces mécanismes sont unilatéraux, inscrits dans la législation nationale sur l'immigration et dans les règlements sur le marché du travail, plutôt que dans des accords bilatéraux ou multilatéraux.

Les critères en matière d'immigration se sont de plus en plus alignés sur les besoins de main-d'oeuvre du Canada. Au cours des dernières années, on a beaucoup cherché à attirer des immigrantes et immigrants qualifiés (c.-à-d. des personnes ayant des compétences et une expérience dans certaines professions, dans la gestion et dans les industries de haute technologie). Comme le faisait remarquer un document gouvernemental, il a fallu adapter les mesures législatives sur l'immigration afin d'accroître l'avantage du Canada dans la concurrence mondiale pour des travailleurs qualifiés (CIC 2002a). La *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* de 2001, qui est entrée en vigueur en juin 2002, donne plus de poids qu'auparavant aux *immigrants possédant un métier spécialisé* (c.-à-d. les travailleuses et les travailleurs ayant une formation et une expérience techniques et professionnelles). Quelque 59 000 travailleuses et travailleurs spécialisés ont immigré au Canada en 2001 (27 p. 100 du total)¹.

Par ailleurs, le gouvernement a cherché à faciliter le mouvement de la main-d'oeuvre temporaire, en admettant plus de 90 000 travailleuses et travailleurs temporaires au Canada chaque année (CIC 2002). On a cherché à attirer tout particulièrement des travailleuses et travailleurs spécialisés au Canada à *titre temporaire*. En évaluant la demande d'embauche d'une travailleuse ou d'un travailleur étranger, DRHC tiendra désormais compte d'un plus grand éventail de questions, telles que « les avantages pour le marché du travail » (par exemple, à savoir si l'embauche créera à son tour des emplois pour des Canadiennes et des Canadiens). Les employeurs ne verront plus nécessairement leurs demandes rejetées s'il est possible de former dans les 12 mois une travailleuse ou un travailleur canadien pour faire le travail. Après deux années au Canada, ces travailleuses et travailleurs temporaires spécialisés peuvent demander le statut de résident permanent. En outre, la loi de 2001 a facilité l'obtention, par les conjoints ou partenaires des travailleuses et travailleurs spécialisés temporaires, d'autorisations d'emploi « ouvertes » (c.-à-d. qui leur permettent de chercher n'importe quel travail au Canada)².

La loi élargit aussi la portée à l'admission temporaire des *travailleuses et travailleurs étrangers peu spécialisés*³. Cela s'ajoute aux dispositions relatives aux travailleuses et aux travailleurs agricoles, aux aides familiales résidentes et aux opératrices de machines à coudre. Dans le cadre d'un projet pilote de deux ans, on fait l'essai de cette méthode pour répondre aux besoins du Canada en main-d'oeuvre peu spécialisée. Ce projet pilote comporte un processus d'approbation accéléré par DRHC. Par ailleurs, on accorde une attention particulière à la préservation des intérêts des jeunes Canadiennes et Canadiens, des Autochtones, des nouveaux immigrants et immigrantes et des personnes oeuvrant dans les secteurs où le chômage est élevé, ainsi qu'au bien-être des travailleuses et travailleurs peu spécialisés pendant qu'ils sont au Canada; on veille aussi à ce qu'ils quittent le pays à la fin de leur emploi. Les travailleuses et travailleurs étrangers peu spécialisés auront le droit de travailler au Canada pendant 12 mois, après quoi ils devront attendre quatre mois dans leur pays d'origine avant de pouvoir obtenir un nouveau permis de travail. Ils n'auront pas le droit d'amener leur conjointe ou conjoint, ni des membres de leur famille.

Des accords sectoriels ont été signés avec l'industrie de la construction ainsi qu'avec les machinistes et les conducteurs de machines-outils. L'accord relatif à la construction permet l'admission d'un maximum de 500 travailleuses et travailleurs (allant des briqueteurs aux manoeuvres) sur une période de deux ans (avec des contrats de 12 mois renouvelables pour 12 mois). Parallèlement, on s'engage à former et à embaucher des Canadiennes et des Canadiens (DRHC 2001a). Les dispositions de l'accord avec les machinistes et les conducteurs de machines-outils sont généralement semblables. Les deux accords ont pris fin en 2003.

Des protocoles d'entente bilatéraux ont régi les mouvements temporaires des travailleuses et travailleurs agricoles saisonniers des Caraïbes (depuis 1966) et du Mexique (depuis 1974). Ils sont de plus en plus nombreux à être admis au Canada chaque année sous le régime de ces accords; on en a admis environ 22 000 en 2002, en réaction à la demande croissante des propriétaires agricoles et de diverses agro-entreprises. La gamme des cultures couvertes s'est élargie au fil des ans, et les gouvernements du Mexique et des Caraïbes aimeraient que ces dispositions soient étendues à d'autres secteurs. Par exemple, on a suggéré que le projet d'Accord de libre-échange Canada-Caraïbes comprenne des dispositions sur la mobilité de la main-d'oeuvre intégrant les travailleuses et les travailleurs agricoles ainsi que les travailleuses et travailleurs d'autres secteurs, comme le tourisme.

Enfin, comme on le souligne ailleurs dans ce rapport, le Canada a signé divers accords commerciaux qui permettent le mouvement temporaire des professionnelles et des professionnels ainsi que des personnes mutées à l'intérieur d'une société.

Notes :

1. PRI (2002). Cela se compare à 42 000 immigrantes et immigrants, ou 21 p. 100 du total en 1996 (CIC 1999).
2. Comme dans tous les cas, l'autorisation d'emploi est délivrée pour autant qu'on satisfasse aux exigences de l'immigration concernant la sécurité, la criminalité et la santé.
3. Définis comme les niveaux de compétences C et D dans la Classification nationale des professions (c.-à-d. exigeant habituellement un diplôme d'études secondaires, une formation en cours d'emploi et/ou un certain cours ou une certaine expérience reliés à l'emploi). Voir DRHC (2002).

1. CADRE D'ANALYSE COMPARATIVE ENTRE LES SEXES DES DISPOSITIONS RELATIVES À LA MOBILITÉ DE LA MAIN-D'OEUVRE DANS LES ACCORDS COMMERCIAUX

Cette étude, qui porte sur l'égalité entre les sexes dans les dispositions des accords commerciaux relatives à la mobilité de la main-d'oeuvre, a été réalisée par un collectif de chercheuses qui s'intéressent à la fois à la théorie du commerce international et à l'égalité entre les sexes. Selon nous, les accords commerciaux ne peuvent profiter également aux hommes et aux femmes que si les responsables des échanges commerciaux comprennent mieux les répercussions de leur travail sur les engagements nationaux et internationaux pris par le Canada pour promouvoir et faire progresser l'égalité entre les sexes. Il leur faut également l'appui de spécialistes des questions liées à l'égalité entre les sexes, qui connaissent bien les aspects théoriques et pratiques de la politique commerciale.

Différentes approches théoriques peuvent être utilisées pour l'analyse des accords commerciaux internationaux. Une approche dominante, la *théorie économique*, est fondée sur la prémisse selon laquelle la réduction et l'élimination des obstacles au commerce augmentent le bien-être des populations. Cette approche est surtout axée sur la conception de règles qui maximisent la libéralisation du commerce. Elle s'intéresse également beaucoup au principe de la réciprocité, c'est-à-dire à l'échange de concessions mutuelles lors des négociations multilatérales ou régionales. En soi, la théorie économique ne peut expliquer la nécessité de la réciprocité, car elle prédit que les avantages de la libéralisation sont tels que toutes les nations devraient adopter unilatéralement ce genre de politique.

La *théorie de l'économie politique* tente d'expliquer pourquoi la réciprocité est capitale et pourquoi les pays ont tendance à maintenir des mesures protectionnistes en dépit des importants gains escomptés sur le plan du bien-être public. Selon les écrits dans ce domaine, les coûts associés à la suppression de la protection contre les importations sont habituellement concentrés dans un petit nombre d'industries qui peuvent se mobiliser pour s'opposer aux réformes, tandis que les avantages tirés des réformes sont diffus et peuvent difficilement susciter cette mobilisation. La réduction des tarifs douaniers n'est donc pas en soi une position stratégique susceptible de rallier suffisamment d'appuis politiques pour aller de l'avant. Les forces politiques dynamiques militant en faveur d'une modification des politiques commerciales sont très différentes lorsque les secteurs de l'exportation d'une économie participent au débat, car ceux-ci n'ont pas tous les mêmes intérêts. Au cours de négociations fondées sur la réciprocité, les pays peuvent obtenir pour leurs exportateurs un meilleur accès aux marchés étrangers en échange d'une libéralisation de leurs importations. Pour réussir à accroître la libéralisation, comme le proposent les tenants de cette doctrine, il est important que les négociations commerciales englobent un grand nombre de secteurs et d'enjeux afin de faciliter le processus des échanges de concessions et la mise sur pied de coalitions en faveur de la libéralisation dans le pays en cause².

L'intérêt grandissant des économistes pour les aspects politiques de la politique commerciale les rapproche des questions étudiées par les politologues en ce qui concerne les facteurs

déterminants de cette politique. Toutefois, contrairement aux économistes, « les politicologues ont tendance à considérer la protection comme la norme et sont perplexes quant aux raisons pour lesquelles un pays pourrait vouloir libéraliser sa politique commerciale ou adopter le libre-échange. Sur le plan politique, le protectionnisme semble éminemment justifié. Les politicologues ont souvent tenté d'expliquer à la fois le protectionnisme et les politiques de libre-échange, ainsi que leur évolution au fil du temps » (Milner 1999).
 [Traduction]

L'une des variables importantes examinées, qui influe sur la politique commerciale, est la préférence exprimée par certains groupes nationaux. Les chercheuses et chercheurs ont décrit les caractéristiques des groupes qui ont tendance à favoriser la protection ou à s'y opposer, mais ont moins bien réussi à préciser les circonstances dans lesquelles les groupes sont influents et parviennent à imposer leurs préférences. Par exemple, les raisons du changement de cap en faveur du libre-échange, observé au cours des années 1980 et 1990 dans les pays industrialisés et en développement, ne sont pas très bien comprises. Des politicologues ont observé que les groupes d'entreprises orientées vers l'exportation influaient davantage sur l'élaboration de la politique commerciale dans bon nombre de pays et réussissaient à faire incorporer dans les accords commerciaux les politiques néo-conservatrices qu'ils appuyaient (Clarkson 2002). D'autres ont fait remarquer que les décideurs exprimaient désormais une préférence pour une politique de libre-échange. Toutefois, peu de théories s'intéressent aux circonstances dans lesquelles les décideurs abandonnent des idées ou des idéologies auxquelles ils souscrivaient antérieurement et en adoptent de nouvelles (Clarkson 2002).

Les politicologues et autres spécialistes des sciences sociales ont également tenté de comprendre les conséquences de la libéralisation du commerce et des accords commerciaux. Les économistes se sont concentrés sur les conséquences relatives au bien-être public, les répercussions sur la croissance et le développement, les coûts d'adaptation et les effets distributifs. La plupart des études théoriques et empiriques de l'école dominante ont fait ressortir les avantages économiques nets de la libéralisation, mais les débats se poursuivent en ce qui concerne l'impact de la libéralisation du commerce sur la croissance et le développement économiques. Des chercheurs, intéressés principalement par les coûts d'adaptation de la libéralisation pour certains groupes et certaines collectivités, ont insisté sur les conséquences négatives de ces accords et réformes. D'autres spécialistes des sciences sociales ont également étudié les conséquences politiques et sociales de la libéralisation du commerce et des accords commerciaux. Les répercussions de la libéralisation sur la capacité et la souveraineté des États sont au centre de leurs travaux, qui s'inscrivent dans le cadre d'études économiques sur la mondialisation réalisées à l'échelle internationale.

La problématique hommes-femmes et le commerce

Une grande partie des travaux sur les femmes et les accords commerciaux s'intéressent principalement aux conséquences économiques, politiques et sociales de ces accords. La libéralisation du commerce n'a pas les mêmes répercussions, positives et négatives, sur tous les groupes de personnes. Les effets différents³ des politiques commerciales sur les hommes et sur les femmes s'expliquent par les différences qui existent entre les sexes quant à l'accès

à la propriété et au contrôle des ressources de production (la propriété foncière, le crédit et leur propre main-d'oeuvre), à la prise de décisions et à la participation. Les écrits de plus en plus nombreux sur la question des femmes et du commerce aident à mieux comprendre comment les femmes et les hommes sont touchés différemment par les politiques commerciales, et aussi comment les femmes et les hommes exercent une influence différente sur les structures et politiques commerciales⁴.

Les répercussions de la libéralisation du commerce sur les femmes et les hommes ont été étudiées plus en profondeur dans les pays en développement que dans les pays industrialisés⁵. Çağatay et d'autres chercheuses et chercheurs ont toutefois attiré l'attention sur le fait que la libéralisation du commerce s'inscrit dans un ensemble de mesures comprenant notamment la déréglementation des marchés, la privatisation et l'austérité budgétaire, questions qui concernent tout autant les pays en développement que les pays industrialisés. Ainsi, la libéralisation du commerce peut réduire les recettes douanières. Les gouvernements n'ont pas toujours la capacité administrative et financière de mettre en place des filets de sécurité et autres mécanismes pouvant compenser les conséquences défavorables pour l'économie nationale, y compris, parfois, des effets sur l'emploi, des effets de déplacement et une transformation du travail. Les effets négatifs peuvent également comprendre d'importants changements dans la production des biens et services non marchands, comme lorsque des fillettes prennent en charge le travail non rémunéré de prestation de soins auparavant accompli par les femmes. Toute étude sérieuse des conséquences de la libéralisation du commerce et des modifications connexes de la politique gouvernementale doit tenir compte des répercussions possibles sur le travail non rémunéré — et de l'incidence des activités non rémunérées sur la capacité ou la liberté des femmes de tirer avantage des possibilités qu'offre la réforme du commerce. Les études donnent à penser que l'augmentation des activités rémunérées des femmes a des répercussions sur leurs activités non rémunérées. Ou bien il y a réduction des activités non rémunérées (parce que ce travail n'est pas pris en charge par d'autres, par exemple des services de garde publics), ce qui risque d'avoir des effets négatifs sur les familles et les collectivités, ou bien c'est le temps de loisirs des femmes qui est réduit, lorsque les femmes ajoutent leurs activités rémunérées à leur charge de travail non rémunéré⁶.

D'autres études tentent de déterminer si ou comment les accords commerciaux contribuent à l'égalité entre les sexes⁷ et au renforcement de l'autonomie des femmes⁸, deux questions d'actualité, compte tenu de l'examen qui doit avoir lieu en 2005 afin d'évaluer les progrès réalisés dans la mise en application du Programme d'action de Beijing et des Objectifs de développement du millénaire. MacDonald (2001) a décrit deux approches utilisées pour réaliser une analyse féministe des accords commerciaux. L'approche libérale s'intéresse principalement à la façon dont les femmes peuvent profiter des possibilités de développement économique créées par les accords commerciaux. Cette approche est en opposition avec ce qu'elle appelle une « perspective » socialiste, selon laquelle les avantages que peuvent tirer les femmes des accords commerciaux sont trop limités et les tentatives pour réformer les méthodes d'élaboration des politiques commerciales sont la plupart du temps vaines.

La recherche tend à montrer qu'en l'absence d'analyse comparative entre les sexes des besoins et des objectifs, il n'a peut-être pas été possible de faire progresser les secteurs

économiques dans lesquels les femmes sont fortement représentées, ou les résultats obtenus ont peut-être exacerbé les disparités existantes entre les sexes. L'accès inégal des hommes et des femmes aux ressources de production (la propriété foncière, le crédit, les études, les compétences, le temps) peut avoir pour effet de restreindre la productivité et le taux de croissance prévus à la suite des modifications apportées à la politique commerciale (Çağatay 2001; WIDE 2001).

Les répercussions de l'Accord général sur le commerce des services (AGCS) sur la problématique hommes-femmes ont été moins analysées. Toutefois, de nombreux groupes de femmes ont dit craindre qu'après l'adoption de l'AGCS, les femmes soient perdantes sur les plans de l'alimentation et de la nutrition, de la santé publique et des services sociaux de base, comme la santé et l'éducation, ainsi que des ressources naturelles comme l'eau et l'énergie, tant en ce qui a trait à l'accessibilité à ces services et ressources qu'à leur disponibilité et leur abordabilité. D'autres études ont attiré l'attention sur l'existence d'une « économie transnationale sexospécifique des travaux domestiques » lorsque l'on utilise des travailleuses peu spécialisées et originaires de pays en développement pour pallier la diminution des services publics dans les pays développés (Young et Hoppe 2003).

Cette étude sur les clauses relatives à la mobilité de la main-d'oeuvre dans les accords commerciaux vient s'ajouter à l'ensemble des travaux concernant les effets de ces accords sur les femmes et sur les hommes. L'approche retenue est résolument « libérale » et utilise un cadre d'analyse comparative entre les sexes pour déterminer si ces accords ont permis aux Canadiennes, en particulier aux groupes définis dans les études de cas, de faire progresser leurs intérêts économiques tout autant que les hommes.

L'analyse comparative entre les sexes et les accords commerciaux

L'analyse comparative entre les sexes fait ressortir les liens qui existent entre la libéralisation du commerce et l'économie intérieure : elle aide les décideurs à mieux comprendre les secteurs dans lesquels la libéralisation du commerce peut favoriser l'atteinte des objectifs plus généraux du pays et dans lesquels les accords commerciaux peuvent en fait saper les autres priorités publiques. L'objectif d'une analyse comparative entre les sexes de la politique commerciale est donc de faire en sorte que l'essor commercial produise les meilleurs résultats possibles, en compensant les conséquences désastreuses et en s'assurant de la durabilité des avantages que chacun des sexes retire du commerce. À moins que la politique commerciale ne tienne expressément compte de la problématique hommes-femmes, la libéralisation du commerce et l'essor commercial risquent d'aggraver les disparités entre les sexes (BRIDGE 2001).

Les gouvernements reconnaissent que les accords commerciaux ont des conséquences différentes pour les hommes et pour les femmes. En 1995, les gouvernements membres des Nations Unies ont convenu, dans le Programme d'action de Beijing, de « [v]eiller à ce que les politiques adoptées pour appliquer les accords commerciaux internationaux et régionaux ne fassent pas obstacle aux activités économiques nouvelles et traditionnelles des femmes » (UNIFEM 1995, paragraphe 165 k)). Bien que les droits à l'égalité des hommes

et des femmes ne soient pas encore explicitement intégrés dans les accords commerciaux, comme l'ALENA et l'AGCS, les organisations multilatérales favorables à la libéralisation du commerce et des investissements commencent à admettre la pertinence de ces questions. Par exemple, le forum de Coopération économique Asie-Pacifique (APEC) a reconnu le rôle important des femmes dans le développement économique et la possibilité que ses activités aient des répercussions différentes sur les hommes et sur les femmes. Dans son Cadre d'intégration des femmes dans l'APEC, cet organisme a prévu que ses groupes de travail et ses forums se préoccupent de l'intégration des sexes et du renforcement des capacités des femmes dans les analyses comparatives entre les sexes (APEC 1999, 2002; Gibb 2002). Le Conseil du commerce et du développement de la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED) a tenu, en 2001, une réunion d'experts sur l'intégration des considérations liées à l'égalité entre les sexes afin de favoriser la prise en compte de la problématique hommes-femmes dans le commerce des services (CNUCED). En mai 2003, le Secrétariat du Commonwealth a été l'hôte, à Genève, d'un atelier organisé à l'intention des missions du Commonwealth et des réseaux qui s'intéressent aux répercussions du commerce sur les conditions féminine et masculine, et l'on étudie la possibilité d'une rencontre qui pourrait avoir lieu en marge d'un événement d'information de l'OMC, également en 2003, et dont le thème serait « la problématique hommes-femmes et le commerce ».

Le gouvernement canadien a fait une importante contribution aux initiatives d'intégration des considérations liées à l'égalité entre les sexes à l'APEC et à l'Organisation des États américains. En 1998, le ministre des Affaires étrangères et du Commerce international de l'époque, Sergio Marchi, a créé la Coalition pour la recherche commerciale. Cette coalition a réalisé une étude sur les exportatrices canadiennes, intitulée *Par-delà les frontières : Les femmes d'affaires canadiennes et le commerce international* (Orser et coll. 1999), qui recommandait aux organismes commerciaux fédéraux et provinciaux de promouvoir le développement des exportations chez les femmes propriétaires d'entreprises. En 2001, Condition féminine Canada a utilisé son Fonds de recherche en matière de politiques pour commander une série d'études sur les femmes et le commerce. Plus récemment, le Groupe de travail du premier ministre sur les femmes entrepreneures (2002) a été mis sur pied et chargé d'étudier les questions concernant la promotion des femmes entrepreneurs, notamment les difficultés auxquelles elles se heurtent lorsqu'elles décident d'exporter leurs biens et services.

Pourquoi réaliser une analyse selon les sexes des accords sur la mobilité de la main-d'oeuvre?

La présente étude examine comment les questions liées à l'égalité entre les sexes sont prises en compte dans la politique commerciale canadienne, et en particulier dans les accords sur la mobilité de la main-d'oeuvre associés à l'ALENA et à l'AGCS. Le Plan fédéral pour l'égalité entre les sexes (CFC 1995) définit les objectifs du gouvernement canadien à cet égard :

- instaurer l'analyse comparative entre les sexes dans tous les ministères et organismes fédéraux;

- améliorer l'autonomie et le mieux-être financiers des femmes, entre autres en encourageant l'entrepreneuriat chez les femmes et en faisant la promotion de leur sécurité et de leur mieux-être financiers;
- promouvoir et appuyer l'égalité entre les sexes à l'échelle mondiale.

La *Charte canadienne des droits et libertés* assure la protection constitutionnelle de l'égalité entre les sexes. Les droits à l'égalité sont également reconnus et promus dans les obligations et engagements internationaux du Canada tels que la *Charte des Nations Unies* et la *Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes* (1979).

L'égalité entre les sexes est définie ainsi dans le Plan fédéral pour l'égalité entre les sexes :

On entend par égalité entre les sexes que les femmes et les hommes aient des conditions égales pour réaliser leurs pleins droits et leur potentiel et pour contribuer à l'évolution politique, économique, sociale et culturelle du pays tout en profitant également de ces changements. L'égalité est essentielle à l'évolution de l'être humain et à la paix.

La réalisation de l'égalité entre les sexes exige que l'on reconnaisse que les régimes social, économique, culturel et politique actuels sont marqués par les différences entre les sexes; que la condition inéquitable des femmes est de nature systémique; que ces tendances sont affectées davantage par la race, l'ethnicité et l'incapacité; et qu'il est nécessaire de prendre en compte les particularités, les priorités et les valeurs des femmes dans toutes les principales institutions sociales (CFC 1995).

Les institutions multilatérales qui négocient, contrôlent et réglementent la politique commerciale sont à la fois des institutions sociales et économiques. L'inclusion de mesures favorisant l'égalité entre les sexes dans la politique commerciale internationale pose cependant de nombreux défis, dont un tient au fait que les agents responsables du commerce ont l'impression que la libéralisation est une affaire de croissance économique, alors que les inégalités entre les sexes ont trait à la politique sociale intérieure, notamment aux filets de sécurité sociale, et ne concernent donc pas les négociateurs commerciaux. Cependant, présenter le commerce comme un instrument de croissance économique, c'est reconnaître l'effet distributif des politiques commerciales (Çağatay 2001) et c'est pourquoi la question mérite d'être examinée. En particulier, l'inclusion de dispositions relatives à la mobilité de la main-d'oeuvre dans les accords commerciaux internationaux a pour effet immédiat d'introduire le « commerce » dans le domaine des questions nationales liées à l'immigration, au développement du marché du travail et à la reconnaissance des titres⁹, et influe sur d'autres aspects de la politique sociale, notamment les normes du travail et les conditions de travail. Lorsque le mouvement temporaire des travailleuses et travailleurs met en cause des intervenantes et intervenants dans le domaine de la santé ou d'autres services sociaux, il est également possible que des écarts existent entre les hommes et les femmes en ce qui

a trait à l'accès aux services sociaux et à la disponibilité de ces services. Le cas des infirmières, décrit dans la présente étude, montre comment une politique commerciale visant à faciliter le commerce et l'investissement étranger a fait intrusion dans un domaine longtemps considéré comme celui de la politique sociale au Canada.

Il est important d'effectuer une analyse comparative entre les sexes des accords qui touchent le mouvement transfrontalier des personnes afin d'offrir des services, car la majorité des Canadiennes travaillent dans le secteur des services et la majorité des employés de ce secteur sont des femmes. De plus, selon des études sur le travail autonome et les propriétaires d'entreprises, les entreprises appartenant à des femmes font essentiellement partie du secteur des services¹⁰. La plus grande disponibilité de données ventilées par sexe sur la population active facilite l'étude des impacts sur le marché du travail. Toutefois, comme il n'est pas toujours possible d'obtenir des données ventilées par sexe sur les propriétaires d'entreprises et sur l'activité exportatrice des entreprises canadiennes, il est plus difficile d'évaluer les avantages que cette activité procure aux femmes et aux hommes exportateurs.

On a conclu des ententes institutionnelles multilatérales afin de tenir compte de la libéralisation du commerce et des flux financiers, mais à cause des réactions politiques suscitées par la libéralisation du mouvement transfrontalier des personnes, il a fallu restreindre les négociations sur les accords régissant ce mouvement à un très petit groupe de professionnelles et professionnels hautement spécialisés et de gens d'affaires. Toutefois, ce dossier pourrait occuper une plus grande place dans les négociations commerciales de Doha, chapeautées par l'OMC¹¹. Au sein de l'OMC, les négociations menées dans le cadre de l'AGCS accorderont davantage d'importance au mouvement des fournisseurs de services. Tant les pays développés que les pays en développement souhaitent accroître la libéralisation des services relevant du mode 4, et certains pays en développement demandent que les concessions relevant du mode 4 qui, à l'heure actuelle, visent surtout les services professionnels spécialisés et les services aux entreprises, soient étendues aux catégories des travailleuses et des travailleurs semi-spécialisés et moins qualifiés. La question a aussi été abordée récemment dans le contexte de la ZLEA et d'autres accords commerciaux infrarégionaux que négocie actuellement le Canada.

Les engagements du Canada au chapitre de l'égalité entre les sexes s'appliquent également à d'autres accords concernant le mouvement temporaire de personnes. Il n'entre pas dans les paramètres de la présente étude d'explorer les accords bilatéraux qui régissent le séjour temporaire de travailleuses et travailleurs étrangers au Canada, mais la relation entre les engagements relatifs à la mobilité de la main-d'oeuvre formulés dans les accords commerciaux, qui sont extrêmement difficiles à modifier, et ceux qui prennent la forme de mesures plus flexibles susceptibles d'être adaptées aux conditions nouvelles du marché du travail intérieur, soulève des questions stratégiques. Le retrait par les fonctionnaires de DRHC du critère d'offre d'emploi, dans le cadre de l'ALENA, peut aussi avoir des répercussions sur les objectifs canadiens visant à faire progresser l'égalité entre les sexes dans le secteur privé¹².

Cadre d'analyse selon les sexes, applicable aux dispositions relatives à la mobilité de la main-d'oeuvre

L'analyse comparative entre les sexes est une méthode qui sert à évaluer les effets différents que peuvent avoir les politiques et les programmes sur les femmes et les hommes, les garçons et les filles¹³. La présente étude élabore un cadre d'analyse comparative entre les sexes et l'applique aux dispositions de l'ALENA et de l'AGCS qui concernent la mobilité de la main-d'oeuvre. Il est également question des services dans les négociations pour la ZLEA. Mais dans la présente étude, l'analyse porte surtout sur l'ALENA et l'AGCS. Les leçons dégagées de cette analyse peuvent alimenter la discussion nouvelle sur la mobilité de la main-d'oeuvre dans la ZLEA.

L'analyse comparative entre les sexes pose plusieurs questions.

- Dans les accords commerciaux sur la mobilité de la main-d'oeuvre, les catégories professionnelles englobent-elles des secteurs et des professions dans lesquels les femmes sont bien représentées sur le marché du travail canadien?
- La mise en oeuvre des accords existants tient-elle compte de la problématique hommes-femmes?
- La problématique hommes-femmes est-elle intégrée dans les mécanismes de consultation?
- Ces engagements commerciaux ont-ils eu ou peuvent-ils avoir des impacts ou des effets différents sur les Canadiennes et les Canadiens?

Cette analyse vise les objectifs suivants :

- montrer comment un cadre d'analyse et un processus d'élaboration de politiques tenant compte des réalités distinctes des femmes et des hommes pourraient être appliqués dans le contexte de la politique commerciale canadienne;
- définir un processus tenant davantage compte des réalités distinctes des femmes et des hommes pour l'élaboration de politiques en ce domaine;
- proposer des politiques de rechange et des mesures complémentaires susceptibles de promouvoir l'égalité entre les sexes.

Notre étude est centrée sur les femmes : nous voulons savoir comment les besoins et les intérêts des Canadiennes ont été pris en compte dans les accords commerciaux sur la mobilité de la main-d'oeuvre, ou quels ont été les effets de ces accords sur ces besoins et intérêts. Une analyse comparative approfondie des disparités entre les sexes utiliserait davantage de données ventilées par sexe en s'intéressant aux différences selon la race, le groupe ethnique et l'âge. Mais notre enquête a été limitée par le peu de données pertinentes et de ressources disponibles. Dans les deux études de cas, nous nous intéressons principalement aux conséquences pour les femmes, surtout en tant que travailleuses et propriétaires d'entreprises. Nous faisons ressortir les conséquences possibles pour les femmes, à titre de consommatrices de services, qui risquent de subir les contrecoups de

la libéralisation des échanges commerciaux. Il n'a pas été possible d'effectuer une analyse détaillée de cette dimension dans le cadre de ce projet. Nos études de cas examinent les répercussions de la libéralisation sur les infirmières et les femmes propriétaires d'entreprises. Une étude plus poussée pourrait élargir le choix des secteurs afin de comparer un secteur à prédominance masculine (par exemple, le génie) à un secteur à prédominance féminine, ou les expériences des hommes dans un secteur à prédominance féminine aux expériences des femmes dans un secteur à prédominance masculine.

Nous espérons que cette analyse aidera les ministères fédéraux intervenant dans l'élaboration et la mise en oeuvre de la politique commerciale canadienne à remplir l'engagement pris par le Canada à intégrer les considérations liées à l'égalité entre les sexes dans ses politiques, ses programmes et ses interventions législatives.

Le cadre d'analyse comparative entre les sexes comprend quatre éléments principaux :

- une analyse par sexe de la teneur réelle des accords;
- une analyse par sexe des répercussions éventuelles des accords;
- une analyse par sexe de la disponibilité et de l'utilisation de données pertinentes ventilées par sexe;
- une analyse par sexe des mécanismes de consultation existants et de la participation réelle des femmes au processus d'élaboration des politiques.

Teneur des accords sur la mobilité de la main-d'oeuvre

L'analyse comparative entre les sexes examine tout d'abord la teneur des dispositions de l'ALENA et de l'AGCS (mode 4) qui traitent de la mobilité de la main-d'oeuvre. Ces accords contiennent-ils des dispositions ouvertement sexistes? Y a-t-il, dans ces accords, des engagements « indifférents aux différences entre les sexes », qui peuvent avoir des conséquences différentes pour les femmes et pour les hommes? Les mécanismes de mise en oeuvre ou d'application sont-ils ou risquent-ils d'être désavantageux pour les femmes, comparativement aux hommes?

L'analyse cherche également à déterminer s'il existe des contradictions entre les engagements relatifs à la mobilité de la main-d'oeuvre et les lois ou politiques intérieures concernant les femmes, par exemple les engagements pris par le Canada au chapitre de l'égalité entre les sexes et la *Charte canadienne des droits et libertés*. Les engagements en matière de mobilité liés à la libéralisation des marchés ont-ils des répercussions sur l'une ou l'autre des initiatives canadiennes visant à soutenir les petites entreprises appartenant à des femmes, ou sur l'accès des femmes aux études, à la formation, à l'emploi ou aux services financiers?

Impacts sur le marché du travail

Les engagements pris au chapitre de la mobilité de la main-d'oeuvre peuvent-ils engendrer des différences entre les sexes en ce qui concerne l'offre et la demande de main-d'oeuvre au Canada? La ségrégation fondée sur le sexe persiste sur le marché du travail canadien. La majorité des Canadiennes continuent d'exercer des métiers dans lesquels il y a toujours eu une concentration de femmes : l'enseignement, les soins infirmiers et les métiers de santé

connexes, les postes de commis ou autres postes administratifs, la vente et les services (Statistique Canada 2001). Les modifications réelles ou potentielles à l'offre et à la demande du marché du travail, qui résultent des engagements en matière de mobilité de la main-d'oeuvre, auront-elles des conséquences différentes pour les secteurs où sont employés des femmes et des hommes? Ces modifications ont-elles eu ou pourraient-elles avoir une incidence sur la répartition des sexes dans les professions, sur les salaires ou sur les conditions de travail? Dans quelle mesure les accords commerciaux atténuent-ils ou accentuent-ils les impacts des autres politiques intérieures sur le marché du travail¹⁴?

Y a-t-il des questions éthiques dont il faut tenir compte lorsque le mouvement temporaire des travailleuses et travailleurs est régi par des accords commerciaux? Comment devraient réagir les pays hôtes aux inquiétudes exprimées par les pays exposés à « l'exode de leurs cerveaux », lorsque les accords commerciaux facilitent le mouvement de la main-d'oeuvre hautement spécialisée, difficile à trouver, mais pas celui de la main-d'oeuvre moins spécialisée? L'étude de cas sur les infirmières fournit l'occasion d'examiner ces aspects.

Avantages pour les femmes

Les accords commerciaux ont une incidence sur les femmes qui occupent un emploi ou qui sont travailleuses autonomes ou propriétaires d'entreprises. L'analyse tente de déterminer s'il existe ou s'il peut exister des différences dans la sensibilité aux besoins et aux intérêts des Canadiennes comparativement à ceux des Canadiens. Les questions soulevées dans cette étude de cas comprennent les suivantes.

- Qui utilise les mécanismes prévus dans l'ALENA et dans l'AGCS en ce qui a trait à la mobilité de la main-d'oeuvre?
- Les qualifications professionnelles et techniques pour les secteurs énumérés dans les accords sur la mobilité de la main-d'oeuvre tiennent-elles compte des différences entre les sexes?
- Dans quelle mesure les catégories énumérées dans la section « négociants et investisseurs » sont-elles accessibles aux petites et micro-entreprises au sein desquelles les femmes entrepreneures sont fortement représentées?
- Qui peut accompagner les titulaires de visas de séjour temporaire (conjointes ou conjoints, personnes à charge)?
- La disponibilité et l'utilisation de ces mécanismes ont-elles contribué à améliorer la compétitivité et le niveau des exportations des femmes propriétaires d'entreprises?
- Y a-t-il des questions éthiques à prendre en considération lorsque la libéralisation d'un secteur dans lequel les Canadiennes sont présentes en grand nombre (p. ex. les soins infirmiers ou les services de santé de manière plus générale) risque d'avoir des conséquences négatives pour les consommatrices et consommateurs de ces services dans un pays en développement?¹⁵

Données ventilées par sexe

L'analyse de données ventilées par sexe sur les voyages d'affaires aide à comprendre comment sont utilisées les dispositions relatives à la mobilité de la main-d'oeuvre négociées dans le cadre de l'AGCS (mode 4) et de l'ALENA (chapitre 16). La comparaison des données ventilées par sexe sur les marchés du travail et les propriétaires d'entreprises dans le secteur des services devrait indiquer si les femmes et les hommes profitent de ces dispositions dans la même mesure. Dans l'affirmative, cette même analyse pourrait permettre de déterminer les secteurs ou les professions dans lesquels les femmes sont présentes en grand nombre et qui pourraient être inclus dans les négociations futures. L'analyse chronologique des données ventilées par sexe sur les exportatrices et exportateurs pourrait aussi aider à cerner les répercussions des accords commerciaux sur les groupes cibles, ou à repérer les groupes qui n'en retirent aucun avantage.

L'analyse comparative entre les sexes est un processus qui évalue les répercussions différentes, sur les femmes et les hommes, des politiques existantes ou proposées. Notre démarche a été restreinte par l'absence de données ventilées par sexe qui auraient pu révéler des différences dans les expériences des infirmières et infirmiers qui migrent ou ne migrent pas (salaires, heures de travail, ancienneté). Dans le même ordre d'idées, bien qu'il existe de nombreuses données ventilées par sexe décrivant les caractéristiques de la travailleuse indépendante, nous n'avons pas trouvé de données comparables sur les propriétaires d'entreprises, les prestataires de services et les exportatrices, qui auraient pu expliquer pourquoi leurs entreprises avaient tendance à être très petites. (Par exemple, la femme d'affaires possède-t-elle plus d'une entreprise? S'agit-il d'une entreprise à temps partiel visant à majorer le revenu du ménage et s'ajoutant à un autre emploi à temps plein ou à temps partiel? Quel âge a la femme propriétaire d'entreprise et quelle est son expérience antérieure?)

Participation

Le dernier élément du cadre de l'analyse comparative entre les sexes s'intéresse aux disparités entre les femmes et les hommes pour ce qui est de la participation au processus décisionnel.

- Qui est consulté au cours des délibérations politiques canadiennes sur les accords ayant trait à la mobilité de la main-d'oeuvre?
- Qui participe aux groupes consultatifs sectoriels sur le commerce international et aux conseils sectoriels de l'industrie?
- Comment ces personnes sont-elles choisies? Quels sont les critères de sélection?
- Pourquoi certains secteurs ou professions sont-ils inclus dans les accords, alors que d'autres en sont exclus? Qui prend les décisions?
- Quelles personnes ou quels groupes reçoivent périodiquement des renseignements sur les initiatives gouvernementales courantes?

- Comment l'information est-elle communiquée au public? (Cette information est-elle transmise aux réseaux commerciaux, professionnels, ouvriers, universitaires, etc., dont les membres sont des femmes?)

Le cadre d'analyse comparative entre les sexes est appliqué à deux études de cas; l'une concerne des infirmières et l'autre des femmes propriétaires d'entreprises. Les études de cas nous permettent d'examiner les expériences des femmes dans un secteur organisé (celui des infirmières qui sont membres de syndicats et d'associations professionnelles) et dans un secteur non organisé (celui des femmes propriétaires d'entreprises et des prestataires de services), à titre de travailleuses (les infirmières) et d'entrepreneures (les femmes propriétaires d'entreprises). L'étude sur les infirmières nous fournit l'occasion de nous interroger sur les répercussions éventuelles de l'accord commercial sur l'offre et la demande de main-d'oeuvre. Elle fait ressortir certains des liens complexes qui existent entre la politique commerciale et d'autres domaines de l'économie intérieure, et révèle l'existence de différents problèmes en ce qui concerne la disponibilité et l'utilisation de données ventilées par sexe.

2. ANALYSE DES DISPOSITIONS RELATIVES À LA MOBILITÉ DE LA MAIN-D'OEUVRE DANS LES ACCORDS COMMERCIAUX

Dans le présent chapitre, nous examinons la teneur des dispositions relatives à la mobilité de la main-d'oeuvre dans les accords commerciaux auxquels le Canada est partie. Nous décrivons tout d'abord la teneur de ces dispositions dans l'ALENA et l'AGCS. Nous nous intéressons ensuite aux questions dérivées du cadre d'analyse comparative entre les sexes défini dans la section précédente. Dans quelle mesure les femmes sont-elles présentes dans les catégories de travailleurs et de visiteurs temporaires visées par l'accord? À vrai dire, il existe des différences importantes dans l'emploi et les professions des femmes et des hommes puisque la ségrégation fondée sur le sexe demeure une caractéristique importante des marchés du travail. En ayant une image plus précise de la présence des femmes dans les secteurs ou activités définis dans les accords commerciaux, nous pouvons mieux évaluer comment les femmes et les hommes tirent avantage des dispositions de ces accords.

Les dispositions relatives à la mobilité dans l'ALENA (Chapitre 16)

Dans l'ALENA, les dispositions relatives à la mobilité de la main-d'oeuvre figurent au chapitre 16, qui traite de l'admission temporaire des gens d'affaires. Ce chapitre énonce les règles qui facilitent l'admission de quatre catégories de travailleurs et travailleuses et de gens d'affaires en provenance du Mexique, du Canada et des États-Unis : les gens d'affaires en visite, les négociantes et négociants et les investisseuses et investisseurs, les personnes mutées à l'intérieur d'une société et les professionnelles et professionnels. Leur admission est facilitée par le retrait des procédures d'approbation préalable ou des validations de l'offre d'emploi pour les personnes qui demandent à être admises, pourvu que celles-ci satisfassent aux prescriptions existantes en matière d'immigration applicables à l'admission temporaire (santé publique, questions liées à la sécurité). Dans la plupart des pays, l'admission des travailleuses et des travailleurs temporaires est soumise à des contrôles qui permettent aux autorités nationales d'évaluer les besoins du marché du travail intérieur avant d'autoriser l'admission de main-d'oeuvre étrangère¹⁶. Au Canada, cette procédure d'approbation est appelée « processus de confirmation » et son application a été confiée à DRHC. Ce processus consiste à évaluer les offres d'emploi faites par des employeurs canadiens à des travailleuses étrangères ou travailleurs étrangers et à se prononcer sur l'effet probable de l'emploi de la ressortissante étrangère ou du ressortissant étranger sur le marché du travail au Canada¹⁷. La procédure prévue dans l'ALENA afin de faciliter l'admission temporaire de gens d'affaires diffère de la procédure habituelle puisqu'elle ne comporte pas de processus de confirmation.

L'Accord de libre-échange nord-américain énonce également un certain nombre de critères d'admissibilité précis pour chacune des quatre catégories de gens d'affaires visées. Il définit les *gens d'affaires en visite* comme des gens d'affaires qui se livrent à l'une ou l'autre des sept catégories suivantes d'activités commerciales : recherche et conception, fabrication et production, marketing, ventes, distribution, service après-vente et services généraux (ce qui comprend le personnel du secteur du tourisme). Les gens d'affaires en visite doivent présenter une preuve de citoyenneté d'un pays signataire, une preuve montrant que l'activité commerciale projetée est de portée internationale et qu'ils ou elles ne cherchent pas à

pénétrer le marché local du travail, et des documents établissant que leur principale source de rémunération et que le siège principal de leurs activités sont situés à l'extérieur du pays visé par la demande d'admission. Les gens d'affaires en visite aux États-Unis peuvent y séjourner au maximum six mois, alors que le séjour maximal au Mexique est restreint à 30 jours.

Les *négociantes* et *négociants* sont définis comme des gens d'affaires qui font un important commerce de produits ou de services principalement entre leur pays et celui où ils demandent à être admis. La personne qui sollicite son admission doit non seulement satisfaire aux exigences habituelles en matière de citoyenneté, mais également prouver que son entreprise possède la nationalité de l'un des pays signataires de l'ALENA et montrer qu'elle désire être admise « en qualité de superviseur ou de directeur ou pour l'exercice de fonctions exigeant des capacités essentielles » (MAECI, sans date-a). Par *investisseuse* ou *investisseur*, on entend un homme ou une femme d'affaires « qui désire établir, développer ou administrer un investissement ou fournir des conseils ou des services techniques essentiels quant à l'exploitation d'un investissement, au titre duquel il ou elle ou son entreprise a engagé, ou est en train d'engager, une somme importante »¹⁸. La définition de « somme importante » est précisée dans un dépliant du MAECI.

L'« importance » de l'investissement est déterminée par l'application d'un « critère de proportionnalité ». Il s'agit de comparer la somme investie à la valeur totale de l'entreprise en question ou au montant qui serait normalement jugé nécessaire pour lancer une entreprise viable du genre envisagé. Seul le montant déjà investi ou engagé irrévocablement aux fins d'investissement peut être pris en considération au moment de déterminer l'importance de l'investissement, et ce montant devrait correspondre à au moins 50 p. 100 de l'investissement total requis. [...] Ne peut être considérée comme suffisante une simple intention d'investir ou la prise de dispositions en vue d'un investissement éventuel, sans engagement réel de fonds (MAECI, sans date-a).

Pour obtenir leur admission, les *personnes mutées à l'intérieur d'une société* doivent prouver qu'elles sont employées par une entreprise qui fournit des services à l'une de ses succursales ou filiales. Ces services doivent faire appel à des fonctions de direction ou de gestion, ou à des connaissances spécialisées. Les personnes mutées doivent avoir été employées pendant au moins un an au cours des trois années précédant la date de la demande d'admission. Les personnes admises qui appartiennent à la catégorie des « gestionnaires et des cadres de direction » peuvent rester dans le pays jusqu'à concurrence de sept ans, et celles qui possèdent des « connaissances spécialisées » peuvent y demeurer un maximum de cinq ans.

Les dispositions de l'ALENA ayant trait à la mobilité de la main-d'oeuvre abolissent également le critère d'offre d'emploi pour les *professionnelles ou professionnels* exerçant l'une des 63 professions visées par l'Accord (voir la liste des professions à l'appendice B du présent rapport). Pour être admis, le professionnel ou la professionnelle doit présenter un contrat ou une lettre d'offre d'un employeur du pays visé par la demande d'admission,

et prouver ses qualifications professionnelles (un baccalauréat dans la plupart des cas). Ces dispositions ne s'appliquent pas aux professionnelles et professionnels autonomes. Cette catégorie de visas diffère de celles décrites au chapitre 16, qui visent explicitement à faciliter le commerce et les investissements internationaux. Certains analystes sont d'avis que ces dispositions créent un marché du travail commun de fait pour une partie de la main-d'oeuvre canadienne et américaine hautement spécialisée (avec certaines limites pour la main-d'oeuvre mexicaine), d'autant plus que la durée du séjour de ces professionnelles et professionnels est illimitée¹⁹.

Nous devons également souligner que les dispositions de l'ALENA ayant trait à la mobilité de la main-d'oeuvre ne prévoient pas de mécanisme spécial lorsque la demande d'admission est rejetée. Lorsqu'une Partie rejette une demande d'admission temporaire, elle doit informer par écrit l'homme ou la femme d'affaires ainsi que son gouvernement des motifs du refus, mais les autres Parties ne peuvent recourir au mécanisme de règlement des différends prévu dans l'Accord pour contester une décision concernant l'admission temporaire. Il faut une pratique générale chez les parties défenderesses, et les gens d'affaires doivent d'abord épuiser tous les recours administratifs à leur disposition²⁰.

De plus, l'ALENA ne crée pas d'exemptions ou de procédures spéciales concernant l'emploi des conjointes et conjoints qui accompagnent les personnes sollicitant une admission temporaire. Par exemple, les conjointes et conjoints ainsi que les personnes à charge des professionnelles et professionnels, des personnes mutées, des négociantes et négociants et investisseuses et investisseurs, ainsi que des gens d'affaires canadiens qui entrent aux États-Unis doivent posséder les qualités requises pour obtenir un permis de travail, conformément aux dispositions de l'ALENA, ou se soumettre au processus habituel de validation de l'offre d'emploi, applicable à toute la main-d'oeuvre temporaire étrangère. Par contre, au Canada, les règles concernant l'emploi des conjointes et conjoints des travailleurs et travailleuses temporaires sont plus généreuses. En 2001, CIC a annoncé que les conjointes et conjoints ainsi que les partenaires de tous les effectifs temporaires spécialisés (pas seulement ceux qui proviennent des pays signataires de l'ALENA) obtiendraient un permis de travail « ouvert » leur permettant de chercher un emploi de leur choix au Canada. Les procédures facilitant l'emploi des conjointes et conjoints sont perçues comme une façon de favoriser le recrutement de main-d'oeuvre temporaire spécialisée au Canada. Dans le contexte de l'ALENA, le Canada préconise l'élargissement des avantages liés à l'emploi réciproque prévus dans l'ALENA aux conjointes et conjoints des gens d'affaires, et poursuit cet objectif dans le cadre du Groupe de travail de l'ALENA sur l'admission temporaire. À ce jour, les discussions n'ont pas beaucoup progressé au sein de ce groupe. Nous devons également mentionner que la question de l'emploi des conjointes et conjoints des prestataires de services a suscité peu de débats à l'OMC et que le dossier est donc plutôt stagnant. Les règles relatives à l'emploi des conjointes et conjoints ont d'importantes conséquences pour les femmes, car elles sont plus susceptibles que les hommes de les utiliser. Ainsi, dans le cadre du programme pilote canadien réalisé entre 1998 et 2001, qui permettait aux conjointes et conjoints des professionnelles et professionnels de haut niveau de travailler au Canada, 83,5 p. 100 des 1 976 personnes qui ont profité du programme étaient des femmes²¹.

Avant de clore cette section traitant du chapitre 16 de l'ALENA, nous analyserons brièvement les motifs qui sous-tendent l'intégration dans l'Accord de dispositions relatives à la disponibilité de la main-d'oeuvre²². Les gouvernements nationaux sont habituellement très réticents à adhérer à des mesures contraignantes qui peuvent restreindre leur capacité de protéger leur marché du travail intérieur. Si le chapitre 16 a été ajouté à l'ALENA, c'est surtout parce que des groupes de gens d'affaires de la région étaient convaincus que l'intensification du commerce des services et l'augmentation des investissements transfrontaliers obligeraient à adopter des mesures visant à faciliter le mouvement des gens d'affaires (Young 2001, p. 245). Par exemple, il a été difficile pour des sociétés canadiennes d'entrer aux États-Unis afin d'offrir un service après-vente à leur clientèle. Toutefois, les raisons motivant l'inclusion dans ces dispositions des professionnelles et professionnels n'ont pas été clairement exprimées par les Parties, même dans l'avant-projet de l'ALENA, l'Accord de libre-échange Canada-États-Unis. Au cours de ces négociations,

... le Canada a proposé l'admission temporaire de professionnelles et professionnels qui cherchaient un emploi sur le marché du travail américain ou canadien. On ne sait pas exactement pourquoi cette proposition a été formulée et pourquoi les États-Unis ont fini par l'accepter. Les Canadiennes et Canadiens étaient beaucoup plus susceptibles d'utiliser cette disposition pour pénétrer le marché américain, qui est plus vaste et qui offre de plus nombreuses possibilités d'emploi. On peut imaginer que les Américains ont voulu codifier une pratique illégale qui existait depuis déjà un certain temps, c'est-à-dire que des Canadiennes et Canadiens hautement spécialisés mentaient à la frontière afin d'entrer sur le marché du travail américain (Young 2001). [*Traduction*]

Il n'en demeure pas moins, cependant, que l'incorporation de ces dispositions dans l'Accord ne s'explique pas surtout par la volonté de réduire les besoins du marché du travail, mais bien par le désir de faciliter le commerce des produits et services ainsi que l'investissement étranger. Les dispositions codifiées concernant le mouvement temporaire des gens d'affaires sont un complément aux accords commerciaux internationaux. L'objectif du chapitre 16 est donc limité. Il ne vise pas à créer un marché du travail commun, ni même la base d'un marché commun. Il vise plutôt à faciliter l'admission temporaire de certains effectifs hautement spécialisés et des gens d'affaires, tout en tenant compte de « la nécessité [pour les Parties signataires de l'ALENA] d'assurer la sécurité à la frontière et de protéger la main-d'oeuvre locale et l'emploi permanent dans leurs territoires respectifs²³ ».

Au chapitre 16 s'ajoute un accord parallèle à l'ALENA sur la coopération dans le domaine du travail (Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail, ANACT) qui comprend des dispositions ayant trait à la mobilité de la main-d'oeuvre et à l'égalité entre les sexes. Cet accord parallèle vise à faire en sorte que chacune des trois Parties à l'Accord applique sa propre législation du travail. Il définit 11 principes que les Parties s'engagent à promouvoir, mais dans les limites de leurs propres lois et règlements et non par le biais de normes du travail communes. Pour les besoins de la présente étude, les principes les plus pertinents sont les suivants : une même protection juridique pour les travailleuses migrantes et les travailleurs migrants ainsi que pour les ressortissantes et ressortissants nationaux en ce

qui a trait aux conditions de travail; l'élimination de la discrimination en matière d'emploi, fondée sur des motifs comme le sexe, la race, la religion, l'âge; et la rémunération égale des femmes et des hommes qui effectuent un travail égal dans un même établissement.

Cependant, dans le contexte de l'ANACT, la mise en application de ces principes est plutôt faible. Aucune sanction n'est prévue en cas de non-conformité à ces trois principes. (Seules les règles concernant le travail des enfants, le salaire minimum et la prévention des accidents et maladies du travail peuvent valoir des sanctions à celles et ceux qui les transgressent.) Les plaintes doivent faire l'objet de discussions entre les organismes nationaux; si ceux-ci ne parviennent pas à s'entendre, ces plaintes doivent être examinées par les différents ministres du Travail. Le litige que les ministres ne parviennent pas à régler peut être soumis à un comité d'évaluation composé d'experts, qui fera enquête et formulera des recommandations sur le sujet du différend (Bolle 2001). Entre 1994 et 2002, 25 plaintes ont été déposées en vertu de l'ANACT. Dans quatre cas, les plaintes contre les États-Unis (11) portaient sur la protection des travailleuses et travailleurs migrants, surtout du Mexique. Ces causes sont à l'origine d'un certain nombre de forums publics sur la main-d'oeuvre agricole qui migre aux États-Unis ainsi que sur l'engagement pris par les États-Unis et le Mexique de collaborer à la protection des droits de la main-d'oeuvre migrante. Les allégations contre le Mexique (12) portaient principalement sur le droit de syndicalisation et de négociation collective²⁴. Le caractère non exécutoire de tous les droits du travail, définis dans l'ANACT, est sévèrement critiqué par les syndicats et par d'autres organisations, telles que Human Rights Watch. Les longs délais sont également déplorés, mais l'enjeu principal est le résultat du processus et l'absence de mécanisme de coercition. Le point de vue des gouvernements nationaux varie d'un pays à l'autre.

Seule l'administration canadienne a cherché à interpréter le sens des obligations découlant de l'ANACT; elle a par exemple proposé que les tribunaux du travail qui ont à choisir entre différentes possibilités pour structurer les élections syndicales soient obligés de tenir compte des obligations d'établir des normes de travail supérieures, comme le prévoit l'ANACT. En revanche, l'administration mexicaine semble avoir décidé d'éviter généralement toute interprétation de l'ANACT et de limiter son rapport sur les plaintes individuelles à la simple transmission de l'information reçue des requérantes et requérants, sans faire connaître ses constatations ou conclusions. Entre-temps, les États-Unis semblent avoir adopté une position à mi-chemin entre celle du Canada et celle du Mexique....

Les gouvernements n'ont pas discuté publiquement de leurs positions respectives au sujet de l'ANACT, et n'ont pas cherché non plus à les préciser ou à les contester, ce qui explique pourquoi l'ANACT a été sous-utilisé comme moyen d'améliorer les droits des travailleuses et travailleurs dans les pays signataires (Human Rights Watch 2001). *[Traduction]*

Ce potentiel inexploité pourrait aussi servir à lutter contre les inégalités entre les sexes et la discrimination fondée sur le sexe dans les milieux de travail en Amérique du Nord.

Les dispositions de l'AGCS en matière de mobilité de la main-d'oeuvre (mode 4)

L'AGCS ne reconnaît pas d'obligations générales ou de droits aux personnes qui sollicitent l'admission temporaire, mais fournit un cadre de travail aux membres de l'OMC qui désirent prendre des engagements concernant l'admission temporaire des prestataires de services. La présence ou l'absence d'engagements de ce genre a des répercussions sur la mobilité de la main-d'oeuvre. L'AGCS détermine quatre façons de faire le commerce international des services. Dans le mode 1, le service est fourni outre-frontière; les technologies de l'information et des communications permettent de fournir des services sans proximité. Dans le secteur de la santé, les services de télémédecine et l'information en ligne sur la santé en sont deux exemples. Dans le mode 2, la consommatrice ou le consommateur traverse la frontière pour recevoir le service à l'étranger. Le tourisme en est l'exemple le plus courant. Dans le mode 3, le service peut être fourni par un établissement appartenant à des intérêts étrangers. Un cabinet de vérificatrices et vérificateurs appartenant à des intérêts américains et situé au Canada est un exemple de ce qui est souvent appelé une « présence commerciale ».

Pour les besoins de notre étude, le mode le plus pertinent de prestation de services est le mode 4 dans le cadre duquel le commerce des services se fait par le mouvement transfrontalier temporaire des fournisseurs. Par exemple, une informaticienne ou un informaticien part de l'Allemagne pour venir installer au Canada un logiciel spécialement adapté aux besoins d'une cliente ou d'un client de sa société. Les fournisseuses et fournisseurs indépendants de services et les personnes à leur propre compte sont également visés par l'Accord (Nielson 2002).

L'Accord général sur le commerce des services impose aux membres de l'OMC des obligations générales, telles que le traitement de la nation la plus favorisée et la transparence de la réglementation. Outre ces obligations générales, chaque pays possède sa propre liste d'engagements. Le traitement national (l'engagement de ne pas faire de discrimination entre les fournisseurs nationaux et étrangers de services) et l'accès aux marchés s'appliquent uniquement aux secteurs dans lesquels les gouvernements ont pris des engagements spécifiques. Comme le montre l'annexe F, le Canada a pris des engagements dans le secteur des services informatiques et connexes, sans limitations concernant l'accès aux marchés et le traitement national, sauf en ce qui a trait au mode 4. Le mouvement des personnes physiques est abordé dans la section de la liste consacrée aux engagements horizontaux, qui permet l'admission temporaire d'informaticiennes ou d'informaticiens de niveau supérieur, pour une durée limitée.

L'intégration de dispositions relatives à la mobilité de la main-d'oeuvre dans l'AGCS a été proposée par les pays en développement, contre l'incorporation de la présence commerciale (mode 3) dans les négociations. La libéralisation de la prestation des services par le biais de l'investissement étranger (mode 3) a été perçue comme un gain pour les pays industriels, tandis que le mode 4 était censé offrir de plus nombreux avantages aux pays en développement. Les pays industriels hésitaient beaucoup à accepter cette proposition parce qu'elle soulevait des questions touchant l'immigration, le développement du marché du travail et la reconnaissance des titres professionnels. Mais ce différend entre pays développés et pays en développement a finalement été résolu par la définition de la mobilité de la main-d'oeuvre comme étant

temporaire et par l'établissement de listes afin de permettre des exceptions aux règles de l'accès aux marchés et du traitement national²⁵. De plus, les négociateurs ont ajouté l'annexe sur le mouvement des personnes physiques fournissant des services, laquelle stipule clairement que l'Accord ne s'applique pas aux personnes désireuses d'accéder au marché du travail d'un membre de l'OMC, ni aux mesures concernant la citoyenneté, la résidence ou l'emploi à titre permanent²⁶.

Les dispositions de l'AGCS ayant trait à la mobilité de la main-d'oeuvre sont manifestement plus restreintes que celles qui figurent dans l'ALENA. C'est d'ailleurs le cas de la plupart des engagements spécifiques pris en vertu de l'AGCS : dans les accords régionaux, les dispositions relatives à la mobilité de la main-d'oeuvre ont tendance à faciliter davantage le mouvement des personnes que ne le font les engagements pris à ce jour en vertu de l'AGCS (Nielson 2002). Premièrement, les dispositions contenues dans l'ALENA ne sont pas limitées aux industries de services; par exemple, les dispositions concernant les personnes mutées à l'intérieur d'une société s'appliquent à tous les types d'entreprises, pas seulement aux prestataires de services. De plus, l'AGCS ne contient pas de règles ou de dispositions générales visant à faciliter l'admission. Les règles relatives à l'admission temporaire des prestataires de services diffèrent d'un pays à l'autre et d'un secteur à l'autre, selon l'engagement pris par chaque pays dans sa liste d'engagements spécifiques. Il est donc impossible de décrire brièvement dans la présente étude les droits reconnus par l'AGCS aux prestataires de services du Canada qui sollicitent l'admission temporaire, sans entreprendre la très lourde tâche d'examiner la liste d'engagements spécifiques de chacun des membres signataires. Toutefois, en général, les engagements relevant du mode 4 pris par les membres de l'OMC pendant les négociations du cycle d'Uruguay sont plutôt limités, car ils sont généralement centrés exclusivement sur les personnes mutées à l'intérieur d'une société et sont assujettis aux critères de nécessité économique. De plus, ils concernent uniquement les prestataires de services hautement spécialisés, même lorsque l'accord lui-même n'exclut aucun niveau de spécialisation (Nielson 2002).

Entre autres engagements horizontaux, le Canada a promis aux fournisseurs étrangers de services l'accès à certains marchés sectoriels. Comme c'est le cas pour l'ALENA, l'admission temporaire des gens d'affaires est facilitée par le retrait d'un critère d'offre d'emploi. Le Canada a pris des engagements pour trois catégories de prestataires de services, et des conditions précises sont énoncées pour chaque catégorie. La liste des engagements spécifiques précise donc que les *gens d'affaires en visite* ne peuvent rester plus de 90 jours. Leurs activités pendant leur séjour doivent comprendre des réunions d'affaires, des contacts d'affaires et des négociations en vue de la vente de services, ou des activités semblables comprenant les préparatifs en vue de l'établissement d'une présence commerciale au Canada. Les gens d'affaires en visite ne peuvent toucher une rémunération provenant de l'intérieur du Canada ou vendre directement leurs services au grand public. Les *personnes mutées à l'intérieur d'une société* ont droit à un séjour maximal de trois ans (comparativement à cinq et sept ans en vertu de l'ALENA). Ces personnes doivent être des cadres de direction, des gestionnaires ou des travailleuses et travailleurs spécialisés à l'emploi de leur entreprise depuis au moins un an avant leur mutation²⁷. Enfin, le Canada accepte d'admettre, pour au plus 90 jours, neuf catégories de *professionnelles et professionnels*, à condition que ces derniers aient conclu des contrats avec une personne

morale (c'est-à-dire une société) d'un autre pays membre et qu'ils possèdent les titres de compétences et les qualifications requis, dûment reconnus par l'association professionnelle pertinente au Canada. Les ingénieures et ingénieurs, les agronomes, les architectes, les professionnelles et professionnels des sciences forestières, les professionnelles et professionnels de la géomatique, les arpenteuses-géomètres et arpenteurs-géomètres, les conseils juridiques étrangers, les urbanistes ainsi que les informaticiennes et informaticiens de haut niveau²⁸ sont visés par ces engagements. Les études et titres requis varient d'une profession à l'autre, mais un baccalauréat et un permis provincial sont exigés dans la plupart des cas (OMC 1994 et 1995).

Analyse selon les sexes des clauses relatives à la mobilité de la main-d'oeuvre

Les dispositions relatives à la mobilité de la main-d'oeuvre ont-elles des répercussions différentes sur les femmes et sur les hommes? Dans cette section, nous nous intéressons plus particulièrement à trois éléments de ces dispositions : les clauses concernant les professionnelles et professionnels, les personnes mutées à l'intérieur d'une société, et les négociants et investisseurs.

Les professionnelles

Une analyse de la participation des femmes et des hommes aux professions énumérées dans l'ALENA et dans l'AGCS nous permet de déterminer si les professionnelles et professionnels du Canada sont en mesure de profiter des possibilités que leur offrent les dispositions ayant trait à la mobilité de la main-d'oeuvre, énoncées dans ces deux accords commerciaux. Le tableau 1 sur les emplois par profession au Canada contient des données pour 30 catégories établies par Statistique Canada, qui couvrent 41 des 63 professions figurant sur la liste de l'ALENA (voir l'appendice C du présent rapport). Selon les données provenant de l'Enquête sur la population active, réalisée par Statistique Canada, le sexe influe encore aujourd'hui fortement sur le choix d'un domaine de spécialisation professionnelle. Les femmes dominent dans plusieurs professions de la santé qui figurent sur la liste de l'ALENA, p. ex., les infirmières spécialisées, les pharmaciennes, les physiothérapeutes, les diététistes, les ergothérapeutes et les psychologues. Le travail social et la bibliothéconomie sont deux autres secteurs dans lesquels les femmes sont plus nombreuses que les hommes. Dans d'autres professions, p. ex., les ingénieurs, les analystes en informatique, les avocats et les professeurs d'université, les hommes sont largement majoritaires.

De façon générale, les femmes représentent 48 p. 100 des personnes qui exercent des professions sur lesquelles nous avons pu trouver de l'information. En fait, les données du tableau 1 ne tiennent pas compte de toutes les professions énumérées sur la liste de l'ALENA car, pour bon nombre de catégories, il a été impossible de trouver la profession correspondante dans la classification de Statistique Canada²⁹. Nous croyons cependant que les données disponibles permettent d'obtenir une vue d'ensemble de la répartition des emplois dans les professions énumérées dans l'ALENA, puisque les professions les plus importantes, comme celles des secteurs du génie et de la santé, sont représentées. Selon les données réunies, les dispositions du chapitre 16 ouvrent des possibilités aux

professionnelles. La mesure dans laquelle les femmes se prévalent de ces dispositions fait l'objet du chapitre 3.

Le marché du travail commun, que pourraient créer de fait — pour les professionnelles et professionnels — les dispositions de l'ALENA, risque d'avoir des conséquences importantes sur les marchés du travail nationaux de chacun des pays signataires de l'Accord. Quelles pourraient être les conséquences pour les travailleuses et travailleurs au Canada et à l'étranger? Les écrits traitant de l'impact de la migration sur les marchés de l'emploi sont habituellement consacrés principalement à la migration de la main-d'oeuvre peu spécialisée (Espenshade et Shin 2001). Les données en provenance des États-Unis font ressortir les effets négatifs de la migration permanente sur les salaires de la main-d'oeuvre américaine peu spécialisée qui est en concurrence directe avec la main-d'oeuvre immigrante, tandis que les salaires des effectifs spécialisés ne sont pas touchés (Borjas et coll. 1992; Borjas 1994). Il existe toutefois très peu de documentation et de données concernant l'impact de la main-d'oeuvre spécialisée temporaire sur les marchés du travail intérieurs, même aux États-Unis, où le programme destiné à la main-d'oeuvre temporaire spécialisée a pourtant été beaucoup amélioré au cours de la dernière décennie. En général, les articles sur ces questions font état d'inquiétudes au sujet de certains segments du marché du travail (postes en enseignement universitaire ou en recherche de niveau postdoctoral), mais ils ne soulignent pas d'effets défavorables sur les salaires ou l'emploi (Lowell 2001). Par contre, un comité de la National Academy of Sciences, chargé d'examiner le secteur des technologies de l'information, a constaté que les salaires des travailleuses et travailleurs des technologies de l'information les plus innovatrices avaient augmenté plus lentement qu'en d'autres temps à cause de la présence aux États-Unis d'un grand nombre de travailleuses et travailleurs étrangers des technologies de l'information (Espenshade et Shin 2001).

Les recherches préliminaires sur la mobilité de la main-d'oeuvre au Canada ont permis de constater que l'admission au pays d'une abondante main-d'oeuvre hautement spécialisée (pas nécessairement temporaire) en provenance du reste du monde avait provoqué une réduction des salaires et des déplacements de main-d'oeuvre. Il en est résulté une importante migration de citoyennes et citoyens canadiens hautement spécialisés vers les États-Unis (DeVortez et Laryea 1998). Les autres effets défavorables possibles de la mobilité sont la réduction du pouvoir de négociation des travailleuses et travailleurs et la déqualification du marché du travail, car la mobilité et les taux de roulement augmentent et les employeurs, de même que les employées et employés, peuvent perdre leur motivation à participer aux activités de formation et d'apprentissage continu (Jansen 2000). Par conséquent, si les clauses des accords commerciaux relatives à la mobilité de la main-d'oeuvre provoquent une forte augmentation du nombre de travailleuses et travailleurs étrangers temporaires disponibles sur le marché de l'emploi canadien, elles peuvent conduire à une diminution des salaires pour ces emplois. Pour le moment, rien ne permet d'affirmer que les professionnelles et professionnels qui ont recours aux dispositions de l'ALENA relatives à la mobilité de la main-d'oeuvre sont suffisamment nombreux pour produire un effet, favorable ou défavorable, sur les marchés du travail canadien ou américain (DeVortez et Laryea 1998). De plus, comme nous le verrons dans le prochain chapitre, les données sur l'admission temporaire que peuvent fournir les autorités de l'immigration ne sont pas

suffisamment détaillées, par secteur et par profession, pour permettre d'évaluer l'impact de la main-d'oeuvre temporaire visée par l'ALENA sur des secteurs spécifiques.

Tableau 1 : L'emploi au Canada dans les professions visées par l'ALENA

| | Les deux sexes (en milliers) | | Pourcentage de femmes | |
|--|------------------------------|----------------|-----------------------|-------------|
| | 1994 | 2001 | 1994 | 2001 |
| Directeurs/directrices de services d'hébergement | 28,0 | 47,3 | 38,9 | 46,5 |
| Vérificateurs/vérificatrices et comptables | 180,4 | 175,8 | 47,2 | 54,3 |
| Physiciens/physiennes et astronomes | 0,0 | 2,3 | 0 | 0,0 |
| Chimistes | 9,0 | 15,5 | 30,0 | 39,4 |
| Géologues, géochimistes et géophysiciens/géophysiciennes | 9,4 | 8,6 | 17,0 | 0,0 |
| Biologistes et autres scientifiques dans des domaines connexes | 8,8 | 10,3 | 20,5 | 44,7 |
| Professionnels/professionnelles en génie civil, mécanique, électrique et chimique | 90,9 | 104,9 | 11,1 | 8,4 |
| Autres ingénieurs et ingénieures | 59,1 | 81,7 | 7,8 | 11,1 |
| Architectes | 14,1 | 11,3 | 12,8 | 24,8 |
| Urbanistes et planificateurs/planificatrices de l'utilisation des sols | 8,3 | 6,1 | 27,7 | 32,8 |
| Arpenteurs-géomètres/arpenteuses-géomètres | 7,4 | 8,8 | 0,0 | 0,0 |
| Mathématiciens/mathématiciennes, statisticiens/statisticiennes et actuaires | 7,4 | 4,9 | 36,5 | 40,8 |
| Analystes en informatique | 105,0 | 252,6 | 27,6 | 27,9 |
| Techniciens/techniciennes scientifiques et technologues | 41,4 | 57,2 | 14,0 | 35,3 |
| Médecins spécialistes | 27,5 | 24,7 | 30,9 | 34,0 |
| Omnipraticiens/omnipraticiennes et médecins de famille | 36,3 | 35,4 | 26,4 | 34,2 |
| Dentistes | 16,5 | 14,5 | 21,8 | 40,7 |
| Vétérinaires | 5,8 | 6,7 | 62,1 | 50,7 |
| Pharmaciens/pharmaciennes | 19,7 | 22,8 | 59,9 | 67,5 |
| Diététistes et nutritionnistes | 7,7 | 6,3 | 93,5 | 96,8 |
| Physiothérapeutes | 15,9 | 16,3 | 83,6 | 81,0 |
| Ergothérapeutes | 6,1 | 9,6 | 85,2 | 82,3 |
| Infirmiers autorisés/infirmières autorisées | 224,1 | 224,0 | 94,4 | 93,8 |
| Avocats/avocates (partout au Canada) et notaires (au Québec) | 65,7 | 71,6 | 29,8 | 35,9 |
| Psychologues | 12,6 | 15,7 | 58,7 | 72,0 |
| Travailleurs sociaux/travailleuses sociales | 33,1 | 43,3 | 68,9 | 80,8 |
| Économistes, chercheurs/chercheuses et analystes des politiques économiques | 8,8 | 9,7 | 44,3 | 44,3 |
| Professeurs/professeures d'université | 48,4 | 40,7 | 27,3 | 34,2 |
| Assistants/assistantes à l'enseignement et à la recherche au niveau postsecondaire | 30,3 | 45,0 | 44,6 | 52,0 |
| Bibliothécaires | 13,9 | 11,2 | 81,3 | 81,3 |
| Total | 1 141,6 | 1 384,8 | 45,9 | 48,0 |

Nota :

« 0,0 » renvoie aux estimations de moins de 1 500 employées et employés.

Source :

Enquête sur la population active, Statistique Canada.

Les effets possibles de la mobilité de la main-d'oeuvre sur l'emploi et sur les salaires ne sont pas très différents de ceux du commerce international. En rendant certains facteurs plus abondants, le commerce et la migration modifient l'offre et le prix de ces facteurs sur le marché intérieur. Parce que, dans certaines professions, elle augmente ou diminue le nombre de travailleuses et travailleurs très spécialisés, la migration de la main-d'oeuvre peut avoir des répercussions sur les salaires payés dans ces professions. Les clauses de l'ALENA ayant trait à la mobilité de la main-d'oeuvre facilitent cette migration en réduisant les coûts de transaction de la migration des professionnelles et professionnels. Un certain nombre de facteurs économiques et sociaux font en sorte que cette migration temporaire se produit ou non.

Les conséquences économiques de la mobilité de la main-d'oeuvre ne se limitent pas au marché du travail national proprement dit. Il faut également tenir compte des effets économiques plus généraux; cet aspect a été abondamment débattu dans le contexte de la controverse suscitée par l'exode des cerveaux, tant au Canada que dans les pays en développement³⁰. Lorsque le mouvement temporaire de la main-d'oeuvre hautement spécialisée se transforme en migration permanente, le pays « d'origine » perd des ressources humaines de grande compétence dont les études ont souvent été largement subventionnées par des fonds publics. Par contre, lorsque la migration est véritablement temporaire, elle peut être une source de mieux-être, à la fois pour les pays d'origine et pour les pays d'accueil, parce qu'il y a alors un échange de connaissances. La travailleuse migrante hautement spécialisée, ou le travailleur migrant hautement spécialisé, apporte des connaissances de son pays d'origine au pays d'accueil et rapporte chez elle ou chez lui de nouvelles connaissances (scientifiques, techniques, commerciales, administratives). Au Canada, cependant, le débat entourant l'existence même d'un exode des cerveaux vers les États-Unis n'est pas encore terminé. Les conséquences économiques réelles de cette migration ne sont donc pas encore bien connues. Dans les écrits sur l'exode des cerveaux des pays en développement vers les pays développés, les effets défavorables de la migration de la main-d'oeuvre spécialisée (perte de capital humain, études financées par les subventions publiques) ont été comparés à des effets favorables, comme les envois d'argent et la migration de retour (Lowell et Findlay 2001).

Pour ce qui est de l'AGCS, nous n'avons pas de liste des professions et secteurs dans lesquels les partenaires commerciaux du Canada ont pris des engagements afin de faciliter l'obtention des autorisations de séjour. Nous savons cependant que ces engagements concernent des professions pour lesquelles le gouvernement canadien souhaite une libéralisation dans les autres pays. Nous avons demandé aux représentantes et représentants du gouvernement que nous avons interviewés comment avaient été choisies les neuf professions énumérées sur la liste des engagements spécifiques du Canada dans le cadre de l'AGCS. Ils ont expliqué que ces engagements avaient été pris en fonction des intérêts du Canada pour l'exportation dans ces domaines, c'est-à-dire que les entreprises privées actives dans ces secteurs ont exprimé le désir de faire concurrence aux fournisseurs étrangers, ce qui est une façon de faciliter leur propre entrée sur les marchés étrangers, afin d'inciter d'autres membres de l'OMC à prendre des engagements dans ces domaines. Dans ses propositions préliminaires pour les négociations en cours de l'AGCS, le Canada a indiqué neuf sous-secteurs de services dans lesquels il cherche à améliorer l'accès aux autres marchés : le génie, l'architecture, l'urbanisme, l'architecture paysagère, la comptabilité, la vérification comptable et la tenue de

livres, la fiscalité et la consultation juridique étrangère, l'évaluation de biens immobiliers, la consultation en gestion et l'arpentage. La plupart de ces services professionnels font partie de la liste des engagements initiaux pris par le Canada dans le contexte de l'AGCS.

Les professions pour lesquelles le Canada s'efforce de libéraliser l'admission des prestataires de services ne comprennent généralement pas celles qui sont exercées par un grand nombre de femmes (voir le tableau 1). Ainsi, les femmes représentent moins de 25 p. 100 des architectes, environ 10 p. 100 de tous les ingénieurs, et sont pour ainsi dire absentes du secteur de l'arpentage. Dans le secteur de la comptabilité, les femmes sont relativement mieux représentées, mais il faudrait davantage de données ventilées par sexe pour déterminer dans quel volet du secteur comptable elles sont concentrées. Par exemple, exercent-elles leur profession au sein de grands cabinets internationaux d'experts-comptables ou travaillent-elles pour de petites entreprises qui ne se concentrent pas dans l'exportation de leurs services?

Les femmes mutées à l'intérieur d'une société

Dans quelle mesure les dispositions relatives à l'admission des personnes mutées à l'intérieur d'une société touchent-elles les femmes? Ces dispositions visent principalement les cadres de direction et les gestionnaires, postes dans lesquels les femmes sont généralement sous-représentées. Comme le montre le tableau 2, les femmes occupent seulement 20 p. 100 des postes de cadres supérieurs au Canada et environ 30 p. 100 des postes de gestionnaires spécialistes. En revanche, les femmes sont plus nombreuses dans le secteur du travail administratif, parce qu'elles occupent presque tous les postes de secrétaires (99 p. 100) et la majorité des emplois de bureau (70 p. 100) qui ne sont pas visés par les clauses relatives aux personnes mutées. Ces clauses ne sont pas très pertinentes pour la plupart des femmes, mais elles peuvent être importantes pour les stratégies des sociétés multinationales en matière de ressources humaines³¹.

Tableau 2 : Pourcentage d'employés de sexe masculin et féminin au Canada, selon la profession, en 2000

| | Femmes | Hommes | Total |
|--|--------|--------|-------|
| Cadres supérieurs | 20,9 | 79,1 | 100 |
| Gestionnaires spécialistes | 31,0 | 69,0 | 100 |
| Secrétaires | 99,0 | 1,0 | 100 |
| Professions spécialisées en administration et réglementation | 72,1 | 27,9 | 100 |
| Emplois de bureau | 71,7 | 28,3 | 100 |

Source :
Enquête sur la population, données tirées de Vosko (2002).

Les femmes négociantes et investisseuses

Les dispositions relatives aux gens d'affaires en visite ainsi qu'aux négociantes et négociants et aux investisseuses et investisseurs décrites précédemment sont-elles pertinentes et utiles pour le type d'activités commerciales auxquelles participent les femmes? Premièrement, étant donné que la plupart des entreprises appartenant à des femmes sont des petites entreprises, se pourrait-il que les responsables de l'immigration fassent de l'obligation, pour les gens d'affaires visés par l'ALENA, de chercher à effectuer « des transactions importantes de biens

ou de services » une interprétation qui empêche la petite entreprise d'étendre ses activités à l'étranger? Les dispositions relatives aux investisseuses et investisseurs soulèvent la même question, puisque, pour être admissible au statut d'investisseur, la personne intéressée doit avoir investi ou être en train d'investir une « somme importante ».

Un autre aspect est celui de la capacité des petites entreprises de recourir aux mécanismes de règlement des différends et de coercition prévus dans l'Accord. Compte tenu de leurs ressources limitées, les petites entreprises n'ont habituellement pas la capacité d'embaucher des avocates et avocats pour s'occuper de leurs problèmes de mobilité de main-d'oeuvre et de visas. Les dispositions actuelles concernant le règlement des différends au sujet de la mobilité de la main-d'oeuvre aident-elles les petites entreprises dans lesquelles sont concentrées les femmes d'affaires?

Conclusions

Qu'avons-nous appris en analysant la teneur des accords commerciaux? Premièrement, les clauses des accords commerciaux relatives à la mobilité de la main-d'oeuvre s'adressent habituellement aux travailleuses et travailleurs hautement spécialisés (professionnelles et professionnels titulaires d'un diplôme universitaire), aux gens d'affaires, aux gestionnaires et aux cadres de direction. Il en est ainsi parce que l'inclusion de ces clauses dans les accords commerciaux vise principalement à faciliter le commerce et les investissements transfrontaliers. Mais nous avons ensuite constaté que certaines dispositions ont une portée qui dépasse la facilitation des échanges commerciaux; les dispositions de l'ALENA concernant les professionnelles et professionnels ont peut-être créé un marché du travail nord-américain de fait dans certains domaines. Troisièmement, dans les négociations sur l'AGCS, le Canada centre généralement ses demandes de libéralisation sur les services professionnels offerts principalement par des hommes, comme les services de génie et d'architecture. Par contre, les règles de l'ALENA sur la mobilité de la main-d'oeuvre englobent un plus large éventail de professions, y compris des professions dans lesquelles les femmes forment la majorité de l'effectif. Par conséquent, une analyse comparative entre les sexes de la teneur des dispositions de l'ALENA sur la mobilité des professionnelles et professionnels ne révèle pas l'existence d'un biais similaire. Toutefois, les dispositions de l'ALENA ne prévoient pas de processus visant à faciliter les démarches des conjoints et conjointes des professionnelles et professionnels admis aux États-Unis.

Nous avons également souligné les conséquences possibles de la mobilité de la main-d'oeuvre sur les marchés du travail intérieurs. En fait, puisque l'ALENA crée la base d'un marché du travail nord-américain pour certaines professions, nous devons suivre de près les effets de la mobilité facilitée par l'ALENA sur l'emploi et les salaires dans chacun des marchés du travail. Les données préliminaires disponibles tendent à révéler l'existence de possibles conséquences défavorables pour les travailleuses et travailleurs du pays d'accueil. Les effets des clauses relatives à la mobilité sur l'exode des cerveaux méritent également une attention spéciale, car la perte de travailleuses et travailleurs hautement spécialisés a un certain nombre de conséquences pour l'économie nationale ou pour des secteurs spécifiques, comme la migration des professionnelles et professionnels du système national de santé (voir le chapitre 4 qui traite de la migration des infirmières).

3. ANALYSE DES DONNÉES

Ce chapitre présente des données relatives au mouvement temporaire de la main-d'oeuvre du Canada vers l'étranger et inversement, en mettant l'accent sur la mobilité des femmes. Cette mobilité transfrontalière peut se manifester de diverses façons. Une société multinationale peut muter une employée canadienne au Japon pour une période limitée. Une femme d'affaires américaine peut faire un court séjour au Canada afin d'établir des liens commerciaux avec une clientèle potentielle. Un investisseur canadien peut faire un long séjour en Allemagne pour diriger l'activité d'une entreprise dans laquelle il a investi des sommes importantes. Des professionnelles et professionnels canadiens peuvent aussi chercher un emploi temporaire aux États-Unis. Si la profession est inscrite à l'annexe 1603 de l'ALENA, ils peuvent faire l'objet d'un visa TN, une fois qu'ils ont trouvé un emploi. Les Canadiennes et les Canadiens peuvent aussi solliciter une autorisation de séjour aux États-Unis dans le cadre des modalités courantes relatives à l'emploi temporaire qui s'appliquent à tous les pays.

Il est à noter qu'il peut être très difficile d'obtenir des renseignements relatifs à certaines catégories de personnes admises pour un séjour temporaire. Par exemple, puisque bon nombre de gens d'affaires américains séjournant au Canada pour rencontrer des clientes et des clients ne feront pas l'objet d'un visa ou d'un document émis par les autorités de l'immigration canadienne, il n'existe aucune façon d'en déterminer le nombre. Il en va de même pour les Canadiennes et les Canadiens séjournant aux États-Unis, étant donné que les gens d'affaires canadiens ne sont pas tenus d'obtenir un visa lorsqu'ils séjournent dans ce pays. Seuls certains groupes de gens d'affaires en visite doivent obtenir un visa B-1, comme le personnel d'après-vente³². Certaines catégories de visiteurs, comme les personnes faisant l'objet d'une mutation interne et d'autres travailleuses et travailleurs temporaires, doivent se munir d'un visa, ce qui permet de suivre leurs déplacements de façon plus fiable.

Les données dont il est question ici proviennent de diverses sources. L'INS des États-Unis, à la demande de l'Institut Nord-Sud, a fourni des données sur la main-d'oeuvre canadienne temporaire arrivant aux États-Unis. Ces données visent la période allant de 1987 à 2001 et comportent une ventilation par sexe du personnel temporaire, des renseignements sur la catégorie d'admission ainsi que sur l'âge et l'emploi des personnes visées. Toutefois, l'ensemble des données comporte de nombreuses lacunes. Notamment, ces données ne portent pas sur le nombre de personnes, mais sur le nombre de documents délivrés. De nombreux documents peuvent avoir été délivrés à la même personne la même année, à l'occasion de nombreux déplacements d'un côté à l'autre de la frontière. Une ingénieure ou un ingénieur peut, en début d'année, se rendre du Canada aux États-Unis dans le cadre d'un contrat de trois mois, puis y retourner plus tard pour y exécuter un contrat de deux mois. Cela gonfle les chiffres. Enfin, il faut aussi noter que les séries chronologiques sont fondées sur l'exercice américain (du 1^{er} octobre au 30 septembre) et qu'il y manque trois années, soit 1989, 1990 et 1995. Nous avons complété cet ensemble de données à l'aide de statistiques tirées du *Statistical Yearbook of the Immigration and Naturalization Service*.

Deuxièmement, le rapport comprend des données sur l'entrée au Canada de travailleuses et de travailleurs temporaires, en fonction de renseignements fournis par CIC. Ces données, ventilées par sexe, portent sur les années 1980 à 2001 et ne comprennent que l'entrée des citoyennes et citoyens des États-Unis et du Mexique. La validité des données canadiennes est généralement plus grande, étant donné qu'elles portent sur le nombre de personnes et non sur le nombre de documents. Le rapport fait aussi appel à des données tirées de la publication annuelle de CIC, *Faits et chiffres : Aperçu statistique des résidents temporaires et revendicateurs du statut de réfugié*.

Canada–États-Unis : Intégration du marché de la main-d'oeuvre par le biais des travailleuses et des travailleurs temporaires?

De quel pays viennent la plupart des travailleuses et des travailleurs temporaires au Canada? Où travaillent la plupart des Canadiennes et des Canadiens à l'étranger? Dans les deux cas, il s'agit des États-Unis. Au cours des dernières décennies, le Canada a constitué une source importante de personnel temporaire pour les États-Unis et, en fait, s'est classé au premier rang en 2001, comme en témoignent les plus de 145 000 documents délivrés à des Canadiennes et à des Canadiens au cours de cette année (voir le tableau 1). Des pays d'Europe, comme le Royaume-Uni et l'Allemagne, ont aussi fourni aux États-Unis une bonne part du personnel temporaire, tout comme le Mexique, l'Inde et le Japon. La majorité des travailleuses et des travailleurs temporaires venant de pays industrialisés tels que le Royaume-Uni, l'Allemagne et le Japon sont des personnes faisant l'objet d'une mutation interne (56, 58 et 68 p. 100, respectivement, en 2001). Dans le cas des pays en développement, comme l'Inde et le Mexique, les personnes faisant l'objet d'une mutation interne ne représentent qu'un petit groupe (13 p. 100 pour l'Inde et 14 p. 100 pour le Mexique en 2001). La plupart font l'objet de visas H1B et H2³³. Ces tendances dans la mobilité de la main-d'oeuvre sont le reflet de la situation géographique des entreprises multinationales dans le monde industriel.

En ce qui a trait à la main-d'oeuvre arrivant au Canada, les États-Unis représentent aussi une source importante de personnel étranger. Comme l'illustre le tableau 3, plus de 23 000 citoyennes et citoyens des États-Unis sont venus travailler au Canada en 2001, ce qui représente plus de 25 p. 100 de tout le personnel temporaire étranger, loin devant les autres pays sources de main-d'oeuvre. Le Mexique, la Jamaïque et les Philippines sont les principaux pays en développement qui fournissent de la main-d'oeuvre temporaire au Canada. Parmi les pays industrialisés, le Royaume-Uni, la France, l'Australie et le Japon sont les principales sources de personnel temporaire. La ventilation des données actuellement disponibles ne permet pas de déterminer le nombre de travailleuses et travailleurs qui faisaient l'objet d'une mutation interne³⁴.

Selon les données statistiques disponibles, le nombre de travailleuses et de travailleurs temporaires voyageant entre le Canada et les États-Unis est en croissance. L'échange est asymétrique, étant donné que le nombre de Canadiennes et de Canadiens allant vers le Sud est beaucoup plus important que celui des Américaines et des Américains venant au Canada³⁵. Même si l'on s'en tient au mouvement des Canadiennes et des Canadiens, le volume de migration est encore relativement limité et nous ne pouvons parler encore d'un marché intégré de la main-d'oeuvre en ce qui concerne les travailleuses et les travailleurs nord-américains hautement qualifiés.

Recours de plus en plus fréquent aux dispositions de l'ALENA relatives à la mobilité de la main-d'oeuvre par les professionnelles et professionnels canadiens et américains

Les accords commerciaux peuvent comporter diverses clauses facilitant le mouvement temporaire des personnes; celles-ci peuvent viser à faciliter le mouvement de gens d'affaires, les mouvements de personnel des sociétés multinationales ainsi que les mouvements de certains travailleurs et travailleuses qualifiés. Certains accords, tels que l'AGCS, visent principalement les gens d'affaires ainsi que les fournisseurs des secteurs de services. L'ALENA, à la différence de l'AGCS, a créé des règlements explicites visant le mouvement de la main-d'oeuvre étrangère hautement qualifiée employée par une entreprise nationale. Ainsi, le chapitre 16 de l'ALENA facilite l'emploi de membres d'une profession libérale arrivant des pays membres de l'ALENA. Quelles ont été les répercussions de ces dispositions? Ont-elles permis un plus grand mouvement des professionnelles et des professionnels sur le continent nord-américain? Si l'on se penche sur le mouvement des professionnelles et des professionnels canadiens, l'influence est claire. Il y a eu, aux États-Unis, une augmentation marquée du nombre total de travailleuses et de travailleurs temporaires arrivant du Canada; en effet, 41 870 personnes ont reçu un visa en 1994 et plus de 145 000 en 2001.

Tableau 3 : Travailleuses et travailleurs étrangers au Canada, par pays d'origine et selon le sexe, mouvements annuels, 1997 et 2001

| | 1997 | | 2001 | |
|-------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | Nombre | Femmes p. 100 | Nombre | Femmes p. 100 |
| États-Unis | 24 589 | 20,3 | 23 849 | 21,3 |
| Mexique | 6 078 | 3,5 | 11 112 | 5,4 |
| Royaume-Uni | 5 063 | 31,0 | 7 044 | 30,9 |
| Jamaïque | 5 288 | 5,0 | 5 810 | 3,3 |
| France | 4 144 | 33,7 | 4 976 | 36,5 |
| Japon | 4 462 | 53,3 | 4 377 | 54,8 |
| Australie | 3 667 | 45,4 | 4 878 | 44,5 |
| Philippines | 1 850 | --- | 4 020 | 88,7 |
| Allemagne | 1 813 | 25,2 | 2 528 | 24,1 |
| Inde | 1 039 | 19,7 | 1 944 | 19,0 |
| Trinité-et-Tobago | 1 553 | --- | 1 805 | 3,7 |
| Autres pays | 14 463 | 31,0 | 22 545 | 28,7 |
| Total | 74 259 | 26,5 | 93 083 | 26,7 |

Remarque :

En fonction du nombre de personnes.

Source :

CIC, Faits et chiffres : Aperçu Statistique des résidents temporaires et revendicateurs du statut de réfugié.

Cette augmentation est attribuable surtout, mais non entièrement, à la popularité des dispositions de l'ALENA. En réalité, nombreux sont les travailleuses et les travailleurs canadiens qui entrent aux États-Unis sans recourir à l'ALENA et qui emploient d'autres méthodes pour obtenir une autorisation temporaire d'emploi. Par exemple, selon le *Statistical Yearbook of the Immigration and Naturalization Service* (1999 et 2000), 10 235 visas H1B ont été délivrés à des Canadiennes et à des Canadiens en 1999 et

12 929 en 2000 (voir le tableau 4). Cette catégorie de visas permet aux employeurs américains d'embaucher des professionnelles et des professionnels étrangers pour trois ans (renouvelables une fois). Les visas H1B ont font l'objet d'un plafond annuel de 195 000 jusqu'en 2003 pour les travailleuses et les travailleurs de toutes origines. Les Canadiennes et les Canadiens ont aussi obtenu des visas H2B (3 946 en 1999 et 4 741 en 2000). Cette catégorie s'applique à des emplois d'une durée plus restreinte; l'employeur doit faire la preuve d'un besoin exceptionnel et obtenir l'agrément des syndicats concernés attestant que l'emploi n'aura pas de conséquences préjudiciables pour la main-d'oeuvre américaine. Les contrats doivent faire état d'une date de fin précise et porter initialement sur une période inférieure à un an. (Le visa peut être prolongé pour un séjour total de trois ans mais les travailleuses et les travailleurs doivent quitter les États-Unis pour au moins six mois.) Cette catégorie est limitée à 66 000 travailleuses et travailleurs par année, toutes origines confondues (Nielson et Cattaneo 2002). Parmi les autres travailleuses et travailleurs temporaires figurent les artistes, les artistes de spectacle, les athlètes, les membres d'ordres religieux et les personnes ayant des compétences extraordinaires dans le domaine des arts, des sciences, des affaires, de l'éducation, des sports ou de l'industrie du cinéma et de la télévision.

Il reste que les professionnelles et les professionnels canadiens ont de plus en plus recours aux dispositions de l'ALENA pour entrer sur le marché des États-Unis (voir la figure 1)³⁶. En 2001, plus de 92 000 visas ont été délivrés à des Canadiennes et des Canadiens en vertu de l'ALENA, comparativement à moins de 10 000 en 1991 (tableau 5)³⁷. L'ALENA constitue ainsi le recours le plus utilisé par les Canadiennes et les Canadiens pour entrer aux États-Unis dans le cadre d'un emploi temporaire.

Tableau 4 : Quelques visas non visés par l'ALENA délivrés à des travailleuses et des travailleurs temporaires canadiens par l'INS, 1996, 1999, 2000

| | 1996 | 1999 | 2000 |
|--|-------|--------|--------|
| Travailleuses et travailleurs occupant un emploi spécialisé (H1B) | 4 192 | 10 235 | 12 929 |
| Autres travailleuses et travailleurs temporaires, non agricoles (H2B) | 1 738 | 3 946 | 4 741 |
| Travailleuses et travailleurs ayant des compétences ou des réalisations extraordinaires (O1) | 481 | 885 | 1 195 |
| Artistes, artistes de spectacle et athlètes (P1, P2, P3) | 2 900 | 5 580 | 5 718 |
| Personnes occupant des fonctions religieuses (R1) | 595 | 1 264 | 1 424 |

Source :

Statistical Yearbook of the Immigration and Naturalization Service, chapitre portant sur l'admission temporaire annuelle, tableaux 38 et 40.

Par ailleurs, l'impact du chapitre 16 de l'ALENA sur le mouvement des professionnelles et des professionnels américains n'est pas aussi clair, étant donné que l'augmentation du nombre de visas délivrés n'est pas aussi marquée. Comme le révèle le tableau 6, 10 758 Américaines et Américains ont reçu une autorisation de travail en vertu de l'ALENA dans le but d'offrir des services professionnels aux Canada en 2001, comparativement à 7 836 en 1994. Nous remarquons aussi que près de la moitié (48 p. 100 en 2001) des professionnelles et des professionnels américains venus au Canada n'ont pas eu recours

aux dispositions de l'ALENA. Les raisons sont variées. En entrevue, des fonctionnaires canadiens ont laissé entendre que certains peuvent préférer un autre visa qu'un visa délivré sous le régime de l'ALENA parce que les critères d'admissibilité et les différences dans les formalités administratives peuvent mieux convenir à leurs besoins.

Tableau 5 : Non-immigrantes et non-immigrants d'origine canadienne aux États-Unis, catégories choisies d'admission et d'âge, exercice 2001

| Groupe d'âge | Total travailleuses/travailleurs | Travailleuses/travailleurs ALENA | Mutations internes | Autres travailleuses/travailleurs | Gens d'affaires en visite | Négociantes et négociants/ investisseuses et investisseurs en vertu d'un traité |
|--------------------|----------------------------------|----------------------------------|--------------------|-----------------------------------|---------------------------|---|
| Total | 169 417 | 92 716 | 22 838 | 31 727 | 18 432 | 3 704 |
| Total femmes | 42 497 | 27 846 | 3 436 | 7 522 | 2 438 | 1 255 |
| 0-24 ans | 4 033 | 1 731 | 79 | 1 282 | 641 | 300 |
| 25-34 ans | 20 185 | 14 425 | 1 290 | 3 573 | 670 | 227 |
| 35-44 ans | 11 546 | 7 502 | 1 330 | 1 817 | 566 | 331 |
| 45-54 ans | 5 217 | 3 380 | 608 | 601 | 365 | 263 |
| 55 ans+ | 1 476 | 784 | 127 | 241 | 191 | 133 |
| Total hommes | 125 098 | 64 078 | 19 190 | 23 738 | 15 702 | 2 390 |
| 0-24 ans | 8 097 | 2 840 | 355 | 2 527 | 2 046 | 329 |
| 25-34 ans | 42 317 | 25 197 | 4 341 | 8 525 | 3 927 | 327 |
| 35-44 ans | 41 219 | 20 814 | 7 659 | 7 458 | 4 627 | 661 |
| 45-54 ans | 23 706 | 10 505 | 5 280 | 3 824 | 3 416 | 681 |
| 55 ans+ | 9 664 | 4 672 | 1 542 | 1 383 | 1 676 | 391 |
| Total sexe inconnu | 1 822 | 792 | 212 | 467 | 292 | 59 |

Source :

Ensemble de données de l'INS fournis à la demande de l'Institut Nord-Sud.

En ce qui concerne la mobilité des professionnelles et des professionnels mexicains, rien n'indique que les dispositions de l'ALENA aient causé une augmentation importante du mouvement vers le Canada ou les États-Unis. En 2001, seulement 235 professionnelles et professionnels mexicains ont reçu l'autorisation de travailler au Canada en vertu des règlements de l'ALENA (voir tableau 7). Aux États-Unis, l'INS n'a délivré que 1 242 visas sous le régime de l'ALENA à des professionnelles et des professionnels mexicains en 1999, ce qui est inférieur au quota de 5 500 imposé au Mexique.

Figure 1 : Visas TN et autres visas de travail delivres aux Canadiennes et aux Canadiens (1987-2001)

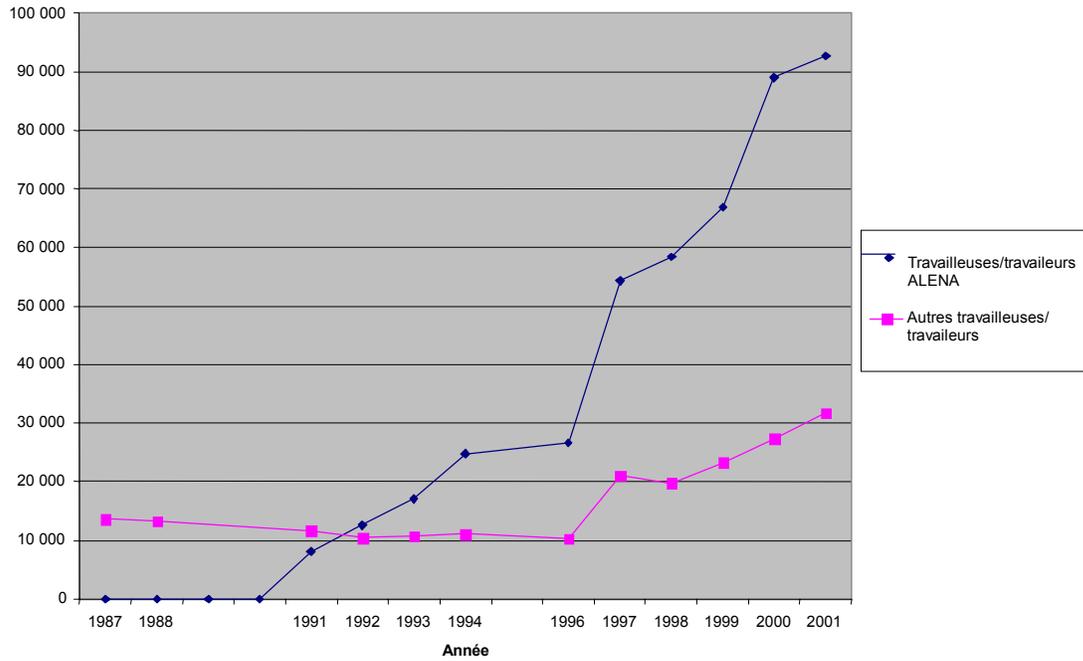


Figure 2 : Visas délivrés par les É.-U. aux Canadiens (hommes et femmes) et aux Canadiennes (1987-2001)

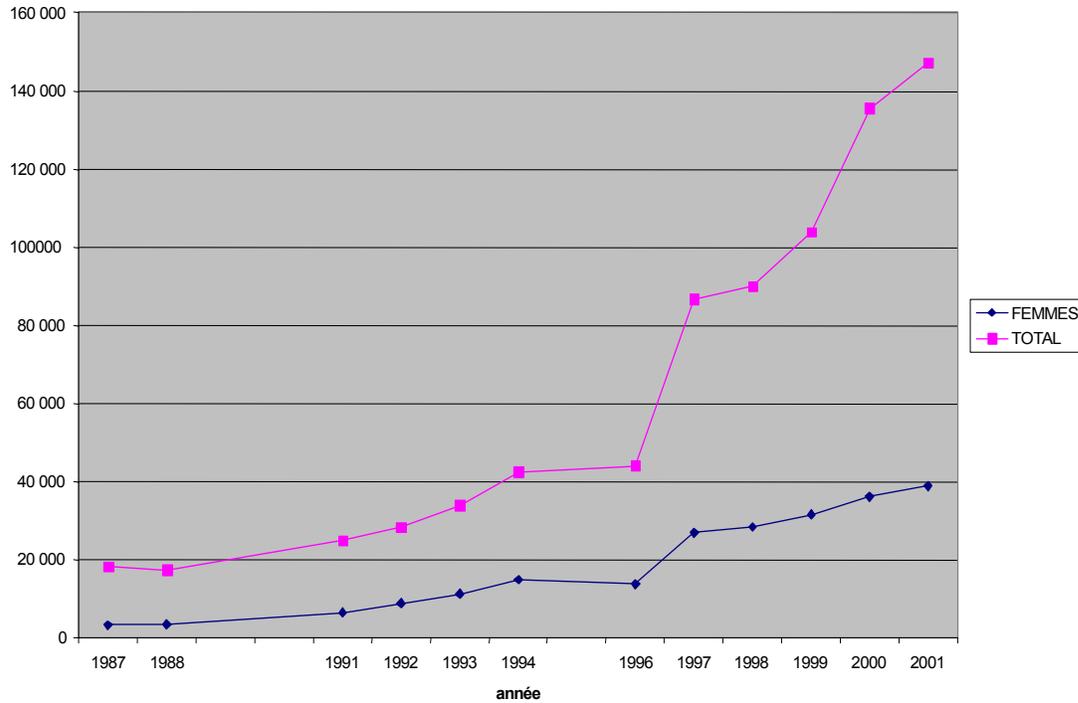


Tableau 6 : Travailleuses et travailleurs étrangers au Canada arrivant des États-Unis, 1^{er} décembre 1987, 1994, 2001

| | Travailleuses/ travailleurs ALENA | Femmes p. 100 | Travailleuses/ travailleurs non visés par l'ALENA | Femmes p. 100 | Total | Femmes p. 100 |
|------|--------------------------------------|------------------|---|------------------|--------|------------------|
| 1987 | 389 | 10 | 13 511 | 20 | 13 901 | 19 |
| 1994 | 7 843 | 18,2 | 9 671 | 25,4 | 17 507 | 22,2 |
| 2001 | 10 758 | 19,2 | 9 911 | 25,3 | 20 669 | 22,1 |

Source :
Ensemble de données fournis par CIC à la demande de l'Institut Nord-Sud.

Tableau 7 : Travailleuses et travailleurs étrangers au Canada arrivant du Mexique, 1^{er} décembre 1987, 1994, 2001

| | Travailleuses/ travailleurs ALENA | Femmes p. 100 | Travailleuses/ travailleurs non visés par l'ALENA | Femmes p. 100 | Total | Femmes p. 100 |
|------|--------------------------------------|------------------|---|------------------|--------|------------------|
| 1987 | 0 | | 1 532 | 12,3 | 1 532 | 12,0 |
| 1994 | 29 | 20,0 | 4 927 | 3,8 | 4 956 | 3,9 |
| 2001 | 235 | 24,7 | 10 930 | 5,9 | 11 165 | 6,3 |

Source :
Ensemble de données fournies par CIC à la demande de l'Institut Nord-Sud.

Tendances de la migration de la main-d'oeuvre temporaire selon le sexe

L'examen des données relatives à la main-d'oeuvre temporaire selon le sexe fait ressortir certaines tendances. D'abord, les femmes représentent une minorité de la main-d'oeuvre étrangère temporaire. Ainsi, dans toutes les catégories d'admission en tant que main-d'oeuvre temporaire, les femmes forment la minorité des Canadiens arrivant aux États-Unis pendant toute la période examinée. En 2001, seulement 6,6 p. 100 des Canadiennes et des Canadiens se rendant aux États-Unis pour un travail temporaire étaient des femmes (tableau 8). Cette proportion a varié d'une année à l'autre. En fait, elle a baissé au cours de la dernière décennie, si l'on considère qu'en 1994, les travailleuses représentaient 35,5 p. 100 de la main-d'oeuvre canadienne allant vers le sud.

Cette tendance à la baisse semble être alimentée, en partie, par la catégorie des travailleuses et des travailleurs de l'ALENA. En effet, depuis 1996, l'écart entre les sexes en ce qui a trait au recours à cette démarche s'accroît; maintenant, seulement 30 p. 100 des visas TN sont délivrés à des femmes. Avant 1995, le nombre de visas TN délivrés à des femmes était presque égal à celui des visas délivrés à des hommes. Nous avons souligné précédemment que les femmes représentaient près de 50 p. 100 des membres des professions libérales figurant sur la liste de l'ALENA. On pourrait donc s'attendre à une répartition relativement équilibrée entre les hommes et les femmes du recours à cette disposition relative à la mobilité de la main-d'oeuvre. Parmi les explications invoquées pour l'augmentation de cet écart entre les sexes, mentionnons la croissance soutenue des secteurs de l'informatique aux États-Unis dans les années 1990, qui a entraîné une plus forte demande d'informaticiens, d'ingénieurs et de techniciens en informatique canadiens, professions où les hommes occupent une place prédominante.

Les femmes représentent aussi une minorité de la main-d'oeuvre temporaire américaine et mexicaine venant au Canada. Elles constituent 22 p. 100 de la main-d'oeuvre étrangère américaine et 6 p. 100 de la main-d'oeuvre mexicaine (voir les tableaux 6 et 7). Cette dernière divergence est attribuable au fait que la majorité de la main-d'oeuvre temporaire mexicaine au Canada est composée de travailleuses et de travailleurs agricoles saisonniers³⁸. Pour ce qui est des Américaines et des Américains, il nous faut des renseignements plus détaillés sur leur emploi. Aux États-Unis, comme au Canada, les femmes représentent une minorité de la main-d'oeuvre temporaire, tous les pays d'origine confondus, sauf les Philippines.

Tableau 8 : Dix premiers pays d'origine de la main-d'oeuvre temporaire aux États-Unis, années financières 1987, 1994, 2001

| | 1987 | | 1994 | | 2001 | |
|-------------|--------|------------------|--------|------------------|---------|------------------|
| | Total | Femmes p. 100 | Total | Femmes p. 100 | Total | Femmes p. 100 |
| Canada | 17 724 | 18,4 | 41 870 | 35,5 | 145 810 | 26,6 |
| Inde | 2 801 | 12,7 | 19 900 | 13,4 | 123 070 | 13,7 |
| Mexique | 11 600 | 10,8 | 20 290 | 14,0 | 108 346 | 10,6 |
| Royaume-Uni | 25 241 | 13,0 | 37 645 | 17,8 | 106 776 | 18,7 |
| Japon | 11 895 | 7,2 | 27 988 | 10,0 | 50 716 | 16,9 |
| Allemagne | 5 884 | 14,9 | 12 162 | 19,3 | 42 963 | 18,4 |
| France | 8 078 | 16,3 | 11 941 | 20,5 | 40 492 | 23,2 |
| Brésil | 2 102 | 13,3 | 6 493 | 18,5 | 22 187 | 24,3 |
| Australie | 3 187 | 14,7 | 7 047 | 21,4 | 21 100 | 25,2 |
| Irlande | 2 858 | 40,1 | N/D* | | 10 587 | 26,3 |
| Chine | 2 370 | 22,9 | 6 581 | 24,1 | 15 170 | 32,6 |
| Espagne | 2 339 | 20,7 | 3 646 | 24,8 | 13 120 | 25,6 |
| Italie | 2 651 | 11,9 | 4 868 | 20,1 | 13 078 | 21,2 |
| Corée | 1 887 | 14,5 | 4 333 | 14,2 | 12 686 | 20,3 |
| Russie | N/D*** | | 5 311 | 25,4 | 9 372 | 29,6 |
| Philippines | 5 650 | 68,6 | 12 282 | 58,8 | N/D** | |

Remarques :

Cet ensemble de données n'inclut pas les statistiques relatives aux personnes qui n'ont pas précisé leur sexe (inconnu).

Le groupe « inconnu » représente habituellement un à deux p. 100 du total de chaque pays. (Par exemple, 1 471 travailleuses ou travailleurs temporaires en 2001 n'ont pas indiqué leur sexe).

* N/D veut dire « non disponible » (Le pays ne figurait pas parmi les 20 premiers pays cette année-là).

** Après 1996, les Philippines ne figurent pas sur la liste des 20 premiers pays d'origine.

*** L'ancienne Union soviétique figure dans l'ensemble de données préalables à 1993 mais ne se classe pas parmi les 20 premiers pays avant 1991.

Source :

Ensemble de données de l'INS fournies à la demande de l'Institut Nord-Sud.

La plus forte demande de main-d'oeuvre dans certaines professions où sont concentrées des femmes est une des variables qui expliquent la mobilité plus faible des femmes. Parmi d'autres explications, on peut mentionner l'intérêt moindre des femmes pour les déplacements à l'étranger, compte tenu de leur rôle traditionnel de principales dispensatrices de soins à leur famille, le nombre plus restreint de femmes occupant des postes de direction ou de gestion susceptibles de faire l'objet de mutations internes et la discrimination exercée par les

employeurs. L'examen de toutes les facettes de ce problème en fonction du sexe dépasse la portée de notre étude. Toutefois, les deux études de cas examinent certains des points ayant rapport aux infirmières et aux femmes propriétaires d'entreprises.

Nous pouvons aussi observer des tendances dans les catégories de main-d'oeuvre temporaire selon le sexe. En effet, la représentation des femmes varie d'une catégorie d'arrivants à l'autre. En 2001, les femmes représentaient 30 p. 100 des Canadiennes et des Canadiens à qui on avait délivré un visa sous le régime de l'ALENA, mais seulement 15 p. 100 des personnes ayant fait l'objet d'une mutation interne aux États-Unis. Pour ce qui est des États-Unis, nous remarquons que les femmes sont plus susceptibles que les hommes de venir au Canada sans recourir aux dispositions de l'ALENA.

Âge et sexe

Les Canadiennes titulaires de visas américains à titre de travailleuses temporaires sont souvent plus jeunes que leurs homologues masculins (tableau 5). Près de la moitié de ces femmes ont entre 25 et 34 ans. Les hommes ne sont pas aussi concentrés dans ce groupe d'âge puisque 33 p. 100 sont âgés de 25 à 34 ans et 30 p. 100 se trouvent dans le groupe d'âge suivant (35 à 44 ans). Nous remarquons aussi que les personnes faisant l'objet d'une mutation interne sont généralement plus âgées que les membres d'autres groupes de travailleuses et travailleurs se déplaçant pour travailler. Nous ne disposons pas de renseignements concernant l'âge des travailleuses temporaires arrivant au Canada.

Génie et soins infirmiers : Qui sont les travailleuses et les travailleurs temporaires?

Lorsque l'on examine les professions des Canadiennes et des Canadiens qui ont travaillé aux États-Unis, on remarque une autre lacune importante de l'ensemble de données américaines. Il arrive souvent qu'on ne fasse pas mention des renseignements concernant la profession. Les données concernant la profession des travailleuses et des travailleurs temporaires en 1996 et en 1997 ne sont pas disponibles, étant donné que, dans 99 p. 100 des cas, cette variable n'est pas signalée. Pour l'année 2000, la profession de la personne titulaire d'un visa n'est pas connue dans presque 80 p. 100 des cas. Pour 2001, elle n'est pas signalée dans 40 p. 100 des cas.

Un fonctionnaire de l'INS explique que cette situation est attribuable à des problèmes de collecte de données. À la frontière, les inspectrices et inspecteurs sont censés demander à la candidate ou au candidat quelle est sa profession et l'inscrire sur le formulaire I-94, mais ils ne le font pas toujours. En outre, l'information est manuscrite et le fournisseur responsable de la saisie des données informatiques ne peut pas toujours lire l'écriture manuscrite ou l'interpréter en fonction d'un code précis. L'INS tente d'améliorer l'automatisation de la collecte de données afin de résoudre ce problème mais la solution, quelle qu'elle soit, n'est pas pour demain.

C'est donc dire que l'information portant sur l'emploi des personnes ayant recours aux dispositions de l'ALENA relatives aux professionnelles et professionnels doit être utilisée seulement à titre indicatif. Comme 2001 est l'une des années pour lesquelles les

renseignements sont les plus complets, nous décrivons certains des résultats qui s'y rapportent. La catégorie professionnelle la plus fréquente est vaste et comprend les cadres supérieurs, les administratrices et administrateurs ainsi que les gestionnaires. En 2001, près de 16 000 visas TN ont été délivrés à des Canadiennes et Canadiens appartenant à cette catégorie, dont 75 p. 100 à des hommes (tableau 9). Les autres catégories où nous avons surtout relevé des hommes sont celles des ingénieurs, des informaticiens et des techniciens/technologues (33 p. 100 d'hommes en vertu de l'ALENA en 2001). Chez les femmes, ces trois catégories étaient également importantes; ensemble, elles représentent près de 13 p. 100 des travailleuses sous le régime de l'ALENA. Nous n'avons pas d'information concernant la profession des travailleuses et des travailleurs temporaires arrivant au Canada³⁹.

Conclusions

La présente étude a été assujettie à d'importantes contraintes, vu le caractère incomplet des données disponibles sur la mobilité de la main-d'oeuvre transfrontalière. Il faut formuler un certain nombre de recommandations relativement aux données de l'INS. L'évolution vers un système favorisant le décompte des personnes plutôt que des documents serait une première étape vers l'amélioration de la qualité des données. Il faudrait également améliorer la collecte des renseignements relatifs à la profession ou à l'emploi des travailleuses et des travailleurs temporaires afin d'éviter que la profession des travailleuses ou travailleurs soit inconnue dans 40 à 80 p. 100 des cas. Le gouvernement canadien pourrait collaborer avec ses partenaires de l'ALENA dans le cadre du Groupe de travail sur l'admission temporaire afin d'étudier des façons d'améliorer la situation. Les données de CIC relatives à la profession des travailleuses et des travailleurs temporaires n'étaient pas disponibles. Parmi les données ventilées par sexe qu'il serait utile de rendre publiques, mentionnons l'âge et la durée de séjour des travailleuses et des travailleurs temporaires, ce qui aiderait à comprendre les tendances en matière de mobilité transfrontalière. Des renseignements concernant les secteurs industriels visés par les mutations internes permettraient aussi de comprendre quels secteurs de l'industrie ont le plus souvent recours à ces mesures. Selon nos rapports avec CIC, le ministère n'a pas suffisamment d'effectifs pour traiter les demandes de données provenant du gouvernement et de l'extérieur. Une solution possible au problème serait de rendre l'information statistique plus facilement accessible au public par le site Web ou des publications annuelles.

Malgré ces lacunes dans les données disponibles, il est possible de formuler des observations sommaires. En ce qui concerne le Canada, les États-Unis sont la principale destination et le principal pays d'origine des travailleuses et travailleurs temporaires. Nous sommes encore loin d'un marché de la main-d'oeuvre intégré pour les travailleuses et les travailleurs hautement spécialisés, mais on observe une croissance du nombre d'admissions de Canadiennes et de Canadiens aux États-Unis. Le chapitre de l'ALENA relatif à la mobilité de la main-d'oeuvre est un facteur important à prendre en considération pour comprendre cette croissance. En effet, le nombre de professionnelles et de professionnels canadiens ayant recours aux visas délivrés sous le régime de l'ALENA pour entrer aux États-Unis a augmenté de façon constante.

Tableau 9 : Dix principales professions des non-immigrantes et non-immigrants d'origine canadienne aux États-Unis, exercice 2001

| Emploi | Total | Visa ALENA | Mutations internes | Visites d'affaires | Négociantes/négociants, investisseuses/investisseurs aux termes d'un traité | Tous les autres |
|---|----------------|----------------|--------------------|--------------------|---|-----------------|
| Total | 169 417 | 92 716 | 22 838 | 18 432 | 3 704 | 31 727 |
| Total femmes (ensemble des 70 professions) | 42 497 | 27 846 | 3 436 | 2 438 | 1 255 | 7 522 |
| Femmes en pourcentage du total | 25,1 p. 100 | 30,0 p. 100 | 15,0 p. 100 | 13,2 p. 100 | 33,9 p. 100 | 23,7 p. 100 |
| Dix premières professions présentées | | | | | | |
| Inconnue/non signalée | 14 555 | 10 123 | 741 | 2 437 | 1 254 | 2 661 |
| Cadres supérieurs, administratrices, gestionnaires | 5 951 | 3 947 | 2 004 | - | - | 1 003 |
| Infirmières autorisées | 3 760 | 3 759 | 1 | - | - | 14 |
| Informaticiennes, mathématiciennes, spécialistes recherches opérationnelles | 1 534 | 1 470 | 64 | - | - | 111 |
| Ingénieures* | 1 445 | 1 096 | 99 | - | - | 250 |
| Technologues et techniciennes | 1 040 | 1 022 | 18 | - | - | 54 |
| Artistes de spectacle | 5 | 4 | 1 | - | - | 995 |
| Travailleuses du domaine social, récréatif, religieux | 386 | 378 | 8 | - | - | 493 |
| Pharmaciennes, diététiciennes, adjointes médicales, thérapeutes, | 578 | 575 | 3 | - | - | 67 |
| Spécialiste des sciences de la vie | 583 | 579 | 4 | - | - | 58 |
| Enseignantes, sauf collégial | 297 | 291 | 6 | - | - | 322 |
| Total hommes (ensemble des 72 emplois) | 125 098 | 64 078 | 19 190 | 15 702 | 2 390 | 23 738 |
| Hommes en pourcentage du total | 73,8 p. 100 | 69,1 p. 100 | 84,0 p. 100 | 85,2 p. 100 | 64,5 p. 100 | 74,8 p. 100 |
| Dix premières professions présentées : | | | | | | |
| Inconnue/non indiquée | 42 720 | 20 768 | 3 872 | 15 694 | 2 386 | 8 541 |
| Cadres supérieurs, administrateurs, gestionnaires | 26 764 | 11 873 | 11 409 | 2 | 4 | 3 476 |
| Ingénieurs* | 12 232 | 8 875 | 1 238 | - | - | 2 119 |
| Informaticiens, mathématiciens, spécialistes de la recherche opérationnelle | 8 101 | 7 771 | 330 | - | - | 510 |
| Technologues et techniciens | 5 230 | 4 644 | 586 | - | - | 313 |
| Artistes de spectacle | 10 | 4 | 6 | - | - | 2 699 |
| Commercialisation et ventes | 1 239 | 517 | 722 | - | - | 352 |
| Mathématiciens et informaticiens | 968 | 964 | 4 | - | - | 64 |
| Travailleurs du secteur social, récréatif, religieux | 138 | 123 | 15 | - | - | 782 |
| Architectes et arpenteurs | 866 | 812 | 54 | - | - | 43 |
| Sexe inconnu | 1 822 | 792 | 212 | 292 | 59 | 467 |

Remarque :

* Les catégories « ingénieures et ingénieurs » sont le résultat d'une compilation des données relatives aux 10 catégories suivantes : génie aérospatial, génie agricole, génie chimique, génie nucléaire, génie pétrolier, génie civil, génie électrique et électronique, génie industriel, génie mécanique et naval, génie mécanique, génie métallurgique, génie des matériaux et génie minier, et catégorie non précisée. L'INS définit les non-immigrantes et les non-immigrants comme des étrangers admis aux États-Unis dans un but précis et à titre temporaire, mais non en tant que résidentes permanentes ou résidents permanents.

Tableau 10 : Permis de travail sous le régime de l'ALENA délivrés par CIC à des citoyennes et citoyens des États-Unis.

| | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 |
|--|-------|---------|--------|--------|--------|--------|
| Négociantes ou négociants et investisseuses ou investisseurs | 38 | 46 | 23 | 32 | 38 | 39 |
| Mutations internes | 2 333 | 2 243 | 2 287 | 2 479 | 2 818 | 2 675 |
| Membres d'une profession libérale | 7 452 | 7 714 | 9 066 | 10 840 | 12 129 | 11 233 |
| Total | 9 823 | 100 003 | 11 376 | 13 351 | 14 985 | 13 947 |

Remarque :

Ces données sont fondées sur un dénombrement des documents.

Source :

Ensemble de données de CIC fournies à la demande de l'Institut Nord-Sud.

En général, les femmes représentent une minorité de travailleuses et travailleurs temporaires étrangers. Cela vaut aussi bien pour les Canadiennes se rendant à l'étranger que pour les étrangères arrivant au Canada, ainsi que pour le mouvement des professionnelles et professionnels aux termes de l'ALENA, même si les professions majoritairement féminines sont visées par cet accord. Les résultats des recherches effectuées dans le cadre de notre projet ne peuvent expliquer la moins grande mobilité des travailleuses, mais il s'agit là d'une importante piste de recherche.

4. ÉTUDE DE CAS SUR LA MOBILITÉ TRANSFRONTALIÈRE DES INFIRMIÈRES ET DES INFIRMIERS

Mondialisation du marché de la main-d'oeuvre en soins infirmiers

Une étude de cas sur la mobilité transfrontalière de la main-d'oeuvre dans le domaine des soins infirmiers se comprend mieux à la lumière des pénuries et des migrations des infirmières et des infirmiers à l'échelle mondiale. Selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS 2001a), les pénuries d'infirmières et d'infirmiers à l'échelle mondiale sont une grande source de préoccupations, compte tenu du rôle central de cette profession dans tous les réseaux de santé. Le problème touche à la fois les pays industriels et les pays en développement mais il « est particulièrement aig[u] dans les pays en développement, où la précarité et l'irrégularité du financement du secteur de la santé, les bas salaires et les mauvaises conditions de travail s'allient pour favoriser l'émigration vers des pays offrant de meilleures perspectives » (OMS 2001a).

Par conséquent, la migration transfrontalière joue un rôle central dans la question des pénuries mondiales d'infirmières et d'infirmiers. Ces migrations peuvent être permanentes ou temporaires, mais les migrations temporaires concernent de plus près les accords de commerce internationaux. Le débat entourant l'impact de l'exode des cerveaux sur les économies en développement (c.-à-d. la migration des travailleuses et des travailleurs spécialisés, comme les professionnelles et les professionnels de la santé) n'est pas nouveau. Selon l'étude récente de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et du Department for International Development du Royaume-Uni, il faut évaluer les répercussions néfastes directes de ces migrations en fonction d'autres effets susceptibles d'améliorer la croissance économique, comme la migration de retour, l'envoi de fonds et le transfert de connaissances et de technologies (Lowell et Findlay 2001). Les effets nets de la migration peuvent varier d'un pays à l'autre et d'un secteur à l'autre. Le secteur de la santé présente des caractéristiques distinctes qui confèrent une importance particulière au maintien en fonction de cette main-d'oeuvre spécialisée.

L'effet négatif du recrutement actif du personnel infirmier et des médecins dans les pays en développement a été reconnu par de nombreuses organisations partout dans le monde et a engendré la mise en place de mesures correctrices. Par exemple, en 1999, le Department of Health du Royaume-Uni a adopté des lignes directrices relatives au recrutement international du personnel infirmier précisant qu'il est essentiel que tous les employeurs s'assurent qu'ils ne recrutent pas de façon active dans des pays en développement eux-mêmes en proie à des pénuries de personnel infirmier (Royaume-Uni 1999). L'Afrique du Sud a adopté une politique semblable concernant le recrutement de médecins dans les pays avoisinants où les systèmes de santé sont plus déficients.

Néanmoins, certains pays en développement ont un point de vue distinct sur la migration des professionnelles et des professionnels de la santé, jugeant qu'ils ont un surplus de personnel dans ce secteur. « L'Inde, Cuba et les Philippines sont d'importants "exportateurs" de personnel médical et paramédical; à ce titre, ils veulent faciliter l'accès au marché de la

main-d'oeuvre des pays en développement afin de maintenir ou d'augmenter le mouvement des envois d'argent des travailleuses et travailleurs » (OMS 2001b). [*Traduction*]

Pourquoi avoir choisi le personnel infirmier plutôt qu'une autre profession comme sujet d'étude? Ce cas offre la possibilité d'examiner l'incidence des causes relatives à la mobilité de la main-d'oeuvre dans les ententes commerciales. Cette profession est encore celle où l'on retrouve le plus de femmes; ces dernières constituent en effet 95 p. 100 du personnel infirmier autorisé au Canada. Au cours des dernières années, un nombre croissant d'infirmières canadiennes sont allées exercer leur profession à l'étranger. Il se peut qu'une part importante de cette mobilité se situe dans le contexte de l'ALENA, étant donné que beaucoup d'infirmières canadiennes se déplacent vers le sud pour aller aux États-Unis.

En outre, il s'agit d'un secteur où les intérêts des femmes sont représentés par des organisations régionales et nationales bien structurées, contrairement au contexte de l'étude de cas portant sur les propriétaires d'entreprises. Ce chapitre présente l'information offerte par différentes sources portant sur la mobilité transfrontalière réelle des infirmières canadiennes et le mouvement des infirmières étrangères au Canada⁴⁰. Ensuite, en nous appuyant sur le cadre d'analyse comparative entre les sexes, nous examinons la participation des représentantes et représentants de la profession infirmière au processus d'élaboration des politiques associées aux accords commerciaux.

Les soins infirmiers et la mobilité au Canada

Deux barrières importantes entravent la mobilité des infirmières arrivant au Canada en provenance de l'étranger pour un séjour temporaire. La première a rapport aux autorités de l'immigration, qui doivent accorder l'autorisation de séjour temporaire. À vrai dire, les travailleuses et les travailleurs temporaires reçoivent habituellement l'autorisation de s'intégrer au marché du travail intérieur pour répondre à des pénuries de main-d'oeuvre précises. Au Canada, l'évaluation du besoin en main-d'oeuvre étrangère est établie par le processus de confirmation de DRHC. Comme il en a été question précédemment, les accords commerciaux visent souvent à éliminer la première exigence et à éliminer le critère d'offre d'emploi nécessaire aux permis de travail pour la main-d'oeuvre temporaire étrangère. Les dispositions du chapitre 16 de l'ALENA facilitent le mouvement du personnel infirmier en éliminant le critère de nécessité économique. Les fonctionnaires de l'immigration peuvent délivrer des permis de travail temporaires dans la catégorie des professionnelles et professionnels visés par l'ALENA « sans recours au processus de confirmation d'emploi » autrement dit, sans évaluation du marché ou critère de nécessité économique⁴¹.

À l'OMC, aucun membre n'a souscrit pleinement au mouvement des professionnelles et professionnels dans les quatre sous-secteurs relatifs aux services de santé (services médicaux et dentaires; services fournis par les sages-femmes, les infirmières et infirmiers, les physiothérapeutes et le personnel paramédical; services hospitaliers; autres services de santé, comme les services ambulanciers)⁴². Cette tendance est semblable à celle qui se dégage dans les autres secteurs de services; les membres ont accepté des engagements très limités de mode 4 en les assortissant de contraintes très restrictives, telles que des critères de nécessité

économique (Adlung et Carzaniga 2001). C'est donc dire que l'AGCS a peu d'incidence sur la mobilité du personnel infirmier.

La deuxième barrière influant sur la mobilité internationale est la reconnaissance des titres de compétence des prestataires de services qui sollicitent une autorisation de séjour. Cette barrière est particulièrement importante dans le cas de la main-d'oeuvre spécialisée, étant donné que les professionnelles et professionnels doivent répondre à des critères précis pour pouvoir exercer. Qu'il s'agisse de formation, d'accréditation ou de réussite à un examen, la plupart des pays ont créé des mécanismes officiels afin de reconnaître les groupes de professionnelles et de professionnels qui ont la compétence nécessaire pour offrir des services spécifiques et accomplir certains actes ainsi que pour accréditer les personnes compétentes pour le faire⁴³. La profession infirmière n'y échappe pas et est réglementée par un ensemble varié de mécanismes ayant trait à la formation et à la reconnaissance professionnelles.

Au Canada, la réglementation de la profession infirmière est de compétence provinciale-territoriale. Dans tous les cas (sauf en Ontario), cette responsabilité a été déléguée aux associations et aux collèges professionnels concernés, d'après le principe de l'autoréglementation. L'Ontario a distingué les fonctions de l'association professionnelle de celles de l'organisme de réglementation. L'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario est chargé de la protection du public et de la réglementation de la profession, tandis que l'Association des infirmières et infirmiers autorisés de l'Ontario est l'association professionnelle.

Il existe y a trois types de professions infirmières réglementées au Canada, soit les infirmières et infirmiers autorisés (inf. aut.), les infirmières et infirmiers auxiliaires (inf. aux.) et les infirmières et infirmiers psychiatriques autorisés, qui ont chacun leur association nationale (l'Association des infirmières et infirmiers du Canada, l'Association des infirmières et infirmiers auxiliaires du Canada et les Registered Psychiatric Nurses of Canada)⁴⁴. Dans les quatre provinces de l'Ouest, les infirmières et infirmiers psychiatriques sont formés et réglementés de façon indépendante. Les infirmières et infirmiers auxiliaires reçoivent leur formation dans le cadre de programmes post-secondaires d'un ou de deux ans (niveau collégial). Il y a environ 75 000 infirmières et infirmiers auxiliaires autorisée au Canada.

Cette étude de cas porte sur les infirmières et infirmiers autorisés, qui sont plus susceptibles que les infirmières et infirmiers auxiliaires d'être visés par les accords en matière de mobilité de la main-d'oeuvre comme l'ALENA, compte tenu de leur niveau de formation plus avancé (certificat ou diplôme collégial)⁴⁵. Le Canada compte plus de 231 000 infirmières et infirmiers autorisés, dont 95 p. 100 sont des femmes. La proportion d'infirmiers augmente lentement chaque année mais reste faible (voir tableau 11).

Tableau 11 : Infirmières et infirmiers autorisés et infirmières et infirmiers occupant un poste de supervision actif, par sexe, au Canada, 1986–2001

| Année | Total inf. aut. | Femmes p. 100 | Infirmières occupant un poste de supervision p. 100 |
|-------|-----------------|---------------|---|
| 1986 | 204 579 | 97,3 | ND |
| 1987 | 210 773 | 97,2 | ND |
| 1988 | 210 506 | 97,0 | ND |
| 1989 | 220 999 | 96,9 | ND |
| 1990 | 223 965 | 96,7 | ND |
| 1991 | 227 689 | 96,6 | ND |
| 1992 | 234 128 | 96,5 | ND |
| 1993 | 235 630 | 96,2 | ND |
| 1994 | 234 502 | 96,1 | 95,5 |
| 1995 | 228 570 | 96,0 | 95,5 |
| 1996 | 228 713 | 96,0 | 95,6 |
| 1997 | 228 713 | 95,8 | 95,2 |
| 1998 | 227 814 | 95,5 | 95,2 |
| 1999 | 228 534 | 95,4 | 94,8 |
| 2000 | 232 566 | 95,2 | 94,0 |
| 2001 | 231 512 | 95,0 | 93,6 |

Source :

Base de données des infirmières et infirmiers autorisés, Institut canadien d'information sur la santé et Association des infirmières et infirmiers du Canada.

La mobilité de la main-d'oeuvre d'une province à l'autre est réglementée au Canada par l'Accord sur le commerce intérieur, adopté en 1995. Le chapitre de l'accord portant sur la mobilité de la main-d'oeuvre précise que toute travailleuse ou tout travailleur qualifié pour un emploi dans une province ou un territoire devrait avoir accès aux débouchés, pour cet emploi, dans toute autre province ou territoire. « On veut ainsi augmenter le nombre d'autorisations d'exercer et d'immatriculations motivées par la capacité d'effectuer le travail, sans égard au lieu d'origine, et non accompagné de l'obligation d'une évaluation et d'une formation professionnelles en double » (DRHC 2001b).

Les infirmières et les infirmiers furent l'une des premières professions à négocier des accords pour faciliter la mobilité interprovinciale. Ces négociations demandent beaucoup de travail, étant donné que les organismes de réglementation doivent analyser attentivement la formation, l'administration des tests et les examens utilisés par les autres organismes de réglementation, et s'entendre sur les compétences essentielles⁴⁶. Il existe maintenant un accord de reconnaissance réciproque entériné par les organismes de réglementation de toutes les provinces, sauf l'Ontario, le Québec et le Manitoba. Les infirmières et infirmiers autorisés qui veulent exercer au Québec doivent réussir l'examen du Québec, et les infirmières et infirmiers qui passent du Québec à une autre province doivent réussir l'examen canadien. L'Ontario est la seule province qui ne fait pas passer de nouvel examen aux infirmiers et infirmières du Québec; de même, les infirmières et infirmiers de l'Ontario n'ont pas à passer l'examen du Québec.

En ce qui a trait à la mobilité internationale, il faut d'abord établir les équivalences sur le plan de la formation pour les infirmières et infirmiers autorisés, ce dont se charge l'organisme de réglementation qui reçoit la demande. Les requérantes et requérants sont ensuite admissibles à l'examen national. Dans le cas des personnes qui ne peuvent faire la preuve d'équivalences scolaires, on évalue d'autres facteurs (comme l'expérience professionnelle) qui peuvent être jugés suffisants ou les obliger à suivre une formation complémentaire. Il n'y a pas de différence entre les immigrantes et immigrants temporaires ou permanents en ce qui a trait au droit d'exercer en tant qu'infirmière ou infirmier autorisé au Canada. Dans les deux cas, l'organisme professionnel doit reconnaître qu'ils possèdent les compétences nécessaires à l'exercice, et les exigences sont les mêmes pour les deux groupes.

Faits et chiffres sur la mobilité transfrontalière des infirmières et infirmiers au Canada

Avec la mondialisation du marché de la profession infirmière, les infirmières et infirmiers canadiens travaillent dans de nombreux pays, notamment les États-Unis, Hong Kong, l'Arabie Saoudite, la Suisse et le Royaume-Uni. De même, le Canada compte un grand nombre d'infirmières et d'infirmiers formés à l'étranger et venus par la suite exercer au Canada. Cette étude de cas s'intéresse particulièrement à la mobilité temporaire des infirmières et infirmiers autorisés dans le cadre des accords commerciaux. Nous accordons donc une attention particulière mais non exclusive à la migration entre le Canada et les États-Unis dans le contexte de l'ALENA.

Il n'y a pas de source de renseignement unique permettant d'obtenir des données fiables et complètes sur le nombre d'infirmières et infirmiers canadiens travaillant à l'étranger ou sur le nombre d'infirmières et infirmiers étrangers exerçant leur profession au Canada. Cependant, on trouve plusieurs sources qui, réunies, permettent de dégager les principales tendances.

D'abord, l'étude de l'Association des infirmières et infirmiers du Canada sur la pénurie d'infirmières et d'infirmiers autorisés au Canada comprend des renseignements sur la mobilité internationale. Elle explique que les compressions des budgets au chapitre des soins de santé au début des années 1990 ont entraîné l'élimination de postes en soins infirmiers ainsi que la conversion de nombreux emplois à temps plein en emplois occasionnels ou à temps partiel (AIIC 2002). Pour ces motifs, un grand nombre d'infirmières et d'infirmiers ont délaissé la profession ou quitté le pays. L'augmentation du nombre de demandes de vérification des titres de compétence pour des pays étrangers présentées par des infirmières et des infirmiers canadiens qui envisagent de quitter le pays pour se rendre aux États-Unis témoigne clairement de cette tendance. Ce ne sont pas toutes les demandes à l'Association des infirmières et infirmiers du Canada qui ont mené à la migration, mais on peut distinguer une tendance nette, dans les années 1990, à l'augmentation du mouvement des infirmières et des infirmiers vers les États-Unis, tendance qui a atteint son apogée en 1996 (voir le tableau 12).

Le rapport de l'Association des infirmières et infirmiers du Canada examine aussi l'immigration au Canada des infirmières et des infirmiers formés à l'étranger. En 2001,

le Canada comptait plus de 15 000 infirmières et infirmiers autorisés ayant reçu leur premier diplôme de soins infirmiers à l'étranger. Cela représente plus de six pour cent de tous les infirmiers et infirmières autorisés travaillant au Canada. Chaque année, entre 600 et 2 000 infirmières et infirmiers étrangers de plus réussissent l'examen canadien et sont autorisés à exercer leur profession (voir le tableau 12). Les principaux pays d'origine sont les Philippines, le Royaume-Uni, les États-Unis et Hong Kong. (Voir le tableau 14 et prendre note que ces données ne font pas la distinction entre l'immigration temporaire et permanente.)

Toutefois, le rapport souligne que la migration des infirmières et infirmiers étrangers n'est pas une solution à la pénurie de membres de cette profession au Canada.

Immédiatement avant la crise qu'ont connue les milieux infirmiers, les infirmières et les infirmiers de l'étranger autorisés au Canada étaient relativement nombreux... Depuis 1992, notre pays a subi une perte nette si on compare le nombre de nouvelles autorisations de gens de l'étranger au nombre d'éléments qui ont émigré. Certaines années, ce déficit net a dû se chiffrer par milliers. À cause de la rivalité internationale dans le recrutement de personnel infirmier, il sera plus difficile qu'auparavant de recruter dans d'autres pays un grand nombre d'éléments susceptibles de réussir à l'examen d'autorisation. Voilà pourquoi le Canada sera incapable, du moins ces prochaines années, de largement atténuer ses pénuries de personnel infirmier en faisant campagne à l'étranger (AIIC 2002).

En outre, il faut noter que les associations professionnelles et les collèges provinciaux n'ont pas observé d'augmentation du nombre d'infirmières et d'infirmiers arrivant au Canada des États-Unis ou du Mexique depuis l'entrée en vigueur de l'ALENA.

Les données sur les visas délivrés aux infirmières et infirmiers canadiens sont une des sources qui permettent de se renseigner sur le mouvement des infirmières et infirmiers canadiens vers les États-Unis. Le tableau 16 indique que l'INS a délivré 4 380 visas à des infirmières et infirmiers canadiens en 2001. Le nombre de visas délivrés a atteint un sommet en 1998, année où plus de 9 000 visas ont été délivrés aux infirmières et infirmiers du Canada. Comme il en a été question au chapitre 2, les méthodes de collecte de ces données présentent plusieurs lacunes. Pour certaines années (p. ex., 1996-1997), il n'y a pas d'information sur la profession exercée par les travailleuses et les travailleurs temporaires entrant aux États-Unis. Pour d'autres années, l'information demeure partielle, étant donné que l'emploi de nombreux travailleurs et travailleuses temporaires n'est pas déclaré.

L'enquête sur les infirmières et infirmiers étrangers aux États-Unis, effectuée par la Commission on Graduates of Foreign Nursing Schools (CGFNS 2002), constitue une source d'information plus fiable sur le mouvement des infirmières et infirmiers canadiens vers les États-Unis. Cette enquête, menée en 2000, comprenait des questions sur les conditions d'emploi, le genre de visa et le pays d'origine. Le questionnaire a été administré par téléphone à un échantillon de 789 infirmières et infirmiers étrangers⁴⁷.

Le Canada est le principal pays d'origine des infirmières et infirmiers autorisés étrangers aux États-Unis; il est suivi des Philippines et de l'Inde. La plupart des infirmières et infirmiers canadiens sont entrés aux États-Unis en vertu d'un visa de l'ALENA. En fait, 100 des 110 répondantes et répondants canadiens ont précisé qu'ils étaient entrés en vertu de l'ALENA. Contrairement aux infirmières et infirmiers canadiens, le personnel infirmier étranger entre souvent aux États-Unis en vertu d'un visa permanent ou d'un visa d'immigrant : 344 répondantes et répondants sur un échantillon de 789 détenaient un visa d'immigrant. Les participantes et participants canadiens à l'enquête résidaient habituellement au Texas, en Floride, en Caroline du Nord et en Californie. La grande majorité des diplômées et diplômés étrangers en soins infirmiers arrivant aux États-Unis sont des femmes : les hommes représentent un peu plus de sept pour cent de l'échantillon (comparativement à cinq pour cent de l'ensemble de la population des infirmières et infirmiers américains).

En 2000-2001, l'Association des infirmières et infirmiers autorisés de l'Ontario (AIIAO) a mené une enquête auprès des infirmières et infirmiers ayant reçu leur autorisation de l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario qui habitaient à l'extérieur du Canada. L'enquête visait à déterminer pourquoi les infirmières et infirmiers avaient quitté la province et quels facteurs les inciteraient à envisager un retour. En réalité, les compressions financières et les mises à pied au milieu et à la fin des années 1990 ont entraîné des pénuries de personnel infirmier en Ontario, beaucoup d'infirmières et infirmiers ayant quitté la profession ou la province. Le besoin de trouver du personnel infirmier pour répondre aux pénuries actuelles a incité l'AIIAO à commander l'étude.

Tableau 12 : Infirmières et infirmiers autorisés canadiens demandant la vérification des titres de compétences et infirmières et infirmiers autorisés nouvellement inscrits venant de l'étranger

| Année | Demande de vérification pour les États-Unis | Demande de vérification pour d'autres pays | Total des inf. aut. canadiens faisant une demande de vérification | Inf. aut. formés à l'étranger nouvellement inscrits au Canada |
|-------|---|--|---|---|
| 1988 | 930 | 102 | 1 032 | 961 |
| 1989 | 1 218 | 137 | 1 355 | 1 303 |
| 1990 | 1 466 | 173 | 1 639 | 1 680 |
| 1991 | 1 788 | 143 | 1 931 | 2 289 |
| 1992 | 4 653 | 180 | 4 833 | 1 589 |
| 1993 | 2 005 | 119 | 2 124 | 1 205 |
| 1994 | 3 912 | 185 | 4 097 | 928 |
| 1995 | 3 922 | 338 | 4 260 | 875 |
| 1996 | 5 040 | 383 | 5 433 | 653 |
| 1997 | 4 336 | 458 | 4 794 | 654 |
| 1998 | 2 876 | 360 | 3 236 | 764 |
| 1999 | 3 231 | 372 | 3 603 | 653 |
| 2000 | 3 108 | 440 | 3 548 | 1 072 |
| 2001 | ND | ND | ND | 1 502 |

Source :
AIIIC (2002).

Tableau 13 : Âge des infirmières et infirmiers formés à l'extérieur du Canada au moment de l'autorisation, 2001

| Âge à l'autorisation | Nombre (2001) | Répartition selon l'âge p. 100 |
|----------------------|---------------|-----------------------------------|
| <22 | 2 | 0,1 |
| 22-25 | 124 | 8,3 |
| 26-29 | 391 | 26,1 |
| 30-34 | 444 | 29,6 |
| 35-39 | 216 | 14,4 |
| 40-44 | 183 | 12,2 |
| 45-49 | 101 | 6,7 |
| 50-54 | 33 | 2,2 |
| >54 | 8 | 0,5 |
| Total | 1 502 | 100 |

Source :
AIIC (2002).

Tableau 14 : Nombre d'infirmières et d'infirmiers autorisés ayant été formés à l'étranger travaillant au Canada, selon le lieu d'obtention du diplôme, pays choisis, 2001

| Pays | Nombre |
|------------------|--------|
| Philippines | 4 157 |
| Royaume-Uni | 4 074 |
| États-Unis | 1 318 |
| Hong Kong | 976 |
| Inde | 736 |
| Pologne | 455 |
| Jamaïque | 373 |
| Australie | 373 |
| Nouvelle-Zélande | 219 |
| France | 188 |
| Yougoslavie | 186 |
| Afrique du Sud | 163 |
| Haiti | 159 |
| Irlande | 156 |
| Pays-Bas | 132 |
| Autres | 2 035 |
| Non précisé | 2 146 |
| Total | 15 659 |

Source :
Base de données des infirmières et infirmiers autorisés, Institut canadien d'information sur la santé.

Tableau 15 : Âge des infirmières et infirmiers autorisés canadiens au moment de l'autorisation, 2001, par sexe

| Âge | Homme | Femme |
|-------|--------|---------|
| <25 | 232 | 3 701 |
| 25-29 | 1 282 | 16 406 |
| 30-34 | 1 640 | 23 207 |
| 35-39 | 2 253 | 31 534 |
| 40-44 | 2 013 | 34 837 |
| 45-49 | 1 782 | 41 581 |
| 50-54 | 1 460 | 36 127 |
| 55+ | 801 | 32 614 |
| Total | 11 463 | 220 007 |

Source :

Base de données des infirmières et infirmiers autorisés, Institut canadien d'information sur la santé 1994 à 2001.

Tableau 16 : Visas TN délivrés aux infirmières et infirmiers autorisés canadiens par l'INS

| Année | Femme | Homme | Total |
|-------|-------|-------|-------|
| 1991 | 1 998 | 197 | 2 195 |
| 1992 | 2 643 | 303 | 2 946 |
| 1993 | 3 571 | 396 | 3 967 |
| 1994 | 2 927 | 366 | 3 293 |
| 1996 | 17 | 2 | 19 |
| 1997 | 5 | 4 | 9 |
| 1998 | 7 976 | 1 157 | 9 133 |
| 1999 | 5 975 | 834 | 6 809 |
| 2000 | 957 | 193 | 1 150 |
| 2001 | 3 759 | 621 | 4 380 |

Source :

Ensemble de données de l'INS fourni à la demande de l'Institut Nord-Sud.

Tableau 17 : Enquête des É.-U. sur les diplômées et diplômés d'écoles de soins infirmiers étrangères : pays d'origine des personnes interrogées

| | Canada | Philippines | Inde | Nigeria | Russie/ Ukraine | Autres pays | Total |
|--|--------|-------------|------|---------|--------------------|-------------|-------|
| Infirmières/ infirmiers autorisés étrangers | 105 | 79 | 37 | 25 | 18 | 197 | 461 |
| Infirmières/ infirmiers non autorisés étrangers | 5 | 133 | 49 | 26 | 10 | 105 | 328 |
| Total | 110 | 212 | 86 | 51 | 28 | 302 | 789 |

Source :

CGFNS (2002).

L'AIAO disposait des coordonnées de 3 272 des 5 407 infirmières et infirmiers toujours inscrits en Ontario mais travaillant à l'extérieur de la province. La majorité (80 p. 100) habitaient aux États-Unis. Les autres vivaient à Hong Kong (4,9 p. 100), en Arabie Saoudite

(3,2 p. 100) et en Angleterre (3,1 p. 100). Aux États-Unis, la majorité du personnel infirmier compris dans l'échantillon était concentrée dans quelques États, notamment le Texas (19 p. 100), la Floride (16 p. 100), la Caroline du Nord (10 p. 100) et la Californie (8 p. 100).

L'enquête a permis de joindre plus de 1 000 infirmières et infirmiers autorisés de l'Ontario travaillant à l'étranger et de recueillir des résultats intéressants. Interrogés sur les raisons qui les avaient poussés à quitter la province, près de 63 p. 100 des répondantes et répondants ont invoqué comme principale raison la réduction des effectifs ou l'absence de possibilités d'emploi (voir le tableau 18, fondé sur des réponses à des questions ouvertes, non dirigées). Cela vaut également pour les infirmières et infirmiers qui ont quitté le pays aussi récemment que janvier 2000. Comme l'a laissé entendre une personne interrogée : « Il n'y avait pas d'emplois à temps plein disponibles en Ontario. Seulement des emplois à temps partiel ou occasionnels. Tous les hôpitaux ou les établissements de soins à long terme souffraient d'une insuffisance de personnel et n'avaient à offrir qu'une augmentation de la charge de travail et des ratios infirmières/patients » (AIIAO 2001a).

L'absence de débouchés était particulièrement prononcée pour les infirmières et infirmiers qui ont quitté l'Ontario dans les années 1990, comparativement à celles et ceux qui ont quitté cette province par la suite. En fait, la majorité des personnes interrogées (52,2 p. 100) ont quitté l'Ontario vers la fin des années 1990, ce qui coïncide avec l'absence de possibilités d'emploi à temps plein dans la province (voir le tableau 19). Comme l'ont souligné nombre des personnes interrogées, les conditions du marché du travail intérieur permettent de comprendre la mobilité transfrontalière des infirmières et des infirmiers.

Tableau 18 : Raisons motivant le départ de l'Ontario des infirmières et infirmiers

| Raisons | Pourcentage des infirmières/ infirmiers |
|---|---|
| Réduction des effectifs/ absence de possibilités d'emploi | 62,7 |
| Famille/problèmes personnels | 28,0 |
| Rémunération et avantages | 13,2 |
| Voyage/climat | 8,8 |
| Charge de travail/conditions de travail | 7,6 |
| Coût de la vie | 3,8 |
| Travail non valorisé par le système | 3,0 |

Source :
AIIAO (2001a).

Tableau 19 : Nombre d’infirmières et d’infirmiers autorisés ontariens, selon la date de départ

| Année | Nombre d’inf. aut. | Pourcentage de l’échantillon |
|-----------|--------------------|------------------------------|
| 1956–1960 | 2 | 0,2 |
| 1961–1965 | 5 | 0,5 |
| 1966–1970 | 9 | 0,9 |
| 1971–1975 | 13 | 1,3 |
| 1976–1980 | 44 | 4,3 |
| 1981–1985 | 24 | 2,3 |
| 1986–1990 | 78 | 7,6 |
| 1991–1995 | 315 | 30,6 |
| 1996–2000 | 535 | 52,2 |
| Total | 1 025* | 100 |

Note :

* Date de départ non disponible pour 26 personnes interrogées.

Source :

AIIAO (2001a).

Points de vue des organisations d’infirmières et infirmiers sur les causes relatives à la mobilité de la main-d’oeuvre

La mobilité internationale de la main-d’oeuvre est une question importante pour les infirmières et infirmiers canadiens. Les clauses des accords commerciaux relatives à la mobilité de la main-d’oeuvre sont perçues comme un élément susceptible d’influer sur la migration du personnel infirmier. Consciente de l’incidence possible des accords commerciaux internationaux et de la mobilité des professionnelles et des professionnels de la santé sur l’accessibilité et la qualité de services de santé, l’Association des infirmières et infirmiers du Canada (AIIC 2000) a recommandé que le gouvernement suive de près et étudie les répercussions de ces accords ainsi que les tendances en matière de migration et d’immigration de la main-d’oeuvre en évaluant l’incidence sur la politique de santé et la politique sociale intérieures⁴⁸. En entrevue, les porte-parole des infirmières et infirmiers ont fait valoir que les accords commerciaux avaient une incidence encore limitée sur la mobilité des infirmières et infirmiers, mais que ses conséquences potentielles pour les accords actuels et futurs demeuraient.

À cet égard, les organisations représentant des infirmières et infirmiers canadiens reconnaissent aussi que les clauses relatives à la mobilité de la main-d’oeuvre peuvent créer des possibilités de développement économique et de nouveaux marchés de la main-d’oeuvre pour les Canadiennes, tout en ouvrant les portes du marché du travail canadien à des travailleuses et travailleurs étrangers, avec des incidences défavorables possibles sur les infirmières et infirmiers canadiens et sur le système de santé⁴⁹.

Encadré 2 : Infirmières et infirmiers philippins au Canada

Les Philippines constituent le principal pays d'origine des infirmières et infirmiers formés à l'étranger et travaillant au Canada. En 2001, le Canada comptait 4 157 infirmières et infirmiers formés aux Philippines, contre 4 074 formés au Royaume-Uni et 1 318 formés aux États-Unis. L'afflux relativement important d'infirmières et d'infirmiers philippins peut s'expliquer en partie par les politiques du gouvernement de ce pays. En réalité, en 1973, le gouvernement a mis en place son programme d'exportation de la main-d'oeuvre. Conséquemment, environ huit millions de personnes (ou 10 p. 100 de la population) vivent à l'extérieur du pays en exerçant divers métiers et professions, dans plus de 180 pays. Parmi tous les habitants des Philippines qui quittent le pays, 67 à 70 p. 100 sont des femmes. Au Canada, 65 p. 100 des migrants et des immigrants philippins sont des femmes.

Jusqu'à la mise en vigueur de la nouvelle *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* (en juin 2002) la profession d'infirmière n'était pas une des professions désignées au Canada comme donnant droit à des points d'appréciation. Conséquemment, les infirmières et infirmiers formés aux Philippines entraient souvent au Canada dans le cadre du Programme des aides familiaux résidants (PAFR), administré conjointement par DRHC et CIC. Les personnes entrant dans le cadre du PAFR doivent habiter chez leur employeur. Avant de pouvoir demander la résidence permanente, elles doivent cumuler 24 mois d'emploi dans une période de trois ans après leur arrivée au Canada.

Les groupes de défense des Philippines au Canada font valoir que le PAFR est un gaspillage de ressources précieuses. Ils soutiennent que, compte tenu des pénuries nationales dans le domaine des soins infirmiers, il importe de multiplier les efforts pour faciliter la mise en valeur des compétences en soins infirmiers dans des emplois d'infirmières et d'infirmiers professionnels, et que le PAFR cache un préjugé racial. En outre, le programme coupe l'herbe sous le pied des demandes visant la création d'un programme national de services de garde de jour. Ils font valoir qu'il force des infirmières et infirmiers philippins aux options économiques limitées à accepter des emplois indésirables, et qu'il entraîne le gaspillage des compétences en soins infirmiers pendant le contrat de deux ans.

On ne sait pas clairement pourquoi la profession infirmière n'a pas été incluse dans la liste des professions pour les besoins de l'immigration, mais il sera profitable de surveiller si les modifications récemment apportées aux mesures législatives canadiennes sur l'immigration auront une incidence sur la situation et entraîneront une augmentation du nombre d'infirmières et d'infirmiers des Philippines immigrant au Canada.

Source :
PPC (sans date).

Même si elle ne vise pas précisément les accords commerciaux, la prise de position du Conseil international des infirmières (CII) sur le recrutement déontologique reconnaît le besoin de trouver un équilibre entre les possibilités offertes par la mobilité internationale du personnel infirmier et les risques qu'elle comporte. La prise de position « reconnaît le droit à chaque infirmière d'immigrer », tout en reconnaissant « les conséquences défavorables que

les migrations internationales peuvent avoir sur la qualité des soins de santé dans les pays qui souffrent d'une pénurie grave de personnel infirmier » (ICN 2001 : 3/6). En réalité, le recrutement intensif d'infirmières et d'infirmiers dans les pays en développement où les réseaux de santé sont déjà fragiles peut être très dommageable pour ces pays.

En outre, le CII et ses membres, comme l'Association des infirmières et infirmiers du Canada, ont exprimé l'opinion que l'intégration de ces infirmières et infirmiers à un réseau de soins infirmiers dysfonctionnel n'est ni efficace, ni déontologique. « Les gouvernements et les employeurs qui sont confrontés à une pénurie doivent tenir compte des facteurs concourant à leur situation » (CII 2001). Le Conseil condamne le recrutement d'infirmières et d'infirmiers dans des pays « où les autorités n'ont pas planifié les ressources humaines de manière rationnelle et n'ont pas sérieusement tenté de résoudre les problèmes qui poussent les infirmières à quitter leur profession et les dissuadent de la réintégrer » (CII 2001).

Cette mise en évidence de l'incidence de la politique intérieure en matière de ressources humaines dans le secteur de la santé se retrouve aussi dans nos discussions avec les représentantes et représentants de divers regroupements d'infirmières et infirmiers. Les dispositions de l'ALENA en matière de mobilité de la main-d'oeuvre ne sont pas perçues comme le facteur clé permettant de comprendre la mobilité transfrontalière des infirmières et infirmiers canadiens. Les compressions dans le domaine des soins de santé au Canada à la fin des années 1990, à l'origine de la mise à pied du personnel infirmier dans bien des provinces, sont perçues comme étant plus cruciales pour comprendre la croissance de la migration des infirmières et infirmiers canadiens vers les États-Unis. Les infirmières et infirmiers ontariens qui ont quitté la province dans le but d'exercer aux États-Unis affirment que le facteur le plus important est l'absence d'emplois stables à temps plein (voir le tableau 18).

Ce lien entre les politiques intérieures et la migration internationale est de première importance. Une des associations d'infirmières et d'infirmiers canadiens les plus actives à ce chapitre est l'AIIAO, qui s'est opposée avec succès au plan fédéral-provincial visant à régler le problème constant de pénurie de personnel infirmier en Ontario, essentiellement en recourant à de la main-d'oeuvre temporaire étrangère⁵⁰. Comme l'explique l'AIIAO dans une lettre affichée sur son site Web en 2001 :

L'AIIAO accorde tout son appui aux infirmières et infirmiers venant d'autres pays qui décident d'immigrer au Canada et d'y élire domicile. Toutefois, cette directive fédérale-provinciale visant à accueillir un grand nombre de travailleuses et travailleurs temporaires ne constitue pas une solution à nos problèmes nationaux en matière de ressources humaines dans le secteur des soins infirmiers.

Nous craignons beaucoup que ce manque de prévoyance n'incite les gouvernements et les employeurs à éviter de se pencher sur les causes profondes des problèmes que nous connaissons actuellement dans le domaine des soins de santé et des soins infirmiers. Les employeurs doivent créer un plus grand nombre d'emplois à temps plein, améliorer les conditions

de travail, en particulier en s'assurant d'un effectif suffisant et en se penchant sur les besoins du personnel infirmier en matière de formation continue. *Les gouvernements doivent investir suffisamment de fonds réservés pour aider les employeurs à conserver des effectifs suffisants et au moins 70 p. 100 de leur personnel infirmier dans des emplois permanents, à temps plein... L'afflux important de travailleuses et travailleurs temporaires est une solution simple qui exacerbera la crise actuelle et contribuera à déstabiliser encore davantage le système des soins de santé et la profession infirmière (c'est nous qui soulignons) (AIIAO 2001b). [Traduction]*

Comme l'a souligné une des personnes interrogées, le gouvernement, au lieu d'étudier des façons d'augmenter l'effectif d'infirmières et d'infirmiers étrangers, devrait se demander pourquoi la profession n'attire pas de nouvelles recrues et élaborer des solutions nationales à ce problème. Cette personne a aussi exprimé des réserves sur le plan déontologique quant au recrutement d'infirmières et d'infirmiers étrangers dans des pays en développement dont le système de santé est déjà soumis à des pressions énormes⁵¹.

La Fédération canadienne des syndicats d'infirmières/infirmiers (FCSII) est également d'avis que nous avons besoin d'une stratégie canadienne pour répondre aux besoins en matière de ressources humaines dans le secteur de la santé.

Le Canada doit adopter une saine planification en matière de ressources humaines pour la main-d'oeuvre infirmière et se pencher sur les facteurs qui ont poussé les infirmières et infirmiers à quitter la profession ou les ont découragés de la réintégrer. Des mesures pour régler les problèmes de maintien de l'effectif favoriseront le recrutement de nouveaux candidats pour la profession. Le recrutement à l'étranger est une solution imprévoyante à la pénurie de main-d'oeuvre infirmière (FCSII et AIIIC 2001).

Du point de vue de la Fédération, les pénuries de main-d'oeuvre au Canada découlent de la réduction du nombre d'emplois à temps plein et de la formation. Ces conditions de travail ont fortement motivé la migration des infirmières et infirmiers canadiens vers l'étranger.

Certaines des personnes interrogées ont également souligné que le besoin de former des ressources humaines en soins infirmiers était particulièrement aigu dans certaines collectivités, par exemple, les collectivités des Premières nations. Elles ont laissé entendre que pour combler les besoins en régions éloignées, il serait plus sage d'assurer la formation de membres de ces collectivités que d'essayer de convaincre des professionnelles et des professionnels étrangers d'y migrer.

Parmi les personnes interrogées, aucun consensus ne s'est dégagé quant à la mesure dans laquelle l'ALENA facilitait le mouvement des infirmières et infirmiers, étant donné que beaucoup insistaient sur l'importance des conditions du marché intérieur du travail pour expliquer les fluctuations de la migration des infirmières et infirmiers. Toutefois, elles s'entendaient sur l'importance de délivrer des titres de compétences au personnel infirmier

étranger dans le cadre des accords sur la mobilité et le commerce⁵². Il y a eu des consultations avec les associations professionnelles au cours des négociations entourant l'ALENA. Les infirmières et infirmiers et les autres organismes professionnels étaient surtout soucieux de conserver le pouvoir de réglementer les fournisseurs étrangers. Ce pouvoir une fois assuré, les préoccupations se sont beaucoup atténuées⁵³. Cependant, d'autres se sont dits inquiets à cause des pressions visant à affaiblir les normes et à réduire le pouvoir des associations en matière de réglementation.

En règle générale, le mouvement en faveur d'une plus grande mobilité transfrontalière des professionnelles et des professionnels créé par les accords commerciaux a engendré des modifications du processus de reconnaissance des infirmières et infirmiers étrangers.

Cela a déplacé le débat vers la reconnaissance du principe de compétences plutôt que de titre précis. Ce fut là un changement important de perspective en matière de réglementation (Représentante d'une organisation d'infirmières et d'infirmiers, 2 décembre 2002)

L'accord commercial intérieur sur le commerce interprovincial au Canada s'appuie aussi sur ce principe d'évaluation fondé sur les compétences. La démarche visant à faire reconnaître la compétence des infirmières et infirmiers étrangers est très exigeante, étant donné que les associations professionnelles doivent examiner en détail le contenu du programme de formation suivi par chaque requérante ou requérant.

Une question afférente est celle du coût de mise en application des clauses relatives à la mobilité de la main-d'oeuvre pour les associations professionnelles et les organismes de réglementation.

L'opérationnalisation des accords internationaux sur le commerce des services est un fardeau qui tombe en grande partie sur les épaules des organismes chargés de l'application des normes professionnelles. Ces organismes n'ont pas d'avantages financiers à tirer de la libéralisation du commerce des services. Même s'il est possible de mettre en place des mécanismes de recouvrement des coûts pour évaluer les fournisseurs étrangers de services et leur délivrer un permis d'exercice, il pourrait en coûter cher à ces organismes pour défendre des décisions relatives aux normes et au permis d'exercice (AIIC 2000).

Un dernier problème relatif à la mise en oeuvre de l'ALENA qui a retenu l'attention des organisations d'infirmières et d'infirmiers est l'adoption en 1999, par le gouvernement des États-Unis, de l'*Illegal Immigration Reform and Immigrant Responsibility Act* (disposition 3.43) qui oblige la Commission on Graduates from Foreign Nursing Schools à procéder à une évaluation additionnelle et à soumettre à des tests les infirmières et infirmiers étrangers arrivant aux États-Unis à titre temporaire. Les infirmières et infirmiers canadiens se sont plaints que ces mesures faisaient double emploi, et que les retards de six à huit mois étaient superflus et contraires à l'esprit de l'ALENA. Une dispense a été accordée aux infirmières et infirmiers canadiens. Cependant, en 2002, l'INS a annoncé son intention

d'éliminer cette dispense. L'AIIC est en communication avec le MAECI à ce sujet et a présenté son point de vue à l'INS.

Consultations et participation à l'élaboration de la politique commerciale : mobilité de la main-d'oeuvre

Au cours des dernières années, le gouvernement fédéral a tenté à plusieurs reprises d'ouvrir le processus d'élaboration des politiques en matière de commerce international à une gamme élargie d'intervenants et d'opinions. Certains éléments de ce processus ont été examinés ailleurs⁵⁴. Cette section se penche sur les processus d'élaboration des politiques en rapport avec les questions liées à la de mobilité de la main-d'oeuvre dans le cadre des accords commerciaux, en examinant plus particulièrement le mode de participation des porte-parole des infirmières et des infirmiers.

Les principaux organismes gouvernementaux engagés dans l'élaboration de la politique canadienne ayant trait aux négociations multilatérales (p. ex. le mode 4 de l'AGCS) sont : le ministères des Affaires étrangères et du Commerce international, Citoyenneté et Immigration Canada, Industrie Canada, Développement des Ressources humaines Canada et le ministère des Finances. Ces organismes se concertent au sein d'un groupe de travail sur le mouvement des personnes (mode 4). En ce qui concerne les questions bilatérales et régionales, comme la ZLEA, les principaux intervenants de la communauté interministérielle sont le MAECI et CIC. Avant de formuler les positions du Canada, ces intervenants gouvernementaux consultent des représentantes et représentants des secteurs privé et public au moyen de nombreux mécanismes officiels et officieux⁵⁵. Notre discussion porte sur deux d'entre eux :

- les Groupes de consultations sectorielles sur le commerce extérieur (GCSCE);
- les consultations pancanadiennes du MAECI.

GCSCE

Le MAECI réunit 20 à 22 spécialistes chargés de conseiller les négociatrices et négociateurs commerciaux sur des sujets précis. Il existe 12 groupes consultatifs sectoriels habituellement composés de représentants de groupements d'entreprises (Hassanali 2000). Un GCSCE s'occupe plus particulièrement du commerce des services, et son mandat porte notamment sur le débat entourant les travailleuses et travailleurs temporaires et les accords commerciaux. D'autres GCSCE ont aussi abordé cette question car les gens d'affaires font état des difficultés éprouvées lors du passage aux frontières dans le cadre de leur travail. Étant donné le volume de commerce avec les États-Unis, la plupart de ces difficultés surviennent à la frontière entre les États-Unis et le Canada.

Le processus de sélection des membres est plutôt informel. Comme l'a expliqué une des personnes interrogées :

Nous demandons à des collègues du MAECI de proposer le nom de membres potentiels... Un des principaux critères est le type d'information dont ont besoin les négociatrices et négociateurs. La composition est adaptée en

fonction des grandes questions en négociation. Les membres siègent à titre personnel et non comme représentantes ou représentants de leur entreprise ou de leur secteur. Évidemment, c'est leur compétence dans leur secteur qui les rend utiles aux négociatrices et négociateurs (fonctionnaire fédéral, 24 octobre 2002, Ottawa).

Les autres critères mentionnés sont ceux de la représentation régionale et linguistique ainsi que de la représentation selon le sexe. Depuis octobre 2002, les GCSCE des secteurs des services et de la santé ne comptent aucune représentante ou aucun représentant des associations d'infirmières et d'infirmiers, ni de professionnelles ou de professionnels de la santé. (Comme en témoignent les listes à l'appendice C du présent rapport, les femmes y sont habituellement très minoritaires).

La principale question transfrontalière soulevée dans le cadre des GCSCE est le manque de cohérence dans l'application des règles de l'ALENA. (C'est à dire que l'application des règlements par les États-Unis est incohérente).

Selon le point d'entrée, on peut ou non être autorisé à traverser (fonctionnaire fédéral, Ottawa).

Les membres de trois professions en particulier éprouvent souvent des problèmes lorsqu'ils demandent des visas sous le régime de l'ALENA pour entrer aux États-Unis : les analystes de systèmes informatiques, les conseillères et conseillers en gestion et les techniciennes et techniciens scientifiques. Le problème est attribuable à la définition imprécise de ces catégories⁵⁶. Les infirmières et infirmiers ainsi que les professionnelles et professionnels de la santé ne faisaient pas partie des professions éprouvant de graves problèmes au chapitre de la mobilité de la main-d'oeuvre.

Consultations pancanadiennes du MAECI

Afin de jouer un rôle plus actif dans la consultation de la population canadienne, le MAECI a entrepris, au cours des dernières années, une série de rencontres personnelles avec des regroupements d'entreprises et des organisations non gouvernementales⁵⁷. Au milieu de l'an 2000, puis au début de 2002, des cadres de la section des services du MAECI ont effectué des consultations pancanadiennes portant sur les négociations relatives aux services dans le cadre de l'OMC⁵⁸. Au cours des consultations du MAECI sur l'AGCS en 2000, plusieurs organisations d'infirmières et d'infirmiers ont été invitées à participer. L'AIIAO semble être la seule à présenter un mémoire écrit. L'Association a exprimé plusieurs préoccupations quant aux répercussions des accords commerciaux sur les services de santé et les services sociaux au Canada, en particulier sur la capacité de conserver et d'améliorer le système de soins de santé universel subventionné par l'État. Plusieurs recommandations ont été faites à cet effet. Compte tenu de l'importance de la réglementation et de l'accréditation pour les organisations professionnelles, deux de ces recommandations (voir 5 et 6 ci-dessous) visaient à faire en sorte que les accords commerciaux n'empiètent pas sur la capacité de réglementer.

4. Nous recommandons que le Canada rende la poursuite de sa participation aux négociations dans le cadre de l'AGCS conditionnelle à la révision de

l'article I.3 b), exemptant explicitement tous les services de santé et autres services sociaux critiques de l'accord, et non pas seulement les services fournis dans l'exercice du pouvoir gouvernemental.

5. Nous enjoignons le Canada de s'opposer à tout effort de révision de l'article VI.4 sur la réglementation interne dans les négociations ainsi que toute autre révision de l'AGCS qui menacerait la réglementation en matière de santé ou d'autres secteurs sociaux importants. Le Canada devrait immédiatement revenir sur sa position, décrite dans sa communication au groupe de travail sur la réglementation intérieure dans le cadre de l'AGCS, selon laquelle il appliquerait les critères de nécessité et de « transparence » à tous les services, sans exception.

6. Nous recommandons que le Canada s'assure que l'AGCS ne limite pas la capacité des organismes canadiens d'accréditation et d'autorisation professionnelle de protéger la population canadienne, et qu'il assure la pleine participation de ces organismes aux négociations pertinentes (RNAO 2000).
[Traduction]

En juillet 2000, le MAECI a affiché sur son site Web ainsi que dans la *Gazette du Canada* une invitation à formuler des commentaires sur les négociations relatives au commerce des services. L'AIIIC a répondu à l'invitation et a fait parvenir une lettre au MAECI. La lettre porte sur trois points : les possibilités d'emploi, l'autoréglementation professionnelle et l'accès aux dossiers de santé. Elle met l'accent sur les questions liées à la réglementation (p. ex. les infirmières et infirmiers formés à l'étranger doivent recevoir le même traitement que leurs collègues canadiens et être soumis aux mêmes exigences pour être autorisés à exercer au Canada).

Après les diverses consultations, le gouvernement du Canada a fait connaître ses premières propositions de négociation dans le cadre de l'AGCS en 2001. Relativement au mode 4, l'objectif du Canada est d'obtenir des autres membres de l'OMC des engagements plus fermes pour toutes les catégories d'arrivantes et d'arrivants, qu'il s'agisse de personnes en voyage d'affaires ou faisant l'objet de mutations à l'intérieur d'une société, ou de professionnelles et professionnels. Comme l'a expliqué un fonctionnaire, les engagements du Canada à l'égard du mode 4 sont plutôt généreux comparativement à ceux des autres membres de l'OMC qui se sont très peu engagés lors des négociations antérieures et ont maintenu les restrictions, notamment le besoin pour l'employeur de prouver la nécessité économique et l'absence de candidates et candidats nationaux, avant de permettre l'entrée temporaire aux fournisseurs de services étrangers. La première demande du Canada aux autres pays est d'imiter ses engagements actuels dans le cadre de l'AGCS⁵⁹.

Cependant, en ce qui a trait aux infirmières et infirmiers, le gouvernement a déclaré qu'il n'avait pas l'intention de s'engager à l'égard des services de santé.

Les objectifs du Canada à cette étape initiale des négociations sont de préserver la capacité du Canada, des Canadiennes et des Canadiens de maintenir ou d'établir des règlements, des subventions, des pratiques

administratives ou d'autres mesures dans les secteurs comme la santé, l'enseignement public et les services sociaux (MAECI 2001).

C'est donc dire que nous ne devrions pas nous attendre à ce que le Canada fasse des concessions quant à la mobilité des professionnelles et des professionnels de la santé dans le cadre de l'AGCS, même si certains pays en développement ont fait des demandes à cet effet.

Conclusions

Quelles sont les principales conclusions à tirer de cette étude de cas sur la mobilité de la main-d'oeuvre dans le domaine des soins infirmiers? D'abord, l'étude fait ressortir l'étroite interaction entre les questions d'ordre international et national. Ainsi, la migration internationale des infirmières et infirmiers canadiens et le recours de plus en plus fréquent aux dispositions de l'ALENA en matière de mobilité de la main-d'oeuvre s'expliquent d'abord par la politique intérieure (p. ex. les coupes dans le système des soins de santé qui ont entraîné la mise à pied de nombreux infirmiers et infirmières dans les provinces canadiennes et la détérioration générale des conditions de travail de ceux et celles qui sont restés). La Commission Romanow sur l'avenir des soins de santé au Canada a recensé de nombreux problèmes en matière de soins infirmiers au Canada. Premièrement, trop peu d'infirmières et d'infirmiers sont diplômés, puisqu'il y a eu une réduction de plus de 50 p. 100 des finissants dans les écoles de soins infirmiers au cours des 10 dernières années. Deuxièmement, trop d'infirmières et d'infirmiers quittent la profession ou le pays à cause du stress et des mauvaises conditions de travail. Un nombre croissant d'infirmières et d'infirmiers au Canada doivent composer avec les heures supplémentaires obligatoires, les listes de rappel obligatoires et le refus d'octroyer des vacances et des congés de formation. Troisièmement, l'effectif infirmier est vieillissant, l'âge moyen de l'infirmière ou de l'infirmier autorisé étant maintenant de 43,7 ans; la plupart prennent leur retraite au milieu de la cinquantaine (voir le tableau 5, qui présente une ventilation selon l'âge); un grand nombre d'infirmières et d'infirmiers autorisés quitteront donc la profession au cours des 10 prochaines années (Romanow 2002). Pour pallier ce problème, la Commission a recommandé au gouvernement canadien et aux provinces d'élaborer et d'adopter des politiques globales en matière de ressources humaines à l'intention des infirmières et infirmiers et des autres professionnelles et professionnels de la santé⁶⁰. Cette stratégie nationale mettrait l'accent sur la formation, le maintien en fonction de l'effectif, la rémunération, les compétences et les profils d'exercice.

Quel devrait être le rôle des dispositions des accords commerciaux relatives à la mobilité de la main-d'oeuvre dans le cadre d'une telle stratégie des ressources humaines? Il sera très limité. Compte tenu de la position du Canada concernant les services de santé, personne ne s'attend à ce qu'il prenne des engagements dans le cadre des négociations de l'AGCS ou de la ZLEA pour faciliter l'admission des professionnelles et des professionnels de la santé au pays. Les dispositions actuelles de l'ALENA n'ont pas entraîné un afflux significatif d'infirmières et d'infirmiers des États-Unis ou du Mexique.

En outre, le recours à un programme particulier de main-d'oeuvre temporaire à l'intention de la profession infirmière n'est pas vu comme une solution à la pénurie de personnel infirmier dans

les diverses régions du pays. Premièrement, on n'estime pas que cette solution soit réalisable. Comme la concurrence pour le personnel infirmier à l'échelle mondiale est déjà féroce, le Canada serait incapable de recruter un grand nombre d'infirmières et d'infirmiers qualifiés. Deuxièmement, un afflux important d'infirmières et d'infirmiers étrangers temporaires pourrait favoriser la déstabilisation du système de santé. Troisièmement, un programme de ce genre donnerait probablement lieu au recrutement dans des pays en développement où les systèmes de santé ont un besoin criant d'infirmières, d'infirmiers et de médecins. Ce genre de recrutement irait à l'encontre des objectifs du Canada en matière d'aide au développement international et de ses engagements en matière de santé internationale. Le Canada devrait envisager d'adopter des lignes directrices décourageant le recrutement actif de professionnelles et de professionnels de la santé dans les pays en développement où il y a pénurie d'infirmières, d'infirmiers et de médecins.

En ce qui a trait à l'élaboration des orientations relatives aux accords commerciaux et aux dispositions relatives à la mobilité de la main-d'oeuvre, les porte-parole des infirmières et infirmiers ont exprimé le désir marqué d'être consultés et de participer dès le départ au processus d'élaboration. Par exemple, les fonctionnaires ont déjà envisagé la création d'un programme de travailleuses et travailleurs temporaires pour aider le Canada à composer avec les pénuries d'infirmières et d'infirmiers⁶¹. Les infirmières et infirmiers veulent participer à ces discussions et en être informés. Certains regroupements d'infirmières et d'infirmiers ont exprimé leurs préoccupations quant à la façon dont la participation des citoyennes et des citoyens est intégrée à l'élaboration de la politique commerciale. Par exemple, dans son mémoire concernant l'AGCS en 2000, l'AIIAO était d'avis que les négociations commerciales devraient faire l'objet d'une plus grande transparence.

Nous sommes bien conscients que « le diable est dans les détails » : les répercussions des accords commerciaux reposent de façon cruciale sur la formulation et les précisions de la position de chaque pays. Les énoncés d'intention généraux, tels que le document d'information de cinq pages annexé à la demande de consultations du MAECI et ceux affichés sur le site Web de Services 2000, sont nettement insuffisantes pour permettre d'évaluer les positions du gouvernement canadien et les répercussions importantes que la poursuite des négociations dans le cadre de l'AGCS pourrait avoir sur le Canada⁶².

Il importe aussi de noter que les regroupements d'infirmières et d'infirmiers, grâce à leur niveau d'institutionnalisation, ont pu participer au processus d'élaboration des politiques. Cela leur a permis de se mobiliser au moment opportun afin d'appuyer une mesure liée à la mobilité transfrontalière ou de s'y opposer, comme la proposition visant à créer un programme de travailleuses et de travailleurs temporaires pour l'Ontario. Comme nous le verrons dans la prochaine étude de cas, les femmes propriétaires d'entreprises dans les secteurs de services n'ont pas la même capacité institutionnelle d'organisation et de mobilisation autour de questions précises.

5. FEMMES PROPRIÉTAIRES D'ENTREPRISES AU CANADA : UNE ÉTUDE DE CAS

L'étude de cas portant sur les infirmières a soulevé certaines questions concernant les travailleuses, particulièrement en ce qui a trait aux expériences vécues par celles qui oeuvrent dans un secteur organisé. Ce chapitre porte sur les femmes propriétaires d'entreprises et exportatrices. Nous n'avons trouvé que peu de renseignements ayant trait exclusivement aux femmes propriétaires d'entreprises dans le secteur des services; c'est pourquoi, dans le but de combler certaines lacunes, nous avons pris en considération la documentation comparativement plus abondante sur les Canadiennes propriétaires d'entreprises et sur les travailleuses autonomes. L'extrapolation à partir de données sur l'emploi pour attribuer des caractéristiques aux femmes propriétaires de micro-entreprises et de très petites entreprises comporte toutefois des risques, tandis que le recours à des renseignements tirés de sondages soulève des problèmes.

L'exposé commence par une description des femmes propriétaires d'entreprises et de leur importance dans le secteur commercial canadien. Le chapitre aborde ensuite les questions relatives à la mobilité de la main-d'oeuvre déterminée par les femmes prestataires de services et propriétaires d'entreprises plus généralement, pour savoir si les accords sur la mobilité de la main-d'oeuvre actuellement à l'étude y répondent. Nous examinons les données sur le recours aux dispositions de l'ALENA relatives à la mobilité de la main-d'oeuvre pour voir dans quelle mesure les femmes ont recours aux dispositions sur le commerce par rapport aux hommes. Le chapitre passe ensuite à une discussion de l'inclusion et de la participation dans le contexte des mécanismes de consultation reliés aux accords commerciaux, et se termine par un examen des constatations clés et des recommandations.

Les femmes dans le secteur des services

Notre analyse comparative entre les sexes commence par une description des Canadiennes prestataires de services.

- Combien trouve-t-on d'entreprises appartenant à des femmes dans ce secteur?
- Dans quels sous-secteurs sont-elles le plus présentes?
- Quel est le rendement, sur le plan des exportations, des entreprises appartenant à des femmes, comparativement aux entreprises appartenant à des hommes?
- Existe-t-il des différences entre les caractéristiques des entreprises appartenant à des hommes et de celles qui appartiennent à des femmes, susceptibles d'être attribuées à des considérations liées à l'égalité entre les sexes?

Le secteur des services représente environ 70 p. 100 du produit intérieur brut (Industrie Canada 2003) et près des trois quarts du total des emplois (comparativement à 15 p. 100 pour le secteur manufacturier). Plus des deux tiers des travailleuses et des travailleurs autonomes

du Canada travaillent dans le secteur tertiaire, et les femmes représentent environ 35 p. 100 des travailleurs autonomes (Statistique Canada 2001). Les femmes semblent aussi s'orienter plus rapidement que les hommes vers l'emploi autonome. De 1976 à 1999, le nombre de travailleuses autonomes a augmenté de 75 p. 100, par rapport à 46 p. 100 pour les travailleurs autonomes (Forum des ministres 2001). Ces dernières années, les emplois ont affiché une plus forte croissance dans le secteur des services que dans le reste de l'économie, particulièrement en ce qui a trait à l'emploi autonome (notamment chez les professionnelles et professionnels ainsi que dans les services scientifiques et techniques, l'hébergement et les services alimentaires, et les industries de l'information et de la culture).

Les services sont une exportation d'importance et représentent environ 13 p. 100 du total des exportations canadiennes. Selon Industrie Canada⁶³, le marché de l'exportation des services est plus diversifié que celui des marchandises. Soixante-trois pour cent des exportations de services commerciaux se font vers les États-Unis, comparativement à 85 p. 100 des exportations de marchandises. Vingt pour cent des exportations de services sont allés à des pays non membres de l'OCDE, ce qui donne à croire que les différentes attitudes culturelles à l'égard des femmes d'affaires pourraient devenir un facteur pour les femmes exportatrices de services. Selon Industrie Canada, parmi les principaux services commerciaux exportés figurent les services d'architecture et de génie ainsi que les services de recherche et de développement. Les données cumulatives montrent une forte croissance de l'exportation de ces services. Les services d'architecture et de génie sont des secteurs où le Canada cherche à obtenir des engagements de la part des autres pays signataires de l'AGCS.

Lorsque nous cherchons à déterminer où se situent les femmes dans le secteur des services au Canada, nous nous heurtons à certaines difficultés en ce qui a trait à la disponibilité de données ventilées par sexe⁶⁴. Les données de ce genre sur la propriété des entreprises sont fondées essentiellement sur des enquêtes, qui peuvent tracer un portrait différent des activités commerciales des femmes selon la méthodologie et les définitions utilisées. Une description uniforme des secteurs clés où se situent les entreprises appartenant à des femmes aiderait à déterminer si les secteurs ciblés par les négociateurs canadiens à des fins de libéralisation représentent tout autant les intérêts des femmes que ceux des hommes propriétaires.

Selon la récente enquête sur le financement des petites et moyennes entreprises (PME), la plus forte proportion de PME appartenant en majorité à des femmes dans le secteur des services se trouve dans le secteur du commerce de gros et de détail (représentant 23 p. 100 de toutes les entreprises); suivent les services professionnels (22 p. 100 de toutes les entreprises) et les « autres »⁶⁵ (15 p. 100 de toutes les entreprises). Cette étude a résolu la question de la définition d'une entreprise appartenant à des femmes⁶⁶ en définissant trois catégories d'« entreprises appartenant à des femmes » : « propriété à majorité de femmes », « propriété à 50 p. 100 de femmes » et « propriété à minorité de femmes ». Si on réunit les catégories « propriété à majorité de femmes » et « propriété à 50 p. 100 de femmes », les proportions sont les suivantes : commerce de gros et de détail, 43 p. 100; services professionnels, 38 p. 100; et autres secteurs, 32 p. 100 (Industrie Canada 2002a).

Une étude réalisée par les Femmes propriétaires d'entreprises du Canada (FPEC) a révélé que 18 p. 100 des membres des FPEC interrogées (essentiellement des propriétaires uniques

d'entreprises à temps plein bien établies) oeuvraient dans le secteur des services commerciaux, 16 p. 100 dans le commerce de détail, et 10 p. 100 dans la fabrication et la construction (NFWDO et IBM 1999). Toutefois, une autre étude, réalisée pour la Foundation for Canadian Women Entrepreneurs, a révélé que plus de 86 p. 100 des entreprises canadiennes appartenant à des femmes se trouvaient dans le secteur des services (Riddle 1999)⁶⁷.

Le registre des entreprises de Statistique Canada présente des données ventilées par sexe sur les entreprises enregistrées dans les catégories suivantes : les travailleuses et travailleurs autonomes, les entreprises constituées en société avec des employées et employés, les entreprises constituées en société sans employées ou employés, les entreprises non constituées en société avec des employées et employés et les entreprises non constituées en société sans employées ou employés. À partir d'une analyse de ces données, Riddle a constaté que les femmes sont propriétaires d'environ 32 p. 100 des entreprises dans le commerce de gros et de détail, 32 p. 100 dans les finances, les assurances et l'immobilier, 33 p. 100 dans les services commerciaux et environ 58 p. 100 dans la catégorie « autres » services⁶⁸.

Une « femme propriétaire d'entreprise »

Il n'est jamais facile d'obtenir une description précise des caractéristiques des Canadiennes propriétaires d'entreprises, particulièrement celles qui oeuvrent dans le domaine de l'exportation. Une recension réalisée en 1998 des écrits sur les femmes d'affaires canadiennes dans le commerce international a signalé l'absence de données ventilées par sexe sur la propriété des entreprises ainsi que de définition normalisée de la « femme propriétaire d'entreprise » (McBurney 1998)⁶⁹. Pour cette étude, il importe de disposer d'une description précise des femmes propriétaires d'entreprises afin de déterminer si les critères d'admissibilité des dispositions des accords commerciaux sur la mobilité englobent les caractéristiques et les intérêts d'un grand nombre de femmes sur le plan du commerce et des exportations.

Le rapport d'Industrie Canada sur le financement des PME au Canada (2002a) a révélé que les entreprises « détenues en majorité par des femmes » ont tendance à avoir moins de personnel, qu'elles représentent 15 p. 100 des PME ayant moins de cinq employées et employés, et seulement 4 p. 100 qui en comptent plus de 100. Si l'on réunit toutes les catégories d'« entreprises appartenant à des femmes », on obtient toutefois une différence moindre entre les entreprises appartenant à des hommes et celles qui appartiennent à des femmes : 87 p. 100 des PME appartenant à des femmes comptent moins de cinq employées et employés, tandis que 81 p. 100 des PME appartenant à des hommes en ont moins de cinq (Patrimoine canadien 2002). Cette différence apparemment faible (6 p. 100, selon la définition d'« entreprise appartenant à une femme » utilisée) entre les entreprises appartenant à des hommes et celles qui appartiennent à des femmes est importante, puisque le nombre relativement faible d'entreprises appartenant à des femmes est souvent invoqué pour expliquer pourquoi les entreprises appartenant à des femmes exportent moins que les entreprises appartenant à des hommes. Si la différence dans la taille de l'entreprise, calculée

en fonction du nombre d'employées et d'employés, n'est pas énorme, il pourrait y avoir d'autres explications à l'écart sur le plan des activités d'exportation.

Les analyses des femmes propriétaires d'entreprises occultent peut-être les distinctions entre les propriétaires d'entreprises, les entrepreneures et les travailleuses autonomes. Cela peut soulever des difficultés, puisque les données concernant chacun de ces groupes peuvent ne pas être comparables. Nous en savons davantage au sujet des caractéristiques des travailleuses autonomes, mais nous ignorons si nous pouvons extrapoler à partir de ces données pour tirer des conclusions au sujet des femmes propriétaires d'entreprises. Une étude des petites entreprises de l'Ouest du Canada intègre ces catégories. Elle définit une « petite entreprise » comme une entreprise comptant moins de 50 employées et employés, mais inclut des entreprises exploitées par des travailleuses et des travailleurs autonomes qui ne disposent pas de personnel rémunéré. À partir de cette définition, l'étude trouve une forte proportion de femmes entrepreneures et propriétaires de PME (Chambers et Rylka 2001).

Exportations

Dans quelle mesure les Canadiennes prestataires de services et les femmes propriétaires d'entreprises en général font-elles de l'exportation? Là encore, il est difficile d'obtenir des données ventilées par sexe. L'étude intitulée *Par-delà les frontières : Les femmes d'affaires canadiennes et le commerce international* (Orser et coll. 1999 : Préface), a souligné l'absence de base de données nationale sur les entreprises appartenant à des femmes qui exportent et a estimé qu'il existait entre 8 600 et 34 400 entreprises canadiennes où une femme propriétaire prenait les décisions en matière d'exportation. L'étude des FPEC a constaté que 31 p. 100 des répondantes faisaient du commerce international; selon l'enquête d'Industrie Canada sur le financement des PME (2002a), 8 p. 100 des PME dans lesquelles les femmes détiennent une participation majoritaire font de l'exportation, comparativement à 11 p. 100 des PME dans lesquelles les hommes détiennent une participation majoritaire. (Le rapport a cependant signalé que ce chiffre se situait dans la marge d'erreur de l'enquête.) Les études consultées portant sur l'emploi autonome ne se sont pas intéressées aux exportations.

Bien que les salariées, les travailleuses autonomes et les entreprises appartenant à des femmes exercent leurs activités avant tout dans le secteur des services, certaines études indiquent que les entreprises exportatrices appartenant à des femmes se trouvent avant tout dans le secteur de la fabrication : selon *Par-delà les frontières* (Orser et coll. 1999), 76 p. 100 des répondantes oeuvraient dans le secteur de la fabrication, comparativement à 22 p. 100 dans les services; les auteurs ont cité une étude de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante auprès de ses membres, qui a constaté que les fabricants étaient les plus susceptibles de faire de l'exportation (plus de 50 p. 100). Riddle a toutefois estimé que plus de 44 p. 100 des femmes dans le secteur des services faisaient de l'exportation⁷⁰. L'écart peut être attribuable à l'échantillonnage ou à des regroupements différents des sous-secteurs.

Une des sources possibles d'information sur les exportatrices est WIN Exports (Réseau mondial d'information sur les exportations), base de données informatisée des exportateurs canadiens à laquelle n'ont accès que les délégués commerciaux du MAECI et certains ministères partenaires d'Équipe Canada inc. Bien qu'on puisse effectuer des recherches

pour les entreprises appartenant à des femmes, la base de données est alimentée par l'auto-inscription des entreprises. Selon des études et des rapports d'entrevue, les entreprises appartenant à des femmes pourraient être moins susceptibles de prendre le temps de faire des recherches sur les sites Web du gouvernement⁷¹ et, probablement, de s'inscrire dans les réseaux électroniques, de sorte que l'échantillon pourrait être biaisé. La base de données n'a pas été utilisée pour enquêter sur les femmes exportatrices. WIN Exports a récemment été remplacé par un « délégué commercial virtuel ». Bien que la clientèle soit tenue, à l'inscription, d'inscrire un « titre », le formulaire ne demande pas de renseignements ventilés par sexe⁷².

Bien que le MAECI ait pris plusieurs mesures pour répondre aux intérêts des femmes exportatrices⁷³, les consultations virtuelles du ministère avec les exportateurs de services sur l'AGCS n'ont pas donné lieu à une ventilation des résultats par sexe.

Questions liées à la mobilité de la main-d'oeuvre cernées par les femmes propriétaires d'entreprises

Les perspectives traitées dans cette étude des Canadiennes propriétaires d'entreprises sont tirées d'entrevues avec les dirigeantes de deux associations d'entrepreneures, des chercheuses membres de la Coalition pour la recherche commerciale, qui a produit l'étude *Par-delà les frontières* (Orser et coll. 1999), deux femmes membres de comités consultatifs fédéraux et plusieurs femmes propriétaires d'entreprises exportatrices.

Nous n'avons pu trouver aucun document sur les points de vue des Canadiennes propriétaires d'entreprises concernant la mobilité du travail; nous n'avons pas non plus trouvé de mémoires ou d'exposés sur ce sujet rédigés par des femmes propriétaires d'entreprises⁷⁴. Une source possible d'information est le rapport des consultations virtuelles sur l'AGCS, réalisées en 2000 par le MAECI (sans date-c). Toutefois, ce mécanisme n'a pas prévu de ventilation des données par sexe. Les préoccupations soulevées par les répondantes au sujet de cette enquête sont les suivantes :

- Il leur a été difficile d'obtenir un visa d'entrée pour se lancer sur les marchés d'exportation après avoir signé un contrat dans un pays étranger (mentionné par 21 p. 100 des répondantes).
- Il leur a été difficile d'obtenir un permis de travail (21 p. 100).
- Il existait des exigences en matière d'achats locaux (74 p. 100).
- L'admission à court terme des exportatrices de services sur les marchés étrangers est la clé de la promotion des activités commerciales. Les principales raisons mentionnées pour les voyages d'affaires temporaires étaient les suivantes : rencontrer d'éventuels clients, clientes ou partenaires (26 p. 100); prononcer une allocution ou assister à une conférence ou à un séminaire (22 p. 100); assurer la prestation d'un service à des clientes ou clients (19 p. 100); rendre compte à des clientes ou clients d'un travail à forfait (13 p. 100); effectuer du service après-vente (12 p. 100); ouvrir un bureau local (4 p. 100)⁷⁵.

Les femmes interviewées ont déclaré que les voyages étaient essentiels à leur entreprise. Elles voyageaient souvent pour rencontrer des clientes et clients éventuels et actuels, faire connaître leur entreprise, livrer un service et participer à des conférences et à des foires commerciales (réseautage)⁷⁶. Une étude (Riddle 1999) des femmes exportatrices de services a révélé que plus de la moitié affirmaient avoir eu besoin d'au moins deux visites sur un marché pour trouver une clientèle ou offrir le service. Le temps est un facteur très important pour les petites entreprises et constitue une ressource particulièrement rare dans le cas des femmes. Les femmes interviewées ont déclaré que l'obtention d'une autorisation de voyager peut prendre du temps. Une personne estimait qu'il serait utile de fixer des normes communes sur le temps nécessaire au traitement des formulaires⁷⁷.

La plupart des personnes interviewées ont dit faire des voyages d'affaires aux États-Unis. Presque toutes ont mentionné des facteurs temporels lorsqu'on les a interrogées au sujet des problèmes éprouvés lors de voyages d'affaires à l'étranger : le temps d'attente à la frontière dans le cas des voyages par la route, le temps nécessaire pour obtenir des renseignements au sujet des documents de voyage, et le temps passé loin de la famille. On n'a perçu aucune différence entre les sexes à la frontière, bien que la plupart aient parlé de « contrariétés » dans leurs rapports avec l'INS, surtout si elles disaient se rendre aux États-Unis pour prononcer une allocution à un atelier ou à une conférence. Plusieurs ont fait remarquer que, depuis le 11 septembre, leurs compagnons de voyage masculins semblaient éprouver plus de difficultés à la frontière entre le Canada et les États-Unis. La principale plainte portait sur la difficulté d'obtenir les renseignements nécessaires : les sites Web du gouvernement du Canada étaient jugés peu conviviaux et le discours, bureaucratique. On a formulé des plaintes au sujet du traitement arbitraire par des fonctionnaires des É.-U. Certaines personnes interviewées ont déclaré avoir reçu des renseignements contradictoires des autorités canadiennes et américaines au sujet des exigences relatives aux visas. Une autre a parlé de difficultés à obtenir des renseignements précis sur le critère de nécessité économique lorsque son entreprise a voulu faire venir des formatrices et formateurs des États-Unis.

Deux répondantes ont fait état de difficultés lors de voyages ailleurs qu'aux États-Unis : leurs titres avaient été remis en question parce qu'elles étaient des femmes, ou encore, en tant que femmes, il leur avait été difficile d'obtenir une lettre de présentation. Dans les deux cas, elles ont conclu qu'il ne valait pas la peine de prospecter ce marché personnellement.

En règle générale, les préoccupations mentionnées avaient trait à la clarté et à la précision de l'information⁷⁸. En fait, les entrevues ont révélé une ignorance étonnante des dispositions concernant l'admission temporaire reliée aux accords commerciaux, particulièrement dans le cas de l'ALENA, qui est en vigueur depuis une décennie. Diverses stratégies ont été utilisées pour composer avec cette situation, notamment le réseautage avec des fonctionnaires grâce à la participation à des comités ou d'autres organismes consultatifs afin de pouvoir communiquer directement avec une personne par téléphone ou par courriel pour obtenir des renseignements. Certaines estimaient que les entrepreneures qui vivaient loin des grands centres urbains éprouveraient plus de difficultés à obtenir de l'information (puisque'il n'y a pas de consulat ou de bureau du gouvernement du Canada dans leur région) ou à obtenir des visas

(puisqu'elles auraient à envoyer leur passeport par courrier pour obtenir un visa – ce qui était jugé risqué et susceptible de faire perdre des occasions d'affaires).

La question du temps est liée au besoin de renseignements clairs, concis et faciles d'accès. Toutes les femmes interviewées dans le cadre de l'étude ont fait état de préoccupations au sujet des échéanciers que doivent respecter les propriétaires de petites entreprises, et plus particulièrement les femmes. Étant fortement pressées par le temps, les propriétaires de petites entreprises veulent des renseignements clairs et concis sur les exigences concernant les documents de voyage et, idéalement, des règles commerciales uniformes sur les voyages d'affaires temporaires dans les régimes régionaux et multilatéraux. On juge qu'il faut trop de temps pour parcourir les sites Web du gouvernement afin d'obtenir des renseignements sur les visas. Les femmes ont dit se tourner tout d'abord vers des revues professionnelles pour obtenir des renseignements; elles aimeraient aussi savoir à qui téléphoner. Une femme a déclaré avoir investi dans des consultations détaillées avec des autorités frontalières avant de passer la frontière pour s'assurer que ses documents étaient en règle, ce qui lui a permis d'éviter des retards.

Les points de vue divergeaient quant à l'ajout de professions à la liste de l'ALENA et d'autres accords commerciaux. On percevait aussi différemment les catégories figurant actuellement sur ces listes. Par exemple, lorsqu'on leur a demandé précisément quelles catégories devraient être élargies, certaines ont demandé que l'on ajoute la formation, puisque de nombreuses femmes offrent ce service. Une autre a fait remarquer qu'en vertu de l'ALENA, si un fournisseur canadien a installé un produit aux États-Unis et que son savoir-faire est nécessaire pour offrir de la formation sur son utilisation, le fournisseur canadien peut entrer aux États-Unis.

Perspectives tirées des données sur les voyages dans le cadre de l'ALENA et de l'AGCS

En ce qui a trait à l'ALENA, c'est le chapitre 16 sur l'admission temporaire des gens d'affaires qui renferme des dispositions concernant la mobilité de la main-d'oeuvre. Ce chapitre énonce les règles visant à faciliter l'admission de quatre catégories de travailleuses et travailleurs et de gens d'affaires du Mexique, du Canada et des États-Unis : les gens d'affaires en visite, les négociantes et négociants et les investisseuses et investisseurs, les personnes mutées à l'intérieur d'une société et les professionnelles et professionnels.

Comme nous l'avons mentionné dans l'examen du recours aux « visas » sous le régime de l'ALENA, la plupart des gens d'affaires canadiens qui se rendent aux États-Unis n'ont pas besoin d'un document papier ou d'un visa. Le tableau 4 (visas non visés par l'ALENA délivrés à des Canadiennes et des Canadiens par l'INS) donne à penser qu'environ 30 p. 100 des visas sous le régime de l'ALENA ont été délivrés à des femmes en 2001. Toutefois, un examen plus attentif des données, comparativement à d'autres catégories de visas, porte à croire que les données ne sont pas concluantes. Selon les données de l'INS, il y a eu 169 417 « non-immigrants » canadiens aux États-Unis en 2001; seulement 2 438 (environ 1 p. 100) étaient des femmes d'affaires en visite dont l'admission a été facilitée grâce aux dispositions de l'ALENA. Les négociantes et négociants et les investisseuses et investisseurs (tableau 4) étaient encore moins nombreux (1 255). Bien que le nombre de négociantes et négociants et d'investisseuses et investisseurs soit faible, les femmes ont reçu

le tiers des visas délivrés dans cette catégorie. Puisque les données de l'INS portent sur le nombre d'autorisations et non sur le nombre de personnes, nous ignorons si plus de femmes que d'hommes ont fait un voyage, ou si moins de femmes ou d'hommes ont traversé la frontière à maintes reprises.

Malgré le faible nombre de sujets d'entrevue, aucune des personnes interviewées n'a déclaré avoir eu recours aux mécanismes de facilitation des voyages d'affaires sous le régime de l'ALENA. Plusieurs ont déclaré avoir une double citoyenneté (Canada/États-Unis), d'autres ont affirmé qu'elles avaient tout simplement omis de déclarer qu'elles étaient en voyage d'affaires. D'autres encore ont indiqué avoir trouvé que les dispositions de l'ALENA étaient un « trop gros casse-tête » pour les utiliser. Les personnes interviewées ignoraient peut-être que les questions posées par les agentes et agents à la frontière visaient la « délivrance de visas »; ou encore, si elles ont indiqué que leur visite durerait moins de six mois, les responsables des É.-U. ne l'ont pas documentée⁷⁹. Cette approche plutôt souple pourrait changer à mesure que se resserre la surveillance des mouvements transfrontaliers après le 11 septembre et que les fonctionnaires des douanes et de l'immigration. reçoivent une formation plus poussée.

Participation aux mécanismes de consultation

Les femmes prestataires de services et propriétaires d'entreprises ne semblent pas, en général, être bien représentées au sein des mécanismes consultatifs du gouvernement du Canada. Pour cette étude, nous avons examiné le GCSCE-Services, dont quatre des 20 membres sont des femmes et aucune ne représente expressément les « femmes d'affaires » ou une association de femmes d'affaires, ou n'a été choisie pour son expérience particulière en matière d'égalité entre les sexes. (Au cours d'une entrevue, une membre a affirmé spontanément qu'elle faisait valoir cette perspective par intérêt personnel.) Les secteurs des transports, des services financiers, du génie et de l'architecture sont bien représentés, tout comme les grandes associations commerciales et professionnelles (sauf les associations d'infirmières). Une étude (Riddle 2002) sur les exportateurs de services a fait remarquer qu'au Canada, « il est rarement tenu compte des intérêts des très petites entreprises et des micro-entreprises de services (lors des négociations), d'une part, parce que ces entreprises ne peuvent affecter du personnel à de longues consultations avec le gouvernement et, d'autre part, parce qu'on présume souvent qu'elles n'exportent pas ». [Traduction] Cette étude a révélé que près de 90 p. 100 des entreprises de services canadiennes appartenaient à la catégorie des micro-entreprises ou très petites entreprises⁸⁰.

Les consultations du MAECI (sans date-c) sur l'AGCS comportaient des questionnaires par courriel et des réunions avec des intervenantes et des intervenants partout au pays. Il est impossible de savoir combien de femmes propriétaires d'entreprises ont participé au sondage électronique parce que les résultats n'ont pas été ventilés par sexe. Ces consultations se sont déroulées en collaboration avec les gouvernements provinciaux et territoriaux. Un examen des listes d'invitations révèle que les grandes associations de cadres d'entreprises, telles que la Chambre de commerce du Canada, la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, plusieurs chambres de commerce municipales et l'Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Canada, ont formulé des observations avant ces

rencontres. On s'est adressé à plusieurs regroupements de femmes d'affaires⁸¹. Toutefois, aucun ne semble avoir participé aux séances (MAECI sans date-f).

Aucune représentante ou porte-parole des regroupements de femmes d'affaires ne figurait sur la liste des témoins lors des audiences de 2002 du Comité permanent des affaires étrangères et du commerce international portant sur le nouveau cycle de négociation de l'OMC; en revanche, de plus grands groupes cadres, comme la Chambre de commerce du Canada, le Conseil canadien pour le commerce international et l'Alliance des manufacturiers et exportateurs du Canada, ont fait des présentations. Il est intéressant de signaler que la discussion sur les services a porté avant tout sur les répercussions éventuelles du nouveau cycle sur la prestation publique des services de santé et d'éducation et des services sociaux, secteurs qui comptent un nombre considérable de travailleuses autonomes et de femmes propriétaires d'entreprises.

Industrie Canada entretient un dialogue permanent avec des intervenantes comme la Fédération canadienne des municipalités, l'Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Canada, la Chambre de commerce du Canada et la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante⁸². Toutefois, selon les personnes interviewées, les femmes n'adhèrent habituellement pas à ces associations dans la même proportion que les hommes, peut-être parce que leurs intérêts commerciaux n'y sont pas bien représentés ou parce qu'elles se sentent mal à l'aise dans un milieu essentiellement dominé par les hommes⁸³. D'autres personnes interviewées ont affirmé que les femmes étaient trop occupées pour adhérer à des associations de gens d'affaires, à moins que celles-ci ne s'intéressent à des questions qui touchent directement leur propre entreprise.

Certaines importantes associations cadres de femmes d'affaires semblent avoir été oubliées : la Foundation of Canadian Women Entrepreneurs, Women in International Trade – Ontario (OWIT) et l'Association canadienne des femmes cadres et entrepreneures (ACFCE). Selon les dirigeantes de l'OWIT et de l'ACFCE qui ont répondu à nos questions, leurs organisations n'effectuaient pas de travail d'élaboration de politiques ou de promotion de leurs intérêts, en partie parce qu'il ne s'agissait pas de préoccupations prioritaires pour leurs membres. Dans une optique plus pratique, elles ont souligné que leurs membres étaient extrêmement occupées; les femmes d'affaires sont intéressées à la dimension de réseautage des associations plutôt qu'aux orientations stratégiques.

L'examen de la documentation sur les femmes dans le commerce international, réalisé en 1998, a aussi donné lieu à l'hypothèse selon laquelle les femmes consacrent moins de temps que les hommes aux réseaux ou aux associations de gens d'affaires. Les associations de femmes d'affaires qui ont participé à cette enquête ne semblaient pas non plus avoir de personnel : la plupart n'ont pas répondu aux appels ou aux courriels. Une ancienne cadre d'association a affirmé qu'elle pouvait se tenir plus ou moins au courant des enjeux stratégiques uniquement parce qu'une collègue siégeant au conseil s'intéressait personnellement au processus d'élaboration des politiques et lui remettait de volumineux documents du gouvernement.

Les listes de participation aux consultations du gouvernement donnent à penser qu'à l'exception des grandes associations cadres de gens d'affaires (Chambre de commerce du Canada, chambres de commerce, Alliance des manufacturiers et des exportateurs), la plupart des intérêts commerciaux sont représentés par leurs associations respectives. Il faudrait réaliser une étude distincte pour déterminer la mesure dans laquelle les professionnelles et les femmes propriétaires d'entreprises participent à ces organismes, et la mesure dans laquelle les mémoires de ces organismes tiennent compte des considérations liées à l'égalité entre les sexes. Selon les études sur la participation des femmes aux associations, il existe certaines différences entre les sexes. Une étude sur l'emploi autonome au Canada s'est intéressée à la participation des travailleuses et des travailleurs autonomes aux associations. On a constaté qu'environ le quart sont tenus d'appartenir à une association (professionnelle ou commerciale) mais que, proportionnellement, plus d'hommes que de femmes ont cette obligation. L'incidence de cette obligation est beaucoup plus forte chez les gestionnaires ou les professionnels et les personnes qui gagnent 60 000 \$ ou plus, catégories où les hommes sont plus présents que les femmes (Delgace 2002).

Conclusions

Cette étude de cas illustre l'éternel problème des lacunes dans la disponibilité de données ventilées par sexe pour appuyer l'analyse comparative entre les sexes. Elle soulève aussi des questions concernant la consultation et la participation des femmes, en particulier des spécialistes de l'égalité entre les sexes, dans les mécanismes d'élaboration de la politique commerciale du gouvernement, et la possibilité que soient ainsi oubliés des secteurs ou des problèmes qui préoccupent les femmes propriétaires d'entreprises.

Nos conclusions font écho aux recommandations issues d'une réunion d'experts organisée par la CNUCED en 2001, qui s'est penchée sur l'AGCS et la mobilité de la main-d'oeuvre. Le rapport (CNUCED 2002) préconisait ce qui suit :

- amélioration des pratiques pour la collecte, la classification et l'analyse des statistiques et des données qualitatives pour définir les caractéristiques propres des activités exercées par les femmes dans l'ensemble du secteur des services (avec et sans valeur marchande), ainsi que les liens créés avec les autres secteurs;
- promotion de la productivité dans les services et des techniques de négociation (puisque les femmes sont très présentes dans les services);
- dans le domaine des négociations multilatérales et régionales, attention portée au secteur des services par l'entremise des quatre modes de prestation (particulièrement dans des secteurs comme la santé, l'éducation, la culture et les loisirs);
- participation accrue des femmes à l'élaboration des politiques et à la prise de décisions;
- études stratégiques concernant les incidences de la libéralisation du secteur des services sur les femmes.

Définitions

Dans la recension des écrits d'ordre général sur les Canadiennes propriétaires d'entreprises, nous avons été frappées par l'absence persistante de définition claire de ce qu'on entend par

« femme propriétaire d'entreprise ». Il ne s'agit pas uniquement de sémantique : il faut une plus grande précision pour saisir les caractéristiques des populations cibles. Nous avons relevé une tendance, dans les documents gouvernementaux, à occulter les distinctions entre les propriétaires d'entreprises, les entrepreneures et les travailleuses autonomes, problème également soulevé lors d'une conférence de l'OCDE sur les entrepreneures, en 2001, qui soulignait la nécessité d'établir une distinction entre :

- l'ensemble des entrepreneures et les entrepreneurs dans des petites et moyennes entreprises d'une taille particulière (on s'est aussi demandé si le terme PME désignait une catégorie assez pointue pour saisir les caractéristiques des entreprises appartenant à des femmes, particulièrement dans le secteur des services;
- toutes les directrices et quasi-directrices d'entreprises (y compris les associées travaillant dans une entreprise, les conjointes aidant au fonctionnement d'une entreprise, qu'elles soient rémunérées ou non);
- les femmes ayant l'esprit d'entreprise et toutes les femmes qui sont les propriétaires/gestionnaires légales d'entreprises (Letowski 2001).

Le besoin d'une plus grande clarté est associé à la nécessité de comprendre beaucoup mieux les différences entre les caractéristiques des femmes prestataires de services et celles des femmes propriétaires d'entreprises de façon plus générale. Par exemple, que suppose, pour les programmes gouvernementaux de soutien à l'intention des femmes propriétaires d'entreprises, la plus grande probabilité que celles-ci assument des responsabilités en matière de soins (habituellement des enfants ou des parents)⁸⁴? Existe-t-il des différences dans la formation et l'expérience antérieure des femmes et des hommes propriétaires d'entreprises, qui soient susceptibles d'avoir une influence sur la décision d'exporter : ces personnes étaient-elles employées au sein de plus grandes entreprises (ayant des compétences dans les réseaux d'affaires, le marketing et, peut-être, l'exportation) ou étaient-elles surtout engagées dans un travail non rémunéré?

Données

Cette étude de cas bénéficierait des points de vue venant d'un plus large éventail de femmes propriétaires d'entreprises, mais la principale contrainte quant à la définition des besoins et des répercussions est le manque de données facilement accessibles sur les Canadiennes prestataires de services et leurs activités d'exportation. Compte tenu du manque de données ventilées par sexe, il est difficile de cerner les lacunes éventuelles dans les services gouvernementaux pour les entreprises appartenant à des femmes, d'assurer une représentation équitable dans les mécanismes de consultation, et de cibler des services gouvernementaux et des initiatives de communication⁸⁵. En l'absence de ces données, il est difficile d'évaluer la contribution des accords sur la mobilité de la main-d'oeuvre à leur rendement en matière d'exportation ou, à vrai dire, de déterminer si une plus grande libéralisation de ces dispositions de l'ALENA ou de l'AGCS est une préoccupation stratégique clé pour les femmes prestataires de services et propriétaires d'entreprises. Une base de données d'Industrie Canada qui porte le nom de Réseau des entreprises canadiennes recueille des données sur l'exportation et pourrait comprendre un champ demandant le sexe du propriétaire, ainsi que d'autres groupes visés par l'égalité en matière d'emploi, de manière à permettre une analyse plus pointue des données⁸⁶. Une difficulté provient du fait que cette base de données est générée par l'auto-inscription, ce

qui pourrait favoriser la sous-représentation des femmes prestataires de services. Le Registre des entreprises de Statistique Canada pourrait comprendre davantage de champs où les personnes doivent inscrire leur sexe.

On s'inquiète du fait que les ministères fédéraux s'en remettent apparemment aux données des sondages auprès des femmes propriétaires d'entreprises, surtout lorsque les ensembles de données sont recueillis au moyen des fonds publics, mais ne sont pas accessibles aux fins d'analyse par d'autres chercheuses et chercheurs⁸⁷. Le fait de s'en remettre aux données des sondages risque aussi de donner des résultats biaisés lorsque les réponses des propriétaires d'entreprises dans les secteurs des biens et services ne représentent peut-être pas fidèlement la taille réelle du secteur⁸⁸. En outre, on consacre beaucoup de temps et on engage des dépenses considérables pour repérer et sonder les Canadiennes propriétaires d'entreprises, à titre individuel. Il pourrait être plus efficient d'ajouter des champs demandant des renseignements sur le sexe du propriétaire dans tous les documents présentés au gouvernement.

Les contraintes en ce qui a trait à la comparabilité des données sur les autorisations de travail en vertu de l'ALENA recueillies par les autorités américaines et canadiennes compliquent l'analyse comparative entre les sexes du recours réel à ces mécanismes. Nous ignorons si divers groupes reçoivent des autorisations pour différentes périodes de temps ou si les femmes font autant de voyages d'affaires aux États-Unis que les hommes au cours d'une même année.

Consultations

Selon notre cadre d'analyse comparative entre les sexes, la participation aux mécanismes consultatifs est un important indicateur de l'égalité entre les sexes. Les femmes prestataires de services et « les femmes propriétaires d'entreprises » ne semblent pas bien représentées, comme catégorie, dans le GCSCE-Services, et ce groupe ne semble pas faire d'efforts pour participer aux consultations pancanadiennes ou aux audiences des comités parlementaires. Nous ne savons pas quels commentaires les femmes propriétaires d'entreprises ont formulés dans le cadre des consultations électroniques du MAECI.

À la différence des infirmières, dont les intérêts ont été défendus par des associations professionnelles et des syndicats, les points de vue des femmes prestataires de services et propriétaires d'entreprises, qui ne sont pas regroupées en associations, étaient manifestement absents des documents officiels. Ils ne semblent pas non plus être bien pris en compte dans les positions de négociation du gouvernement, qui mettent l'accent sur les secteurs où les hommes sont plus nombreux. Étant donné la faiblesse manifeste de l'infrastructure des associations d'entrepreneuses qui pourraient produire des sondages auprès des membres ou des documents d'orientation, et le peu d'intérêt que disent avoir les femmes d'affaires pour la participation aux sondages électroniques ou aux groupes de discussion, comment peut-on mettre au jour les problèmes ou les écarts propres à ce groupe ?

En premier lieu, il faut réaliser des analyses fondées sur une bonne base de données, ventilées par sexe, concernant les activités économiques des femmes. Ces données pourraient être ventilées davantage selon la race, l'origine ethnique et d'autres groupes cibles. Puisque les

femmes ont de plus en plus tendance à se tourner vers l'emploi autonome, il faut davantage d'information et d'analyses sur les questions reliées aux programmes gouvernementaux visant à aider les entreprises. Que faisaient les femmes avant de devenir travailleuses autonomes? Étaient-elles des gestionnaires et des cadres d'entreprises d'expérience, des travailleuses mises à pied ou des femmes réintégrant le marché du travail après un congé pour prendre soin d'un enfant ou d'un parent? Quelle est leur activité d'exportation (ou leur intention d'exporter)? Des données ventilées par sexe sur la participation réelle aux programmes gouvernementaux d'expansion des exportations et de soutien des entreprises révéleraient les tendances.

Le gouvernement pourrait devoir envisager des solutions de rechange aux actuels mécanismes de consultation qui favorisent les réseaux d'anciens bien établis et qui peuvent accentuer les biais dans les données. On pourrait entre autres cibler l'information et les demandes vers les associations sectorielles de femmes d'affaires (cinéma, communications, technologie, par exemple) et faire la promotion des services gouvernementaux dans des publications spécialisées et dans des publications gouvernementales. On pourrait aussi nommer, de manière proactive, des femmes dans des secteurs qui ne sont pas assez bien organisés pour profiter des mécanismes consultatifs du gouvernement.

Comme le laissent entendre l'expérience de la Coalition pour la recherche commerciale et d'autres initiatives des années 1990, les approches ponctuelles visant à éliminer les obstacles auxquels se heurtent les entrepreneurs et les femmes dans le commerce international peuvent être difficiles à maintenir. Les ministères responsables pourraient envisager l'adoption d'une approche à long terme pour la promotion des activités économiques des femmes. Le Groupe de travail du Premier ministre sur les femmes entrepreneures a souligné le besoin de mieux coordonner les programmes gouvernementaux à l'intention des femmes entrepreneures et d'accroître la visibilité des entrepreneures canadiennes, en recommandant la création d'un bureau de la propriété féminine des entreprises et un défenseur des entreprises féminines (Groupe de travail du Premier ministre 2003). Bien que la question des quotas soit controversée, l'imposition d'un taux de participation minimum des femmes aux missions commerciales, aux prix d'exportation, etc., pourrait renforcer la demande de données et de bases de données ventilées par sexe sur les exportateurs, ainsi que les liens vers les associations de femmes d'affaires.

6. CONSTATATIONS CLÉS ET RECOMMANDATIONS

Notre analyse comparative entre les sexes des deux accords sur la mobilité de la main-d'oeuvre, l'ALENA (chapitre 16) et l'AGCS (mode 4), s'appuyait sur un cadre simplifié d'analyse comparative entre les sexes qui, à notre avis, pourrait s'avérer utile pour les ministères engagés dans l'élaboration de la politique commerciale du Canada. Nos analyses des accords proprement dits et un examen plus approfondi de l'utilisation et des répercussions des dispositions sur deux groupes, soit les infirmières et les femmes propriétaires d'entreprises, ont débouché sur trois recommandations globales, résumées ci-après. Nous résumerons aussi les constatations principales de chaque chapitre de l'étude.

Recommandations générales

Recommandation 1 : Une des contraintes avec lesquelles l'équipe de recherche a dû composer à maintes reprises était l'absence de données ventilées par sexe suffisantes pour appuyer une analyse comparative entre les sexes rigoureuse. L'absence de données ainsi ventilées donne à penser que l'engagement du gouvernement en faveur de l'égalité entre les sexes n'est pas aussi ferme qu'il pourrait l'être.

En ce qui a trait aux statistiques internationales, nous proposons ce qui suit.

- Le Canada devrait discuter, avec ses partenaires de l'ALENA, des mécanismes à mettre en place pour uniformiser davantage les données sur les déplacements de la main-d'oeuvre temporaire, élaborer une terminologie cohérente et étendre la portée des données recueillies pour inclure la durée d'un visa, par sexe. Ces questions pourraient aussi faire l'objet de discussions dans le contexte d'accords bilatéraux, comme l'Accord de libre-échange Canada-Chili et la ZLEA.
- Il faut davantage de données ventilées par sexe sur les travailleuses temporaires qui arrivent au Canada, particulièrement en ce qui a trait aux professions exercées par les femmes et les hommes qui reçoivent des « visas » à titre de travailleuses et de travailleurs temporaires.

En ce qui concerne les données canadiennes, nous proposons ce qui suit :

- Il faut de meilleures données ventilées par sexe sur les entreprises et les exportateurs canadiens afin de déterminer où se trouvent les femmes propriétaires d'entreprises, d'évaluer l'utilisation par les femmes et les hommes propriétaires d'entreprises des mécanismes de soutien gouvernementaux en place et de cibler les secteurs prioritaires pour les initiatives futures. Ces données sont nécessaires pour appuyer des évaluations à long terme, selon le sexe, des incidences des accords commerciaux. En outre, elles sont particulièrement importantes, compte tenu de la faible représentation des femmes propriétaires d'entreprises au sein des mécanismes consultatifs du gouvernement. Il faut en particulier de meilleures données sur les prestataires de services.

Recommandation 2 : Le gouvernement du Canada devrait prendre des mesures pour améliorer la participation des femmes et des spécialistes des questions d'égalité à l'élaboration de la politique commerciale.

En 1995, les gouvernements ont convenu, dans le Programme d'action de Beijing, de « veiller à ce que les politiques adoptées pour appliquer les accords commerciaux internationaux et régionaux ne fassent pas obstacle aux activités économiques nouvelles et traditionnelles des femmes. ». Le Plan fédéral pour l'égalité entre les sexes (CFC 1995) étoffe les objectifs fédéraux de mise en oeuvre de l'analyse comparative entre les sexes dans tous les ministères et organismes fédéraux. Bien que le gouvernement du Canada ait déployé des efforts ces dernières années pour ouvrir le processus d'élaboration de la politique commerciale, l'égalité entre les sexes n'a pas été au coeur de ces changements.

En ce qui a trait aux femmes propriétaires d'entreprises et exportatrices, le gouvernement pourrait se montrer plus proactif dans la sollicitation des points de vue des groupes de femmes, en s'adressant aux associations et aux réseaux de femmes propriétaires d'entreprises et d'entrepreneures. Les femmes et les hommes qui sont propriétaires de leur entreprise ne sont pas très susceptibles, presque par définition, d'être très intéressés par l'élaboration de la politique gouvernementale, à moins que celle-ci n'ait des répercussions directes sur leur entreprise. Ainsi, les stratégies de consultation qui comptent sur un engagement proactif des propriétaires d'entreprises dans des mécanismes en ligne pourraient ne pas donner les résultats escomptés. Les ministères pourraient devoir fournir certaines ressources aux groupes de femmes d'affaires et aux spécialistes des questions liées à l'égalité pour leur permettre de produire des analyses.

En outre, les groupes de consultation sectoriels sur le commerce extérieur (GCSCE) et d'autres mécanismes consultatifs pourraient accueillir des spécialistes des questions liées à l'égalité. Dans une optique plus générale, il y aurait lieu d'accroître le nombre de femmes membres ayant le mandat de représenter les femmes propriétaires d'entreprises. Le nouveau Conseil consultatif universitaire, qui a pour mandat de discuter des grandes questions stratégiques ayant trait au commerce, pourrait compter parmi ses membres des spécialistes de l'analyse comparative entre les sexes et des dimensions du commerce liées à l'égalité entre les sexes.

L'équipe de recherche a relevé de nombreuses différences dans les stratégies d'engagement adoptées par les infirmières et les femmes propriétaires d'entreprises concernant les accords sur la mobilité de la main-d'oeuvre. Les infirmières sont regroupées en syndicats et en associations professionnelles, qui sont, jusqu'à un certain point, en mesure d'investir dans la recherche sur les politiques gouvernementales et dans la rédaction de mémoires. Les associations de femmes propriétaires d'entreprises ont tendance à mettre l'accent sur les possibilités de réseautage ainsi que sur le perfectionnement professionnel de leurs membres. Elles n'ont pas la capacité de suivre les débats stratégiques et de produire des mémoires. Une analyse comparative entre les sexes plus détaillée de la capacité de recherche et de lobbying des divers secteurs de l'économie canadienne pourrait permettre de mieux comprendre l'économie politique de la politique commerciale canadienne.

Recommandation 3 : Le gouvernement fédéral devrait mettre en place un mécanisme officiel pour veiller à ce que l'égalité entre les sexes soit prise en compte dans le cadre du processus interministériel d'élaboration des politiques.

L'approche adoptée dans cette étude ne visait pas directement à déterminer si la politique commerciale internationale est un mécanisme de croissance économique qui profite tout autant aux femmes qu'aux hommes. Notre analyse donne toutefois à penser que les processus actuels d'élaboration des politiques ne sont pas conformes aux objectifs du gouvernement canadien en matière d'égalité entre les sexes. Nous n'avons trouvé aucun point d'entrée officiel dans le processus politique où sont examinées les incidences sur le plan de l'égalité entre les sexes. En fait, il ne semble se faire aucune analyse comparative entre les sexes des répercussions des accords commerciaux en général. Il faudrait entreprendre des analyses de ce genre dès le début du processus interne, au moment où le gouvernement canadien élabore ses positions et ses points de vue. Ce devrait être un processus permanent, puisque les négociations dans le cadre de l'OMC et de la ZLEA sont constantes. En outre, la surveillance permanente des incidences de l'application concrète des accords est essentielle.

On pourrait utiliser un cadre simple d'analyse comparative entre les sexes, comme celui qui a été élaboré pour ce projet. La responsabilité de l'analyse devrait relever non pas de Condition féminine Canada mais, conformément aux objectifs propres du gouvernement en matière d'égalité entre les sexes, des ministères respectifs intervenant dans le secteur stratégique en cause.

Résumé des constatations clés et des recommandations, par chapitre

Chapitre 1

Le cadre d'analyse comparative entre les sexes décrivait l'importance d'une analyse de ce genre : elle aide à faire ressortir les liens entre la libéralisation du commerce et l'économie intérieure, à renseigner les décideurs sur la façon dont l'évolution de la politique commerciale peut favoriser ou miner les autres priorités de la politique gouvernementale, et à s'assurer que la libéralisation du commerce et les politiques complémentaires tiennent compte des différences entre les sexes, de sorte que les femmes puissent profiter des nouveaux débouchés commerciaux. Cette analyse est nécessaire pour que la politique commerciale canadienne soit conforme aux objectifs en matière d'égalité entre les sexes énoncés dans le Plan fédéral pour l'égalité entre les sexes.

Depuis l'adoption du Programme d'action de Beijing, plusieurs organisations internationales (p. ex., l'APEC, la CNUCED et le secrétariat du Commonwealth) et gouvernements nationaux ont lancé des initiatives susceptibles d'aider les accords commerciaux à favoriser l'égalité entre les sexes. Le gouvernement canadien a participé à plusieurs initiatives d'intégration des femmes, y compris le financement d'une série d'études sur l'égalité entre les sexes et le commerce, dans lesquelles s'inscrit ce rapport.

Les dispositions des accords commerciaux relatives à la mobilité de la main-d'oeuvre font intervenir le commerce dans les politiques nationales relatives à l'immigration et au marché du travail ainsi que dans les politiques sociales. Une analyse comparative entre les sexes des

dispositions relatives au mouvement transfrontalier des prestataires de services est importante puisque la majorité des Canadiennes travaillent dans le secteur des services et qu'elles constituent la majorité des employés du secteur. En outre, les entreprises appartenant à des femmes se trouvent en grande partie dans ce secteur. De plus, cette analyse arrive à point nommé puisque, dans le cadre des négociations en cours à l'OMC, les pays en développement exercent de plus en plus de pressions en faveur d'une plus grande libéralisation dans ce domaine.

Le cadre d'analyse comparative entre les sexes prévoit la prise en considération de quatre éléments : le contenu des dispositions des accords commerciaux, les répercussions potentielles des dispositions, les données ventilées par sexe disponibles et la participation des femmes aux mécanismes de consultation et au processus d'élaboration des politiques. On présente plusieurs questions et enjeux reliés à chaque élément pour les utiliser dans les chapitres suivants du rapport. Par exemple, les dispositions sont-elles manifestement discriminatoires? Les femmes sont-elles employées dans les secteurs visés par les dispositions? Qui s'est prévalu des dispositions de l'ALENA et de l'AGCS? Qui participe aux organismes consultatifs du gouvernement ayant trait à ces domaines?

Recommandation 4 : Le gouvernement devrait appliquer cette méthodologie aux négociations commerciales en cours, par exemple dans les actuelles négociations sur le commerce des services dans le cadre du projet de Zone de libre-échange des Amériques.

Recommandation 5 : Pour en arriver à une analyse comparative entre les sexes plus complète, il faut effectuer des travaux plus approfondis concernant les répercussions des changements engendrés par le commerce dans la production, l'emploi et les salaires sur les schémas de consommation, et sur l'utilisation du temps, par sexe.

Chapitre 2

L'analyse du contenu des dispositions sur la mobilité de la main-d'oeuvre dans les accords commerciaux comprenait un examen des dispositions du chapitre 16 de l'ALENA sur l'admission temporaire des gens d'affaires et sur le mode 4 de l'AGCS. Les dispositions de l'ALENA éliminent les procédures d'approbation préalable autrement nécessaires à l'obtention d'un permis de travail temporaire pour quatre catégories de gens d'affaires : les hommes et les femmes d'affaires en visite, les négociantes et négociants ainsi que les investisseuses et investisseurs, les personnes mutées à l'intérieur d'une société et certaines catégories de professionnelles et professionnels.

L'accord parallèle de l'ALENA sur la mobilité de la main-d'oeuvre est un mécanisme visant la promotion de 11 principes par l'entremise des lois nationales sur le travail, pour régler les différends dans ces domaines et pour encourager une plus grande coopération en matière de travail. Certaines causes ont porté sur le traitement de la main-d'oeuvre migrante et sur la discrimination sexuelle, mais l'accord ne prévoit pas d'outils pour faire appliquer les changements. À ce jour, on a peu discuté, dans l'accord parallèle, des dispositions de l'ALENA sur la mobilité de la main-d'oeuvre, mais l'accord offre une nette possibilité de régler les cas éventuels de discrimination fondée sur le sexe.

Les dispositions de l'AGCS sur la mobilité de la main-d'oeuvre et les engagements nationaux individuels connexes sont plus restreints que ceux de l'ALENA, puisqu'ils ne portent que sur les services et ne comprennent aucune disposition générale visant à faciliter l'admission. Lorsque les pays ont pris des engagements précis, ceux-ci ne visent habituellement que les personnes très spécialisées mutées à l'intérieur d'une société, et ils sont assujettis à des critères de nécessité économique. Pour sa part, le Canada a pris des engagements à l'égard de trois catégories (gens d'affaires en visite, personnes mutées à l'intérieur d'une société et neuf catégories de professionnelles et professionnels), assortis de périodes plus courtes que dans le cadre de l'ALENA. Il n'y a aucune disposition particulière concernant les conjoints et conjointes des professionnelles et professionnels qui entrent aux États-Unis, mais le gouvernement du Canada a apporté un certain nombre de changements qui facilitent l'admission des conjointes et des conjoints au Canada.

Nous avons constaté, à partir des données sur l'emploi par profession, ventilées par sexe, que les femmes pourraient profiter tout autant que les hommes de la liste de professionnelles et professionnels visés par l'ALENA. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans certaines catégories de professionnels de la santé tandis que, dans l'ensemble, elles représentent 48 p. 100 de la main-d'oeuvre dans les professions sur lesquelles nous disposons de données. Dans le cas de l'AGCS, les femmes représentaient environ le quart des catégories à l'égard desquelles le Canada a pris des engagements et pour lesquelles des données sont disponibles. En ce qui a trait aux catégories à l'égard desquelles le Canada cherche maintenant à obtenir des concessions de la part d'autres pays, les femmes représentent environ le tiers de la main-d'oeuvre dans les catégories pour lesquelles nous disposons de données. Toutefois, il serait important de se demander si les femmes sont employées par les types de compagnies les plus susceptibles de tirer parti de ces dispositions. (Les femmes propriétaires d'entreprises sont plus susceptibles d'exploiter de très petites entreprises.) Dans le cas des personnes mutées à l'intérieur d'une société, l'accent mis sur les postes de gestion et de direction, où les femmes sont moins représentées, donne à penser que celles-ci seront moins susceptibles que les hommes de se prévaloir de ces dispositions aux termes de l'ALENA et de l'AGCS. Enfin, dans le cas des négociantes et négociants ainsi que des investisseuses et investisseurs, l'accent mis sur les échanges commerciaux et les investissements considérables pourrait compliquer la tâche des entrepreneures qui veulent bénéficier de ces dispositions, puisque la plupart de leurs entreprises appartiennent aux plus petites catégories.

Il existe peu de recherches ou de preuves sur l'influence qu'a pu exercer le mouvement accru de la main-d'oeuvre temporaire spécialisée sur les marchés du travail intérieurs⁸⁹. Certains travaux laissent entendre qu'il y a eu une compression des salaires et un déplacement de la main-d'oeuvre au Canada, qui se sont accompagnés d'une baisse du pouvoir de négociation et d'une déqualification en raison d'une réduction des encouragements à la formation occasionnée par le mouvement accru de la main-d'oeuvre. Il n'existe cependant aucune preuve que cela découle de l'accroissement d'un déplacement de la main-d'oeuvre engendré par les dispositions de l'ALENA ou de l'AGCS sur la mobilité de la main-d'oeuvre, et encore moins que ces mouvements ont davantage touché les femmes que les hommes.

Recommandation 6 : Il importe de commencer à suivre les répercussions des dispositions de l'ALENA et de l'AGCS facilitant la mobilité de la main-d'oeuvre sur l'emploi et sur les

salaires dans le marché de la main-d'oeuvre au Canada, particulièrement dans le cas des professionnelles et des professionnels.

Recommandation 7 : Il faut surveiller les coûts (et les avantages) de l'exode des cerveaux résultant d'un besoin accru de mobilité de la main-d'oeuvre sortant du pays (et y entrant).

Chapitre 3

L'analyse des données souligne le besoin d'améliorer la collecte des données, notamment par l'harmonisation des méthodes utilisées par les trois pays. Par exemple, les États-Unis comptent le nombre de visas délivrés, tandis que le Canada compte le nombre de personnes auxquelles un visa est délivré. Les Canadiennes et les Canadiens ont reçu le plus grand nombre de visas délivrés par les États-Unis à la main-d'oeuvre temporaire, et ce chiffre a augmenté au cours des dernières années, la majorité des titulaires de visas étant des professionnelles et des professionnels aux termes de l'ALENA. Au Canada, la majorité de la main-d'oeuvre temporaire étrangère vient des États-Unis, mais les niveaux n'ont pas beaucoup changé ces dernières années.

Le nombre de visas sous le régime de l'ALENA délivrés à des professionnelles et professionnels canadiens aux États-Unis a connu une hausse marquée au cours des années 1990, pour atteindre 92 000 en 2001. En outre, certains ont profité d'autres visas (on a délivré 13 000 visas H1B et 5 000 visas H2B en 2000). Quelque 11 000 citoyennes et citoyens des États-Unis ont reçu des visas sous le régime de l'ALENA en 2001, soit une augmentation de 50 p. 100 par rapport à 1994, et bon nombre ont choisi de ne pas demander de visas sous le régime de l'ALENA. Dans le cas du Mexique, le mouvement de la main-d'oeuvre professionnelle vers le Canada s'est accentué, mais les niveaux demeurent plutôt bas; le nombre de personnes ayant demandé des visas aux États-Unis en 2001 était inférieur au quart du quota permis.

Selon les données ventilées par sexe, les femmes représentent environ le quart de la main-d'oeuvre temporaire canadienne aux États-Unis – ce qui est inférieur à la proportion de un tiers enregistrée en 1994. Au cours des premières années, les femmes ont obtenu environ la moitié de tous les visas sous le régime de l'ALENA délivrés à des Canadiens; cette proportion est passée à seulement 30 p. 100 en 2001. Cet écart croissant entre les sexes pourrait témoigner de la demande accrue, aux États-Unis, de professionnelles et de professionnels canadiens dans le secteur des technologies de l'information, où les femmes sont généralement moins bien représentées (voir le chapitre 3). Autre caractéristique intéressante, la majorité des Canadiennes qui ont obtenu un visa temporaire des États-Unis sont âgées de 25 à 34 ans, tandis que les hommes sont généralement plus âgés. Les femmes constituent également la minorité de la main-d'oeuvre temporaire américaine et mexicaine au Canada (il n'y a pas de renseignements selon l'âge).

Les données par profession sont inégales, et l'on ne déclare habituellement pas la profession des Canadiennes et des Canadiens travaillant aux États-Unis. Pour 2001, les données révèlent que, dans le cas des femmes, la catégorie la plus importante de visas délivrés sous le régime de l'ALENA était celle des cadres supérieures, des administratrices et des gestionnaires, suivies des infirmières autorisées et des informatiennes; la première et la

troisième catégories étaient les mêmes pour les hommes, tandis que les ingénieurs arrivaient au deuxième rang.

Voici les recommandations qui se dégagent de l'analyse.

Recommandation 8 : Il existe plusieurs façons d'améliorer les données sur les visas délivrés sous le régime de l'ALENA – la portée des données et les méthodes de collecte, et la diffusion publique. Ces questions pourraient faire l'objet de discussions plus approfondies au sein du Groupe de travail sur l'admission temporaire de l'ALENA. Par exemple :

- Les États-Unis pourraient recueillir les données en fonction du nombre de personnes plutôt que du nombre de visas⁹⁰.
- Les personnes qui demandent un visa devraient être tenues d'inscrire des renseignements sur leur profession. Il faudrait saisir ces données par voie électronique pour éviter des erreurs d'interprétation.
- On devrait disposer de données sur la durée du séjour, l'âge des travailleuses et des travailleurs, et le secteur industriel dans lequel oeuvrent les personnes mutées à l'intérieur d'une société.
- Les gouvernements devraient accroître le personnel disponible pour répondre aux demandes de données de l'intérieur et de l'extérieur de l'administration. De plus, ces données devraient être affichées sur des sites Web officiels.

Recommandation 9 : Il faut approfondir les recherches afin de déterminer les diverses raisons pour lesquelles les femmes utilisent moins fréquemment les visas délivrés sous le régime de l'ALENA.

Chapitre 4

L'étude de cas s'intéresse avant tout à la mobilité de la main-d'oeuvre dans le secteur des soins infirmiers, et ce pour plusieurs raisons : c'est un secteur qui connaît une migration de plus en plus forte à l'échelle mondiale, ce qui soulève des questions au sujet des répercussions sur les systèmes de santé; les soins infirmiers sont la profession qui compte la plus forte proportion de femmes au Canada; le nombre d'infirmières canadiennes qui déménagent aux États-Unis a augmenté, ce qui soulève des questions au sujet des répercussions de l'ALENA; les infirmières sont représentées par des organismes régionaux et nationaux bien structurés; un grand nombre d'infirmières étrangères déménagent au Canada.

Les infirmières et les infirmiers autorisés sont l'une des professions visées par l'ALENA pour lesquelles le critère d'offre d'emploi a été éliminé, ce qui permet aux infirmières du Mexique et des États-Unis d'entrer au Canada en vertu d'un permis de travail temporaire, si elles ont un contrat d'emploi signé et un permis provincial d'exercice, et si elles satisfont aux critères habituels de l'immigration en matière de santé et de sécurité. De même, il est devenu plus facile pour les infirmières canadiennes d'obtenir des visas pour travailler aux

États-Unis. Toutefois, le Canada n'a pas pris d'engagements comparables aux termes du mode 4 de l'AGCS.

Les compressions des postes d'infirmières et d'infirmiers à temps plein et les autres compressions des budgets de soins de santé provinciaux ont engendré une détérioration des conditions de travail au début et à la fin des années 1990, ce qui a incité beaucoup d'infirmières et d'infirmiers canadiens à chercher un emploi à l'extérieur du pays. Il n'existe pas de source unique de données sur le nombre d'infirmières et d'infirmiers qui travaillent effectivement à l'étranger; néanmoins, divers indicateurs laissent entendre que leur nombre augmente. Par exemple, chaque année au cours de la première moitié des années 1990, environ 2 400 infirmières et infirmiers canadiens ont demandé une vérification de leurs titres afin de pouvoir travailler aux États-Unis. Au cours de la deuxième moitié des années 1990, ce chiffre est passé à près de 3 700.

Les données sur les visas de l'ALENA délivrés à des professionnelles et professionnels ne sont pas vraiment fiables, comme nous l'avons indiqué au chapitre 3. Mais une enquête auprès des infirmières et des infirmiers canadiens travaillant aux États-Unis a permis de constater que la majorité avaient été admis aux États-Unis en vertu de visas délivrés sous le régime de l'ALENA. La plupart avaient quitté le Canada en raison de la détérioration des conditions du marché du travail (dégraissage des effectifs et pénurie de débouchés). Selon les associations d'infirmières et d'infirmiers, en raison de ces facteurs intérieurs, il est difficile de cerner l'impact des dispositions sur la mobilité de la main-d'oeuvre.

Les dispositions de l'ALENA n'étaient toutefois pas associées à l'augmentation du nombre d'infirmières et d'infirmiers américains ou mexicains travaillant au Canada. Bon nombre de ces personnes se sont établies au Canada aux termes des mesures d'immigration courantes, du Programme concernant les aides familiaux résidents et des programmes provinciaux de candidates et candidats. Une proposition visant la création d'un programme de travail temporaire pour les infirmières et infirmiers a été abandonnée après un premier examen. Au début des années 1990, jusqu'à 1 400 infirmières et infirmiers étrangers ont été autorisés chaque année à exercer au Canada, mais ce chiffre est passé à 800 par année à la fin des années 1990.

Malgré l'importance de la mobilité des infirmières et infirmiers pour les Canadiennes et le système de soins de santé, aucune représentante ni aucun représentant des infirmières ne siège aux GCSCS sur les secteurs des services ou de la santé. Certaines associations d'infirmières ont participé à des consultations extraordinaires au cours desquelles elles ont fait valoir leurs préoccupations (par exemple, selon lesquelles les partenaires commerciaux du Canada pourraient vouloir mettre sur la table les règlements canadiens sur la santé, ce qui pourrait compromettre la capacité des associations d'accréditer les infirmières et les infirmiers et de protéger la population). Certains groupes interviewés jugeaient toutefois ces consultations insuffisantes, compte tenu des enjeux. La plupart souhaitaient avoir l'occasion d'y participer d'embellée et voulaient recevoir des documents d'information plus détaillés.

Compte tenu de ces constatations, le chapitre présente les recommandations suivantes.

Recommandation 10 : Pour remédier à la pénurie de personnel infirmier, les gouvernements fédéral et provinciaux devraient élaborer une stratégie complète en ressources humaines (comportant des améliorations aux chapitres de la formation, de la rémunération, des autres conditions de travail, etc.), plutôt que de libéraliser les dispositions sur la mobilité de la main-d'oeuvre.

Recommandation 11 : Un programme de travail temporaire à l'extérieur du cadre des accords commerciaux ne répondra pas aux besoins du Canada et risque d'exacerber la pénurie de professionnelles et de professionnels de la santé spécialisés dans certains pays en développement. (En fait, de nombreux groupes proposent que le Canada adopte des lignes directrices interdisant le recrutement actif d'infirmières et d'infirmiers de ces pays.)

Recommandation 12 : Le gouvernement devrait refuser toute négociation sur les règlements intérieurs dans le secteur de la santé.

Recommandation 13 : Le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international et d'autres ministères devraient poursuivre leurs efforts afin de mettre en place des mécanismes de consultation valables sur la politique commerciale, y compris la possibilité pour les regroupements d'infirmières et d'infirmiers et des autres travailleuses et travailleurs de la santé d'être représentés au sein des GCSCE. Notre étude a pris note du désir des regroupements d'infirmières et d'infirmiers de participer, dès le départ, au processus d'élaboration des politiques.

Chapitre 5

L'étude de cas sur les femmes propriétaires d'entreprises au Canada a révélé qu'une forte proportion d'entre elles travaillent dans les services : commerce de gros et de détail, services professionnels, finances/ assurances/ immobilier, et services commerciaux. Les données sur la répartition entre les secteurs ainsi que sur le degré d'intérêt réel ou potentiel pour le commerce sont inégales en raison des diverses définitions et méthodologies d'enquête; il reste que, selon les preuves disponibles, il est évident qu'un certain nombre de femmes propriétaires d'entreprises sont engagées dans l'exportation de services.

Il est important pour les femmes exportatrices de services de pouvoir être admises temporairement sur les marchés étrangers afin de promouvoir leur entreprise : il faut souvent au moins deux visites pour conclure un contrat. Toutefois, on ne sait trop dans quelle mesure les dispositions de l'ALENA et de l'AGCS sur la mobilité de la main-d'oeuvre facilitent ces voyages. Les données de l'immigration ne sont pas concluantes, et les données ventilées par sexe sur les exportateurs de tous les secteurs, y compris les services, ne sont pas faciles à obtenir à des fins d'évaluation. Nous avons aussi constaté une certaine confusion dans les documents officiels quant à la définition de « femme propriétaire d'entreprise », ce qui engendre des difficultés dans l'interprétation des données.

Nous avons cerné un certain nombre de préoccupations : la réticence des femmes propriétaires d'entreprises à se fier aux sites Web du gouvernement comme sources d'information, à un moment où les gouvernements considèrent de plus en plus les sites

Web comme un moyen rentable et opportun de communiquer de l'information; des signalements de traitement arbitraire de la part des douaniers des États-Unis; et des renseignements divergents de la part des autorités américaines et canadiennes sur les exigences relatives aux visas. Les incohérences entre les dispositions de l'ALENA, de l'AGCS et d'une éventuelle ZLEA étaient aussi des irritants.

En pratique, de nombreuses femmes d'affaires canadiennes n'ont pas besoin de visa pour se rendre aux États-Unis. Cela pourrait expliquer pourquoi les données (dont il a été question au chapitre 3) révèlent que les Canadiennes ont eu relativement peu recours aux visas délivrés sous le régime de l'ALENA dans le cas des personnes effectuant un voyage d'affaires ainsi que des négociantes et des investisseuses. Certaines femmes interviewées ont toutefois proposé d'inclure les formatrices dans la liste des professionnelles de l'ALENA, ce qui serait utile, étant donné qu'il s'agit d'un secteur où les femmes sont nombreuses.

La capacité du gouvernement de répondre aux besoins des femmes propriétaires d'entreprises dans ce domaine est entravée par un manque de cohérence dans les définitions et de données ventilées par sexe, ainsi que de recherches et de consultations auprès de ce groupe. Les données sur les femmes propriétaires d'entreprises engagées dans la production de services échangeables demeurent insuffisantes. Il importe non seulement de savoir qui elles sont, mais aussi de connaître leur expérience (p. ex., si elles étaient auparavant des gestionnaires d'entreprises ou des travailleuses autonomes) et leurs contraintes, particulièrement leurs contraintes temporelles, pour s'assurer que les politiques répondent à leurs besoins. Il y a une pénurie de recherches dans le domaine des services de soins de santé, malgré l'importance de ce secteur pour les travailleuses autonomes.

La consultation des femmes propriétaires d'entreprises sur les services en général, et encore plus sur les questions liées à la mobilité, est limitée par l'absence de participation d'associations bien organisées de femmes propriétaires d'entreprises. Une des difficultés tient peut-être au fait que la catégorie « femme propriétaire d'entreprise » est trop générale pour être vraiment utile. Il pourrait être plus réaliste de mettre l'accent sur les femmes propriétaires d'entreprises dans des secteurs précis, par exemple les services. Toutefois, collectivement, les femmes représentent une portion considérable du milieu des affaires. Le gouvernement pourrait en faire davantage pour leur permettre de se faire entendre. À l'heure actuelle, il n'y a aucune représentante des associations de femmes propriétaires d'entreprises au sein du GCSCE-Services, par exemple.

Voici les recommandations qui se dégagent de cette étude de cas.

Recommandation 13 : Les bases de données du gouvernement canadien (p. ex., le Réseau des entreprises canadiennes, une base de donnée d'Industrie Canada, le Registre des entreprises de Statistique Canada) devraient toujours demander des renseignements sur le sexe de la ou du propriétaire d'entreprise. Il faudrait faire de même dans le cas des données sur les participantes et les participants au programme gouvernemental d'expansion des exportations ainsi que sur l'utilisation des programmes de soutien à l'entreprise, y compris le service de délégué commercial virtuel. De même, toute demande de participation aux

consultations devrait exiger cette information, afin de faciliter une analyse comparative entre les sexes des réponses.

Recommandation 14 : Étant donné la forte présence des femmes dans ces secteurs, il faut effectuer des recherches sur l'intérêt éventuel pour l'exportation des femmes propriétaires d'entreprises dans les secteurs de la santé, de l'éducation et des services sociaux, puisque les futures règles commerciales régissant ces secteurs (notamment la portée de la libéralisation qu'on demande aux autres) fait l'objet d'un vif débat.

Recommandation 15 : Le gouvernement doit cibler davantage les femmes propriétaires d'entreprises dans ses consultations. Pour ce faire, il pourrait adresser des demandes aux associations sectorielles de femmes d'affaires, le cas échéant, et nommer aux mécanismes consultatifs du gouvernement des femmes provenant de secteurs moins bien organisés. Les recommandations du Groupe de travail du Premier ministre sur les femmes entrepreneures en faveur de la création d'un bureau de la propriété féminine des entreprises et d'un poste de défenseur des entreprises féminines témoignent de l'invisibilité relative de ce groupe dans les politiques et les structures de l'administration.

Recommandation 16 : En fixant des taux de participation minimums des femmes aux missions commerciales et aux prix d'exportation, par exemple, on pourrait accroître la demande de bases de données ventilées par sexe et établir des liens avec des associations de femmes propriétaires d'entreprises et d'entrepreneures.

APPENDICE A : QUESTIONS D'ENTREVUE À L'INTENTION DES FONCTIONNAIRES

1. Identification de la personne interrogée – fonctionnaires

Nom

Nom de l'organisme

Sexe (h/f)

En fonction depuis combien de temps?

Expérience de travail antérieure pertinente

Rôle dans le processus d'élaboration des orientations relatives à la mobilité de la main-d'oeuvre (décrire brièvement le rapport avec les autres mécanismes gouvernementaux).

2. ALENA

Contenu et mise en oeuvre du chapitre 16 de l'ALENA

Quelles sont les **questions les plus importantes** relativement à la mise en oeuvre de ces dispositions?

Par exemple, les questions de reconnaissance réciproque.

Les associations de femmes chefs d'entreprises, les associations de professionnelles, etc., ont-elles exercé des pressions pour faire ajouter des catégories?

Quelles possibilités s'offrent pour ajouter ces catégories ou quelles entraves s'y opposent?

Faisons un retour dans le temps :

Pourquoi avoir créé une catégorie pour les professionnelles et professionnels? Quels critères définissent les professions incluses dans l'accord? Quels étaient les objectifs du Canada lors de la négociation de ces dispositions? Quels sont-ils maintenant?

Questions liées au processus d'élaboration des politiques

Quels **organismes gouvernementaux** participent aux discussions des Canadiennes sur les questions liées à la mobilité de la main-d'oeuvre dans le cadre de l'ALENA?

Quel est le rôle de votre organisme dans ce processus?

Outre les organismes gouvernementaux, quels sont vos principaux interlocuteurs dans le débat stratégique relatif aux accords sur la mobilité de la main-d'oeuvre dans le cadre de l'ALENA?

Comment le processus de consultation est-il géré (p. ex., par l'entremise d'associations professionnelles, de fonctionnaires ou de comités, de GCSCE [critères de sélection pour les membres des GCSCE])?

Mécanismes

Comment l'information sur les initiatives gouvernementales en cours est-elle **diffusée** (site Web du gouvernement, associations professionnelles, etc.)?

Comment l'information recueillie dans le cadre des consultations est-elle **intégrée** aux positions de négociation canadiennes?

Comment les objectifs (engagements) du Canada en matière d'égalité entre les sexes sont-ils **intégrés** à ce processus?

Mécanismes visant à assurer l'égalité entre les sexes

Croyez-vous qu'il soit possible d'apporter des **améliorations** au processus de consultation et de communication? Comment?

3. Mode 4 de l'AGCS

Questions relatives au contenu de l'AGCS

Quel était l'**objectif du Canada** en matière de mobilité de la main-d'oeuvre au cours des premières négociations?

Quels sont les objectifs dans le cadre des nouvelles négociations sur l'AGCS?

Qu'est-ce qui a déterminé les secteurs ou les professions inscrits à l'annexe canadienne des engagements? **Critères d'inclusion.**

Les dispositions de l'AGCS relatives à la mobilité de la main-d'oeuvre sont **plus restrictives/ pointues** que celles de l'ALENA (attention portée uniquement aux personnes faisant l'objet d'une mutation à l'intérieur d'une société; se limitent aux prestataires de services très spécialisés). Pourquoi? Quelles sont les limites quant aux personnes pouvant accompagner l'homme ou la femme d'affaires admissible en visite (p. ex., personnel de soutien, conjoint ou conjointe, personne à charge)? Y a-t-il matière à amélioration?

Questions relatives au processus d'élaboration des politiques

Quels sont les organismes gouvernementaux qui participent au débat canadien sur les questions liées à la mobilité de la main-d'oeuvre dans le cadre de l'AGCS? **Cela diffère-t-il de l'ALENA?**

Quel est le rôle de votre organisme dans ce processus?

Qui est consulté pendant les débats sur la politique canadienne relative aux accords portant sur la mobilité de la main-d'oeuvre?

Comment ce processus de consultation est-il géré, p. ex., par des associations professionnelles, des fonctionnaires ou des comités, des GCSCE (critères de sélection des membres des GCSCE)?

Comment l'information sur les initiatives gouvernementales actuelles est-elle diffusée (site Web du gouvernement, associations professionnelles, etc.)?

Comment l'information recueillie dans le cadre du processus consultatif est-elle intégrée aux positions de négociation canadiennes?

Comment les objectifs (engagements) du Canada en matière d'égalité entre les sexes sont-ils intégrés à ce processus?

Croyez-vous qu'il soit possible d'améliorer le processus de consultation et de communication?
Comment?

4. ZLEA

Quels sont les **objectifs** canadiens dans le cadre de ces négociations? **L'ALENA sert-il de modèle** pour les dispositions relatives à la mobilité de la main-d'oeuvre?

Le **processus politique** pour l'élaboration de la position canadienne à cet égard est-il différent de celui qui régit l'AGCS et l'ALENA?

Questions relatives aux données

Quelles sont les données qui servent à étayer les discussions canadiennes relatives aux questions liées à la mobilité de la main-d'oeuvre?

Qui fournit cette information?

Les données sont-elles ventilées par sexe?

Comment les données ventilées par sexe sont-elles utilisées? Comment pensez-vous qu'elles pourraient être utilisées?

Questions d'ordre général

Selon vous, quelles sont les questions prioritaires pour le Canada en matière de mobilité de la main-d'oeuvre?

Selon vous, quelles sont les questions les plus importantes pour les Canadiennes en matière de mobilité de la main-d'oeuvre?

Quel est le rôle visé des programmes à l'intention de la main-d'oeuvre temporaire dans le cadre des stratégies globales de gestion de l'immigration et du marché de main-d'oeuvre?

Prévoyez-vous une tendance vers une plus grande inclusion de ces programmes dans les accords commerciaux?

Avez-vous d'autres commentaires ou observations à formuler relativement à la mobilité de la main-d'oeuvre?

APPENDICE B : QUESTIONS D'ENTREVUE POUR L'ÉTUDE DE CAS SUR LES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS

1. Identification des personnes interrogées

Nom

Nom du ou des regroupements d'infirmières et d'infirmiers dont vous êtes membre :

Sexe (h/f)

En fonction depuis combien de temps?

Expérience de travail antérieure pertinente

Où avez-vous d'abord obtenu votre formation d'infirmière ou d'infirmier autorisé?

Avez-vous déjà travaillé dans une autre province, dans un autre territoire ou dans un autre pays en tant qu'infirmière ou infirmier autorisé?

Le cas échéant, où et pour combien de temps?

2. ALENA

Questions relatives au contenu du chapitre 16 de l'ALENA

À votre connaissance, quelle a été l'expérience de votre organisme ou de vos membres par rapport aux dispositions de l'ALENA? Quels sont les **aspects positifs et négatifs** de ces dispositions?

Quelles sont les **questions clés** relatives à la mobilité internationale (contrairement à la mobilité interprovinciale de la main-d'oeuvre) dans votre domaine? Par exemple l'incidence sur le marché de main-d'oeuvre intérieur, le nivellement par le bas de la réglementation ou de l'autorisation, le niveau des effectifs, les mécanismes de consultation significatifs, la transparence du processus de négociation, l'ARM?

Quels **changements** votre organisme souhaiterait-il voir apportés à ces dispositions?

Pourquoi les infirmières et infirmiers ont-ils été inclus dans la liste des professions?

Questions relatives au processus d'élaboration des politiques

Votre organisme a-t-il participé à l'élaboration de l'ALENA?

Avez-vous été **consultée** depuis, pendant la mise en oeuvre de l'ALENA, et appelée à **participer**?

Comment la consultation ou la participation se fait-elle (p. ex., par l'entremise d'associations professionnelles, de fonctionnaires ou de comités, de GCSCE, etc.). Pouvez-vous décrire le processus? Comment recevez-vous l'information sur les initiatives actuelles

du gouvernement concernant la mobilité de la main-d'oeuvre (site Web du gouvernement, contact direct, associations professionnelles, etc.)?

Croyez-vous que vos **commentaires ont été intégrés** aux positions de négociation canadiennes? Le cas échéant, pouvez-vous en donner des exemples?

Comment les objectifs (engagements) canadiens en matière d'égalité entre les sexes sont-ils intégrés à ce processus?

Croyez-vous qu'il soit possible **d'apporter des améliorations** au processus de consultation et de communication? Comment?

Avez-vous **collaboré** avec d'autres organismes au Canada ou à l'étranger dans ce domaine (américains, mexicains ou transnationaux, p. ex. l'Initiative trilatérale pour la profession infirmières en Amérique du Nord)?

3. Mode 4 de l'AGCS

Questions relatives à l'AGCS

Votre organisme **s'intéresse-t-il** au mode 4 (mouvement du personnel de santé) des négociations en cours dans le cadre de l'AGCS?

À votre avis, quelles sont les **questions clés** pour votre organisme dans le cadre des négociations sur la mobilité de la main-d'oeuvre?

Quelles sont vos **opinions et vos positions** quant à ces négociations?

Questions sur le processus d'élaboration des politiques

Avez-vous participé au processus de consultation en vue des négociations sur l'AGCS?

Le cas échéant, est-il différent de celui de l'ALENA, et comment?

Comment se fait la consultation ou la participation (p. ex., par l'entremise d'associations professionnelles, de fonctionnaires ou de comités, de CGSCE, etc.)? Pouvez-vous me décrire le processus?

Comment recevez-vous l'information sur les initiatives actuelles du gouvernement concernant la mobilité de la main-d'oeuvre (site Web du gouvernement, contact direct, associations professionnelles, etc.)?

Croyez-vous que vos commentaires ont été intégrés aux positions de négociation canadiennes? Le cas échéant, pourriez-vous en donner des exemples?

Comment les objectifs (engagements) canadiens en matière d'égalité entre les sexes sont-ils intégrés à ce processus?

Jugez-vous qu'il soit possible d'apporter des améliorations au processus de consultation et de communication? Comment?

Avez-vous collaboré avec d'autres organismes, au Canada ou à l'étranger, dans ce domaine?

4. ZLEA

Votre organisme s'intéresse-t-il à l'évolution de la ZLEA?

Quelles sont les dispositions relatives à la mobilité que vous aimeriez voir intégrées à la ZLEA?

Avez-vous participé au débat ou aux consultations dans le cadre de la ZLEA?

Questions relatives aux données

Avez-vous/ conservez-vous de l'information sur la mobilité professionnelle des infirmières et des infirmiers et autres professionnelles et professionnels de la santé?

Fournissez-vous ces données au gouvernement dans le cadre de vos interactions avec les fonctionnaires?

Comment les données ventilées par sexe sont-elles utilisées? Comment croyez-vous qu'elles pourraient être utilisées?

Avez-vous d'autres commentaires/observations?

APPENDICE C : QUESTIONS D'ENTREVUE POUR L'ÉTUDE DE CAS SUR LES FEMMES PROPRIÉTAIRES D'ENTREPRISES

1. Identité de la personne interviewée

Nom

Sexe (h/f)

Nom de l'entreprise

Type d'entreprise

Taille de l'entreprise (nombre d'employées et d'employés; chiffre d'affaires annuel)

Années d'activité

Exportation de services? (o/n)

Vers quels pays/régions?

Exporte depuis combien d'années?

Comment obtenez-vous des contrats d'exportation de services (recommandations, à la suite de présentations ou de réunions à l'étranger, etc.)?

Lorsque vous exportez vos services, à quel point est-il important, pour votre réussite, de pouvoir vous rendre sur le marché d'exportation (pour livrer le service, pour rencontrer la clientèle, pour rencontrer les partenaires locaux, etc.)?

Participation à un ou des comités consultatifs du gouvernement

Veillez décrire votre rôle.

Discute-t-on de questions touchant les femmes propriétaires d'entreprises (chiffres disponibles)?

Qu'en est-il des discussions sur les voyages d'affaires – y a-t-il des questions qui intéressent les femmes d'affaires?

2. ALENA

Questions reliées au contenu du chapitre 16 de l'ALENA

(Distinguer les États-Unis et le Mexique puisque les règlements sont appliqués différemment à la frontière.)

Devez-vous vous rendre aux États-Unis ou au Mexique pour le développement de votre entreprise – assister à des conférences, faire des présentations, finaliser des contrats?

Si vous vous rendez effectivement aux États-Unis ou au Mexique, avez-vous eu des difficultés à franchir la frontière pour le développement de votre entreprise? Le cas échéant, veuillez expliquer.

Faites-vous des affaires aux États-Unis ou au Mexique?

Le cas échéant, devez-vous vous rendre sur ces marchés pour livrer vos services?

Avez-vous besoin d'un visa pour voyager? Le cas échéant, vous a-t-il été difficile d'obtenir ou d'utiliser une autorisation en vertu de l'ALENA pour ces voyages d'affaires?

Offrez-vous des services (p. ex., formation des cadres) au Canada à des personnes des États-Unis ou du Mexique?

Le cas échéant, a-t-il été difficile pour votre clientèle d'obtenir des visas pour entrer au Canada afin de recevoir les services de votre entreprise?

En ce qui a trait à la formation professionnelle de votre personnel, vous arrive-t-il d'avoir à recourir à des formatrices ou à des formateurs des États-Unis ou du Mexique?

Le cas échéant, avez-vous éprouvé des difficultés à obtenir des autorisations pour leur permettre de venir au Canada?

À votre avis, quels sont les principaux problèmes en ce qui a trait aux voyages d'affaires des femmes propriétaires d'entreprises (couverture insuffisante de la liste des « professionnelles ou professionnels », etc.)?

Si vous deviez ouvrir ou doter en personnel un bureau aux États-Unis, quels seraient les problèmes particuliers que connaîtraient les femmes propriétaires d'entreprises et les employées?

Quelles modifications vous ou votre organisme aimeriez voir apportées aux dispositions de l'ALENA pour régler ces problèmes?

Questions liées au processus d'élaboration des politiques

Est-ce que vous ou votre organisme avez participé aux discussions avec le gouvernement sur l'admission temporaire des gens d'affaires en vertu de l'ALENA?

Quelles sont les principales questions et préoccupations que vous avez soulevées? (Si vous n'avez pas participé aux discussions, quelles questions auriez-vous aimé voir soulevées?)

Disposez-vous de documents d'information ou de déclarations de principe que vous pourriez me remettre?

Avez-vous participé ou avez-vous été consultée depuis, notamment sur la mise en oeuvre ou l'évaluation des dispositions relatives à l'admission temporaire des gens d'affaires?

Comment la consultation ou la participation se fait-elle (p. ex., par l'entremise d'associations professionnelles, de fonctionnaires ou de comités gouvernementaux, d'un GCSCE, etc.)? Pourriez-vous décrire ce processus?

Comment recevez-vous maintenant des renseignements sur les initiatives gouvernementales en cours relatives à l'admission temporaire des gens d'affaires (site Web du gouvernement, contact direct, associations professionnelles, etc.)?

Croyez-vous que votre contribution a été intégrée à la position de négociation canadienne? Pourriez-vous donner un exemple?

Croyez-vous qu'il soit possible d'apporter des améliorations au processus de consultation et de communication? Comment?

Collaborerez-vous avec d'autres organismes au Canada ou à l'étranger en ce qui a trait aux questions relatives aux voyages d'affaires temporaires?

Croyez-vous que les objectifs canadiens d'égalité entre les sexes ont été pris en compte ou intégrés dans le processus d'élaboration de la politique?

Croyez-vous que les intérêts des Canadiennes propriétaires de PME ont été pris en compte ou intégrés dans le processus d'élaboration des politiques? Comment les a-t-on abordés ou passés sous silence?

3. Mode 4 de l'AGCS

Questions au sujet du contenu de l'accord

Est-ce que vous ou votre organisme êtes intéressé(e) aux dimensions des actuelles négociations de l'AGCS qui portent sur les voyages d'affaires temporaires?

Quels sont les principaux enjeux pour vous/ votre organisme/ les membres dans ces négociations sur les voyages d'affaires temporaires (p. ex., reconnaissance des titres professionnels, règlements concernant les visas et normes d'attribution de visas aux personnes effectuant un voyage d'affaires temporaire, obstacles liés au sexe pour l'obtention de visas dans certains pays?) Veuillez en donner une description.

Quels sont vos points de vue et vos positions concernant ces négociations?

Disposez-vous de documents d'information ou de déclarations de principe que vous pourriez me remettre?

Questions au sujet du processus d'élaboration des politiques

Avez-vous participé au processus de consultation du Canada sur les négociations de l'AGCS?

Le cas échéant, est-il différent du processus utilisé dans le cas de l'ALENA?

Comment la consultation ou la participation se fait-elle (p. ex., par l'entremise d'associations professionnelles, de fonctionnaires ou de comités gouvernementaux, d'un GCSCE, etc.)? Pouvez-vous décrire ce processus?

Comment recevez-vous maintenant des renseignements sur les initiatives gouvernementales en cours relatives à l'admission temporaire des gens d'affaires (site Web du gouvernement, contact direct, associations professionnelles, etc.)?

Croyez-vous que votre contribution a été intégrée à la position de négociation canadienne? Comment? Pourriez-vous donner un exemple?

Croyez-vous que les objectifs du Canada en matière d'égalité entre les sexes ont été intégrés à ce processus?

Croyez-vous que les intérêts des Canadiennes propriétaires de PME ont été intégrés dans le processus d'élaboration des politiques? Comment les a-t-on abordés ou passés sous silence?

Croyez-vous qu'il soit possible d'apporter des améliorations au processus de consultation et de communication? Comment?

4. ZLEA

Est-ce que vous ou votre organisme vous intéressez aux négociations sur la ZLEA?

Quelles dispositions sur les voyages d'affaires temporaires aimeriez-vous voir intégrées à la ZLEA ou exclues de la ZLEA?

Avez-vous participé aux discussions ou aux consultations sur la ZLEA?

Croyez-vous qu'il y ait eu des consultations suffisantes et/ou valables avec des intervenantes et intervenants des PME dans le processus d'élaboration des politiques?

5. Questions relatives aux données

Possédez-vous ou conservez-vous de l'information sur les voyages d'affaires temporaires des femmes propriétaires d'entreprises?

Fournissez-vous cette information au gouvernement dans vos interactions avec les fonctionnaires?

Comment sont utilisées les données ventilées par sexe? Comment croyez-vous qu'elles pourraient être utilisées?

Autres commentaires ou observations?

Merci d'avoir pris le temps de répondre à ce questionnaire.

ANNEXE A : CHAPITRE 16 DE L'ALENA
ADMISSION TEMPORAIRE DES HOMMES ET DES FEMMES D'AFFAIRES

Article 1601 : Principes généraux

En complément de l'article 102 (Objectifs), le présent chapitre reflète la relation commerciale préférentielle entre les Parties, l'opportunité de faciliter l'admission temporaire sur une base réciproque et d'établir des procédures et des critères transparents en la matière, ainsi que la nécessité d'assurer la sécurité à la frontière et de protéger la main-d'oeuvre locale et l'emploi permanent dans leurs territoires respectifs.

Article 1602 : Obligations générales

1. Chacune des Parties appliquera conformément à l'article 1601 les mesures qu'elle prendra relativement aux dispositions du présent chapitre et, en particulier, devra agir avec promptitude en la matière, de manière à ne pas entraver ou retarder indûment le commerce des produits et des services ou la conduite des activités d'investissement aux termes du présent accord.

2. Les Parties s'efforceront d'établir et d'adopter des définitions, des interprétations et des critères communs pour la mise en oeuvre du présent chapitre.

Article 1603 : Autorisation d'admission temporaire

1. En conformité avec le présent chapitre, y compris les dispositions de l'annexe 1603, chacune des Parties autorisera l'admission temporaire des hommes et femmes d'affaires qui satisfont par ailleurs aux conditions d'admission établies en vertu des mesures applicables concernant la santé et la sécurité publiques ainsi que la sécurité nationale.

2. Une Partie pourra refuser de délivrer un permis de travail à un homme ou à une femme d'affaires si l'admission temporaire de cette personne pourrait nuire :

- a) au règlement d'un différend syndical-patronal en cours à l'endroit où l'emploi doit s'exercer ou s'exerce, ou
- b) à l'emploi de toute personne concernée par un tel différend.

3. La Partie qui, conformément au paragraphe 2, refuse de délivrer un permis de travail devra

- a) notifier par écrit les motifs de son refus à l'homme ou à la femme d'affaires concerné, et
- b) notifier par écrit et dans les moindres délais les motifs de son refus à la Partie dont relève l'homme ou la femme d'affaires concerné.

4. Chacune des Parties limitera au coût approximatif des services rendus les droits exigés pour l'examen des demandes d'admission temporaire des hommes et femmes d'affaires.

Article 1604 : Information

1. Conformément à l'article 1802 (Publication), chacune des Parties devra
 - a) fournir aux autres Parties les documents voulus pour leur permettre d'avoir connaissance des mesures qu'elle aura prises relativement au présent chapitre;
 - b) au plus tard un an après la date d'entrée en vigueur du présent accord, établir, publier et rendre disponibles sur son propre territoire et sur le territoire des autres Parties des documents explicatifs, regroupés en recueil, expliquant les conditions à remplir en vue de l'admission temporaire aux termes du présent chapitre, de manière à permettre aux hommes et femmes d'affaires des autres Parties d'avoir connaissance de ces conditions.

2. Sous réserve de l'annexe 1604.2, chacune des Parties recueillera, conservera et mettra à la disposition des autres Parties conformément à sa législation intérieure des données relatives à l'autorisation d'admission temporaire, aux termes du présent chapitre, des hommes et femmes d'affaires des autres Parties qui ont reçu un permis de travail, y compris des données propres à chaque occupation, profession ou activité.

Article 1605 : Groupe de travail

1. Les Parties établissent un groupe de travail temporaire composé de représentants de chacune d'entre elles, dont des fonctionnaires de l'immigration.

2. Le groupe de travail se réunira au moins une fois l'an afin d'examiner :
 - a) la mise en oeuvre et l'administration du présent chapitre;
 - b) l'élaboration de mesures pour faciliter davantage l'admission temporaire des hommes et femmes d'affaires sur une base réciproque;
 - c) la renonciation aux validations de l'offre d'emploi ou autres procédures ayant un effet similaire dans le cas des conjoints des hommes et femmes d'affaires qui se sont vu accorder l'admission temporaire pour une période dépassant un an en vertu des sections B, C ou D de l'annexe 1603; et
 - d) les modifications et ajouts proposés au présent chapitre.

Article 1606 : Règlement des différends

1. Une Partie ne pourra engager une procédure prévue à l'article 2007 (Commission - Bons offices, conciliation, médiation) relativement au rejet d'une demande d'admission temporaire présentée aux termes du présent chapitre ou à tout cas particulier relevant du paragraphe 1602(1), à moins
 - a) que la question en cause reflète une pratique récurrente, et
 - b) que l'homme ou la femme d'affaires ait épuisé les recours administratifs disponibles en ce qui concerne la question soulevée.

2. Les recours visés à l'alinéa (1) b) seront réputés épuisés si une détermination finale n'a pas été rendue sur cette question dans un délai d'un an à compter de l'engagement de la procédure administrative et que cette situation n'est pas attribuable à un retard dû à l'homme ou à la femme d'affaires.

Article 1607 : Rapports avec les autres chapitres

Sauf pour ce qui est du présent chapitre, des chapitres 1 (Objectifs), 2 (Définitions générales), 20 (Dispositions institutionnelles et procédures de règlement des différends) et 22 (Dispositions finales), et des articles 1801 (Points de contact), 1802 (Publication), 1803 (Notification et information) et 1804 (Procédures administratives), aucune disposition du présent accord n'imposera d'obligations à une Partie concernant ses mesures d'immigration.

Article 1608 : Définitions

Aux fins du présent chapitre :

admission temporaire s'entend de l'admission, sur le territoire d'une Partie, d'un homme ou d'une femme d'affaires d'une autre Partie n'ayant pas l'intention d'y établir sa résidence permanente;

citoyen a le même sens qu'à l'annexe 1608 pour les Parties qui y sont visées;

existant a le même sens qu'à l'annexe 1608 pour les Parties qui y sont visées; et

homme ou femme d'affaires s'entend d'un citoyen d'une Partie qui fait le commerce de produits ou de services ou qui mène des activités d'investissement.

Annexe 1603

Admission temporaire des hommes et des femmes d'affaires

Section A - Hommes et femmes d'affaires en visite

1. Chacune des Parties accordera l'admission temporaire, sans obligation de permis de travail, à un homme ou une femme d'affaires qui désire exercer l'une des activités commerciales établies à l'appendice 1603.A.1 et qui satisfait par ailleurs aux prescriptions existantes en matière d'immigration applicables à l'admission temporaire, sur présentation
 - a) d'une preuve de citoyenneté d'une Partie,
 - b) de documents attestant qu'il ou elle exercera l'une des activités mentionnées et indiquant l'objet de la visite, et
 - c) d'une preuve montrant que l'activité commerciale projetée est de nature internationale et que l'homme ou la femme d'affaires ne cherche pas à pénétrer le marché local du travail.

2. Chacune des Parties fera en sorte qu'un homme ou une femme d'affaires puisse satisfaire aux conditions de l'alinéa (1) c) en établissant
 - a) que la principale source de rémunération de l'activité commerciale projetée se situe à l'extérieur du territoire de la Partie autorisant l'admission temporaire; et
 - b) que le siège principal de son activité et le lieu où il ou elle réalise effectivement ses bénéfices, du moins pour l'essentiel, demeurent à l'extérieur dudit territoire.
 Une Partie acceptera normalement une déclaration verbale à cet égard. Toute Partie qui exige des preuves supplémentaires considérera en principe comme suffisante une lettre d'attestation de l'employeur.

3. Chacune des Parties accordera l'admission temporaire, sans obligation de permis de travail, à un homme ou une femme d'affaires qui désire exercer une activité commerciale autre que celles établies à l'appendice 1603.A.1, sur une base non moins favorable que celle

prévue aux termes des prescriptions existantes mentionnées à l'appendice 1603.A.3, à condition que l'homme ou la femme d'affaires satisfasse par ailleurs aux prescriptions existantes en matière d'immigration applicables à l'admission temporaire.

4. Aucune des Parties ne pourra

- a) subordonner l'autorisation d'admission temporaire aux termes des paragraphes 1 ou 3 à des procédures d'approbation préalable, des requêtes, des validations de l'offre d'emploi ou autres procédures ayant un effet similaire, ou
- b) imposer ou maintenir des restrictions numériques relativement à l'admission temporaire aux termes des paragraphes 1 ou 3.

5. Nonobstant le paragraphe 4, une Partie pourra imposer l'obligation d'obtenir un visa ou son équivalent aux hommes et femmes d'affaires qui demandent l'admission temporaire aux termes de la présente section. Auparavant, toutefois, la Partie devra procéder à des consultations avec toute Partie dont les hommes et les femmes d'affaires seraient affectés par cette obligation, en vue d'en éviter l'imposition. Si l'obligation de visa existe déjà, la Partie qui l'impose devra, sur demande, engager des consultations avec toute Partie dont les hommes et les femmes d'affaires y sont soumis, en vue de lever l'obligation.

Section B - Négociants et investisseurs

1. Chacune des Parties accordera l'admission temporaire et remettra des documents confirmatifs à cet effet à un homme ou une femme d'affaires

- a) qui désire, en qualité de superviseur ou de directeur ou pour l'exercice de fonctions exigeant des capacités essentielles, mener un important commerce de produits ou de services principalement entre le territoire de la Partie dont il ou elle est citoyen et le territoire de la Partie visée par la demande d'admission, ou
- b) qui désire, en qualité de superviseur ou de directeur ou pour l'exercice de fonctions exigeant des compétences essentielles, établir, développer ou administrer un investissement ou fournir des conseils ou des services techniques essentiels quant à l'exploitation d'un investissement, au titre duquel il ou elle ou son entreprise a engagé, ou est en train d'engager, une somme importante, s'il ou elle satisfait par ailleurs aux prescriptions existantes en matière d'immigration applicables à l'admission temporaire.

2. Aucune des Parties ne pourra

- a) subordonner l'autorisation d'admission temporaire aux termes du paragraphe 1 à des validations de l'offre d'emploi ou à d'autres procédures ayant un effet similaire, ou
- b) imposer et maintenir des restrictions numériques relativement à l'admission temporaire aux termes du paragraphe 1.

3. Nonobstant le paragraphe 2, une Partie pourra imposer l'obligation d'obtenir un visa ou son équivalent aux hommes et femmes d'affaires qui demandent l'admission temporaire aux termes de la présente section.

Section C - Personnes mutées à l'intérieur d'une société

1. Chacune des Parties accordera l'admission temporaire et remettra des documents confirmatifs à cet effet à un homme ou une femme d'affaires qui est à l'emploi d'une entreprise et qui demande l'admission temporaire pour assurer des services à cette entreprise ou à l'une de ses filiales ou sociétés affiliées, en qualité de gestionnaire ou de directeur ou à un poste exigeant des connaissances spécialisées, à condition que cet homme ou cette femme d'affaires satisfasse par ailleurs aux prescriptions existantes en matière d'immigration applicables à l'admission temporaire. Une Partie pourra exiger que l'homme ou la femme d'affaires ait été à l'emploi de l'entreprise sans interruption durant un an au cours de la période de trois ans précédant la date de la demande d'admission.

2. Aucune des Parties ne pourra

- a) subordonner l'autorisation d'admission temporaire aux termes du paragraphe 1 à des validations de l'offre d'emploi ou à d'autres procédures ayant un effet similaire, ou
- b) imposer ou maintenir des restrictions numériques relativement à l'admission temporaire aux termes du paragraphe 1.

3. Nonobstant le paragraphe 2, une Partie pourra imposer l'obligation d'obtenir un visa ou son équivalent aux hommes et femmes d'affaires qui demandent l'admission temporaire aux termes de la présente section. Auparavant, toutefois, la Partie devra procéder à des consultations avec toute Partie dont les hommes et les femmes d'affaires seraient affectés par cette obligation, en vue d'en éviter l'imposition. Si l'obligation de visa existe déjà, la Partie qui l'impose devra, sur demande, engager des consultations avec toute Partie dont les hommes et les femmes d'affaires y sont soumis, en vue de lever l'obligation.

Section D – Professionnels

1. Chacune des Parties accordera l'admission temporaire et remettra des documents confirmatifs à cet effet à un homme ou une femme d'affaires qui désire exercer des activités commerciales dans l'une des professions établies à l'appendice 1603.D.1 et qui satisfait par ailleurs aux prescriptions existantes en matière d'immigration applicables à l'admission temporaire, sur présentation

- a) d'une preuve de citoyenneté d'une Partie, et
- b) de documents attestant qu'il ou elle exercera l'une des activités mentionnées et indiquant l'objet de la visite.

2. Aucune des Parties ne pourra

- a) subordonner l'autorisation d'admission temporaire aux termes du paragraphe 1 à des procédures d'approbation préalable, des requêtes, des validations de l'offre d'emploi ou autres procédures ayant un effet similaire, ou
- b) imposer ou maintenir des restrictions numériques relativement à l'admission temporaire aux termes du paragraphe 1.

3. Nonobstant le paragraphe 2, une Partie pourra imposer l'obligation d'obtenir un visa ou son équivalent aux hommes et femmes d'affaires qui demandent l'admission temporaire aux

termes de la présente section. Auparavant, toutefois, la Partie devra procéder à des consultations avec toute Partie dont les hommes et les femmes d'affaires seraient affectés par cette obligation, en vue d'en éviter l'imposition. Si l'obligation de visa existe déjà, la Partie qui l'impose devra, sur demande, engager des consultations avec toute Partie dont les hommes et les femmes d'affaires y sont soumis, en vue de lever l'obligation.

4. Nonobstant les paragraphes 1 et 2, une Partie pourra fixer une limite numérique annuelle, qui devra figurer à l'appendice 1603.D.4, relativement à l'admission temporaire d'hommes et de femmes d'affaires d'une autre Partie qui désirent exercer des activités commerciales dans l'une des professions établies à l'appendice 1603.D.1, à moins que les Parties concernées n'en aient décidé autrement avant la date d'entrée en vigueur du présent accord à leur égard. Lorsqu'elle fixe une telle limite, cependant, la Partie devra consulter l'autre Partie concernée.

5. À moins que les Parties concernées n'en conviennent autrement, la Partie qui fixe une limite numérique en vertu du paragraphe 4 :

a) devra, après la première année à compter de la date d'application du présent accord, et chaque année par la suite, envisager de relever la limite numérique figurant à l'appendice 1603.D.4 d'un nombre à fixer en consultation avec l'autre Partie concernée, compte tenu du volume des demandes d'admission temporaire présentées aux termes de la présente section;

b) s'abstiendra d'appliquer les procédures régissant l'admission temporaire établies conformément au paragraphe 1 à l'admission des hommes et femmes d'affaires soumis à la limite numérique, mais pourra exiger que ces hommes ou femmes d'affaires se conforment à ses autres procédures applicables à l'admission temporaire des professionnels; et

c) pourra, en consultation avec l'autre Partie concernée, accorder l'admission temporaire aux termes du paragraphe 1 aux hommes et femmes d'affaires qui exercent une profession dont les conditions régissant l'accréditation, l'autorisation d'exercer et la reconnaissance professionnelle sont mutuellement reconnues par ces Parties.

6. Aucune disposition des paragraphes 4 ou 5 ne sera interprétée comme limitant la capacité d'un homme ou d'une femme d'affaires de demander l'admission temporaire en vertu des mesures d'immigration d'une Partie applicables à l'admission des professionnels, autres que celles adoptées ou maintenues aux termes du paragraphe 1.

7. Trois ans après avoir fixé une limite numérique conformément au paragraphe 4, une Partie devra consulter l'autre Partie concernée en vue d'établir la date à compter de laquelle la limite cessera de s'appliquer.

**ANNEXE B : LISTE DES PROFESSIONS ADMISSIBLES AU TRAITEMENT
PRÉFÉRENTIEL PRÉVU PAR L'ALENA**

Appendice 1603.D.1 Professionnels

| Profession¹ | Études minimales requises et autres titres acceptés |
|---|--|
| Divers | |
| 1. Adjoint de recherche (attaché à un établissement d'enseignement postsecondaire) | Baccalauréat ou Licenciatura |
| 2. Analyste de systèmes informatiques | Baccalauréat ou Licenciatura; ou diplôme ² ou certificat ³ d'études postsecondaires ⁴ et trois années d'expérience |
| 3. Architecte | Baccalauréat ou Licenciatura; ou permis d'un État ou d'une province ⁴ |
| 4. Architecte paysagiste | Baccalauréat ou Licenciatura |
| 5. Arpenteur-géomètre | Baccalauréat ou Licenciatura; ou permis d'un État, d'une province ou d'une administration fédérale |
| 6. Avocat (y compris les notaires dans la province de Québec) | LL.B., J.D., LL.L., B.C.L. ou Licenciatura (cinq ans); ou membre du barreau d'un État ou d'une province |
| 7. Bibliothécaire | M.L.S., ou B.L.S. (pour lequel un autre baccalauréat ou Licenciatura constituait une condition préalable) |
| 8. Concepteur d'intérieur | Baccalauréat ou Licenciatura; ou diplôme ou certificat d'études postsecondaires et trois années d'expérience |
| 9. Concepteur graphique | Baccalauréat ou Licenciatura; ou diplôme ou certificat d'études postsecondaires et trois années d'expérience |
| 10. Concepteur industriel | Baccalauréat ou Licenciatura; ou diplôme ou certificat d'études postsecondaires et trois années d'expérience |
| 11. Consultant en gestion | Baccalauréat ou Licenciatura; ou expérience professionnelle équivalente établie par une déclaration ou une attestation professionnelle justifiant d'une expérience de cinq années en tant que consultant en gestion, ou cinq années d'expérience dans une spécialité apparentée à la consultation en gestion |
| 12. Économiste | Baccalauréat ou Licenciatura |
| 13. Expert-comptable | Baccalauréat ou Licenciatura; ou C.P.A., C.A., C.G.A. ou C.M.A. |
| 14. Expert en sinistres causés par des catastrophes (expert en sinistres au service d'une compagnie d'assurances située sur le territoire d'une Partie, ou expert en sinistres indépendant) | Baccalauréat ou Licenciatura et formation réussie dans les secteurs pertinents du règlement des déclarations de sinistres faisant suite à des catastrophes naturelles; ou au moins trois années d'expérience du règlement des déclarations de sinistres et formation réussie dans les secteurs pertinents du règlement des déclarations de sinistres faisant suite à des catastrophes naturelles |
| 15. Gérant d'hôtel | Baccalauréat ou Licenciatura en gestion d'hôtel ou de restaurant; ou diplôme ou certificat d'études postsecondaires en gestion d'hôtel ou de restaurant et trois années d'expérience en gestion d'hôtel ou de restaurant |
| 16. Gestionnaire de terrains de parcours/ agent de conservation de terrains de parcours | Baccalauréat ou Licenciatura |
| 17. Ingénieur | Baccalauréat ou Licenciatura; ou permis d'un État ou d'une province |
| 18. Ingénieur forestier | Baccalauréat ou Licenciatura; ou permis d'un État ou d'une province |
| 19. Mathématicien (y compris les statisticiens) | Baccalauréat ou Licenciatura |
| 20. Orienteur | Baccalauréat ou Licenciatura |

| | |
|--|---|
| 21. Rédacteur de publications techniques | Baccalauréat ou Licenciatura; ou diplôme ou certificat d'études postsecondaires et trois années d'expérience |
| 22. Sylviculteur (y compris les spécialistes des sciences forestières) | Baccalauréat ou Licenciatura |
| 23. Technicien/technologue scientifique ⁵ | a) connaissance théorique de l'un des domaines suivants : sciences agricoles, astronomie, biologie, chimie, génie, foresterie, géologie, géophysique, météorologie ou physique; et b) capacité de régler des problèmes pratiques dans l'un de ces domaines ou de mettre en pratique les principes de ces domaines au cours de travaux de recherche fondamentale ou appliquée |
| 24. Travailleur social | Baccalauréat ou Licenciatura |
| 25. Urbaniste (y compris les géographes) | Baccalauréat ou Licenciatura |
| Enseignant | |
| 26. Collège | Baccalauréat ou Licenciatura |
| 27. Séminaire | Baccalauréat ou Licenciatura |
| 28. Université | Baccalauréat ou Licenciatura |
| Médecine/Services professionnels connexes | |
| 29. Dentiste | D.D.S., D.M.D., doctorat en odontologie ou docteur en chirurgie dentaire; ou permis d'un État ou d'une province |
| 30. Diététiste | Baccalauréat ou Licenciatura; ou permis d'un État ou d'une province |
| 31. Ergothérapeute | Baccalauréat ou Licenciatura; ou permis d'un État ou d'une province |
| 32. Infirmier/infirmière autorisé(e) | Permis d'un État ou d'une province; ou baccalauréat ou Licenciatura |
| 33. Ludothérapeute | Baccalauréat ou Licenciatura |
| 34. Médecin (enseignement ou recherche seulement) | M.D. ou doctorat en médecine; ou permis d'un État ou d'une province |
| 35. Nutritionniste | Baccalauréat ou Licenciatura |
| 36. Pharmacien | Baccalauréat ou Licenciatura; ou permis d'un État ou d'une province |
| 37. Physiothérapeute/ kinésithérapeute | Baccalauréat ou Licenciatura; ou permis d'un État ou d'une province |
| 38. Psychologue | Permis d'un État ou d'une province; ou baccalauréat ou Licenciatura |
| 39. Technologue de laboratoire médical (Canada)/technologue médical (Mexique et États-Unis) ⁶ | Baccalauréat ou Licenciatura; ou diplôme ou certificat d'études postsecondaires et trois années d'expérience |
| 40. Vétérinaire | D.V.M., D.M.V. ou doctorat en médecine vétérinaire; ou permis d'un État ou d'une province |
| Sciences | |
| 41. Agronome | Baccalauréat ou Licenciatura |
| 42. Apiculteur | Baccalauréat ou Licenciatura |
| 43. Astronome | Baccalauréat ou Licenciatura |
| 44. Biochimiste | Baccalauréat ou Licenciatura |
| 45. Biologiste | Baccalauréat ou Licenciatura |
| 46. Chimiste | Baccalauréat ou Licenciatura |
| 47. Éleveur | Baccalauréat ou Licenciatura |
| 48. Entomologiste | Baccalauréat ou Licenciatura |
| 49. Épidémiologiste | Baccalauréat ou Licenciatura |

| | |
|---|------------------------------|
| 50. Généticien | Baccalauréat ou Licenciatura |
| 51. Géochimiste | Baccalauréat ou Licenciatura |
| 52. Géologue | Baccalauréat ou Licenciatura |
| 53. Géophysicien (y compris les océanographes au Mexique et aux États-Unis) | Baccalauréat ou Licenciatura |
| 54. Horticulteur | Baccalauréat ou Licenciatura |
| 55. Météorologue | Baccalauréat ou Licenciatura |
| 56. Pédologue | Baccalauréat ou Licenciatura |
| 57. Pharmacologue | Baccalauréat ou Licenciatura |
| 58. Physicien (y compris les océanographes au Canada) | Baccalauréat ou Licenciatura |
| 59. Phytogénéticien | Baccalauréat ou Licenciatura |
| 60. Scientifique de l'aviculture | Baccalauréat ou Licenciatura |
| 61. Scientifique des produits laitiers | Baccalauréat ou Licenciatura |
| 62. Spécialiste en zootechnie | Baccalauréat ou Licenciatura |
| 63. Zoologiste | Baccalauréat ou Licenciatura |

Notes

¹ L'homme ou la femme d'affaires qui demande l'admission temporaire en vertu du présent appendice peut aussi exercer des fonctions de formation liées à sa profession, ce qui comprend la tenue de séminaires.

² Les expressions « permis d'un État ou d'une province » et « permis d'un État, d'une province ou d'une administration fédérale » désignent tout document délivré, selon le cas, par le gouvernement d'un État ou d'une province ou par une administration fédérale, ou sous son autorité, et qui habilite une personne à exercer une activité ou une profession réglementée. Les permis délivrés par les administrations locales n'entrent pas dans cette catégorie.

³ L'expression « diplôme d'études postsecondaires » s'entend d'un titre délivré par une institution d'enseignement accréditée du Canada ou des États-Unis après l'achèvement d'au moins deux années d'études postsecondaires.

⁴ L'expression « certificat d'études postsecondaires » s'entend d'un certificat délivré, après l'achèvement d'au moins deux années d'études postsecondaires, par le gouvernement fédéral du Mexique ou par le gouvernement d'un État du Mexique, un établissement d'enseignement reconnu par le gouvernement fédéral ou le gouvernement d'un État, ou un établissement d'enseignement créé par une loi fédérale ou d'État.

⁵ L'homme ou la femme d'affaires de cette catégorie doit demander l'admission temporaire afin de collaborer directement avec les professionnels des domaines suivants : sciences agricoles, astronomie, biologie, chimie, génie, foresterie, géologie, géophysique, météorologie ou physique.

⁶ L'homme ou la femme d'affaires de cette catégorie doit demander l'admission temporaire afin d'aller procéder, dans un laboratoire, à des tests et à des analyses chimiques, biologiques, hématologiques, immunologiques, microscopiques ou bactériologiques, dans le but de diagnostiquer, de traiter ou de prévenir des maladies.

ANNEXE C : ANNEXE 1 DE L'ACCORD NORD-AMÉRICAIN DE COOPÉRATION DANS LE DOMAINE DU TRAVAIL

PRINCIPES RELATIFS AU TRAVAIL

Les principes suivants, que les Parties ont à coeur de promouvoir, sous réserve de leur législation intérieure, n'ont pas pour but d'établir des normes minimales communes aux fins de leurs législations intérieures respectives. Ils ne sont fournis qu'à titre indicatif des grands domaines dans lesquels elles ont, chacune à sa façon, établi des lois, des réglementations, des procédures et des pratiques pour protéger les droits et les intérêts des travailleurs.

1. Liberté d'association et protection du droit d'organisation

Le droit des travailleurs, exercé librement et sans entraves, de constituer les organisations de leur choix pour la défense de leurs intérêts et de s'affilier à ces organisations.

2. Le droit de négociation collective

La protection du droit des travailleurs organisés de pratiquer librement la négociation collective relativement aux conditions d'emploi.

3. Le droit de grève

La protection du droit des travailleurs de faire la grève afin de défendre leurs intérêts collectifs.

4. Interdiction du travail forcé

L'interdiction et la répression de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, sauf en ce qui concerne certains types de travail obligatoire généralement considérés comme acceptables par les Parties, par exemple le service militaire obligatoire, certaines obligations civiques, le travail en milieu carcéral à des fins autres que privées et le travail exigé en situations d'urgence.

5. Protections accordées aux enfants et aux jeunes gens en matière de travail

L'imposition de restrictions au travail des enfants et des jeunes gens, ces restrictions pouvant varier compte tenu de facteurs pertinents susceptibles de compromettre le plein développement physique, mental et moral des jeunes, notamment les exigences de scolarisation et de sécurité.

6. Normes minimales d'emploi

L'établissement de normes minimales d'emploi, telles que le salaire minimum et la rémunération du temps supplémentaire, pour les salariés, y compris ceux qui ne sont pas visés par des conventions collectives.

7. Élimination de la discrimination en matière d'emploi

Élimination de la discrimination dans l'emploi fondée sur des motifs tels que la race, la religion, l'âge, le sexe ou d'autres motifs, sous réserve de certaines exceptions raisonnables, telles que, s'il y a lieu, les conditions ou qualifications professionnelles légitimes et les pratiques ou règles établies régissant l'âge de la retraite, et les mesures spéciales de

protection ou d'aide destinées à des groupes particuliers et conçues pour neutraliser les effets de la discrimination.

8. Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Rémunération égale pour les hommes et les femmes, par l'application du principe du salaire égal pour un travail égal dans le même établissement.

9. Prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles

Établissement et application de normes visant à réduire au minimum les causes d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

10. Indemnisation en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles

L'établissement d'un système qui assure des avantages et des indemnités aux travailleurs ou à leurs personnes à charge en cas de blessures, d'accidents ou de décès survenant en raison, par suite ou dans le courant d'un emploi.

11. Protection des travailleurs migrants

Octroi aux travailleurs migrants sur le territoire d'une Partie de la même protection accordée par la loi aux ressortissants de cette Partie en ce qui concerne les conditions de travail.

BIBLIOGRAPHIE

- Adlung, Rudolf et Antonia Carzaniga. 2001. « Services en rapport avec la santé dans le contexte de l'Accord général sur le commerce des services ». *Bulletin de l'Organisation mondiale de la Santé*. Recueil d'articles n° 5, 2001. <<http://www.who.int/bulletin/pdf/2001/issue4/vol79.no.4.352-364.pdf>>. Consulté en février 2003.
- AFAI (L'Alliance canadienne féministe pour l'action internationale). 1999a. « The World Trade Organization: Trade Is Not Gender Neutral ». <http://www.fafia.org/research/trade1_e.htm>. Consulté en octobre 2002.
- . 1999b. « Women and Globalization: Focus on the World Trade Organization (WTO) ». <http://www.fafia.org/resources/doc6_e.htm>. Consulté en octobre 2002.
- . Sans date. « Documents on Women, Trade and Globalisation (AFAI) ». <http://www.fafia.org/resources/doc_e.htm#trade>. Consulté en octobre 2002.
- AIIC (Association des infirmières et infirmiers du Canada). 2000. *Énoncé de position : Commerce international et mobilité de la main d'oeuvre*. Novembre. <http://www.cna-nurses.ca/pages/policies/Commercep.10020internationalp.10020etp.10020mobilit_e_Novp.100202000.pdf>. Consulté en février 2003.
- . 2002. *Planifier pour demain : Prévisions des ressources humaines en soins infirmiers*. Ottawa.
- Anderson, Kym et Bernard Hoekman (dir.). 2002. *The Global Trading System*. Tauris Guides to Global Economic Issues, quatre volumes. Londres : I.B Tauris Publishers.
- APEC (Coopération économique Asie-Pacifique). 1999. Cadre d'intégration des femmes dans l'APEC (Groupe de travail spécial pour les réunions des hauts fonctionnaires sur l'intégration des femmes dans l'APEC 1999).
- . 2001. *Firm Expatriation Policy and Practice in Service Trade: The Gender Dimension*. Taipei : Groupe des services de l'APEC, Comité du commerce et de l'investissement. Mai.
- . 2002. Déclaration commune, Deuxième réunion ministérielle de l'APEC sur les femmes.
- APFC (Fondation Asie-Pacifique du Canada). 2003. *Gender Survey on Business Mobility Issues in the APEC Region*. Rapport pour le Groupe informel d'experts sur la mobilité des gens d'affaires de l'APEC, Fondation Asie-Pacifique du Canada, février.

- Association canadienne des femmes cadres et entrepreneurs. 2003. *Submission to the Prime Minister's Task Force on Women Entrepreneurs*. <http://www.liberal.parl.gc.ca/entrepreneur/documents/030314_feedback_021.pdf>. Consulté le 17 mars 2003.
- Banque de Montréal, Institut de la PME. 1996. *Myths and Realities: The Economic Power of Women-Led Firms in Canada*. p. 1-32. <http://www.bmo.com/business/download/myths_realities.pdf>. Consulté en novembre 2002.
- Belcourt, Monica, Ronald J. Burke et Hélène Lee-Gosselin. 1991. *Une cage de verre : Les femmes entrepreneures au Canada*. Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme.
- Blouin, Chantal. 2002. *L'Égalité des sexes et le commerce international : une bibliographie critique. Bibliographie commentée*. Ottawa : Condition féminine Canada.
- Bolle, Mary Jane. 2001. *NAFTA Labor Side Agreement: Lessons for the Worker Rights and Fast-Track Debate*. Congressional Research Service, octobre, p. 1-25. Order Code 97-861 E. <<http://www.cnie.org/nle/crsreports/economics/econ-122.pdf>>. Consulté en février 2003.
- Borjas G.J. 1994. « The Economics of Immigration », *Journal of Economic Literature*. 32(4) (December) : 1667–1717.
- Borjas, George J., Richard B. Freeman et Lawrence F. Katz (dir.). 1992. *Immigration and the Work Force: Economic Consequences for the United States and Source Areas*. Chicago : University of Chicago Press.
- BRIDGE. 2001. *Trade Expansion and Liberalisation: Gender Issues and Impacts : Part 1*. Étude pour le Department for International Development (DFID), Institute of Development Studies (IDS), Royaume-Uni, septembre.
- Çağatay, Nilüfer. 2001. *Trade, Gender and Poverty*. Programme des Nations Unies pour le développement, octobre.
- Canada, CFC (Condition féminine Canada). 1995. *À l'aube du XXI^e siècle : Plan fédéral pour l'égalité entre les sexes*. Ottawa : Condition féminine Canada. ISBN 0-662-61951-X. <http://www.swc-cfc.gc.ca/pubs/066261951X/199508_066261951X_1_f.html>. Consulté en février 2003.
- . 1998. *Analyse comparative entre les sexes : guide d'élaboration de politiques (une nouvelle édition, 1998)*. <http://www.swc-cfc.gc.ca/pubs/gbaguide/gbaguide_f.html>. Consulté en décembre 2003.
- Canada, CIC (Citoyenneté et Immigration Canada). 1996. *Admission temporaire au Canada aux termes de l'Accord général sur le commerce des services (AGCS)*. Ottawa :

- ministère des Approvisionnements et Services Canada, ISBN 0-662-62371-1.
<<http://www.sice.oas.org/geograph/north/movGATSf.asp>>. Consulté en 2002.
- . 1999. « Faits et chiffres 1998 »
<<http://www.cic.gc.ca/francais/pdf/pub/faits1998.pdf>>. Consulté le 12 janvier 2003.
- . 2001. « Projet de loi C-11, *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*, Aperçu. Raisons justifiant l'adoption d'une nouvelle loi. »
<<http://www.cic.gc.ca/francais/lipr/c11-aperçu.html>>. Consulté le 10 janvier 2003.
- . 2002. « Travailler temporairement au Canada ».
<<http://www.cic.gc.ca/francais/travailler.html>>. Consulté le 3 décembre 2002.
- . Sans date-a. Faits et chiffres 2002 : Aperçu statistique des résidents temporaires et revendicateurs du statut de réfugié. Ottawa : Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux, annuel. <<http://www.cic.gc.ca/francais/pub/faits2002-temp/index.html>>. Consulté en février 2003.
- . Sans date-b. *North American Free Trade Agreement Employment Authorizations Issued by CIC to US and Mexican Citizens 1994-2000 (to end of June 2000)*.
- Canada, DRHC (Développement des Ressources humaines Canada). 2001a. « Protocole d'entente – Construction », DRHC Région de l'Ontario, Information régionale.
- . 2001b. « Rapport sur la mise en application du chapitre sur la mobilité de la main-d'oeuvre de l'Accord sur le commerce intérieur ». Rapport sur la situation des groupes professionnels. <www.hrhc-drhc.ca/sp-ps/lmp/mobility/implementation/mise_en_application.sthlm>. Consulté le 30 décembre 2003.
- . 2002. « Personnel infirmier autorisé : Emploi au Canada en vertu de l'ALENA ».
- . Sans date « Temporary Employment: The Role of Human Resources Development Canada ». <www.hrhc-drhc.gc.ca/hrhb/lmd-dmt/fw-te/common/temporary.shtml>. Consulté le 29 janvier 2003.
- Canada, Industrie Canada. 2001. « Coup d'oeil sur l'économie des services », mars, <[http://strategis.ic.gc.ca/epic/internet/insi-is.nsf/vwapj/service-fre.pdf/\\$FILE/service-fre.pdf](http://strategis.ic.gc.ca/epic/internet/insi-is.nsf/vwapj/service-fre.pdf/$FILE/service-fre.pdf)>. Consulté le 14 mars 2003.
- . 2002a. *Le financement des petites et des moyennes entreprises (PME) au Canada*. Ottawa : Industrie Canada, ISBN 0-662-32168-553710E.
<[http://strategis.ic.gc.ca/epic/internet/insbrp-rppe.nsf/vwapj/SurveyOnFinancingofSMEs2000_f_Nov7.pdf/\\$FILE/SurveyOnFinancingofSMEs2000_f_Nov7.pdf](http://strategis.ic.gc.ca/epic/internet/insbrp-rppe.nsf/vwapj/SurveyOnFinancingofSMEs2000_f_Nov7.pdf/$FILE/SurveyOnFinancingofSMEs2000_f_Nov7.pdf)>. Consulté en novembre 2002.

- Canada, Industrie Canada, Direction de l'analyse micro-économique, Indicateurs économiques mensuels. 2002b. « Direction générale de la politique de la petite entreprise, Présentation au Groupe de travail du Premier ministre sur les femmes entrepreneures, 13 décembre 2002 ». <[http://strategis.ic.gc.ca/epic/internet/ineas-aes.nsf/vwapj/mei200302f.pdf/\\$FILE/mei200302f.pdf](http://strategis.ic.gc.ca/epic/internet/ineas-aes.nsf/vwapj/mei200302f.pdf/$FILE/mei200302f.pdf)>. Consulté le 24 mars 2003.
- Canada, MAECI (Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international). 2001. Propositions initiales du Canada en vue des négociations sectorielles, modales et horizontales – AGCS.
- . 2002. « L'admission temporaire aux États-Unis – Guide à l'intention des gens d'affaires canadiens ». <http://www.dfait-maeci.gc.ca/nafta-alena/temp_entry-fr.asp>. Consulté le 7 janvier 2004.
- . 2003. « Présentation au Groupe de travail du Premier ministre sur les femmes entrepreneures », le 4 février 2003.
- . Sans date-a. « Mouvements transfrontaliers de gens d'affaires et l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA) », p. 1-23. <www.dfait-maeci.gc.ca/nafta-alena/cross-fr.asp>. Consulté le 15 octobre 2001.
- . Sans date-b. « Admission temporaire des hommes et des femmes d'affaires, Chapitre 16, ALENA », p. 1-3. <<http://www.dfait-maeci.gc.ca/nafta-alena/report10-fr.asp>>. Consulté le 24 juin 2002.
- . Sans date-c. « Commerce des services : Consultations virtuelles avec les exportateurs de services, Consultations virtuelles sur l'ACGS – Résultats des mini-sondages », <<http://222.dfait-maeci.gc.ca/tna-nac/stats-fr.asp>>. Consulté le 12 décembre 2002.
- . Sans date-d. « ALENA, Chapitre 16 : Admission temporaire des hommes et des femmes d'affaires », <<http://www.dfait-maeci.gc.ca/nafta-alena/report10-fr.asp>>. Consulté en 2002.
- . Sans date-e. « Mouvements transfrontaliers de gens d'affaires », <<http://www.dfait-maeci.gc.ca/nafta-alena/cross-fr.asp>>. Consulté le 7 janvier 2004.
- . Sans date-f. « Consultations on Trade in Services Negotiations, June 23-October 11, 2000 », <http://www.dfait-maeci.gc.ca/tna-nac/Appendix_A-e.asp>. Consulté le 23 octobre 2002.

- Canada, Patrimoine canadien. 2002. Rapport soumis au Comité sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes pour considération dans son examen du Cinquième rapport du Canada sur la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. *Mise à jour*. Décembre.
<http://www.canadianheritage.gc.ca/progs/pdp-hrp/docs/cedaw5/cedaw5up_e.cfm>.
Consulté le 24 mars 2003.
- Canada, PRP (Projet de recherche sur les politiques). 2002. « Personnes admises au Canada par catégorie, 2001 », *Horizons*. 5(2) : 30.
- Canada, Statistique Canada. 2000. *Femmes au Canada, 2000 : Rapport statistique fondé sur le sexe*. Ottawa : Ministère de l'Industrie, septembre. N° de catalogue 89-503-XPE.
- . 2001. *Femmes au Canada : Une mise à jour du chapitre sur le travail*. N° de catalogue 89F0133XIE.
- CCASF (Comité canadien d'action sur le statut de la femme, Canada). 2000. *Femmes, mondialisation et commerce*. Toronto : NAC/CCA Publications, mars.
- CCCSI (Comité consultatif canadien sur les soins infirmiers). 2002. « Notre santé, notre avenir : un milieu de travail de qualité pour les infirmières canadiennes ».
<http://www.hc-sc.gc.ca/francais/pour_vous/soins_infirmiers/cccsi_rapport/index.html>.
Consulté le 15 janvier 2004.
- CGFNS (Commission on Graduates of Foreign Nursing Schools). 2002. *Characteristics of Foreign Nurse Graduates in the United States Workforce 2000-2001*. Philadelphie : CGFNS.
- Chambers, Edward J. et Nataliya Rylska. 2001. *Un portrait des petites entreprises de l'Ouest du Canada, 1988-1999*. Western Centre for Economic Research Recent Publications, mars. <http://www.wd.gc.ca/rpts/research/portrait_e.pdf>. Consulté le 9 février 2004.
- Chanda, Rupa. 2002a. « Movement of Natural Persons and the GATS: Major Trade Policy Impediments ». Dans *Development, Trade and the WTO (PDF version): A Handbook*. Par Bernard M. Hoekman, Phillip English et Aaditya Matoo (dir.). Washington, DC : Groupe de la Banque mondiale, p. 304-314. ISBN : 0-8213-4997-X SKU: 14997e.
- . 2002b. « Trade in Health Services ». *Bulletin of the World Health Organization*. 80(2) : 158-163. <[http://www.who.int/bulletin/pdf/2002/bul-2-E-2002/80\(2\)158-163.pdf](http://www.who.int/bulletin/pdf/2002/bul-2-E-2002/80(2)158-163.pdf)>. Consulté en février 2003.
- CII (Conseil international des infirmières). 2001. « Le recrutement déontologique des infirmières ». Genève : CII. <<http://www.icn.ch/psrecruit01f.htm>>.
Consulté le 24 octobre 2002.

- . 2002. « Mouvements de carrière et migration : Questions fondamentales ». Genève : CII, ISBN : 92-95005-54-6. <<http://www.icn.ch/CareerMovesMigangl.pdf>>. Consulté en novembre 2002.
- . Sans date. « Importance des Soins Infirmiers : Le CII et la Accords de commerce internationaux ». Genève : CII. <http://www.icn.ch/matters_tradef.htm>. Consulté en novembre 2002.
- Clarkson, Stephen. 2002. *Uncle Sam and Us: Globalization, Neoconservatism, and the Canadian State*. Toronto : University of Toronto Press.
- CNUCED (Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement). 2002. *Rapport de la réunion d'experts sur l'intégration des questions de parité entre les sexes dans une optique de promotion économique et sociale*. Conseil du commerce et du développement, Commission des entreprises, de la facilitation du commerce et du développement, février. <<http://www.unctad.org/fr/docs/c3em14d3.fr.pdf>>. Consulté en janvier 2003.
- CNUCED-Secrétariat. 2001. « Intégration des questions de parité entre les sexes dans une optique de promotion économique et sociale : Note du secrétariat de la CNUCED ». Conseil du commerce et du développement, Commission des entreprises, de la facilitation du commerce et du développement, le 28 août.
- CNUCED–OMS (Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement – Organisation mondiale de la Santé). 1998. *International Trade in Health Services: A Development Perspective*. S. Zarrilli et C. Kinnon (dir.). Genève : CNUCED-OMS, UNCTAD/ITCD/TSB/5 - WHO/TFHE/98.1. <http://whqlibdoc.who.int/hq/1998/unctad_itcd_tsb_5_partI.pdf>. Consulté en 2002.
- Cohen, Marjorie Griffin. 1996. « New International Trade Agreements: Their Reactionary Role in Creating Markets and Retarding Social Welfare ». Dans *Rethinking Restructuring: Gender and Change in Canada*. Isabella Bakker (dir.). Toronto : University of Toronto Press.
- Commission Romanow (Commission sur l'avenir des soins de santé au Canada). 2002. *Guidé par nos valeurs : L'avenir des soins de santé au Canada*. Rapport final. Ottawa.
- Delage, Benoit. 2002. *Résultats de l'Enquête sur le travail indépendant au Canada*. Direction générale de la recherche appliquée, Développement des Ressources humaines Canada. Janvier.
- DeVoretz, Don. 1999. « The Brain Drain Is Real and It Costs Us ». *Options politiques*. (septembre) : 18-24. <<http://www.irpp.org/po/archive/.pdf>>. Consulté en décembre 2003.

- DeVortez, Don et Samuel A. Laryea. 1998. « Canadian Human Capital Transfers: The United States and Beyond ». *C.D. Howe Institute Commentary*. 115 (October) : 1-28. ISBN 0-88806-440-3.
- Durano, Mariana Fe B. Sans date. « Gender Issues in International Trade, International Gender and Trade Network » <<http://www.genderandtrade.net/Marina'sp.10020paper.htm>>. Consulté le 10 mai 2001.
- El-Kogali, Safaa et Elena Nizalova. 2002. « Does Trade Liberalization Have Gender-Differentiated Effects? » Banque mondiale.
- Espenshade, Thomas et Eui-Hang Shin. 2001. « Editor's Introduction ». *Population Research and Policy Review*. 3(7). Pays-Bas : Kluwer Academic Publishers, p. 3-7.
- États-Unis, INS (Immigration and Naturalization Service). 1999. *Statistical Yearbook of the Immigration and Naturalization Service, 1997*. Washington : US Government Printing Office.
- . 2002a. *Statistical Yearbook of the Immigration and Naturalization Service, 2000*. Washington : US Government Printing Office. <<http://www.immigration.gov/graphics/aboutus/statistics/Yearbook2000.pdf>>. Consulté en 2002.
- . 2002b. *Statistical Yearbook of the Immigration and Naturalization Service, 2000: Temporary Admissions Fiscal Year 2000*. Washington : US Government Printing Office. <http://www.immigration.gov/graphics/aboutus/statistics/00yrbk_TEMP/Temp2000.pdf>. Consulté en 2002.
- . Sans date. *North American Free Trade Agreement Employment Authorizations Issued by USINS to Canadian and Mexican Citizens 1994-2000 (to end of June 2000)*.
- FCSII et ACII (Fédération canadienne des syndicats d'infirmières/infirmiers et Association des infirmières et infirmiers du Canada). 2001. *Country Report for the International Council of Nurses Workforce Forum*. Ottawa, septembre, p. 1-24. <http://www.can-nurses.ca/pages/international/Canada_report_2001.pdf>. Consulté en février 2003.
- Fontana, Marzia, Susan Joekes et Rachel Masika. 1998. *Global Trade Expansion and Liberalization: Gender Issues and Impacts*. Rapport 42 préparé pour le Department of International Development. Brighton, R.-U. : Institute of Development Studies.
- Forum des ministres responsables de la Condition féminine à l'échelle fédérale, provinciale et territoriale. 2001. *L'autonomie et la sécurité économiques des femmes : un cadre stratégique fédéral, provincial et territorial* (mars). ISBN 0-662-65542-7.
- Foundation of Canadian Women Entrepreneurs et coll. 2000. *Pratiques exemplaires pour les femmes chefs d'entreprise au Canada*. Ottawa : MAECI, novembre. <http://www.dfait-maeci.gc.ca/businesswomen/OECD_Case_Studies-fr.asp>. Consulté en novembre 2002.

- Freidson, R. 1986. *Professional Powers: Institutionalization of Formal Knowledge*. Chicago : The University of Chicago Press.
- Ghosh, Bimal. 1997. *Gains from Global Linkages: Trade in Services and Movements of Persons*. New York : St. Martin's Press en collaboration avec l'International Organization for Migration.
- Gibb, Heather. 1999. *Time for Work: Linkages Between Paid and Unpaid Work in Human Resource Policy*. Ottawa et Singapour : Institut Nord-Sud et APEC.
- . 2002. « Overview: Review of Gender Integration in APEC ». Condition féminine Canada et le Groupe consultatif spécial pour l'intégration des sexes de l'APEC. Septembre.
- Globerman, Steven. 1999. *Libéralisation des échanges et migration de travailleurs qualifiés. Perspectives sur le libre-échange nord-américain n° 3*. Ottawa : Industrie Canada, ISBN 0-662-64135-3.
- Groupe de travail du Premier ministre sur les femmes entrepreneures. 2003. « Rapport et recommandations », octobre. <www.liberal.parl.gc.ca/entrepreneur/report.asp?lang=fr>. Consulté le 16 janvier 2004.
- . Sans date. « Ce que les femmes entrepreneures d'un bout à l'autre du Canada ont à dire ». <<http://www.liberal.parl.gc.ca/entrepreneur/feedback.asp?lang=fr>>. Consulté le 8 janvier 2004.
- Grown, Caren, Diane Elson et Nilüfer Çağatay (dir.). 2000. « Growth, Trade, Finance and Gender Inequality ». *World Development*. 28(7) (juillet).
- Grynberg, Roman. 2002. « Liberalising Global Labour Markets: Recent Developments at the World Trade Organization ». *The Estey Center Journal of International Law and Trade Policy*. 3(1) : 62-105. <<http://128.233.58.173/estey/archives.htm>>. Consulté en 2002.
- Haque, Md. Shahidul. 2001. *Quest for an Implementation Mechanism for Movement of Service Providers*. Trade-Related Agenda, Development and Equity (T.R.A.D.E.) Occasional Papers 7. The South Center/Swedish International Development Cooperation Agency, juillet, p. 1-32. <<http://www.southcentre.org/publications/occasional/paper07/toc.htm>>. Consulté le 4 juillet 2002.
- Hardill, Irene et Sandra MacDonald. 2000. « Skilled International Migration: The Experience of Nurses in the UK ». *Regional Studies: The Journal of The Regional Studies Association*. 34(7) (October) : 681-692. <<http://human.ntu.ac.uk/im/docs/IreneHardill-SandyMacDonald.doc>>. Consulté en novembre 2002.

- Hassanali, Soraya. 2000. *Commerce international : Intégration des considérations liées à l'égalité entre les sexes dans le processus d'élaboration des politiques, Initiatives et leçons*. Condition féminine Canada.
- Held, David et coll. 1999. *Global Transformations: Politics, Economics and Culture*. Stanford : Stanford University Press.
- Helliwell, John F. 1999. « Checking the Brain Drain: Evidence and Implications ». *Policy Options Politiques*. 20(7) (Septembre) : 6-17.
- Henry, Paul. 2002. « Mode 4 Through a Canadian Immigration Policy Lens ». Document présenté au Symposium conjoint OMC-Banque mondiale sur le mouvement des personnes physiques (mode 4) dans le cadre de l'AGCS, les 11 et 12 avril 2002 à Genève, p. 1-8. <http://www.wto.org/english/tratop_e/serv_e/symp_apr_02_henry_e.doc>. Consulté en novembre 2002.
- Hughes, Karen D. 1999. *Gender and Self-Employment in Canada: Assessing Trends and Policy Implications*. Document de discussion W|04, publications des Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, Ottawa : Renouf Publishing. <www.cprn.com/docs/work/gse_e.pdf>. Consulté en décembre 2002.
- Hulme, David. 2003. « Whose Data? 'Stealing' from the Poor » University of Manchester, R.-U. <<http://www.id21.org/insights46/insights-iss46-art08.html>>. Consulté le 14 mars 2003.
- Human Rights Watch. 2001. *Trading Away Rights: The Unfulfilled Promise of NAFTA's Labor Side Agreement*.
- IGTN (International Gender and Trade Network). 2002. « Gender and Trade Resources ». <<http://www.genderandtrade.net/Bulletins/May2002Res.htm>>. Consulté le 11 février 2004.
- Jansen, Marion. 2002. *International Trade and the Position of European Low-Skilled Labour*. Document de travail d'équipe ERAD-2000-01. Genève : Organisation mondiale du commerce, Recherche et analyses économiques, novembre. <http://www.wto.org/english/res_e/reser_e/ae0001_e.doc>. Consulté en 2002.
- Kabeer, Naila. 2001. « Reflections on the measurement of Women's Empowerment ». *Discussing Women's Empowerment – Theory and Practice*. Sida Studies No. 3. Stockholm : Novum Grafiska AB.
- Larson, Magali. 1977. *The Rise of Professionalism*. Berkeley : University of California Press.

- Letowski, André. 2001. « Improving Statistics on Women Entrepreneurs ». *Les femmes entrepreneurs à la tête de PME : Pour une participation dynamique à la mondialisation et à l'économie fondée sur le savoir*. Paris : OCDE.
- Lowell, Lindsay. 2001. « Skilled Temporary and Permanent Immigrants in the United States ». *Population Research and Policy Review*. 20 : 33–58.
- Lowell, B. Lindsay et Allan M. Findlay. 2001. *Migration of Highly Skilled Persons from Developing Countries: Impact and Policy Responses, Synthesis Report*. Genève : Organisation internationale du Travail. <<http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/skmig-sr.pdf>>. Consulté en 2002.
- Maclean, Heather, Ronald Labonté, Keva Glynn et Suzanne R. Sicchia. 2003. « Globalization, Gender and Health Research to Policy Interface ». Document de discussion préparé pour Globalization and Health: The Gender Challenge, Symposium de la Yale University, du 20 au 23 juin 2003, Canadian Institute for Health Research. <<http://www.crw.org/Global.pdf>>. Consulté en décembre 2003.
- MacDonald, Laura. 2001. « Gender and Canadian Trade Policy: Women's Strategies for Access and Transformation ». Inédit.
- Malhotra, Anjun, Sidney Ruth Schuler et Carol Boender. 2002. *Measuring Women's Empowerment as a Variable in International Development*. Gender and Development Group, Banque mondiale, le 28 juin. <<http://www.worldbank.org/poverty/empowerment/Events/feb03/pdf/malhotra2.pdf>>. Consulté en octobre 2003.
- McCrae, Beverly. 1998. « Women in International Trade: A Literature Review ». Coalition pour la recherche commerciale, mars. <<http://members.rogers.com/thebaroqueteam/WIT1.htm>>. Consulté le 21 novembre 2002.
- Milner, Helen. 1999 « The Political Economy of International Trade » *Annual Review of Political Science*, 1999.
- Moore, Dorothy P. et E. Holly Buttner. 1997. *Women Entrepreneurs: Moving Beyond the Glass Ceiling*. Thousand Oaks, Londres, New Delhi : Sage Publications.
- Nations Unies, Département de l'information. 1996. *Déclaration et programme d'action de Beijing*. New York : Nations Unies.
- NFWBO (National Foundation for Women Business Owners) et IBM Canada Ltd. 1999. *Women Business Owners of Canada: Entering the New Millennium*. <<http://www.nfwbo.org/Research/4-29-1999.htm>>. Consulté le 9 février 2004.

Nielson, Julia. 2002. « Current Regimes for Temporary Movement of Service Providers: Labour Mobility in Regional Trade Agreements ». Présenté au Symposium conjoint OMC-Banque mondiale sur le mouvement des personnes physiques (mode 4) dans le cadre de l'AGCS, les 11 et 12 avril 2002. <http://www.wto.org/english/tratop_e/serv_e/symp_apr_02_nielson1_e.doc>. Consulté en 2002.

Nielson, Julia et Olivier Cattaneo. 2002. « Current Regimes for Temporary Movement of Service Providers, Case Study: The United States of America ». Présenté au Symposium conjoint OMC-Banque mondiale sur le mouvement des personnes physiques (mode 4) dans le cadre de l'AGCS, les 11 et 12 avril 2002. <[http://www.oalis.oecd.org/oalis/2002doc.nsf/43bb6130e5e86e5fc12569fa005d004c/319a44228cdafb2ec1256cc5005d3722/\\$FILE/JT00138869.PDF](http://www.oalis.oecd.org/oalis/2002doc.nsf/43bb6130e5e86e5fc12569fa005d004c/319a44228cdafb2ec1256cc5005d3722/$FILE/JT00138869.PDF)>. Consulté en 2002.

OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). 1998. *Migration, Free Trade and Regional Integration in North America*. Procès-verbaux de l'OCDE. Genève : OCDE.

———. 2002. « International Mobility of the Highly Skilled ». Policy brief, Secrétaire général, *L'observateur de l'OCDE*. Juillet. <<http://www.oecd.org/pdf/M00033000/M00033638.pdf>>. Consulté en 2002.

OMC (Organisation mondiale du commerce). 1994. « Canada : Liste d'engagements spécifiques ». GATS/SC/16. <http://docsonline.wto.org/gen_search.asp>. Consulté en 2002.

———. 1995. « Canada – Liste d'engagements spécifiques – Supplément 2 – Révision ». GATS/SC/16/Suppl.2/Rev.1. <http://docsonline.wto.org/gen_search.asp>. Consulté en 2002.

———. 1998. « Présence de personnes physiques (mode 4) : Note d'information du Secrétariat », Genève.

OMS (Organisation mondiale de la Santé). 2000. « Résumé d'orientation et recommandations ». *Groupe consultatif mondial sur les soins infirmiers et obstétricaux*. Rapport de la sixième réunion, du 10 au 22 novembre 2000. Genève : OMS, Prestation des services de santé. <<http://www.who.int/health-services-delivery/nursing/gagnm/>>. Consulté en 2002.

———. 2001a. *Renforcement de la prestation de services de santé : Renforcement des soins infirmiers et obstétricaux*. Rapport du Secrétariat de la Cinquante-quatrième assemblée mondiale de la santé, le 30 mars. <http://policy.who.int/cgi-bin/om_isapi.dll?infobase=Ebdoc-fr&jump=EB107p.1002f6&softpage=Popup42#JUMPDEST_EB107/6>. Consulté en 2002.

———. 2001b. « Background Briefing Note: Assessment of Trade in Health Services and GATS ». Genève : Division de la statistique des Nations Unies, le 20 décembre.

<<http://unstats.un.org/unsd/tradeserv/docs/who2002/Background-Briefing-Note.20Dec.doc>>. Consulté en 2002.

ONA (Ontario Nurses' Association). 2001. *Submission by the Ontario Nurses' Association to the Commission on the Future of Health Care in Canada*. Octobre.
<<http://www.ona.org/>>. Consulté en novembre 2002.

Orser, Barbara et Sandra Hogarth-Scott. 2002. « Opting for Growth: Gender Dimensions of Choosing Enterprise Development ». *Revue canadienne des sciences de l'administration*.

Orser, Barbara et JoAnna Townsend. 2002. *Supporting Exporting – A Means of Growth for Women-Owned Canadian SMEs*. Document présenté au International Council of Small Business, janvier.

Orser, Barbara, Eileen Fischer, Rebecca Reuber, Sue Hooper et Allan Riding. 1999. *Par-delà les frontières : Les femmes d'affaires canadiennes et le commerce international*.
<<http://www.dfait-maeci.gc.ca/businesswomen/report-fr.pdf>>. Consulté le 9 février 2004.

PNUD (Programme des Nations Unies pour le développement). 2003. *Making Global Trade Work for People*. Earthscan Publications Ltd.

PWC (Philippine Women Center of BC). Sans date. « Filipino Women's Identity: A Social, Cultural and Economic Segregation in Canada ». Présenté à Towards the Transformation of Race and Gender, une conférence organisée par le Race and gender Teaching Advisory Group, à l'Université de la Colombie-Britannique. <<http://pwc.bc.tripod.com>>. Consulté le 16 janvier 2004.

Riddle, Dorothy. 1999. « Services to Global Markets: A Profile of Canadian Women Who Export Services ». <http://www.dfait-maeci.gc.ca/businesswomen/fcwe_eng1-en.pdf>. Consulté en 2002.

———. 2002. « Services Export Capacity in Developing Countries ». Organisation mondiale du commerce, Symposium sur l'évaluation du commerce des services, le 15 mars.

RNABC (Registered Nurses Association of British Columbia). Sans date. « Issues Background: Nurse Shortage Overview, Causes – Solving the Nurse Shortage ». <http://media.rnabc.bc.ca/issues_background/nurse_shortage/overview.htm>. Consulté en novembre 2002.

RNAO (Registered Nurses Association of Ontario). 2000. *Submission to the DFAIT Consultations on the General Agreement on Trade in Services (GATS)*. Toronto : RNAO, le 29 juin. <http://www.rnao.org/html/pdf/GATS_Submission_Final.pdf>. Consulté en 2002.

- . 2001a. « Earning Their Return: When and Why Ontario RNs Left Canada, and What Will Bring Them Back ». Toronto : RNAO, le 23 février. <<http://www.rnao.org/html/pdf/survey.pdf>>. Consulté en 2002.
- . 2001b. *Action Alerts*. Février.
- Royaume-Uni, Immigration and Nationality Directorate, Home Office. Sans date. Work Permits (UK). Web Site. <<http://www.ind.homeoffice.gov.uk/default.asp?pageid=1558>>. Consulté le 12 juillet 2002.
- Sauvé, Pierre et Robert M. Stern (dir.). 2000. *GATS 2000: New Directions in Service Trade Liberalization*. Washington : Brookings Institution Press.
- Sawchuk, Gerry et Lori Whewell. 1999. « La cage de verre : histoire du passé? Les femmes entrepreneures à l'ère de l'économie du savoir » *Moniteur micro-économique (Rapports spéciaux)*. Industrie Canada, ISSN 1206-260X. <<http://strategis.ic.gc.ca/epic/internet/ineas-aes.nsf/fr/ra01870f.html>>. Consulté en février 2003.
- Service-Growth Consultants Inc. 2003a. « What Is Covered in the 'Other Services' Account? » *Services Defined*. <<http://www.services-growth.com/13.htm>>. Consulté le 6 janvier 2004.
- . 2003b. « What Are Service Sector Industries? ». *Services Defined*. <<http://www.services-growth.com/5.htm>>. Consulté le 24 décembre 2002.
- Spieldock, Alexandra. 2001. *A Case Study: GATS and Healthcare: Why Do Women Care?* International Gender and Trade Network Secretariat, octobre. <http://www.genderandtrade.net/GATS/GATS_Health.pdf>. Consulté en 2002.
- Stienstra, Deborah. 1999. *Mapping Our Place: Gender, The Global Economy and Canadian Governments*. L'Alliance canadienne féministe pour l'action internationale. <http://www.fafia.org/resources/doc5_e.htm>. Consulté en octobre 2002.
- Taylor, J.E. 1995. « Labour Markets and Fiscal Impacts of Immigration ». *International Migration Papers (10): The Jobs and Effects of Migrant Workers in Northern America - Three Essays*. Genève : Bureau international du Travail. <<http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/imp/imp10.pdf>>. Consulté en 2002.
- Thorin, Maria. 2001. *The Gender Dimension of Globalization: A Survey of the Literature with a Focus on Latin America and the Caribbean*. Chili : CEPAL, décembre.
- Trilateral Initiative for Nursing in North America. 1996. *An Assessment of North American Nursing*. Philadelphie : Commission on Graduates of Foreign Nursing Schools.
- UNIFEM (Fonds de développement des Nations Unies pour la femme). 1995. *Déclaration et programme d'action de Beijing*. New York.

- . 1998. « Trade Liberalisation and Women ». <<http://www.unifem.org/trade/index.htm>>. Consulté le 6 février 2004.
- Vosko, Leah. 2002. « Rethinking Feminization: Gendered Precariousness in the Canadian Labour Market ». Monographie pour le Centre Robarts d'études canadiennes.
- WIDE (Network Women in Development Europe). 2002. « Gender and Trade Indicators ». Fiche de renseignements. <<http://www.genderandtrade.net/Europe/InformationSH.pdf>>. Consulté le 15 janvier 2004.
- Williams, Mariama. 2003. « A Reference Manual on the Gender Issues in the Multilateral Trading System ». Ébauche préparée pour le Symposium on Global Trade and Multilateral Agreements: Gender, Social and Economic Dimensions, Pacific Islands Forum Secretariat, Suva, Îles Fiji, du 12 au 14 février 2003. Secrétariat du Commonwealth.
- Winters, Alan L., Terrie L. Walmsley et Zhen Kun Wang. 2002. « Negotiating the Liberalisation of the Temporary Movement of Natural Persons ». Manuscrit inédit, mars.
- Women's EDGE. Sans date. « Framework for Gender Assessments of Trade and Investment Agreements: Executive Summary ». <<http://www.womensedge.org>>. Consulté en 2002.
- Young, Allison. 2001. « Liberalization and Regulation of the Movement of Service Suppliers: Comparing the Provisions for Labour Mobility in the General Agreement on Trade in Services, the North American Free Trade Agreement, and the European Union ». Thèse de doctorat, Université Dalhousie.
- Young, Brigitte et Helle Hoppe. 2003. « The Doha Development Round, Gender and Social Reproduction, Dialogue on Globalization No. 7 ». Friedrich Ebert Stiftung, juillet. <<http://www.fes-geneva.org/publi.PDF>>. Consulté en décembre 2003.
- Zhao, John. 2000. « Exode et afflux de cerveaux : Migration des travailleurs du savoir en provenance à destination du Canada ». *Revue trimestrielle de l'éducation*, 6(3) : 8-35.

NOTES

¹ Certains regroupements féministes s'intéressent de plus en plus à l'étude de l'OMC et de la libéralisation du commerce dans l'optique des droits de la personne. Voir, par exemple, FAFIA (1999) et Maclean et coll. (2003).

² Pour un aperçu des écrits sur la théorie économique, voir Anderson et Hoekman (2002).

³ Condition féminine Canada définit le « sexe » comme « l'ensemble des caractéristiques propres à une culture, qui déterminent le comportement social des femmes et des hommes et les rapports entre eux. Le terme "sexe" ne se réfère donc pas simplement aux femmes et aux hommes, mais aux rapports entre eux et à la façon dont ils sont établis par la société. Comme il s'agit d'une expression relationnelle, le sexe doit inclure les femmes et les hommes. Tout comme les concepts de la classe, de la race et de l'origine ethnique, l'analyse selon les sexes permet de comprendre le processus social. » L'analyse comparative entre les sexes d'une politique ou d'un programme consiste à évaluer les effets différents sur les hommes et sur les femmes des politiques, des programmes et des lois proposés et existants. Cette analyse « ne doit pas constituer simplement une arrière-pensée et n'être effectuée qu'une fois que les coûts et les avantages ont été évalués, mais doit faire partie intégrante de toute analyse rigoureuse des politiques » (CFC 1998).

⁴ Voir par exemple, PNUD (2003), William (2003), Grown et coll. (2000), El-Kogali et Nizalova (2002), CNUCED (2002), WIDE (2002), UNIFEM (1998) et Çağatay (2001); voir également les ressources sur les femmes et le commerce, compilées par Blouin (2002), l'IGTN (2002) et Thorin (2001).

⁵ Voir les analyses dans Çağatay (2001) et Fontana et coll. (1998).

⁶ Le « travail non rémunéré » renvoie parfois au travail ménager, aux « activités liées à la reproduction » ou aux tâches s'inscrivant dans « l'économie des soins ». C'est le travail dont la valeur pécuniaire n'est pas prise en compte dans les systèmes comptables nationaux. Il est effectué à la maison ou est lié à l'entretien du ménage et au soin des membres du ménage. Il est essentiellement accompli par des femmes. La distinction entre travail rémunéré et travail non rémunéré est souvent floue, par exemple lorsqu'une femme fabrique des produits à la maison pour les vendre au marché tout en effectuant des tâches ménagères. Pour une analyse des liens entre le travail rémunéré et le travail non rémunéré, voir Gibb (1999b).

⁷ Voir, par exemple, Cohen (1996).

⁸ Une étude sur le renforcement de l'autonomie, réalisée par la Banque mondiale, emploie une définition proposée par Naila Kabeer (2001) : « L'augmentation de la capacité des gens de faire des choix de vie stratégiques dans un contexte où cette capacité leur était auparavant refusée ». [Traduction] Voir Malhotra et coll. (2002).

⁹ Voir, par exemple, Young (2001).

¹⁰ Voir, par exemple, Sawchuk et Whewell (1999); Riddle (1999).

¹¹ Les négociations de Doha tirent leur nom de la Déclaration de Doha, document sur lequel se sont entendus les ministres du Commerce représentant les gouvernements membres de l'OMC, lors de leur quatrième Conférence ministérielle tenue à Doha, au Qatar, en 2001. Cette déclaration prévoit des négociations sur différents sujets ainsi que d'autres travaux. Pour plus de détails, voir OMC (sans date).

¹² Entrevue avec des représentants du gouvernement en décembre 2002; discussion en atelier, en janvier 2003.

¹³ L'analyse comparative entre les sexes est une méthodologie qui permet de comprendre les différences entre la condition féminine et la condition masculine; d'évaluer les effets différents des politiques, des programmes ou des projets sur les femmes et les hommes, sur les filles et les garçons; de comparer comment et pour quelles raisons les femmes et les hommes sont touchés par la collecte et l'utilisation de données ventilées par sexe; et d'intégrer des considérations tenant compte de questions liées à l'égalité entre les sexes dans la planification, la conception, la mise en oeuvre et l'évaluation des processus (APEC 1999; CFC 1998).

¹⁴ Une analyse comparative complète entre les sexes tenterait également de retracer les effets subséquents afin de tenir compte des modifications dans les modes de consommation des personnes et des ménages, qui sont le résultat des changements réels ou potentiels à l'emploi ou aux salaires, ainsi que des changements dans l'emploi du temps des femmes et des hommes. Toutefois, ce niveau d'analyse dépasse la portée de notre étude.

¹⁵ Pour une analyse des conséquences de l'AGCS pour les pays en développement, voir PNUD (2003).

¹⁶ Différents termes sont utilisés pour décrire les documents remis aux travailleuses et travailleurs temporaires étrangers. Aux États-Unis, on parle souvent de visa TN (visa délivré sous le régime de l'ALENA pour les professionnelles et professionnels), alors que théoriquement un candidat reçu se verra remettre un document d'entrée (I-94) indiquant le code de classification TN, qui sert d'autorisation d'emploi (MAECI 2003). Au Canada, le terme « autorisation d'emploi » a récemment été remplacé par « permis de travail ». Pour les besoins de notre étude, nous utilisons ces termes de manière interchangeable, car ils renvoient tous aux documents remis aux travailleuses et travailleurs temporaires.

¹⁷ DRHC (sans date). L'opinion du marché de l'emploi est fondée sur plusieurs critères. 1) Le travail est-il susceptible de se traduire par la création directe d'emplois pour les Canadiennes et Canadiens? 2) L'emploi est-il susceptible de se traduire par la création ou le transfert de compétences et de connaissances au profit des Canadiennes et Canadiens? 3) La présence de la travailleuse étrangère ou du travailleur étranger est-elle nécessaire pour remédier à une pénurie de main-d'oeuvre? 4) Les salaires et conditions de travail offerts sont-ils suffisants pour attirer et conserver une main-d'oeuvre canadienne? 5) L'employeur a-t-il fait des efforts raisonnables pour embaucher ou former des Canadiennes et des Canadiens? 6) L'emploi de la travailleuse

étrangère ou du travailleur étranger risque-t-il d'avoir un effet négatif sur le règlement d'un conflit de travail ou sur l'emploi d'une personne en cause dans le conflit?

¹⁸ ALENA, Article 1603, Section B – Négociants et investisseurs (MAECI, sans date-d).

¹⁹ Ce régime de mobilité est renforcé par le fait que ces professionnelles et professionnels (ainsi que les personnes mutées et celles qui font des investissements) ont immédiatement accès aux programmes sociaux du pays d'accueil. « Curieusement, bien que l'ALENA soit muet au sujet de cet accès, la politique nationale sur l'immigration et le marché du travail permet aux personnes admises en vertu du chapitre 16 d'avoir accès à la sécurité sociale... L'intégration au marché du travail se trouve ainsi par inadvertance facilitée par les politiques nationales sur l'immigration et le développement du marché du travail, même si ce n'est pas là leur intention » [*Traduction*] (Young 2001).

²⁰ MAECI (sans date-d); ALENA, Article 1606.

²¹ Information fournie à l'Institut Nord-Sud par CIC.

²² L'admission temporaire des gens d'affaires était également prévue dans l'Accord de libre-échange entre le Canada et les États-Unis, qui a précédé l'ALENA.

²³ MAECI (sans date-d); ALENA, Article 1601.

²⁴ Une cause traitait plus particulièrement de la discrimination fondée sur le sexe. En 1997, les États-Unis ont examiné des allégations de discrimination dans l'emploi fondée sur la grossesse dans des *maquiladoras* au Mexique. Cette cause fait ressortir le fait que de nombreux employeurs du Mexique obligent les femmes à se soumettre à un test de grossesse avant de les embaucher, et congédient les femmes enceintes, ou exercent sur elles des pressions pour qu'elles démissionnent. Ce processus a conduit à des discussions bilatérales sur la discrimination fondée sur la grossesse en milieu de travail ainsi que sur les recours juridiques à la disposition des femmes mexicaines pour demander réparation. Une conférence sur les droits des femmes en Amérique du Nord a eu lieu en 1999 à Merilda, au Mexique, et quatre séances de sensibilisation (deux aux États-Unis et deux au Mexique) ont été tenues, en 1999 et en 2000, sur les droits des travailleuses et leur protection contre la discrimination fondée sur la grossesse.

²⁵ Young (2001, p. 234). De plus, afin que leur droit de réglementer ne soit pas touché par l'Accord, la disposition suivante a été ajoutée dans le préambule de l'AGCS :

Reconnaissant le droit des Membres de réglementer la fourniture de services sur leur territoire et d'introduire de nouvelles réglementations à cet égard afin de répondre à des objectifs de politique nationale et, vu les asymétries existantes pour ce qui est du degré de développement des réglementations relatives aux services dans les différents pays, le besoin particulier qu'ont les pays en développement d'exercer ce droit.

²⁶ Malgré cette tentative pour préciser ce que couvre le mode 4, des incertitudes subsistent en ce qui concerne la définition du mouvement temporaire des prestataires de services. L'une des principales ambiguïtés a trait au statut de la ou du prestataire de services. « La personne qui fournit le service doit-elle être nécessairement à l'emploi d'une société ou travailler à son propre compte, et sa rémunération doit-elle provenir directement de la clientèle, plutôt *que d'offrir des services en proposant d'occuper elle-même un emploi?* » [Traduction] (Winters et coll. 2002, p. 29, c'est nous qui soulignons). Dans une note documentaire, le Secrétariat de l'OMC soutient qu'un fournisseur de services doit être une société ou une personne à son propre compte (OMC 1998). Certains analystes contestent toutefois cette interprétation.

Si l'interprétation proposée par le Secrétariat de l'OMC est une évaluation juste de la portée de l'AGCS, un service fourni par une travailleuse étrangère ou un travailleur étranger à un fournisseur local, dans le cadre d'un contrat de travail, peut donc faire l'objet d'un traitement différent que le traitement accordé au *même service fourni par exactement la même personne* agissant à titre autonome ou en vertu d'un contrat conclu avec une société étrangère (Winters et coll. 2002, p. 30, c'est l'auteur qui souligne). [Traduction]

Ils soutiennent que la distinction doit être fonction de la nature du service, de la durée et de la nature du contrat de prestation du service, ainsi que de la durée du séjour du fournisseur. Ils reconnaissent toutefois qu'en s'appuyant sur cette définition, l'AGCS pourrait servir à ouvrir les marchés du travail nationaux (temporairement), ce qui pourrait avoir de graves conséquences d'ordre politique et économique.

²⁷ Ces postes sont définis comme suit.

Les cadres de direction dirigent l'organisation elle-même, fixent les objectifs et établissent les politiques de l'organisation, de l'une de ses composantes ou de ses fonctions, exercent un grand pouvoir décisionnel, sans grande supervision de la part de leurs supérieurs.

Les gestionnaires gèrent l'organisation, un de ses départements ou une de ses subdivisions; ils supervisent le travail d'autres gestionnaires ou superviseurs; ils exercent un pouvoir discrétionnaire sur les opérations courantes de l'organisation et peuvent prendre des décisions en matière d'emploi.

Les travailleuses et travailleurs spécialisés possèdent un niveau élevé de compétences et une connaissance exclusive des produits, des services, du matériel de recherche, des méthodes ou de la gestion de l'organisation (CIC 1996). [Traduction]

²⁸ Le nombre d'informaticiens ou d'informaticiennes de haut niveau pouvant être admis pour réaliser un projet est limité à 10.

²⁹ Les 22 professions non mentionnées dans le tableau 1 sont : expert en sinistres causés par des catastrophes, ingénieur forestier, concepteur graphique, concepteur industriel, concepteur d'intérieur, architecte paysagiste, consultant en gestion, gestionnaire de terrains de parcours/ agent de conservation des terrains de parcours, sylviculteur, rédacteur de publications techniques,

orienteur, technologue de laboratoire médical, ludothérapeute, agronome, éleveur, apiculteur, biochimiste, horticulteur, scientifique de l'aviculture et pédologue.

³⁰ Concernant le débat sur cette question au Canada, voir par exemple DeVoretz et Laryea (1998), Globerman (1999) et Helliwell (1999).

³¹ Une étude sur les pratiques de mutation à l'intérieur des sociétés multinationales étrangères et locales à Taïwan a fait ressortir certaines questions liées aux différences entre les sexes en ce domaine. Cette étude, qui s'appuie sur une enquête menée auprès de sociétés multinationales, a révélé que ces dernières étaient plus enclines que les entreprises de fabrication à employer et muter des professionnelles. Les femmes faisaient plus souvent partie des personnes mutées à l'intérieur de sociétés liées aux États-Unis ou à l'Union européenne que des personnes mutées à l'intérieur de sociétés liées à des pays d'Asie. Les préoccupations concernant la « sécurité personnelle », les « intérêts personnels et les motivations » et les « facteurs personnels ou familiaux » constituaient les principaux obstacles à la mutation des femmes à l'intérieur des sociétés (APEC 2001).

³² Entrevue avec un fonctionnaire fédéral à Ottawa, le 7 novembre 2002.

³³ Près de 55 000 travailleuses et travailleurs temporaires mexicains sont entrés en vertu d'un visa H2 en 2000; la moitié étaient des oetravailleuses et travailleurs agricoles. La majorité de la main-d'oeuvre indienne a reçu un visa destiné aux personnes travaillant dans des professions spécialisées (H1B) pour un travail relié à l'informatique ou au génie (INS 2002b).

³⁴ Tous les travailleurs et travailleuses temporaires arrivant au Canada reçoivent un permis de travail semblable à leur arrivée.

³⁵ Cependant, ces chiffres reflètent l'asymétrie des économies américaine et canadienne. En fait, à ce titre, il y a relativement plus d'Américains et d'Américaines qui travaillent au Canada que l'inverse.

³⁶ Dans les tableaux présentés dans ce rapport, on utilise la terminologie de l'INS pour les catégories d'admission. C'est dire que les tableaux font mention de travailleuses et de travailleurs sous le régime de l'ALENA, même s'il eut été plus approprié d'utiliser l'expression « professionnelles et professionnels sous le régime de l'ALENA ».

³⁷ La croissance la plus importante a eu lieu en 1997, année au cours de laquelle 30 000 visas additionnels ont été délivrés. Cette soudaine augmentation a pu être causée par des changements dans la méthode de saisie des données et de gestion de la base de données du système d'information de l'INS relativement aux non-immigrantes et non-immigrants en 1997. En fait, l'annuaire des statistiques de cette année signale que, compte tenu de ces changements, les données de l'exercice sont peu fiables (INS 1999 : 10).

³⁸ Il est à noter que le programme de main-d'oeuvre agricole saisonnier n'est pas couvert par l'ALENA.

³⁹ La collecte de données de CIC comprend de l'information relative à l'emploi de la main-d'oeuvre temporaire. Cependant, l'insuffisance des ressources humaines n'a pas permis à CIC de produire des tableaux présentant ces renseignements assez tôt pour les inclure dans le présent rapport.

⁴⁰ Ce mouvement du personnel infirmier vers le Canada et inversement porte à la fois sur la migration temporaire et permanente. Aussi souvent que possible, nous tâchons de clarifier le type de migration dont font état les données disponibles.

⁴¹ Les arrivantes ou arrivants doivent solliciter une autorisation de séjour temporaire, avoir la citoyenneté américaine ou mexicaine et répondre à tous les autres critères pertinents en matière d'immigration (au chapitre de la santé et de la sécurité, par exemple). Ils ou elles doivent solliciter l'autorisation de séjour dans le but d'exercer leur métier d'infirmière ou d'infirmier (attesté par une lettre d'un employeur éventuel), respecter les exigences minimums du pays en matière de scolarité (permis d'État, permis provincial, licenciatura) et obtenir un permis provincial dans cette catégorie *avant* l'arrivée au Canada. Les infirmières et infirmiers *doivent* détenir un contrat signé précisant l'employeur éventuel, le poste et les tâches visés par l'emploi, le but de l'autorisation de séjour, le niveau de scolarité et les modalités de rémunération. Si ces obligations sont remplies, le CIC délivrera un permis de travail temporaire. Un droit exigible de 150 \$CAN s'applique. Les permis de travail sont valides pour une durée maximum d'un an et peuvent être renouvelés annuellement aussi longtemps que la situation reste véritablement temporaire (HRDC 2002).

⁴² Le Canada n'a pris aucun engagement dans ces quatre sous-secteurs.

⁴³ Pour un examen de la professionnalisation, voir Freidson (1986) et Larson (1977).

⁴⁴ Les associations professionnelles ne sont pas des unités de négociation collective. Il existe des syndicats d'infirmières et d'infirmiers ainsi que des sections d'infirmières et d'infirmiers au sein des grands syndicats de fonctionnaires. L'organisation cadre des syndicats d'infirmières et d'infirmiers canadiens, la Canadian Federation of Nurses' Unions, a été créée en 1981 et regroupe six syndicats provinciaux.

⁴⁵ Une infirmière ou un infirmier autorisé détient un permis ou une autorisation pour exercer dans sa province ou son territoire. L'agrément ou la délivrance de permis a lieu une fois la formation pertinente terminée et les examens nationaux réussis. En fait, en 1982, toutes les provinces ont adopté l'examen administré par le Programme de certification de l'Association des infirmières et infirmiers du Canada.

⁴⁶ Entrevue avec une représentante d'une organisation d'infirmières et d'infirmiers, 25 novembre 2002.

⁴⁷ La population visée par l'étude se composait de 18 754 infirmières et infirmiers formés à l'étranger ayant passé le National Council Licensure Examination for Registered Nurses entre 1997 et 1999.

⁴⁸ Il est à noter que l'Association révisé actuellement cet énoncé.

⁴⁹ (AIIIC 2000)

Le commerce des services facilite la prestation des services à d'autres pays par des professionnels qui ont reçu leur formation au Canada. Il offre en même temps la possibilité, pour des professionnels qui ont reçu leur formation à l'étranger, d'offrir des services aux Canadiens. Les accords sur le commerce des services faciliteront l'accès au secteur de la santé du Canada pour des fournisseurs de services de l'étranger. Cette possibilité met les organisations du Canada, y compris les associations professionnelles, au défi de préciser clairement si elles sont en affaires pour attirer des candidats ou pour protéger des emplois. La réponse à cette question déterminera comment chaque profession aborde quatre grandes questions : évaluation de la compétence, délivrance de permis d'exercice temporaires (ou autres), imputabilité et reconnaissance de la responsabilité civile.

⁵⁰ Ce projet de plan concernant l'afflux de travailleuses et de travailleurs temporaires a été présenté aux infirmières et infirmiers lors d'une rencontre avec divers fonctionnaires provinciaux et fédéraux au début de 2001. Nous n'avons pas de documents d'orientation officiels présentant les détails de cette proposition.

⁵¹ Entrevue avec une représentante d'un organisme d'infirmières et d'infirmiers : 18 décembre 2002.

⁵² Entrevues avec des représentantes d'organismes d'infirmières et d'infirmiers : 7 novembre 2002, 18 octobre 2002, 2 décembre 2002.

⁵³ Entrevue avec une représentante d'un organisme d'infirmières et d'infirmiers, le 25 novembre 2002.

⁵⁴ Voir, par exemple, Hassanali (2000).

⁵⁵ Renseignements communiqués au cours d'entrevues avec des fonctionnaires fédéraux : entrevue le 7 novembre 2002, Ottawa, entrevues le 21 octobre 2002, Ottawa; entrevue le 24 octobre 2002, Ottawa.

⁵⁶ En ce qui a trait aux analystes de systèmes informatiques, le problème est aussi relié au fait que beaucoup de nouvelles professions en haute technologie ne sont pas mentionnées dans la liste. En outre, les programmeurs d'ordinateurs ne figurent pas sur la liste de l'ALENA et les responsables de l'immigration des É.-U. veillent à ce que les travailleuses et travailleurs en techniques informatiques n'aient pas recours à cette catégorie. Pour ce qui est des consultants en gestion, c'est une des rares professions inscrites sur la liste qui n'exigent pas un diplôme universitaire, ce qui a incité de nombreuses personnes à tenter de l'utiliser lorsqu'elles ne se qualifient dans une autre catégorie. Les responsables de l'immigration s'en remettent à une interprétation précise de ce qu'est un consultant ou une consultante en gestion. Le gouvernement canadien peut connaître les problèmes auxquels se heurtent les professionnelles et professionnels ainsi que les gens d'affaires lorsqu'ils arrivent sur les marchés étrangers grâce à un service

téléphonique mis en place par le MAECI. L'utilisation de ce service de téléassistance sur la mobilité est répertoriée dans les archives mais des fonctionnaires ont confirmé que ce sont surtout des Canadiennes ou Canadiens entrant aux États-Unis qui l'utilisent. Entrevue avec des fonctionnaires fédéraux, le 20 octobre 2002.

⁵⁷ Entrevue avec un fonctionnaire fédéral, le 20 octobre 2002, Ottawa.

⁵⁸ Les rencontres se sont échelonnées sur un ou deux jours et étaient organisées par les provinces (p. ex., les gouvernements provinciaux ont fait parvenir une invitation aux fonctionnaires et aux groupes qu'ils jugeaient représentatifs et désireux de participer). Entrevue avec un fonctionnaire fédéral, le 20 octobre 2002, Ottawa.

⁵⁹ Entrevue avec un fonctionnaire fédéral, 7 novembre 2002, Ottawa.

⁶⁰ Voir aussi le rapport du CCCSI (2002).

⁶¹ Le programme à l'intention des travailleuses et travailleurs temporaires autorise la venue d'un certain nombre de travailleurs ou travailleuses pour une période déterminée afin de pourvoir des postes précis. Ces programmes ne sont pas inscrits dans les accords commerciaux et peuvent être annulés une fois que le besoin de main-d'oeuvre étrangère a disparu dans le secteur visé.

⁶² RNAO (2000). L'Association ajoute des recommandations précises.

La transparence exige l'accessibilité des ordres du jour et des procès-verbaux des rencontres clés, des documents de fond et de négociation détaillés ainsi que des projets d'énoncé de position à l'intention des négociateurs canadiens à Genève. Par exemple, le MAECI a rédigé un document sur la réglementation intérieure et l'AGCS et ne l'a rendu public que le 28 juin, à la toute fin de la semaine de consultations. [*Traduction*]

⁶³ (2001). Les données de ce rapport ne sont pas ventilées par sexe.

⁶⁴ Le Groupe de travail du Premier ministre sur les femmes entrepreneures a souligné le besoin de mieux comprendre le secteur des services dans l'ensemble du gouvernement fédéral, et le rôle des entrepreneures dans ce secteur (Groupe de travail du Premier ministre 2003). Il n'est pas facile d'obtenir un tableau complet de l'exportation des services selon les quatre modes de prestation. Les statistiques ne révèlent pas toujours pleinement la valeur des exportations dans le secteur du commerce de gros et de détail (où les femmes sont fortement représentées), par exemple, où des ventes aux touristes (mode 2) peuvent ne pas être pleinement prises en compte (Dorothy Riddle, communication personnelle, 17 février 2003).

⁶⁵ Les « autres services » contiennent tous les services échangés, autres que les transports et les voyages, répartis selon les catégories suivantes : services de communication (télécommunications, poste, messagerie), services de construction, services d'assurance (fret, vie, IARD, réassurance), services financiers (droits d'intermédiation et services de gestion de l'actif), services informatiques et d'information (services informatiques, services d'agence de

presse, abonnement direct à des périodiques), redevances et droits de licence, autres services (négoce international et autres services commerciaux, baux opérationnels sans opérateur, services commerciaux, professionnels et techniques), services personnels, culturels et récréatifs, et services gouvernementaux (Service-Growth 2003a).

⁶⁶ Qu'est-ce exactement qu'une « femme propriétaire d'entreprise »? Il semble y avoir plusieurs définitions de travail. L'étude sur le financement des PME au Canada (Industrie Canada 2002a), qui met l'accent sur les caractéristiques des entreprises, présente trois catégories, fondées sur le pourcentage de propriété de l'entreprise. Une autre étude, *Myths and Realities: the Economic Power of Women-Led Firms in Canada*, parrainée par l'Institut de la PME de la Banque de Montréal (1996), décrit l'« entreprise appartenant à une femme » comme étant une entreprise qui appartient à une femme et/ou est exploitée par une femme. Certaines présentations faites par le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international et par Industrie Canada au Groupe de travail du Premier ministre sur les femmes entrepreneures utilisent tour à tour des termes tels que « femme entrepreneure », « femme propriétaire d'entreprise », « entreprise appartenant à une femme et/ou exploitée par une femme » (voir Industrie Canada 2002b; MAECI 2003).

⁶⁷ La catégorie des « services » est vaste et comprend les transports, l'entreposage, les télécommunications, les services de poste et de messagerie, le commerce de gros et de détail, les services financiers, les assurances et les services immobiliers, les services commerciaux et professionnels, les services communautaires et sociaux, les services personnels et l'administration publique. Certaines catégories comprennent aussi les services publics (électricité, gaz, eau, la valeur primaire étant ajoutée surtout dans le « service » offert), la construction, la valeur ajoutée par la gestion de projets et les rénovations/réparations (Service-Growth Consultants 2003b).

⁶⁸ Dorothy Riddle, communication personnelle, 25 mars 2003.

⁶⁹ Comme dans tous les cas, le permis d'emploi est délivré à condition que la requérante ou le requérant satisfasse aux exigences de l'immigration en matière de sécurité, de criminalité et de santé.

⁷⁰ Dorothy Riddle, communication personnelle, 17 février 2003.

⁷¹ McRae (1998) et entrevues avec des femmes propriétaires d'entreprises, novembre et décembre 2002.

⁷² Parmi les options offertes à la clientèle sous « titre », on trouve le terme neutre « docteur ». Les clientes et clients ne sont pas tenus d'indiquer leur sexe. <<http://www.infoexport.gc.ca/ie-fr/login.jsp>>. Consulté en décembre 2003.

⁷³ Voir, par exemple, le site Web du MAECI sur les femmes d'affaires et le commerce. <<http://www.dfait-maeci.gc.ca/businesswomen/menu-fr.asp>>. Consulté le 7 janvier 2004.

⁷⁴ Une étude portant sur la mobilité des gens d'affaires et sur les questions relatives à l'égalité entre les sexes, effectuée par le Business Mobility Group de l'APEC, couvrait trois questions clés : le rôle des droits des conjointes et des conjoints en matière de travail lors d'affectations ou de

mutations à l'étranger, l'éthique professionnelle des agents des visas/ de l'immigration/ des douanes, et l'accès et/ou la participation aux programmes de facilitation du voyage de l'APEC. Cette enquête n'a produit aucune donnée probante concernant les obstacles perçus liés aux affectations de travail à l'étranger ou aux visas pour les conjointes ou les conjoints, pas plus qu'il n'est possible de distinguer de l'ensemble des réponses celles qui ont été faites par des Canadiennes et des Canadiens. Il est intéressant de constater que certains thèmes abordés par cette étude sont soulevés dans l'étude de l'APEC : désir d'harmonisation des exigences en matière de visas commerciaux, ignorance de l'existence de certains programmes destinés à aider les voyageuses et voyageurs d'affaires, frustrations causées par des sites Web non conviviaux et des programmes peut-être trop coûteux pour les très petits producteurs. (Les programmes accélérés de l'APEC, par exemple, s'adressent aux voyageuses et voyageurs de première classe et de la classe affaires.) Voir APFC (2003).

⁷⁵ Malheureusement, le rapport ne mentionne pas le nombre de réponses et ne ventile pas les résultats selon le sexe, la taille de l'entreprise ou le type d'activités.

⁷⁶ Une femme d'affaires a toutefois déclaré s'en remettre presque exclusivement à Internet pour commercialiser les produits de son entreprise et assurer le service à la clientèle.

⁷⁷ Entrevue, novembre 2002.

⁷⁸ Les fonctionnaires ont admis recevoir beaucoup de plaintes au sujet des difficultés à obtenir de l'information. Le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international offre deux brochures en ligne : « Mouvements transfrontaliers de gens d'affaires » <<http://www.dfait-maeci.gc.ca/nafta-alena/cross-fr.asp>>; « L'admission temporaire aux États-Unis : Guide à l'intention des gens d'affaires canadiens » <http://www.dfait-maeci.gc.ca/nafta-alena/temp_entry-fr.pdf>. Consulté le 9 janvier 2004.

⁷⁹ Entrevue avec un fonctionnaire de la Homeland Security des États-Unis, 28 mars 2003.

⁸⁰ Selon cette étude, les micro-entreprises comptent moins de 5 employées ou employés, tandis que les très petites entreprises en comptent entre 5 à 9 et 10 à 19.

⁸¹ La liste d'invitées révèle qu'on a communiqué avec les associations ou réseaux de femmes d'affaires suivants : le Fédération canadienne des clubs de femmes de carrières libérales et commerciales (Calgary), Women Entrepreneurs of Saskatchewan (Regina), Women in Capital Markets (Toronto), Women's Business Council (Yukon), les Femmes chefs d'entreprises du Canada, section de la C.-B. (Vancouver), Newfoundland and Labrador Organization of Women Entrepreneurs (St. John's), la Fédération canadienne des clubs de femmes de carrières libérales et commerciales, New Brunswick Federation of Women's Business Networks (Fredericton), Réseau des femmes d'affaires du Québec (Montréal).

⁸² Entrevue avec un fonctionnaire, septembre 2002.

⁸³ Les études sur la participation des femmes aux réseaux de gens d'affaires laissent entendre que les femmes pourraient préférer participer à de plus petits réseaux ou à des grands groupes

subdivisés en sous-groupes portant sur leurs intérêts commerciaux. Toutefois, nous n'avons pas examiné les comités des grandes associations d'entreprises pour savoir s'ils rendaient compte des secteurs d'importance pour les femmes propriétaires d'entreprises. Voir Moore et Buttner (1997). Une étude antérieure (Belcourt et coll. 1991), réalisée pour le Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme, signalait que certains observateurs du milieu des affaires croient qu'on y trouve un réseau des anciens et n'ont relevé aucun indice de l'apparition naturelle d'un réseau des anciennes. Si bon nombre des personnes comprises dans l'échantillon croyaient que l'adhésion à des regroupements de gens d'affaires était importante, elles ont invoqué le manque de temps comme principale raison pour ne pas y adhérer.

⁸⁴ Voir Sawchuk et Whewell (1999); voir aussi le Groupe de travail du Premier ministre (sans date).

⁸⁵ Entrevues avec des fonctionnaires et des femmes propriétaires d'entreprises, novembre et décembre 2002.

⁸⁶ La base de données comporte un champ réservé aux Autochtones.

⁸⁷ Entrevue, février 2003. Une étude sur les chercheuses et chercheurs et sur les organismes « saisissant » des ensembles de données recommande que les organismes de financement des recherches fixent des dates pour la publication des ensembles de données afin que d'autres chercheuses et chercheurs puissent y avoir accès pour approfondir les analyses en temps opportun. Voir Hulme (2003).

⁸⁸ L'étude *Par-delà les frontières* (Orser et coll. 1999), par exemple, signalait que 22 p. 100 des répondantes étaient propriétaires d'entreprises dans le secteur des services, 2 p. 100 dans la vente de détail et de gros, et 76 p. 100 dans la fabrication. Ces chiffres contrastent avec les données sur l'emploi, qui font état d'une proportion de 74 p. 100 dans les services et de 15,3 p. 100 dans la fabrication (Industrie Canada 2001) et les données sur l'emploi autonome, qui montrent que le ratio de l'emploi autonome dans les services (15,8 p. 100), le commerce de gros (13,4 p. 100) et le commerce de détail (14 p. 100) est supérieur à l'emploi autonome dans le secteur de la fabrication (4,7 p. 100) (voir Sawchuk et Whewell 1999).

⁸⁹ Voir, toutefois, DeVoretz (1999) et Helliwell (1999).

⁹⁰ Des fonctionnaires fédéraux ont indiqué que le Canada recueillait des renseignements sur les professions mais qu'il n'y avait pas encore de correspondance directe ou de méthode de comparaison entre les titres professionnels visés au chapitre 16 de l'ALENA et les professions codées. En outre, on pourrait recueillir des données sur la durée du séjour, l'âge des travailleuses et des travailleurs et le secteur industriel dans lequel oeuvrent les personnes mutées à l'intérieur d'une société si les problèmes concernant la pénurie de ressources et les questions liées à l'accès et à la confidentialité étaient réglés. Ces contraintes, bien que compréhensibles, soulèvent des questions au sujet de la stratégie visant le recours aux accords commerciaux pour régir le mouvement des personnes lorsque les parties à ces accords sont incapables de fournir des données suffisantes pour permettre des analyses des répercussions réelles des accords.

LISTE DES MEMBRES DES GCSCE DE 2002 - SERVICES

Mme Moya Cahill
Présidente
Pan-Maritime Energy Services Inc.
St. John's (Terre-Neuve) A1C 6K3

M. Peter G. Cathcart, Q.C.
Associé en exercice du droit
McMillan Binch
Toronto (Ontario) M5J 2J7

M. Mark Drake
Président
Corsley Inc.
Hudson Heights (Québec) J0P 1J0

M. Alan Foy
Vice-Président, International
Wardrop Engineering
Winnipeg (Manitoba) R3C 4M8

M. Pierre A. H. Franche
Ingénieur retraité
Mont-Royal (Québec) H3R 1X9

Mme Arlene Gould
Directrice des programmes d'affaires
Design Exchange
Toronto (Ontario) M5K 1B2

M. Tim Harris
Président
Toronto Construction Association
Richmond Hill (Ontario) L4B 1H1

Mr. Jon F. Hobbs
Directeur général
L'Institut royal d'architecture du Canada
Ottawa (Ontario) K1N 5M3

Mme Jocelyne Houle-LeSarge
Présidente-directrice générale
Institut québécois de planification financière
Verdun (Québec) H3E 1J4

M. Raymon Kaduck
Président
Policyshop.com
Ottawa (Ontario) K1S 0X1

M. Robert Keyes
Président
Conseil canadien pour le commerce
international
Ottawa (Ontario) K1R 7S8

M. J. Clifford Mackay
Président et PDG
L'Association du transport aérien du Canada
Ottawa (Ontario) K1P 6A9

M. John S. Mackenzie, C.A.
Président
AllCanada Express Limited
Mississauga (Ontario) L5B 3C2

Dr. Salem E. Masry
Président et PDG
Caris
Fredericton (Nouveau-Brunswick) E3B
2M2

M. Chris Musial
Directeur commercial
International Language Institute
Halifax (Nouvelle-Écosse) B3L 2C2

M. Tim Plumtre
Vice-président directeur
La Banque de Nouvelle-Écosse
Toronto (Ontario) M5H 1H1

M. Evan Price
Président et PDG
Domosys Corporation
Sainte-Foy (Québec) G1N 4H9

Dr. Dorothy Riddle
Présidente et PDG
Service-Growth Consultants Inc.
Vancouver (Colombie-Britannique) V6E 4G1

M. Scott Shaw
Président
Sutton Group Financial Services Ltd.
Vancouver (Colombie-Britannique) V6B 4N6

M. Bill Rowat
Président
L'Association des chemins de fer du Canada
Ottawa (Ontario) K1P 6B9

LISTE DES MEMBRES DES GCSCE DE 2002 – PRODUITS ET SERVICES MÉDICAUX ET DES SOINS DE SANTÉ

M. Glenn G. Brimacombe
PDG
Association canadienne des institutions de
santé universitaires
Ottawa (Ontario) K1S 5P2

Dr. John Gams
Directeur, Relations gouvernementales et
Directeur du centre de développement
Medtronic of Canada Ltd.
Mississauga (Ontario) L5N 1W3

Mme Nicole Bureau-Tobin
Présidente
NBT COMMED
Ville Mont-Royal (Québec) H3P 1R1

M. Peter Goodhand
Président
Medical Devices of Canada
Etobicoke (Ontario) M9C 5J5

M. Wendell Dawson
Président et PDG
ARK Bio-Medical Canada Corp.
Winsloe (Île-du-Prince-Édouard) C1E 1Z2

Mme Joyce Groote
Présidente
Crossing Sectors Inc.
Vancouver (Colombie-Britannique) V6N 2H6

M. Murray Elston
Président
Les Compagnies de recherche
pharmaceutiques du Canada
Ottawa (Ontario) K1P 6L5

M. Brian Harling
Vice-président, Marchés gouvernementaux
et alliances
MDS Laboratory Services
Toronto (Ontario) M9W 6J6

M. Ron Evans
Président
Datrend Systems Inc.
Delta (Colombie-Britannique) V4G 1C6

Mme Elise Herzig
Directrice, Opérations commerciales
McMaster University, Nuclear Reactor
Hamilton (Ontario) L8S 4K1

Dr. John Walter James
Président
Rohallion Immune Products
Toronto (Ontario) M4C 3C1

M. Jim Keon
Président
Association canadienne des fabricants de
produits pharmaceutiques – ACFPP
North York (Ontario) M2P 2B8

Dr. John Langstaff
Président et PDG
Cangene Corp.
Winnipeg (Manitoba) R3T 5Y3

Dr. Edwin Levy
Vice-président directeur, Développement
organisationnel
QLT Inc.
Vancouver (Colombie-Britannique) V5T 4T5

M. Jeff Mandlsohn
Austin Rehab
Vaughan (Ontario) L4K 4L8

M. Pierre Morin
Gérant général
Groupement provincial de l'industrie du
médicament
(GPIM)
Laval (Québec) H7P 5P2

M. Alan G. O'Dell
Administrateur
Shouldice Hospital
Thornhill (Ontario) L3T 4A3

M. Steve O'Reilly
Président-directeur général
Newfoundland and Labrador Centre for
Health
Information (NLCHI)
St. John's (Terre-Neuve) A1B 3Y8

M. David Skinner
Président
L'Association canadienne de l'industrie des
médicaments en vente libre – ACIMVL
Ottawa (Ontario) K2C 3T2

RESTRICTED

ORGANISATION MONDIALE

GATS/SC/16/Suppl.2/Rev.1

4 octobre 1995

DU COMMERCE

(95-2933)

Commerce des services

CANADA

Liste d'engagements spécifiques

Supplément 2

Révision

(Seuls les textes anglais et français font foi)

Le ~~texte~~ joint complet ~~la~~ section relative au mouvement des personnes physiques qui figure aux pages 12 à 17 du document GATS/SC/16.

CANADA - LISTE D'ENGAGEMENTS SPECIFIQUES

Modes de fourniture: 1) Fourniture transfrontières 2) Consommation à l'étranger 3) Présence commerciale 4) Présence de personnes physiques

| Secteur ou sous-secteur | Limitations concernant l'accès aux marchés | Limitations concernant le traitement national | Engagements additionnels |
|-------------------------|---|---|--------------------------|
| | 4) Non-consolidation, sauf pour l'admission ou le séjour temporaire d'une personne physique faisant partie d'une des catégories suivantes: PROFESSIONNELS b) | 4) Non-consolidation, sauf pour l'admission ou le séjour temporaire d'une personne physique faisant partie d'une des catégories indiquées dans la section d'accès au marché | |

CANADA (suite)

Modes de fourniture: 1) Fourniture transfrontières commerciale 2) Consommation à l'étranger 3) Présence commerciale 4) Présence de personnes physiques

| Secteur ou sous-secteur | Limitations concernant l'accès aux marchés | Limitations concernant le traitement national | Engagements additionnels |
|-------------------------|--|---|--------------------------|
| | <p>Personnes physiques cherchant à exercer, dans le cadre d'un marché de services accordé par une personne morale qui effectue des opérations commerciales substantielles au Canada et obtenu par une personne morale d'un autre pays Membre (autre qu'un organisme défini au sens de la CPC 872) sans présence commerciale au Canada, l'activité à un niveau professionnel dans une profession figurant sur le tableau B ci-après, à condition que la personne détienne les diplômes de compétence académique et les qualifications professionnelles nécessaires, qui ont été dûment reconnus, le cas échéant, par l'association professionnelle au Canada.</p> <p>Néant, sauf ce qui suit:</p> | | |

CANADA (suite)

Modes de fourniture: 1) Fourniture transfrontières 2) Consommation à l'étranger 3) Présence commerciale 4) Présence de personnes physiques

| Secteur ou sous-secteur | Limitations concernant l'accès aux marchés | Limitations concernant le traitement national | Engagements additionnels |
|-------------------------|--|---|--------------------------|
| | <p>L'admission temporaire sera accordée pour une période unique ne dépassant pas la plus courte des périodes suivantes: quatre-vingt-dix (90) jours ou le temps nécessaire pour exécuter le contrat. Elle sera accordée une fois par période de douze (12) mois. Ces personnes auront le droit d'effectuer des entrées multiples pendant la période où leur séjour sera autorisé. Elles ne pourront prendre un emploi secondaire pendant leur séjour au Canada. Leur nombre sera limité à dix (10) par projet dans le cas des informaticiens de haut niveau.</p> | | |

CANADA (suite)

TABLEAU B

| Professions | Titres universitaires minimums/autres qualifications | Autres exigences |
|--------------------------------------|--|-------------------|
| <u>Consultants en droit étranger</u> | Baccalauréat en droit | |
| <u>Urbanistes</u> | Baccalauréat en urbanisme | Permis provincial |
| <u>Informaticiens de haut niveau</u> | Diplôme de deuxième ou troisième cycle* en informatique ou discipline connexe; et dix (10) années d'expérience en informatique | Permis provincial |

* Diplôme de niveau égal ou supérieur à une maîtrise décerné par un établissement d'enseignement universitaire accrédité du Canada ou l'équivalent.
Les équivalences des diplômes sont déterminées par les services canadiens compétents.

Modes de fourniture: 1) Fourniture transfrontières 2) Consommation à l'étranger 3) Présence commerciale 4) Présence de personnes physiques

| Secteur ou sous-secteur | Limitations concernant l'accès aux marchés | Limitations concernant le traitement national | Engagements additionnels |
|--|---|--|--------------------------|
| <p><u>Mouvement des personnes physiques fournissant des services</u></p> | <p>4) Non-consolidation, sauf pour l'admission ou le séjour temporaire d'une personne physique faisant partie d'une des catégories suivantes:</p> <p><u>Gens d'affaires en visite</u></p> <p>Une personne physique qui reste au Canada sans acquérir de rémunération provenant du Canada et sans s'adonner à des ventes directes au grand public ou sans fournir de services, aux fins de participer à des réunions d'affaires, à des rencontres professionnelles, visant entre autres la négociation de la vente de services et/ou autres activités semblables, notamment les préparatifs d'établissement d'une présence commerciale au Canada: l'admission ou le séjour ne doivent pas dépasser 90 jours.</p> | <p>Non-consolidation, sauf pour l'admission ou le séjour temporaire d'une personne physique faisant partie d'une des catégories indiquées dans la section d'accès au marché.</p> <p>Néant, sauf ce qui suit:</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'admission ou le séjour ne doivent pas dépasser 90 jours ou le temps nécessaire pour exécuter le contrat de service, selon la période la plus courte. Ces personnes ne peuvent prendre un emploi secondaire pendant leur séjour au Canada. | |

CANADA (suite)

Modes de fourniture: 1) Fourniture transfrontières 2) Consommation à l'étranger 3) Présence commerciale 4) Présence de personnes physiques

| Secteur ou sous-secteur | Limitations concernant l'accès aux marchés | Limitations concernant le traitement national | Engagements additionnels |
|-------------------------|--|---|--------------------------|
| | <p><u>Personnes mutées à l'intérieur d'une société</u></p> <p>Les personnes physiques d'un autre Etat membre, qui sont employées par des personnes morales d'un autre Etat membre depuis au moins un an et qui demandent l'admission temporaire pour fournir des services i) à la même personne morale qui exerce des activités commerciales importantes au Canada ou ii) à une personne morale constituée au Canada et exerçant au Canada des activités commerciales importantes, qui est détenue ou contrôlée par la personne morale mentionnée précédemment, ou qui est affiliée à cette personne morale.</p> <p>Néant, sauf ce qui suit:</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'admission ou le séjour ne doivent pas dépasser trois ans. | | |

Modes de fourniture: 1) Fourniture transfrontières 2) Consommation à l'étranger 3) Présence commerciale 4) Présence de personnes physiques

| Secteur ou sous-secteur | Limitations concernant l'accès aux marchés | Limitations concernant le traitement national | Engagements additionnels |
|-------------------------|---|---|--------------------------|
| | <p>Il s'agit des personnes suivantes:</p> <p>a) <u>Cadres</u></p> <p>Personnes physiques qui sont employées par une personne morale et qui s'occupent en premier lieu de la gestion de la personne morale ou qui établissent les objectifs et les lignes de conduite pour la personne morale ou pour une composante importante de la personne morale, et qui exercent un pouvoir décisionnel étendu et qui ne relèvent que de cadres de niveau supérieur, du conseil d'administration ou des actionnaires de la personne morale.</p> <p>b) <u>Dirigeants</u></p> <p>Personnes physiques qui sont employées par une personne morale et qui dirigent la personne morale ou un service ou une subdivision de la personne morale, qui surveillent et contrôlent le travail d'autres employés exerçant des fonctions de surveillance, des fonctions professionnelles</p> | | |

CANADA (suite)

Modes de fourniture: 1) Fourniture transfrontières 2) Consommation à l'étranger 3) Présence commerciale 4) Présence de personnes physiques

| Secteur ou sous-secteur | Limitations concernant l'accès aux marchés | Limitations concernant le traitement national | Engagements additionnels |
|-------------------------|---|---|--------------------------|
| | <p>ou des fonctions de gestion, qui ont le pouvoir d'embaucher et de congédier ou de recommander l'embauchage ou le congédiement ou d'autres mesures relatives au personnel et qui exercent de larges pouvoirs au niveau supérieur sur les opérations quotidiennes.</p> <p>c) <u>Spécialistes</u></p> <p>Personnes qui sont employées par une personne morale, qui détiennent des connaissances spécialisées et qui ont une connaissance exclusive du produit, du service, des équipements de recherche, des techniques ou de la gestion de la personne morale.</p> <p><u>Professionnels</u></p> <p>Personnes physiques cherchant à exercer, dans le cadre d'un marché de services obtenu par une personne morale d'un autre pays membre (autre qu'un organisme défini au sens de la CPC 872), l'activité à un niveau professionnel dans une profession</p> | | |

Modes de fourniture: 1) Fourniture transfrontières 2) Consommation à l'étranger 3) Présence commerciale 4) Présence de personnes physiques

| Secteur ou sous-secteur | Limitations concernant l'accès aux marchés | Limitations concernant le traitement national | Engagements additionnels |
|-------------------------|---|---|--------------------------|
| | <p>figurant sur le tableau A ci-après, à condition que la personne détienne les diplômes de compétence académique et les qualifications professionnelles nécessaires, qui ont été dûment reconnus, le cas échéant, par l'association professionnelle au Canada.</p> <p>Néant, sauf ce qui suit:</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'admission ou le séjour ne doivent pas dépasser 90 jours ou le temps nécessaire pour exécuter le contrat de service, selon la période la plus courte. Ces personnes ne peuvent prendre un emploi secondaire pendant leur séjour au Canada. | | |

CANADA (suite)

TABLEAU A

| Professions | Titres universitaires minimums/autres qualifications | Autres exigences |
|--|--|--|
| <u>Ingénieurs</u> | Baccalauréat* | Permis provincial** |
| <u>Chercheurs agricoles</u> | Baccalauréat en agriculture ou dans une science connexe et quatre ans d'expérience pertinente | Une autorisation d'exercer est requise au Nouveau-Brunswick, en Alberta et au Québec. Une autorisation temporaire est requise en Colombie-Britannique. |
| <u>Architectes</u> | Baccalauréat en architecture | Permis et certificat provinciaux nécessaires pour exercer. |
| <u>Professionnels de la foresterie</u> | Baccalauréat en gestion forestière ou en génie forestier, ou permis provincial | Une autorisation d'exercer comme expert forestier ou ingénieur forestier est requise en Alberta, en Colombie-Britannique et au Québec. |
| <u>Professionnels de la géomatique</u> | Baccalauréat en arpentage, en géographie ou en sciences de l'environnement, plus trois ans d'expérience pertinente | |
| <u>Arpenteurs</u> | Baccalauréat | Permis provincial |

* Le mot "baccalauréat" désigne un diplôme obtenu d'un établissement d'enseignement universitaire accrédité du Canada ou l'équivalent.

** L'expression "permis provincial" désigne un document délivré par un gouvernement provincial ou sous son autorité, qui permet à une personne d'exercer une activité ou profession réglementée.

Projets financés en vertu du Fonds de recherche en matière de politiques de Condition féminine Canada Appel de propositions Les accords commerciaux et les femmes *

Sauvegarder les mesures proactives d'équité en emploi au Canada à l'heure des Accords de commerce

Lucie Lamarche

Accords commerciaux, soins à domicile et santé des femmes

Olena Hankivsky and Marina Morrow with Pat Armstrong, Lindsey Galvin et Holly Grinvalds

Intégration des considérations liées à l'égalité entre les sexes dans la politique commerciale du Canada : Une étude de cas de la mobilité de la main d'œuvre dans les accords commerciaux
Chantal Blouin, Heather Gibb, Maire McAdams and Ann Weston
The North-South Institute

Les accords commerciaux, les services de santé et la santé des femmes

Teresa Cyrus et Lori Curtis

Accès au commerce extérieur pour les femmes handicapées

Deborah Stienstra, Colleen Watters, Hugh Grant, Hui-Mei Huang et Lindsey Troschuk

La prise en compte des particularités propres à chacun des sexes au sein de l'Organisation mondiale du commerce : un modèle canadien de promotion et d'analyse

Dana Peebles

Du commerce des fourrures au libre-échange : la foresterie et les femmes des Premières nations au Canada

Connie Deiter et Darlene Rude

* Certains de ces documents sont encore en voie d'élaboration; leurs titres ne sont donc pas nécessairement définitifs