



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent de la condition féminine

FEWO



NUMÉRO 002



1^{re} SESSION



42^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mardi 16 février 2016



Présidente

Mme Marilyn Gladu

Comité permanent de la condition féminine

Le mardi 16 février 2016

• (1530)

[Traduction]

La présidente (Mme Marilyn Gladu (Sarnia—Lambton, PCC)): La séance est ouverte.

[Français]

Bonjour, mesdames et messieurs. Bienvenue au Comité permanent de la condition féminine.

Je souhaite également la bienvenue à M. Sean Fraser, qui représente ici tous les hommes du pays.

[Traduction]

Je profite de l'occasion pour indiquer que le Comité commence ses travaux aujourd'hui. Je suis enthousiaste à la perspective des choses importantes que nous pouvons réaliser pour les Canadiennes et j'estime que notre équipe est animée de l'énergie nécessaire pour y parvenir.

[Français]

Si vous voulez poser des questions en français, cela me va. Je vais essayer de répondre en français.

[Traduction]

Nous sommes satisfaits de l'ordre du jour d'aujourd'hui.

J'accueille d'abord Mme Meena Ballantyne qui est chef de l'organisme Condition féminine Canada.

À l'intention des nouveaux venus, je signale que le travail du ministère de la Condition féminine et celui du Comité sont complètement distincts. Comme point de départ, pour que le Comité commence à penser aux questions qu'il souhaite aborder, nous avons invité Mme Ballantyne à venir nous parler des activités de CFC, l'organisme qu'elle dirige.

Vous êtes la bienvenue madame Ballantyne. Auriez-vous l'obligeance de nous présenter votre équipe.

Mme Meena Ballantyne (chef d'agence, Condition féminine Canada): Merci beaucoup, madame la présidente.

Je suis ravie d'être parmi vous. Je m'estime privilégiée d'avoir l'occasion de vous donner un aperçu des activités de Condition féminine Canada au moment où le Comité amorce ses travaux.

Comme vous l'avez dit, CFC est l'organisme gouvernemental qui appuie la ministre Hajdu qui est chargée du portefeuille de la Condition féminine. Vous aurez l'occasion de la rencontrer la semaine prochaine.

Je suis accompagnée aujourd'hui de toute mon équipe de gestion. Comme vous pouvez le constater, si Condition féminine Canada est un petit organisme, il réalise néanmoins des choses très importantes.

Je vous présente Linda Savoie qui est directrice générale principale de la Direction du programme de promotion de la femme et des opérations régionales. Elle vous parlera un peu plus tard de ce

programme et des activités dont elle a la responsabilité. Je vous présente également Nanci-Jean Waugh qui est directrice générale des Communications, et Justine Akman qui est directrice générale des Politiques et relations extérieures. Enfin, Anik Lapointe, la dirigeante principale des finances et directrice des Services intégrés, veille à ce que l'organisme reste sur la bonne voie.

Voilà pour l'équipe de gestion.

[Français]

Je vais faire ma présentation surtout en anglais, mais nous sommes prêtes à répondre à vos questions dans la langue de votre choix.

[Traduction]

Comme je ne dispose que de 10 minutes, je passe rapidement en revue le document de présentation. J'espère que tout le monde en a un exemplaire. Pour la suite, comme le gouvernement essaie d'utiliser de moins en moins de documents papier, comme Andrew l'a mentionné, nous ferons des présentations visuelles.

CFC a été créé il y a 40 ans. Je prends quelques instants pour vous donner un aperçu de la situation des femmes au Canada. Je commence à la page 1.

Comme vous le savez, les femmes excellent dans les études au Canada. Les trois quarts des femmes en âge de travailler possèdent un diplôme d'études postsecondaires. Les femmes sont plus nombreuses que jamais à travailler: elles représentent en fait 48 % de la population active. En outre, les femmes gagnent du terrain dans les postes d'influence, tant dans la sphère publique et politique que dans le secteur privé. Il reste encore beaucoup à faire, mais nous sommes sur la bonne voie.

En ce qui concerne la violence faite aux femmes, un énorme enjeu, le seul élément qu'on pourrait qualifier de positif, tient au fait qu'on en reconnaît maintenant de plus en plus les coûts économiques et sociaux. Nous disposons maintenant de très bonnes données sur la situation. Je reviendrai là-dessus un peu plus tard.

Comme vous pouvez le voir dans les deux encadrés en bleu de la page 1, il y a un impératif économique à faire participer pleinement davantage les femmes à la société canadienne, que ce soit dans les sphères sociale, économique ou politique car cette participation comporte de nombreux avantages. Par surcroît, compte tenu de la contribution des femmes à l'économie du Canada, les nombreux arguments économiques s'opposant à une pleine participation des femmes ne tiennent pas la route, pas plus du point de vue social que de ceux de la politique publique et des finances.

Passons maintenant à la page 2. Les femmes ont gagné du terrain, mais quels sont les problèmes qui persistent? D'abord et avant tout, mentionnons l'écart salarial. Au Canada, en 2016, les femmes continuent de gagner moins que les hommes. Pourquoi en est-il ainsi et à quels facteurs est-ce attribuable? La question est extrêmement complexe. Quel que soit l'angle sous lequel on envisage l'écart salarial, par exemple du point de vue de la rémunération horaire ou annuelle, du travail à temps plein ou saisonnier, la conclusion demeure toujours la même: il y a un écart salarial entre les hommes et les femmes au Canada. Je signale également que cet écart a une incidence sur notre classement à l'échelle internationale, comme vous pourriez le constater dans quelques minutes.

Par ailleurs, les femmes font également beaucoup de tâches non rémunérées que les hommes, notamment les soins aux enfants et les soins des personnes malades ou âgées. Davantage de femmes occupent des emplois à temps partiel et près de 38 % de ces femmes ne le font pas par choix, notamment pour avoir plus de marge de manoeuvre, mais plutôt parce qu'elles doivent travailler et que ce sont les seuls emplois qu'elles peuvent occuper.

Les femmes doivent encore faire face à certains obstacles pour accéder à des postes de responsabilité clés, notamment en politique. Nous reconnaissons néanmoins qu'il y a du progrès puisque le Parlement du Canada compte actuellement 26 % de femmes élues. Cependant, la représentation féminine y demeure toujours sous le seuil recommandé par les Nations Unies qui soutient que pour avoir de l'influence, les femmes doivent représenter au moins 30 % de toute assemblée.

La représentation féminine est de 26 % au Parlement du Canada et, dans le secteur privé, elle varie entre 17 et 20 %. La proportion de femmes augmente très lentement au sein des conseils d'administration du secteur privé. Pour ce qui est des nominations par décret dans le secteur public, la situation est sensiblement meilleure, puisque la proportion se situe à environ 34 %. Néanmoins, il reste énormément de travail à faire. Évidemment, comme vous le savez déjà, l'actuel gouvernement a veillé à ce que la moitié des membres du Cabinet soient des femmes. Il s'agit d'un précédent historique qui revêt une énorme valeur symbolique et qui stimule considérablement le leadership dans les divers secteurs visés.

• (1535)

En dépit des gains réalisés dans les secteurs de l'éducation, de l'emploi et des postes de responsabilité, les femmes continuent d'être victimes de violence conjugale et sexuelle. Selon les données policières, elles représentent 80 % des victimes de violence entre partenaires intimes et les femmes et les jeunes filles autochtones sont encore plus vulnérables. Il en est de même des femmes immigrantes, des femmes âgées et de celles qui sont handicapées. Énormément de données indiquent que le Canada doit faire nettement plus pour lutter contre la violence faite aux femmes.

Comme je l'ai indiqué plus tôt, le Canada a perdu énormément de terrain dans le classement international de nombreux indices qui ont été publiés. Cette dégringolade est principalement attribuable à l'écart salarial entre les hommes et les femmes et à la faible représentation des femmes dans les institutions démocratiques. Voilà où le bât blesse.

Examinons maintenant, à la page 3, le mandat de Condition féminine Canada qui n'a pas changé depuis 40 ans, soit depuis 1976. J'imagine que vous conviendrez avec nous que le Canada a toujours besoin d'un organisme fédéral voué exclusivement aux questions qui touchent les femmes parce qu'en dépit de l'excellent travail qui est fait depuis 40 ans à ce chapitre, il reste encore énormément à faire.

Le mandat confié à CFC est suffisamment vaste pour inclure à peu près tout. Faut-il le modifier? Nous estimons que la coordination des politiques relatives à la situation de la femme et la gestion des programmes qui s'y rattachent constitue un mandat suffisamment large.

CFC doit agir comme chef de file dans les dossiers liés à l'égalité des sexes, mais il ne dispose pas du pouvoir nécessaire pour ce faire. Il doit collaborer avec nombre de ministères qui, eux, possèdent le pouvoir d'effectuer des changements dans le dossier de l'égalité des sexes.

Que fait Condition féminine Canada? À la page 4, on peut voir que trois rôles principaux lui ont été confiés. Premièrement, donner aux ministères et institutions fédérales ainsi qu'à des acteurs internationaux des conseils spécialisés sur divers enjeux. Deuxièmement, fournir un appui financier pour éliminer les obstacles à l'égalité des sexes. Troisièmement, sensibiliser la population aux possibilités qui s'offrent aux femmes et aux défis auxquels elles sont confrontées.

À la page 5, il est question des conseils que donne CFC en matière de politique stratégique. Voici les trois grands objectifs prioritaires: l'élimination de la violence faite aux femmes et aux jeunes filles, en mettant l'accent sur les femmes autochtones assassinées et disparues; l'avancement de la sécurité et de la prospérité économique des femmes, en cherchant à savoir pourquoi les femmes occupent des emplois dans les secteurs les moins bien rémunérés et pourquoi elles ne font à peu près pas partie de la main-d'oeuvre dans les métiers traditionnels ou spécialisés dominés par les hommes, puisqu'on sait que 95 % des travailleurs spécialisés sont des hommes; et l'accès des femmes à des postes de pouvoir et leur participation démocratique, notamment en faisant la promotion de la parité des sexes aux plus hauts échelons des secteurs public et privé.

Nous conseillons également d'autres ministères et organismes fédéraux sur divers enjeux, notamment la traite de personnes et la cyberviolence. Au moyen de certains outils, notamment le Programme de promotion de la femme, nous nous employons à cerner les enjeux très tôt pour savoir quel ministère ou organisme gouvernemental est le mieux habilité à intervenir pour s'attaquer au problème.

La page 6 porte sur une analyse comparative entre les sexes, ou l'ACS. Vous en avez peut-être entendu parler au cours des derniers jours. Pour ceux d'entre vous qui ne connaissent pas l'ACS, je précise qu'il s'agit d'un outil pour examiner les politiques, les programmes et les lois et pour en évaluer l'incidence sur des populations d'hommes et de femmes, afin de savoir si un groupe est affecté de façon disproportionnée.

Nous savons également que les écarts ne concernent pas seulement les hommes et les femmes et que d'autres facteurs sous-jacents entrent en jeu. Par conséquent, nous effectuons une ACS plus poussée, l'ACS+, qui tient également compte de la communauté LGBTQ, des hommes, des groupes d'âge, de l'origine ethnique, du niveau d'éducation et du revenu. L'ACS+ prend tous ces facteurs en compte.

Condition féminine Canada offre sur son site Web un excellent cours en ligne intitulé ACS+. Nous invitons tout le monde à le suivre. Tous les employés de Condition féminine Canada doivent le suivre. Je signale également que d'autres ministères exigent de plus en plus que leurs employés le suivent. Il faut environ deux heures pour le faire et il est possible d'utiliser un iPad. Je l'ai fait dans mon bureau, à la maison. Je l'ai trouvé excellent parce qu'il donne une très bonne idée des questions à poser et de la façon d'aborder rationnellement l'analyse comparative entre les sexes.

● (1540)

Dans le rapport qu'il a publié la semaine dernière, le vérificateur général a ni plus ni moins déclaré que le gouvernement n'avait pas respecté les engagements qu'il avait pris à la Convention de Beijing en 1995 et depuis le dernier rapport du vérificateur général, qui remonte à 2009. Le VG a essentiellement dit qu'il importe de cerner les obstacles et de trouver pourquoi les ministères n'appliquent pas mieux l'ACS à leurs politiques et programmes et il a demandé aux organismes centraux de renforcer les fonctions de surveillance et de reddition de comptes de l'ACS. Bref, le VG a déclaré que nous devons mieux faire à ce chapitre. Nous collaborons avec le BCP et avec le Conseil du Trésor pour élaborer un plan stratégique pour les quatre prochaines années. Nous espérons faire des progrès à cet égard.

En matière de conseils, CFC collabore avec les ministres provinciaux et territoriaux dans le cadre d'un forum intergouvernemental. Nombre de ministres provinciaux et territoriaux chargés du dossier de la condition féminine sont également responsables d'autres questions. Par exemple, au Nouveau-Brunswick, le premier ministre Gallant est également responsable de la condition féminine et, dans les Territoires du Nord-Ouest, le premier ministre McLeod était lui aussi chargé de ce dossier.

Ce forum se réunit chaque année depuis 40 ans pour trouver des moyens de faire avancer la cause des femmes. Je mentionne que la réunion qui se tiendra en juin prochain à Edmonton portera principalement sur la violence faite aux femmes et aux jeunes filles. Il va sans dire que seront inscrites à l'ordre du jour des questions comme l'enquête sur les femmes et les jeunes filles autochtones disparues et l'écart salarial entre les hommes et les femmes.

À la page 8, vous pouvez voir que CFC donne également des conseils à des acteurs sur la scène internationale, principalement par l'entremise des Nations Unies. La Commission de la condition de la femme des Nations Unies est la principale entité avec laquelle nous collaborons. La commission tiendra sa 60^e réunion en mars prochain. Nous sommes très enthousiastes à la perspective de cette réunion et nous espérons que certains d'entre vous y assisteront. Ce sera la première fois que la ministre Hajdu participera à une réunion de la commission. Nous préparons actuellement un programme très intéressant en vue de nos rencontres avec nos partenaires des institutions multilatérales, entre autres pour élaborer une stratégie de lutte contre la violence fondée sur le sexe et pour aborder d'autres enjeux que nous estimons importants.

À la page 9, il est question du Programme de promotion de la femme. Il s'agit d'un programme de subventions et contributions doté d'un budget de 19 millions de dollars. Ce programme sert essentiellement à financer des organismes sans but lucratif. Le financement n'est pas considérable puisqu'il est d'au plus 500 000 \$ par année, sur une période de trois ans. Ce programme vise essentiellement à éliminer les obstacles à l'égalité.

Comme nous l'avons indiqué à la page 10, nous nous employons à créer un changement systémique. Nous ne nous contentons pas

simplement de financer une conférence par-ci par-là. Nous collaborons avec des partenaires dans les collectivités pour nous assurer que la police, les conseils scolaires ou les organismes de services sociaux sont de la partie et que ces intervenants proposent des pratiques ou des outils susceptibles de donner des résultats positifs pour contrer la violence, notamment dans les campus. Bref, nous cherchons à apporter des changements systémiques durables, pour qu'une fois le financement de CFC arrivé à terme après trois ans, la structure établie reste bien en place. Une autre entité pourra alors en assurer la gestion. Le CFC concentre ses efforts pour lutter contre la violence, assurer la sécurité et la prospérité économique des femmes et leur permettre d'accéder à des postes de pouvoir.

À la page 11, on parle de sensibilisation auprès de la population. Les activités de CFC portent en grande partie sur la sensibilisation des Canadiens aux diverses possibilités qui s'offrent aux femmes et aux difficultés auxquelles elles sont confrontées au Canada. Nous tenons à mettre l'accent sur les aspects positifs, notamment les modèles et les mentors, qui sont utiles. Néanmoins, nous tenons à faire état des défis qui restent à relever et de ce qu'il est possible de faire pour les surmonter.

CFC met beaucoup l'accent sur les communications auprès des parties intéressées. Comme vous pouvez le constater, la ministre est très active à cet égard. Elle vous en dira davantage à ce sujet la semaine prochaine. Nous fournissons également de l'information aux Canadiens par l'entremise des médias sociaux. Nous avons un site Web, un compte Twitter et des vidéos sur YouTube. Nous nous employons à faire passer le message de toutes les façons possibles. Je mentionne entre autres que nous envoyons des courriels ciblés aux écoles et que nous créons des trousseaux de sensibilisation pour les enseignants.

Nous présentons à la page 12 diverses dates commémoratives. La prochaine inscrite au calendrier est la Journée internationale de la femme qui aura lieu le 8 mars. Cette année, nous célébrons l'événement sous le thème « Outillées pour l'égalité ». Nous en avons informé les établissements d'enseignement pour qu'ils puissent se préparer en conséquence. Ils pourront organiser des réunions où il sera possible de discuter de ce thème à bâtons rompus.

Le Canada a établi plusieurs dates commémoratives fixes qui sont également reconnues à l'échelle internationale. Nous les considérons comme d'excellentes occasions de communication. Nous serions enchantés que vous fassiez la promotion de ces événements.

● (1545)

Je passe maintenant aux priorités actuelles de CFC. Je rappelle que nous appuyons la ministre dans l'exécution du mandat qui lui a été confié dans la lettre de mandat dont vous avez certainement pris connaissance.

Voici les priorités qui figurent dans la lettre de mandat de la ministre: l'enquête nationale, actuellement en cours; la stratégie fédérale contre la violence fondée sur le sexe, sur laquelle nous travaillons; le renforcement de la représentation des femmes aux postes de pouvoir, au moyen d'un processus fondé sur le mérite et respectant la parité hommes-femmes; l'ACS, dont j'ai déjà parlé; et des investissements dans les refuges et les maisons de transition, un enjeu important pour aider les femmes victimes de violence familiale. Ces femmes et leurs enfants doivent pouvoir se réfugier dans un endroit sûr. Dans ce cas, entre autres, nous collaborerons avec d'autres ministères pour le financement des infrastructures. Nous osons espérer qu'une partie de l'enveloppe réservée aux infrastructures sera consacrée aux refuges et aux maisons de transition.

Nous travaillons également de concert avec EDSC, Emploi et Développement social Canada, je crois que c'est bien le nom du ministère. Je suis désolée, je n'ai pas encore retenu les nouvelles désignations. Nous collaborons aussi avec le ministère du Travail et avec le Secrétariat du Conseil du Trésor pour examiner les milieux de travail et les politiques pour prévenir le harcèlement et la violence sexuelle dans les milieux de travail fédéraux.

CFC collabore également avec les forces armées et la GRC pour examiner leurs politiques et les aider à les améliorer. Nous ne pouvons faire le travail pour ces organismes d'application de la loi, mais nous offrons notre expertise et nous pouvons leur fournir des données et des conseils pour élaborer des séances d'information sur la façon d'inclure une formation adaptée à la culture dans leurs politiques.

Nous poursuivons également notre collaboration avec d'autres partenaires, notamment en ce qui concerne l'écart salarial. L'Ontario doit incessamment rendre public le rapport du comité provincial qui s'est penché sur cet enjeu. Nous collaborerons également avec d'autres provinces et territoires pour savoir comment il est possible de s'attaquer aux questions liées à l'écart salarial.

Passons maintenant à la dernière page. Pour ce qui est de la taille de notre organisme, je signale que dans les cercles gouvernementaux, CFC est considéré comme un micro organisme puisqu'il ne compte que 98 employés, soit moins de 100, et qu'il dispose d'un budget de 30 millions de dollars. Comme je l'ai mentionné plus tôt, nous accordons environ 19 millions de dollars de subventions et contributions; le reste de notre budget est consacré aux salaires et aux dépenses de fonctionnement. Nous avons trois bureaux régionaux, soit à Moncton, Montréal et Edmonton, qui représentent essentiellement les provinces et les territoires.

J'ai terminé mon exposé. Je serais ravie de répondre à vos questions.

• (1550)

La présidente: Je vous remercie de cet excellent survol.

Nous allons procéder selon la répartition du temps que nous avons adoptée à la dernière séance. Donc, pour les sept premières minutes, ce seront les libéraux qui poseront des questions. Vos questions peuvent porter sur les programmes précis du ministère, sur la façon dont nous devrions interagir ou sur tout autre sujet que vous voudrez débattre.

Après les sept minutes, ce sera au tour des conservateurs de poser des questions pendant sept minutes, et ainsi de suite.

Allons-y.

Mme Anita Vandenberg (Ottawa-Ouest—Nepean, Lib.): Merci beaucoup pour ce magnifique exposé. Votre ministère fait un travail remarquable, et j'espère que notre comité pourra lui donner son appui et l'aider à poursuivre de nouvelles orientations qui sauront améliorer le bien-être matériel des femmes et des filles au Canada.

J'ai trouvé intéressants certains des chiffres que vous avez mentionnés. Bien entendu, je porte un intérêt particulier aux institutions démocratiques et au leadership au féminin. Je connais bien les chiffres concernant la représentation des femmes en politique, mais vous avez parlé de la présence de femmes au sein des conseils d'administration du secteur privé et des nominations par décret. Je crois que c'était 34 % pour les nominations par décret, mais je n'ai pas entendu le chiffre pour les conseils d'administration du secteur privé.

S'il y a quoi que ce soit que nous puissions faire pour améliorer ces statistiques, nous aimerions bien le savoir.

Mme Meena Ballantyne: À titre de précision, dans les conseils d'administration du secteur privé, tout dépend du type d'entreprise: s'il s'agit d'entreprises figurant au palmarès FP500 ou d'entreprises cotées à la bourse de Toronto, on parle d'environ 17 %; dans le cas des autres entreprises, c'est presque 20 %. C'est de cet ordre-là. Il y a quelques années, c'était environ 14 %. Donc, cela se redresse de 2 % à la fois, avec beaucoup de lenteur.

Que peut-on faire à cet égard? On peut utiliser le modèle « se conformer ou s'expliquer » mis en place l'année dernière par l'organisme ontarien des valeurs mobilières. Cela fera bientôt un an, et nous savons que dans certains secteurs, comme le secteur financier — les banques, par exemple —, les femmes représentent 22 % des effectifs, alors qu'elles comptent pour environ 7 % des travailleurs du secteur minier.

Nous obtenons des chiffres variables. Maintenant que le modèle « se conformer ou s'expliquer » est appliqué, les sociétés cotées en bourse doivent essentiellement déclarer combien de femmes siègent à leur conseil d'administration et combien d'entre elles occupent des postes de direction. Si c'est moins de 30 %, les sociétés doivent s'expliquer. Est-ce parce qu'elles n'arrivent pas à trouver des femmes qualifiées — ce qui, nous le savons, n'est pas tout à fait vrai?

Nous croyons que cela changera la donne, parce que nous n'avions jamais appliqué un tel modèle. Environ neuf provinces et territoires l'ont adopté. Les autres n'ont pas encore emboîté le pas, mais c'était la première année où les sociétés ont dû s'expliquer. Il nous manque encore des données et il reste encore beaucoup à faire, mais maintenant, les gens doivent s'expliquer. Je pense que c'est une question de transparence, n'est-ce pas? Il s'agit de poser les questions. Même à l'échelle internationale, tout le monde se demande pourquoi il n'y a pas plus de femmes aux conseils d'administration.

Nous constatons aussi que le système change. Il y a maintenant des entreprises de recrutement qui peuvent vous fournir, moyennant des frais, une liste de candidates qualifiées pour siéger à des conseils d'administration, de sorte qu'on ne puisse plus invoquer l'excuse que les femmes ne sont pas prêtes ou qu'elles ne sont pas présentes dans le secteur minier ou peu importe. Ces agences peuvent dresser une liste de candidates pour ces postes. Il y a donc des entreprises de recrutement qui vont dans cette direction. Je pense donc que le système commence à changer afin d'accroître le nombre des femmes.

Mme Anita Vandenberg: Vous avez parlé des postes de direction. Ce chiffre est-il plus élevé que celui pour les conseils d'administration, ou est-ce à peu près la même chose?

Mme Meena Ballantyne: Je ne saurais vous dire si c'est supérieur ou inférieur. Je crois que le nombre de femmes siégeant aux conseils d'administration pourrait être plus élevé.

Selon une étude mondiale qui vient d'être publiée la semaine dernière — et vous avez probablement vu le document —, l'incidence sur la rentabilité n'est pas nécessairement liée au fait qu'une femme occupe le poste de PDG ou qu'un conseil d'administration compte 30 % de femmes parmi ses membres. C'est plutôt lié au nombre de femmes au niveau de la direction qui siègent à des conseils d'administration, parce que cela favorise la diversité des opinions quant à la façon de mettre en oeuvre des programmes et des politiques. L'étude révèle que de telles entreprises — et il y en a 91, si je ne me trompe pas — sont beaucoup plus rentables que celles où il y a moins de femmes dans ces postes.

Mme Anita Vandenberg: Voilà de quoi inciter les entreprises.

Mme Meena Ballantyne: Oui, tout à fait.

Mme Anita Vandenberg: Où se place le Canada à l'échelle mondiale dans ce dossier? Je sais que la Norvège, par exemple, dispose d'une mesure législative qui oblige les entreprises à assurer la parité.

Mme Meena Ballantyne: Oui.

Mme Anita Vandenberg: Je ne connais pas la situation des autres pays. Comment le Canada se compare-t-il, grosso modo, à d'autres pays?

• (1555)

Mme Meena Ballantyne: Notre bilan n'est pas très reluisant. Je le répète, nous nous classons au 30^e rang parmi 145 pays, selon le rapport de 2015 sur l'écart entre les sexes, publié par le Forum économique mondial. Nous sommes en queue de peloton.

Je sais que certains pays ont recours à la législation. Vous avez raison au sujet de la Norvège, et l'Allemagne vient d'adopter une loi pour encourager la présence de femmes au sein des conseils d'administration. La France dispose également d'une telle loi. C'est le cas de beaucoup de pays scandinaves, qui nous devancent de loin au chapitre de la disparité entre les sexes.

C'est là une piste de solution, mais pour l'instant, au Canada, nous nous dirigeons vers le modèle « se conformer ou s'expliquer », plutôt que le modèle législatif.

Mme Anita Vandenberg: J'ai vu dans les notes que nous avons reculé de 10 points. C'est bien cela? Nous sommes passés du 20^e au 30^e rang. Est-ce exact?

Mme Meena Ballantyne: Oui.

Mme Anita Vandenberg: Qu'est-ce qui explique cette situation?

Mme Meena Ballantyne: D'aucuns disent que c'est en raison de l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Nous faisons toujours face à ce problème.

Autre facteur: la participation démocratique. Il y a beaucoup moins de femmes qui participent à la vie démocratique au Canada. Je crois que des pays comme...

Corrigez-moi si je me trompe, mais l'Afghanistan était l'un des pays...

Une voix: Le Rwanda.

Mme Meena Ballantyne: Oui, le Rwanda est un exemple pour ce qui est de la représentation des femmes au sein des institutions démocratiques. Ces indices tiennent compte de différentes variables. Bref, ce sont là les deux raisons invoquées pour expliquer notre recul.

Mme Anita Vandenberg: Y aurait-il un lien entre l'équité salariale — 73 ¢ pour chaque dollar — et le nombre de femmes aux conseils d'administration des entreprises? Pensez-vous qu'il existe un lien avec la participation économique des femmes en général?

Mme Meena Ballantyne: Nous savons que les femmes qui travaillent — et elles sont plus nombreuses que jamais — occupent des emplois les moins bien rémunérés, et ce, aux plus bas échelons d'une organisation, ce qui accentue l'écart salarial. C'est ce qui explique notre recul sur l'échiquier mondial. Nous avons les chiffres exacts, et je pourrai vous les envoyer.

Mme Anita Vandenberg: Ce serait très bien.

Je vous saurais gré de nous faire parvenir cette information. Je pense que ce sera très intéressant. Merci.

La présidente: Avez-vous une autre question à poser, ou sommes-nous prêts à passer à la prochaine intervenante? Il ne vous reste que 20 secondes; ce sera donc une courte intervention.

Mme Pam Damoff (Oakville-Nord—Burlington, Lib.): Non.

La présidente: Très bien. Passons maintenant aux conservateurs.

Mme Karen Vecchio (Elgin—Middlesex—London, PCC): Je vais commencer par la Journée internationale de la femme, qui sera célébrée le 8 mars.

Vous avez parlé de la pleine autonomie. Quelles sortes de stratégies et d'outils utilisons-nous pour que les femmes — des femmes comme nous, et n'oublions pas Sean, bien entendu...

Que faisons-nous pour que cet outil ait des effets positifs sur les jeunes, notamment sur les jeunes femmes d'aujourd'hui?

Mme Meena Ballantyne: C'est une excellente question. Merci.

Comme je l'ai dit tout à l'heure, nous avons créé un thème pour la Journée internationale de la femme de cette année. Les gens peuvent télécharger le matériel pertinent sur notre site Web. En gros, notre campagne a pour slogan « Identifiez une femme qui vous inspire ».

Si vous pouviez tous transmettre le message à vos contacts, parce que nous savons que la pleine autonomie permet réellement... L'accès à l'éducation et à l'emploi est, vous le savez bien, d'un grand secours. Un tel message, envoyé par des modèles comme vous, serait vraiment puissant. Même le fait de prononcer des discours ou de donner des conférences aurait un effet très percutant.

Nous avons préparé une trousse pour les députés, et on me dit que vous devriez l'avoir reçue; je crois donc que l'essentiel, c'est que vous puissiez passer le mot par l'entremise de vos divers réseaux. L'idée, c'est de lancer le débat, d'instaurer un dialogue auprès des jeunes, comme vous l'avez dit, parce que certaines personnes sont bien conscientes de l'ampleur du travail qu'il reste encore à accomplir, alors que d'autres ne sont pas très au courant. Voilà pourquoi ce serait bien de lancer le débat parmi les jeunes pour essayer de promouvoir la Journée internationale de la femme.

Mme Karen Vecchio: Selon moi, le mieux que nous puissions faire, surtout à titre de députées, c'est d'outiller les femmes pour l'égalité; il suffit de leur montrer que nous sommes ici aujourd'hui et que toutes les femmes peuvent y arriver.

Quel groupe d'âge ciblez-vous? Je pense à de nombreuses familles et, si le rôle de la mère ne consiste qu'à s'occuper des enfants, cela pourrait donner l'impression que les femmes sont censées occuper un tel rôle au sein de la famille. Sur quoi mettons-nous l'accent pour que les filles comprennent, à un très jeune âge, qu'elles sont égales? Que faisons-nous pour ce groupe d'âge?

• (1600)

Mme Meena Ballantyne: Nos programmes ne ciblent pas des groupes d'âge. Nous visons la population en général.

J'inviterais mes collègues à en dire plus.

Nous finançons divers projets destinés à la fois aux femmes et aux filles. Par exemple, nous envoyons des courriels à large diffusion aux écoles et ailleurs. Nous travaillons avec les écoles secondaires, mais pas avec les écoles primaires.

Nous finançons d'autres projets. À titre d'exemple, un groupe appelé Women Building Futures, à Edmonton, vise à transmettre le message que les femmes qui travaillent sont des modèles à suivre. Cette initiative s'adresse aux femmes qui veulent travailler dans des métiers spécialisés. Il s'agit d'une organisation sans but lucratif qui va chercher des candidates et qui les soumet ensuite à une évaluation, parce qu'on a beau vouloir être une grutière, cela ne veut pas dire qu'on peut occuper cet emploi; ainsi, cette organisation effectue une évaluation rigoureuse. Elle fait venir la femme et ses enfants pour une formation de six mois; au sous-sol, on trouve les salles de machines, notamment des machines à souder, et c'est là qu'on suit la formation. Les femmes et les enfants vivent dans des condos, et les écoles se trouvent tout près. Les femmes reçoivent une formation de six mois. Leurs enfants sont placés en garderie ou à l'école. Cette formation donnait accès à des emplois garantis auprès de certaines sociétés énergétiques. Au lieu de travailler chez McDonald's pour un salaire de 20 000 \$, ces femmes ont pu occuper des emplois qui leur rapportaient peut-être 100 000 \$. Remarquez bien que c'était il y a déjà quelques années, et la situation en Alberta est un peu différente aujourd'hui.

Nos programmes ne ciblent pas les enfants, mais lorsque les enfants voient leur mère comme un modèle à suivre, cela permet de faire avancer cette mentalité et de préparer la relève.

J'invite mes collègues à ajouter leurs observations.

Mme Nanci-Jean Waugh (directrice générale, Communications et affaires publiques, Condition féminine Canada): La trousse d'outils que nous distribuons aux écoles contient des idées et des suggestions d'activités que les enseignants peuvent entreprendre avec leurs élèves dans les écoles. Il peut s'agir d'élèves du primaire ou du secondaire. Ces trousse sont également envoyées aux organisations communautaires pour qu'elles puissent, elles aussi, faire participer les jeunes à ces activités.

Ce que nous trouvons le plus intéressant cette année, c'est que nous aurons une année complète pour promouvoir le projet et le thème « Outillées pour l'égalité ». À l'approche du Mois de l'histoire des femmes et de la Journée internationale de la fille, nous mettrons davantage l'accent sur ce thème.

Restez donc à l'affût au cours des prochains jours. Vous entendrez parler un peu plus de la pleine autonomie et de certains des projets éventuels.

Mme Karen Vecchio: La pleine autonomie ira de pair avec les efforts visant à mettre fin à la violence contre les femmes. Je crois que c'est vrai. C'est pourquoi je me demande quel groupe d'âge nous commençons à cibler. Je sais que, de nos jours, des filles de 12 ans sont victimes d'agressions sexuelles, mais si elles sont outillées pour l'égalité, cela va-t-il les aider? Je trouve qu'il s'agit d'une stratégie très efficace qui mérite aussi notre attention.

C'est la raison pour laquelle on trouve le volet prévention de la violence faite aux femmes. Si on veut outiller les femmes pour l'égalité, je crois qu'il faut non seulement l'équité salariale, mais aussi la capacité de se tenir debout et d'assurer leur avenir. C'est quelque chose qui me tient beaucoup à coeur.

S'agissant de la violence faite aux femmes, sur quels types de projets travaillons-nous actuellement pour que nos jeunes hommes et nos jeunes femmes puissent discerner le bien du mal?

Mme Meena Ballantyne: J'invite ma collègue Linda à vous en parler.

Mme Linda Savoie (directrice générale principale, Direction du programme de promotion de la femme et des opérations

régionales, Condition féminine Canada): Étant la responsable du financement, j'ai une connaissance directe des projets.

D'après la stratégie adoptée dans le cadre du Programme de promotion de la femme, nous avons eu recours à des appels de propositions tant ciblés qu'ouverts pour financer une gamme de projets concernant la lutte contre la violence, parmi nos deux autres piliers. En ce qui concerne la violence faite aux femmes et aux filles, nous avons élaboré certaines stratégies qui visent expressément à faire participer les hommes et les garçons aux efforts de réduction de la violence faite aux femmes et aux filles. Quelques-uns de nos projets touchent déjà à leur fin. Nous comptons effectuer une analyse pour déterminer quelles stratégies ont bien fonctionné et pour relayer ces connaissances.

Certains projets portaient exclusivement sur la violence subie par les jeunes femmes sur les campus du pays. Une série de projets a également pris fin l'année dernière. L'information que nous diffusons suscite beaucoup d'intérêt. Nous sommes en train de valider les leçons qui ont été dégagées au sein des groupes que nous avons financés. Nous menons actuellement d'autres projets qui portent précisément sur la cyberviolence, sous toutes ses formes, dont sont victimes les jeunes femmes et les filles.

Nous avons donc des stratégies très ciblées. La mise en oeuvre d'un ensemble de projets qui examinent la même question partout au pays, de diverses façons adaptées aux réalités régionales, constitue une excellente source de connaissances pour nous.

À l'occasion, nous lançons aussi des appels de propositions ouverts, histoire de nous assurer que nous sommes au courant de ce qui se passe sur le terrain. Ainsi, nous en avons lancé un l'année dernière pour inviter les groupes à nous faire part de leurs préoccupations quant aux problèmes de violence. Des points intéressants ont été portés à notre attention. Certains sujets avaient été moins discutés que d'autres, comme les conséquences pour les femmes qui sont victimes de violence conjugale et la façon dont cela les touche au travail. En effet, cela nuit à leur rendement et à leur capacité d'être des membres productifs de la société sur le plan de leur autonomie financière. On a également porté à notre attention des questions liées à la coercition sexuelle relative à la reproduction.

Voilà autant de questions qui nous intéressent, car ce sont des signaux d'alarme que nous voulons examiner davantage. Bref, voilà les types de stratégies et d'investissements auxquels nous avons recours.

● (1605)

La présidente: Très bien.

Votre série de questions est terminée, alors nous allons passer à Mme Malcolmson. Ne vous inquiétez pas. Nous avons beaucoup de temps aujourd'hui. Tout le monde aura l'occasion de poser des questions. Je pense que c'est une bonne chose.

Allez-y, Sheila.

Mme Sheila Malcolmson (Nanaimo—Ladysmith, NPD): Je vous remercie, madame la présidente.

Merci infiniment et félicitations pour votre bon travail.

Vous avez dit que le mandat de Condition féminine Canada n'avait pas changé, mais j'ai cru comprendre que le gouvernement précédent en avait retiré la notion d'égalité.

Pouvez-vous nous parler de cela?

Mme Meena Ballantyne: Oui. C'est quelque chose que nous avons essayé de clarifier, car depuis 1976, le mandat est celui que vous avez vu.

Dans notre rapport sur les plans et priorités — où sont fixés nos objectifs —, le mot « égalité » a été utilisé et il l'est toujours, puisque c'est pour l'égalité que nous faisons tout cela, pour réaliser ou renforcer l'égalité. Le terme figure toujours dans le rapport des plans et priorités, mais, pendant un certain temps, il a été retiré des objectifs de ce rapport ainsi que des conditions du programme de promotion de la femme.

L'égalité n'a jamais fait partie du mandat. Techniquement, l'égalité des sexes n'a jamais fait partie du mandat, parce que ce mandat est celui que nous avons reçu par décret, en 1976. Toutes les fois que nous produisons des rapports sur ce que nous tentons de réaliser ou sur nos objectifs stratégiques, nous expliquons que le but de tout cela est de réaliser l'égalité des sexes. La notion avait été évacuée pendant un certain temps.

Mme Sheila Malcolmson: A-t-elle été réintégré?

Mme Meena Ballantyne: Oui.

Mme Sheila Malcolmson: Bien. Je vous remercie, ce sont de bonnes nouvelles.

Pouvez-vous nous en dire un peu plus sur la stratégie pour contrer la violence conjugale ou la violence fondée sur le sexe? Où en sommes-nous par rapport aux objectifs? Je sais que des ONG ont fait un travail considérable à ce sujet. Je crois que nous sommes tous impatients de voir la mise en place d'une stratégie, et j'espère que nous serons collectivement en mesure de tabler sur le travail accompli jusqu'ici.

Quand croyez-vous qu'une stratégie pourra être mise en place pour encadrer notre travail à l'égard de ce problème?

Mme Meena Ballantyne: Nous travaillons là-dessus depuis novembre, je veux dire, sur la mise au point.

Vous avez absolument raison. De très nombreux intervenants du gouvernement fédéral travaillent sur la violence conjugale ou sur la violence fondée sur le sexe. Nous travaillons avec nos partenaires fédéraux afin d'évaluer ce qui existe déjà au sein du gouvernement en matière de lois, de stratégies, de cadres et de programmes de financement. Nous n'avons jamais vraiment fait de liste là-dessus, alors c'est ce que nous faisons actuellement.

Nous sondons les provinces et les territoires afin de relever les pratiques exemplaires. Par exemple, il y a cette nouvelle campagne du gouvernement de l'Ontario, intitulée « Ce n'est jamais acceptable: Plan d'action pour mettre fin à la violence et au harcèlement sexuels », et la stratégie de la Colombie-Britannique pour éradiquer la violence conjugale. Nous regardons ce que font les provinces.

Nous allons aussi parler à certains de nos partenaires de l'étranger, comme l'Australie et la Nouvelle-Zélande. Dès que le cadre sera bien ficelé, nous allons faire appel à d'autres intervenants ainsi qu'à des experts, ce qui devrait se produire au cours des prochains mois.

Je suis convaincue que le Comité entendra d'autres témoins à ce sujet, car notre démarche joue un rôle déterminant quant à la mise au point de cette stratégie pour contrer la violence fondée sur le sexe. Nous savons que nous pouvons aller chercher beaucoup de conseils de l'extérieur sur la façon de planifier cette stratégie, et c'est quelque chose que nous examinons aussi.

• (1610)

Mme Sheila Malcolmson: Alors, je présume que le plan élaboré par les ONG canadiennes fait partie des choses que vous examinez. Est-ce bien le cas?

Mme Meena Ballantyne: Oui, tout à fait.

Nous examinons cela et nous travaillons à une stratégie fédérale pour lutter contre la violence fondée sur le sexe. Ce n'est pas nécessairement une stratégie nationale, car il faut éviter de répéter ce que font les provinces. Elles sont mieux placées que nous pour savoir ce qu'elles font. Elles connaissent leurs priorités. Elles savent ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas chez elles, et elles vont à leur propre rythme.

Nous essayons de rassembler tout ce qui se fait au sein du gouvernement fédéral en matière de violence familiale afin d'être en mesure d'en rendre compte, c'est-à-dire: voici ce que l'Agence de la santé publique fait ou voici certaines modifications que le ministère de la Justice compte apporter au Code criminel à cet égard. Nous allons rassembler une foule d'éléments, les examiner un à un, et tenter de voir comment nous pouvons travailler ensemble, comment nous pouvons tabler sur ce que font les provinces et les territoires en évitant les chevauchements.

Ce sera une stratégie différente de celle de l'Australie, pour ne nommer que celle-là. Ce sera une stratégie fabriquée au Canada.

Mme Sheila Malcolmson: Vous travaillez à ramener le financement des foyers d'accueil pour les victimes de violence conjugale. Pouvez-vous nous dire quoi que ce soit au sujet des discussions en cours ou sur ce qui se fait pour donner vie à cet engagement?

Mme Meena Ballantyne: Je suis désolée. Je ne peux pas vous parler des discussions en cours, mais nous avons bon espoir que vous en entendrez parler bientôt.

Nous constatons assurément qu'il y a une reconnaissance. Notre ministre parle de façon éloquente de son expérience à la direction d'un foyer d'accueil, du besoin irréfutable en foyers d'accueil et en services, alors qu'environ 500 femmes et leurs enfants se font quotidiennement refuser l'accès à ces foyers. Le besoin est là.

Je le répète, nous avons certains leviers fédéraux et nous devons travailler avec les provinces et les territoires pour veiller à ce que les femmes reçoivent ce dont elles ont besoin présentement. Cela fait assurément partie de notre programme. Nous discutons abondamment de ces questions et nous tentons d'insister pour que les choses aillent dans cette direction.

Mme Sheila Malcolmson: En ce qui concerne la vulnérabilité à l'égard de la violence, pouvez-vous nous parler un peu de ce que vous faites sur le plan des inégalités de revenus, ce facteur de pauvreté qui prédispose les femmes et les enfants à devenir des victimes de la violence?

Mme Justine Akman (directrice générale, Politiques et relations extérieures, Condition féminine Canada): Madame la présidente, si vous me le permettez, je dirai que c'est l'une des situations où notre organisme joue un rôle de facilitateur, puisqu'il travaille avec d'autres organismes fédéraux afin de veiller à ce que les programmes et les politiques qui sont élaborés tiennent compte des différences entre les sexes. Cet effort est lié à la stratégie pour éliminer les écarts salariaux. Il met l'accent sur les femmes qui vivent dans la pauvreté et veille à ce qu'elles disposent des outils et des ressources nécessaires pour s'en sortir.

L'une des grandes initiatives du gouvernement sera la création d'une stratégie nationale en matière de services de garde. Nous allons donc travailler avec le ministère. Je ne parle pas ici de programmes et de politiques dont Condition féminine Canada aura la direction, mais les services de garde vont faire partie des programmes névralgiques.

Le gouvernement actuel mènera un certain nombre d'autres initiatives pour lesquelles nous serons appelés à travailler avec nos collègues fédéraux. Condition féminine Canada a certains programmes pour femmes qui lui sont propres, mais la question des femmes et de la pauvreté est une question qui nous interpelle avant tout sur le plan stratégique. Nous collaborons avec nos collègues fédéraux à des initiatives particulières qui s'attaquent à ce problème.

La présidente: Très bien. Nous allons revenir du côté des libéraux, mais je vais vous ajouter une minute et demie, car nous avons empiété un peu sur certaines de vos questions.

M. Sean Fraser (Nova-Centre, Lib.): Bien sûr. Combien de temps cela fait-il en tout? Je vais peut-être le séparer avec quelqu'un.

La présidente: Nous avons une bonne heure de discussion, et nous avons commencé à 15 h 25 environ, alors il nous reste 20 à 25 minutes.

M. Sean Fraser: D'accord.

Merci beaucoup d'être ici. Je vous en suis reconnaissant. Je crois que c'est une très bonne façon d'entamer nos travaux. Je crois comprendre que l'un des objets autour de la table n'est pas comme les autres...

Des voix: Oh, oh!

M. Sean Fraser: ... mais je vous promets de faire de mon mieux afin d'arriver bien préparé à ces séances et de contribuer de façon utile aux discussions.

Une des choses que je souhaite aborder, c'est la stigmatisation concernant la violence fondée sur le sexe, notamment lorsqu'il s'agit de violence entre partenaires intimes. Je viens d'une très petite collectivité où les gens ne se parlent pas entre eux. Je crois qu'une bonne façon d'amorcer la discussion et de promouvoir nos points de vue est de nous renseigner.

Vous avez parlé des répercussions économiques de la violence fondée sur le sexe. Connaissez-vous un moyen d'obtenir de l'information susceptible de susciter les discussions dans une collectivité comme celle d'où je viens?

• (1615)

Mme Meena Ballantyne: Oui, tout à fait. Je pense, par exemple, que nous avons de très bons projets sur ce qui constitue des relations saines. Le seul fait d'avoir des conversations de ce type est utile. Elles permettent d'informer les filles et les garçons pour qu'ils soient en mesure de dire, tôt dans leur vie, qu'il est inacceptable que l'autre me traite de cette façon ou qu'il communique mes photos avec son téléphone cellulaire sans mon consentement. Il y a toutes ces questions. Nous essayons de financer des projets, et ces projets nous fourniront d'autres renseignements.

Il peut y avoir des discussions. Par exemple, il y a les campagnes du Ruban blanc avec Todd Minerson, qui fait un travail formidable pour promouvoir la nouvelle masculinité, pour faire savoir ce que cela signifie que d'être un homme et sur ce qui définit la masculinité. Il donne une conférence à Toronto le week-end prochain. Ce genre de conversation où les hommes peuvent parler librement de ces choses est extrêmement important. Les hommes font partie de la solution.

Je vais laisser Linda répondre à cela elle aussi.

Mme Linda Savoie: Merci.

Vous avez soulevé certains points très intéressants. Il y a quelques années, nous avons examiné des statistiques sur la prévalence de la violence entre partenaires intimes à l'échelle du pays. Nous avons constaté que la majorité écrasante de ces cas se produisaient dans les régions rurales ou éloignées, et non dans les grands centres urbains — ni même dans les agglomérations de taille moyenne — où on les aurait cru plus fréquents en raison du nombre élevé d'habitants. Nous avons donc mis sur pied un certain nombre de projets axés sur la violence dans les collectivités rurales afin de comprendre certains des enjeux émergents et les problèmes très particuliers de ces milieux.

Nous avons anticipé certains des résultats, comme les lacunes en matière de transport, d'infrastructures et de soutien. Mais l'une des choses qui furent relevées — et c'était un facteur important — était le manque de confidentialité déploré par de nombreuses femmes, c'est-à-dire le fait de ne pas avoir ce filet de sécurité que procure la possibilité de discuter de ce qui se passe avec quelqu'un qui n'est pas votre voisin ou qui ne connaît pas votre histoire familiale dans le détail. Ces projets ont donné lieu à d'intéressantes constatations.

Je ne peux pas affirmer que nous avons déjà des solutions, mais nous travaillons avec certains groupes et nous comptons examiner ces questions plus à fond en finançant de nouveaux projets.

Voilà un exemple du travail que nous faisons.

Mme Meena Ballantyne: Puis-je prendre un instant pour ajouter quelque chose à propos de certaines autres questions?

Nous essayons de donner les moyens aux femmes et aux filles de parler haut et fort, et d'interpeller les hommes et les garçons, en leur disant: « Ne soyez pas des témoins passifs; ne laissez personne s'en tirer avec ce type de comportement. » Qu'ils portent sur les collectivités rurales ou sur les hommes et les garçons, tous ces projets ont comme objectif de susciter la discussion à propos de ce problème et de donner des outils qui aideront les gens à parler de ces choses dans leur collectivité ou dans leurs interactions à l'école et avec leurs groupes de pairs.

L'Ontario a lancé une campagne intitulée « Ce n'est jamais acceptable ». Je ne sais pas si vous avez vu les publicités, mais elles sont vraiment formidables pour faire comprendre que « ce n'est pas acceptable, ce n'est jamais acceptable », et pour susciter la discussion à propos de ces questions.

M. Sean Fraser: Je ne veux pas empiéter sur la capacité de quelqu'un d'autre de poser une question, mais me serait-il possible d'obtenir de l'information que je pourrais relayer aux organismes de femmes de ma région pour qu'ils puissent prendre part au travail que vous faites dans les villages et les collectivités rurales?

Mme Linda Savoie: Oui. S'il y a un domaine particulier qui les intéresse, nous pouvons assurément les mettre en communication avec d'autres groupes qui évoluent dans un environnement similaire et qui ont appris des leçons grâce aux projets que nous avons financés. Quels que soient les intérêts — la violence en milieu rural, par exemple —, nous pouvons toujours faire appel à nos groupes d'experts.

M. Sean Fraser: Pour l'instant, devrions-nous tout simplement nous adresser à vous?

Mme Linda Savoie: Bien sûr.

M. Sean Fraser: Parfait. Merci beaucoup.

Mme Linda Savoie: Il n'y a pas de quoi.

Mme Pam Damoff: Vous avez parlé d'inciter les femmes à rechercher des emplois non traditionnels. Les métiers spécialisés font partie de ce lot. Avez-vous examiné les obstacles qui empêchent les femmes de se lancer dans certains de ces métiers?

Par exemple, pour devenir policière ou pour exercer beaucoup d'emplois dits non traditionnels, vous devez être disposée à travailler par quarts, et il n'y a pas de garderies pour ce genre d'horaire. Avez-vous jeté un coup d'oeil aux obstacles qui empêchent les femmes d'envisager des emplois non traditionnels et aux façons de surmonter ces obstacles? Si nous parvenons à les éliminer, nous permettrons aux femmes d'accéder à ces emplois non traditionnels qui offrent des salaires intéressants.

Mme Meena Ballantyne: Absolument, nous nous sommes penchés sur la question. En fait, nous avons présenté dans notre site Web un dossier d'analyse montrant l'intérêt économique que peut représenter la présence des femmes dans ces métiers spécialisés non traditionnels et de quelle manière les employeurs peuvent enlever ou réduire les obstacles à l'embauche des femmes.

Les stratégies d'embauche peuvent même changer au gré de ce que les femmes souhaitent. On peut par exemple offrir une entrevue d'embauche à une autre heure que 15 h 30, qui est le moment où les femmes vont chercher les enfants à l'école. Des petites choses comme celles-ci peuvent faire une immense différence dans le recrutement des femmes dans ces emplois.

La culture du milieu de travail est un autre aspect. Bien des femmes qui s'aventurent dans ces domaines non traditionnels — où elles sont par exemple la première technicienne ou la première ingénieure d'hélicoptères, etc. — constatent que la culture ne les incite pas à garder ces emplois. Même si elles ont été formées pour occuper ces emplois et qu'elles y trouvent leur place, elles ne restent pas, pour une raison ou pour une autre. Peut-être qu'elles trouvent difficile de concilier leur travail avec le soin à donner aux enfants ou aux aînés, peut-être est-ce en raison des habitudes du milieu du travail, de l'équipe ou du niveau de langue utilisée.

Nous avons entre autres essayé de monter un dossier justificatif pouvant faire consensus dans l'ensemble du pays et à partir duquel on pourra dire qu'effectivement, voilà des raisons qui justifient qu'il y ait davantage de femmes dans les conseils d'administration. Il y a quelques années, Condition féminine a collaboré avec le Conference Board du Canada sur un dossier justificatif qui a été publié et dont on parle aujourd'hui. Et c'est désormais tendance d'expliquer pourquoi il faut qu'il y ait davantage de femmes dans les conseils d'administration, pourquoi leur présence est avantageuse et rentable, etc.

Concernant la présence des femmes dans les métiers spécialisés, il y a encore beaucoup de chemin à faire parce que, comme je l'ai dit, 95 % du personnel sont des hommes. Que pouvons-nous faire à ce sujet? Nous avons également monté un dossier justificatif de la présence des femmes dans les métiers spécialisés. Les employeurs peuvent l'utiliser car il présente des stratégies visant à attirer davantage de femmes. Le dossier est affiché sur notre site Web et les gouvernements provinciaux et territoriaux travaillent avec nous pour en faire la promotion auprès de tous les employeurs.

On nous a dit que les femmes étaient finalement meilleures, par exemple lorsqu'il s'agit de prendre soin des gros camions qu'elles conduisent, parce qu'elles lisent le manuel. Cela nous a été dit en particulier par la Canadian Truckers Association.

Autre exemple, les femmes qui travaillent dans l'industrie forestière et l'industrie du papier. On nous dit qu'elles sont bien

mieux organisées, qu'elles nettoient après leur passage, qu'elles savent déléguer et qu'elles ont davantage l'esprit d'équipe.

Cela ne veut pas dire que les femmes sont meilleures que les hommes. Ce n'est pas vrai. Il s'agit simplement de ne pas écarter les femmes parce qu'elles ont la responsabilité des enfants, qu'elles ne peuvent pas se rendre à une entrevue ou qu'elles font les choses un peu différemment au travail. Nous essayons certainement de promouvoir ces différences.

Le dossier est affiché sur notre site Web, mais si vous voulez, nous pouvons vous l'envoyer.

• (1620)

La présidente: C'est bon, nous avons faire le tour.

Vous avez la parole, madame Wagantall.

Mme Cathay Wagantall (Yorkton—Melville, PCC): Merci beaucoup pour l'exposé. J'apprécie le travail très important que vous menez. Étant nouvelle dans mes fonctions, j'espère que mes questions seront logiques.

Vous avez beaucoup parlé de la parité salariale et des écarts que l'on constate. C'est quelque chose que nous voulons vraiment améliorer, car à bien des égards, c'est le fondement de tout. À la Chambre, la ministre a mentionné la dynamique d'un certain nombre de programmes actuellement en vigueur, programmes dont vous avez tous l'expérience. Elle a également indiqué que lorsque quelque chose marche bien, on n'a pas à réinventer la roue.

Étant donné les divers rôles que vous jouez, y a-t-il une formule ou deux qui fonctionne extrêmement bien? Je serais ravie que vous nous en fassiez part.

Mme Justine Akman: Je crois que le Comité a étudié assez récemment les pratiques exemplaires utilisées pour lutter contre la violence contre les femmes. Ce serait donc un point intéressant sur lequel se pencher.

Mme Meena Ballantyne: Nous nous efforçons toujours d'étudier les meilleures pratiques et de faire en sorte qu'elles soient diffusées dans tout le pays pour qu'on n'ait pas à réinventer la roue.

Ainsi, nous affichons les exemples de réussite sur notre site Web. Nous cherchons à savoir pourquoi certains projets réussissent, ce qu'ils font différemment et nous publions les résultats sur le site Web. De cette façon, nous espérons, par exemple, que quelqu'un de Terre-Neuve puisse tirer parti de ce qui se fait en Colombie-Britannique.

Nous avons en outre fait une liste de tous les projets par lesquels on mobilise les hommes et les garçons de façon différente. Il y a la campagne Don't be a Bystander. Il y a la campagne Moose Hide et divers autres programmes menés dans l'ensemble du pays. Ce que nous essayons de dire, c'est que si vous voulez mobiliser les hommes et les garçons, il faut aller leur parler, où qu'ils soient, et en tirer les leçons. Nous essayons de les sensibiliser.

Comme le disait Linda, même lorsqu'il s'agit de violence dans les campus — domaine dans lequel nous avons financé des projets —, nous avons recueilli d'excellentes données. Tout le monde n'y participe pas et nous essayons de trouver des moyens de mobiliser les gens — pas seulement ceux qui exécutent les projets, mais d'autres — pour qu'ils puissent utiliser des pratiques exemplaires et déclarer avoir besoin d'un simple document d'orientation ou de tout autre outil de ce genre.

Nous essayons de faire le plus possible, partout où nous le pouvons.

•(1625)

Mme Linda Savoie: Nous avons certains projets assez spectaculaires en cours, dont une série dans l'économie numérique. On essaie d'attirer les femmes vers le monde et les technologies de l'information, et une fois qu'elles y sont, elles avancent. En collaboration avec des associations qui ont des liens avec des intervenants importants et de grandes sociétés comme IBM, on réexamine les pratiques liées aux ressources humaines et à l'embauche. Peut-être en effet que ces sociétés ne posent pas les bonnes questions ou qu'elles ne s'adressent pas aux bons endroits. Peut-être aussi que les femmes auxquelles elles proposent ces emplois s'imaginent encore que les technologues sont des petits génies qui travaillent dans leur sous-sol ou des personnages de l'émission *The IT Crowd*. On essaie de démystifier l'image de ce qu'est une femme dans le monde de la technologie et de faire en sorte que les pratiques entourant l'embauche, le maintien en poste et la culture de l'entreprise soient modifiées en conséquence.

Voilà les types d'interventions que nous aimons appuyer. Elles transforment l'environnement. Plutôt que de pousser davantage de femmes dans un mauvais environnement, on transforme ce dernier avec l'aide de ceux qui en font partie et qui ont l'expertise voulue. Les gens connaissent leur environnement et peuvent être un facteur de changement.

Des projets très intéressants sont en cours. Il y a des stratégies qui ne sont pas uniquement utilisées par Condition féminine. Dans d'autres ministères, nous avons des collègues qui appliquent rigoureusement une optique relative au genre dans tous leurs programmes. C'est très encourageant de les voir agir de façon aussi minutieuse pour faire en sorte que les programmes qu'elles mettent en place, tels que ceux qui sont destinés aux nouveaux immigrants, sont bien adaptés à la fois aux hommes et aux femmes. Il y a beaucoup de bonnes pratiques qui sont utilisées.

La présidente: Merci, c'est excellent.

Nous sommes arrivés au terme de la période que nous vous avons indiquée pour les témoignages. La bonne nouvelle, c'est que Meena pourra revenir aussi souvent que nous souhaitons l'entendre.

Merci d'être venues et des questions que vous avez posées. Je vais voir avec l'équipe si nous devrions vous inviter à nouveau. Peut-être jeudi prochain. Mes collaborateurs travailleront avec les vôtres.

Merci.

Mme Meena Ballantyne: Nous sommes de retour la semaine prochaine avec la ministre Hajdu, également, mardi.

Cela dépend de vous. Nous nous réjouissons à la perspective de travailler avec le Comité et vous remercions de votre temps.

La présidente: Très bien.

Je crois que la secrétaire parlementaire est ici. On m'a posé des questions à votre sujet l'autre jour et je n'étais pas sûre de m'être présentée.

Il faut une motion pour que vous puissiez nous accompagner pendant le restant de la réunion. Quelqu'un veut-il la proposer?

M. Sean Fraser: Je la propose.

La présidente: On m'a expliqué que je n'avais pas besoin de quelqu'un d'autre pour l'appuyer dans ce monde parlementaire. Vous venez de prendre une décision, et elle est publique.

Vous êtes la bienvenue et vous pouvez rester.

Nous allons suspendre les travaux avant de passer à huis clos. Pour les nouveaux, le huis clos signifie qu'il n'y a plus de caméra. Nous pourrions avoir une discussion plus ouverte sur les travaux du Comité.

[*La séance se poursuit à huis clos.*]

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

Il est permis de reproduire les délibérations de la Chambre et de ses comités, en tout ou en partie, sur n'importe quel support, pourvu que la reproduction soit exacte et qu'elle ne soit pas présentée comme version officielle. Il n'est toutefois pas permis de reproduire, de distribuer ou d'utiliser les délibérations à des fins commerciales visant la réalisation d'un profit financier. Toute reproduction ou utilisation non permise ou non formellement autorisée peut être considérée comme une violation du droit d'auteur aux termes de la *Loi sur le droit d'auteur*. Une autorisation formelle peut être obtenue sur présentation d'une demande écrite au Bureau du Président de la Chambre.

La reproduction conforme à la présente permission ne constitue pas une publication sous l'autorité de la Chambre. Le privilège absolu qui s'applique aux délibérations de la Chambre ne s'étend pas aux reproductions permises. Lorsqu'une reproduction comprend des mémoires présentés à un comité de la Chambre, il peut être nécessaire d'obtenir de leurs auteurs l'autorisation de les reproduire, conformément à la *Loi sur le droit d'auteur*.

La présente permission ne porte pas atteinte aux privilèges, pouvoirs, immunités et droits de la Chambre et de ses comités. Il est entendu que cette permission ne touche pas l'interdiction de contester ou de mettre en cause les délibérations de la Chambre devant les tribunaux ou autrement. La Chambre conserve le droit et le privilège de déclarer l'utilisateur coupable d'outrage au Parlement lorsque la reproduction ou l'utilisation n'est pas conforme à la présente permission.

Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante : <http://www.parl.gc.ca>

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

SPEAKER'S PERMISSION

Reproduction of the proceedings of the House of Commons and its Committees, in whole or in part and in any medium, is hereby permitted provided that the reproduction is accurate and is not presented as official. This permission does not extend to reproduction, distribution or use for commercial purpose of financial gain. Reproduction or use outside this permission or without authorization may be treated as copyright infringement in accordance with the *Copyright Act*. Authorization may be obtained on written application to the Office of the Speaker of the House of Commons.

Reproduction in accordance with this permission does not constitute publication under the authority of the House of Commons. The absolute privilege that applies to the proceedings of the House of Commons does not extend to these permitted reproductions. Where a reproduction includes briefs to a Committee of the House of Commons, authorization for reproduction may be required from the authors in accordance with the *Copyright Act*.

Nothing in this permission abrogates or derogates from the privileges, powers, immunities and rights of the House of Commons and its Committees. For greater certainty, this permission does not affect the prohibition against impeaching or questioning the proceedings of the House of Commons in courts or otherwise. The House of Commons retains the right and privilege to find users in contempt of Parliament if a reproduction or use is not in accordance with this permission.

Also available on the Parliament of Canada Web Site at the following address: <http://www.parl.gc.ca>