



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent de la condition féminine

FEWO



NUMÉRO 024



2^e SESSION



41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le lundi 12 mai 2014



Présidente

Mme Hélène LeBlanc

Comité permanent de la condition féminine

Le lundi 12 mai 2014

• (1530)

[Français]

La présidente (Mme Hélène LeBlanc (LaSalle—Émard, NPD)): Bonjour à tous. En ce beau lundi de printemps, je vous souhaite la bienvenue à la 24^e réunion du Comité permanent de la condition féminine. Le comité poursuit son étude sur le leadership économique et la prospérité des Canadiennes.

Bonjour, mesdames.

Nous avons le plaisir d'accueillir Mme Clare Beckton, directrice exécutive du Centre for Women in Politics and Public Leadership de l'Université Carleton. Nous recevons également Mme Mary Cornish, présidente de la Coalition pour l'équité salariale, Mme Betsy Kennedy, chef de la nation de War Lake, et Mme Kathleen A. Lahey, professeure à la Faculté de droit de l'Université Queen's.

Chaque témoin disposera de 10 minutes pour faire sa présentation.

J'aimerais commencer par Mme Beckton.

Mme Clare Beckton (directrice exécutive, Centre for Women in Politics and Public Leadership, Université Carleton): Merci, tout le monde. Je vous remercie de l'invitation à comparaître aujourd'hui.

Je vais faire ma présentation en anglais.

[Traduction]

Il s'agit à l'évidence d'une question importante. Le Centre for Women in Politics and Public Leadership at Carleton fait la promotion du rôle des femmes dans le leadership public, propose des formations et effectue des recherches de pointe. Nous travaillons avec une série de partenaires pour intégrer, renforcer et développer la pensée critique pour améliorer l'influence des femmes et leur leadership dans la vie publique.

Nous savons que les femmes doivent encore surmonter de nombreux obstacles pour atteindre des postes de leadership et je pense que si les femmes n'occupent pas des postes de responsabilité, cela rejaille sur leur prospérité et sur leur bien-être économique. Il existe un lien, une corrélation entre les deux.

Le centre a fait une étude, que nous avons apportée pour le comité, et qui s'intitule *Progress in Inches, Miles to go*. Il s'agit d'une étude de référence sur le leadership des femmes au Canada. Quand j'étais sous-ministre à la Condition féminine Canada nous entendions très souvent que les femmes avaient atteint l'égalité. Nous avons fait l'étude de référence pour prouver que, à bien des égards — il s'agit là du leadership — il est clair que les femmes canadiennes n'ont pas atteint l'égalité complète.

Dans l'industrie, les femmes sont nettement sous-représentées aux postes de haute direction. Dans notre étude de référence de 2012, nous avons montré que les femmes occupent 29 % des postes de direction. Si l'on enlève l'administration publique, ce qui inclut les services publics du Canada, on arrive alors à 26 %. Dans certains

secteurs, comme l'énergie et les mines et le centre technique, c'est environ 10 %, voire moins.

Pour les sièges des conseils d'administration des 500 plus grandes entreprises canadiennes recensées dans le FP500, on parle de 15,6 % comme l'a montré la dernière étude du Conseil canadien pour la diversité administrative, mais de seulement 9 % dans le pétrole et le gaz. Les femmes sont nettement sous-représentées dans les secteurs à salaires élevés tels que les ressources, les technologies, l'ingénierie, et elles sont fortement surreprésentées dans des secteurs comme l'administration publique, l'enseignement primaire, les soins infirmiers et les services. Tout cela a des conséquences sur la prospérité économique des femmes.

Dans notre étude de référence, nous avons examiné en détail les services publics du Canada et le secteur minier. Il s'agissait de juxtaposer un secteur qui s'en sort plutôt bien, si l'on regarde les services publics du Canada et les progrès qui ont été faits pour que les femmes accèdent au leadership — ce n'est pas encore 100 %, mais on a fait beaucoup de chemin — et le secteur minier, qui est en queue de peloton.

Dans le rapport annuel du Canadian Board Diversity Council de l'an dernier, lorsque l'on a demandé aux membres du conseil du secteur s'il fallait apporter des changements ou plutôt maintenir le statu quo en ce qui a trait à la place des femmes et à la diversité dans les conseils d'administration des entreprises, une grande partie du secteur minier a répondu qu'aucun changement n'était nécessaire.

Bien entendu, tout cela commence avec le système éducatif et la manière dont les conseillers d'orientation influencent les jeunes filles et les jeunes garçons. Par le passé les femmes, bien que réussissant bien en sciences et en mathématiques, n'ont pas été encouragées à entrer dans les métiers de la technologie et de l'ingénierie. Ces secteurs n'ont pas non plus encouragé les femmes à le faire, du fait même de leur culture. Cela a compliqué les choses pour les femmes.

Nous savons — et je prêche à des convertis — que davantage de femmes sortent diplômées des universités et elles sont bien représentées dans les centres de perfectionnement professionnel. Nous savons que l'enjeu n'est pas celui du nombre de femmes disponibles. Si l'on regarde le droit et les maîtrises en administration des affaires, il y a eu beaucoup de femmes diplômées d'écoles de droit — dans des cabinets d'avocats, au gouvernement et dans la magistrature. Seulement 30 % environ des associés dans les cabinets d'avocats sont des femmes, et environ 30 % des magistrats. Sur le plan universitaire — c'est un peu mieux dans les facultés de droit — elles sont toujours nettement sous-représentées.

Il y a eu plusieurs études, l'une d'elles réalisée par l'Université de Chicago, qui a examiné la situation de ses étudiants titulaires d'une maîtrise d'administration des affaires. En fait, les femmes titulaires d'une maîtrise en administration des affaires commencent généralement avec un salaire inférieur à leurs collègues masculins et finissent par gagner moins, bien qu'elles aient le même niveau d'instruction. Cela conduit à des disparités et des différences dans le bien-être économique des femmes.

● (1535)

Quels sont les défis auxquels nous faisons face? Nous avons notamment examiné dans notre étude les attentes sociétales et la culture d'entreprise.

Le genre est omniprésent pour les dirigeants qui ont davantage tendance à se tourner vers le modèle masculin. Malgré toutes les études sur les qualités et les capacités des femmes à exercer un leadership, les commissions d'avancement voient souvent les choses par le filtre des modèles masculins existants. J'entends encore dire que les femmes affirmées sont perçues comme étant agressives et sont mal vues. J'ai entendu des comptes rendus de commissions d'avancement disant qu'un homme est un fonceur simplement parce qu'il est agressif, mais une femme dynamique est perçue comme étant vraiment agressive. Nous savons aussi que les femmes sont promues en fonction de ce qu'elles ont réalisé alors que les hommes le sont en fonction de leur potentiel. Il y a donc des disparités.

Nous savons tous que, souvent, les femmes ne négocient pas leurs salaires parce qu'elles ne veulent pas donner l'impression de se vendre, ce qui constitue également une norme culturelle qui inhibe les femmes. Elles sont parfois désavantagées quand elles négocient, mais la plupart du temps, elles sont défavorisées quand elles ne négocient pas, parce que la différence de revenus est en partie liée au salaire de départ et à la qualité de la négociation qui le détermine.

Il existe toujours des normes culturelles qui renforcent le rôle des femmes en première ligne pour les soins apportés aux enfants et aux parents. Les politiques soi-disant favorables à la famille au travail renforcent cela parce qu'elles ne soutiennent pas les hommes qui aspirent à jouer un rôle équivalent à celui des femmes. Pour prendre un exemple, alors que nous faisons l'étude sur le secteur minier, j'ai discuté avec un cadre supérieur d'une société minière qui me disait combien il soutenait les femmes vis-à-vis de leurs responsabilités familiales. Je lui ai demandé ce qu'il faisait pour les hommes. Il m'a demandé pourquoi je posais cette question et m'a répondu qu'il ne faisait rien. Je lui ai demandé pourquoi il ne faisait rien. Si on ne fait rien pour les hommes, on nuit aux femmes en continuant de renforcer les mêmes normes culturelles. Ce n'était pas une décision consciente de sa part, mais simplement un manque de prise de conscience des implications.

Donc si nous voulons changer les cultures, les politiques familiales doivent vraiment être en faveur des familles. Je pense que le gouvernement fédéral, avec ses politiques complémentaires et ses autres politiques a fait mieux en moyenne pour encourager cela que le secteur privé.

Je ne veux pas m'éterniser, mais je voudrais souligner encore deux ou trois choses. Il y a beaucoup de choses dont nous pourrions parler, mais je vais laisser cela pour les questions. Ce qui est intéressant pour nous, c'est que les femmes entrepreneures sont perçues comme représentant un risque et elles accèdent moins facilement aux financements que les hommes. Alors si l'on sort de l'industrie et des employées et qu'on regarde les femmes entrepreneures, elles ne s'en sortent pas aussi bien. Cela représente un coût énorme pour la société, de l'ordre de 2 milliards de dollars.

J'ai fait partie du Groupe de travail canadien pour la croissance des entreprises appartenant à des femmes. Si ce compte rendu vous intéresse il se trouve sur le site de l'École de gestion Telfer. On y trouve l'affirmation suivante: si les entreprises appartenant à des femmes se développaient au même rythme que celles appartenant à des hommes, il y aurait chaque année 2 milliards de dollars de plus dans l'économie canadienne. C'est considérable parce qu'il existe encore de nombreux obstacles à franchir et de nombreux défis à relever pour les femmes.

Enfin, parmi les autres choses qui bloquent les femmes dans leur avancement, on trouve la violence verbale et physique exercée contre elles. Je voudrais particulièrement souligner les violences qui sont faites non seulement aux femmes dans la société en général, mais surtout celles qui sont dirigées contre les femmes en quête de leadership et de pouvoir. Nous avons entendu beaucoup de commentaires de ce genre dans les médias à propos de femmes qui se mettent en avant, et nous avons pu constater la misogynie et les réflexions affreuses qui leur étaient adressées.

Je pense à ce qui s'est passé récemment à l'Université d'Ottawa. Une jeune femme qui faisait partie du conseil étudiant a été la cible de quolibets par certains hommes. Ce genre de choses nuit aux aspirations des femmes à exercer un leadership. Notre économie a besoin de femmes qui occupent des situations de leadership.

Je vais terminer là-dessus. Je laisse le débat ouvert pour que vous puissiez tous poser des questions. Dans le cadre de notre travail au centre, nous voulons faire ce genre de recherches générales, regarder les secteurs plus larges et en segmenter certains. Par exemple, nous allons aussi examiner certains des secteurs qui seront mentionnés.

● (1540)

La présidente: Merci beaucoup, madame Beckton.

Bienvenue, chef Kennedy.

Je donne la parole à Mme Cornish, vous avez 10 minutes, madame.

Mme Mary Cornish (présidente, Coalition de l'équité salariale): Merci.

Je suis présidente de la Coalition de l'équité salariale de l'Ontario qui travaille depuis 40 ans pour tenter d'éliminer les écarts de salaires entre les hommes et les femmes en Ontario. Lorsque l'on m'a demandé de participer à ce comité, j'ai tenté de transférer une partie du travail que nous avons accompli en Ontario au niveau national. Ce qui était troublant c'était de se rendre compte que les schémas étaient les mêmes. À vrai dire l'écart est plus important au niveau national qu'il ne l'est en Ontario, respectivement 33 % et 31,5 %. Mais nombre d'aspects sont très semblables dans le sens où l'écart se creuse, il ne se réduit pas.

Nous avons choisi de nous concentrer sur les écarts de revenus annuels. Nous ne prenons en compte que le travail rémunéré. Le travail des femmes non rémunéré est un tout autre problème que nous laissons à d'autres.

Donc pour le travail rémunéré, nous regardons les revenus annuels moyens parce que, en fin de compte, ce qui nous intéresse, c'est de savoir combien gagnent les femmes et combien gagnent les hommes. Pour le dire autrement, il existe un débat pour savoir s'il faut utiliser les salaires horaires, mais nous pensons qu'il faut utiliser les revenus annuels moyens comme point de départ, parce que cela donne une bonne idée de ce que les femmes et les hommes ramènent à la maison. Cela permet aussi d'ouvrir une réflexion sur quel type de pays nous voulons être, et de quels types de mesures nous avons besoin pour retourner la situation afin que les femmes et les hommes aient les mêmes revenus.

On pourrait imaginer différents scénarios: par exemple, la direction des mines pourrait effectivement encourager les hommes à se consacrer davantage à leurs enfants. Ils pourraient y avoir des hommes qui travaillent et d'autres qui restent à la maison. Autrement dit, vous aurez un schéma différent une fois que les différentes catégories commenceront à être à égalité. Cela prend du temps, mais je crois que c'est l'objectif et que si l'on commence par l'écart dans les revenus annuels, nous y arriverons.

Les dernières données disponibles sur l'écart de revenu annuel moyen nous indiquent que cet écart est passé de 32 % en 2010 à 33 % en 2011. L'écart s'est creusé de 3 % en Ontario sur la même période. Mais c'était la même chose: les revenus annuels moyens des hommes ont augmenté de 400 \$ entre 2010 et 2011, et ceux des femmes ont baissé de 500 \$. Donc l'écart ne s'est pas réduit. Le salaire des hommes augmente, celui des femmes s'effondre. Voilà la situation générale.

Lorsque l'on utilise les revenus annuels moyens, on prend en compte le fait que 7 travailleurs à temps partiel sur 10 sont des femmes. Les revenus annuels moyens reflètent le fait que beaucoup de femmes occupent des emplois à temps partiel. Beaucoup sont contraintes d'avoir un emploi à temps partiel parce que le type d'emploi qu'elles occupent est souvent organisé de cette manière par les employeurs. Alors elles sont soit sur appel, soit elles occupent des emplois plus précaires.

Les revenus annuels moyens nous aident à comprendre la manière dont il faut encourager et aider les femmes à trouver davantage d'emplois à plein temps, ce qui nous aiderait à réduire l'écart.

Il faut aussi garder à l'esprit que la réduction de l'écart ne signifie pas nécessairement que les femmes ont de meilleures conditions. Cela peut aussi vouloir dire que celles des hommes ont empiré. Autrement dit, vu que c'est un chiffre relatif, il faut regarder les deux ensembles et creuser pour voir ce qui se passe véritablement du côté de l'emploi des hommes et de l'emploi des femmes, creuser par catégorie professionnelle, ce dont parlait Clare, et essayer de comprendre ce qui se passe au niveau de l'économie. C'est l'un des rôles du gouvernement que de faire cela, d'essayer de nous fournir les études pour que les gens comme nous, à la Coalition de l'équité salariale, et les universitaires, ne soient pas les seuls à essayer de comprendre ce qui se passe et d'en analyser les différents aspects.

Il faut aussi approfondir, par exemple, par profession liée à la gestion. Si l'on regarde les données sur les professions, on constate que dans les professions liées à la gestion, les rémunérations des femmes ont baissé de 1 800 \$ sur la période. Elles sont passées de 62 600 \$ en moyenne à 60 800 \$. Donc vous pouvez à nouveau constater que dans ces professions les rémunérations baissent, elles n'augmentent pas.

On peut aussi regarder les choses par secteur. Même dans les secteurs pour lesquels on pourrait penser que c'est mieux, dans les professions de la santé par exemple, on constate néanmoins que les

femmes gagnent 50 700 \$ de moins par an que les hommes dans ce secteur où elles sont pourtant prédominantes. De même, dans les sciences sociales, l'enseignement, les services gouvernementaux et la religion, un autre secteur pris en compte par Statistique Canada, elles gagnent 20 200 \$ de moins. Si l'on passe en revue chaque catégorie professionnelle de Statistique Canada, elles gagnent systématiquement moins. Si l'on passe en revue chaque secteur de l'industrie, c'est la même chose.

● (1545)

Alors quel est le fond du problème? Elles gagnent moins, elles gagnent nettement moins.

Tandis que nous parlons, à des degrés divers d'amélioration, en réalité les choses ne s'améliorent pas de façon significative, surtout si l'on considère que les femmes représentent 62 % des diplômés de l'université. On pourrait croire que, pendant la période dont il est question, l'écart se serait beaucoup réduit grâce au capital humain supplémentaire acquis par les femmes. Pourquoi l'écart ne se réduit-il pas plus vite?

Cela nous amène aux causes de la persistance de cet écart. Une des causes c'est qu'il existe toujours une ségrégation des professions, qui fait que les gens sont dans différents... Les hommes et les femmes continuent d'occuper des emplois différents, pour commencer, dans des branches et des secteurs différents. Il en résulte qu'à plusieurs niveaux, les structures salariales se sont développées séparément, ce qui a en partie causé ce problème.

L'autre problème c'est qu'il y a toujours une sous-évaluation systématique du type de travail que font les femmes. Ce sont des métiers différents, et ils ne sont pas autant valorisés que certains métiers masculins.

Ces facteurs se combinent pour créer un certain nombre de ces schémas. Le mémoire dit qu'il y a 10 manières pour un gouvernement d'essayer de supprimer cet écart. Il faut imaginer cela comme une planification générale visant à supprimer l'écart. J'y viendrai. Je peux en parler davantage, en considérant que c'est un droit humain et que cela contribuerait à l'économie. Beaucoup de choses ont été écrites au niveau international — et je suis sûre que certains d'entre vous connaissent ces travaux — disant qu'une amélioration de l'égalité économique entre les hommes et les femmes augmente la productivité économique. Je ne vais pas énumérer ces arguments.

Je vais parcourir certains points, mais j'en donnerai les grandes lignes. Pour commencer, il y en a 10.

Le premier point, c'est en gros de considérer que c'est un droit de la personne. C'est important de mettre cela en avant parce que sinon c'est souvent mis de côté lorsque l'on essaie de mettre au point des politiques, parce que ce n'est pas assez important. Nous disons simplement que nous devons faire de nombreux choix, et que ce n'est pas assez important dans l'ensemble, ou que nous n'avons pas les moyens de le faire et que nous ne pouvons pas le faire, et que donc nous ne le faisons pas.

Ce qui est important, c'est d'analyser cela, une fois qu'on connaît l'écart, de le comprendre et de dire que c'est prioritaire du point de vue des droits de la personne. Cela vous permet aussi, lorsque l'on envisage de prendre des mesures d'austérité, de considérer que les femmes doivent déjà être sur un pied d'égalité avant de subir l'essentiel de ces mesures. Autrement dit, une fois l'égalité atteinte, elles pourront être soumises à des mesures d'austérité. Sinon, on ne fait que creuser l'écart si l'on applique les mêmes mesures aux hommes et aux femmes. C'est l'une de premières façons de prendre en compte les droits de la personne.

Ensuite il faut sensibiliser. À l'international, cela se fait au travers des journées annuelles de l'équité salariale.

Le gouvernement de l'Ontario vient de décréter que le 16 avril est la journée de l'équité salariale. Cette date indique le nombre de jours supplémentaires qu'une femme doit travailler pour gagner le même salaire annuel que ce qu'un homme aurait gagné au 31 décembre. Autrement dit cela prend environ trois mois et demi. La journée tombe une semaine plus tard que l'année dernière parce que l'écart se creuse au lieu de se réduire.

Aux États-Unis, la journée de l'équité salariale a eu lieu le 8 avril, selon la décision du gouvernement. Il s'agit chaque année de faire prendre conscience de cet écart, de suivre la progression par rapport à l'année précédente et de tenter d'améliorer la situation. C'est un autre exemple de ce que l'on pourrait faire. On observe par exemple que le site Internet de la Maison-Blanche regorge d'informations sur la journée de l'équité salariale. Notre premier ministre pourrait lancer un site Internet consacré à l'égalité entre les hommes et les femmes. C'est une chose que l'on trouve dans le discours sur l'état de l'Union aux États-Unis.

● (1550)

Le problème c'est que même si certaines des mesures instaurées aux États-Unis ne sont pas aussi rigoureuses que les nôtres, celles-ci sont malgré tout au centre d'un débat qui anime les hautes sphères politiques, qui reconnaissent donc son importance.

La présidente: Madame Cornish...

Mme Mary Cornish: Mon temps est écoulé? D'accord.

[Français]

La présidente: Je voudrais rappeler aux témoins que toute la documentation qu'ils nous ont envoyée a été distribuée aux membres du comité. En répondant aux questions qui leur seront posées, ils pourront donc donner plus de détails sur les autres points qu'ils n'auront pas abordés.

Je donne maintenant la parole au chef Betsy Kennedy.

Madame Kennedy, vous avez la parole pour 10 minutes.

[Traduction]

Le chef Betsy Kennedy (chef, Première nation de War Lake): Bonjour.

Merci de m'avoir invitée à venir vous parler de mon vécu en tant que femme et leader autochtone, ainsi que de la prospérité économique des femmes autochtones, tout particulièrement de celles vivant dans les réserves dans le Nord, notamment dans le Nord du Manitoba.

Il est très important que votre étude émette des recommandations qui reflètent ce que vivent les femmes autochtones. Cela fait huit ans que je suis chef de la Première Nation de War Lake et auparavant j'ai été conseillère municipale pendant quatre ans. J'occupe des fonctions de dirigeante depuis 1997. Cela a été très difficile, surtout lorsque votre collectivité vous en demande plus en tant que chef qu'il n'en demanderait à un homme.

À l'occasion de funérailles dans la communauté, j'ai dû veiller auprès de la famille toute la nuit parce que je suis une femme. Je le faisais alors que j'étais conseillère, puis quand je suis devenue chef, on m'appelait, je quittais les gens à 23 heures, mais on me rappelait malgré tout. Cela n'a donc pas été facile.

Je suis aussi la femme chef du Manitoba à avoir été en poste le plus longtemps. Il n'y a que deux femmes chefs dans le Nord du Manitoba, je suis l'une d'entre elles. Je représente aussi une Première Nation isolée. Mon expérience en tant que femme chef a été difficile.

En tant que femme, nous sommes beaucoup plus à l'écoute des gens. Les gens se montrent beaucoup plus émotifs ou en colère avec moi, car ils savent que je ne vais pas me mettre en colère ou me vexer. C'est un exutoire pour eux, ils n'oseraient pas se comporter de cette façon face à un conseiller masculin. En tout cas je n'ai pas été témoin de telles scènes avec des hommes chefs.

Mais ce que je leur dis, c'est que le mieux à faire c'est de se calmer, et qu'ensuite nous en parlions. Et ils finissent par se calmer. Ils m'avouent ensuite que la raison pour laquelle ils aiment me parler c'est parce que je suis plus compréhensive et que je suis véritablement à l'écoute. Même lorsqu'ils s'emportent j'arrive quand même à leur parler de façon très professionnelle.

Lors de nos réunions de leadership, je retrouve les quatre autres femmes chefs du Manitoba et nous partageons nos préoccupations. Nous exprimons nos préoccupations et demandons aux hommes chefs de nous soutenir et d'appuyer nos revendications. Ils refusent souvent en disant que c'est une question qui ne concerne que les femmes. Je me suis déjà emportée sur ce point car il faut souvent que les femmes s'énervent pour se faire entendre. Nous avons dit que ce n'est pas juste notre problème mais celui de tous. Des femmes disparaissent ou sont assassinées, il y a des problèmes d'enseignement, il faut s'assurer que nos filles vivent dans de bonnes conditions avec leur conjoint. Un autre sujet important c'est la violence dont sont victimes les femmes. Si l'on nous en donnait davantage la possibilité, plus de femmes voudraient être chef, car comme je le disais, nous sommes plus à l'écoute. Nous encourageons les jeunes à s'engager, c'est l'une des manières de s'assurer qu'ils aient un rôle à jouer.

● (1555)

Je veux aussi vous dire que dans ma communauté, les postes de bureau sont tous occupés par des femmes, sauf celui d'agent de bande et celui des services à l'enfance et aux familles. Ce sont les deux seuls hommes sur 24 postes.

J'ai écouté toutes les femmes qui parlaient des obstacles auxquels elles se heurtent dans la vie quotidienne. Les femmes autochtones font face aux mêmes difficultés et ont les mêmes inquiétudes que les autres femmes au Canada; mais les femmes autochtones sont marginalisées de bien des façons. Les statistiques indiquent que les femmes et les filles autochtones représentent 4 % de la population totale des Canadiennes. La population féminine autochtone s'accroît beaucoup plus rapidement que le reste de la population féminine au Canada. De 1996 à 2006, la population féminine autochtone s'est accrue de 45 %, par rapport 9 % pour la population féminine non autochtone.

La population autochtone est bien plus jeune que la population non autochtone. En 2006, l'âge moyen des femmes autochtones était de 27,7 ans. Comme nous avons trop de jeunes dans nos communautés, et cela comprend les jeunes filles, nous avons aussi besoin de soutiens pour ces jeunes. C'est tellement vrai! Nous avons beaucoup de jeunes femmes dans nos communautés, et quand elles s'en vont étudier à l'école, elles reviennent avec des conjoints, c'est difficile parfois pour leurs conjoints, leurs maris; ils ont de la peine à s'adapter.

Pour les jeunes des Premières Nations dans le Nord, on manque de financement pour l'éducation. En fait, il a été prouvé que les étudiants des Premières Nations dans les réserves reçoivent seulement la moitié ou les deux tiers du financement que les étudiants non autochtones reçoivent. Malheureusement, ce manque de financement produit un enseignement médiocre et, en conséquence, 39 % des femmes des Premières Nations au Canada n'ont même pas leur diplôme d'école secondaire.

Nos enfants les plus jeunes ont aussi besoin de soutiens. Nous n'avons pas assez de programmes Bon départ et de programmes de garderie d'enfants dans les communautés des Premières Nations, et parfois il n'y en a pas du tout. Comme 20 % des mères autochtones sont monoparentales, quand elles ont accès à une garderie elles peuvent saisir des occasions hors de chez elles. Ce sont des programmes que le gouvernement fédéral peut financer.

C'est vrai que nous recevons un enseignement médiocre. Mon petit-fils, qui n'a que 10 ans, s'inquiète de l'enseignement qu'il reçoit. Il est en 4^e année et il s'inquiète de sa 5^e année parce qu'il n'y a que deux enseignants, et il pense que s'il passe dans la classe supérieure, il n'apprendra rien. Et il sait qu'ensuite, quand il ira en 9^e année et qu'il quittera la communauté, il échouera parce qu'on ne leur enseigne pas les mêmes matières que celles qu'on enseigne aux étudiants non autochtones des régions rurales et urbaines.

Nous avons vu ces dernières années, et nous le voyons encore aujourd'hui, qu'un grand nombre de nos jeunes reviennent après la 9^e année. En 12^e année, ceux qui réussissent sont ceux qui ont suivi un enseignement tout spécialisé. Quand ils trouvent un emploi, ils ne possèdent même pas les bases en mathématiques, alors on ne les engage pas pour ces emplois.

Oui, je demande qu'on donne le programme Bon départ dans ma communauté depuis qu'il a été créé. J'y travaille depuis 1996.

• (1600)

Nous n'y avons pas accès parce que ma communauté est très petite, mais nous avons beaucoup de bébés. Une année, sept bébés sont nés chez nous, et c'est comme ça presque tous les sept ans: sept ou huit bébés, et puis deux ou trois par année entre ces sept ans.

Si nous avons plus de programmes comme ceux-ci, ça aiderait beaucoup les parents, les jeunes, les jeunes parents.

La présidente: Chef Kennedy, je vous remercie beaucoup pour votre témoignage. J'espère qu'en répondant aux questions, vous aurez l'occasion de présenter le reste de vos commentaires si vous n'avez pas eu l'occasion de tout nous dire.

Le chef Betsy Kennedy: D'accord.

La présidente: Madame Lahey, vous avez 10 minutes, s'il vous plaît.

Mme Kathleen A. Lahey (professeure, Faculté de droit, Queen's University): Merci.

Merci beaucoup de m'avoir invitée à vous parler de ces enjeux aujourd'hui. Je suis très heureuse de constater que vous ne vous concentrez pas uniquement sur des questions de leadership, mais que vous discutez du leadership économique et de la prospérité des femmes. Il existe un lien étroit entre ces concepts, et je vais commencer par attirer votre attention sur la feuille que nous avons distribuée et que vous devriez toutes avoir. On y trouve quelques tableaux qui vous aideront à placer mes commentaires dans leur contexte.

La première chose que je voudrais souligner, c'est qu'au Canada les femmes n'ont certainement pas encore atteint l'égalité. En réalité

l'égalité des sexes, qui est était sur le point de se réaliser dans les années 1990, s'est depuis lors beaucoup détériorée au Canada. On entend cela souvent, mais j'ai décidé de produire un tableau du classement international le plus récent fondé sur les mêmes indicateurs que ceux qu'on utilise pour mesurer le degré d'égalité des sexes dans d'autres pays.

On voit sur ce tableau que le Canada a été le premier pays au monde en matière de développement humain et d'égalité des sexes, mais qu'à partir de l'an 2000, il est rapidement descendu sur l'échelle de classification internationale. L'un de ces classements, mené par le Forum économique mondial, le place depuis quelques années au 31^e rang du classement mondial. Ce classement est particulièrement négatif, et il montre que, pour tous les indicateurs économiques et sociaux, le Canada est à la traîne des autres pays, à l'exception d'un indicateur que d'autres intervenantes ont déjà mentionné.

Les Canadiennes maintiennent leur première place quant au niveau de scolarité. Je tiens à souligner cela, parce que le mauvais classement n'est pas dû à une défaillance des femmes. De génération en génération, les Canadiennes ont toujours fait preuve d'une forte motivation en cherchant à réussir par leur scolarisation, leurs habiletés, leur énergie et autres. Le problème à aborder aujourd'hui est la façon dont les politiques économiques et sociales entravent les aspirations que les femmes poursuivent dans leur vie. C'est ainsi que nous avons devant nous ce tableau troublant de la détérioration de l'égalité des sexes au Canada.

Ces dimensions de l'inégalité des femmes au Canada sont très persistantes. Au cours des 20 dernières années, certains indicateurs économiques fondamentaux n'ont que très peu changé. L'un d'eux est la question du volume de travail non rémunéré que les femmes accomplissent par rapport aux hommes. Le pourcentage de travail non rémunéré effectué par les femmes se situe entre 62 et 64 % depuis 20 ans; autrement dit, les femmes continuent d'accomplir le gros du travail non rémunéré effectué au Canada. Par heure.

Autre mesure par heure: les femmes en sont arrivées au point où elles travaillent presque autant d'heures rémunérées que les hommes. Si vous ajoutez ces deux ensembles de chiffres, soit 45 à 47 % de toutes les heures de travail rémunéré et 62 à 64 % de toutes les heures de travail non rémunéré, vous voyez qu'en réalité, chaque année les femmes au Canada travaillent plus d'heures que les hommes.

Qu'en retirent-elles? Selon les dernières statistiques, le revenu marchand des femmes continue à ne représenter que de 36 à 38 % de tous les revenus marchands. Donc pour tout ce travail, les femmes ne reçoivent encore qu'un peu plus d'un tiers de tous les revenus marchands reçus dans notre pays.

Je vous présente ces chiffres parce qu'ils dénotent un problème très grave, et ce problème a des répercussions au niveau économique.

•(1605)

Tous les résultats des études menées ces 10 dernières années par l'Organisation de coopération et de développement économique, par le Fonds monétaire international, par la Banque mondiale et par d'autres grands organismes économiques indiquent que plus il y a d'égalité entre les sexes dans un pays, mieux les familles résistent aux variations de l'économie, aux cycles d'expansion et de ralentissement. Ils indiquent aussi que, lorsque le travail, rémunéré ou non, est bien réparti entre les hommes et les femmes, la population entière jouit de santé, de mieux-être et d'une bonne productivité. Personne ne s'oppose à ces conclusions, parce que l'égalité des sexes est une stratégie économique fondamentale pour atteindre la prospérité.

Alors que s'est-il passé au Canada? Dans ma recherche sur la problématique hommes-femmes dans les domaines du droit et de la politique, je me concentre sur la fiscalité. Je vais vous présenter quelques-unes de mes principales conclusions, car je crois qu'elles contribueront à éclairer notre discussion.

Tout d'abord, depuis 2006, le Canada a coupé diverses sources de revenus d'environ 2,2 % du PIB chaque année. Chaque année, il manque au Canada une somme de 40 milliards de dollars dont il disposait auparavant. Cela s'est ajouté aux effets de la récession économique, et les effets de ces deux facteurs ont entraîné une concentration croissante sur les politiques d'austérité, sur la réduction du déficit et sur la diminution des dépenses publiques. Le Canada a donc malheureusement de la difficulté à maintenir des programmes indispensables pour atteindre l'égalité des sexes dans le domaine économique.

Il s'ensuit, entre autres choses, que ces réactions ont mis virtuellement fin aux efforts de mise en oeuvre d'un programme national de garderies d'enfants, qui est crucial pour que les femmes accomplissent moins de 62 à 64 % de tout le travail non rémunéré dans notre pays. Les femmes ne peuvent absolument pas effectuer plus de travail rémunéré qu'auparavant sans qu'on les soulage un peu de la responsabilité inégale qu'elles assument en s'occupant de leurs tâches domestiques, de leurs enfants, de leurs aînés, de leur communauté et ainsi de suite.

Il en résulte une deuxième chose: comme le Canada se fie toujours plus sur les dépenses fiscales de toutes sortes pour résoudre ses problèmes politiques, il tire son revenu de base de l'interne. Par conséquent, le gouvernement laisse chaque année sur la table quelque chose comme 172 milliards de dollars en recettes fiscales potentielles à cause de ce grand nombre de dépenses fiscales. Donc pour quasiment chaque dollar recueilli en impôts, un autre dollar reste sur la table sous la forme de ce grand nombre de dépenses fiscales.

La plupart de ces nombreuses dépenses fiscales ont des répercussions négatives sur l'égalité des sexes, mais je tiens à attirer votre attention sur les dépenses fiscales les plus toxiques pour l'égalité des sexes qui ont été mises en vigueur afin de récompenser les femmes qui ne font pas de travail rémunéré. Autrement dit, on a mis en vigueur un grand nombre d'avantages fiscaux qui constituent le fondement même de notre système de transfert d'impôt et qui accordent des récompenses nettes d'impôt aux familles dont les femmes ont moins de travail rémunéré qu'elles n'auraient peut-être autrement.

À l'heure actuelle, cela coûte au gouvernement du Canada 6,7 milliards de dollars par année. Soulignons que ce montant suffirait amplement à financer le programme national de garderies d'enfants le plus luxueux. Mais par-dessus tout cela, plane la

promesse continuelle d'ajouter des avantages fiscaux comme le fractionnement du revenu des parents, qui coûterait au gouvernement fédéral 2,7 milliards de dollars de plus à partir de 2015. J'ai ajouté un découpage du décile au bas de cette page afin de démontrer qu'il ne s'agit pas seulement d'une énorme dépense, mais que c'est aussi une énorme injustice et qui va directement à l'encontre de toute politique logique visant à améliorer la prospérité des Canadiennes.

•(1610)

Je conclurai en affirmant que, au moment où le fractionnement du revenu des parents entrera en vigueur, les couples qui vivent avec un revenu unique de 190 000 \$ environ par année recevront un avantage fiscal de 12 000 \$ en mettant leurs revenus en commun. C'est une très grande somme d'argent.

[Français]

La présidente: Merci beaucoup, madame Lahey.

Madame Truppe, vous avez la parole pour sept minutes.

[Traduction]

Mme Susan Truppe (London-Centre-Nord, PCC): Je tiens à souhaiter la bienvenue à toutes nos intervenantes et à les remercier de nous avoir fait part de leurs expériences personnelles. Sept minutes passent vite, alors je vais commencer sans plus tarder.

D'abord, je vous remercie, madame Beckton, d'être revenue puisque la dernière fois vous n'avez pas eu le temps de nous parler à cause des votes.

Je crois que vous avez dit dans votre allocution que, par l'intermédiaire du Centre for Women in Politics and Public Leadership, vous donnez de la formation sur la recherche de pointe. Pouvez-vous nous en décrire deux ou trois exemples?

•(1615)

Mme Clare Beckton: Nous nous concentrons sur la recherche de pointe et sur la formation. Vous avez devant vous l'exemple d'une étude de comparaison que nous avons menée au niveau des cadres pour démontrer avec des données probantes que nous n'avons pas atteint l'égalité des sexes.

Nous avons aussi mené une étude sur la création non sexiste d'un niveau de direction dans le domaine de l'exploitation minière. Nous avons examiné les obstacles et les occasions d'avancement des femmes dans cette hiérarchie, du moins au Canada. Nous avons aussi produit un aperçu de l'avenir des femmes dans le domaine de l'innovation, parce qu'aucune recherche n'a été produite sur cette question. Au Canada, les politiques sur l'innovation sont basées sur un souci d'égalité des sexes. Nous allons donc nous pencher sur cette question, et nous cherchons actuellement des partenaires pour mener de la recherche sur les femmes dans le domaine de l'innovation et sur l'effet qu'a leur leadership sur l'innovation.

Nous participons maintenant à l'étude intitulée Clinton Global Initiative qui examine les femmes dans la fonction publique. Nous allons étudier l'impact que le recrutement d'un plus grand nombre de femmes dans la fonction publique aurait sur les politiques publiques. Ce sera la première partie de cette recherche. Ensuite, nous mesurerons cet impact et nous examinerons les résultats de ces mesures.

Nous cherchons aussi du parrainage pour effectuer de la recherche sur les entrepreneures et sur la mesure dans laquelle elles semblent être à risque et sur l'effet de cette perception sur leur accès aux aides financières.

Comme je vous le disais, nous avons lancé un programme intensif de leadership d'une semaine et nous en organiserons plus dans les métiers où les femmes sont sous-représentées.

Mme Susan Truppe: Excellent, merci.

Je sais que nous nous concentrons sur l'exploitation minière, et je dois dire que l'année dernière, quand je dirigeais des tables rondes dans tout le Canada, les groupes ont souvent mentionné ce secteur. Certains représentants de sociétés minières ont affirmé qu'ils essaient d'attirer plus de femmes dans les mines et qu'ils préféreraient engager des femmes — tout au moins un homme m'a dit qu'il préférerait engager des femmes. Il m'a dit que, s'il avait 10 candidatures et s'il devait engager un nombre donné d'employés, il commencerait par engager des femmes. Selon lui, les femmes travaillent mieux et sont plus méticuleuses. Alors bonne chance, monsieur.

Vous nous avez aussi dit que vous travaillez avec des partenaires. De quel type de partenaires s'agit-il?

Mme Clare Beckton: Nous collaborons avec le secteur privé, avec des organismes sans but lucratif et avec le gouvernement. Par exemple, nous avons mené notre étude comparative avec le cabinet Deloitte. La Clinton Global Initiative et la Commission de la fonction publique du Canada travaillent avec nous, et à l'heure actuelle nous cherchons quelques partenaires du secteur privé. Nous avons mené l'étude sur les sociétés minières avec Xstrata Nickel. L'ancien PDG de Xstrata Nickel s'y est engagé, et il donne des conférences sur l'avancement des femmes dans le secteur minier.

Ce ne sont que quelques exemples parmi tant d'autres. Nous produisons aussi un document en collaboration avec l'organisme À voix égales, que nous publierons probablement le mois prochain. Nous envisageons de mener une recherche sur les femmes en politique au Canada pour la rendre plus accessible.

Mme Susan Truppe: Merci.

J'ai une autre question à vous poser. Pourriez-vous nous décrire une pratique exemplaire qui nous aiderait à placer plus de femmes au niveau des cadres? Avez-vous observé ou appliqué une pratique particulière?

Mme Clare Beckton: Je crois que tout dépend de la culture de l'organisme. Prenons en exemple la fonction publique, qui est dirigée du haut de la hiérarchie. Les hauts cadres de l'organisme doivent pousser cette initiative vers le bas et l'introduire à tous les niveaux de leur organisme, par exemple en examinant leur pratique de promotion, la façon dont ils nomment des candidats devant leurs comités des promotions du personnel.

Je crois aussi qu'il faudrait examiner les politiques sur la vie familiale et la façon dont elles désavantagent souvent les femmes au lieu de les aider.

Mme Susan Truppe: Merci.

Merci de nous avoir présenté vos commentaires, chef Kennedy.

Votre situation semble être extrêmement difficile. Vous nous avez dit, je crois, que vous êtes l'un des chefs qui dirigent depuis le plus longtemps. Je vous en félicite. Êtes-vous l'un des chefs qui servent depuis le plus longtemps, pas juste des femmes en général?

Le chef Betsy Kennedy: Je suis l'une des femmes chefs qui servent depuis le plus longtemps.

Mme Susan Truppe: Bravo, toutes mes félicitations.

Je crois que vous nous avez dit que vous êtes chef depuis 1997. Je voulais vous demander à quel point il vous a été difficile d'atteindre ce poste, mais après avoir entendu vos commentaires, je suppose que ça vous a été très difficile parce que ça a encore l'air d'être très

difficile. Y a-t-il quelque chose que vous pourriez nous dire et qui aiderait d'autres jeunes filles ou femmes? Vous semblez persévérer quoi qu'il arrive, et je ne sais pas si vous avez....

À bien des endroits, on peut avoir recours à des gens qui vous aident, mais vous nous avez dit que la plupart des chefs ne vous appuient pas. Que faites-vous, alors? Vous adressez-vous au grand chef? Votre situation doit être très difficile, parce que vous ne disposez pas d'une abondance de renseignements et de gens qui vous appuient, alors je vous félicite de tenir le coup comme vous le faites.

Le chef Betsy Kennedy: Merci.

Mme Susan Truppe: Il est évident que vous faites face à de nombreuses difficultés, alors vous pourriez peut-être nous parler de quelque chose que vous avez fait et qui pourrait aider d'autres femmes à prospérer. Je ne sais pas ce que vous avez fait, mais vous êtes toujours à ce poste. Bravo.

• (1620)

Le chef Betsy Kennedy: Je fais face à des difficultés, mais j'ai bien sûr aidé de nombreuses dirigeantes, chefs et conseillères des Premières Nations qui veulent se présenter. Je leur dis toujours que c'est très dur, mais qu'il est possible de réussir et que je les aiderai. J'ai fait tout mon possible pour aider chaque femme que j'ai rencontrée comme candidate au poste de conseillère ou de chef.

Mme Susan Truppe: Alors vous n'enjolivez pas les choses. Vous leur décrivez les choses telles qu'elles sont, vous leur dites que ce ne sera pas facile, mais qu'elles y parviendront.

Quand vous avez l'impression de vous trouver dans une situation ridicule, que vous n'arrivez à rien parce qu'ils ne vous traitent pas comme ils le devraient, et si par malheur ils vous ordonnent de leur apporter un café, où allez-vous? Où trouvez-vous de l'aide?

Le chef Betsy Kennedy: Je vais voir les aînés. Ils sont plus compréhensifs que les autres. Ils font tout ce qu'ils peuvent et ils vous disent que ce que vous faites est bien. Ne laissez personne vous décourager, continuez à bien faire, et ça m'aide vraiment. C'est une des raisons pour lesquelles je persévère.

Mme Susan Truppe: Alors, ils vous soutiennent, mais ils ne vont pas parler aux chefs de sexe masculin ou aux gens qui vous créent des problèmes. Ils vous donnent leur opinion et leur soutien, mais je suppose qu'ils n'interviennent pas en votre faveur, alors ça doit être difficile pour vous. De nouveau, je vous félicite, je crois que nous vous admirons toutes d'agir de la sorte.

La présidente: Merci beaucoup.

[Français]

Merci beaucoup, madame Truppe.

Madame Ashton, vous disposez de sept minutes.

[Traduction]

Mme Niki Ashton (Churchill, NPD): Merci beaucoup.

Merci beaucoup madame Beckton, madame Cornish, madame Lahey et chef Kennedy d'être venues aujourd'hui pour nous présenter ces témoignages très dynamiques.

Je tiens à vous remercier, chef Kennedy, surtout parce que je sais que vous avez dû faire le voyage le plus long pour venir nous voir: le train, la route, et puis l'avion. Merci de tout coeur de nous avoir fait part de votre expérience personnelle, qui est très particulière.

Dans votre allocution, vous nous avez dit que la violence est l'un des obstacles auxquels les femmes autochtones se heurtent. Nous savons qu'au Canada, les femmes autochtones subissent des taux de violence plus élevés que les femmes non autochtones. Je crois que les femmes autochtones subissent trois fois plus de violence et que les jeunes femmes autochtones courent cinq fois plus de risques d'être assassinées que les femmes non autochtones.

Aujourd'hui, nous avons entendu un rapporteur des Nations Unies qui exigeait une enquête nationale sur les femmes autochtones disparues ou assassinées. Nous savons que des femmes des Premières Nations du Nord de l'Ontario battent du tambour sur la colline du Parlement pour exiger une enquête nationale. Pensez-vous que nous devrions lancer une enquête nationale sur les femmes autochtones disparues ou assassinées au Canada?

Le chef Betsy Kennedy: Mais bien sûr. Il est très dur de perdre un enfant et de perdre une personne qu'on aime.

Mme Joan Crockatt (Calgary-Centre, PCC): Madame la présidente, j'invoque le Règlement. Je suis sûre que nous aimerions entendre ce que le chef a à nous dire là-dessus, mais ce n'est pas le sujet de notre examen. La députée de l'opposition pourrait peut-être formuler ses questions de manière à traiter de la façon d'atteindre la prospérité, comme ça le chef pourra répondre à toutes les questions qu'elle a à lui poser.

La présidente: Merci beaucoup.

Je crois que vous pouvez brièvement répondre à cette question, chef Kennedy, et sur la manière dont les obstacles...

Mme Niki Ashton: Permettez-moi de répondre; nous reconnaissons que la violence nuit à la prospérité économique des femmes. Cela concerne parfaitement notre examen, et franchement, je crois que nous devons faire preuve de respect envers le chef en lui permettant de répondre à la question.

La présidente: Merci beaucoup.

Pourriez-vous relier cela au leadership et à la prospérité économique?

[Français]

Merci.

[Traduction]

Le chef Betsy Kennedy: Au cours d'une réunion à laquelle j'ai participé avec les chefs au sujet des femmes disparues et assassinées, toutes les femmes chefs du Manitoba ont demandé aux hommes de soutenir leurs efforts. Mais nous avons dû agir d'une manière plus agressive pour définir le soutien que nous voulions qu'ils nous donnent. Nous leur avons juste dit: « Et si c'était votre fille ou une jeune fille de votre famille que vous aviez perdue? »

En ce qui concerne les mesures à prendre pour nos femmes disparues ou assassinées, je crois que si l'on menait plus d'enquêtes, il n'y en aurait peut-être pas autant que ça.

• (1625)

La présidente: Merci.

Madame Young.

Mme Wai Young (Vancouver-Sud, PCC): Encore un rappel au Règlement. Comme je viens de Vancouver et que j'ai été conseillère d'adolescents autochtones et de leurs familles dans le Downtown Eastside, je sais que la question des femmes disparues ou assassinées est très douloureuse. Mais notre examen porte sur la prospérité économique des femmes, alors je crois que cette question a été posée

de très mauvaise foi et qu'elle ne concerne pas du tout notre examen. Je crois que nous devrions nous concentrer sur notre examen...

La présidente: Merci, madame Young.

Mme Wai Young: ... et ce n'est pas juste de demander à un témoin de répondre à une question qui n'a rien à voir avec cet examen.

La présidente: Merci, madame Young. J'ai permis qu'elle y réponde.

Madame Kennedy, avez-vous quelque chose à ajouter, ou allons-nous passer à la prochaine question?

Le chef Betsy Kennedy: Oui, continuez.

La présidente: Merci beaucoup.

Madame Ashton.

Mme Niki Ashton: Merci beaucoup, chef Kennedy de nous avoir parlé d'un problème extrêmement difficile auquel font face de nombreuses femmes autochtones.

Pourriez-vous aussi parler de l'importance du développement économique qui reflète les intérêts de votre région? Je sais que les femmes des communautés des Premières Nations dans tout le pays cherchent de l'emploi. Elles font souvent face à des taux de chômage élevés.

Mais les propositions de développement économique ne correspondent pas toujours aux priorités des régions. Si j'ai bien compris, il y a une proposition qui touche votre territoire: celle d'expédier du pétrole brut à travers War Lake jusqu'à Churchill. Je me demande si les femmes de votre communauté considèrent cela comme le type de prospérité qu'elles désirent.

Le chef Betsy Kennedy: Non, je ne pense pas qu'elles aimeraient qu'on expédie du pétrole brut par notre communauté. Nous enseignons à nos enfants comment vivre dans la forêt, et nous pensons qu'une fois que les femmes auront enseigné cela, nos enfants grandiront et deviendront plus forts et ils n'auront pas à dépendre de l'aide sociale. Ils auront des emplois.

Et aussi, les femmes vont chasser et pêcher là-bas avec leurs conjoints, alors c'est vraiment une activité familiale et ça profite aussi à notre communauté quand les enfants y participent. Même les enfants sont maintenant fiers de ce qu'ils ont. Nous vivons dans le Nord, nous sommes isolés et nous protégeons nos territoires et ce que nos enfants apprennent.

Mme Niki Ashton: Merci beaucoup, chef Kennedy.

Madame Lahey, je veux vous poser une question. Je sais que vous avez suivi les effets des réductions budgétaires à Condition féminine Canada, et je me demande si vous pourriez nous en parler et décrire leurs effets à long terme et le remaniement sur les Canadiennes.

Mme Kathleen A. Lahey: Oui, je peux vous en parler brièvement.

Les coupures radicales des points de service aux Canadiennes ont eu un effet dévastateur sur la capacité des groupes communautaires à obtenir des fonds pour contribuer au développement de projets visant à améliorer la prospérité.

De plus, la fermeture du fonds de recherche sur les politiques, qui soutient la recherche de base et d'avenir sur la condition économique des femmes et sur leur capacité à atteindre la prospérité a eu des effets dévastateurs parce que les organismes bailleurs de fonds comme le CRSH et le CRSNG ne tiennent pas compte de l'inégalité des sexes qui demeure dans le monde de la recherche. Par conséquent, le Canada fonctionne de plus en plus dans le domaine des politiques avec des renseignements inadéquats sur les effets exacts qu'ont ces politiques sur les femmes.

Mme Niki Ashton: Merci beaucoup.

Madame Lahey, pourriez-vous aussi parler des obstacles structurels auxquels les Canadiennes font face? Nous avons parlé un peu des garderies d'enfants. Je me demande s'il y en a d'autres qui vous viendraient à l'esprit. On nous a dit que le manque de logements abordables constitue un problème. Pourriez-vous nous parler un peu de ces obstacles?

Mme Kathleen A. Lahey: Oui.

Quand les Canadiennes ont accès à un soutien et à des ressources économiques, elles doivent de plus en plus s'en servir pour leurs dépenses de survie. Les femmes qui reçoivent des prestations d'aide sociale n'ont vraiment pas assez d'argent pour payer une garderie d'enfants qui leur permettrait de profiter de choses comme la prestation fiscale pour le revenu de travail ou d'autres ressources qui pourraient s'offrir à elles.

Le problème du logement, c'est que les prix de l'immobilier et des loyers montent, mais les prestations d'aide sociale ne suivent pas. De plus, l'enveloppe de financement social, comme la prestation fiscale canadienne pour enfants et autres, ne traite pas les femmes comme des particuliers. Les femmes n'ont pas droit à une pleine source de revenus si elles se retrouvent seules. Et le fait de demander une pension alimentaire pour enfants et une prestation alimentaire matrimoniale ne règle pas grand-chose. Les femmes se retrouvent de plus en plus dans des conditions économiques très difficiles qui les empêchent d'avoir un emploi rémunéré hors de chez elles pour combler les lacunes que laisse un filet de sécurité sociale très rétréci.

•(1630)

[Français]

La présidente: Merci beaucoup.

Merci beaucoup, madame Ashton.

Madame Ambler, vous disposez de sept minutes.

[Traduction]

Mme Stella Ambler (Mississauga-Sud, PCC): Merci, madame la présidente.

Merci à vous toutes d'être venues ici aujourd'hui pour éclairer notre examen.

Madame Beckton, pourriez-vous nous parler un peu plus de votre partenariat avec À voix égales? Nous connaissons un peu le travail que cet organisme accomplit en encourageant les femmes à se porter candidates. Je me demande quelle est votre relation avec À voix égales.

Mme Clare Beckton: Évidemment ce centre s'intéresse aux femmes de la direction politique — ce que nous appelons l'initiative publique — autant dans le secteur privé que dans le secteur public en général.

Notre travail avec À voix égales est financé par une fondation. Nous créons un portail de recherche sur les femmes en politique au Canada. Une fois que ce portail sera lancé, probablement le mois prochain, il sera facile d'accéder aux résultats de cette recherche.

Vous pourrez examiner les obstacles et les défis auxquels les femmes font face lorsqu'elles briguent un poste de dirigeante politique.

Ensuite, nous envisageons de chercher des fonds pour tirer ces renseignements des articles universitaires et les offrir aux candidates qui aspirent à un poste de dirigeante pour les aider. Nous pensons qu'il est nécessaire de faire cela. Bien souvent on mène de la recherche, mais les résultats ne sont pas disponibles pour ceux qui en ont besoin.

Mme Stella Ambler: Pourriez-vous nous donner un avant-goût de ces obstacles?

Mme Clare Beckton: Nous savons qu'un de ces obstacles est la difficulté d'être nommée candidate. J'ai parlé récemment à plusieurs candidates qui se sont heurtées à des difficultés pendant le processus de candidature. Bien souvent, les femmes hésitent, à moins que quelqu'un ne leur demande de sauter dans l'arène. Elles ne disposent pas nécessairement du même nombre de « cartes de roldex » que bien des candidats masculins pour trouver du financement, et c'est important. Je suis sûre que plusieurs d'entre vous se sont heurtées à ces mêmes difficultés.

Les femmes se heurtent aussi à des difficultés à cause de la manière dont elles font leur propre promotion. C'est dû aux normes culturelles qui exigent que les femmes se comportent d'une manière convenable. Ces normes nous influencent encore beaucoup.

Et enfin, nous savons tous que, parfois, les médias se concentrent sur des enjeux qui concernent les femmes et les accusent de se tenir trop loin de leurs familles ou autre. Ils leur posent des questions qu'ils ne poseraient jamais à des hommes.

Elles font face à de nombreux défis très variés.

Mme Stella Ambler: Ils nous posent encore ces questions.

Mme Clare Beckton: Par exemple, quand Lisa MacLeod a eu son bébé, on lui a demandé comment elle allait s'occuper de son bébé tout en faisant la navette...

Mme Stella Ambler: C'est vrai.

Notre comité a beaucoup parlé de cela en examinant le réseautage, et j'aime votre expression — les cartes de roldex.

Mme Clare Beckton: C'est une formule de l'ancien temps. On ne l'utilise plus aujourd'hui.

Mme Stella Ambler: Nous comprenons ce que vous voulez dire, et c'est une excellente façon de le dire. Nous nous faisons tous une image de cela, et nous savons qu'il nous faut de longues listes de connaissances pour recueillir des fonds et gagner ces candidatures.

Vous avez parlé de faire notre propre promotion et un peu plus tôt, vous avez mentionné la pensée critique. Dans notre conversation privée tout à l'heure, vous et moi avons parlé des différents styles de communication. C'est ce que vous entendiez par « pensée critique »? Vous m'avez fait remarqué que parfois — et je vous prie de me corriger si je ne paraphrase pas correctement ce que vous disiez — la concentration des femmes est un peu plus dispersée ce qui, en termes un peu plus positifs, signifie je pense que nous sommes capables d'accomplir plusieurs tâches simultanément.

Pensez-vous que c'est nécessairement un défaut, et comment pourrions-nous adapter nos différents styles?

•(1635)

Mme Clare Beckton: C'est vrai, mais je ne suis pas sûre que j'utiliserais le terme « dispersée ». Je pense que les femmes ont tendance à examiner le tableau plus global quand elles ont un problème. Par exemple dans le monde des affaires, quand une femme entre dans une salle de conférence pleine d'hommes pour parler d'un projet ou de ses préoccupations au sujet du projet, elle présente ses préoccupations globales. Les hommes se concentrent sur la date d'échéance et sur l'achèvement du projet, alors ils n'écoutent pas nécessairement ses préoccupations plus globales.

Barbara Annis & Associates a beaucoup travaillé là-dessus et a produit plusieurs ouvrages sur l'intelligence des sexes et sur la différence dans le fonctionnement du cerveau entre les hommes et les femmes. Ses résultats démontrent que les hommes et les femmes abordent souvent les choses d'un angle différent, et c'est important. On retrouve ces résultats dans certaines études menées sur le leadership, par exemple dans *Women Matter 3*, un rapport produit par le cabinet McKinsey & Company. Je vous recommande de le lire, parce qu'on y traite de toutes sortes de caractéristiques du leadership que les femmes semblent appliquer plus souvent que les hommes, et vice versa. On y explique l'influence qu'ont ces caractéristiques sur le type de leadership nécessaire au Canada pour aborder une abondance d'enjeux complexes.

Ce rapport soutient qu'il nous faut un leadership mixte à cause des angles différents sous lesquels les hommes et les femmes abordent les enjeux.

Mme Stella Ambler: Justement au sujet de ces caractéristiques de leadership, est-ce qu'elles feront partie des thèmes traités pendant ce colloque intensif d'une semaine sur le leadership que vous avez mentionné?

Mme Clare Beckton: Nous aurons une section sur l'intelligence des sexes — et bien sûr, toutes celles qui ont un conjoint savent à quel point l'intelligence des sexes est utile.

Mme Stella Ambler: L'intelligence des sexes.

Quels autres thèmes qui concerneront particulièrement les femmes allez-vous aborder pendant ce colloque d'une semaine?

Mme Clare Beckton: Un des thèmes traitera de la façon dont les femmes naviguent dans le système. Par exemple, un des problèmes auxquels les femmes se heurtent en leadership est de ne pas avoir de parrainage, alors que les hommes en ont, et c'est ce qui leur permet d'avancer dans un organisme. Les femmes n'ont pas réussi à obtenir du parrainage, ou personne ne leur en a offert. Il y a aussi la question du mentorat et la façon de repérer les personnes d'influence dans l'organisme, la façon de participer aux projets qui attireront l'attention sur elles afin d'être candidates pour une promotion, par exemple. Nous allons en discuter pendant ce colloque. Mais nous examinerons aussi la manière dont elles se perçoivent, le cheminement intérieur nécessaire ainsi que les autres dimensions habituelles du leadership. L'importance du réseautage est un autre sujet dont nous allons traiter.

[Français]

La présidente: Merci beaucoup, c'est très apprécié.

Monsieur Casey, vous disposez de sept minutes.

M. Sean Casey (Charlottetown, Lib.): Merci, madame la présidente.

[Traduction]

Mesdames Beckton et Cornish, chef Kennedy, je n'étais pas ici quand vous avez fait vos déclarations liminaires. J'ai dû remplacer la

Dre Duncan au dernier moment, mais comme toujours, elle avait pris une abondance de notes pendant votre allocution et elle m'a laissé de nombreux conseils. Si ma question vous semble un peu maladroite ou mal éclairée, c'est probablement parce que je ne la lis pas correctement, mais je vais faire de mon mieux.

Madame Lahey, j'ai entendu votre exposé et je vais vous adresser ma première question.

Vos commentaires sur le partage du revenu m'ont intéressée, car c'est une question qui a attiré beaucoup d'attention et dont on a bien débattu, je dirais, non seulement en public, mais probablement plus encore au sein du caucus conservateur. Vous en avez brièvement parlé dans votre allocution. Pourriez-vous approfondir un peu et expliquer, si j'ai bien compris, votre opinion selon laquelle le partage du revenu tel que proposé aurait un effet négatif sur la prospérité des Canadiennes?

Mme Kathleen A. Lahey: Oui, il aura un effet négatif et de plusieurs façons.

Tout d'abord, le coût de 2,7 milliards de dollars que le gouvernement fédéral devra déboursier pour cela s'accompagnera d'un coût approximatif de 1,7 milliard de dollars pour les provinces et les territoires qui mettront en vigueur un programme de partage du revenu avec celui du gouvernement fédéral. Il en coûtera donc chaque année au moins 4,4 milliards de dollars à l'économie canadienne, somme qui sera payée comme une récompense aux femmes qui effectuent plus de travail non rémunéré.

Dans le cas des femmes qui ont besoin d'un minimum de moyens économiques, autrement dit la capacité d'intégrer le marché du travail et de gagner de l'argent d'une manière ou d'une autre si la vie les obligeait à subvenir à leurs propres besoins — ce qui arrive je crois à chaque femme à un moment ou à un autre dans sa vie — cela signifie qu'on les soudoie d'une certaine façon pour qu'elles participent à un programme qui nuit à leur intérêt.

De plus, les gens diront que les femmes bénéficient aussi du fractionnement du revenu, mais ce n'est pas le cas, et ceci pour deux raisons.

D'abord, même les femmes qui gagnent les plus hauts salaires au pays ne recevront qu'une petite part de ces profits comparé à ce que recevront les hommes. J'ai effectué une simulation analytique avec le logiciel BD/MSPS de Statistique Canada pour obtenir ces chiffres. Même si un quart des femmes en couple vont profiter quelque peu du fractionnement du revenu, elles n'obtiendront que 16 % du montant. Donc 84 % de la somme totale de 4,4 milliards de dollars iront directement dans les mains des hommes.

Le second effet négatif pour les femmes tient au fait que les résultats d'un grand nombre d'études de recherche sociale démontrent que, lorsqu'un gouvernement a le choix d'octroyer des prestations sociales à l'homme ou à la femme dans un couple ou de leur laisser à tous deux le contrôle des fonds, cette prestation avantagera plus la famille si la femme en reçoit au moins la moitié sinon la totalité, car elle aura une plus grande tendance à dépenser cet argent pour répondre aux besoins des enfants, de la famille, et ainsi de suite. Mais si vous laissez ces avantages fiscaux, cette immense somme d'argent, entre les mains des hommes — puisqu'en situation de fractionnement du revenu, ce sont eux qui contrôleront entièrement les remboursements d'impôt —, les hommes auront l'impression qu'ils ont le droit de décider de la façon d'utiliser cet argent, et ils ne décideront pas nécessairement de le faire pour répondre de façon égale aux besoins de tous les membres de la famille.

•(1640)

M. Sean Casey: Dans votre allocution et dans la réponse que vous venez de donner, vous parlez de travail non rémunéré. À la fin de ces rencontres, nous produirons un résumé des témoignages et présenterons des recommandations au gouvernement. Quelles recommandations nous exhorteriez-vous à présenter dans le cas du travail non rémunéré?

Mme Kathleen A. Lahey: Je recommanderais à ce comité de trouver des stratégies politiques qui accroîtraient le partage du travail non rémunéré. Tout être humain doit accomplir un certain volume de travail non rémunéré chaque jour pour subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille. Mais il a été très clairement prouvé que, lorsqu'on encourage le partage du travail non rémunéré par le truchement de politiques, plutôt que d'encourager le couple à confier le travail non rémunéré au membre de la famille qui gagne le moins — soit presque toujours la femme — la vie de travail des hommes s'en trouve facilitée. Ils passent plus de temps à faire du travail non rémunéré, donc ils régissent leur temps avec plus de liberté. Cela laisse aussi aux femmes plus de temps libre pour essayer d'accroître leur participation à un travail rémunéré. Donc il est crucial de chercher à partager moitié-moitié le travail non rémunéré entre l'homme et la femme.

Il existe des stratégies très efficaces pour y parvenir. Par exemple dans certains pays scandinaves, après la naissance d'un enfant, le père peut se prévaloir d'un congé payé calculé en fonction de son revenu potentiel, ce qui lui procure en fait un avantage économique plus réaliste lui permettant de se retirer de son travail rémunéré pendant de brèves périodes pour s'occuper de l'enfant. Dans certains pays, les femmes n'ont droit à un congé parental supplémentaire que si les hommes font leur part, parce que de nombreux hommes ne veulent pas prendre leur part de congé parental, craignant qu'en se retirant de leur emploi rémunéré, ils risquent de passer à côté d'occasions d'avancement et de promotion.

M. Sean Casey: Madame Cornish, j'ai une question semblable à vous poser sur un sujet différent, les recommandations que vous nous exhorteriez à présenter. On m'a dit que, dans votre exposé, vous avez parlé entre autres choses d'équité salariale. Quelles recommandations nous recommanderiez-vous de présenter au gouvernement en matière d'équité salariale?

•(1645)

Mme Mary Cornish: Je les ai présentées en 10 étapes dans mon mémoire, mais la première est le besoin d'établir un plan national visant à combler l'écart salarial entre les hommes et les femmes.

À la page 6 de mon mémoire, je fais remarquer que le gouvernement fédéral et d'autres gouvernements établissent des stratégies systémiques et nationales pour les enjeux clés, surtout pour ceux qui concernent en même temps les gouvernements municipaux, provinciaux et fédéral. J'ai présenté cela à titre d'exemple pour que vous y réfléchissiez. Il existe une stratégie fédérale sur le développement durable qui concerne aussi les municipalités...

La présidente: Vous avez énormément d'informations à nous présenter. Malheureusement, le temps alloué à cette question est écoulé. Cependant, je vous remercie de nous avoir renvoyé à votre mémoire, qui est très instructif et qui aidera la députée.

[Français]

à approfondir la question.

Madame O'Neill Gordon, vous disposez de cinq minutes.

[Traduction]

Mme Tilly O'Neill Gordon (Miramichi, PCC): Merci, madame la présidente.

Je vous souhaite à tous la bienvenue ici cet après-midi. Vous nous avez présenté à tous énormément d'informations qui vont beaucoup nous aider dans notre examen de ces enjeux.

J'adresserai mon premier commentaire à Clare Beckton. Je tiens simplement à répéter votre message qui est de déconseiller aux femmes de sauter sur la première ouverture qui se présente. Je remarque que beaucoup d'entre elles ont les capacités nécessaires, mais qu'elles n'ont pas assez de confiance en soi.

Je me demande quelles étapes votre centre suit pour développer leur confiance en soi, ou y a-t-il d'autres étapes importantes que je ne vois pas clairement et qui les empêche aussi de se porter candidates?

Mme Clare Beckton: Je crois qu'en général, les femmes attendent qu'on leur demande. C'est ce qu'on a également observé aux États-Unis. Je fais partie du Harvard Women's Leadership Board et nous avons examiné ce qui se fait pour encourager les femmes à se présenter aux États-Unis. Il y avait notamment une campagne pour demander aux femmes de se porter candidates.

Une des questions que nous abordons est la confiance en soi. J'organise souvent des ateliers avec des femmes sur la façon de prendre leur réussite en main, sur la capacité de se retrousser les manches et de prendre les risques nécessaires en politique.

Je crois que les femmes sont également très conscientes, tout comme les nombreuses femmes autour de cette table, des défis que doivent relever les gens en politique et des choses que vous devez faire dans vos comtés et dans vos circonscriptions et cela peut s'avérer particulièrement difficile pour les femmes qui ont une famille.

Comme je l'ai dit, nos recherches portent là-dessus, mais j'organise également des ateliers pour aider les femmes à avoir suffisamment confiance pour prendre la parole et s'engager, que ce soit en politique ou à la direction d'autres organisations.

Mme Tilly O'Neill Gordon: À votre avis, faisons-nous des progrès dans ce domaine?

Mme Clare Beckton: Je crois que les résultats de notre étude comparative, que j'ai apportée ici, montrent qu'il y a eu des progrès, mais que ceux-ci ont été très lents. L'étude portait sur la période allant de 1987 à 2011.

Je crois que si vous regardez la proportion de femmes en politique fédérale et en politique provinciale, vous verrez que nous sommes toujours sous-représentées, à tous les niveaux, et dans certaines provinces encore plus qu'ailleurs. Par exemple, le Nouveau-Brunswick est une province où les femmes sont extrêmement sous-représentées à l'assemblée législative.

On peut donc dire que les progrès sont très inégaux et, dans le cas de la politique, il y a également le facteur géographique. La géographie joue également un rôle, dans une certaine mesure.

Mme Tilly O'Neill Gordon: Effectivement. Je me suis impliquée à l'échelle locale et comme vous le savez, il n'y a pas énormément de femmes qui se manifestent pour se joindre à l'exécutif, car elles pensent simplement ne rien avoir à offrir. Il s'agit, à mon sens, d'un domaine où nous devons faire des efforts.

Mme Clare Beckton: Il s'agit d'un problème que l'on retrouve dans bien des domaines où des femmes qui sont très compétentes — et il s'agit d'une norme culturelle, à bien des égards — pensent qu'elles n'ont rien à dire ou disent que quelqu'un d'autre est plus qualifié qu'elles. Je crois qu'il faut encourager les femmes à examiner leurs propres atouts et leurs propres qualifications pour aller de l'avant et relever les défis qui se présentent, car ces femmes sont très qualifiées pour ces postes.

Mme Tilly O'Neill Gordon: Et une fois qu'elles y sont, elles prouvent sans cesse leurs compétences. Il leur suffit simplement de faire ce premier pas et de ne pas hésiter à se jeter à l'eau.

Ma question suivante s'adresse à Betsy Kennedy. Quels sont certains obstacles que les femmes autochtones doivent surmonter face à l'emploi ou à l'éducation supérieure? Elles sont certainement confrontées à un grand nombre d'obstacles, à un grand nombre de défis. Quels sont les défis qu'elles doivent relever, mais qui ne se posent pas pour les hommes autochtones, et pourquoi?

• (1650)

Le chef Betsy Kennedy: Eh bien, j'imagine que les femmes ont du mal à trouver un emploi, car elles ont des enfants; elles croient que les hommes n'ont pas d'enfants. Je pense donc que c'est une des raisons pour lesquelles elles n'ont pas d'emploi. Pour les femmes, il est difficile de travailler, car elles doivent également retourner immédiatement à la maison pour s'occuper de leurs enfants. Je dirais donc qu'elles doivent mettre les bouchées doubles. Je sais que, pour moi, ça a été très difficile.

Mme Tilly O'Neill Gordon: Si elles ne participent pas, c'est donc parce qu'elles ont des enfants et qu'elles se sentent responsables de leur garde.

Le chef Betsy Kennedy: Oui.

[Français]

La présidente: Merci beaucoup.

Madame Sellah, vous disposez de cinq minutes.

Mme Djaouida Sellah (Saint-Bruno—Saint-Hubert, NPD): Merci, madame la présidente.

Tout d'abord, je désire remercier tous les témoins de leur présence.

Comme vous le savez, nous sommes en train d'étudier la prospérité et le leadership des Canadiennes. Bien sûr, nous souhaitons trouver des solutions concrètes pour améliorer les conditions des femmes actives au Canada.

Ma question s'adresse à Mme Lahey.

Dans les différents témoignages que nous avons entendus depuis le début de notre étude, il est ressorti qu'il y avait encore un écart salarial. Nous savons qu'une femme touche 60 % du salaire d'un homme et qu'il faudra 69 ans pour enrayer cet écart. Ce n'est pas que les femmes n'ont pas accès aux postes de haute direction dans les secteurs public et privé ainsi que dans les organismes à but non lucratif. C'est plutôt qu'il y a une discrimination systémique en raison de tous les facteurs qui ont été énumérés.

D'après votre tableau, les coûts totaux actuels pour le gouvernement fédéral s'élèvent à 6,7 milliards de dollars. Vous avez bien mentionné qu'avec une somme pareille, une politique pour la prestation de services de garde dans une économie productive aurait beaucoup plus d'effet sur l'économie canadienne que le fait de recevoir ces services sous forme de crédits.

Pourriez-vous développer votre pensée sur cette question?

[Traduction]

Mme Kathleen A. Lahey: Avec plaisir.

Si l'on réinvestissait les 6,7 milliards de dollars auxquels je fais allusion dans mes notes, cela aurait des retombées positives sur l'économie canadienne. Effectivement, cela permettrait, tout d'abord, de donner des ressources à un plus grand nombre de femmes, ce qui leur permettrait de répondre à leurs propres besoins économiques et à ceux de leur famille, en ayant un emploi rémunéré, avec moins de restrictions quant à leurs heures de travail, la distance de leur domicile à leur lieu de travail, et ainsi de suite — à savoir tous les obstacles que nous connaissons tous et toutes dans cette salle. Il y a un deuxième avantage à offrir des services de garde d'enfants mieux structurés et plus accessibles, ainsi que d'autres ressources pour les soins, dans le contexte canadien. Le Canada, à l'instar des autres pays disposant d'une structure démographique semblable à la sienne, a d'énormes besoins en matière de soins et ces besoins vont prendre de l'ampleur, avec les changements démographiques. Ce secteur va connaître une croissance et il sera important qu'il se développe sainement, du point de vue économique — à savoir en offrant du travail à temps plein, permanent et bien rémunéré pour que les gens puissent faire du travail de soins rémunéré. Si cela se produisait, l'économie se développerait, non seulement parce que les femmes seraient plus nombreuses à avoir un emploi rémunéré, mais aussi car cela créerait plus d'emplois. La création d'emplois et l'injection d'argent contribuent toutes deux à la croissance économique.

Le troisième avantage qu'il y a à restructurer l'usage de ces 6,7 milliards de dollars, c'est que lorsqu'il y a plus d'argent dans l'économie, parce qu'il y a plus de gens qui travaillent et plus de nouveaux emplois, les gouvernements ont alors également accès à des revenus plus importants. Les gouvernements jouissent alors d'une source de financement plus stable pour leurs propres programmes sociaux et de développement économique. Des recherches ont démontré que dans les pays qui s'engagent dans cette voie et qui encouragent une gamme plus large de services de garde d'enfants, la croissance économique augmente. L'ampleur de cette augmentation dépend de l'économie en question, mais aucun pays n'a jamais vu son économie baisser parce qu'il avait offert des services de garderie rémunérés appuyés par le gouvernement. La preuve tirée de l'exemple du Québec en montre très clairement l'effet multiplicateur. C'est ce que je suis en train de décrire. En fait, vous obtenez 3 \$ de revenu et d'activité économique en plus pour chaque dollar que vous investissez dans les services de garde d'enfants.

• (1655)

[Français]

Mme Djaouida Sellah: Merci.

Me reste-t-il du temps, madame la présidente?

La présidente: Il vous reste 17 secondes.

Mme Djaouida Sellah: D'accord.

Madame Lahey, croyez-vous que la violence faite aux femmes est un facteur qui nuit à leur prospérité?

[Traduction]

Mme Kathleen A. Lahey: Absolument.

Les femmes qui font face à toutes formes de violence, que ce soit en milieu de travail ou chez elles, ont des besoins économiques plus élevés que les femmes qui ne sont pas victimes de violence.

[Français]

La présidente: Merci beaucoup, madame Lahey.

Monsieur Young, vous avez la parole pour cinq minutes.

[Traduction]

M. Terence Young (Oakville, PCC): Merci, madame la présidente.

Je vous souhaite la bienvenue, madame Lahey. Je suis heureux de vous revoir. Il s'est écoulé 39 ans, je crois, depuis la dernière fois que nous nous sommes rencontrés, à la faculté de droit Osgoode Hall.

J'aimerais revenir sur les politiques fiscales dont vous avez parlé — la prestation universelle pour la garde d'enfants, les crédits fiscaux pour conjoint à charge et le fractionnement du revenu de pension. Je suis membre du gouvernement et j'aimerais expliquer qu'il s'agit là d'avantages qui visent à aider les femmes et les hommes, ceux qui peuvent ou non être des parents, par rapport aux choix qu'ils font de vivre ensemble, dans une relation à long terme ou en étant mariés. Ce qui m'inquiète, c'est que si l'on modifiait ou éliminait ces politiques, on risquerait d'éliminer le choix de travailler ou pas à l'extérieur du foyer. En fait, au lieu d'essayer d'aider les gens en fonction du mode de vie qu'ils choisissent, cela reviendrait à modeler leur mode de vie au moyen de lois fiscales.

Le choix de travailler ou pas à l'extérieur du foyer n'est-il pas un choix légitime? Ensuite, la Loi de l'impôt sur le revenu traite-t-elle les hommes et les femmes de manière équitable ou inéquitable?

Mme Kathleen A. Lahey: Merci pour cette brève question.

M. Terence Young: Prenez autant de temps que vous le voulez. Je dispose de cinq minutes et j'en ai probablement déjà utilisé une.

Mme Kathleen A. Lahey: D'entrée de jeu, je voudrais signaler qu'il est très bien de dire que ces politiques visent à créer des choix, mais dans la réalité, lorsque les circonstances limitent le nombre d'options dont les gens disposent, ces choix sont en fait faux.

Par exemple, la prestation universelle pour la garde d'enfants, qui fournit un peu plus de 100 \$ par mois pour chaque enfant de moins de 6 ans, ne suffit pas pour permettre à quiconque de sortir et d'aller gagner suffisamment d'argent pour faire quoi que ce soit. Elle crée l'illusion de permettre aux gens de choisir de rester au foyer avec une indemnité d'un peu plus de 1 200 \$ par an, par enfant, mais personne n'est capable de vivre avec 1 200 \$ par an. Elle crée l'illusion qu'on peut choisir de dépenser ces 1 200 \$ dans des services de garderie. Là aussi, c'est une illusion. Alors oui, on a le choix, mais c'est un faux choix.

Parmi les autres politiques qui découlent d'une politique fiscale, on peut citer le fractionnement du revenu. Le fractionnement du revenu a toujours été soigneusement conçu de manière à donner plus de pouvoir économique aux personnes à revenu plus élevé. Il est tiré du concept de couverture de la common law anglaise, selon lequel les femmes appartiennent à leur mari et, par conséquent, tous les revenus qu'elles gagnent appartiennent à l'homme. Ainsi, le concept voulant que la fiscalité commune ou de fractionnement des revenus ne soit pas une ingénierie sociale de la politique fiscale fait fi de la longue histoire qui dit qu'en fait il servait à maintenir le contrôle économique entre les mains des hommes. Étant donné que le Canada est un pays démocratique qui respecte le principe d'égalité entre les sexes, il ne s'agit pas d'une politique jugée acceptable du point de vue constitutionnel.

• (1700)

M. Terence Young: Je trouve intéressant votre tableau sur les paiements de l'assurance-emploi. L'écart qu'on y retrouve est-il directement dû aux emplois que détiennent les femmes et au nombre d'heures qu'elles travaillent? Si oui, quelles solutions nous suggérez-vous?

Mme Kathleen A. Lahey: Oui, cet ensemble de chiffres reflète directement le fait que les femmes ont moins d'emplois à temps plein, pendant toute l'année, et qu'elles sont donc moins admissibles à l'assurance-emploi. Cela reflète également l'existence simultanée d'écart de revenus et de rémunération. Ainsi, les femmes qui sont admissibles aux prestations de l'assurance-emploi reçoivent des prestations moins élevées, souvent si peu élevées qu'elles ne leur permettent pas de subvenir à leurs propres besoins. Il serait plus avantageux pour elles d'accepter un travail encore moins bien rémunéré pour joindre les deux bouts, et c'est ce qui s'est produit, au creux de la récession.

Les solutions de rechange seraient d'éliminer la distinction entre le travail à temps plein et le travail à temps partiel, d'insister pour que tout travail reçoive un salaire de subsistance et que ce salaire soit établi en fonction du coût réel de la survie de l'être humain et non pas en fonction d'une mesure arbitraire. Il serait également bien d'avoir des systèmes de soutien plus universels, afin que ceux qui ne sont pas admissibles à l'assurance-emploi puissent quand même avoir accès à une aide sociale quelconque qui leur permettrait de continuer de fonctionner en tant qu'êtres humains.

[Français]

La présidente: Merci beaucoup.

Merci beaucoup, monsieur Young.

Madame Crockatt, vous avez la parole pour cinq minutes.

[Traduction]

Mme Joan Crockatt: Merci beaucoup.

Cette étude s'est avérée extrêmement intéressante et je tiens à vous remercier toutes pour votre apport. Vos témoignages à toutes ont été une mine de renseignements.

J'aimerais revenir brièvement sur ce qu'a dit M. Young, à savoir que certains voient le fractionnement du revenu comme une réponse au travail non rémunéré des femmes. Madame Lahey, je me demande si, d'une certaine façon, vous voyez cela de la même manière, c'est-à-dire une façon de payer les femmes qui choisissent de rester au foyer.

Mme Kathleen A. Lahey: Oui, c'est ce qui a été suggéré, mais si c'était son véritable objectif, alors pourquoi est-ce que les femmes qui vivent dans des ménages où le revenu total du couple est de 32 000 \$ ou moins par an reçoivent uniquement 14 \$ par an?

Parallèlement, pour ceux qui vivent dans des ménages aux revenus moyens — 68 000 à 83 000 \$ par an — pourquoi est-ce que le travail non rémunéré qui en bénéficierait ne vaudrait que 546 \$? Et pourquoi serait-il alors logique, lorsqu'il n'y a qu'une seule personne qui touche un salaire de 190 000 \$ par an ou plus, que le travail non rémunéré de la femme dans ce foyer vaille tout d'un coup 12 000 \$ par an?

Si tel était son objectif, je crois que quelqu'un s'est totalement fourvoyé dans ses calculs.

Mme Joan Crockatt: Merci pour votre réponse.

J'aimerais maintenant passer à... Je ne sais pas s'il s'agit de Mme ou de la Dre Beckton. Comment préférez-vous qu'on vous appelle?

Mme Clare Beckton: Mme Beckton, ça ira.

Mme Joan Crockatt: D'accord.

On nous a un peu parlé des femmes qui choisissent les emplois, où elles sont le plus à l'aise. On nous a également dit que certains de ces emplois sont moins bien rémunérés ou que les femmes sont moins payées, car il s'agit d'emplois occupés par des femmes. Nous ne le savons pas nécessairement, ici, mais à notre dernière réunion de comité, nous avons entendu un témoignage très intéressant de Christine Day, l'ancienne pdg de Lululemon, qui nous a parlé de leadership comme étant quelque chose qui se situe « à la limite de ce qui vous met à l'aise ».

Avant, nous pensions que c'était l'éducation qui posait problème et nous avons donc tous envoyé nos filles à l'université, pour qu'elles fassent des études supérieures et qu'elles obtiennent des diplômes supérieurs, et maintenant nous nous sommes rendu compte qu'il ne s'agissait pas d'un problème d'offre et que ce n'était pas un problème d'instruction, alors je me demande à quoi c'est dû. S'agit-il d'un problème d'attitude? Comment nous percevez-vous... Que va-t-il falloir faire pour que les femmes atteignent un niveau de prospérité plus élevé?

• (1705)

Mme Clare Beckton: Je crois que c'est en partie un problème d'éducation. Je dis cela, car, dans bien des cas, les femmes choisissent encore des voies universitaires qui les mènent vers les emplois traditionnels, notamment l'administration publique, l'enseignement et les soins infirmiers, là où elles ont tendance à gagner moins. Elles ne s'intéressent pas aux industries comme la haute technologie, certains types d'ingénierie, certains des domaines scientifiques. Cela découle de la façon dont les femmes sont acculturées pendant leur scolarité et de la façon dont les conseillers d'orientation les guident, car lorsque je parle de des jeunes femmes, je trouve qu'on ne les a pas encouragées à s'orienter vers des emplois non traditionnels qui payent davantage.

Il s'agit d'un facteur qui est lié au système d'éducation, aux niveaux primaire et secondaire, car une fois qu'elles arrivent à l'université et dans certaines disciplines, il devient plus difficile de changer, lorsque les possibilités d'emploi se présentent. Si vous regardez où se trouvent les débouchés d'emploi, actuellement, vous verrez qu'ils sont nombreux dans les domaines de la haute technologie et de l'innovation scientifique. Il s'agit là d'emplois qui tendent à être mieux rémunérés et les femmes en souffrent donc, du point de vue économique.

L'autre chose, bien entendu, c'est que lorsque les femmes arrivent dans ces industries, elles sont confrontées à de nombreux obstacles au sein des organisations, à des obstacles qui sont liés à la façon dont les femmes sont perçues par rapport aux rôles de leadership.

Mme Joan Crockatt: Pourriez-vous passer à la suite? Je suis consciente de l'heure qu'il est et j'aimerais entendre vos recommandations, sur la façon dont nous pouvons aider les femmes à être propulsées dans des postes de leadership. Vous dites également que notre économie a besoin de femmes à des postes de leadership. Que nous recommandez-vous de faire?

Mme Clare Beckton: À mon avis, si l'on regarde les conseils d'administration, nous devons recommander d'avoir plus de femmes au sein de ces conseils. Dans certains pays, on a opté pour des quotas. Dans d'autres pays, on s'est fixé des cibles. Dans certains pays — et l'Ontario est en train d'examiner cette possibilité — on a choisi la formule « se conformer ou s'expliquer » en ce qui concerne les politiques sur la diversité et la présence de femmes au sein des conseils d'administration. Cela peut également s'appliquer aux paliers supérieurs de l'industrie. Les gouvernements fédéraux et provinciaux peuvent être des chefs de file et encourager qu'on

nomme plus de femmes à ces postes supérieurs, notamment au sein des conseils d'administration.

Il existe un certain nombre de programmes désormais. Diversité 50, qui fait partie du Conseil canadien pour la diversité administrative, certifie chaque année 50 personnes qualifiées prêtes à occuper des postes d'administrateurs et la majorité de ces personnes sont des femmes. Il s'agit d'un groupe de candidats diversifiés et, parmi les femmes, il n'y a pas seulement...

La présidente: Parfait. Très bien.

Mme Clare Beckton: De plus, je sais maintenant que nous allons avoir plus de femmes et d'hommes autochtones dans ce groupe.

Voilà le genre de choses qui sont possibles... En outre, les gouvernements fédéral et provinciaux peuvent également donner l'exemple.

[Français]

La présidente: Merci beaucoup.

Merci beaucoup, madame Crockatt.

Monsieur Casey, vous avez la parole pour cinq minutes.

M. Sean Casey: Merci, madame la présidente.

[Traduction]

Madame Cornish, vous avez été lésée avec ma longue question et j'aimerais donc revenir à vous et mieux cibler ma question.

En ce qui concerne l'équité salariale et les trois choses que vous aimeriez que le comité recommande — si vous pouvez vous limiter à trois — quels sont les plus gros enjeux, à ce chapitre?

Mme Mary Cornish: À mon avis, il faut d'abord élaborer un plan, il faut que le gouvernement s'engage à analyser la situation et à dresser un plan semblable à la façon dont l'UE intègre l'équité salariale au sein de ses stratégies économiques et de ses stratégies pour l'égalité des femmes. D'autres pays l'ont fait. Ils ont des plans. Ils intègrent l'équité salariale à leurs plans. Il faudrait pour cela que le gouvernement fédéral collabore avec les provinces. Voilà donc la première chose.

La stratégie fédérale de développement durable fait état de trois éléments que vous pourriez adapter, selon moi. L'un d'entre eux est ce qu'on appelle un portrait pangouvernemental intégré des mesures et résultats. Dans cette stratégie, il s'agit de la viabilité environnementale, tandis qu'ici, il s'agit de réduire les disparités entre les hommes et les femmes. Il y a également un lien avec la planification des dépenses. En d'autres termes, il faut établir des liens très concrets et cela inclut — comme je vais vous l'expliquer dans un instant — un plan doté d'une mesure efficace et d'un mécanisme de rapports. Voilà pour commencer.

Ensuite, il faut que les décisions gouvernementales incluent une analyse sur la réduction de l'écart salarial entre les sexes dans leur analyse sexospécifique. Cela revient à se poser la question suivante: « La politique du gouvernement contribue-t-elle à réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes, ne fait-elle rien pour réduire cet écart ou bien contribue-t-elle à l'agrandir? » Il faut le savoir avant de prendre des décisions, au gouvernement. C'est un autre aspect dont il faut tenir compte. Cela concerne également les budgets, si les mesures budgétaires ont de tels effets, tant au niveau des mesures positives... et je considère les dépenses pour les garderies comme quelque chose qui aide à combler l'écart salarial entre les sexes.

Je crois qu'il faut également regarder le rôle de leadership que peut jouer le secteur public. En règle générale, partout dans le monde, le secteur public a eu un effet égalisateur. L'écart salarial est généralement inférieur au sein du secteur public. Les politiques de l'emploi y sont généralement plus progressives que dans le secteur privé. Cela a un effet égalisateur, grâce au leadership, ce qu'il ne faut pas oublier, notamment en cas de privatisation. En effet, cela a tendance à détruire cet effet égalisateur, car lorsque les femmes sont mises à pied et arrivent dans le privé, elles perdent souvent une série d'avantages qu'elles avaient dans le secteur public et qui avaient diminué l'écart salarial.

La dernière chose concerne la transparence salariale. C'est ce que l'Union européenne a fait lors de sa Journée européenne de l'égalité salariale, en février. D'ici décembre 2015, les pays membres de l'UE devront indiquer comment ils entendent faire de la transparence salariale une exigence pour les employeurs. Il y a différentes façons d'y arriver.

Une solution serait, pour le gouvernement fédéral, de demander aux employés des secteurs publics sous réglementation fédérale et aux entrepreneurs fédéraux, dans le cadre de leurs contrats, d'être transparents au sujet de leur salaire. Le président Obama vient de promulguer un décret là-dessus, sur la Journée de l'égalité salariale aux États-Unis, en avril, qui concerne les entrepreneurs fédéraux américains. C'est une des choses qu'on pourrait faire, ici.

Essentiellement, ce que l'UE dit, c'est que les femmes ne devraient pas gagner moins, car elles ne savent pas ce que gagnent leurs collègues masculins, et qu'il ne devrait pas y avoir de politiques du secret concernant les salaires, car elles contribuent souvent à renforcer les inégalités salariales. Soit les femmes ne disent rien, car elles ne connaissent pas les politiques salariales, au travail, soit elles arrivent et sont payées différemment pour le même travail; l'homme était payé plus avant d'arriver, il demande le même salaire qu'avant et quelqu'un accepte de lui verser le même montant ou de lui donner encore plus. Il y a plusieurs raisons qui font en sorte que la transparence salariale est un des moyens les plus innovateurs de s'attaquer à l'écart salarial.

● (1710)

[Français]

La présidente: Merci beaucoup.

Madame Young, vous avez la parole pour sept minutes.

[Traduction]

Mme Wai Young: Merci beaucoup pour tous vos témoignages. Vous avez soulevé des questions très intéressantes et très diverses par rapport à cette vaste étude que nous effectuons ici.

Je vais très rapidement poser une question à chacune d'entre vous et j'espère que vous arriverez à me répondre, en respectant le temps qui nous est alloué. Sinon, sachez que vous pouvez toujours nous envoyer des commentaires additionnels, même par la suite. Notre comité est bien évidemment très à l'écoute de votre expertise et de votre expérience.

Pour revenir sur ce que vous avez dit, madame Cornish, au sujet de la transparence salariale. J'ai connu cela, moi-même — à la tête de mon propre cabinet d'experts-conseils, notamment — où on disait que les hommes étaient les patrons et les femmes étaient autoritaires, n'est-ce pas? De plus, lorsque les femmes demandent un salaire égal, elles en demandent trop, et comme vous l'avez dit, c'est une attitude qui existe malheureusement encore.

Comment s'attaquer à ce problème? Quelle serait, selon vous, la recommandation la plus évidente pour faire quelque chose à cet égard?

Mme Mary Cornish: Je vous renvoie à la page 7 de mon mémoire, où vous verrez certaines des initiatives prises par l'Union européenne. Parmi elles, on cite le simple fait que l'employé fasse la demande des renseignements, par écrit. Si l'employé exige les renseignements, ceux-ci doivent lui être fournis, de manière ventilée, en expliquant les différentes échelles salariales pour les différents emplois. Voilà donc une façon de faire les choses.

Une autre solution consiste, pour l'employeur, à indiquer la rémunération moyenne des emplois, puis de ventiler les renseignements par genre. C'est une autre manière de procéder. C'est une autre façon, pour l'Union européenne, d'aborder la chose, sans nécessairement nommer les personnes, en particulier, mais plutôt en indiquant le titre de leur poste, le salaire s'y rattachant et en indiquant s'il y a une différence...

● (1715)

Mme Wai Young: Ce qui est bien évidemment en cause, ici, c'est la transparence. Mais au-delà de la transparence, étant donné que vous savez désormais que vous n'êtes pas payée autant, il est évident que vous pouvez prendre des mesures ou que vous avez des outils à votre disposition — la formation, le mentorat, etc. — pour redresser la situation. Il s'agit de savoir quelque chose, puis d'être en mesure de faire quelque chose pour influencer ou changer la situation. Cela nécessite un certain nombre de mesures — c'est ce que j'essaie de dire.

Mme Mary Cornish: Exactement.

Mme Wai Young: Comme le temps presse — j'ai plusieurs autres questions — pourriez-vous examiner la question et nous envoyer vos commentaires supplémentaires, car je crois que cela nous serait vraiment très utile.

Mme Mary Cornish: Avec plaisir.

Mme Wai Young: Dans ce genre de situation, savoir, c'est une chose et agir en est une autre.

J'ai une question pour Mme Beckton, au sujet des femmes en politique et en position de leadership public. Nous parlons du mentorat et de l'importance du leadership depuis des décennies. Comme nous le savons, il existe un Réseau des femmes exécutives et toutes ces choses qui se produisent. Comment pouvons-nous utiliser les médias sociaux, puisque nous disposons d'un nombre incroyable de nouveaux médias, pour faire le grand saut? Lors de nos séances précédentes, nous avons reçu des jeunes femmes qui font des choses incroyables.

Comment pouvons-nous appliquer ou prendre ce qui existe maintenant pour faire ce grand bond en avant, au-delà des salles de conseil, pour faire davantage de mentorat, au sens très large du terme.

Mme Clare Beckton: Je crois qu'il y a plusieurs façons. Je ne suis pas experte en médias sociaux, mais c'est en attirant l'attention des jeunes femmes sur certains des exemples ou des modèles, ainsi que sur certaines de leurs réalisations, tant au sein de leur génération que dans celle d'avant. Il s'agit d'informer le public, par le biais des médias, au sujet des choses que vous avez décrites, la notion de femmes autoritaires et la façon dont cela a été présenté au public, afin que les gens pensent à ce que ça veut dire quand on traite une femme d'autoritaire, ce que ça signifie quand on accuse une femme d'être agressive. Je crois que c'est le genre de choses que l'on peut faire. Mais il s'agit également de sensibiliser les gens sur l'existence de modèles et d'exemples pour essayer de changer les stéréotypes sexistes qui circulent quant à ce que les femmes devraient faire ou par rapport à ce que leur rôle devrait être, par opposition à celui des hommes.

Il y a énormément de possibilités, car les jeunes femmes sont certainement influencées. À l'heure actuelle, on se concentre beaucoup sur la beauté et les formes corporelles pour voir si cela peut changer pour refléter également leurs possibilités et leurs rôles...

Mme Wai Young: C'est justement le sujet que je voulais aborder dans une question complémentaire. Encore une fois, je ne crois pas que nous ayons le temps d'en parler, mais j'apprécierais beaucoup que l'université Carleton ou n'importe laquelle de vos organisations...

Nous semblons régresser dans notre culture — et je dis cela en tant que titulaire d'un diplôme de sociologie — car nous voici, d'un côté en train de dire que nous voulons faire avancer la cause des femmes, etc., mais d'un autre côté, en Amérique du Nord et au Canada, notre culture encourage les jeunes femmes à s'habiller et à être maigres et belles, entre autres, comme vous le savez tous. Nous avons récemment effectué une étude sur la boulimie et les troubles alimentaires.

Pourquoi est-ce que, 30, 40 ou 60 ans plus tard, nous avons toujours besoin de briser ce mythe, nous travaillons encore sur la question et nous semblons régresser, en réalité? Je sais que le ministre de la Condition féminine est très préoccupé par cette question. Je sais qu'il y a d'énormes facteurs sociologiques et culturels que nous n'abordons pas, au-delà du mentorat, au-delà de toutes ces merveilleuses choses que nous faisons, et sur lesquels la société doit se pencher pour vraiment démolir ce mythe.

Une fois de plus, nous aimerions entendre vos idées et même que vous nous fassiez certaines propositions de programmes. Je sais que cela plairait beaucoup au ministère.

La présidente: Il ne leur reste qu'une minute pour vous répondre.

Mme Wai Young: D'accord.

J'aimerais demander au chef Kennedy ce qu'elle pense de l'éducation des Premières Nations et qu'elle nous dise si sa bande, bien entendu, et d'autres à travers le Canada, devraient gérer leur propre système d'éducation, ce qui est une des choses que préconise notre gouvernement. Pourriez-vous me donner une réponse rapide, car j'ai une question à poser à Mme Lahey, par la suite.

Le chef Betsy Kennedy: Je crois qu'il est très important pour nous d'avoir l'occasion de nous occuper de notre propre éducation, car nous savons ce que veulent nos gens.

Mme Wai Young: Vous appuyez donc les programmes d'éducation des Premières Nations?

• (1720)

Le chef Betsy Kennedy: Oui.

Mme Wai Young: Excellent.

Pourriez-vous également nous envoyer quelque chose là-dessus? Ce serait absolument fantastique.

La présidente: Merci beaucoup.

Mme Wai Young: Mon temps de parole est terminé. Je suis désolée.

[Français]

La présidente: Merci beaucoup, madame Young.

Madame Ashton, vous avez la parole pour sept minutes.

[Traduction]

Mme Niki Ashton: Merci, madame la présidente.

Je voudrais simplement revenir sur cette question et préciser que le sujet à l'étude ne concerne pas la loi sur l'éducation des Premières Nations. Pour ce qui est du changement de sujet en comité, je veux m'assurer qu'on n'essaye pas de berner les témoins.

Chef Kennedy, j'aimerais que vous nous parliez d'un des obstacles auxquels les femmes sont confrontées, dans tout le pays, mais qui affectent les femmes autochtones en plus grand nombre. Je veux parler du manque de logement, du surpeuplement et de l'insuffisance des logements qui peuvent faire obstacle à la prospérité des femmes autochtones. Pourriez-vous nous en parler et nous décrire la situation, au sein des Premières Nations du Nord comme la vôtre?

Le chef Betsy Kennedy: C'est très difficile pour une famille de recevoir un logement, surtout une jeune famille, car les familles plus âgées ne veulent pas déménager de chez elles. Nous ne recevons qu'un financement limité pour construire des logements.

En fait, dans ma communauté, je ne peux faire construire qu'une seule maison tous les cinq ans, mais le taux de croissance démographique au sein des collectivités autochtones est bien plus élevé que ça. Cela nuit à l'éducation et à la vie des gens, en général, car ils vivent à l'étroit et doivent vivre dans la moisissure, entre autres choses. J'ai récemment appris pourquoi il y avait tant de moisissure. C'est parce qu'il y a toujours quelqu'un qui se sert des toilettes ou qui est en train de faire la cuisine et qu'il n'y a pas d'air qui circule, les maisons sont vieilles.

Nous sommes nombreux à vivre dans des logements sans eau courante, ce qui est difficile. Une de nos aînées doit rapporter de l'eau à pied, chez elle. Nos enfants vont finir par tomber gravement malades, et ils souffrent davantage d'asthme et de problèmes de peau. Ils ont des problèmes de peau. En fait, lorsque tous ces problèmes sont réunis, les familles finissent par être frustrées et en colère, car l'argent avec lequel elles aimeraient acheter de la nourriture s'en va ailleurs.

Mme Niki Ashton: Je vous remercie.

Puisqu'on parle de promouvoir la prospérité des femmes autochtones et des autres femmes canadiennes, pensez-vous que le gouvernement fédéral ait besoin de redoubler son engagement envers les femmes autochtones dans notre pays?

Le chef Betsy Kennedy: Oui.

On a donné la possibilité à bien des gens de suivre une éducation et une formation, mais les femmes autochtones ont eu du mal à accéder au programme, car elles ne répondaient pas aux critères. Nous nous sommes tous dit que cela allait être une bonne chose, surtout pour les femmes autochtones, car nous pourrions ensuite financer ces garderies, mais elles n'étaient pas en mesure de se rendre à cette formation. Elles sont nombreuses à vouloir travailler, à vouloir trouver et acheter certaines choses pour améliorer le sort de leurs enfants. C'est difficile pour elles, car elles ne répondent tout simplement pas aux critères.

Mme Niki Ashton: Merci beaucoup.

À propos du rôle du gouvernement fédéral, notamment du ministère de la Condition féminine, il est malheureux que notre comité soit si bien arrivé à formuler des recommandations qui déresponsabilisent Condition féminine. Madame Cornish, je me demande si vous pourriez nous dire combien il est important que Condition féminine fasse preuve de leadership, soit en ce qui concerne l'équité salariale ou d'autres mesures pour atteindre l'égalité et la prospérité des femmes au Canada.

Mme Mary Cornish: Généralement, partout dans le monde où il y a des ministères comme celui-ci, il y a une ministre et un ministère qui servent de mécanisme institutionnel pour mettre en oeuvre une stratégie sexospécifique et d'égalité. Ça, c'est la première des choses. Ils sont censés être responsables de sa mise en oeuvre.

Par exemple, si l'on avait un plan national pour réduire l'écart entre les sexes, ce serait alors au Comité de la condition féminine que cela incomberait. En outre — et c'est ce qui compte — une direction générale, un ministère et une ministre de la Condition féminine ne devraient pas être seuls. Par là, je veux dire que tous les autres ministères ont un rôle à jouer dans le plan pour qu'il ne soit pas, lui non plus, marginalisé. En d'autres termes, ils jouent effectivement un rôle très important, mais le ministre des Finances doit lui aussi jouer un rôle très important, car il doit s'assurer qu'ils sont tous impliqués là-dedans.

À titre d'exemple, en Ontario, j'ai rencontré les responsables des finances au sein de la bureaucratie pour essayer de mettre sur pied un plan pour réduire les écarts salariaux entre les hommes et les femmes, en 2008, à peu près au moment de la récession. Ils n'arrivaient pas vraiment à comprendre de quoi je parlais. « Que voulez-vous dire par nous devons nous impliquer? Que ferions-nous? » Je leur disais « Même si vous utilisiez de l'argent pour l'infrastructure, vous devriez voir si vous employez des femmes avec ces fonds. Faites-vous des choses, avec l'argent de l'infrastructure, qui permettent de réduire l'écart? Construisez-vous des centres de garderie avec cet argent? Le pont que vous êtes en train de construire va-t-il contribuer à l'emploi des femmes dans cette communauté? »

Voilà les choses qui doivent faire partie du processus décisionnel et de l'élaboration des politiques, au gouvernement. Dans tous les ministères, les gens doivent recevoir une formation pour ne pas oublier cette analyse sexospécifique et l'inclure dans leur mode de pensée.

• (1725)

Mme Niki Ashton: Je vous remercie.

Il ne nous reste qu'une minute. Professeure Lahey, pourriez-vous également répondre à cette même question?

Mme Kathleen A. Lahey: Oui, je suis contente que vous ayez parlé d'infrastructure, car dans certains pays européens, pendant la récession, on a délibérément alloué des fonds d'infrastructure pour construire de nouvelles installations de soins, pour l'éducation de la

petite enfance et pour les soins aux aînés, et une partie de cet argent de l'infrastructure a servi à payer les salaires et à financer des programmes de formation à long terme qui correspondaient à la croissance de l'emploi dans ce secteur. Cela a grandement contribué à contrer les effets de la récession pour les femmes qui avaient été laissées pour compte par les mises à pied, notamment, cela a créé de nouveaux emplois et a aidé ces pays à dépasser le Canada au classement mondial concernant l'égalité des sexes, même s'ils ne sont pas aussi riches ni aussi développés que le Canada, au point de vue économique.

La présidente: Merci beaucoup, professeure Lahey.

[Français]

Madame Truppe, vous avez la parole pour les quelques minutes qu'il nous reste, je ne sais pas combien exactement.

[Traduction]

Mme Susan Truppe: Merci.

Pardonnez-moi, de combien de minutes est-ce que je dispose?

La présidente: Vous avez probablement deux minutes et demie.

Mme Susan Truppe: Je vais simplement céder la parole à Mme Ambler, pour une minute et demie, et à Mme Young, pour une minute, si vous n'y voyez pas d'inconvénient.

Merci.

Mme Stella Ambler: Merci, madame la présidente.

Madame Beckton, j'aimerais revenir sur certains des commentaires que vous avez faits sur les normes culturelles, notamment en ce qui concerne les politiques sur les garderies qui sont adaptées aux besoins des familles. Selon vous, ces politiques ne profitent qu'aux femmes, ce qui pose problème, et j'aimerais vous entendre plus en détail à ce sujet.

Le seul autre exemple que je connais — et j'espère que vous pourrez nous en citer un autre qui pose problème — est celui de Lisa MacLeod. Encore une fois, nous avons discuté de cette députée provinciale, plus tôt, et du fait que grâce à elle et à ses actions, la période des questions, à l'assemblée législative ontarienne, a été déplacée du milieu de l'après-midi au matin. Je me suis toujours demandé en quoi cela profitait aux femmes, en particulier, mais vous pouvez peut-être nous l'expliquer.

Mme Clare Beckton: Pour répondre à votre première question, avec les politiques adaptées aux besoins des familles qui sont souvent mises en place au sein des politiques d'entreprise ou même des politiques gouvernementales, si la politique vise vraiment à permettre aux femmes de s'occuper de leurs obligations familiales, elle finit par renforcer le stéréotype selon lequel les femmes sont les aidantes principales.

L'autre chose qui arrive aussi, c'est que lorsque les hommes ne pensent pas pouvoir prendre ce type de congé pour eux-mêmes, cela les décourage de prendre un congé et, par conséquent, ce sont les femmes qui le prennent.

Nous avons réalisé une étude de groupe dans le secteur minier où, par exemple, les hommes nous ont confié qu'ils n'étaient pas prêts à prendre un peu de recul et à prendre un congé familial, car ils avaient peur des retombées sur leur carrière. Au gouvernement fédéral, il y a une prestation complémentaire, peu importe qu'il s'agisse d'un homme ou d'une femme, ce qui encourage aussi bien les hommes que les femmes à se prévaloir de ce congé. Je crois que nous devons penser à ce genre de choses.

Les employeurs doivent vraiment se concentrer sur la façon dont ils encouragent les aspirations familiales des hommes et des femmes, car cela va, en fin de compte, aider les femmes. Si les hommes ne sont pas libres de prendre ce congé, cela aura un effet dissuasif sur les femmes.

• (1730)

La présidente: Allez-y, très brièvement, madame Truppe.

Mme Susan Truppe: Mme Young désire poser une question rapide.

Mme Wai Young: Je serai très rapide. Merci.

Professeure Lahey, je voudrais simplement conclure mes questions.

Je serai très brève et je sais que vous n'aurez probablement pas assez de temps pour me répondre, mais vous pourrez certainement nous envoyer quelque chose par écrit. Votre réponse à la dernière question m'a certainement semblé très intéressante.

Nous avons demandé aux témoins non seulement d'examiner les montants alloués aux programmes, au sein de Condition féminine Canada, car ce sont des montants très limités, mais j'aimerais également savoir si vous ou d'autres personnes avez étudié les montants affectés pour aider les femmes, du point de vue économique, entre autres, dans l'ensemble du gouvernement fédéral. Dans votre dernière réponse, comme je l'ai indiqué, vous avez dit qu'il fallait construire plus d'infrastructure pour les centres

communautaires, etc. À l'échelle plus générale, pensez-vous que nous ayons fait progresser les choses, au chapitre de la formation pour les métiers spécialisés, notamment?

Je sais que du côté de l'emploi, à RHDCC, on s'est énormément concentré sur la formation professionnelle pour les femmes, par exemple.

Si vous pouviez nous faire parvenir de l'information à ce sujet, ce serait parfait.

La présidente: Merci.

Je crois qu'il s'agit d'une question très vaste qui nécessite d'être explorée en profondeur.

Madame Lahey, si vous pouvez nous fournir des renseignements là-dessus... mais je comprends qu'il s'agit d'une question très vaste et je me dis qu'une professeure, aussi puissante soit-elle, risque de ne pas pouvoir y répondre seule.

[Français]

Mesdames, je voudrais vous remercier sincèrement de vos témoignages et de toute l'information que vous avez fournie aux fins de notre étude.

Notre prochaine réunion aura lieu mercredi prochain à la même heure.

La séance est levée.

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>