



Chambre des communes  
CANADA

## **Comité permanent de la condition féminine**

---

FEWO



NUMÉRO 032



3<sup>e</sup> SESSION



40<sup>e</sup> LÉGISLATURE

---

**TÉMOIGNAGES**

**Le mardi 26 octobre 2010**



**Présidente**

**L'honorable Hedy Fry**



## Comité permanent de la condition féminine

Le mardi 26 octobre 2010

• (0850)

[Traduction]

**La vice-présidente (Mme Cathy McLeod (Kamloops—Thompson—Cariboo, PCC)):** Je déclare la séance ouverte. Je remercie les témoins de s'être présentés aujourd'hui, en cette belle matinée d'automne.

Chaque groupe aura 10 minutes pour présenter son exposé. Nous allons commencer par Kate McInturff.

Vous avez 10 minutes.

**Mme Kate McInturff (directrice générale, Alliance canadienne féministe pour l'action internationale):** Merci beaucoup.

Je croyais que nous n'avions que cinq minutes, et par conséquent, mon exposé sera bref. Cela nous donnera peut-être plus de temps pour la période de questions.

Merci de m'avoir demandé de me présenter devant vous aujourd'hui. Je vous sais gré de votre invitation à prendre la parole à propos du projet de loi C-471.

Beaucoup de discussions ont été tenues à propos de la manière de mesurer l'écart salarial entre les hommes et les femmes au Canada, mais selon moi, peu importe l'approche qui est adoptée, il est possible d'affirmer que, aujourd'hui, au Canada, l'écart salarial entre hommes et femmes est un fait bien réel. Toutes les recherches substantielles menées à ce sujet le démontrent, qu'elles aient adopté les instruments de mesure du gouvernement ou ceux d'organisations comme l'OCDE. Que l'on compare les salaires horaires ou les revenus annuels, toutes les données montrent que les hommes et les femmes qui travaillent au Canada ne touchent pas un salaire ou un revenu équivalent.

On s'attend à ce qu'une personne qui se présente au travail à l'heure, qui exécute les tâches qui lui incombent et qui s'acquitte de ses obligations envers son employeur soit rémunérée, et pourtant, durant chaque journée complète de travail, les femmes travaillent deux heures de façon bénévole. Pis encore, si les femmes ne sont pas rémunérées pendant ces deux heures de travail, c'est parce qu'elles sont des femmes. Nous touchons là au cœur des revendications relatives aux droits de la personne: cet écart salarial est discriminatoire, car il s'agit d'une discrimination fondée sur le sexe — elle vise les femmes en tant que femmes.

C'est précisément contre ce genre de discrimination que la Charte protège les citoyens canadiens. Le gouvernement du Canada a l'obligation de protéger les citoyens du pays contre ce genre de discrimination, en vertu tant de notre Charte que d'un certain nombre de normes et de conventions internationales, notamment la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes — selon laquelle le gouvernement doit prendre des mesures proactives pour faire en sorte de mettre fin à une telle inégalité —, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels — lequel protège de façon égale les droits

économiques des hommes et des femmes —, la Déclaration et programme d'action de Beijing — lequel fait de l'accès et de la pleine participation des femmes à l'économie une de ses principales préoccupations, et, enfin, la Déclaration universelle des droits de l'homme.

Il convient de souligner que la plupart des organismes internationaux de surveillance chargés d'examiner la conformité avec les conventions susmentionnées ont réprimandé le Canada en raison de l'écart salarial persistant entre hommes et femmes et de son incapacité de remédier à cette situation. Par exemple, le Canada a accepté de donner suite à la recommandation 16 du premier Examen périodique universel et de remédier à l'écart salarial au moyen, entre autres — et je cite le gouvernement du Canada — de « lois en matière d'équité salariale ».

Ces obligations à l'égard des droits de la personne des Canadiens ne peuvent être assujetties à des négociations collectives. Le fait d'assujettir les droits de la personne à des négociations collectives reviendrait à affirmer qu'une personne qui se fracture une jambe devrait rester chez elle et attendre quelques mois pendant que son employeur et le gouvernement décident qui la paiera, combien d'argent lui sera versé — si tant est qu'on lui en verse —, et quand elle sera payée, de façon à ce qu'elle puisse peut-être obtenir des soins de santé.

Le fait d'abroger la LERSP et de mettre en oeuvre les recommandations formulées par le Groupe de travail sur l'équité salariale, le tout en temps opportun — bref, l'adoption du projet de loi C-471 — permettra de faire en sorte que le Canada s'acquitte de son obligation de veiller au respect des droits de la personne de tous ceux qui vivent et travaillent au pays. Il s'agit d'une obligation que le gouvernement s'est donnée à lui-même en adoptant la Charte et en ratifiant les conventions internationales sur les droits de la personne que j'ai mentionnées plus tôt. À mon avis, c'est ce que le gouvernement devrait faire.

Merci beaucoup.

**La vice-présidente (Mme Cathy McLeod):** Votre exposé a duré trois minutes et demie — cela nous laissera beaucoup de temps pour la période de questions. Merci.

Le prochain témoin est Barb Byers, vice-présidente exécutive du Congrès du travail du Canada.

Bienvenue, Barb. Vous avez dix minutes.

**Mme Barbara Byers (vice-présidente exécutive, Congrès du travail du Canada):** Merci beaucoup.

Je me suis moi aussi préparée à présenter un bref exposé, car je crois que nous voulons entreprendre une discussion avec les gens qui se trouvent dans la salle.

Je tiens à vous avertir d'emblée que je vous présenterai uniquement un exposé de vive voix — nous vous transmettrons une version écrite de notre exposé dès que les traducteurs de notre bureau auront terminé leur travail. Pour m'assurer que vous ne manquez pas de lecture, j'ai apporté des copies de notre rapport de recherche numéro 47, intitulé « Iniquité salariale », l'analyse que nous avons menée à propos de la Loi sur l'équité de la rémunération du secteur public. Cela devrait vous occuper en attendant que vous receviez nos autres observations.

Comme d'habitude, au nom des 3,2 millions de membres du Congrès du travail du Canada, nous tenons à vous remercier de nous permettre de vous faire part de notre point de vue à propos du projet de loi C-471. Comme vous le savez, le Congrès du travail du Canada réunit des syndicats, des fédérations du travail et des conseils du travail nationaux et internationaux. Nos membres sont présents dans toutes les communautés et exercent tous les types d'emplois, dans toutes les régions du Canada.

Le projet de loi C-471 prévoit la mise en oeuvre des recommandations du Groupe de travail sur l'équité salariale. Comme vous le savez, ces recommandations sont le fruit de plusieurs années d'étude et de consultations rigoureuses et exhaustives, et elles ont été soutenues par un grand nombre d'organisations du travail et d'organisations de femmes. Cette étude pourrait être considérée comme la plus importante et la plus profonde à avoir été menée où que ce soit.

La série de mesures recommandées par le groupe de travail aurait transformé le régime fédéral d'équité salariale, et l'aurait rendu plus efficace et plus juste à l'égard des femmes qui travaillent dans le secteur fédéral. Je vais faire ressortir quelques recommandations clés que le Congrès du travail du Canada a plus particulièrement appuyées au moment où le rapport a été publié en 2004. Je vais également comparer ces recommandations aux mesures que le gouvernement conservateur a prises pour donner suite aux recommandations du groupe de travail, à savoir la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public, que j'appellerai tout simplement la LERSP.

Je tiens également à souligner que tout cela donne un peu une impression de déjà vu: combien de fois avons-nous dû nous présenter devant le comité pour discuter d'équité salariale sous une forme ou une autre? Il est temps de faire le travail.

Le groupe de travail a recommandé que « le Parlement promulgue une nouvelle législation proactive distincte en matière d'équité salariale pour permettre au Canada de s'acquitter avec plus d'efficacité de ses obligations internationales et de ses engagements nationaux, et qu'une telle législation relève des droits de la personne ».

Cette reconnaissance de l'équité salariale à titre de droit de la personne fondamental revient à admettre la nécessité de mettre en place des solutions systémiques pour éliminer la discrimination systémique. Quant à la LERSP, elle passe complètement sous silence cette recommandation fondamentale et prévoit exactement le contraire, à savoir le renvoi de la question de l'équité salariale à la table de négociation.

Le Groupe de travail a reconnu que les travailleurs canadiens qui appartiennent à d'autres groupes désignés de revendication de l'égalité subissent également de la discrimination salariale. Des mesures législatives proactives en matière d'équité salariale devraient être suffisamment vastes pour s'appliquer aux travailleurs appartenant à une minorité ethnique, aux travailleurs autochtones et aux travailleurs ayant un handicap. La LERSP n'accorde aucune

considération à un tel accroissement de la portée des dispositions législatives relatives à l'équité salariale.

D'après le Groupe de travail, la responsabilité de corriger les disparités salariales discriminatoires incombe aux employeurs. En outre, d'après le rapport du Groupe de travail, il faudrait obliger les employeurs à collaborer avec les syndicats et les groupes d'employés en mettant sur pied des comités sur l'équité salariale afin d'élaborer et de surveiller les plans d'équité salariale dans tous les lieux de travail, qu'ils soient syndiqués ou non. Ces comités devraient comprendre une proportion significative de travailleuses appartenant à des catégories d'emploi à prédominance féminine, et les plans d'équité salariale devraient viser tous les travailleurs, qu'il s'agisse d'employés à temps plein, à temps partiel, contractuels ou occasionnels.

Le gouvernement actuel a qualifié de « proactive » la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public, mais nous ne sommes pas convaincus que cela est bel et bien le cas. D'après la LERSP, la responsabilité de l'élimination de la discrimination salariale n'incombe pas aux seuls employeurs — dorénavant, la demande sur le marché devra être prise en considération à titre de critère permettant de déterminer la valeur du travail accompli par les femmes dans le secteur public. La LERSP ne cible que certains employeurs, redéfinit la catégorie de groupe d'emplois « à prédominance féminine » et restreint les groupes de comparaison, rendant par là plus difficile l'établissement d'une situation de discrimination salariale. Il ne s'agit d'aucune façon d'une loi proactive en matière d'équité salariale.

Le Groupe de travail sur l'équité salariale a recommandé qu'une commission indépendante sur l'équité salariale soit mise sur pied pour aider les employés, les employeurs et les syndicats à diffuser de l'information sur l'équité salariale et à régler les différends. Plutôt que de prévoir l'instauration d'un organisme distinct qui fournirait de l'expertise spécifique en matière d'équité salariale, la LERSP renvoie les différends à la Commission des relations de travail dans la fonction publique, interdit aux syndicats de déposer des plaintes et contraint les femmes à déposer leurs plaintes de façon indépendante, sans le soutien de leur syndicat.

●(0855)

En dépit de l'affirmation du gouvernement selon laquelle il a respecté l'esprit des recommandations formulées, il est difficile d'imaginer un mécanisme qui soit plus éloigné de celui conçu par le Groupe de travail sur l'équité salariale.

Le rapport et les recommandations du Groupe de travail ont été présentés il y a six ans et demi, et depuis six ans et demi, le Congrès du travail du Canada et d'autres organisations militent pour que ses recommandations soient mises en oeuvre. Il est scandaleux, et, en toute franchise, honteux que ce rapport ait été relégué aux oubliettes sans avoir été mis en oeuvre de façon significative, eu égard à l'ampleur des efforts déployés par le Groupe de travail pour l'élaborer.

Cela dit, les femmes attendent depuis beaucoup plus que six ans et demi. Nous attendons depuis des décennies et des décennies. Nous avons attendu pendant que nous devions débattre avec des employeurs récalcitrants à la table de négociation. Nous avons attendu pendant que des employeurs retardaient la conclusion de règlements en faisant traîner en longueur les actions en justice, et, comme certains d'entre nous l'ont entendu en fin de semaine dernière durant une conférence sur l'affaire concernant Bell Canada, 18 p. 100 des femmes touchées sont décédées pendant cette instance judiciaire. Nous avons attendu et, de bien des façons, cela nous a coûté très cher.

Nous avons attendu, et nous avons prôné l'instauration d'une loi proactive en matière d'équité salariale, car le fait de confier la question de l'équité salariale à un processus de négociation collective ou à un système fondé sur les plaintes n'aide tout simplement pas les femmes à supprimer l'iniquité salariale dont elles font l'objet au pays. Pendant que nous attendons, la dette envers les femmes qui ont été victimes de l'iniquité salariale — les femmes qui ont des enfants à élever, les femmes qui méritent une retraite dans la dignité et les femmes de tous les secteurs et de toutes les communautés du Canada —, cette dette, dis-je, continue d'augmenter.

Justice différée est justice refusée. Nous vous enjoignons à soutenir le présent projet de loi d'initiative parlementaire, et à faire en sorte que les travailleuses canadiennes puissent compter sur des dispositions législatives proactives en matière d'équité salariale.

Merci beaucoup.

● (0900)

**La présidente (L'hon. Hedy Fry (Vancouver-Centre, Lib.)):** C'était un bon exposé, Barbara. Merci. C'était excellent.

**Mme Barbara Byers:** Nous sommes prêtes à répondre à vos questions.

**La présidente:** Merci.

Nous allons maintenant entendre Mme Côté, agente au Programme des femmes et des droits de la personne, Alliance de la Fonction publique du Canada, de même que Mme Berry.

Madame Côté, partagez-vous la tâche de présenter votre exposé avec Mme Berry, ou est-ce que celle-ci vous accompagne pour vous aider à répondre aux questions?

**Mme Andrée Côté (agente au Programme des femmes et des droits de la personne, Direction des programmes, Alliance de la Fonction publique du Canada):** C'est moi qui prendrai la parole. Merci.

L'Alliance de la Fonction publique du Canada, l'AFPC, est heureuse d'avoir l'occasion d'exprimer ses commentaires et ses recommandations au sujet du projet de loi C-471, Loi portant sur la mise en oeuvre des recommandations du Groupe de travail sur l'équité salariale.

[Français]

Nous vous avons soumis notre mémoire et les documents d'appui en français, mais je n'ai pas eu le temps de préparer les notes de ma présentation en français. Je m'en excuse. Je vais donc faire ma présentation en anglais. Je pourrai, bien sûr, répondre aux questions en français.

[Traduction]

L'AFPC représente 185 000 membres, en majorité des femmes, répartis aux quatre coins du pays. Après des années de batailles devant les tribunaux et d'innombrables procès en cour, faut-il se surprendre que nous et nos membres ayons été outrés de voir que le gouvernement conservateur bafouait leur droit à l'équité salariale en intégrant la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public à la Loi d'exécution du budget, une loi adoptée en catastrophe par le Parlement?

La LERSP est viciée. Aucune modification ne peut l'améliorer: elle doit être abrogée, comme le prévoit le projet de loi C-471.

En mai 2009, l'AFPC s'est présentée devant le comité et a exposé en détail ses préoccupations en ce qui concerne la LERSP. Je vais très brièvement les passer en revue aujourd'hui.

En résumé, la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public aura les quatre effets suivants: elle vient compliquer d'autres plaintes en matière d'équité salariale; elle transforme l'équité salariale de droit de la personne qu'elle est en question de rémunération équitable à apporter à la table de négociation; elle supprime tout simplement la question de l'équité salariale du cadre des droits de la personne et interdit aux travailleuses et aux travailleurs du secteur public de présenter une plainte en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne; enfin, elle interdit aux syndicats de représenter leurs propres membres, car elle prévoit l'imposition d'une amende à ceux qui aideront leurs membres à présenter une plainte en matière d'équité salariale à la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

Vous trouverez une analyse plus détaillée de la LERSP dans notre document intitulé « La fin de l'équité salariale pour les femmes dans la fonction publique fédérale », qui se trouve en annexe de notre mémoire.

Le nouveau cadre de réglementation prévu, actuellement examiné par le gouvernement fédéral, plus particulièrement par le Conseil du Trésor, ne ferait qu'empirer les choses, notamment par l'imposition d'un fardeau de la preuve accru aux fins de l'établissement de l'existence d'une prétendue « question d'équité salariale » aux termes de la LERSP, par la dévalorisation de plusieurs catégories d'emploi à prédominance féminine et par le recours à de mauvais comparateurs pour comparer le travail des femmes et le travail de « valeur égale ».

La LERSP est si bancal que l'AFPC a contesté sa validité constitutionnelle devant les tribunaux. L'affaire est actuellement instruite. En outre, l'AFPC a soumis un rapport à la Commission de la condition de la femme de l'ONU, joint à notre mémoire. Je vous invite à le consulter.

La LERSP ne règle pas les multiples problèmes que présente le processus fondé sur les plaintes prévu sous le régime de la Loi canadienne sur les droits de la personne, et d'autres lieux de travail sous réglementation fédérale doivent composer avec ce système inefficace. Par exemple, l'AFPC a déposé une plainte en matière d'équité salariale contre Postes Canada en 1983, et cette affaire est toujours en instance.

C'est précisément en raison des lacunes du processus fondé sur les plaintes, de l'inefficacité de la LERSP et de ses conséquences discriminatoires que l'AFPC appuie sans réserve le projet de loi C-471, et demande l'abrogation immédiate de ce texte législatif inapproprié et mal conçu.

Il faut non seulement abroger la LERSP, mais également adopter une loi réellement proactive en matière d'équité salariale. Dans son rapport intitulé « L'équité salariale: une nouvelle approche à un droit fondamental », document qui ouvrait des perspectives entièrement nouvelles, le Groupe de travail a conclu que les dispositions législatives en vigueur, lesquelles prévoient, aux termes de la Loi canadienne sur les droits de la personne, un processus fondé sur les plaintes, doivent être remplacées par une loi proactive en matière d'équité salariale.

La semaine dernière, Hélène Laurendeau, porte-parole du Conseil du Trésor, s'est présentée devant le comité et a affirmé que la LERSP était proactive et qu'elle intégrait plusieurs recommandations clés du Groupe de travail sur l'équité salariale. Mme Laurendeau a même soutenu que la LERSP se situait dans le prolongement de modèles proactifs, comme la Loi sur l'équité salariale du Québec.

Dans les faits, la LERSP adopte une approche diamétralement opposée à celle du Groupe de travail. Par exemple, la LERSP fait de l'équité salariale une question de relations de travail pouvant faire l'objet de négociations. Dans ses recommandations, le Groupe de travail a très clairement affirmé que le processus menant à l'équité salariale devait être distinct du processus de négociation des conventions collectives. Le Groupe de travail a mené une étude, des consultations et des discussions exhaustives sur la question, et il en est arrivé à la conclusion que l'équité salariale était une question qui relevait non pas des relations de travail, mais des droits de la personne. L'équité salariale est non pas une question pouvant faire l'objet d'une monnaie d'échange, mais un mécanisme permettant aux femmes d'assurer leur droit à l'égalité en milieu de travail.

• (0905)

Le Groupe de travail recommande l'adoption d'une loi proactive en matière d'équité salariale aux termes de laquelle les employeurs auraient l'obligation positive d'examiner leur système de rémunération...

[Français]

**Mme Sylvie Boucher (Beauport—Limoilou, PCC):** Les gens chargés de l'interprétation simultanée demandent que le rythme soit un peu ralenti. Ils ont de la difficulté à suivre.

[Traduction]

**La présidente:** Pourriez-vous parler un peu moins vite, s'il vous plaît?

**Mme Andrée Côté:** J'espère ne pas manquer de temps. Je vais tenter de ralentir un peu.

Le Groupe de travail recommande l'adoption d'une loi réellement proactive en matière d'équité salariale. Aux termes d'une telle loi, les employeurs auraient l'obligation positive d'examiner leur système de rémunération, de déceler des iniquités fondées sur le sexe et de prendre des mesures pour les supprimer. En outre, les diverses étapes du processus et des mécanismes de maintien de l'équité salariale seraient assujetties à des échéanciers.

Le Groupe de travail recommande également la création de comités conjoints chargés de superviser la progression vers l'équité salariale et le maintien de celle-ci, de même que la création d'une commission et d'un tribunal de l'équité salariale.

En revanche, la LERSP ne contient aucune disposition concernant le droit des syndicats d'obtenir l'information ou les données requises pour mener une évaluation en matière de rémunération équitable, le droit des employés d'être rémunérés lorsqu'ils participent à une évaluation en matière de rémunération équitable, le droit de recevoir une formation, la création de comités sur l'équité salariale, etc. La LERSP prévoit une responsabilité conjointe des employeurs et des syndicats, tandis que le Groupe de travail sur l'équité salariale a expressément reconnu que la responsabilité conjointe en matière d'équité salariale n'était pas possible au sein d'un environnement où il y a un déséquilibre entre le pouvoir des employeurs et le pouvoir des employés et de leur syndicat.

La situation du gouvernement fédéral illustre bien ce déséquilibre puisqu'il est à la fois employeur et législateur. Ironie du sort, le budget fédéral de 2009 a fait clairement ressortir ce déséquilibre, dans la mesure où il renfermait à la fois la LERSP et des dispositions législatives touchant les taux de rémunération des employés du secteur public.

Avec la LERSP, nous sommes à mille lieues d'une loi sur l'équité salariale réellement proactive, et le cadre de réglementation prévu, qui mettra en vigueur la LERSP, nous ramènera d'autant plus en

arrière. Comme je l'ai déjà mentionné, ce cadre de réglementation impose un fardeau de la preuve accru. Les femmes seront tenues d'établir à la fois une discrimination fondée sur le sexe et une discrimination salariale. Selon ce cadre de réglementation, les catégories d'emplois à prédominance féminine seront comparées à des catégories d'emploi où un travail similaire — et non pas un travail de valeur égale — est accompli.

De surcroît, même le processus unilatéral de consultation menée par le Conseil du Trésor laissait à désirer à un point tel que nous mettons sa légitimité en question. L'AFPC a participé à deux séances de consultation auxquelles elle avait été conviée, mais les dates de ces consultations ont été imposées de façon unilatérale, les documents pertinents ont été transmis aux participants à la toute dernière minute, et la plupart des animateurs de ces consultations et des personnes qui ont présenté des exposés semblaient avoir un parti pris favorable aux employeurs. Les commentaires formulés par l'AFPC et les autres agents négociateurs ne figuraient pas dans les documents transmis pour la deuxième série de consultations.

En 2010, un nombre beaucoup trop élevé de travailleuses ne sont pas rémunérées à leur juste valeur en raison de la discrimination systémique fondée sur le sexe qui demeure présente en milieu de travail. De fait, comme Kate l'a mentionné, le Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes a souligné à plusieurs occasions que le Canada ne déployait pas des efforts suffisants en matière d'équité salariale.

Plus de 30 ans après l'adoption de la Loi canadienne sur les droits de la personne, il est temps que nous fassions quelque chose pour mettre fin à cette forme omniprésente de discrimination. Le gouvernement fédéral devrait jouer un rôle de chef de file à cet égard. Au nom de ses membres, l'Alliance de la Fonction publique du Canada demande instamment au comité de soutenir l'adoption du projet de loi C-471 et, une fois de plus, d'exhorter le gouvernement à mettre en oeuvre l'intégralité des recommandations formulées par le Groupe de travail sur l'équité salariale.

Merci beaucoup.

• (0910)

**La présidente:** Merci beaucoup. Il vous reste près d'une minute.

Nous allons poursuivre. Comme bon nombre d'entre vous le savent, nous allons commencer par la période de questions et de réponses. Je demande à tout le monde de ne pas perdre de vue qu'il s'agit d'un tour de sept minutes, lequel comprend la question et la réponse.

Nous allons commencer par Mme Neville, du Parti libéral.

**L'hon. Anita Neville (Winnipeg-Centre-Sud, Lib.):** Merci, madame la présidente.

Merci à vous tous de vous être présentés devant nous.

J'ai une forte impression de déjà-vu. Nous sommes passés par là de nombreuses fois auparavant.

Je veux poser quelques questions à propos du fait d'être proactif, mais je tiens d'abord à vous souligner, madame Côté, que j'ai été frappée par vos observations à propos de la plus récente négociation qui a eu lieu. Pouvez-vous nous en dire plus long là-dessus?

**Mme Andrée Côté:** Oui, madame Neville.

Je faisais allusions aux consultations organisées par le Conseil du Trésor concernant l'élaboration du règlement d'application de la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public. L'entrée en vigueur de la loi est assujettie à l'adoption de ces dispositions réglementaires.

En avril et en juin, nous avons pris part à deux séances de consultations de deux jours, et nous avons été très frustrés par le processus en tant que tel. Premièrement, nous avons estimé que ces consultations n'étaient pas impartiales, à telle enseigne que nous avons mis en question leur bonne foi, et deuxièmement, et plus sérieusement, nous étions véritablement préoccupés par le contenu proposé du cadre de réglementation, lequel n'améliorera d'aucune façon la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public. Nous croyons au contraire que ce cadre nous ramènera en arrière, et cela nous préoccupe beaucoup.

**L'hon. Anita Neville:** À votre avis, les consultations sont-elles légitimes? En d'autres termes, y a-t-il quelque chose qui vous permette de croire que vos préoccupations sont prises en considération dans le cadre des discussions et de l'élaboration du cadre de réglementation?

**Mme Andrée Côté:** Il est un peu trop tôt pour tirer une conclusion définitive. Nous allons rencontrer de nouveaux représentants du Conseil du Trésor. Nous venons tout juste d'être conviés à une réunion avec eux, et il est possible que les observations écrites que nous leur avons transmises l'été dernier auront été prises un peu plus au sérieux. C'est ce que nous espérons, mais en toute franchise, même si l'on tient compte de nos préoccupations, je ne vois pas en quoi cela améliorera les choses puisque le cadre législatif est extrêmement bancal. Cependant, à ce moment-ci, nous craignons fortement que ces dispositions réglementaires ne fassent qu'empirer une loi déjà mauvaise.

**L'hon. Anita Neville:** La Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public, ou la LERSP, je ne sais trop...

**Mme Barbara Byers:** Entendons-nous pour l'appeler la LERSP.

**L'hon. Anita Neville:** ... est réputée proactive. Vous affirmez très clairement le contraire. Pouvez-vous nous en dire plus long à ce sujet? En outre, comme je ne veux pas prendre trop de temps à ce moment-ci, j'aimerais vous demander de nous expliquer, à l'aide de quelques exemples clairs et en vous fondant sur votre expérience en matière de négociations de travail, pourquoi le processus de négociation collective n'est pas propice, à vos yeux, à l'atteinte de l'équité salariale.

**Mme Andrée Côté:** Ma collègue pourrait peut-être intervenir à ce moment-ci, mais je répondrai à votre première question concernant la raison pour laquelle nous estimons que ces dispositions législatives ne sont pas proactives. Le Groupe de travail sur l'équité salariale — et j'ai apporté ce rapport très substantiel simplement pour que les membres du comité se rendent compte que...

**L'hon. Anita Neville:** C'est un rapport imposant.

**Mme Andrée Côté:** Je ne le laisserai pas tomber, car cela ferait trembler le sol — il s'agit d'un rapport de près de 600 pages qui traite de la question de façon très approfondie. Si vous ne l'avez pas lu, je vous encourage à y jeter un coup d'oeil, car il répond véritablement à beaucoup de questions et nous oriente dans la bonne direction.

Dans ce rapport, le Groupe de travail relève les différentes caractéristiques d'un régime d'équité salariale réellement proactif. Une loi proactive impose des obligations aux employeurs — et j'insiste sur « les employeurs » — parce que ce sont eux qui sont responsables des pratiques en matière de rémunération et de lieu de travail. Une loi proactive fait en sorte qu'un employeur est tenu d'examiner ses pratiques de rémunération, de discuter avec les syndicats de la manière de déceler des écarts salariaux éventuels, de mettre sur pied un comité sur l'équité salariale qui serait chargé d'élaborer un plan touchant les mesures à prendre pour supprimer tout écart salarial et de fixer des délais à cet égard, habituellement de

trois à quatre ans. En outre, le Groupe de travail recommande l'instauration d'un mécanisme assurant le maintien de l'équité salariale au fil des ans, car sans mécanisme, les choses se dégraderont progressivement, et l'équité salariale sera altérée.

Ce rapport constitue un véritable plan détaillé de toutes ces étapes qui sont totalement absentes de la LERSP. Comme vous pouvez le constater, cette loi n'impose qu'une seule vraie obligation à l'employeur, à savoir celle de fournir au syndicat une liste indiquant combien d'hommes et combien de femmes sont embauchés dans chaque groupe d'emplois. C'est tout. Quant au reste, il faudra en discuter aux tables de négociation. Cela perturbera complètement les négociations, lesquelles traîneront encore plus en longueur, comme cela se passe déjà, à mon avis. Nous sommes assurément aux très loin d'une loi proactive en matière d'équité salariale.

● (0915)

**L'hon. Anita Neville:** Pouvez-vous formuler quelques commentaires à propos du processus de négociation, madame Berry?

**Mme Helen Berry (agente de classification et d'égalité de rémunération, Alliance de la Fonction publique du Canada):** Bien sûr. À mon avis, le facteur essentiel, c'est qu'il s'agit d'un droit de la personne, et les négociations ne conviennent pas bien au va-et-vient et aux concessions proposées ou consenties à la table de négociation, des choses du genre. Nous ne voulons certainement pas que nos membres soient désavantagés par rapport à un autre groupe en raison des intérêts opposés présents à la table de négociation, et que cela porte atteinte à leur droit à une rémunération équitable.

À mon avis, comme Mme Côté l'a affirmé, la table de négociation n'est tout simplement pas... Vu le libellé des dispositions législatives, le processus sera extrêmement complexe, et d'autres questions seront abordées durant les négociations. Lorsque nous examinons les dispositions réglementaires et les renseignements qui seront exigés de l'employeur, nous ne savons tout simplement pas comment cela sera applicable. Nous ne savons tout simplement pas comment cela sera applicable sur ce plan, mais le facteur essentiel, à mes yeux, concerne la question des droits de la personne. Nous ne voulons pas faire de concession en matière de droits de la personne pour la simple raison qu'un autre groupe présent à la table de négociation soulève quelque autre question.

**L'hon. Anita Neville:** Merci.

**La présidente:** Merci. C'est bien. Il vous reste 15 secondes, et si vous croyez pouvoir ajouter quelque chose, faites-le, sinon je passerai à Mme Demers, du Bloc.

[Français]

**Mme Nicole Demers (Laval, BQ):** Merci, madame la présidente.

[Traduction]

**La présidente:** Allez-vous partager votre temps?

[Français]

**Mme Nicole Demers:** Oui, madame la présidente, c'est ce que j'allais dire. Je vais partager mon temps de parole avec mon collègue M. Desnoyers.

Je voudrais remercier nos invitées d'être parmi nous ce matin.

J'aimerais d'abord vous faire part d'une inquiétude. La semaine dernière, quand Mme Laurendeau s'est présentée devant nous, j'ai eu l'impression qu'on essayait véritablement de nous passer un sapin, qu'on essayait de nous présenter la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public comme un beau cadeau de Noël bien enveloppé, quelque chose de vraiment très bien et de profitable pour les employés du secteur public. Or vous semblez dire que c'est tout à fait le contraire.

Mme Laurendeau nous a dit ce qui suit:

La Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public entrera en vigueur dès que le nouveau règlement sera terminé et établi par le gouverneur en conseil. Ce règlement est en cours d'élaboration par l'entremise d'un processus de consultation. Nous avons collaboré étroitement avec les agents négociateurs et environ une trentaine d'organismes distincts [...]

Je présume qu'il s'agit d'agents négociateurs des deux parties, en l'occurrence l'employeur et les travailleurs, et non pas uniquement d'agents de l'employeur.

Étiez-vous parmi ces agents négociateurs et ces organismes distincts?

**Mme Andrée Côté:** Oui, nous avons en effet reçu une invitation. Nous avons participé à des consultations qui ont duré deux jours en avril et deux jours en juin. Cela étant dit, les dates ont été unilatéralement imposées, les documents ont été envoyés à la toute dernière minute, les personnes ressources lors de ces consultations semblaient clairement du côté patronal, et les commentaires qu'on a formulés en avril dans le cadre de la première consultation n'ont pas paru dans les documents de juin. Disons qu'on n'a pas eu l'impression de travailler étroitement à l'élaboration du règlement.

Je crois que ma collègue veut ajouter quelque chose.

• (0920)

**Mme Nicole Demers:** Madame Berry?

[Traduction]

**Mme Helen Berry:** Je tiens simplement à ajouter qu'il y a eu quelques consultations à propos des dispositions réglementaires, mais aucune à propos de la loi proprement dite. Pour le syndicat, la LERSP est sortie de nulle part et elle a simplement été incorporée à l'ensemble des lois.

La nature même de l'élaboration des dispositions réglementaires fait en sorte que nous sommes extrêmement limités pour ce qui est des questions que nous pouvons aborder. Nous ne pouvons pas nous pencher sur les questions plus vastes touchant l'équité salariale en raison non seulement de la nature des consultations elles-mêmes, mais également de la structure d'un cadre de réglementation, de la façon dont il doit être structuré. Je crois qu'il n'y a que quatre aspects de la loi exigeant des dispositions réglementaires qui peuvent faire l'objet de discussions — le processus est très restrictif, à un point tel que nous mettons purement et simplement en question la légitimité des consultations menées à ce sujet.

[Français]

**Mme Nicole Demers:** Que craignez-vous le plus relativement à cette loi qui devrait s'appliquer d'ici à janvier prochain, je présume?

**Mme Andrée Côté:** Il y a tellement d'éléments. On craint que le fait de fixer le taux de prédominance féminine à 70 p. 100 n'ait comme effet de réduire l'accès à l'équité salariale. De ce simple fait, nous perdons la moitié de nos groupes à prédominance féminine au sein de notre syndicat. Pour déterminer si un salaire est payé à valeur égale, si on ajoute les forces du marché aux critères d'évaluation, on introduit de nouveau le critère qui a créé la discrimination au départ. Les forces du marché sont ce qui cause de la discrimination à l'égard

des femmes et ce qui donne lieu à une sous-évaluation du travail des femmes. Nous sommes très inquiètes du fait que nous n'aurons plus accès à la Commission canadienne des droits de la personne. Cette loi cible une catégorie de travailleuses, soit les travailleuses du secteur public, leur interdit de bénéficier de la Loi canadienne sur les droits de la personne ou de porter plainte et, surtout, elle interdit au syndicat de représenter ses propres membres. S'il y a une chose qu'un syndicat doit assumer, c'est bien son devoir de représentation. Or on nous interdit de défendre nos membres.

Comme on l'a dit déjà, ça va réellement amener le chaos aux tables de négociation. D'une part, ça nous force à négocier ce droit de la personne fondamental des femmes, ce qui est inéquitable, inique, injuste. D'autre part, ça va grandement retarder les négociations, étant donné que tout doit se faire en même temps que la discussion sur les augmentations, les congés, etc. Ça va réellement créer le désordre lors de la négociation des conventions collectives.

**Mme Nicole Demers:** Il y a trop de questions que je voudrais poser. Je vais céder la parole à Luc.

[Traduction]

**Mme Barbara Byers:** Puis-je ajouter quelque chose? Si nous voulons réellement faire quelque chose en ce qui concerne la dette envers les femmes, nous devons nous débarrasser de la loi sur l'équité dans la rémunération et lancer rapidement le processus de mise en oeuvre des recommandations du Groupe de travail sur l'équité salariale, car ce sont elles qui permettront que le travail des femmes soit rémunéré de la même façon que celui des hommes, non seulement au sein de la fonction publique fédérale, mais aussi pour toutes les femmes qui travaillent sous réglementation fédérale.

[Français]

**M. Luc Desnoyers (Rivière-des-Mille-Îles, BQ):** Merci, madame la présidente.

Barbara vient de résumer la question que je voulais poser. Pour avoir négocié dans le secteur privé pendant plus de 30 ans, je peux dire que l'équité salariale est une lutte incroyable que poursuivent les femmes depuis plus de 50 ans. C'est à petits pas qu'elles ont progressé et obtenu ces lois un peu partout. Au Québec, on a une loi un peu exceptionnelle. Elle continue à se moderniser tranquillement, ce qui fait que les femmes continuent en effet à progresser.

Par ailleurs, comme vous l'avez mentionné, on crée deux catégories de travailleurs au palier fédéral, pour les employés du secteur public seulement. On sait qu'en matière de négociation, rien ne sera gagné facilement. Même si on bâcle des négociations, les femmes seront les perdantes.

J'aimerais que vous nous donniez un peu plus de détails sur les consultations et sur la façon dont vous envisagez cette négociation au palier fédéral. Pensez-vous que ça puisse être bâclé, qu'on dise que le temps manque pour s'occuper de l'équité, qu'on passe à autre chose et qu'on remette cela à plus tard?

[Traduction]

**La présidente:** Il vous reste une minute.

**Mme Helen Berry:** Je ne suis pas négociatrice. Je suis agente de classification et d'égalité de rémunération. À juste titre, nous n'avons jamais fait de la question de l'élaboration des plans d'évaluation des emplois et de l'équité salariale un enjeu de négociation.



J'ai participé aux consultations sur le cadre de réglementation. Les représentants des employeurs qui étaient présents — et qui représentaient des employeurs du secteur tant public que privé — ont notamment soulevé d'importantes préoccupations quant à la quantité de renseignements que les employeurs devront fournir aux syndicats. Comme nous l'avons dit, si les employeurs ont cette responsabilité, nous allons exiger de très bonnes données. Nous voulons des données impartiales. Nous voulons des données solides.

La plupart de ceux qui se trouvaient à la table de négociation semblaient croire que cela ne serait pas possible. Je sais que cette opinion est fondée puisque j'ai pris part à d'autres processus, et même le vérificateur général a évoqué l'absence de systèmes informatiques contenant des données solides — cela est le cas partout, il y a des incohérences dans tous les ministères. Il s'agit simplement d'une préoccupation mineure. Nous n'avons aucune idée du temps que cela prendra. Les dispositions législatives ne contiennent aucun échéancier à ce sujet — elles indiquent uniquement que cela doit se faire avant que nous en arrivions à une entente collective définitive.

Comme mes collègues l'ont mentionné, le seul aspect technique pourrait faire en sorte que les négociations traînent indéfiniment en longueur.

• (0925)

[Français]

**M. Luc Desnoyers:** Est-ce qu'il me reste du temps?

[Traduction]

**La présidente:** C'est tout.

Merci beaucoup.

Nous allons maintenant entendre Mme Brown, du Parti conservateur.

**Mme Lois Brown (Newmarket—Aurora, PCC):** Merci, madame la présidente.

Merci, mesdames, d'être ici aujourd'hui.

Dans une certaine mesure, je suppose que je dois féliciter l'un de mes anciens employeurs. Il y a de nombreuses années, lorsque je payais mes études, j'ai travaillé comme dessinatrice pour un bureau d'ingénieurs. Je suis très heureuse de pouvoir dire que mon employeur considérait mon travail de dessinatrice — de dessinatrice, si vous préférez — comme étant d'une valeur égale à celui des hommes qui travaillaient avec moi. Je touchais une rémunération égale à celle des hommes. J'imagine que je devrais retourner le voir et le féliciter d'avoir été aussi proactif et avant-gardiste.

J'aimerais vraiment revenir sur une chose que Mme Berry a mentionnée.

En passant, madame la présidente, je tiens à souligner, aux fins du compte rendu, que je vais partager mon temps avec Mme Grewal.

Vous avez parlé de faire traîner indéfiniment les négociations en longueur. Si l'on examine ce qui s'est produit dans le passé en matière d'équité salariale, on constate que, au fil des ans, il n'y a pas eu de négociations. Les femmes se sont présentées devant les tribunaux, et elles ont attendu 20 ans avant de toucher leur rémunération. À cet égard, le problème le plus récent a probablement été celui des employées de Bell Canada — elles ont dû attendre 20 ans pour que la question soit réglée par les tribunaux. L'ancienne administration était véritablement de mauvaise foi et n'avait aucune intention de faire quoi que ce soit pour régler cette question.

J'aimerais vous lire un extrait d'une lettre envoyée à Mme Neville en octobre 2005. Dans cette lettre, l'Honorable Irwin Cotler et l'honorable Joe Fontana affirment ce qui suit:

Étant donné les questions complexes associées à de telles mesures législatives proactives, le gouvernement fédéral n'est pas en mesure de présenter un projet de loi d'ici le 31 octobre 2005, sans procéder d'abord à d'autres études et consultations.

L'ancienne administration n'a pris aucun engagement, même pas celui d'élaborer des dispositions législatives. Voici un autre extrait de la lettre:

[...] le gouvernement examinera une gamme de méthodologies et de processus visant la mise en œuvre de la réforme de l'équité salariale et travaillera à l'élaboration d'un projet de loi sur l'équité salariale d'ici la fin de l'an 2006 ou au début de l'an 2007.

Là encore, on peut constater que l'ancienne administration n'a pris aucun engagement.

Si vous le permettez, j'aimerais simplement attirer l'attention sur la date mentionnée, à savoir le 31 octobre 2005 — soit l'ancien premier ministre savait qu'il allait déclencher une élection, ou alors il n'a jamais eu l'intention de faire quoi que ce soit sur cette question. Mais je tiens à dire...

**L'hon. Anita Neville:** Excusez-moi, j'invoque le Règlement. J'aimerais que la lettre soit déposée, et je tiens à souligner que l'extrait que vient de lire Mme Brown constitue un engagement à instaurer une loi sur l'équité salariale.

**La présidente:** Madame Brown, pouvez-vous déposer cette lettre?

**Mme Lois Brown:** Merci, madame la présidente. Oui, nous déposerons cette lettre, dans les deux langues officielles.

**La présidente:** Merci.

**Mme Lois Brown:** Je ne crois pas qu'il s'agisse d'un engagement, car il n'est question que d'examiner des méthodes et de mener d'autres consultations. Lorsque nous parlons de faire traîner indéfiniment les choses en longueur, nous parlons d'une administration qui a été au pouvoir pendant 13 ans, période pendant laquelle, par exemple, les employées de Bell Canada se trouvaient devant les tribunaux, et période pendant laquelle le gouvernement ne s'est jamais engagé à se pencher sur la question de l'équité salariale.

Pourtant, le gouvernement a affirmé qu'il respectait le principe de l'équité salariale, qu'il était conscient du fait que les femmes constituaient une part essentielle de l'économie, et que la prospérité des femmes profitait à tous. Personnellement, chaque fois que j'ai touché une rémunération égale à celle de mes collègues masculins, les effets positifs se sont fait ressentir dans ma famille. J'ai été en mesure de fréquenter l'école.

L'an dernier, nous avons pris des mesures afin de moderniser le système d'équité salariale du secteur public. Nous avons élaboré un système proactif et plus opportun en vue d'assurer l'équité salariale. Nous l'avons fait parce que nous savions qu'il fallait adopter une meilleure approche pour tirer profit des progrès que les femmes ont faits au fil des décennies.

Si vous jetez un coup d'oeil aux statistiques de 2006, vous constaterez que le Canada affiche l'un des taux les plus élevés d'activités des femmes sur le marché du travail de tous les pays membres de l'OCDE. Comme nous le savons, en 1983, moins de 5 p. 100 des postes de haute direction étaient occupés par des femmes, alors qu'aujourd'hui, la proportion de femmes occupant un poste de direction au sein de la fonction publique s'élève à 41 p. 100. Je félicite les femmes de ce progrès. Nous voyons de plus en plus de femmes accéder à des postes de haut niveau. Il n'y a pas si longtemps, nous avons entendu un exposé présenté par des femmes occupant des emplois traditionnellement masculins, et nous constatons que, à l'heure actuelle, plus de 50 p. 100 des personnes qui présentent une demande d'admission ou qui sont inscrites à une faculté de médecine sont des femmes.

Ma première question, que je pose pour mon édification personnelle, est la suivante: est-ce qu'une femme occupant un poste de sous-ministre au sein de la fonction publique touche une rémunération égale à celle des hommes occupant le même poste et possédant une formation et une expérience équivalentes?

• (0930)

**Mme Barbara Byers:** À mon avis, il faut clarifier certaines choses: le principe « à travail égal, salaire égal » n'a plus vraiment cours. En toute franchise, ce sont nos mères et nos grands-mères qui se sont battues pour ce principe, car à une époque, les femmes et les hommes qui occupaient un même emploi étaient rémunérés différemment. Peut-être que certaines d'entre nous n'étaient pas encore membres de la population active à ce moment-là, ou peut-être que si, mais je me rappelle le temps où les annonces classées comptaient une section pour les emplois destinés aux hommes et d'autres colonnes pour les emplois destinés aux femmes.

Nous ne parlons pas de ce que vous avez dit au début de votre intervention, à savoir que vous aviez occupé un poste de dessinatrice et que vous touchiez une rémunération égale à celle des hommes. Il s'agit d'une chose différente: nous ne parlons pas du principe de salaire égal pour un travail égal. Cette lutte a été menée par les femmes qui nous ont précédées. À présent, le principe est le suivant: salaire égal pour un travail de valeur égale. Ce dont il est question, c'est du fait qu'il y a des emplois sous-évalués.

Si les statistiques concernant le taux d'activités des femmes sur le marché du travail que vous avez mentionné sont exactes, il est d'autant plus affligeant que nous en soyons encore, en moyenne, à ne toucher que 70 p. 100 du salaire des hommes, et ce, dans tous les types d'emplois, à l'exception d'un, à savoir les gardiennes d'enfants — il s'agit du seul emploi où les femmes sont, en moyenne, mieux rémunérées que les hommes.

Il est épouvantable qu'au Canada, les employées appartenant à des minorités visibles ne touchent que 64 p. 100 du salaire des hommes, et que cette proportion s'élève à 46 p. 100 chez les femmes autochtones, et à un pourcentage à peu près similaire chez les femmes ayant un handicap, catégories où le taux de chômage est astronomique. En passant, ces statistiques concernent les employées à temps plein travaillant toute l'année. Si l'on tient compte des employées à temps partiel, à contrat et temporaires, la moyenne est de 63 p. 100. Une étude vient tout juste d'être publiée à ce sujet.

Quant à la question de savoir si une sous-ministre touche une rémunération égale à celle d'un sous-ministre, eh bien, assurément, des règles ont été adoptées à cet égard. Ce que j'affirme, c'est que les emplois que nous occupons ont été sous-évalués. Ce dont il est question, c'est d'accroître la valeur de nos emplois. La lutte menée par les employées de Bell Canada concernait l'accroissement de la

valeur du travail de téléphoniste de manière à ce qu'il ait une valeur égale à celle des emplois à prédominance masculine mettant en cause des compétences, des efforts, des responsabilités et des conditions de travail similaires ou d'un autre ordre.

**Mme Lois Brown:** J'aimerais ensuite revenir...

**La présidente:** Je suis désolée, madame Brown. Nous manquons de temps.

Je suis désolée, madame Grewal, mais vous n'avez pas le temps de poser votre question.

Nous sommes censés terminer à 10 h 45. Comme nous devons entendre Mme Mathysen, je crains que nous n'aurons pas le temps pour un deuxième tour de questions.

Allez-y, madame Mathysen.

**Mme Irene Mathysen (London—Fanshawe, NDP):** Merci, madame la présidente.

Merci beaucoup. J'estime que vous nous avez présenté un résumé très concis de la lutte à mener et de la question de l'accroissement de la valeur du travail des femmes. De toute évidence, nous avons perdu cela de vue, à mon avis, au fil du débat.

Lorsque je réfléchis à la question de l'équité salariale, je songe au gouvernement et à sa liste de vérification. Voici ce qui est inscrit sur cette liste: donnons l'impression que nous avons pris des mesures en ce qui concerne les droits immobiliers des femmes autochtones; donnons l'impression que nous sommes préoccupés par la question des femmes autochtones disparues ou assassinées et que nous faisons des progrès à cet égard; donnons l'impression que, d'une façon ou d'une autre, la question de l'équité salariale a de l'importance. Le gouvernement mettra en place une structure, un régime, il emploiera tous les mots qui s'imposent, enverra le bon message et qualifiera ses mesures de proactives, et, tant bien que mal, elles le seront.

J'ai des préoccupations. Au moment d'élaborer cette liste de vérification, je ne cesse de me demander à qui cela profitera. Quels sont les inconvénients? J'aimerais savoir si vous pouviez nous expliquer quels sont, pour les employeurs, les avantages de la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public — et j'ai un faible pour l'acronyme LERSP — d'après ce que vous croyez comprendre. Pourquoi déployer tous ces efforts si cela ne procure aucun avantage? Quels sont les avantages pour les employeurs, si tant est qu'il y en a? Vous avez très clairement expliqué quels étaient les inconvénients.

• (0935)

**Mme Helen Berry:** Je ne peux pour ainsi dire répondre à cette question que d'un point de vue technique et vous dire que, comme les employeurs ont énormément de pouvoir dans l'affaire qui nous occupe, et comme nous ignorons quels groupes ou catégories d'emplois ont été utilisés pour établir, dans les dispositions législatives, qu'un groupe à prédominance féminine devait comporter 70 p. 100 d'employés de sexe féminin, nous ignorons complètement, à l'heure actuelle, si un système qui ferait en sorte qu'aucun groupe ou catégorie d'emplois n'atteigne, dans les faits, une proportion de 70 p. 100 d'employés de sexe féminin peut ou pourrait être mis en place.

Il se pourrait que tout cela soit sans objet. L'employeur exerce le contrôle là-dessus. Pour l'essentiel, on pourrait créer un système dans le cadre duquel il n'y aurait aucune équité salariale, même si les femmes composent 69 p. 100 d'un effectif. De toute évidence, il existe un problème d'équité salariale, mais les mesures législatives dont nous parlons ne le régleront pas. Par ailleurs, il existe manifestement un problème d'équité salariale dans certains groupes répondant au critère prévu par la Loi canadienne sur les droits de la personne, à savoir 55 p. 100, mais ces groupes ne seront pas visés par la disposition législative en question.

À ce moment-ci, selon la manière dont le Conseil du Trésor et le gouvernement décideront de définir ces catégories d'emplois dans le cadre des dispositions réglementaires, la question de savoir si le gouvernement pourrait se tirer d'affaire sans avoir à jamais adopter de mesures législatives ou réglementaires sur cette question demeure très nébuleuse.

**Mme Andrée Côté:** J'aimerais ajouter quelque chose là-dessus. Si un employeur — en l'occurrence, le Conseil du Trésor — doit apporter des rajustements sur le plan de l'équité salariale, aux termes de la LERSP, les sommes versées aux fins de l'équité salariale seraient versées dans la même enveloppe que les sommes prévues pour les augmentations salariales de l'année en cours. Ainsi, plutôt que de verser les sommes nécessaires aux fins de l'établissement de l'équité salariale et de négocier ensuite une convention collective assortie d'augmentations salariales, l'employeur versera toutes ces sommes dans une même enveloppe.

L'employeur épargnera de l'argent sur le dos des femmes. Il épargnera de l'argent soit en négociant ultérieurement des diminutions de salaire, soit en supprimant l'équité salariale durant les négociations. D'une façon ou de l'autre, l'employeur y gagne, et un conflit d'intérêts est donc incorporé au projet de loi, car celui-ci profitera au bout du compte au Conseil du Trésor.

**Mme Irene Mathysen:** C'est ici qu'entrent en jeu les forces du marché.

**Mme Andrée Côté:** De surcroît, on tentera de tirer profit des forces du marché, peut-être pour diminuer les salaires. Durant les consultations, nous avons demandé qu'il soit à tout le moins reconnu dans les dispositions législatives que les forces du marché peuvent être utilisées non pas pour diminuer les salaires, mais uniquement pour les augmenter. Cette recommandation ne se retrouve pas dans le cadre de réglementation qui nous a été transmis. De toute évidence, les forces du marché constituent également une menace pour l'équité salariale et les salaires en général.

**Mme Irene Mathysen:** Je sais que l'AFPC a soumis à la Commission de la condition de la femme de l'ONU un mémoire où elle demande à la Commission d'examiner la question de l'équité salariale telle qu'elle est traitée dans le cadre de la LERSP de 2009 à la lumière de ce dont vous avez parlé, à savoir les engagements et les obligations du Canada en matière de protection des droits de la personne à l'échelle internationale. J'aimerais savoir pour quelle raison vous avez soumis ce mémoire. J'aimerais également que vous m'indiquiez si la Commission y a donné suite.

**Mme Andrée Côté:** Si nous avons soumis un mémoire à la Commission de la condition de la femme des Nations Unies, c'est que la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la CEDF, contient des dispositions qui visent expressément à garantir et à promouvoir le respect du principe de salaire égal pour un travail de valeur égale. Cela est reconnu par des instruments internationaux comme la CEDF, le Pacte international relatif aux droits économiques,

sociaux et culturels et la Convention 100 de l'Organisation internationale du travail. Nous nous sommes adressés aux Nations Unies parce que cette organisation admet expressément l'importance de l'équité salariale, et nous tenions à signaler à la Commission de la condition de la femme de l'ONU la situation qui règne au Canada en la matière.

Il ne s'agit pas d'une procédure judiciaire ou du dépôt d'une plainte en bonne et due forme — il s'agit d'un mémoire simplement destiné à informer la Commission. Par la suite, celle-ci s'adresse au gouvernement pour lui demander de répliquer aux renseignements qui lui ont été transmis. Tout cela passe ensuite par les processus des Nations Unies pour ensuite être transmis, si j'ai bien compris, au comité sur les droits économiques, sociaux et culturels, lequel procède à l'évaluation globale de la situation au Canada.

À mon avis, les lacunes du Canada en matière d'équité salariale ont, dans une certaine mesure, été prises en considération dans le cadre de l'évaluation globale du rendement du Canada à l'échelle internationale. Je crois que cela explique la façon dont la communauté internationale considère le Canada à l'heure actuelle, à savoir comme un pays qui n'est plus le chef de file en matière de droits de la personne qu'il a été dans le passé, et qui n'est plus un champion en matière de droits à l'égalité sur son propre territoire.

• (0940)

**Mme Irene Mathysen:** Merci. À présent...

**La présidente:** C'est tout. Je suis désolée, Irene.

Je m'excuse, mais nous devons nous arrêter maintenant. Nous avons une téléconférence prévue avec quelques femmes autochtones du Labrador. Nous avons besoin de cinq minutes pour tout mettre en place, et nos minutes sont comptées. Je vous prie donc d'accepter mes excuses.

**Mme Barbara Byers:** Ce que vous êtes en train de me dire, c'est que vous apprécieriez que nous quittions la salle le plus tôt possible.

**La présidente:** Oui, nous tentons de nous débarrasser de vous, Barbara.

**Des voix:** Oh, oh!

**La présidente:** Madame Simson.

**Mme Michelle Simson (Scarborough-Sud-Ouest, Lib.):** Madame la présidente, j'aimerais simplement formuler une observation puisqu'il n'y aura pas de deuxième tour de questions, ce qui est extrêmement dommage, selon la manière dont on envisage la chose... Je suis sidérée par le fait que nous tenions une telle discussion en 2010. Cela est scandaleux. Je me demandais si je pouvais déposer une lettre à laquelle j'allais faire allusion durant mes questions. Il s'agit d'une lettre rédigée par Patty Ducharme, et qui a reçu le titre de « lettre du jour » vendredi dernier dans le *National Post*. Dans cette lettre, il est indiqué que le plan de M. Ignatieff comporte de véritables avantages pour les travailleuses.

**La présidente:** Merci, madame Simson. Si vous déposez cette lettre, tout le monde aura l'occasion de la lire.

Je tiens à remercier les témoins de s'être présentés devant nous et d'avoir, comme à l'habitude, formulé des observations claires et lucides. Il est regrettable que nous ne puissions pas poursuivre notre débat.

Je vous remercie une fois de plus.

Nous allons suspendre la séance de manière à ce que nous puissions tout mettre en place pour la téléconférence.

- \_\_\_\_\_ (Pause) \_\_\_\_\_
- 
- (0950)

**La présidente:** Nous reprenons nos travaux.

Seulement trois des témoins prévus sont en ligne... les trois autres tentent probablement encore d'établir la connexion. Elles se joindront à notre discussion. Nous allons commencer la téléconférence.

J'aimerais souhaiter la bienvenue à Mme McGee, à Mme Benuen et à Mme Hancock. Merci de vous joindre à nous. Je sais à quel point il est difficile de trouver du temps durant une journée pour participer à une réunion comme celle-ci. Nous vous sommes reconnaissantes de témoigner devant le comité.

Je vous demanderais de vous présenter vous-mêmes, mais je tiens également à vous signaler que nous sommes extrêmement limitées par le temps. Vous aurez donc chacune trois minutes pour présenter votre exposé. Je crois que je pourrais aussi bien vous présenter: Germaine Benuen travaille pour la Première nation des Innus de Sheshatshiu, Carmen Hancock travaillé pour Violence Prevention Labrador, et Joanne McGee, pour la Première nation des Innus Mushuau.

J'aimerais que nous passions à vos exposés. Nous allons vous chronométrer: Vous avez trois minutes, et je vous indiquerai lorsqu'il ne vous restera plus que 30 secondes. Merci.

Nous pourrions peut-être commencer par Mme McGee.

**Mme Joanne McGee (conseillère en santé, Première nation des Innus Mushuau):** Je préférerais ne pas prendre la parole en premier. J'aimerais que Carmen ou Germaine présente leur exposé avant moi, s'il vous plaît.

**La présidente:** Germaine, voulez-vous lancer le bal?

**Mme Germaine Benuen (directrice des opérations, Sheshatshiu Innu First Nation):** Je préférerais que Carmen parle la première.

**La présidente:** Bon, bon.

**Des voix:** Oh, oh!

**La présidente:** Eh bien, madame Hancock, c'est à vous de commencer.

**Mme Carmen Hancock (directrice exécutive, Violence Prevention Labrador):** Bonjour à tous. J'ai participé à la première réunion, qui a eu lieu en juin à Lab West.

Je m'appelle Carmen Hancock. Je travaille pour Violence Prevention Labrador. Notre mandat consiste à sensibiliser le public à propos de quelques dynamiques fondamentales qui sont à l'origine de la violence, et à susciter des changements de comportement à leur égard. Durant la première réunion, nous avons discuté des problèmes et des obstacles auxquels se heurtent les femmes qui subissent de la violence au sein des communautés autochtones — je mentionne cela simplement pour renseigner Joanne et Germaine.

Violence Prevention Labrador dessert la région du Labrador, mais durant la réunion en question, les femmes qui subissent la violence n'étaient pas représentées, à savoir les femmes des communautés autochtones. Nous avons estimé qu'il était important que le comité entende les femmes du Labrador et, depuis ce temps, nous avons invité les femmes intéressées à participer aux discussions à se manifester, et elles ont été très nombreuses à répondre à l'appel.

Nous sommes reconnaissantes au comité de prendre le temps d'écouter lui aussi ce que ces femmes ont à dire.

Madame la présidente, comme Germaine et Joanne n'ont aucune idée de ce que vous attendez d'elles, je me demandais si vous pouviez simplement les orienter quand à ce qu'elles pourraient vous dire aujourd'hui.

- (0955)

**La présidente:** Est-ce tout, madame Hancock?

**Mme Carmen Hancock:** Oui. Merci.

**La présidente:** Très bien. Nous allons maintenant passer à...

Qui préfère commencer, Mme McGee ou Mme Benuen?

Madame Benuen.

**Mme Germaine Benuen:** Je crois comprendre que c'est à moi de lancer le bal, mais il s'agit de la première fois que j'ai l'occasion de participer à une initiative de ce genre, et je n'ai aucune expérience en la matière. Cela dit, je suis bien au fait des questions touchant la violence au sein de la communauté des Innus de Sheshatshiu et les femmes autochtones en particulier. Je viens tout juste d'être désignée comme volontaire pour participer à la présente réunion du comité, et je me réjouis d'être ici.

Je veux aussi dire qu'on m'a demandé de participer à la présente réunion du comité il y a seulement deux ou trois jours, et comme je ne sais pas du tout à quoi m'attendre, j'imagine que vous devrez me fournir des renseignements généraux à propos de la présente initiative.

**La présidente:** Madame Benuen, nous aimerions que vous nous parliez de ce que vous savez à propos de l'ampleur de la violence exercée contre les femmes autochtones de votre région, des causes de cette violence contre les femmes de votre région et des formes qu'elle prend ou des manières dont elles se manifestent. Tout ce que vous pourrez nous dire à ce sujet nous sera très utile.

**Mme Germaine Benuen:** Environ 1 800 personnes vivent dans notre communauté, et la majeure partie d'entre elles sont mineures. En ce qui concerne les problèmes des femmes, je crois que l'on peut dire que la violence est très présente. Beaucoup de femmes subissent de la violence physique ou émotionnelle de la part de leur partenaire au sein de la communauté. Elles ont parfois de la difficulté à recourir au système judiciaire ou à la police. Bien souvent, les policiers ne donnent pas suite aux actes de violence signalés, ou d'autres problèmes du genre. C'est la raison pour laquelle les femmes inuites ou autochtones de ma communauté sont très réticentes à l'idée de signaler des actes de violence à la police.

En outre, la violence touche également les mineurs et les enfants. Ce matin même, j'ai reçu un appel téléphonique d'une personne qui travaille auprès de deux ou trois enfants qui ont été victimes de violence sexuelle. Les services d'aide à l'enfance, à la jeunesse et à la famille — CYFS — sont intervenus dans cette affaire. Rien n'a été fait. Les enfants se sont manifestés et ont dénoncé leur agresseur, mais à ce jour, rien n'a été fait en ce qui concerne ces deux enfants.

Je crois qu'il est très important d'attirer l'attention sur ces questions, et que l'on prenne toutes les mesures possibles pour les régler.

**La présidente:** Avez-vous quoi que ce soit d'autre à dire en ce qui concerne la façon dont le système fonctionne à l'heure actuelle? Est-ce que le système répond à vos besoins?

Comme il vous reste une minute, vous pourriez peut-être nous en dire davantage à ce sujet. Croyez-vous que le système en place est utile? De toute évidence, ce n'est pas le cas. Selon vous, que pourrait-on faire pour l'améliorer un tant soit peu?

Nous vous poserons des questions ultérieurement, mais pour l'instant, je tente simplement de vous aider à utiliser pleinement les trois minutes qui vous sont accordées.

**Mme Germaine Benuen:** J'estime que le système a échoué, dans la mesure où il n'a pas permis aux femmes autochtones d'obtenir l'aide dont elles ont besoin, et je ne parle pas simplement d'une aide juridique. Les services d'aide à l'enfance, à la jeunesse et à la famille devraient être en mesure de contribuer en dispensant des programmes de prévention, mais ils ne le font pas. Les policiers ne se rendent jamais en temps opportun sur les lieux où ils devraient se trouver — ils arrivent toujours trop tard. Ainsi, le système est un échec, dans la mesure où il laisse entendre aux femmes que leurs problèmes ne sont pas aussi importants que ceux des autres.

Je ne sais pas comment nous pourrions surmonter ce problème. Cela dure depuis des années.

**La présidente:** Merci beaucoup.

Madame McGee.

**Mme Joanne McGee:** Merci.

Tout d'abord, à qui est-ce que je m'adresse? Qui se trouve à Ottawa?

**La présidente:** Vous vous adressez au Comité permanent de la condition féminine, dont je suis la présidente et qui compte 10 membres. Les membres du comité proviennent de tous les partis politiques — le Bloc québécois, le NDP, le Parti libéral et le parti au pouvoir, le Parti conservateur. Comme je l'ai indiqué à Mme Benuen, nous sommes réunies ici pour vous écouter nous parler de questions touchant la violence, les formes qu'elle prend et ce que nous pouvons faire, d'après vous, pour y remédier.

• (1000)

**Mme Joanne McGee:** D'accord. Merci.

Je m'appelle Joanne McGee. Je travaille pour la Première nation Innu Mushuau, située à Natuashish, au Labrador. Natuashish est une communauté de la côte Nord du Labrador. Il s'agit d'une région isolée accessible uniquement par avion, ou par bateau durant l'été.

Pour ce qui est de mon rôle, je dois souligner que je ne vis pas dans la communauté — je m'y rends et j'y travaille à l'occasion. À l'heure actuelle, mon rôle consiste à aider la directrice des services de santé, c'est-à-dire Kathleen Benuen. Peut-être s'est-elle jointe à notre téléconférence — j'ai entendu deux ou trois bips sur la ligne — et, si c'est le cas, elle aura aussi des choses à dire.

À mon avis, la violence contre les femmes représente assurément un problème à Natuashish. Il s'agit d'une communauté « sobre » — la vente d'alcool y est interdite depuis maintenant trois ans, quatre ans en janvier.

Environ 850 personnes vivent dans cette communauté. Un peu plus de la moitié d'entre elles sont âgées de moins de 24 ans, d'après la plus récente évaluation que j'ai effectuée en me fondant sur les données du dernier recensement. Le taux de natalité est élevé. De façon générale, un certain nombre de jeunes femmes ont beaucoup d'enfants.

Malgré l'interdiction de l'alcool, des indices montrent que de l'alcool est toujours consommé dans la communauté. Il arrive parfois que cette consommation d'alcool aboutisse à des actes de violence contre les femmes ou leurs enfants. La communauté est dotée d'une maison d'hébergement, située près du poste de la GRC. Cette maison d'hébergement a deux fonctions. Tout d'abord, il s'agit d'un endroit sécuritaire où peuvent se réfugier les jeunes qui peuvent se trouver dans des situations présentant des risques pour leur sécurité, lesquels

peuvent être attribués principalement, par exemple, à la consommation de stupéfiants. La maison d'hébergement a été conçue comme une solution très temporaire à laquelle peuvent recourir des personnes en attendant que leur famille règle ses problèmes, qu'elles soient prises en charge par les services d'aide à l'enfance, à la jeunesse et à la famille ou que les mesures nécessaires, quelles qu'elles soient, soient prises après que la crise s'est résorbée. La maison d'hébergement sert également de refuge pour les femmes et les enfants qui tentent de fuir une situation de violence familiale.

Hélas, la maison d'hébergement de Natuashish est sous-financée. Malgré le financement versé conjointement par Santé Canada et Affaires indiennes et du Nord Canada, la maison d'hébergement ne dispose pas de fonds suffisants pour répondre aux besoins de la communauté.

La mission de la maison d'hébergement consiste à fournir un accès 24 heures sur 24, sept jours sur sept aux personnes qui en ont besoin. Vu les problèmes budgétaires avec lesquels nous sommes aux prises, nous avons eu de sérieuses difficultés à nous acquitter de cette mission — nous sommes parvenus à offrir un accès 24 heures sur 24 aux personnes dans le besoin, mais nous n'avons pas été en mesure de faire beaucoup de choses sur le plan des services sur le terrain et des initiatives de prévention de la violence. Nous nous sommes principalement concentrés sur les besoins opérationnels de la maison d'hébergement et sur nos efforts en vue de combler les besoins des femmes et des familles.

Personnellement, je n'ai pas souvent rencontré les responsables de la maison d'hébergement. Nous avons récemment commencé à collaborer ensemble par l'entremise du Women's Policy Office de Terre-Neuve-et-Labrador, et nous avons également noué une relation de travail avec Condition féminine Canada. Tout cela est assez récent. Nous allons faire ce travail.

Un groupe de la communauté nommé Next Generation Guardians participera à une bonne partie des activités que nous mènerons en ce qui a trait à la prévention de la violence. Nous mettrons en oeuvre ces initiatives lorsque nous aurons reçu le financement nécessaire. Next Generation Guardians est un groupe composé principalement de femmes qui offrent du soutien aux femmes et aux jeunes filles de la communauté. Récemment, ce groupe s'est efforcé d'établir le contact avec les hommes, mais il s'adresse principalement aux femmes et aux jeunes filles. L'une de ses forces réside dans la promotion, la protection et la préservation de la culture des Innus Mushuau.

Je ne sais trop quoi ajouter.

**La présidente:** Merci beaucoup, madame McGee.

Deux autres personnes viennent tout juste de se joindre à nous.

Pourriez-vous vous présenter?

**Mme Michelle Kinney (sous-ministre, Santé et développement social, Nunatsiavut Government):** Je m'appelle Michelle Kinney.

**La présidente:** Merci.

Qui d'autre vient de se joindre à nous?

**Mme Kathleen Benuen (directrice de la santé, Première nation des Innus Mushuau):** Je m'appelle Kathleen Benuen.

**La présidente:** Très bien.

Pour résumer, vous avez trois minutes. Vous vous adressez au Comité permanent de la condition féminine, et nous nous penchons sur la question de la violence faite aux femmes autochtones. Nous aimerions vous poser quelques questions, s'il vous plaît.

Pouvez-vous nous parler de l'ampleur de la violence, des formes qu'elle prend, de ce qui est fait, selon vous, pour la diminuer et de ses causes profondes? Si vous pouviez répondre à ces questions en trois minutes environ, en vous limitant à ce qui se passe dans votre communauté, nous aurons le temps, par la suite, de procéder à une période de questions et de réponses.

Nous pourrions peut-être commencer par Mme Kinney.

• (1005)

**Mme Michelle Kinney:** Très bien.

Je m'appelle Michelle Kinney. Je suis sous-ministre, Santé et Développement social pour le gouvernement du Nunatsiavut. Pour l'essentiel, nous fournissons des services à cinq communautés inuites du Nord du Labrador, lesquelles sont isolées, comme Joanne l'a mentionné plus tôt en parlant des Innus.

Dans notre communauté, le taux de violence est très élevé — il y a la violence exercée contre les femmes, mais également celle dont sont victimes les enfants et d'autres groupes. Cette violence peut prendre la forme de violence sexuelle, émotionnelle, physique ou financière — en fait, je dirais que la violence est présente sous toutes ses formes.

Il est difficile de brosser un tableau précis de la situation en trois minutes ou moins, mais j'avancerais qu'une bonne partie de cette violence est attribuable aux problèmes sociaux et au traumatisme intergénérationnel découlant de toutes ces choses que l'on a fait subir à la population, par exemple des relocalisations, des déplacements et les pensionnats. Dans nos communautés, la perte de la culture et, dans bien des cas, la perte de la langue est un point sensible. À mon avis, dans de nombreux cas, les gens n'ont pas appris à nouer des relations saines en raison de l'état de servitude et de l'absence de pouvoirs décisionnels qui découlent de ce que les gens ont vécu, à savoir la relocalisation, les pensionnats et les autres choses du genre.

Il y a beaucoup d'éducation et de travail à faire en ce qui concerne les relations saines, les choix sains, ce type de choses. Bien souvent, nos programmes sont mis en place en réaction à des incidents qui surviennent — ces programmes sont ponctuels, et sont établis après coup. Il y a bien des maisons d'hébergement dans trois de nos communautés — des refuges —, et il s'agit indubitablement de ressources très utiles, mais à mes yeux, tout cela ne nous permet pas d'aller au cœur du problème, à savoir l'éducation: l'éducation des femmes, mais aussi l'éducation des hommes.

Si l'on examine l'ensemble des interactions sociales qui ont eu lieu et des pertes que les gens ont subies, on peut probablement affirmer que les hommes ont été encore plus touchés que les femmes. De bien des façons, les femmes ont été capables de s'adapter à l'évolution de la culture, et elles ont accepté de jouer divers rôles dans la culture blanche, par exemple celui d'infirmières, exploitantes de garderie, enseignantes et d'autres postes du genre. Ce sont là de nouveaux rôles pour les femmes, mais ils se situent davantage dans la ligne de leurs rôles traditionnels. Quant aux hommes, ils ont été complètement déracinés — traditionnellement, ils s'occupent de la chasse et de la cueillette, ils étaient responsables de subvenir aux besoins de leur famille. J'estime que l'on n'a pas véritablement discuté en détail de ces questions au sein de nos communautés.

Nous faisons quelques interventions et nous dispensons quelques programmes. Toutefois, je suis d'avis qu'il faudrait surtout insister sur l'apprentissage d'aptitudes à la vie quotidienne, sur l'éducation, sur l'établissement de relations saines et sur la façon d'aider les gens à prendre des décisions saines.

**La présidente:** Pour quelqu'un qui a dit qu'elle ne savait pas ce qu'elle allait dire, je crois que vous avez fait du très bon travail. Merci, madame Kinney.

Kathleen Benuen.

**Mme Kathleen Benuen:** Oui.

**La présidente:** Kathleen, vous avez écouté, n'est-ce pas?

**Mme Kathleen Benuen:** Oui.

**La présidente:** Vous pourriez peut-être prendre trois minutes pour ajouter votre grain de sel à ce qui vient d'être dit à propos de la violence exercée contre les femmes autochtones.

**Mme Kathleen Benuen:** Je constate que, dans notre communauté, beaucoup de femmes gardent le silence. Il est difficile d'établir le contact avec elles. Je vois bien des jeunes filles, des filles qui nouent des relations à un très jeune âge, et qui ont des ecchymoses sur le visage. Il est évident que ces filles vivent des relations marquées par la violence, mais elles n'en disent rien à personne.

Notre communauté dispose d'une maison d'hébergement et d'un refuge pour les femmes. J'aimerais qu'il y ait plus de maisons de refuge pour les jeunes. Nous devons établir le contact avec les jeunes femmes, et les femmes doivent se manifester et briser le silence qui règne dans la communauté.

Je sais qu'il y a de la violence sexuelle, mais il y a également le silence. Dans une petite communauté, personne n'ose sortir de son silence parce que tout le monde connaît tout le monde, et que la communauté est très divisée. Cette division a également une incidence sur cette tendance des gens à garder le silence. Nous devons mettre fin à ce cycle. Nous devons ouvrir les portes pour les femmes et les jeunes femmes de notre communauté.

• (1010)

**La présidente:** Souhaitez-vous ajouter quelque chose, madame Benuen?

**Mme Kathleen Benuen:** Non.

**La présidente:** Merci beaucoup.

Est-ce que Valerie Chafe est en ligne?

**Mme Carmen Hancock:** Bonjour. C'est Carmen qui parle. Valerie m'a envoyé un bref message. Elle a eu un problème personnel, et elle ne participera donc pas à la téléconférence.

**La présidente:** Merci beaucoup, Carmen, de nous avoir dit cela.

À présent, nous allons passer à une période de questions et de réponses avec les cinq témoins présents. Quatre membres du comité poseront des questions. Sept minutes seront allouées à chaque membre pour les questions et les réponses. Je demande aux membres du comité de poser des questions brèves de manière à ce que nous ayons plus de temps pour entendre les réponses des témoins.

Nous allons commencer par les membres du Parti libéral. Commençons par M. Russell.

M. Russell remplacera Mme Simson seulement pour cette partie de la réunion du comité. Mme Simson demeurera ici à titre d'observatrice.

Nous allons maintenant entendre M. Todd Russell.

**M. Todd Russell (Labrador, Lib.):** Merci, madame la présidente.

Bonjour à tous les témoins du Labrador.

Tout d'abord, je veux remercier le comité d'avoir entrepris la présente étude. Je sais à quel point une telle étude est importante pour les communautés représentées à la téléconférence de ce matin.

Bien sûr, nous parlons ici d'un problème qui sévit dans toutes les régions du pays. Il y a un fait qu'il est toujours important de répéter. Les Soeurs par l'esprit ont répertorié plus de 580 cas de meurtres ou de disparitions de femmes autochtones au Canada durant les 20 à 25 dernières années, et il s'agit d'une tendance qui se maintient. Cela fait ressortir l'importance du travail qu'entreprend le comité et l'ampleur de ce qui se passe dans les communautés comme celles du Labrador.

Je tiens à remercier toutes les participantes à la réunion qui se trouvent dans les grandes terres du Nitassinan et du Nunatsiavut. Vous faites un travail fantastique. J'estime que les exposés que vous avez présentés, malgré leur brièveté, ont permis aux membres du comité de comprendre de façon très approfondie quelques-uns des problèmes qui sévissent à Natuashish, à Sheshatshiu, dans les communautés inuites et à d'autres endroits. Je veux vous remercier du travail que vous avez entrepris.

J'attire l'attention sur le fait que Michelle a dit quelque chose à propos du manque de proactivité. On a adopté une approche réactive à l'égard de la majeure partie de la violence exercée dans les communautés, et cela s'explique par une kyrielle de raisons. J'aimerais que nous changions notre perspective pour quelques instants, et que chacune d'entre vous mentionne une stratégie qui semble fonctionner et qui contribue à régler ce problème.

Si vous aviez une demande à formuler au comité en ce qui concerne ce que nous pouvons faire pour faire progresser les choses et vous aider à vous acquitter de votre tâche de tenter de prévenir la violence contre les femmes et les filles, quelle serait cette demande? Nous n'avons pas beaucoup de temps, et j'estime que nous devrions nous concentrer là-dessus. Comment le comité peut-il vous aider? Quelles stratégies le comité peut-il soutenir pour vous aider dans votre travail quotidien, qui consiste à prévenir la violence contre les femmes et les filles?

Je vous remercie une fois de plus.

**La présidente:** Merci, Todd.

Je vais demander à Kathleen Benuen de commencer en nous parlant d'une stratégie qui fonctionne présentement et d'une chose qu'elle aimerait demander à notre comité de recommander.

Kathleen.

**Mme Kathleen Benuen:** Je constate qu'une division sépare notre collectivité. Cela rend les choses difficiles pour les femmes qui tentent d'aller de l'avant. Je pense que nous avons besoin de davantage de ressources dans la collectivité pour aider les femmes, et de davantage de formation pour les femmes et les personnes qui prodiguent des soins dans la collectivité.

• (1015)

**La présidente:** Oui.

**Mme Kathleen Benuen:** La promotion de la lutte contre la violence encourage les femmes et les filles à se prendre en main, tout particulièrement les enfants.

**La présidente:** Merci beaucoup.

Nous allons donner la parole à Carmen.

**Mme Carmen Hancock:** En réalité, j'aimerais me faire l'écho des propos de Kathleen par rapport à ce qui fonctionne. À l'heure actuelle, le gouvernement provincial a mis en place une initiative de prévention de la violence, et il y a présentement au Labrador un comité régional de coordination dont le rôle est de créer une partie de cette sensibilisation et information publique en lien avec la violence contre les femmes, mais également contre d'autres populations

cibles, et également de régler les problèmes qui y sont liés. Je pense que, en matière de campagnes de sensibilisation publique, certaines des stratégies fonctionnent.

En ce qui concerne ce que nous souhaitons faire à l'avenir, il s'agit assurément de création de stratégies et de partenariats avec les collectivités autochtones afin de leur fournir de l'information et de la formation, et de les aider à élaborer des ressources, ce genre de choses. Comme l'a mentionné Kathleen, je pense que ces stratégies sont très positives.

Il s'agit également de travailler au sein du système d'enseignement, pas seulement avec les enfants et les jeunes, mais également en matière de formation postsecondaire pour les enseignants, dans le cadre du programme de cours qui portent sur la formation en sensibilité culturelle sur la violence et les problèmes qui y sont liés. Il est essentiel d'intégrer ce type de formation aux cours de base du programme des établissements postsecondaires.

**La présidente:** Merci beaucoup.

Germaine Benuen.

**Mme Germaine Benuen:** Je suis d'avis qu'il faut davantage de financement pour informer les femmes et les enfants sur la violence. J'aimerais que l'on finance davantage l'information de la famille et que l'on mette sur pied les programmes de prévention et les programmes de traitement de la toxicomanie, et que l'on traite la famille comme un tout, plutôt que de cibler seulement les femmes et les enfants. Je pense que si nous traitons la famille comme un tout, cela n'éliminera pas toute la violence, mais c'est un bon point de départ, pas vrai? Alors je dirais qu'il faut financer davantage l'information, les programmes de prévention, les programmes de traitement, et tout ce genre de choses.

**La présidente:** Merci beaucoup.

Je suis désolée, madame McGee, vouliez-vous dire quelque chose?

**Mme Joanne McGee:** Oui. Pour répondre à la question de M. Russell, qui voulait qu'on lui parle d'une chose qui fonctionne, d'après le travail que j'ai effectué et l'expérience que j'ai acquise auprès des Innus Mushuau de Natuashish, je pense que, traditionnellement, les femmes sont de très forts leaders qui jouent un rôle très influent dans la collectivité. Je pense qu'il s'agit là d'une force.

De plus, il y a le fait que les Innus Mushuau ont conservé et entretenu leur langue et leur lien avec la terre et leurs traditions. J'estime que c'est très positif.

Qu'il s'agisse de prévention de la violence, de la toxicomanie, ou quels que soient les programmes administrés par la collectivité, ces caractéristiques particulières sont assurément des forces et c'est certainement une chose qui fonctionne.

Je pense qu'il est important d'investir dans les programmes de prévention, afin d'avoir la capacité d'effectuer du travail de sensibilisation auprès des femmes. C'est fantastique de pouvoir réagir à une crise, mais trop souvent, nous travaillons en mode de crise, et je suppose que ce n'est pas toujours une façon efficace d'arriver aux causes à l'origine des problèmes et de les régler. C'est pourquoi je pense qu'il faut avoir la capacité de permettre aux femmes de se prendre en main et d'offrir certaines des choses que les autres témoins ont déjà mentionnées par rapport à l'information et à la formation, et également au fait de participer aux discussions de politique. Souvent, les femmes, tout particulièrement dans le Nord du Labrador — une fois de plus, je ne parlerai que de Natuashish — sont isolées sur le plan géographique. C'est très onéreux de voyager à l'extérieur de la collectivité et de participer à des discussions qui pourraient étayer des politiques, et pourtant ces femmes pourraient apporter des contributions remarquables à de telles discussions.

Une des choses dont je vais vous parler rapidement, et qui ne peut faire autrement que de constituer un obstacle, ce sont les questions de compétence qui surgissent souvent. Quelqu'un a parlé de l'initiative provinciale de prévention de la violence. Nous avons réussi à obtenir du financement de cette initiative, mais il nous faut parfois trouver le moyen de contourner des problèmes et de naviguer entre les compétences fédérales et provinciales, parce que Natuashish est une réserve; ces situations sont parfois éprouvantes. Je ne suis pas certaine que votre comité puisse régler ce problème, mais c'est certainement le genre de choses auxquelles nous sommes régulièrement confrontés. Qui est responsable?

Selon moi, les deux ordres de gouvernement sont responsables, et j'envisage la question davantage sous l'optique suivante: « Voulez-vous travailler avec nous? » Si c'est le cas, alors voici ce que nous voulons faire. Voulez-vous y participer ou non? Ces questions de compétence sont parfois éprouvantes.

• (1020)

**La présidente:** Madame Kinney.

**Mme Michelle Kinney:** Deux choses. Je vais revenir sur certains commentaires que j'ai faits. L'information est essentielle. Grâce au fonds dont d'autres personnes ont parlé, nous avons obtenu du financement pour élaborer un programme appelé Boys to Men, par lequel nous avons sensibilisé des garçons âgés de 10 à 13 ans sur des questions comme le respect à l'égard des femmes, les relations saines et ce genre de choses. Ces types de programmes de prévention sont essentiels tant pour les garçons que pour les filles, et, trop souvent, nous mettons tous nos oeufs dans le même panier.

J'appuie entièrement le fait que les femmes aient les ressources et la capacité de dire non et de repousser la violence, mais nous devons également déployer une partie de nos efforts à sensibiliser les hommes et les garçons. Toute la question de la sensibilisation en matière de relations saines est au coeur de bon nombre des problèmes dans nos collectivités, tout comme de notre capacité de faire des choix, alors que, par le passé, la capacité de faire des choix avait été supprimée.

La principale chose dont j'aimerais vous parler, c'est, pour l'essentiel, l'argent. Non pas nécessairement la somme d'argent, mais le caractère continu du financement. La plus grande partie du financement que nous touchons est axée sur les projets, de sorte que nous passons notre temps à rédiger des propositions. C'est à court terme. C'est par fragments. Ce n'est pas tant le montant du financement que le fait qu'il soit continu qui appuierait beaucoup mieux nos projets ou nos collectivités, davantage que du financement fragmentaire à court terme.

**La présidente:** Merci, madame Kinney.

Je vais maintenant donner la parole à Mme Demers, du Bloc québécois. Elle vous posera des questions.

**Mme Nicole Demers:** Bonjour, mesdames.

J'ai écouté M. Russell, qui vient du Labrador; il avait de si bonnes questions à vous poser, et vous lui avez si bien répondu, que je vais me contenter de vous dire ce que je pense de ce que vous lui avez dit.

J'ai écouté ce que vous nous avez dit ce matin. Je crois que vous êtes de très braves femmes. J'ai été très touchée quand vous avez parlé de ce qu'il vous faut vivre dans vos collectivités. Dans la plupart de vos collectivités, vous êtes coupées du reste du monde. Dans la plupart de vos collectivités, vous devez vivre des situations dont nous ignorons tout ici, dans le Sud. Dans la plupart de vos collectivités, il y a des jeunes gens qui ne peuvent rien faire de leur vie parce qu'ils n'ont pas les possibilités que nous avons ici, et les jeunes gens ici ne font rien de leur vie parce qu'ils en ont trop. Ils ont trop d'argent et trop de possibilités, et ils ne savent toujours pas que faire de leur vie.

Vous nous dites que là-bas, le système a laissé tomber les femmes autochtones, et nous savons que c'est vrai. M. Russell a dit que 500 jeunes femmes autochtones — et ce chiffre est encore plus élevé maintenant — sont mortes ou ont été kidnappées. Nous savons que c'est la vérité, et nous savons que nous devrions faire quelque chose pour découvrir ce qui est arrivé à ces femmes. Vous dites que les forces de l'ordre ne réagissent pas de manière appropriée quand vous vous trouvez dans des situations malheureuses, et nous savons que c'est également la vérité.

Que pouvons-nous faire? Nous l'ignorons. Comment devons-nous réagir à vos malheurs pendant que nous sommes ici? Je l'ignore. Comment devons-nous répondre à vos besoins? Je l'ignore.

J'en ai assez de dire « Voici ce que nous devrions faire pour vous », parce que ce n'est pas ainsi que nous devrions procéder; comme vous le dites, nous devrions travailler ensemble. Plutôt que nous vous disions ce que nous devrions faire pour vous, c'est à vous de nous le dire, afin que nous puissions mieux vous aider. Vous nous dites que vous avez besoin de financement continu. Je crois que c'est la vérité. Malheureusement, je ne fais pas partie du gouvernement; je suis dans l'opposition, de sorte qu'il est difficile pour moi de vous assurer un financement continu. Nous allons travailler fort pour que cela se produise.

Je pense que vous avez besoin de davantage de ressources. Je pense que vous avez besoin de davantage de formation. Je pense que la promotion de la lutte contre la violence est très importante. Je crois que l'éducation est au coeur de tout. Si vous êtes éduquées, si vos enfants sont éduqués, je pense que vous pourriez sauver la prochaine génération. Je vous appuie. J'espère que vous y arriverez.

Je vous remercie de votre présence parmi nous ce matin. Merci de nous avoir dit ce que vous traversez.

• (1025)

**La présidente:** Merci, Michelle.

**Mme Nicole Demers:** C'est Nicole.

**La présidente:** Désolée. Merci, Nicole.

Il nous reste encore trois minutes. J'allais demander si quelqu'un veut répondre à la question soulevée par Nicole, mais à laquelle personne n'a encore répondu, c'est-à-dire: pourquoi les policiers n'interviennent-ils pas, et, selon vous, que pouvons-nous faire?



Michelle, je me demandais si, en tant que membre du gouvernement local, vous pouviez commencer et nous dire ce que vous en pensez. J'aimerais que chacune me donne une réponse rapide.

Michelle? Joanne McGee? Madame Benuen? La ligne a-t-elle été coupée pour tout le monde? Non?

**Une voix:** Je suis là.

**La présidente:** D'accord. Germaine, aviez-vous quelque chose à dire au sujet du fait que la police n'intervient pas et ce que l'on peut faire pour régler ce problème?

**Mme Germaine Benuen:** Chaque fois qu'il y a une question à ce sujet, nous demandons une réponse aux policiers, et ils répondent habituellement qu'ils interviennent en fonction de la priorité des appels. Par exemple, il y a eu un moment où... [Note de la rédaction: difficultés techniques]. Nous disons, d'accord, il nous faut un détachement dans notre collectivité. Notre collectivité a un détachement, et cela ne change rien. Quelqu'un qui se trouvait juste en face du détachement, de l'autre côté de la rue, a téléphoné aux policiers pour leur dire qu'il y avait de l'agitation, et les policiers ne se sont présentés que deux heures plus tard. Ils sont de l'autre côté de la rue de cet édifice.

Alors, je ne sais pas, mais ils ont peut-être besoin de davantage de ressources, ils ont peut-être besoin que quelqu'un de la collectivité travaille avec eux, ou peut-être qu'il nous faut davantage de financement pour former nos propres gens pour qu'ils règlent les problèmes dans notre collectivité. Il faut toujours davantage de financement pour cela.

**La présidente:** Est-ce que quelqu'un d'autre aimerait répondre? Si c'est le cas, pourriez-vous dire votre nom avant de répondre?

Kathleen?

**Mme Kathleen Benuen:** Je ne crois pas que nous ayons vraiment ce problème ici à Natuashish, puisqu'il s'agit d'une petite collectivité. Je sais de première main que lorsque je les appelle, ils arrivent généralement tout de suite. Parfois, la femme ne veut pas porter d'accusations contre son partenaire, mais je trouve que les policiers examinent la personne et les éléments de preuve dont ils disposent, et qu'ils s'en servent pour procéder.

Je ne crois pas que nous ayons ce problème, ici, à Natuashish. Je n'ai pas entendu de plaintes des autres membres ou des femmes ici.

**La présidente:** Merci beaucoup.

Je pense que nous allons passer au prochain sujet. Il semble qu'il reste quatre personnes sur la téléconférence. Apparemment, Mme Kinney n'est plus là.

Nous allons maintenant donner la parole aux conservateurs et à Mme Boucher.

[Français]

**Mme Sylvie Boucher:** Bonjour à tous.

Je ne sais pas si les témoins comprennent ce que je dis.

[Traduction]

**La présidente:** Les témoins devraient entendre la traduction.

**Mme Sylvie Boucher:** Bonjour. Je vais essayer de parler en anglais et en français, parce que parfois, j'exprime mes émotions en français.

La violence contre les femmes est inacceptable au Canada. Pour chacun d'entre nous, il est très important de comprendre pourquoi la violence contre les femmes autochtones est un phénomène aussi

répandu. Vous parlez des hommes et de la violence contre les jeunes femmes...

Je vais le dire en français.

• (1030)

[Français]

Il est très important pour nous, ici, de comprendre.

Comme le disait Mme Demers, nous avons ici une autre réalité. Cette réalité des femmes autochtones, nous la connaissons peu ou nous la connaissons soit par les médias, soit par ce que nous entendons.

Vous avez beaucoup parlé d'éducation et des problèmes intergénérationnels. Comment peut-on faire, le comité, le gouvernement et l'opposition tous ensemble, pour aider le mieux possible les femmes autochtones vivant dans ces milieux? Comment vous donner la meilleure façon de vous protéger?

On a entendu dire que, dans certaines communautés, la police est lente à intervenir. La violence physique, verbale, émotionnelle et les agressions sexuelles sont inacceptables. Alors, comment peut-on faire, ici, pour vous encadrer le plus possible — je n'aime pas le mot — et pour vous aider à vous en sortir le mieux possible?

[Traduction]

**La présidente:** Merci beaucoup, madame Boucher.

Parce que nous sommes en téléconférence, nous ne pouvons vous voir, alors je voudrais vous demander si vous aimeriez répondre, en commençant par Mme McGee.

**Mme Joanne McGee:** Je ne suis même pas certaine de la manière dont je devrais répondre. J'ai le sentiment que la question est formulée comme si j'étais moi-même une victime de violence, et ce n'est pas le cas. Je suis là pour représenter l'organisme de santé de la collectivité. Honnêtement, je ne sais pas ce que je pourrais ajouter à ce que nous avons déjà dit relativement à ce que nous ressentons.

Certainement, je joue un rôle de professionnelle de la santé et de personne de soutien dans la collectivité par rapport à ce qui peut être fait, mais je ne suis pas personnellement victime de violence et je ne sais pas si je peux répondre à cette question.

**La présidente:** Madame Germaine Benuen.

**Mme Germaine Benuen:** Je peux parler à partir de mon expérience personnelle, puisque j'ai été victime de violence dans une relation, il y a de cela des années, mais c'est chose du passé. À l'époque, j'étais jeune. Je ne savais rien de la violence. C'était acceptable dans la collectivité. En vieillissant, je me suis sortie de cette relation.

À l'époque, j'aurais sans doute eu besoin du soutien, disons, de conseillers, ou de travailleurs de soutien, ou de la GRC, ou d'infirmières, ne serait-ce que pour avoir de l'information sur mes droits ou sur l'endroit où aller pour obtenir de l'aide, comment obtenir de l'aide et comment je serais protégée si je portais des accusations contre cette personne. De nos jours, ce qu'il faut, c'est de l'information sur la violence.

**La présidente:** Merci, madame Benuen.

Madame Hancock.

**Mme Carmen Hancock:** Je n'ai rien à ajouter sur cette question, alors je vais céder la parole à Kathleen.

**La présidente:** Kathleen.

**Mme Kathleen Benuen:** [Note de la rédaction: difficultés techniques]...question?

•(1035)

**La présidente:** Désolée, Kathleen, vous avez été coupée. Que disiez-vous?

**Mme Kathleen Benuen:** Quelle est la question?

**La présidente:** Je pense que Mme Boucher a demandé ce que nous pouvions faire pour aider les femmes qui sont victimes de violence.

**Mme Kathleen Benuen:** Comme je l'ai dit auparavant, nous avons besoin de formation pour le personnel qui travaille présentement au refuge. Je constate que les femmes qui sont victimes de violence gardent le silence. Elles ne cherchent pas de l'aide comme elles le devraient. Elles ont honte de ce qui leur arrive.

Beaucoup de gens ici, dont je fais partie, ont été témoins de violence et d'alcoolisme, dans leur famille et chez leurs parents, au cours des dernières années. Il nous faut commencer à aider ces femmes, à tendre la main à ces femmes qui en ont besoin, avant que quelque chose de terriblement grave ne leur arrive.

**La présidente:** Merci, Kathleen.

La parole va maintenant à Irene Mathysen, du Nouveau Parti démocratique.

**Mme Irene Mathysen:** Merci, madame la présidente.

Je tiens à remercier tous les témoins au téléphone d'avoir accepté de participer à notre discussion et de nous aider à mener notre étude. C'est très important pour nous d'en apprendre le plus possible afin d'avoir une bonne idée de ce qui doit se produire pour mettre fin à ce genre de violence.

Ma première question s'adresse à Mme McGee. Vous avez parlé de la nature fragmentaire du financement. L'une des choses que nous savons être problématique au ministère de la Condition féminine, c'est le fait qu'il y a eu des changements au chapitre du financement. Maintenant, on n'en a que pour les petits projets. Il n'y a plus de financement à long terme, comme vous l'avez décrit.

Je me demandais si vous pouviez nous donner un exemple de l'un des projets qui ont eu besoin de ce financement à long terme, et si vous pouviez faire des commentaires sur l'annulation du programme national de guérison pour les Autochtones ou celle de la Fondation autochtone de guérison.

**La présidente:** Madame McGee.

**Mme Joanne McGee:** Je peux peut-être donner un exemple qui illustre la nature fragmentaire du financement. Récemment, notre proposition de financement adressée au Women's Policy Office, ici à Terre-Neuve-et-Labrador, afin d'accéder à des fonds a été acceptée. Une fois de plus, c'était une proposition axée sur un projet, et il ne s'agit pas d'une somme d'argent importante. Nous aimerions avoir la capacité d'accéder à du financement par le truchement de Condition féminine Canada, dont nous n'avons que récemment appris les possibilités de financement qu'il offre, et ce, grâce à notre demande adressée au processus de bourses provincial.

Nous avons appris que, pour avoir accès à ce financement, il nous fallait du financement pour faciliter l'élaboration de cette proposition. Nous avons réussi à obtenir ce financement du palier provincial. En ce qui concerne ce que nous voulons faire, nous avons mentionné plus tôt que nous avons vraiment l'impression qu'il nous faut en faire plus pour la composante de sensibilisation, pour joindre des femmes qui pourraient être vulnérables ou qui pourraient se trouver dans des situations désespérées en ce moment.

Nous avons l'intention d'utiliser la subvention que nous avons reçue pour faire ce travail, mais également pour mobiliser les

femmes de telle manière que cela facilite l'élaboration d'autres propositions ou idées de projets que nous pourrions mettre de l'avant auprès de bailleurs de fonds comme Condition féminine Canada. C'est un financement très fragmentaire, et, en ce qui a trait à son caractère continu, il est difficile pour nous d'étudier des programmes durables sans le soutien de bailleurs de fonds, parce que, fondamentalement, le projet pour lequel nous avons du financement se termine à la fin de mars. À la fin de mars, à moins que nous n'obtenions d'autre financement, notre processus de sensibilisation ne sera plus soutenu sur le plan financier. Nous devons constamment nous projeter dans l'avenir pour déterminer comment nous devons employer le peu de soutien dont nous disposons pour accéder à d'autres fonds.

Je n'ai pas le sentiment de pouvoir aborder la question de l'annulation de la Fondation autochtone de guérison. Je ne la connais pas très bien. La plus grande partie de mon travail portait sur la stratégie de guérison holistique des Innus du Labrador et Santé Canada et ce qui correspond à leur programme de fonds provenant des services votés. Je n'ai pas l'impression que je peux en parler ni faire de commentaires à ce sujet.

•(1040)

**La présidente:** Est-ce que quelqu'un d'autre aimerait répondre à la question de Mme Mathysen?

Madame Mathysen, avez-vous une autre question à poser?

**Mme Irene Mathysen:** Oui, et elle s'adresse à Germaine Benuen. Vous avez parlé du fait que le système judiciaire a laissé tomber les femmes et du fait que les policiers n'interviennent parfois pas comme ils le devraient. Tout d'abord, je me demande, par rapport à ce que cela représente pour une famille, pour une femme qui subit cette violence, si une meilleure formation des policiers pourrait contribuer à créer une meilleure relation?

En ce qui concerne le système judiciaire, quand nous étions à Iqaluit au printemps dernier, l'une des choses que nous avons très bien comprises était que le fait d'emprisonner les jeunes hommes n'est pas une solution pour lutter contre la violence faite aux femmes et aux jeunes filles.

Pourriez-vous faire des commentaires sur ces deux questions?

**Mme Germaine Benuen:** Je vais d'abord parler de la question des forces policières.

Je pense qu'une formation en multiculturalisme serait très utile pour les policiers. Il y a eu de la formation pour eux. Certains d'entre eux l'ont peut-être suivie. À ma connaissance, il n'y a pas d'autre formation.

En ce qui concerne le système judiciaire, nous avons besoin de financement pour le soutenir. Je pense que qui que ce soit qui passe par le processus et est allé en prison, qui a été incarcéré dans le système carcéral... les hommes ne reçoivent pas d'aide quand ils se retrouvent dans le système provincial. Ils ne reçoivent ni services ni programmes, parce que le provincial n'en offre pas — ils ne recevront des services que s'ils sont envoyés dans le système fédéral.

Cela dit, nous avons examiné un programme afin de déterminer si notre organisme pourrait l'offrir. Il devait être axé sur le traitement. Nous avons nos agents de probation, nos services pour les victimes, nos interprètes pour les tribunaux et la liaison avec les prisons, et pourtant le gouvernement provincial n'a pas... C'était ce dont nous avions besoin. Il nous fallait un coordonnateur. Nous avions besoin d'un programme axé sur le traitement pour les personnes qui se retrouvaient dans le système judiciaire ou qui allaient en prison, mais nous n'avons pas réussi à obtenir le financement pour l'offrir; nous n'avons donc que nos employés. Ils ont très peu à faire, mais ils offrent les programmes aux personnes de notre collectivité, et cela a un effet très positif sur ces derniers. Les gens qui étaient en probation, disons, allaient voir les gens qui parlaient leur propre langue, et cela a vraiment beaucoup aidé.

Mais nous n'avons toujours rien en place en ce qui a trait aux services de traitement, comme le traitement de la toxicomanie. C'est

l'une des choses que nous tentions de mettre en place, mais en raison du manque de financement, nous n'avons pas pu.

Je suis convaincue que le fait de ne pas y recevoir de services ou de programmes n'aide pas ceux qui vont en prison. Ils se contentent de s'asseoir, de faire leur temps et de sortir, et ils refont la même chose peu de temps après. Je pense qu'il serait plus efficace de les traiter que de les envoyer en prison.

**La présidente:** Merci beaucoup.

Cela met fin à la séance. Notre temps est écoulé.

Une fois de plus, je tiens à vous remercier d'avoir pris le temps de nous répondre. C'est difficile de procéder ainsi, et de ne pas avoir la chance de se voir. Vous avez vraiment très bien répondu. Une fois de plus, merci. Il est maintenant temps de nous dire au revoir.

La séance est levée.

---





**POSTE  MAIL**

Société canadienne des postes / Canada Post Corporation

Port payé

Postage paid

**Poste-lettre**

**Lettermail**

**1782711  
Ottawa**

*En cas de non-livraison,  
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à :  
Les Éditions et Services de dépôt  
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada  
Ottawa (Ontario) K1A 0S5*

*If undelivered, return COVER ONLY to:  
Publishing and Depository Services  
Public Works and Government Services Canada  
Ottawa, Ontario K1A 0S5*

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.

On peut obtenir des copies supplémentaires en écrivant à : Les Éditions et Services de dépôt  
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada  
Ottawa (Ontario) K1A 0S5  
Téléphone : 613-941-5995 ou 1-800-635-7943  
Télécopieur : 613-954-5779 ou 1-800-565-7757  
publications@tpsgc-pwgsc.gc.ca  
<http://publications.gc.ca>

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.

Additional copies may be obtained from: Publishing and Depository Services  
Public Works and Government Services Canada  
Ottawa, Ontario K1A 0S5  
Telephone: 613-941-5995 or 1-800-635-7943  
Fax: 613-954-5779 or 1-800-565-7757  
publications@tpsgc-pwgsc.gc.ca  
<http://publications.gc.ca>

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