



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent de la condition féminine

FEWO



NUMÉRO 021



2^e SESSION



41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mercredi 30 avril 2014



Présidente

Mme Hélène LeBlanc

Comité permanent de la condition féminine

Le mercredi 30 avril 2014

• (1530)

[Français]

La présidente (Mme Hélène LeBlanc (LaSalle—Émard, NPD)): Bienvenue à la 21^e séance du Comité permanent de la condition féminine.

Le comité poursuit son étude sur le leadership économique et la prospérité des Canadiennes.

Afin de rafraîchir la mémoire des membres du comité après deux semaines et quelques jours où nous n'avons pas eu de séance, je souhaite vous rappeler que, conformément aux priorités déclarées de Condition féminine Canada, nous menons une étude sur le leadership économique et la prospérité des Canadiennes, ainsi que sur l'entrepreneuriat des femmes.

Nous étudions le leadership économique, mais également la prospérité des Canadiennes. Il y a des nuances entre les deux dans l'interprétation de notre étude. Je vous demande donc d'en tenir compte. Les questions posées peuvent porter sur le leadership économique et la prospérité, mais elles peuvent aussi porter sur l'entrepreneuriat des femmes.

Aujourd'hui, nous avons le plaisir d'accueillir Mme Kate McInturff, du Centre canadien de politiques alternatives, ainsi que Mme Alex Johnston, directrice exécutive de Catalyst Canada Inc. Par l'entremise de la vidéoconférence, nous avons Mme Shannon Phillips, analyste des politiques à l'Alberta Federation of Labour.

Chaque témoin aura 10 minutes pour faire sa présentation et il y aura par la suite une période de questions.

Madame McInturff, vous pouvez commencer. Vous disposez de 10 minutes.

[Traduction]

Dre Kate McInturff (chargée de recherche, Bureau national, Centre canadien de politiques alternatives): Madame la présidente, je vous remercie, vous et les membres du comité, de me donner l'occasion de m'adresser à vous aujourd'hui à propos du leadership économique et de la prospérité des Canadiennes.

Je m'appelle Kate McInturff, et je suis chargée de recherche pour le Centre canadien de politiques alternatives.

Le nombre de femmes qui fréquentent l'université et le collègue est aujourd'hui plus élevé qu'il ne l'a jamais été. Un plus grand nombre de femmes se joignent à la population active et font leur entrée dans des secteurs où on ne les retrouvait pas auparavant, et pourtant, les jeunes diplômées demeurent moins bien rémunérées que leurs pendants masculins. Elles accèdent moins souvent aux postes de haute direction, et elles consacrent deux fois plus de temps que les hommes à du travail non rémunéré à domicile.

Quelle est la cause fondamentale des écarts qui persistent entre les hommes et les femmes aux chapitres de l'emploi, de la rémunération et de la promotion?

On a fait valoir que, si les femmes — plus particulièrement celles qui ont de jeunes enfants — sont moins nombreuses à occuper un emploi rémunéré, c'est par suite d'un choix, et qu'il s'agit de la source de l'écart salarial entre les hommes et elles. Pourtant, l'Enquête sur la population active a révélé que 69 % des femmes ayant des enfants de moins de six ans occupent un emploi — il s'agit d'un taux qui n'est inférieur que de 1 % au taux d'emploi de l'ensemble des femmes.

En outre, on a avancé que les femmes sont plus susceptibles de choisir de ne pas travailler lorsque, au sein de leur ménage, le soutien de famille est un homme. Là encore, les données tirées de l'Enquête sur la population active brossent un tout autre portrait de la situation. Si vous examinez les choix que font réellement les familles, vous constaterez que, en fait, les mères de jeunes enfants sont plus susceptibles d'occuper un emploi lorsque leur conjoint travaille lui aussi, et que cet emploi est plus susceptible d'être un emploi à temps plein. Au sein des familles avec de jeunes enfants où le père occupe un emploi, une proportion de 63 % des femmes occupent un emploi à temps plein.

Que ce soit par choix ou par nécessité économique, les mères de jeunes enfants occupent un emploi. Bon nombre de ces femmes travaillent à temps plein, et ce, en faisant deux fois plus de travail non rémunéré à la maison que les hommes. Cet écart sur le plan du nombre d'heures est un facteur important au moment d'expliquer pourquoi les femmes ne sont pas nombreuses à accéder à des emplois exigeants, mieux rémunérés et de rang plus élevé.

Quelles mesures pouvons-nous prendre pour remédier à ce manque de temps auquel les Canadiennes sont en butte?

Certaines réponses sont plus faciles à donner que d'autres, mais je vais mentionner d'abord l'une des plus évidentes, la mise en place de services de garde sûrs et abordables. Des économistes de tous les horizons ont montré que des services de garde abordables étaient avantageux pour les enfants, pour la sécurité économique des femmes et pour l'ensemble de l'économie d'une collectivité.

Des femmes travaillant dans des secteurs aussi divers que celui des soins de santé et de l'exploitation minière ont indiqué que l'absence de services de garde abordables constituait un obstacle important qui les empêchait d'occuper l'emploi qu'elles souhaitent occuper et de réaliser leurs objectifs professionnels.

En quoi la présence de services de garde peut-elle changer les choses?

Une analyse concernant l'incidence des services de garde subventionnés au Québec a révélé que, jusqu'en 2008, le programme avait directement contribué à une hausse de 3,8 % de la participation des femmes à la vie active. En outre, le programme a grandement contribué à l'économie du Québec en faisant croître son PIB de 1,7 %. À l'échelle canadienne, une hausse équivalente injecterait 31,9 milliards de dollars dans l'économie du pays.

Le fait d'offrir à un plus grand nombre de femmes la possibilité d'occuper un emploi rémunéré représente une première étape. Cependant, par la suite, les femmes continuent de se heurter aux problèmes persistants de l'iniquité salariale et l'iniquité au chapitre des taux de promotion. L'écart salarial entre les hommes et les femmes au Canada est le huitième en importance parmi les pays membres de l'OCDE. Le revenu d'emploi médian des femmes est inférieur de 34 % à celui des hommes. La situation est encore pire pour les travailleuses appartenant à certains groupes. Par exemple, le revenu des femmes appartenant à une minorité visible est de 17 % inférieur à celui des femmes n'appartenant pas à une minorité visible, et de 25 % inférieur à celui des hommes appartenant à une minorité visible. Les immigrantes de première génération et les femmes autochtones se trouvent dans une situation semblable.

Là encore, on a fait valoir que, si les femmes gagnaient moins d'argent, c'était peut-être parce qu'elles choisissaient de faire un moins grand nombre d'heures de travail. Cependant, cela n'est pas tout à fait le cas. En effet, on constate que les femmes qui travaillent à temps plein toute l'année touchent un revenu de 20 % moins élevé que celui des hommes qui travaillent à temps plein.

Cela tient notamment aux secteurs au sein desquels travaillent les hommes et les femmes et de la valeur que les hommes et les femmes accordent respectivement à leur travail. Les hommes et les femmes ont tendance à évoluer dans des secteurs différents. Une étude menée récemment par Statistique Canada a révélé que, à l'heure actuelle, les femmes titulaires d'un diplôme universitaire sont plus susceptibles de travailler dans les mêmes secteurs que ceux au sein desquels elles travaillaient il y a de cela 20 ans, à savoir ceux de l'éducation et des soins infirmiers. Pour leur part, les hommes ont tendance à travailler dans les secteurs de la technologie et des finances. L'une des raisons expliquant l'écart salarial entre les sexes tient à ce que les personnes qui travaillent dans des secteurs à prédominance masculine sont généralement mieux rémunérées que celles qui évoluent dans des secteurs à prédominance féminine. En d'autres termes, les hommes et les femmes qui occupent un emploi de programmeur informatique toucheront un revenu plus élevé que les hommes et les femmes qui enseignent dans une école primaire.

• (1535)

Cependant, même à l'intérieur d'un secteur donné, on constate un écart salarial entre les hommes et les femmes. Par exemple, dans un secteur à prédominance féminine comme celui de l'éducation, on constate que, en moyenne, le revenu annuel d'un instituteur est de 10 000 \$ plus élevé que celui d'une institutrice. Que pouvons-nous faire pour changer cela?

Lorsqu'on se penche sur les salaires dans l'ensemble des secteurs, des industries et des régions, on relève un certain nombre de tendances en matière d'équité salariale. L'une des tendances que j'ai pu déceler en comparant diverses régions est la suivante: l'écart salarial se rétrécit là où on a mis en oeuvre des politiques proactives en matière d'équité salariale. Par exemple, si l'on examine le revenu d'emploi médian touché dans les grandes villes canadiennes, on constate que les femmes qui travaillent dans des villes où l'on trouve un grand nombre d'employeurs du secteur public ayant mis en place des politiques proactives en matière d'équité salariale sont confrontées à un écart salarial moindre qu'ailleurs. Pourtant, les revenus touchés dans ces villes ne sont pas ceux qui, dans l'ensemble, sont les plus élevés, ce qui contredit l'idée selon laquelle il suffit de hausser l'ensemble des salaires afin de combler l'écart salarial. En fait, la ville où le revenu moyen est le plus élevé, à savoir Edmonton, est également celle où l'on a relevé l'écart salarial le plus

important — les hommes touchent là-bas, en moyenne un revenu annuel de 21 000 \$ supérieur à celui des femmes.

Si l'on veut réduire l'écart salarial, on doit faire preuve d'équité et mettre fin à la discrimination. Cela contribue nettement à la prospérité des femmes et à l'économie. Selon des estimations de la Banque mondiale, l'instauration de l'équité salariale dans des pays industrialisés comme le Canada pourrait se traduire par une croissance du PIB pouvant aller jusqu'à 9 %.

L'équité salariale pourrait également permettre à des femmes et à leur famille de s'extirper de la pauvreté. Le taux de pauvreté est plus élevé au sein des familles dont le soutien est une femme. Cela vaut non seulement pour les familles dirigées par une femme seule, mais également pour les familles comptant deux parents et où la femme est l'unique soutien de famille.

Examinons le cas du secteur à prédominance féminine où les revenus sont les moins élevés, à savoir le secteur des services. Les femmes qui travaillent dans le secteur canadien de la vente au détail touchent un revenu annuel à peine supérieur à 12 000 \$. Pour leur part, les hommes évoluant dans le même secteur touchent un salaire annuel de 18 000 \$. Cet écart salarial de 6 000 \$ peut faire la différence entre une famille en mesure de payer le loyer et la nourriture et une autre qui est incapable de le faire.

Il existe des solutions à ces problèmes. J'en ai mentionné quelques-unes, mais je serais heureuse d'avoir l'occasion d'en dire davantage à propos des politiques publiques qui ont véritablement permis de changer la vie de femmes et qui ont eu des effets positifs sur leur bien-être économique.

Cependant, pour l'instant, j'aimerais conclure mon exposé en répétant une chose que sait tout propriétaire de petite entreprise: on n'a rien sans rien. À défaut d'un investissement initial et stable, une entreprise vacille, et cela vaut également pour les investissements dans les politiques et les programmes qui peuvent accroître le bien-être économique des Canadiennes. Un soutien stable et adéquat procurera aux Canadiennes et à l'économie du pays de multiples avantages, notamment une croissance notable du PIB et une hausse corrélative des recettes du gouvernement. En l'absence de tels investissements, nos programmes sont voués à l'échec, de la même façon qu'un accès inadéquat au crédit et au financement entraîne la faillite d'une petite entreprise.

Au cours de l'exercice précédent, le budget de Condition féminine Canada représentait 0,03 % des dépenses de programmes directes du gouvernement fédéral. Depuis plusieurs années, ce taux demeure le même, et il est très peu élevé.

Permettez-moi de répéter ce que je viens de dire: le gouvernement fédéral alloue trois centièmes de 1 % de ses dépenses de programmes totales à un ministère dont la tâche consiste à assurer l'égalité entre les sexes et la participation à part entière des femmes dans la vie économique, sociale et démocratique du Canada.

L'inégalité entre les sexes constitue un obstacle considérable qui entrave la croissance, la bonne gouvernance et le bien-être. Le fait d'investir des ressources politiques et financières dans l'accroissement de la sécurité économique des Canadiennes sera avantageux non seulement pour la qualité de vie de la population canadienne, mais également pour la stabilité économique du pays.

Je vous remercie.

• (1540)

La présidente: Merci beaucoup.

Madame Johnston, allez-y, s'il vous plaît. Vous avez 10 minutes.

Mme Alex Johnston (directrice exécutive, Catalyst Canada Inc.): Il est difficile de passer après Kate, vu qu'elle a mentionné la plupart des choses intéressantes que je prévoyais dire. Ce n'est pas grave — j'ai encore deux ou trois bonnes blagues à raconter.

Merci infiniment de me donner l'occasion de témoigner aujourd'hui. Mon vol a été retardé, et je suis arrivée ici tout juste à temps, et j'en suis très heureuse.

À ceux qui ne connaissent pas Catalyst, je mentionnerai qu'il s'agit d'une organisation qui travaille auprès d'entreprises du monde entier afin de les aider à créer des lieux de travail caractérisés par la diversité et l'ouverture et qui donnent à chacun l'occasion de mettre son talent à profit.

Depuis plus de 50 ans, nous tentons de constituer un ensemble de recherche afin de stimuler et d'orienter à l'échelle mondiale la discussion concernant les progrès des femmes, et, fait plus important encore, nous utilisons ces recherches afin d'élaborer des ressources et des outils très concrets que les entreprises et leurs dirigeants peuvent utiliser afin de changer les choses.

Je suis ravie de contribuer à l'important examen que vous menez concernant les obstacles systémiques au progrès des femmes. J'estime qu'il s'agit d'une discussion opportune et cruciale, vu l'importance que revêt le talent pour la compétitivité économique du Canada, mais je pense aussi que le comité doit se poser la question plus générale de savoir pourquoi nous en sommes encore aujourd'hui à discuter de cela et pourquoi il demeure essentiel de le faire.

À mon avis, le véritable sujet de cette discussion tient à la compétitivité économique du Canada et au talent que recèle le pays. Vous n'êtes pas sans savoir que, comme bon nombre d'autres pays, le Canada se trouve en présence d'une pénurie de main-d'oeuvre, d'une génération de travailleurs vieillissants — les baby-boomers — qui prennent leur retraite, d'une croissance démographique faible — bien que j'aie fait ma part afin d'améliorer les statistiques à ce chapitre en ayant trois enfants en 12 mois — et d'un marché mondial de plus en plus concurrentiel.

Le talent que recèle notre pays nous procure un avantage concurrentiel. Nous disposons d'une main-d'oeuvre hautement qualifiée. Kate a fait allusion à cela. La proportion de notre population qui accède aux études postsecondaires est l'une des plus élevées du monde. Nous devons tirer parti de ce talent, mais nous ne le faisons pas. Comme vous le savez, nous perdons présentement du terrain, à tout le moins dans la mesure où nous commençons à déceler des progrès sur le plan de l'accession des femmes aux conseils d'administration. Il ne s'agit là que d'un exemple, mais c'est un exemple important. Nous nous laissons distancer par des pays comparables, notamment le Royaume-Uni, l'Australie et la plupart des pays européens. Il s'agit là d'un élément qui, selon moi, devrait provoquer une discussion très différente de celle que nous tenons actuellement au pays.

En règle générale, lorsque nous examinons les statistiques et les organigrammes des entreprises, nous mettons l'accent sur ceux qui figurent dans le classement des 500 plus importantes entreprises canadiennes établi par le *Financial Post*. Au sein de ces entreprises, les femmes occupent environ 50 % des postes de premier échelon, 36 % des postes de direction, 16 % des postes au sein des conseils d'administration et 18 % des postes de cadre supérieur.

On entend souvent dire que, si les femmes ne parviennent pas à gravir les échelons, c'est en raison des choix qu'elles font. Il n'est pas rare que l'on fasse observer que les femmes ont des enfants, qu'elles prennent des congés pour s'en occuper, qu'elles assument au sein de leur famille un plus grand nombre de responsabilités pour ce qui est

de la garde des enfants, qu'elles sont peut-être moins ambitieuses que les hommes parce qu'elles ont une vision différente de ce qui constitue la qualité de vie et qu'elles font d'autres choix qu'eux. Cependant, d'après les éléments probants dont nous disposons, il ne s'agit pas là des principales raisons pour lesquelles les femmes gravissent si lentement les échelons.

Qu'est-ce que révèlent les éléments probants? En résumé, ils indiquent que le problème ne tient pas à un plafond de verre. Les femmes, qui constituent la moitié des effectifs du premier échelon, ne gravissent pas systématiquement les échelons pour ensuite subitement se buter à un obstacle. On a de plus en plus tendance à affirmer que le problème tient non pas à un plafond de verre, mais à un plancher collant. Lorsque nous observons des hommes et des femmes présentant des caractéristiques semblables au chapitre des compétences, de la scolarité, de l'expérience et des aspirations, et qui utilisent des stratégies de même nature afin de progresser, nous constatons immédiatement des différences dont l'importance ne fait que croître avec le temps.

Je vous ai fourni un tableau qui, je crois, vous fournira des renseignements qui pourraient vous être utiles. Il est tiré d'un rapport concernant la situation canadienne que nous avons publié en décembre dernier. Il s'inscrit dans un projet de recherche à long terme d'envergure mondiale que nous menons à propos des hommes et des femmes qui ont obtenu leur maîtrise en administration des affaires. Nous avons décidé de nous concentrer sur ce groupe parce que ses membres se retrouvent dans tous les secteurs. Ce que nous avons constaté, c'est que, dès le départ, il existe un écart salarial entre les hommes et les femmes. À l'échelle mondiale, cet écart est de 4 200 \$; au Canada, il se chiffre à 8 200 \$.

Chaque fois que je présente ces statistiques, on me demande inévitablement si l'écart ne serait pas simplement attribuable au fait que les hommes ont tendance à se diriger vers le secteur des services bancaires d'investissement, et les femmes, vers celui du marketing. La réponse est la suivante: non. Il est question ici d'hommes et de femmes qui choisissent des emplois et des secteurs semblables. D'emblée, il y a un écart salarial qui se creuse au fil du temps.

Il y a des différences qui sont attribuables au fait que, en règle générale, les hommes tirent profit de la présence de mentors qui occupent des postes de grades plus élevés au sein d'une organisation et qui sont mieux à même de créer des occasions pour eux. Toutefois, nous avons décelé des différences plus importantes au chapitre de l'expérience professionnelle cruciale que l'on permet aux hommes et aux femmes d'acquérir dès leur entrée au sein d'une organisation et qui contribuera à leur progression. Les hommes se voient confier des dossiers et des projets s'assortissant de budgets plus élevés et qui les mettront plus directement et plus fréquemment en contact avec les cadres supérieurs. Selon les éléments probants dont nous disposons, il s'agit là d'un facteur qui a une incidence directe sur la capacité respective des hommes et des femmes de gravir les échelons. Ce que je souhaite, c'est que nous cessions de mettre l'accent sur les personnes, et que nous braquions davantage les projecteurs sur les organisations et quelques-unes des mesures que nous devons prendre, en tant que chefs de file, afin d'amener les organisations de toutes les régions du pays à véritablement prendre conscience de cela.

Quelle est la situation actuelle? Des difficultés systémiques continuent de porter atteinte à l'égalité des chances et à la capacité des femmes d'accéder à des postes de direction. Au risque de vous ennuyer avec des statistiques, j'attirerai votre attention sur deux autres documents d'information qui, selon moi, pourraient vous être utiles. Il s'agit de deux brefs aperçus des données tirées de recensements que nous avons effectués.

• (1545)

Au cours d'une année, nous publions les résultats d'un recensement concernant les progrès réalisés au chapitre de l'accèsion des femmes aux conseils d'administration, et, l'année suivante, nous publions un recensement sur les progrès réalisés sur le plan de l'accèsion des femmes aux postes de haute direction. Ces documents constituent une véritable mine de renseignements. Je vous ai simplement fourni de brefs résumés de ces recensements. Afin de mettre en contexte les chiffres concernant les progrès réalisés en ce qui a trait à l'accèsion aux postes de grades plus élevés, j'ai l'habitude de dire que, si l'on établissait qu'il serait satisfaisant qu'une proportion de 25 % des postes de membres de conseils d'administration et des postes de haute direction soient occupés par des femmes, il nous faudrait encore 15 ans pour réaliser l'objectif lié aux postes de haute direction, et 20 ans pour celui lié aux conseils d'administration. Si rien ne change, au rythme où nous progressons actuellement, il faudra respectivement 15 et 20 ans pour réaliser ces deux objectifs de 25 %. Je trouve cela scandaleux, et, en général, une fois que j'ai expliqué cela aux gens, ils disent que cela est déplorable.

Je pense que les pressions exercées à l'échelle nationale et internationale commencent à avoir des effets, dans la mesure où on commence à discuter de cela au sein des conseils d'administration et des comités de direction du pays, ce qui est réellement positif. Pour la première fois, nos données indiquent que les choses commencent seulement à changer. Après que j'ai pris connaissance, l'an dernier, des données dont je vous parle, comme je savais que je finirais par en parler publiquement, j'ai répété souvent à la blague à mes collègues que j'allais devoir boire plusieurs cannettes de boisson énergisante afin d'être en mesure de les présenter avec enthousiasme, vu qu'elles ne contenaient rien de positif, et que personne n'aime parler que de choses négatives.

Où nous dirigeons-nous? Je suis extrêmement optimiste quant à l'avenir. Je pense que cela n'est pas attribuable à de la naïveté — mon optimisme est fondé sur le fait que de plus en plus de chefs d'entreprise abordent publiquement ces questions, et ils le font avec fougue, mais surtout, au fait qu'on les somme de plus en plus souvent de s'expliquer sur ces questions. À mon avis, les dispositions réglementaires fondées sur le principe « se conformer ou s'expliquer » qui ont été proposées par la Commission des valeurs mobilières auront des effets considérables, et je crois qu'ils se font déjà sentir. Je lui attribue l'énorme mérite d'être allée de l'avant à cet égard. Cependant, je crois qu'une part du mérite revient également aux personnes ici présentes et aux autres qui oeuvrent depuis longtemps afin de susciter cette conversation et d'amener les dirigeants à y participer.

L'Australie représente un merveilleux point de comparaison. Je vous aurais fourni un graphique que nous avons élaboré et qui compare la situation actuelle du Canada avec celle qui régnait en Australie il y a quatre ans, mais comme je n'ai tout simplement pas eu le temps de le faire traduire, je vous le transmettrai plus tard. Cela dit, nous nous sommes penchés sur la situation qui régnait en Australie en 2010, au moment où on a commencé à discuter là-bas du principe « se conformer ou s'expliquer » — et, là encore, les conseils d'administration ne constituent qu'un indicateur —, et nous

avons constaté que les choses avaient commencé à changer. En effet, la réglementation fondée sur le principe en question s'est traduite en trois ans par une augmentation de 7 % du nombre de femmes au sein des conseils d'administration. Les choses ont véritablement pris leur essor. On constate que, de plus en plus, les postes vacants sont attribués à des femmes. À mes yeux, il s'agit là d'une tendance. Je le répète, les conseils d'administration ne sont qu'un exemple, mais il s'agit d'un exemple très important qui dénote un progrès important réalisé au pays.

Il y a deux ans, Catalyst a mis les 500 entreprises du classement du *Financial Post* au défi de conclure avec elle un accord en vertu duquel elles s'engageraient à se fixer un objectif pour ce qui est de la représentation des femmes au sein de leur conseil d'administration. À mon avis, les projecteurs sont de plus en plus braqués sur les conseils d'administration et les comités de direction — à juste titre —, et on s'attend d'eux qu'ils contribuent à accroître à 25 % la représentation des femmes. Ainsi, les entreprises dont le taux de représentation est nul n'ont pas à tenter de le faire passer à 40 % — on leur demande de viser d'abord un taux de 15 % ou de 20 %. On demande aux entreprises de commencer par des objectifs réalistes, mais de contribuer à ce que la moyenne passe à 25 % d'ici 2017. À ce jour, 26 entreprises se sont engagées à faire cela, et elles sont de plus en plus nombreuses à communiquer avec nous chaque mois, à informer les membres de leur conseil d'administration et à provoquer la tenue d'une discussion en leur sein, ce qui, à mes yeux, est un élément très positif.

Pour mettre de nouveau les choses en contexte, je préciserai que, si nous voulons réaliser l'objectif de 25 %, il faudra que chaque entreprise du classement FP500 ajoute une femme à son conseil d'administration, et donc que 90 femmes soient nommées au sein de ces conseils chaque année au cours des cinq prochaines années. Ces calculs sont fondés sur un nombre total de 4 200 postes d'administrateurs. Personne ne pourra me dire qu'il n'y a pas suffisamment de femmes qualifiées pour occuper ces 90 postes. Nous devons simplement accroître la demande — il n'y a aucun problème sur le plan de l'offre.

Vous êtes des chefs de file influents qui tentez de comprendre ou de supprimer les obstacles systémiques qui entravent le progrès des femmes, et si je ne pouvais vous demander qu'une seule chose, ce serait la suivante: mettez au défi les chefs d'entreprise du Canada de se fixer des objectifs en matière de représentation des femmes et d'élaborer des stratégies en vue de les réaliser. Selon ce que cette initiative nous a permis de constater, du moment qu'une entreprise commence à s'intéresser à cela, elle ne peut plus revenir en arrière. Je vous dirais que, sur les 40 ou 45 entreprises qui ont communiqué avec nous à ce jour afin de conclure un accord, une seule nous a dit que les membres du conseil d'administration avaient refusé de prendre part à l'initiative. En règle générale, nous pouvons observer que des changements surviennent dès que les membres du conseil d'administration commencent à discuter de cela. Ces changements ne sont pas nécessairement spectaculaires, mais on constate que, au bout de deux ou trois ans, des changements notables commencent à se produire.

J'aimerais également vous demander de mettre les chefs d'entreprise au défi d'harmoniser leur stratégie opérationnelle et leur stratégie en matière de ressources humaines et de faire en sorte qu'elles soient très étroitement liées. Il s'agit de créer des lieux de travail axés sur la diversité auxquels les hommes et les femmes peuvent contribuer pleinement et d'utiliser à son plein potentiel le talent dont nous disposons.

•(1550)

Comme vous le savez, il est extrêmement important pour notre compétitivité économique que nous exploitions les talents dont nous disposons, et nous ne pouvons donc pas nous permettre de ne pas faire les choses comme il faut. À mon avis, nous sommes sur la bonne voie, mais nous avons encore beaucoup de chemin à parcourir.

Je suis ravie d'être ici aujourd'hui. Je serai heureuse de vous aider de quelque manière que ce soit. Je tiens simplement à souligner que la plupart des recherches que nous avons menées sont accessibles au public. Si je peux vous être utile, sachez que vous pouvez me consulter, et vous pouvez également visiter notre site Web, dont l'adresse est le www.catalyst.org — vous y trouverez probablement un certain nombre de renseignements que vous pourrez utiliser aux fins de votre discussion.

La présidente: Merci beaucoup, madame Johnston.

[Français]

Merci beaucoup, madame Johnston.

Vous pourrez envoyer à la greffière le tableau comparatif des changements pour l'Australie.

Mme Alex Johnston: D'accord.

La présidente: Merci beaucoup.

Madame Phillips, vous avez la parole. Vous disposez de 10 minutes.

[Traduction]

Mme Shannon Phillips (directrice, Analyse des politiques, Alberta Federation of Labour): Bonjour, madame la présidente. Je salue également les membres du comité. Je vous remercie de me permettre de participer à la réunion par vidéoconférence.

Je m'appelle Shannon Phillips, et je suis analyste des politiques pour l'Alberta Federation of Labour.

Je vis à Lethbridge, dans le sud de l'Alberta, et je me trouve actuellement à Edmonton, deux villes entre lesquelles je suis souvent appelée à faire la navette dans le cadre de mon travail. Je vais vous parler d'une situation quelque peu différente de celle où se trouvent les membres des conseils d'administration et les dirigeants d'entreprise du classement Fortune 500, à savoir celle des gens ordinaires qui travaillent dans les collectivités rurales et les petites villes de l'Alberta, plus particulièrement du sud de la province.

Kate et Alex nous ont fourni de très bons renseignements contextuels en ce qui concerne l'inégalité à laquelle les femmes sont confrontées. Pour ma part, je porterai mon attention sur ce qui se passe en Alberta, que l'on qualifie souvent de moteur économique du pays.

La dernière fois que je me suis présentée devant le comité, c'était en 2010, à l'époque où j'étais présidente du Womanspace ressource centre de Lethbridge, auquel Condition féminine Canada a versé des fonds pendant 25 années consécutives, mais qui a vu son financement supprimé.

Je me rappelle ma comparution devant le comité comme si c'était hier, vu que j'étais enceinte de mon deuxième fils depuis quelques semaines, et que, dans de telles circonstances, il est stressant de se présenter devant un comité de la Chambre des communes. À ce moment-là, j'étais complètement prise de nausées, et je vous dirai bien honnêtement que j'étais également très contrariée parce que je ne serais pas en mesure de prendre une bière après mon témoignage. Ainsi, sachez que vous n'aurez pas à me ménager durant la période

de questions, vu que mon garçon est à présent âgé de trois ans et demi, et que les conditions printanières qui règnent aujourd'hui sur Edmonton me permettront de boire une bière sur le patio après le travail.

Comme je l'ai indiqué, j'étais présidente de Womanspace. Cet organisme a vu le jour au moment où nous ne faisons que commencer à déployer des efforts pour amener les femmes à devenir indépendantes sur le plan économique et à acquérir des connaissances de base en économie. Notre objectif était de fournir aux femmes à faible revenu — qui étaient bien souvent des femmes autochtones — divers types de services de soutien leur permettant de s'initier à la gestion financière. En deux ans, au moyen d'un budget de moins de 150 000 \$, nous avons fourni des services en la matière à 825 femmes, qu'il s'agisse de services personnalisés, de services de production de déclaration de revenus ou de cours de groupe dans le cadre desquels on leur a appris, entre autres, à effectuer la transition vers un emploi rémunéré et à épargner en vue de la retraite.

Je me souviens d'une femme en particulier. Appelons-la Donna. Nous l'avons aidée à percevoir auprès de l'ARC des crédits d'impôt d'une valeur de plusieurs milliers de dollars auxquels elle avait droit en raison de ses enfants et qu'elle avait oublié de réclamer dans la tourmente provoquée par la rupture avec son ex-conjoint. Avec l'argent qu'elle a reçu, elle s'est achetée une minifourgonnette de manière à pouvoir conduire ses enfants à de meilleures activités parascolaires et à pouvoir faire la transition vers un emploi rémunéré et mettre fin à sa dépendance à l'égard de l'aide sociale. Bien honnêtement, je vous dirai que, lorsqu'elle s'est présentée à Womanspace, elle n'en menait pas large, mais aujourd'hui, elle peut marcher la tête haute. Je viens de prendre de ses nouvelles, et elle est toujours sur le marché du travail.

Cela dit, à cette époque, l'actuel gouvernement a délibérément mis à l'écart des organisations féministes de longue date comme Womanspace en faveur d'autres organisations, notamment des organismes à but lucratif et d'autres n'ayant pas fait leurs preuves et ne fournissant pas nécessairement des services aux femmes, renonçant ainsi à ce que d'autres histoires comme celle de Donna voient le jour dans le sud de l'Alberta. On a laissé passer l'occasion de permettre à d'autres femmes d'acquiescer l'indépendance économique dans le sud de l'Alberta, où l'on trouve — je le souligne au passage — les personnes à plus faible revenu de la province, le plus grand nombre de femmes touchant de faibles salaires, la plus vaste réserve autochtone du pays et une proportion élevée d'Autochtones vivant en milieu urbain. Si je n'avais un seul objectif à me fixer pour aujourd'hui, ce serait de vous faire réfléchir, vous et toutes les femmes, à l'ensemble des femmes de ma collectivité qui n'ont pas pu recevoir ce petit coup de pouce qu'on a donné à Donna parce qu'on a plutôt décidé de faire de la politiaillerie avec la vie des femmes.

On dit souvent que l'Alberta est le moteur économique du pays, mais la reproduction à l'échelle du Canada de notre économie axée sur l'extraction des ressources est également une bonne façon, pendant les temps morts, de prendre un peu de recul. Examinons la situation qui règne en Alberta au chapitre de l'égalité économique des hommes et des femmes. Ce que nous apprend la lecture de la section économique du *Globe and Mail*, c'est que les salaires augmentent très rapidement, et que tout va pour le mieux dans le meilleur des mondes. J'estime qu'il s'agit là d'une vision des choses très commode pour la presse économique, vu que cela permet de maintenir les salaires à un faible niveau — surtout dans les secteurs à faibles salaires —, et, par conséquent, de maintenir les profits à un niveau élevé.

C'est en Alberta que l'on observe l'écart salarial le plus important entre les hommes et les femmes au Canada. Comme Kate l'a indiqué, à l'échelle du Canada, les femmes touchent un revenu équivalent à 80 % de celui des hommes, mais en Alberta, en moyenne, les femmes qui travaillent à temps plein pendant toute l'année touchent un revenu équivalent à 65 % de celui des hommes. Je pense que personne n'aurait prédit que l'écart salarial auquel les femmes de la génération de ma mère étaient confrontées dans les années 1970 serait équivalent à celui auquel se heurtent les femmes de ma génération, qui sont aujourd'hui à la fin de la trentaine. Toutefois, il s'agit là de la réalité avec laquelle nous sommes aux prises en Alberta.

À mon avis, la participation des femmes au sein de l'économie se bute à un certain nombre d'obstacles, attribuables au fait que notre province est l'une de celles qui investissent le moins au pays dans les services d'apprentissage et de garde des jeunes enfants, au fait que les dépenses du gouvernement en proportion du PIB sont extrêmement faibles — comme vous le savez, la majeure partie des employés du secteur public sont des femmes — et à la concentration des emplois du secteur privé au sein d'un nombre restreint de secteurs, autrement dit à la faible diversification de l'économie.

• (1555)

En outre, les données indiquent que, en Alberta, les salaires des travailleurs peu spécialisés stagnent. Les salaires en vigueur dans les secteurs des services, du tourisme et de l'hébergement ont à peine augmenté depuis 2008. La plupart des personnes qui travaillent dans ces secteurs sont des femmes qui, bien souvent, tentent d'arrondir leur revenu familial et qui doivent également s'occuper de leurs très jeunes enfants.

Les effets d'une économie à faibles salaires se font sentir sur les enfants. Une proportion stupéfiante de 60 % des enfants albertains vivant sous le seuil de la pauvreté ont au moins un parent qui travaille à temps plein. Une proportion de 20 % des Albertains travaillant à temps plein touchent un salaire inférieur à 15 \$ l'heure, et 25 % d'entre eux sont des femmes. De plus, en Alberta, 60 % des travailleurs à faible salaire ont plus de 25 ans.

Je sais que bon nombre des membres du gouvernement ont étudié l'histoire, notamment celle de leur parti dans l'ouest du Canada. Je n'ai probablement pas besoin de vous dire que la diversification de l'économie de l'Ouest est un mirage qu'entretennent depuis longtemps les gouvernements fédéraux et provinciaux du Parti conservateur, et ce, depuis l'époque d'Ernest Manning.

La diversification de l'économie de l'Ouest est l'une des principales raisons pour lesquelles, par exemple, Peter Lougheed a institué une politique visant à ce que l'on valorise et raffine le bitume et le gaz naturel ici même, dans la province, plutôt que de les expédier sous leur forme brute par pipeline et de laisser ainsi les États-Unis — et aujourd'hui, de plus en plus, la Chine — profiter des emplois qui découlent de la transformation de ces produits, notamment dans le secteur manufacturier. C'est la raison pour laquelle M. Lougheed s'est opposé au projet de pipeline de Keystone XL et aux autres projets de pipeline axés sur l'exportation. Il s'est opposé non pas au pipeline en tant que tel, mais au produit qu'il servira à transporter. L'organisation que je représente, à savoir l'Alberta Federation of Labour, est du même avis.

Si nous admettons cette vision de la diversification économique et si nous employons des instruments de politique publique afin de la concrétiser, c'est parce que nous voyons les résultats de l'intensification de la concentration économique. Quels sont ces résultats?

Tout d'abord, les prix des produits de base évoluent en dents de scie. Pendant la récession, le taux de chômage en Alberta est passé du plus faible à l'un des plus élevés au pays. C'est dans cette province que l'on a enregistré la hausse la plus rapide du nombre de demandes de prestations d'aide sociale. La récession cause du tort aux gens ordinaires. Lorsque les entreprises du secteur de l'énergie mettent des projets en veilleuse, on assiste à une croissance spectaculaire du taux de pauvreté en Alberta. Aucune personne saine ne peut croire que les prix du pétrole demeureront éternellement élevés à l'échelle mondiale. Tout spéculateur qui croit cela se verra rapidement dé trompé et délesté de tous ses biens matériels, et pourtant, c'est là-dessus que l'on table en Alberta et, de plus en plus, dans l'ensemble du Canada.

La part du revenu du travail en proportion des recettes totales du secteur pétrolier est l'une des plus faibles de l'ensemble des secteurs industriels. Malgré l'effervescence du secteur immobilier et la hausse des salaires en Alberta, la croissance des salaires dans le secteur pétrolier est l'une des plus faibles au pays.

Je vais vous fournir quelques renseignements contextuels concernant le fait de se fier aux prix des produits de base. Il n'y a que trois façons de tirer profit des produits de base. La première tient aux emplois directs dans le secteur pétrolier, qui sont au nombre de 16 500. Toutefois, le Conseil canadien des ressources humaines de l'industrie du pétrole prévoit le plafonnement du nombre d'emplois dérivés à long terme, notamment dans les domaines connexes de la valorisation, de la fabrication et du plastique.

La deuxième façon de tirer profit des produits de base tient aux redevances et aux impôts qui en découlent et qui nous permettent de financer des services publics et de faire fonctionner l'économie de façon stable, même lorsque les prix des produits de base chutent — et, comme nous le savons, ils finissent toujours par chuter. Cependant, les redevances et les taxes que l'Alberta tire du pétrole lourd sont parmi les moins élevées du monde. Elles sont plus faibles que celles de l'Angola, où les sociétés d'extraction doivent assumer les coûts liés à la prospection de centaines de milliers de mines terrestres afin de parvenir aux gisements de pétrole brut qu'elles recherchent.

La troisième façon de tirer profit des produits de base tient à la valeur qu'on peut y ajouter. L'Alberta ne prévoit valoriser que 26 % de sa production de bitume d'ici 2020, alors que l'objectif que le gouvernement s'était lui-même fixé était de 65 %.

Vu que nous sommes singulièrement obnubilés par les emplois dans le secteur de l'extraction — emplois à prédominance masculine comme ceux de mécanicien de centrale — nous laissons passer de nombreuses occasions de créer près de chez nous les emplois stables à long terme dont les femmes veulent et ont besoin. Il faut que des gens puissent travailler près de chez eux — on ne peut pas tous aller travailler à Fort McMurray. Il faut que quelqu'un puisse conduire les enfants à leur entraînement de hockey.

Il est possible de faire bon usage de nos abondantes ressources naturelles, de les valoriser ici même et de diversifier l'économie. Nous pouvons nous assurer de recevoir notre juste part des recettes de manière à ce que nous puissions employer cet argent et utiliser des instruments de politique publique afin de favoriser l'émergence d'un autre type d'économie. Nous créons des technologies vertes, nous modernisons des immeubles situés près de chez nous et nous instaurons une économie durable où les gens peuvent rentrer à la maison après le travail pour préparer le souper des enfants.

• (1600)

Nous pouvons nous assurer que nous disposons de l'argent nécessaire pour offrir de bons services de garde et que nous offrons les emplois qui vont nous amener au prochain siècle, et non au prochain cycle économique. Nous pouvons nous assurer que les bons budgets vont être affectés aux bonnes choses et que nous sommes capables de régler les problèmes de pauvreté et d'inégalité systémiques. Cependant, nous ne pouvons pas le faire dans une économie qui évolue en dents de scie.

La présidente: Merci beaucoup, madame Phillips.

Nous allons maintenant passer aux questions.

Madame Truppe, vous avez sept minutes.

Mme Susan Truppe (London-Centre-Nord, PCC): Merci, madame la présidente.

Bonjour, bienvenue et merci de prendre part à la séance d'aujourd'hui.

J'ai des questions pour chacune d'entre vous, mais je crois que je vais commencer par Alex.

Alex, vous avez dit dans votre exposé qu'il y a des obstacles systémiques à l'accès des femmes à des rôles prépondérants. Pouvez-vous nous donner des exemples? Quels sont ceux qui vous viennent à l'esprit en premier?

Mme Alex Johnston: Parmi ceux dont je parle dans mon mémoire, je pense que le parrainage est particulièrement pertinent. C'est quelque chose de subtil. Aux fins de la présente discussion, je pense que le parrainage est l'un des deux obstacles fondamentaux. Si les hommes et les femmes font leur entrée sur le marché du travail en proportions plus ou moins égales et que les hommes bénéficient rapidement du fait que des membres de l'organisation au sein de laquelle ils travaillent qui ont plus d'ancienneté tracent en quelque sorte un chemin pour eux, leur créent des occasions et pavent la voie à leur avancement, il s'agit là d'un énorme obstacle systémique. C'est aussi très subtil. Personne n'agit de drapeau rouge. Ce sont des facteurs puissants, mais qui sont rarement abordés de façon efficace.

Nous avons été étonnés par les résultats de certaines des études sur la maîtrise en administration des affaires que nous avons réalisées et qui portaient sur le sujet. Lorsque nous avons demandé aux diplômés qui y ont participé s'ils avaient accès à une expérience de travail convoitée — s'ils s'occupaient de dossiers cruciaux pour l'organisation, s'ils disposaient d'un gros budget et s'ils avaient un nombre important de subordonnés directs —, ils ont tous répondu que oui. Il s'agissait dans tous les cas d'hommes et de femmes qui avaient été repérés par l'organisation pour laquelle ils travaillaient grâce à leur grand potentiel, et beaucoup d'entre eux participaient à des programmes de formation en gestion et avaient vraiment l'impression d'être des étoiles montantes. Nous avons ensuite analysé les projets — pour des milliers de personnes —, et nous avons été étonnés de constater que les budgets gérés par les hommes étaient deux fois plus importants que les budgets que géraient leurs homologues du sexe féminin, que les hommes avaient trois fois plus de subordonnés directs que les femmes et que les hommes étaient beaucoup plus souvent en contact avec des cadres supérieurs que les femmes.

Alors lorsque je parle d'obstacles systémiques, c'est de ce genre d'obstacles. C'est simplement qu'ils ne sont pas évidents ni orchestrés. Souvent, ce sont des comportements et des tendances des organisations qui sont très subtils, mais très puissants, et qui sont répétés à tous les niveaux avec le temps. On voit la pyramide faire ça...

Jusqu'à il y a cinq ans, je dirais, nous ne parlions que du fait que les femmes ne se manifestaient pas, qu'elles ne poussaient pas assez, qu'elles faisaient le choix de s'exclure et qu'elles n'avaient pas la confiance nécessaire pour essayer d'obtenir une promotion. Je ne suis pas en mesure de vous dire si ces choses se passent ou non. Ce que je peux vous dire, c'est que nous savons ce qui se passe au sein des organisations, que nous connaissons les obstacles systémiques qui empêchent les organisations de tirer pleinement avantage du talent de leurs membres. Ce ne sont là que deux exemples, mais je dirais qu'il s'agit d'exemples cruciaux.

En ce qui a trait au parrainage, Tom Falk, PDG de Kimberly-Clark, vient de remporter notre prix mondial il y a deux semaines, et il a prononcé une allocution extraordinaire. Il a dit que, lorsqu'il a pris les commandes de l'entreprise en 2008 et qu'il a commencé à mettre l'accent sur la diversité et l'inclusion, il a fait le tour du monde et rencontré ses directeurs régionaux, et il leur a demandé de lui donner une liste des gens qu'ils parrainaient, les cinq personnes les plus importantes. Il a examiné les listes que les directeurs régionaux lui ont remises, et leur a dit: « Vous êtes un homme asiatique, et tous les noms qui figurent dans votre liste sont des noms d'hommes asiatiques », ou encore « Vous êtes un homme blanc européen, et toutes les personnes que vous avez nommées sont des hommes blancs européens. » Il leur a ensuite dit que, lorsqu'il allait revenir six mois plus tard, il voulait que les listes soient différentes.

Voilà le genre de leadership qui permettra de supprimer ces obstacles systémiques.

• (1605)

Mme Susan Truppe: Merci. Tant mieux pour Kimberly-Clark; c'était vraiment un bon coup.

Vous avez aussi mentionné que vous avez demandé à des entreprises de se donner des objectifs pour leur conseil d'administration. Je pense que vous avez dit que 26 entreprises se sont fixé des cibles. C'était 26 entreprises sur combien?

Mme Alex Johnston: C'était 26 entreprises parmi les 500 grandes entreprises du pays selon le *Financial Post*.

Mme Susan Truppe: Oh, wow.

Mme Alex Johnston: Oui, alors il y a du travail à faire. Dans tous les pays où nous avons fait cela, nous avons constaté que...

Le Royaume-Uni a adopté une démarche volontaire. Le pays a demandé à ses présidents de conseils d'administration de mettre leurs collègues au défi de prendre un engagement. La démarche s'inscrit dans le cadre de l'initiative du Club des 30 %. Les chiffres évoluent. Je pense qu'on en est rendu à peut-être 80, 90 ou 100 entreprises après trois ans. Nous progressons.

Je pense que l'objectif, au fond, c'est que les dirigeants discutent et disent qu'il est important d'aborder le sujet. Dès qu'il est abordé, les gens disent habituellement qu'ils ne veulent pas être comme les sociétés minières, où il n'y a aucune femme au conseil d'administration. Je veux dire... il y a cinq ans, j'aurais pu dire « Je n'arrive pas à trouver une seule femme qualifiée », mais, de plus en plus, lorsque j'entre dans une salle de conférence, les gens disent « Sur 12 administrateurs, vous n'arrivez pas à trouver une seule femme qualifiée pour siéger au conseil d'administration? Ce n'est pas normal. »

Mme Susan Truppe: Vous faites beaucoup de travail excellent à Catalyst. Chose certaine, ce que fait Kimberly-Clark est une pratique exemplaire. Dans toutes les discussions que vous avez eues avec des gens et probablement dans vos voyages, avez-vous relevé d'autres pratiques exemplaires qui pourraient aider les femmes, ou qui pourraient nous aider à mener notre étude visant à aider les femmes? Y a-t-il d'autres pratiques exemplaires qui vous viennent à l'esprit, que vous trouvez très bonnes et que vous aimeriez que d'autres gens ou d'autres entreprises adoptent?

Mme Alex Johnston: Oui, c'est certain. Je pense qu'il y a une discussion sur les politiques qui doit être tenue, et qu'il y a des éléments liés aux politiques que vous pouvez envisager. Si vous, comme première étape, vous envisagez quoi que ce soit, je pense qu'une chose comme la réglementation de conformité ou d'explication de la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario est importante, parce que, selon moi, c'est essentiellement d'adoption volontaire. Il y a énormément de marge de manoeuvre. Les gens vont devoir se donner des objectifs pertinents pour eux et pour leur secteur, puis divulguer les stratégies qu'ils vont utiliser pour les atteindre. Je crois qu'il s'agit là d'une pratique exemplaire et vraiment d'un modèle pour le Canada en ce moment.

Quant au parrainage, je pense que nous constatons que beaucoup d'organisations se demandent maintenant comment elles peuvent intégrer toute cette information et créer quelque chose qui fonctionne pour éviter d'avoir à forcer leurs dirigeants à choisir telle ou telle personne à parrainer. Cela se fait en partie de façon organique, mais ça ne peut pas être entièrement fait ainsi. Il faut qu'il y ait une structure. Nous voyons donc de plus en plus d'entreprises commencer à envisager le mentorat et le parrainage différemment et créer des programmes plus structurés.

J'adore l'exemple de Lorraine Mitchelmore, qui travaille chez Shell dans l'Ouest. Lorraine a remporté l'an dernier le prix que nous décernons à un dirigeant d'entreprise en particulier. Son poste de présidente de Shell Canada et de vice-présidente exécutive du secteur mondial du pétrole lourd...

Dans le secteur du pétrole, 11 % des cadres supérieurs sont des femmes. Trente-trois pour cent des membres de son équipe de direction sont des femmes. C'était très délibéré et intentionnel de sa part. La moitié des gens qui font leur entrée sur le marché du travail sont des femmes. Lorraine estime que cette proportion devrait être la même à tous les échelons. L'objectif n'est pas encore atteint, mais elle a trouvé les gens talentueux et a cultivé leur talent, et elle a trouvé ce dont les gens avaient besoin s'ils occupaient le même poste depuis trop longtemps. Elle a affirmé très catégoriquement ce qui suit: « Je veux connaître le talent; je veux envisager diverses possibilités lorsque nous envisageons les promotions; et je veux que vous me trouviez un groupe de candidats beaucoup plus vaste que celui qu'on nous présente habituellement. Je veux que nous parlions de ces gens, et c'est là-dessus que je veux que nous fondions nos discussions sur la planification de la relève et les promotions. »

À mon sens, 33 %, c'est vraiment impressionnant, et cela témoigne du leadership de cette personne. C'est quelque chose que nous voyons souvent, au sein des 500 plus grandes entreprises de la liste du *Financial Post*, mais il faut vraiment que cela fasse partie de la culture.

Mme Susan Truppe: C'est vrai. Il ne s'agit pas que des 500 plus grandes entreprises. Il y a beaucoup de gens qui font vraiment les bonnes choses et de très bonnes entreprises qui veulent vraiment que les femmes réussissent. Il faut simplement que nous amenions les autres à réfléchir à cela.

Kate, j'ai une question à vous poser aussi.

• (1610)

La présidente: Soyez très brève.

Mme Susan Truppe: Très brièvement, à propos des pratiques exemplaires, y en a-t-il une qui s'impose vraiment à votre esprit?

Dre Kate McInturff: Une chose dont j'entends parler par les gens de l'industrie, par les femmes qui travaillent dans l'ensemble du pays et, en réalité, par les économistes, c'est le besoin de garderies abordables. C'est un obstacle énorme pour les femmes dans tous les secteurs au pays.

Heureusement, le programme en vigueur au Québec nous offre un exemple de la façon dont cela peut fonctionner pour l'économie et pour les femmes du Canada. Nous avons constaté un accroissement du taux d'emploi des femmes, à tout le moins lorsque nous avons examiné la situation dans les grandes villes du Québec. Nous commençons à voir des écarts salariaux moins grands que la moyenne nationale et des taux plus élevés de femmes promues à des postes de haute direction. Il est donc évident que le programme produit un effet.

Si on pense à ce que vivent au quotidien les femmes qui travaillent et qui doivent faire le même nombre d'heures de travail à la maison, c'est épuisant pour elles. Le niveau de stress s'accroît, ce qui a évidemment des répercussions sur la santé. Ce n'est pas bon pour personne.

La présidente: Merci beaucoup.

[Français]

Madame Ashton, vous avez la parole. Vous disposez de sept minutes.

[Traduction]

Mme Niki Ashton (Churchill, NPD): Merci beaucoup à tous nos témoins d'aujourd'hui, Mme McInturff, Mme Johnston et Mme Phillips, de s'être jointes à nous et de nous livrer un témoignage très puissant.

Madame McInturff, vos travaux de recherche et vos rapports sur le coût économique de la violence faite aux femmes et sur la situation des femmes dans les villes du Canada sont extrêmement utiles lorsque vient le temps de communiquer les avantages de l'égalité de la femme au sein de l'économie canadienne. Vous avez aussi fait ressortir les coûts que nous assumons tous ensemble lorsque les femmes ne sont pas en sécurité, ne bénéficient pas de soutien et ne sont pas en mesure de prospérer.

J'aimerais vous demander, à vous qui êtes une experte ayant fait beaucoup de travail de recherche quantitative, quelles sont vos cinq principales recommandations à l'intention du gouvernement fédéral au chapitre de la promotion de la prospérité économique et du leadership des femmes.

Dre Kate McInturff: Merci.

En plus des services de garde, je reprendrais ce qu'Alex a dit: nous devons faire le suivi des salaires et des promotions que nous offrons aux hommes et aux femmes. Clairement, comme les exemples qu'Alex a donnés le démontrent, nous ne pouvons pas régler le problème des disparités salariales, par exemple, si nous ne savons pas qu'il existe. Lorsque des politiques exigent que les employeurs fassent le suivi de ces choses, ils sont en mesure de combler les écarts.

Quant aux salaires des femmes, il faut aussi examiner la répartition de la main-d'oeuvre et tenir compte du fait que les hommes et les femmes ont tendance à travailler dans des secteurs différents. Je pense qu'il y a deux choses à faire à ce chapitre. La première, c'est de valoriser le travail des femmes dans les secteurs dominés par elles, de sorte que nos programmeurs et nos enseignantes au primaire touchent un salaire équivalent ou que leurs salaires se rapprochent davantage. L'autre chose, c'est la suppression des obstacles qui empêchent les femmes de travailler dans des secteurs dans lesquels elles aimeraient travailler, mais où elles n'arrivent pas à trouver d'emploi ou encore où elles font face à des obstacles comme l'absence de services de garde et l'impossibilité d'avoir un horaire flexible.

Je pense qu'il faut accroître le budget de Condition féminine Canada. Je pense simplement que nous ne nous faisons pas une idée réaliste de ce qu'il va en coûter pour assurer le bien-être des femmes au Canada. Comme tout le monde ici présent l'a démontré aujourd'hui, nous sommes encore aux prises avec des inégalités au pays, et 0,03 % ce n'est tout simplement pas suffisant. Le message à retenir à ce sujet à mes yeux — et j'espère l'avoir répété assez souvent —, c'est que les investissements dans les services de garde vont engendrer des retombées économiques positives à long terme et vont être compensés par la croissance de l'économie; que le comblement de l'écart salarial à l'aide d'investissements sera compensé par la croissance économique; que l'accroissement de l'accès des femmes au travail rémunéré contribue à la croissance économique. Il ne s'agit pas d'une dépense sans fin de fonds gouvernementaux. Je pense que, si nous faisons ces investissements et que nous les envisageons comme tels, nous allons constater qu'ils engendreront d'importants avantages pour notre économie et évidemment dans la vie des femmes.

Enfin, merci infiniment d'avoir soulevé la question de la violence faite aux femmes. Je n'ai pas pu l'aborder dans ma déclaration préliminaire. Au départ, il ne fait aucun doute que la sécurité économique des femmes est liée à leur sécurité personnelle. Les femmes qui n'ont pas les moyens de se payer un logement, par exemple, peuvent demeurer dans une relation de violence. Selon l'étude du YMCA sur ses refuges, le manque de logements abordables est la principale raison pour laquelle les femmes qui passent par les refuges retournent vivre auprès d'un conjoint violent.

D'excellentes études sur les répercussions économiques à long terme de la violence subie par les femmes ont par ailleurs été réalisées par des chercheurs universitaires de la Colombie-Britannique. Ils ont entre autres constaté que les femmes qui ont été victimes de violence conjugale étaient 13 fois plus susceptibles que les autres de recourir à une banque alimentaire trois ans après avoir mis fin à la relation, peu importe leur revenu à l'époque où elles étaient victimes de violence. Cela nous indique donc que la violence a d'énormes répercussions sur le bien-être économique des femmes. La chose va dans les deux sens: tout ce que nous pourrions faire pour accroître la sécurité économique des femmes aura des répercussions sur leur sécurité personnelle, et, à l'inverse, plus nous investirons dans la sécurité personnelle des femmes, plus leur bien-être économique s'accroîtra.

Merci.

• (1615)

Mme Niki Ashton: Merci.

Madame la présidente, combien de temps me reste-t-il?

La présidente: Il vous reste deux minutes et demie.

Mme Niki Ashton: Excellent.

Dans ce cas, j'aimerais partager ces deux minutes et poser à Mme McInturff et à Mme Phillips une question qui a trait à votre travail.

Madame McInturff, dans le rapport intitulé *Le meilleur et le pire endroit pour être une femme au Canada*, j'ai remarqué que les deux grandes villes de l'Alberta, Calgary et Edmonton, se classent assez mal selon votre indice d'égalité entre les sexes. Nous savons évidemment que l'Alberta est une province riche.

Madame Phillips, vous avez parlé des problèmes auxquels les femmes font face dans votre province, en milieu rural comme en milieu urbain, y compris les femmes autochtones.

Je me demandais si vous pouviez toutes les deux préciser les raisons pour lesquelles Calgary et Edmonton ne se classent pas mieux. Madame McInturff, vous pourriez peut-être prendre une minute pour répondre, et nous allons partager le temps qui reste.

Dre Kate McInturff: Certainement.

Brièvement, dans le cas de Calgary et d'Edmonton, ce que nous voyons, c'est que la main-d'oeuvre est répartie en catégories très distinctes. Non seulement les femmes ont tendance à travailler dans les secteurs de l'éducation, de la santé et des services, mais, dans ces villes albertaines, elles ont aussi tendance à travailler dans celui de ces secteurs dominés par les femmes où la rémunération est plus faible, c'est-à-dire le secteur des services. La situation varie en fonction des provinces. En Ontario, il y a des femmes qui travaillent dans le secteur des services, mais nous voyons aussi des investissements dans les secteurs des soins de santé et de l'éducation guidés par les politiques publiques. Ces investissements ont grandement amélioré le revenu des femmes dans cette région. C'est quelque chose que nous ne pourrions appliquer à l'échelon fédéral.

Je ne dis pas que nous ne devrions pas investir pour créer des emplois dans les industries de la construction, de la fabrication et de l'extraction, mais nous devons aussi penser aux industries au sein desquelles les femmes travaillent. Est-ce que nous créons des emplois dans ces industries? Et, dans celles-ci, est-ce que nous créons seulement les emplois les moins bien rémunérés? Je pense que l'accroissement du nombre d'emplois dans les secteurs des soins de santé et de l'éducation va non seulement aider les femmes en faisant augmenter leur revenu, mais il va aussi permettre la prestation de meilleurs services aux familles et aux collectivités. L'avantage est donc double.

Mme Niki Ashton: Madame Phillips.

Mme Shannon Phillips: J'aurais deux choses à dire. L'Alberta consacre effectivement un très faible pourcentage de son PIB aux services publics, et il s'agit à la fois des services auxquels les femmes accèdent pour combler les écarts et des domaines où elles travaillent. Voilà donc une première chose.

La seconde concerne les secteurs où la rémunération est la moins élevée. En Alberta, dans les secteurs où elle est la plus élevée, nous sommes témoins d'une augmentation de la rémunération hebdomadaire moyenne, mais dans les derniers secteurs du marché du travail, les salaires stagnent. Cette situation est entre autres attribuable à l'afflux massif de travailleurs étrangers temporaires dans la province. Pas plus tard que la semaine dernière, l'Institut C.D. Howe a publié un rapport dans lequel il conclut que le programme de TET contribue à l'augmentation du chômage en Alberta, et encore plus en Colombie-Britannique.

Je vais vous parler d'une collectivité dont j'ai fait mention dans un rapport que j'ai rédigé l'an dernier, qui s'intitulait *From Last Resort to First Choice* et qui portait sur les répercussions du programme de TET à l'échelle régionale. Parmi les petites villes dont j'ai examiné la situation dans ce rapport, Medecine Hat était celle qui offrait l'exemple le plus frappant de croissance négative de l'emploi. Au cours de la première année visée seulement, soit 2012, 6 000 emplois ont été perdus, mais 1 000 avis sur le marché du travail ont été publiés relativement aux travailleurs étrangers temporaires. On peut faire venir plusieurs TET dans le cadre d'un AMT.

[Français]

La présidente: Merci beaucoup, madame Phillips, mais c'est tout le temps dont nous disposons pour cette période de questions.

Madame O'Neill Gordon, vous avez la parole pour sept minutes.

[Traduction]

Mme Tilly O'Neill Gordon (Miramichi, PCC): Merci, madame la présidente, et merci à vous toutes d'avoir pris le temps de participer à notre séance d'aujourd'hui.

Comme vous le savez, nous examinons la place des femmes dans l'économie, et, en même temps, nous continuons de chercher des moyens d'accroître l'importance du rôle économique des femmes. Nous sommes assurément reconnaissants de la contribution que vous apportez ici cet après-midi.

Ma première question s'adresse à Mme Alex Johnston. Vous avez mentionné le fait que Catalyst est un outil important pour aider les Canadiennes à prospérer et à réussir sur le plan économique. Qu'est-ce que votre réseau a dans son ensemble accompli que vous n'auriez pu réaliser si vous formiez une seule entreprise? Je me pose simplement la question.

Mme Alex Johnston: Qu'est-ce que notre réseau d'entreprises accomplit? Il y a trois choses.

Premièrement, la pression des pairs est un facteur très important. En deux ans seulement, j'ai constaté que les mesures prises par la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario ont eu une incidence sur la façon d'aborder les choses au sein des conseils d'administration. Je pense que la pression internationale nous a poussés à changer, mais que ce sont des dirigeants en particulier qui ont commencé à amener les gens à voir les choses différemment. Je crois donc que, au sein d'un réseau d'entreprises et de dirigeants, le fait de voir que des liens se créent entre les uns et les autres a une incidence.

Nous le constatons dans le secteur minier. Les chiffres sont terribles dans le secteur minier pour ce qui est des conseils d'administration et des comités de direction. Il y a cinq ans, on ne parlait même pas de cela. Il y a deux mondes au Canada: l'un où on ne parle pas de la mise en valeur du talent, du fait que les hommes et les femmes exploitent pleinement leurs talents, et l'autre où on en parle. C'est en train de changer, mais c'est grâce au fait que des gens commencent à dire qu'ils ne veulent pas représenter un conseil d'administration où il n'y a aucune femme et demandent aux gens qui les entourent de les aider à trouver des femmes qualifiées. Grâce à ces gens, les ingénieurs et les géologues commencent à en parler. Il n'est pas nécessaire d'être dans une mine en Angola pour siéger à un conseil d'administration, mais il faut quand même avoir l'expérience requise.

La pression des pairs est un facteur extrêmement important. Les pratiques exemplaires aussi. La raison pour laquelle je donne un exemple de Tom Falk, c'est que l'effet est réel. L'année d'avant, Muhtar Kent a été l'un des récipiendaires de notre prix mondial. Lorsqu'on écoute cet homme — qui est PDG de Coca-Cola et qui

emploie 700 000 personnes à l'échelle mondiale — parler des raisons pourquoi il mise tout sur les femmes et sur le perfectionnement de leurs compétences, l'effet est très puissant et exerce une grande influence. C'est ce qui est à l'origine du changement de culture.

Je pense que le troisième élément, au-delà des pratiques exemplaires, tient vraiment aux stratégies. Il n'y a pas de remède universel. C'est vrai de la plupart des choses dans le monde. Mais il y a des choses fondamentales dont on constate la très grande efficacité. Lorsque nous voyons des entreprises se donner des buts, élaborer leurs stratégies, et parfois lier l'atteinte de ces objectifs en matière de diversité et d'inclusion à la rémunération, forcer un peu les choses, lorsqu'on parle de ces choses au sein du réseau, le changement que cela engendre est beaucoup plus vaste que lorsque telle ou telle entreprise se penche sur la question de façon isolée. Les discussions qui ont lieu dans les divers secteurs — la TI, les mines, le pétrole et le gaz — le fait de savoir que la première impression des membres du secteur est qu'ils ne tirent pas pleinement parti du talent, c'est aussi bénéfique.

Les mines ne se comparent pas nécessairement aux banques, mais elles trouvent des secteurs avec lesquels elles ont des défis et des possibilités en commun. Je pense donc qu'il s'agit d'avoir un réseau de dirigeants et d'entreprises qui parle beaucoup de ces choses. C'est le fait que beaucoup d'intervenants collaborent qui compte vraiment et qui est un facteur très puissant.

• (1620)

Mme Tilly O'Neill Gordon: Merci.

J'imagine que, dans le cadre de votre travail, vous entendez parler des expériences de travail dans diverses régions du pays. Comment l'égalité pour les femmes varie-t-elle d'une région à l'autre de notre grand pays? Pourquoi varie-t-elle selon vous?

Mme Alex Johnston: C'est une question très intéressante. Lorsque je l'envisage du point de vue des sociétés, l'échantillon est plus petit dans les petites provinces où il n'y a pas beaucoup de sièges sociaux. Lorsque nous publions les données du recensement, nous examinons habituellement la situation des provinces et ce qui se passe dans celles-ci; je pense qu'il y a effectivement des différences culturelles, des différences d'industries entre les provinces.

L'une des choses que nous constatons en ce moment, et qui est pertinente pour vous, c'est que les gouvernements jouent un rôle de chef de file. Habituellement, les gouvernements ne veulent pas rendre des choses obligatoires, surtout pour les entreprises, mais je m'intéresse au fait que, à Terre-Neuve et à divers autres endroits, on oblige les entreprises qui soumissionnent des marchés publics à établir des objectifs et des cibles. C'est vraiment quelque chose de positif.

Diverses personnes jouent divers rôles. Vendredi, je vais participer à une conférence à Moncton. Le gouvernement du Nouveau-Brunswick essaie de mettre en place un plan d'action concernant les femmes. J'aime beaucoup le choix de conférenciers qui a été fait. Je suis très contente qu'on réunisse 150 professionnelles. Les gens essaient de trouver un moyen de s'intégrer. Le conseil consultatif fédéral dirigé par Kellie Leitch est dans la même situation. Quel est notre rôle? Comment l'assumer?

Ce que je pense, c'est que, en tant que membre du gouvernement et du comité, vous disposez d'une grande influence. Il s'agit en partie pour vous de mener le dialogue, et en partie de perfectionner deux, trois ou quatre choses que vous voulez mettre de l'avant, avec l'influence dont vous disposez pour sensibiliser les gens, et, au-delà de cela, pour les amener ailleurs. S'agit-il d'une carotte ou d'un bâton? Je ne sais pas. J'aime ce qu'a fait la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario, parce qu'il ne s'agit d'une carotte ni d'un bâton, à mon avis. Je pense que c'est quelque chose entre les deux, mais qui va produire un effet.

Mme Tilly O'Neill Gordon: Je suis heureuse d'apprendre que vous allez venir au Nouveau-Brunswick. C'est ma province. J'ai vu des changements graduels se produire, les femmes participant de plus en plus à l'économie, et c'est une excellente chose pour l'économie de notre province.

Ma prochaine question s'adresse à Mme Shannon Phillips. Vu les ressources naturelles abondantes qui existent, je dirais qu'une grande partie de votre effectif exerce un métier spécialisé. Notre gouvernement a investi récemment pour encourager les gens à s'orienter vers les métiers spécialisés, au moyen par exemple de la Subvention canadienne pour l'emploi, pour transformer la formation professionnelle et l'affectation des fonds en affectant 4 millions de dollars sur trois ans à des programmes visant à aider les apprentis qui suivent un programme de formation spécialisée. Je me demande si les femmes ont bénéficié de ces initiatives touchant les métiers spécialisés. Est-ce qu'elles ont eu pour effet d'accroître la représentation des femmes au sein des métiers spécialisés?

Mme Shannon Phillips: Je peux vous donner une idée des chiffres relatifs à l'apprentissage en Alberta et de ce que nous avons vu au chapitre des résultats des diverses initiatives de politiques publiques. Nous n'avons pas connu d'augmentation importante du nombre de femmes qui obtiennent le Sceau rouge ou une autre accréditation dans les métiers de la construction. Ce que nous constatons plutôt en Alberta, d'après les derniers rapports annuels de notre conseil de la formation et de l'apprentissage, c'est que le nombre de femmes a augmenté dans les programmes d'apprentissage et les métiers vers lesquels s'orientent les femmes traditionnellement, c'est-à-dire les métiers de coiffeuse, de boulangère et de chef et autres métiers de ce genre. Par ailleurs, ces données accusent un peu de retard. Le nombre de femmes dans les métiers non traditionnels, et surtout dans ceux pour lesquels la demande explose — opérateur d'appareils de drainage par gravité au moyen de vapeur, mécanicien de centrale et autres métiers de ce genre —, le nombre de femmes dans ces métiers n'augmente pas.

Nous avons constaté une certaine augmentation du nombre d'électriciennes, ce qui est une bonne chose, mais c'est dans le cadre de projets d'infrastructure municipale que nous voyons des électriciennes, et, dans une moindre mesure, des plombières et des tuyauteuses. Nous voyons ces femmes au travail dans des villes et des villages où elles peuvent rentrer chez elle le soir, et non au milieu de nulle part, comme dans le Nord à Fort McMurray.

C'est un indicateur du genre d'économie que nous bâtissons, si nous souhaitons attirer des femmes dans les métiers.

•(1625)

La présidente: Merci beaucoup.

[Français]

Merci beaucoup, madame O'Neill Gordon.

Monsieur Casey, vous avez maintenant la parole. Vous disposez de sept minutes.

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

[Traduction]

Madame Phillips, je veux revenir tout de suite à vous pour vous poser les questions exactement sur le même thème.

Je viens de l'Île-du-Prince-Édouard, et j'entends constamment parler de deux thèmes très courants que vous avez effleurés. Il s'agit du besoin d'emplois à long terme près du lieu de résidence et des choix qui ont été faits en ce qui concerne la prestation des services gouvernementaux ou la suppression de services gouvernementaux au fil des ans.

Je peux vous dire que j'ai un peu sursauté pendant votre déclaration préliminaire. Il a fallu que je garde les yeux fixés sur l'écrêteau au-dessus de votre tête pour m'assurer que vous étiez venue témoigner depuis la région constituant le moteur économique du Canada et non depuis la mienne, vu que j'entends énormément parler des thèmes que vous avez abordés.

Pour en revenir à votre dernière réponse, vous avez parlé de l'apprentissage et des possibilités d'emploi dans des domaines non traditionnels. Les programmes fédéraux qui ont connu énormément de succès dans notre région étaient les ententes sur le marché du travail et les ententes sur le développement du marché du travail. Il y avait notamment un programme administré par le Women's Network de l'Île-du-Prince-Édouard qui s'appelait Trade HERizons. Je connais entre autres l'histoire de la réussite d'une personne qui touchait des prestations d'aide sociale et qui est devenue soudeuse, avec un salaire de plus de 40 000 \$ par année, ce qui est un bon montant dans notre région du pays.

Pouvez-vous d'abord me dire si ces programmes — l'entente sur le marché du travail et l'entente sur le développement du marché du travail — sont des programmes ayant créé une valeur importante dans votre région? Par ailleurs, quelle est votre opinion en général sur les programmes gouvernementaux et la création de possibilités d'emploi dans des domaines non traditionnels pour les femmes?

Mme Shannon Phillips: Tout d'abord, je pense qu'il faut faire plus que de la publicité auprès des femmes, si nous voulons qu'elles travaillent dans des domaines non traditionnels. Comme vous le savez, c'est ce que le gouvernement provincial a fait dans le passé. Il y a beaucoup de chevauchements des compétences dans ce domaine de formation, entre autres. Ça n'a pas été un succès retentissant en Alberta, parce que l'approche adoptée consiste essentiellement à faire de la publicité auprès des gens plutôt qu'à les soutenir.

La clé, ce n'est pas seulement l'accès aux bourses et autres choses de ce genre. Il y a aussi le fait que les gens puissent s'installer là où il y a du travail et qu'il y ait des politiques concernant l'apprentissage. Est-ce que les places en apprentissage sont accessibles? Est-ce que les bonnes mesures d'incitation à l'embauche d'apprentis sont prises à l'égard des employeurs? Je pense que c'est ce qu'il manque à la Subvention canadienne pour l'emploi, et qu'il manque aussi dans beaucoup de provinces.

Quant aux emplois à long terme près du lieu de résidence et à la suppression des services gouvernementaux, je remarque que, dans les Maritimes, on annonce en grande pompe le projet Oléoduc Énergie Est et on en parle avec grand enthousiasme. Très franchement, dans tous les cas, le bitume brut passera par le Nouveau-Brunswick sans être traité dans les raffineries de la province, et même la raffinerie de Dartmouth, en Nouvelle-Écosse, risque de fermer ses portes.

Ce qu'il faut comprendre au sujet de la valorisation et du raffinage, c'est que ces activités ont des retombées dans toute la région où elles ont lieu puisqu'elles permettent des choses comme la fabrication tertiaire — la fabrication de plastique et d'autres types de processus de fabrication qui n'existaient pas auparavant. Si on se contente de transporter le bitume brut, on enlève la base économique à une région entière, et je pense que c'est quelque chose d'important pour les gens du Canada atlantique.

La dernière chose que je vais dire concerne le programme d'assurance-emploi. Il faut offrir aux Canadiens les bonnes mesures d'incitation pour qu'ils s'installent aux endroits où il y a du travail. Je ne vais pas affirmer qu'il existe une pénurie de main-d'oeuvre dans l'ensemble de l'économie. Je pense qu'il y a eu suffisamment de travaux qui ont été faits là-dessus, et les gens de Statistique Canada vous diront qu'il y a six chômeurs pour chaque poste à combler au Canada. Le problème avec lequel nous sommes aux prises, c'est un problème de déséquilibre des compétences, et il se pourrait que les gens aient besoin d'une incitation plus grande à s'installer là où il y a du travail, au moins temporairement. Je pense que nous pouvons régler ce problème dans le cadre du programme d'assurance-emploi et que nous pouvons prendre les moyens nécessaires pour permettre aux gens de se réinstaller — au moins à court terme, peut-être, pour les emplois dans le secteur de la construction, particulièrement dans le nord de l'Alberta — de sorte que nous puissions combler ces postes en faisant appel d'abord à des Canadiens; de sorte que les Canadiens aient accès en premier à ces emplois et puissent rapporter l'argent qu'ils gagneront dans leur collectivité de l'Île-du-Prince-Édouard ou d'une autre province; de sorte que nous n'ayons pas à faire venir des travailleurs étrangers temporaires pour combler les postes vacants.

• (1630)

M. Sean Casey: Ne me parlez pas du programme d'assurance-emploi. Je vous inviterais à venir faire du porte-à-porte avec moi si vous voulez apprendre beaucoup de choses là-dessus.

Madame McInturff, je vais commencer par vous, et les autres voudront peut-être faire quelques commentaires.

Il y a eu passablement de discussions, même au sein du Parti conservateur, sur le fractionnement du revenu. Il y a des conservateurs qui sont pour, d'autres qui sont contre. Quel est votre point de vue, ou celui de votre organisation, sur le fractionnement du revenu et sur le rôle qu'il joue par rapport aux causes que vous défendez, le cas échéant?

Dre Kate McInturff: Le fractionnement du revenu n'est pas quelque chose qui va profiter aux familles qui en ont le plus besoin. Il s'agit essentiellement d'un avantage inversé, c'est-à-dire que les familles les mieux nanties récoltent les plus grands avantages. Je pense qu'il y a de nombreuses façons dont nous pourrions mieux dépenser les milliards de dollars qu'un programme de fractionnement du revenu coûterait, ne serait-ce que dans un programme fédéral de garde d'enfants, qui, en soi, donnerait de grands avantages, comme je l'ai déjà dit, pour notre économie et pour les familles de partout au pays.

Mon collègue, David Macdonald, a beaucoup écrit à ce sujet et en a effectué l'analyse économique. Ce qu'on voit, c'est une énorme concentration d'avantages aux déciles de revenu les plus élevés, et pratiquement aucun avantage aux déciles les moins élevés. Cela, en soi, pose problème. Ensuite, si on regarde les inégalités économiques entre les hommes et les femmes, bien sûr, les femmes ont tendance à être concentrées dans les déciles de revenu les plus bas; les femmes en profitent donc le moins.

[Français]

La présidente: Merci beaucoup.

Madame Ambler, vous avez la parole. Vous disposez de cinq minutes.

[Traduction]

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

Je remercie nos trois témoins d'être des nôtres aujourd'hui et d'avoir présenté des témoignages si intéressants.

Ma première question s'adresse à Mme McInturff.

Je me demandais si vous pourriez nous en dire un peu plus au sujet du programme Making Women Count du Centre canadien de politiques alternatives. Je viens juste de lire un peu à ce sujet sur mon iPad, et j'espérais que vous pourriez nous en parler.

Dre Kate McInturff: Bien sûr.

Le Centre canadien de politiques alternatives est un centre d'études et de recherches sur les politiques publiques. Nous avons un bureau national, de même que plusieurs bureaux provinciaux. Je me suis jointe au bureau national il y a un peu plus d'un an, dans le cadre de cette nouvelle initiative appelée Making Women Count, qui vise à mener des recherches dans le cadre desquelles on examine les défis que présentent les politiques publiques et les solutions aux problèmes liés à l'inégalité des sexes.

Jusqu'ici, la majeure partie de mon travail était axée sur l'analyse économique, l'analyse économique du statut économique différent des hommes et des femmes, mais aussi sur l'étude, par exemple, du coût économique de la violence faite aux femmes.

• (1635)

Mme Stella Ambler: J'ai remarqué que vous aviez publié un certain nombre de documents et effectué pas mal de recherches, notamment une qui porte sur le marché de l'emploi et la façon dont il demeure divisé, selon le sexe, malgré les progrès réalisés sur le plan de l'accès des femmes à l'éducation. Nous entendons tout le temps dire que, maintenant, un plus grand nombre de femmes obtiennent un diplôme universitaire, qu'un plus grand nombre d'entre elles sont diplômées de facultés de droit et de médecine. J'aimerais connaître votre opinion sur les raisons pour lesquelles cela ne semble pas se traduire par de meilleurs résultats économiques pour les femmes.

Dre Kate McInturff: Je pense qu'il y a un certain nombre de raisons. L'une d'entre elles est que, même avant l'université, au secondaire, on voit que les filles ont tendance à s'éloigner des cours de mathématique et de sciences dont elles auraient besoin comme condition préalable pour aller dans des domaines traditionnellement masculins, comme les secteurs de l'ingénierie et de la technologie. Non seulement il y a un plancher collant, mais les femmes ne réussissent même pas à sortir du sous-sol, à l'école secondaire.

Dans le cas des femmes qui font des études... Et il est absolument vrai que nous avons des femmes très bien formées dans notre pays, et nous devrions en être fiers. Au cours des dernières décennies, nous avons fait de grands pas et nous avons observé une augmentation constante des taux d'emploi chez les femmes. Mais, ce qui est en train de se produire, du moins, ce que les chiffres semblent montrer, c'est que, une fois que les hommes et les femmes ont obtenu leur diplôme, ils sont confrontés au plancher collant mentionné par Alex, qui est lié à divers facteurs. Je pense que rien ne prouve que les raisons soient principalement la préférence. Il est difficile de faire le suivi des intentions des gens, mais ce qu'on peut observer, c'est la façon dont ils se comportent. La façon dont les femmes se comportent donne à penser qu'elles veulent travailler à temps plein, qu'elles veulent occuper des emplois bien rémunérés, qu'elles accèdent à ces professions, mais, non seulement elles ne se rendent pas aux échelons supérieurs, mais en plus elles ont beaucoup de difficulté à l'échelon situé vers le milieu de leur cheminement professionnel. Il est clair que cela est dû en partie à l'équilibre travail-vie.

Ce problème ne concerne pas que les femmes. Manifestement, les femmes sont touchées de façon disproportionnée par le fait qu'elles portent le double fardeau lié au travail non rémunéré. Toutefois, si on regarde le genre de rigidité de notre marché du travail liée au fait que les hommes et les femmes ont tous deux encore tendance à aller vers des types d'emplois précis, le rôle des hommes sur le marché du travail est également assez rigide. Je pense donc que, quand nous parlons de permettre aux femmes d'accéder à des métiers non traditionnels, nous devons également penser que cela pourrait présenter un avantage réel pour les hommes, que nous pourrions aussi ouvrir de nouvelles portes pour les hommes qui ne veulent peut-être pas être ingénieurs; peut-être qu'ils veulent être infirmiers et que nous érigeons encore des obstacles à ce genre de flexibilité relative à la main-d'oeuvre.

Mme Stella Ambler: Il est intéressant que vous mentionniez le double fardeau lié au travail non rémunéré. Il y a quelques semaines, certaines d'entre nous étions au souper pour les Femmes en communication et technologie. Je ne sais pas si vous vous en souvenez, mais j'ai pensé que les commentaires de la conférencière invitée — celle qui a gagné le prix et qui travaillait pour Bell — au sujet de l'équilibre entre la famille et le travail étaient fascinants et intéressants. Je ne l'avais jamais vraiment entendu formuler de cette façon auparavant. Si je pouvais paraphraser, elle a dit, si souvent, nous, les femmes, tentons de microgérer notre famille et notre travail, et nous ressentons ce fardeau de culpabilité que les hommes ne ressentent jamais. Elle a dit, débarrassez-vous en. D'autres personnes peuvent préparer le dîner de vos enfants et béquer leurs bobos. J'ai pensé que c'était un bon conseil pour les femmes. Je sais que j'ai moi-même dû me débarrasser de ce fardeau quand je suis arrivée ici, à Ottawa, il y a trois ans. J'essayais de microgérer.

La présidente: Merci beaucoup, madame Ambler.

Mme Stella Ambler: Je ne le fais plus, et ils sont encore en vie, et tout va bien.

[Français]

La présidente: Merci.

Madame Sellah, vous avez la parole pour cinq minutes.

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

J'aimerais tout d'abord remercier les analystes ici présentes. Elles pourront nous renseigner davantage sur la prospérité des femmes.

Ma première question s'adresse à Mme Phillips.

Vous travaillez en tant qu'analyste des politiques à l'Alberta Federation of Labour. Vous avez déjà abordé la question des travailleurs et travailleuses temporaires.

Pouvez-vous nous fournir une analyse comparative entre les sexes dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires en Alberta?

• (1640)

[Traduction]

Mme Shannon Phillips: Bien sûr. Je suis heureuse de parler de ce programme, tout comme le sont de nombreux Canadiens, je pense, ces temps-ci.

La présidente: Un instant, madame Phillips.

Madame Crockatt.

Mme Joan Crockatt (Calgary-Centre, PCC): Même s'il est probablement passionnant pour le témoin de pouvoir nous faire part de ses réflexions sur ce sujet, je me demande si vous ne pourriez pas orienter mes collègues d'en face afin que leurs questions restent axées sur le sujet de cette étude, c'est-à-dire la prospérité économique des Canadiens.

[Français]

La présidente: Merci.

Madame Phillips, je vais donc vous demander de répondre à la question, mais en nous parlant précisément des femmes qui pourraient être affectées par certains programmes.

Mme Djaouida Sellah: Tout à fait. On sait que les femmes occupent des postes où elles reçoivent une rémunération inférieure à celle des hommes. En outre, les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'occuper des postes à temps partiel.

La présidente: Madame Phillips, pouvez-vous répondre brièvement à cette question?

Mme Shannon Phillips: Merci.

[Traduction]

Nous avons observé, surtout en Alberta, une explosion du recours au Programme des travailleurs étrangers temporaires dans les professions peu spécialisées. Ce n'est pas seulement dans le secteur des services alimentaires, bien qu'on observe ce phénomène dans ce secteur. Nous constatons que, en Alberta, la majorité de ces travailleurs qui sont Canadiens ou résidents permanents sont en fait des femmes. Elles travaillent dans les industries de l'hôtellerie et de l'accueil réceptif, le secteur des services.

On voit aussi un grand nombre de travailleurs étrangers temporaires dans les pépinières et les serres. On en voit également un grand nombre arriver, pas dans le cadre du Programme concernant les aides familiaux résidents, qui permet d'accéder à la citoyenneté, mais en fait à titre de travailleurs étrangers temporaires. Je dirais qu'à peu près tous ces travailleurs sont des femmes.

Ce que nous avons découvert, c'est que les employés de partout en Alberta — nous avons publié ces données vendredi — reçoivent des avis relatifs au marché du travail à un taux salarial inférieur au taux courant. Ce que cela signifie, c'est que le gouvernement permet aux employeurs de leur verser un salaire inférieur à celui des Canadiens.

Nous savons que, dans le secteur des services, les travailleurs canadiens dont le salaire est cassé par les travailleurs étrangers temporaires sont des femmes...

[Français]

La présidente: Madame Phillips, je ne veux pas faire de discrimination ou quoi que ce soit du genre, mais j'aimerais que vous orientiez votre réponse sur les effets du programme que vous mentionnez et que vous nous disiez s'il a des répercussions sur les femmes albertaines.

[Traduction]

Mme Shannon Phillips: C'est à cela que je voulais en venir.

[Français]

La présidente: Merci beaucoup.

[Traduction]

Mme Shannon Phillips: L'incidence sur les salaires canadiens est que les taux salariaux courants, que nous avons obtenus en présentant une demande d'accès à l'information à EDSC, stagnent dans le cas des professions peu rémunérées en Alberta. C'est l'incidence.

En ce qui concerne les femmes qui occupent une profession peu spécialisée, leur salaire est essentiellement demeuré le même depuis 2008. Il n'est donc pas étonnant qu'on ne puisse pas attirer des gens qui exerceraient ces professions si les salaires ne suivent pas l'évolution de l'économie. Ces conditions sont propices à la pauvreté chez les femmes ainsi qu'au cercle vicieux perpétuel du Programme des travailleurs étrangers temporaires, alors qu'elles devraient permettre de s'assurer que les Canadiennes ont accès à ces emplois les premières.

[Français]

Mme Djaouida Sellah: Combien de temps me reste-t-il, madame la présidente, compte tenu de ces interruptions?

La présidente: Il vous reste deux minutes.

Mme Djaouida Sellah: Ma prochaine question s'adresse à Mme Johnston.

Les recherches montrent que la diversité des sexes procure des avantages quant au processus décisionnel et au rendement des entreprises.

Pouvez-vous nous en dire davantage sur la façon dont la diversité des sexes améliore la prise de décisions au sein des entreprises et des sociétés tout en générant un meilleur rendement pour ces dernières?

Mme Alex Johnston: Dans les compagnies qui comptent plus de femmes dans les rangs supérieurs, il est clair que cela a un impact sur la performance. Pour notre part, nous devons regarder les moyennes. Bien sûr, nous pourrions choisir des compagnies où il y a beaucoup de femmes dans les rangs supérieurs mais dont la performance n'est pas adéquate. Toutefois, il reste qu'en général, en termes de performance économique, la moyenne est plus élevée quand il y a plus de femmes dans les rangs supérieurs.

Par ailleurs, si plus de femmes — on parle ici de trois ou plus — siègent au conseil d'administration d'une compagnie, au cours d'une période de cinq ans, on observe les mêmes changements au sein du comité exécutif et de l'organisation. On ne sait pas exactement pourquoi, mais il est clair que des changements culturels ont lieu dans l'organisation.

Même si les recherches pouvant confirmer ce principe de façon définitive sont peu nombreuses, le simple bon sens nous dit qu'une personne aux prises avec un problème complexe ne va très certainement pas choisir comme conseillers externes cinq personnes qui pensent, raisonnent et présentent ses positions exactement comme elle. Dans le cas d'un problème complexe, il est clair que la

personne va rechercher des opinions diverses qui reflètent des perspectives différentes dans le but de prendre une bonne décision.

C'est précisément l'expérience personnelle dont nous font part les gens qui sont représentés au sein des comités exécutifs et des conseils d'administration.

• (1645)

La présidente: Merci beaucoup.

Merci, madame Sellah.

La parole est maintenant à M. Young.

[Traduction]

M. Terence Young (Oakville, PCC): Vous avez déjà essayé cela, madame la présidente. Merci, madame la présidente.

Kate McInturff, je vous remercie de votre présence. Alex et Shannon, je vous remercie de votre présence ainsi que du temps que vous nous accordez.

Kate, vous avez dit que, dans le secteur de l'éducation, les hommes gagnent encore 10 % de plus. Il s'agit d'un milieu pleinement syndiqué. Comment est-ce possible?

Dre Kate McInturff: Bonne question.

Il s'agissait du revenu d'emploi médian des enseignants au primaire; par conséquent, il ne tient pas compte des différences en ce qui a trait au nombre d'heures de travail.

Je suppose que la raison de l'écart de 10 000 \$ par année est probablement liée à ce problème de taux de promotion; ainsi, disons qu'on voit plus d'hommes accéder à des postes d'administrateurs scolaires, dont le salaire est plus élevé. Par ailleurs, la raison de cette situation est liée au fait que, dans tous les secteurs, les femmes ont tendance à être surreprésentées dans les emplois à temps partiel, temporaires et contractuels.

Je suppose que, en éducation, on observerait également une surreprésentation des femmes travaillant à contrat ou à titre de suppléante, essentiellement; par conséquent, même si le secteur est hautement syndiqué et que de bonnes politiques sont en place pour tenter d'égaliser la rémunération, nous faisons face à des défis en ce qui a trait à la promotion et à l'accès au travail permanent, à temps plein.

M. Terence Young: Entendu. Merci beaucoup.

Il ne me reste que quatre minutes.

Alex Johnston, je pense que vous avez raison. Vous avez mentionné des sous-raisons ou des sous-groupes de raisons pour lesquelles les femmes ne se rendent pas aux échelons supérieurs de la direction et aux conseils d'administration. Vous avez parlé des parrains et des mentors. Vous avez expliqué comment, quand on les embauche, elles n'obtiennent pas les projets dont le budget est le plus important, par exemple, qui leur permettrait de montrer ce qu'elles peuvent faire ou d'accroître la réussite de l'entreprise. Vous avez également parlé de l'accès à l'échelon de la direction et du fait que les cadres ne sont pas témoins des talents et des compétences de ces femmes. Pouvez-vous me donner, en une minute, trois façons dont on peut faire la promotion de ces aspects?

Mme Alex Johnston: Dans une organisation?

M. Terence Young: Oui.

Mme Alex Johnston: Le leadership; c'est aussi simple que cela.

M. Terence Young: Et des mesures précises?

Mme Alex Johnston: Oui, absolument. Ce que j'adore au sujet des données probantes, c'est qu'elles évacuent de la conversation les exemples anecdotiques où les gens disent: « Mon Dieu! Je lui ai offert une promotion et elle a refusé. Je pense que les femmes n'en veulent tout simplement pas. Qui s'en préoccupe? » Il s'agit d'un exemple anecdotique.

Dès qu'on présente des données probantes, on a une conversation éclairée. Ce que j'adore au sujet des données probantes, c'est qu'on les dépose auprès des PDG et des dirigeants d'entreprise, et ils disent: « Je ne peux pas croire que cela se passe dans mon entreprise, c'est impossible! » Si je regarde les affectations aux projets, nous verrons ces différences, et ils reviendront en disant: « Oh mon Dieu! Cela se passe dans mon entreprise! »

Dès que les gens sont au courant et qu'ils prennent les mesures nécessaires pour être informés, des changements sont susceptibles de se produire. Je pense que la difficulté liée au fait d'avoir affaire à des dirigeants d'entreprise, plus particulièrement, c'est qu'ils jonglent avec un grand nombre d'employés et qu'il est facile pour eux de dire: « J'ai des priorités importantes pour mes actionnaires. J'ai des priorités importantes imposées par le conseil d'administration. Je n'ai pas vraiment le temps de penser à la diversité et à l'inclusion. » Il s'agit du perfectionnement des talents, et ils...

M. Terence Young: Comme, par exemple, le mentorat... Connaissez-vous des entreprises qui sont dotées d'un programme officiel de mentorat pour les femmes?

Mme Alex Johnston: Des tonnes, et le mentorat est pratiqué depuis un bon bout de temps.

M. Terence Young: Comment fonctionne-t-il le mieux?

Mme Alex Johnston: Cela dépend des entreprises. Certaines entreprises ont un programme assez structuré. Certaines entreprises disent: « En tant que cadre supérieur, vous devez assurer le mentorat de trois à cinq personnes; cela fait partie de votre évaluation du rendement. Je vais m'informer auprès de ces personnes de la façon dont vous les encadrez. » Il y a divers modèles, mais les entreprises font bien cela.

Le volet parrainage est différent, et j'aime bien ce que Tom Falk a fait, parce qu'il a dit que le parrainage, c'est la planification de la relève et le fait de permettre aux gens d'accéder à des échelons supérieurs, et, si vous ne parrainez que des gens qui sont exactement comme vous, il est impossible que nous misions sur notre talent.

•(1650)

M. Terence Young: Vous dites que les entreprises auxquelles vous avez affaire font des progrès et que vous êtes satisfaite des progrès réalisés.

Mme Alex Johnston: Entièrement.

M. Terence Young: Vous voulez donc que ces pratiques soient adoptées par un plus grand nombre d'entreprises.

Mme Alex Johnston: Absolument. Le problème en ce qui concerne l'affectation des dossiers, c'est qu'on dit aux dirigeants d'entreprise que, si cela se produit dans leur entreprise, ils ont deux problèmes. Le premier est qu'ils doivent traiter avec les employés de première ligne qui affectent les dossiers, et le deuxième est que, de trois à cinq ans plus tard, quand ils parlent de prendre des décisions relatives à la promotion, tout le monde pense qu'elles sont objectives. Ils pensent qu'ils évaluent les gens de façon équitable, et ils disent que les deux sont d'excellents employés et qu'ils les considèrent comme des superstars, mais regardez les responsabilités qu'il a assumées et les résultats qu'il a obtenus en comparaison avec les responsabilités qu'elle a assumées et les résultats qu'elle a obtenus.

Dès le départ, on les a mis sur un chemin différent, et c'est le genre de choses que les bons dirigeants d'entreprise — et cela concerne le leadership — comprennent. Ils prennent des mesures afin de pouvoir dire: « Cela n'arrivera pas pendant que je suis responsable. Alors, qu'allons-nous faire à ce sujet? »

M. Terence Young: Leur entreprise profite...

Mme Alex Johnston: Oui.

M. Terence Young: En quoi les cercles sociaux des écoles privées, des universités de l'Ivy League et des liens familiaux peuvent-ils inhiber les femmes qui sont talentueuses, mais qui ne bénéficient pas de ces liens?

Mme Alex Johnston: C'est une question complexe. Honnêtement, je ne sais pas.

Je spéculerais qu'il est certainement avantageux d'établir des réseaux d'influence, mais ce que nous observons dans les entreprises, c'est l'établissement d'un réseau. On pourrait commencer en ayant un grand talent et progresser. Il faut établir un réseau. Par conséquent, que vous soyez ou non accompagné de personnes influentes de vos expériences précédentes tout au long de votre vie, l'établissement de réseaux dans votre entreprise compte, et il est important d'établir des réseaux avec les cadres supérieurs de votre entreprise, mais je ne sais pas dans quelle mesure cela a une incidence...

M. Terence Young: Si les sociétés cotées en bourse devaient avoir des administrateurs indépendants, disons, qui siègeraient à un conseil d'administration de 12 personnes, il faudrait avoir deux ou trois...

La présidente: Oui, très rapidement...

M. Terence Young: ... La possibilité qu'un plus grand nombre de femmes siègent aux conseils d'administration des sociétés en serait-elle accrue?

Mme Alex Johnston: Oui, certainement.

Bien franchement, il n'y absolument aucune raison pour laquelle les entreprises ne pourraient pas simplement ajouter une administratrice. C'est une excellente idée. Le nombre d'administrateurs n'a rien de magique.

La présidente: C'était une question rapide; la réponse devait être rapide.

Nous allons maintenant passer à Mme Crockatt.

[Français]

Vous avez la parole pour cinq minutes.

[Traduction]

Mme Joan Crockatt: Merci beaucoup à tous nos témoins.

Je trouve les témoignages d'aujourd'hui fascinants. Alex, particulièrement; j'étais vraiment captivée par ce que vous nous disiez, car vous semblez proposer des solutions. Nous cherchons des solutions et du leadership économique pour accroître la prospérité des Canadiennes.

J'aime particulièrement le fait que vous parliez de choses qui ont fonctionné. Ce que j'aimerais connaître, cependant, c'est le facteur rentabilité. C'est merveilleux de dire que nous voulons voir plus de femmes occuper des postes élevés dans des sociétés, mais nous savons que ces décisions reposent souvent sur des facteurs économiques. Je crois comprendre que ces facteurs économiques jouent en faveur des femmes. De fait, lorsque je travaillais aux journaux Southam, on a constaté que la distribution était à la baisse, à un certain moment, parce qu'on n'attirait pas assez de lectrices. En regardant aux alentours, on a constaté que la plupart des rédacteurs en chef et des rédacteurs étaient des hommes. On a décidé d'apporter un changement draconien. On a mis en place des pratiques qui ont radicalement accru le nombre de femmes occupant ces postes ainsi que les profits.

Pouvez-vous nous parler du facteur rentabilité? Que faut-il dire aux entreprises pour qu'elles soient poussées à prendre les mesures dont vous parlez?

Mme Alex Johnston: Le facteur rentabilité est solide. Nous avons mené des travaux de recherche, McKinsey a fait de même, tout comme le Credit Suisse, et la conclusion est toujours la même. Le « pourquoi » n'est pas bien établi, mais le « quoi » est bien établi. Les entreprises avec un plus grand nombre de femmes aux échelons supérieurs ont un meilleur rendement que les entreprises où les femmes sont moins nombreuses. Il y a un lien entre le nombre supérieur de femmes siégeant au conseil d'administration dans les cinq dernières années et le nombre supérieur de femmes siégeant à des comités de direction. Nous disons toujours que l'engagement des employés est plus élevé dans un environnement de travail diversifié et inclusif, ce qui est raisonnable. Le fait d'aller au travail et d'y affirmer son identité avec aisance a une incidence sur le rendement au travail et l'état d'âme au travail.

Nous disons souvent aux gens qu'il importe de refléter la clientèle. Muhtar Kent, PDG de Coca-Cola, en est venu à accorder la priorité aux femmes, car il a dit que 80 % des décisions d'achat étaient prises par les femmes, mais que son personnel ne le reflétait pas; ainsi, la société n'avait aucune chance de continuer à être prospère si les femmes ne participaient pas à la mise au point des produits et ne prenaient pas de décisions. La négligence de refléter la clientèle allait rattraper la société, alors il fallait commencer à apporter des changements dès aujourd'hui, car le processus serait long.

Lorsqu'on parle des valeurs fondamentales, cela ne se limite pas au changement interne — un environnement de travail vraiment diversifié et inclusif qui profite aux employés et contribue à leur engagement —; si vous reflétez votre clientèle et que vous partagez les mêmes valeurs, cela se traduit souvent par un meilleur rendement de l'entreprise.

Dans le rapport sur les employés à fort potentiel que j'ai déposé au comité, nous avons constaté avec grand intérêt que, au Canada seulement, 2 femmes sur 10 qui terminent leur MBA passent directement au secteur public — hôpitaux, universités et gouvernement — pour commencer leur carrière. Ce n'est pas du tout la même chose dans le reste du monde. Elles veulent un emploi lié à une mission. Elles veulent profiter d'une sécurité d'emploi, bien que, à certains degrés, la situation a changé au gouvernement. Elles veulent sentir que l'endroit où elles travaillent reflète leurs valeurs. Ce sont des choses importantes. Les dirigeants d'entreprise veulent, au bout du compte, les meilleures personnes aux meilleurs postes. Si vous perdez toute une cohorte de femmes dès le départ, cela va avoir des répercussions sur vos profits.

• (1655)

Mme Joan Crockatt: Quelle serait votre recommandation au comité sur la façon de tirer profit de la situation s'il y a un avantage économique pour les entreprises? Il semble y avoir un écart assez important, parce que nombre de sociétés ne saisissent pas l'enjeu.

Mme Alex Johnston: Oui.

Dans mes remarques, je parle toujours de l'argument en faveur de la compétitivité économique. Certains sont sensibles au caractère équitable; d'autres sont sensibles à l'égalité des chances, mais tout le monde est sensible à la compétitivité économique. Je crois que bien des choses entrent en compte dans cette conversation. Si vous disséquez la recherche, les données probantes sont là, et le facteur rentabilité est là. On commence par le facteur rentabilité, puis on évolue. Je crois qu'un groupe influent peut construire un argument au sujet du Canada. Nous attirons les gens des quatre coins du monde, et nous tirons une grande fierté de notre système d'éducation fantastique. Tout cela est absolument vrai, mais les statistiques nous montrent très clairement que nous n'en faisons pas du tout assez avec ce que nous avons. Nous avons de belles paroles...

Mme Joan Crockatt: Que devrions-nous faire?

Vous avez parlé du conseil consultatif sur les femmes dirigé par Kellie Leitch. Je crois que vous avez dit l'adorer. Pourquoi vous plaît-il? Sur quoi devrions-nous mettre l'accent maintenant pour profiter de cet impératif économique?

Mme Alex Johnston: J'y siége, donc il doit me plaire. Il me plaît. C'est une excellente présidente.

Je crois que je l'envisage comme une tribune influente. Je crois que le gouvernement en particulier peut user de son influence comme rassembleur d'administrateurs indépendants. Oui, cela peut avoir une grande incidence, car on se réserve un espace, mais il faut que les actionnaires réclament la diversité parmi ces administrateurs.

À mon avis, si, en tant qu'organisme rassembleur, vous pouvez convoquer les bonnes personnes, comme le Conseil canadien des chefs d'entreprise et des groupes d'investisseurs, pour avoir cette conversation... Ce sont des gens importants qui orienteront la conversation. Je crois que nous devons nous assurer qu'ils participent entièrement à la conversation.

Des agences de recrutement de cadres du Royaume-Uni mettent au point un code volontaire. Au Canada, nous essayons de déterminer comment tenir la conversation. Je crois qu'on peut user de son influence pour orienter la conversation vers la compétitivité économique, qui compte vraiment...

[Français]

La présidente: Merci beaucoup, madame Crockatt.

Monsieur Casey, vous avez la parole pour cinq minutes.

M. Sean Casey: Je n'ai plus de questions à poser. Merci beaucoup, madame la présidente.

La présidente: Nous allons donc passer à Mme Young.

Madame Young, vous disposez de sept minutes.

[Traduction]

Mme Wai Young (Vancouver-Sud, PCC): Merci beaucoup à toutes d'être venues parler avec passion de cette question très importante.

J'aimerais poursuivre sur la lancée des questions de Mme Crockatt, Alex. Votre mère vous dit bonjour. Je l'ai vue hier.

Seulement pour signaler que Catalyst existe depuis... En fait, j'ai eu la chance d'assister à des événements de Catalyst à New York, alors je connais l'organisation et ce qu'elle fait, ainsi que l'impact qu'elle a eu aux États-Unis. Au Canada, bien sûr, c'est un peu plus lent, car l'organisation est arrivée un peu plus tard; il y a 20 ans comparativement à 50 ou 60, ou je ne sais combien d'années.

À vrai dire, ma question pour vous est la suivante. Compte tenu de l'impératif économique que vous nous avez décrit, selon lequel les femmes siégeant à des conseils d'administration et les femmes occupant des postes aux échelons supérieurs influent de façon positive sur la croissance de l'entreprise et le rendement du capital investi, pourquoi n'y a-t-il pas davantage de personnes qui se précipitent à votre porte pour signer l'Accord Catalyst, et ce genre de choses?

Mme Alex Johnston: Je vais dire trois choses. Premièrement, je suis toujours étonnée de constater le nombre de fois que mes enfants me rappellent de boucler ma ceinture lorsque je conduis. Je suis une adulte. Je connais les statistiques. Je comprends très bien à quel point il est important de boucler ma ceinture. Je me soucie de ma santé en raison de mes enfants, mais pourtant, à mi-chemin, ils me disent: « Maman, tu n'as pas bouclé ta ceinture. » Le simple fait d'avoir l'information, de l'avoir assimilée, ne signifie pas qu'on change de comportement.

Deuxièmement, nombre de ces pratiques sont là depuis très longtemps. Avant qu'on ne dise à une personne que tous les gens qu'elle commandite sont des hommes asiatiques et qu'elle est elle-même un homme asiatique, je ne crois pas que la personne y aurait pensé. Selon moi, nombre de ces pratiques sont très... Ce sont des habitudes ancrées, et le changement culturel est difficile.

Je crois que la troisième chose tient au leadership et au temps réservé à cet aspect, d'une perspective concurrentielle, du point de vue des dirigeants d'entreprise ou d'organisation. Je crois que toutes les données sont là, mais, à mon avis, il est important de continuer à inciter les gens à faire leur part pour contribuer pleinement à l'économie canadienne.

• (1700)

Mme Wai Young: Permettez-moi d'ajouter quelque chose pour aller un peu plus loin, toutefois. Vous avez fait valoir trois choses, n'est-ce pas? La première touchait la sensibilisation.

Mme Alex Johnston: Seulement la sensibilisation.

Mme Wai Young: Mais vous faites cela depuis 20 ans. Dites-vous donc que votre sensibilisation est inefficace? Ou que le gouvernement, comme vous l'avez dit plus tôt, à titre de rassembleur, ou même les législateurs, pourraient en faire plus à cet égard?

J'aimerais que vous pensiez à cela un peu. Si vous avez des idées ou des pratiques exemplaires, notamment, que vous voulez proposer, vous pouvez assurément le faire par l'intermédiaire du réseau des femmes, bien entendu. Mais vous pouvez aussi transmettre de l'information supplémentaire au comité, dans le cadre de l'étude.

Mme Alex Johnston: Oui.

Mme Wai Young: La deuxième chose touchait le leadership.

Mme Alex Johnston: Oui.

Mme Wai Young: C'est exact?

Mme Alex Johnston: Le changement comportemental. Des pratiques qui sont très bien établies...

Mme Wai Young: Alors, j'aimerais donc vous poser la question suivante: dans les programmes de MBA et les cours de gestion supérieurs que suivent toutes les personnes à ces échelons, n'offre-t-

on pas cette perspective aux gens en leur disant « Pourquoi ne prenez-vous pas cela en considération »? Cet apprentissage n'est-il pas dispensé à ces échelons supérieurs? Sinon, pourquoi pas?

Mme Alex Johnston: Je ne pourrais pas vous le dire en toute certitude, mais j'imagine que non. Nous disons toujours que nous n'avons pas d'impact; ce sont les entreprises qui ont un impact. Alors, nous sommes là et nous transmettons l'information. Nous offrirons le soutien. Au bout du compte, ce n'est pas nous qui faisons évoluer les chiffres. Les entreprises et les dirigeants d'entreprises s'en chargent, alors notre objectif est de leur offrir le meilleur soutien possible pour y arriver.

Le changement comportemental peut être une chose difficile à accomplir. Je crois que les choses bougent un peu plus rapidement. Mais je crois effectivement que — je n'aime pas dire que cela exige du temps —, au bout du compte, nous appliquons le degré de pression qui change la conversation de façon assez draconienne.

Mme Wai Young: Mais, si j'étais actionnaire pour l'une ou l'autre de ces entreprises de Fortune 500, je demanderais aux dirigeants pourquoi ils ne font pas mieux fructifier mon investissement. Si cela apporte un avantage tangible que d'évoluer à ce chapitre, pourquoi ne prend-on pas la question en considération?

Mme Alex Johnston: Nous avons toute cette information depuis très longtemps, mais ce qui est réellement à l'origine de la transformation, c'est le contexte international. Je dis toujours que nous n'avons pas été convertis d'emblée; nous l'avons été à mi-chemin. Je suis heureuse que ce soit le cas et que nous commençons véritablement à avoir une conversation beaucoup plus significative. Je ne saurais vous dire pourquoi la situation a stagné pendant 20 ans... Et elle a bel et bien stagné. Mais j'imagine... Si vous regardez seulement les conseils d'administration, nous avons tenu un sommet des PDG à New York en décembre, auquel ont participé 60 PDG. Il n'y avait aucun consensus relatif aux bonnes stratégies, et il y a différentes façons de mettre l'information en commun, mais ce qui est clairement ressorti, c'est que le réseau qui permet aux gens d'accéder à un conseil d'administration est très puissant. Ce réseau existe depuis des dizaines d'années.

Mme Wai Young: Oui.

Mme Alex Johnston: Accéder à ce réseau est très difficile, et les gens disent « Je veux une personne en qui j'ai confiance; habituellement, j'obtiens des noms d'un réseau de personnes en qui j'ai confiance », et ce sont souvent les mêmes noms. C'est seulement depuis les deux ou trois dernières années qu'on commence à dire « Je ne veux pas avoir encore et toujours les mêmes noms », mais la chose était si ancrée qu'un changement d'orientation exige beaucoup de travail, et ce n'est pas seulement une question d'information. Il faut vraiment prendre l'information...

Mme Wai Young: Diriez-vous que nous y sommes arrivés, que nous avons réussi cette percée au Canada? A-t-on réussi à faire tomber complètement les barricades, ou s'agit-il seulement d'une petite brèche que nous devons encore agrandir?

Mme Alex Johnston: Nous avons ouvert une bonne brèche. Oui, je crois que nous évoluons — c'est vrai —, mais nous voyons seulement de légères modifications des chiffres. Les chiffres n'ont pas encore commencé à vraiment bouger. Je vais vous montrer le graphique, et vous n'en croirez pas vos yeux.

Mme Wai Young: Veuillez nous le transmettre, ainsi que tout autre renseignement.

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

La présidente: Il vous reste une minute, peut-être un peu plus.

Mme Wai Young: J'aimerais seulement revenir sur certaines choses qu'a dites Mme McInturff.

Vous avez dit plus tôt, dans votre témoignage, que 0,03 % du budget fédéral pour le comité de Condition féminine, entre autres, n'était pas suffisant. Avez-vous entendu plus tôt, dans les autres témoignages de représentants du ministère et d'autres ministères, qu'il s'agit seulement d'un seul petit ministère au sein du gouvernement fédéral? Le gouvernement fédéral est très vaste. Nous affectons des fonds à des programmes dans toute une gamme de secteurs, que ce soit Industrie Canada ou Emploi Canada; des centaines de millions de dollars qui sont bel et bien affectés aux programmes féminins, que ce soit la formation des compétences ou des programmes ciblés pour les femmes autochtones, etc., mais c'est à l'échelle du gouvernement. Malheureusement, ces fonds ne sont pas pris en compte, et nous avons demandé au ministère, de fait, de les suivre tous, à l'échelle de tous les ministères gouvernementaux.

Alors, je veux seulement que vous soyez consciente qu'il ne s'agit pas de 0,03 %. La proportion reflète le fait que le ministère est extrêmement petit. Or, si vous regardez à l'échelle de tous les ministères — tous les échelons gouvernementaux —, la contribution est substantielle. De plus, sans même parler du travail que nous effectuons à l'échelle internationale... Permettez-moi de faire valoir que, au chapitre de la traite de personnes, nous avons — dans le cadre d'une stratégie — affecté 25 millions de dollars, ce qui touche principalement les femmes et les enfants.

Une voix: Y a-t-il une question?

Mme Wai Young: Permettez-moi aussi de mentionner le secteur de la santé maternelle et des enfants...

La présidente: Madame Young, avez-vous une question pour Mme...

Mme Wai Young: J'arrive à la question pour Mme McInturff, merci beaucoup.

La présidente: Oui, merci.

Mme Wai Young: Si, compte tenu de nos... D'autres se sont écartés; je voulais seulement le faire valoir.

La question est la suivante. Dans toutes vos études, avez-vous tenu compte de tous ces autres programmes et en avez-vous tenu compte pour mesurer leur efficacité et comment le gouvernement peut en tirer profit et/ou les rendre plus accessibles, plus efficaces?

• (1705)

Dre Kate McInturff: Merci beaucoup de la question.

Deux choses: premièrement, je sais, de toute évidence, que d'autres programmes, ministères et organismes affectent de l'argent à des programmes qui ont une incidence sur la vie des femmes. J'ai regardé tout particulièrement les dépenses fédérales générales, tous ministères confondus, axés sur les programmes de lutte contre la violence faite aux femmes. Ce que j'ai découvert pour l'année 2011-2012 — c'est l'année la plus récente pour laquelle j'ai trouvé des données budgétaires...

Mme Wai Young: Pouvons-nous seulement parler de l'aspect économique, parce que...

La présidente: Le temps est écoulé.

Mme Wai Young: Que pouvons-nous faire de plus? C'est ma question. Veuillez transmettre cela au comité, pour nous dire si ces programmes ne sont pas efficaces...

Dre Kate McInturff: Me reste-t-il du temps?

La présidente: Non, mais si vous pouviez brièvement soumettre une réponse à la question ou une conclusion, ou peut-être qu'un député pourrait...

Dre Kate McInturff: Oui. La deuxième chose, c'est qu'un rapport du vérificateur général révélait la mesure dans laquelle le gouvernement n'effectuait pas, en fait, d'analyse différenciée selon les sexes pour examiner les répercussions de ses programmes. On a mis en place un plan d'action en réaction à ce rapport, mais la seule chose qui a été documentée par la suite, c'est le nombre de formations dispensées en analyse différenciée selon les sexes. Il n'y a eu aucune analyse de l'impact réel — l'impact différentiel — de l'analyse différenciée selon les sexes sur les décisions en matière de programmes et de politiques.

La présidente: Merci beaucoup d'avoir conclu. J'ai un travail très difficile, car je suis aussi intéressée par la réponse que tous les autres membres du comité.

D'accord, merci beaucoup.

Madame Ashton, vous avez sept minutes.

Mme Niki Ashton: Merci.

J'aimerais poursuivre sur cette même lancée. En fait, le comité a accueilli plus tôt cette semaine des représentants de Condition féminine Canada. Lorsque nous leur avons posé la question au sujet de l'analyse différenciée selon les sexes à l'échelle des ministères, ils nous ont répondu qu'ils avaient tenu une formation à laquelle ont participé 12 ou 13 ministères, mais ils ne pouvaient pas nous dire lesquels. Nous attendons leur réponse par écrit. Je crois que nous pouvons assurément dire que nous sommes très préoccupés, pas seulement du fait qu'on ne mène pas d'ACS+, mais aussi parce que, de toute évidence, ce n'est pas la priorité du ministère de la Condition féminine ni du gouvernement de faire en sorte que tous les ministères prennent l'initiative à ce chapitre.

J'aimerais revenir à un aspect qui s'est dégagé de votre travail, madame McInturff, à savoir le meilleur et le pire endroit où être une femme. J'aimerais avoir vos commentaires et aussi ceux de Mme Phillips. Dans votre rapport, vous parlez des emplois du secteur public qui sont disponibles et, bien entendu, nous savons que les emplois dans ce secteur sont syndiqués dans la plupart des cas. Nous savons que, selon Statistique Canada, en 2012, environ 30 % des Canadiens étaient syndiqués. L'écart salarial entre les hommes et les femmes syndiqués est inférieur à celui entre les hommes et les femmes non syndiqués. J'aimerais que vous nous disiez pourquoi cet écart existe toujours et, selon vous, quels sont les facteurs à l'origine de cette différence.

Dre Kate McInturff: Bien sûr. Au risque de répéter les propos d'Alex, je crois qu'une des choses que devraient faire les syndicats et, en fait, tout employeur, pour combler l'écart salarial, c'est de véritablement suivre la situation plutôt que de s'en remettre à des données anecdotiques. Les syndicats et les employeurs du secteur public le font bien, car ils ont des politiques de parité salariale en place. Ils suivent véritablement les taux de rémunération. Ils suivent la façon dont le travail est catégorisé, puis la valeur accordée à ce travail ainsi que sa rémunération. Par conséquent, on observe un écart salarial inférieur de 8 % à celui du secteur privé. On voit aussi des revenus supérieurs à la moyenne pour les femmes dans le secteur public par rapport au secteur privé.

Mais rien n'empêche le secteur privé de faire la même chose. J'imagine que, dans certains cas, des employeurs particuliers du secteur privé le font. Nous n'avons tout simplement pas de politique générale dans le secteur privé pour faire en sorte que tous les employeurs rémunèrent leurs employés de façon équitable. C'est une des grandes différences.

L'autre grande différence, à mon avis, c'est que, évidemment, le salaire est lié aux modalités de promotion et à la mesure dans laquelle les femmes ou les hommes réussissent à gravir les échelons pour accéder à ces postes mieux rémunérés. Encore une fois, comme l'illustre Alex, si on fait un suivi de la façon dont les gens sont promus, on est en position de prendre des décisions proactives pour s'assurer qu'on offre effectivement des promotions à des personnes qui ont un rendement égal et possèdent une formation et des atouts du même ordre. Si on n'assure pas de suivi, on n'est tout simplement pas en position de faire quoi que ce soit à cet égard. Alors, encore une fois, lorsque ces politiques sont en place dans le secteur public et qu'on assure un suivi de ces données, on peut mieux remédier à l'écart qui existe. Ce n'est pas parfait; autrement, l'écart n'existerait pas. Je crois que le « plancher collant » est encore un problème. Je crois que la conciliation travail-vie personnelle est encore un problème.

Je dirais aussi que nous avons vu des transformations, au cours des dernières années, grâce à la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public et les modifications législatives liées aux entrepreneurs fédéraux, qui ont soit assujéti la rémunération aux taux des forces du marché ou ont rendu discrétionnaire l'adoption de politiques de parité salariale. Encore une fois, je ne crois pas que personne ait l'intention d'être méchant. Je crois seulement que, lorsqu'on laisse les choses à la discrétion des gens, comme pour les ceintures de sécurité, parfois, nous oublions, tandis que, si nous avons des règles nous obligeant à réfléchir à ceci ou cela, il faut assurer un suivi, et vous devez dire quelle mesure vous avez prise, alors nous voyons un effectif plus équitable.

• (1710)

Mme Niki Ashton: Merci.

Madame Phillips, pouvez-vous nous dire à quoi vous attribuez cet écart et peut-être nous parler de la réalité sur le terrain en Alberta?

Mme Shannon Phillips: Ce que nous constatons, à la lumière d'un grand nombre des données que nous avons examinées récemment, c'est que les femmes s'en tirent mieux dans la fonction publique, dans quelques postes particuliers, surtout en Alberta. Les femmes s'en tirent mieux dans les emplois non spécialisés. Par exemple, les gens qui occupent des postes de service à la clientèle ou de commis de première ligne et les gens qui travaillent dans les cafétérias d'hôpitaux ou dans les entrepôts gouvernementaux gagnent un meilleur salaire — la majorité sont des femmes — lorsqu'ils travaillent dans le secteur public par rapport à leurs homologues du secteur privé. Dans les cas où — surtout en Alberta — c'est le contraire, et que la personne est mieux rémunérée dans le secteur privé, on constate cette situation dans le cas des ingénieurs ou des professionnels de ce genre.

Beaucoup de gens font valoir que les travailleurs du secteur public sont beaucoup mieux rémunérés que ceux du secteur privé, mais nous constatons que ce n'est pas vrai en Alberta. Pour bien des professions, le secteur public offre un moins bon salaire que le secteur privé, mais ce que dénoncent les gens lorsqu'ils disent que certains métiers sont mieux rémunérés dans le secteur public, ce sont les gains des femmes, obtenus avec la négociation collective, dans

les postes moins spécialisés. Ainsi, les femmes réussissent à gagner un salaire leur assurant presque une subsistance pour un travail dans une cafétéria d'hôpital ou dans un entrepôt ou dans différents types de postes administratifs ou de bureau.

Je crois qu'il faut vraiment prendre garde lorsqu'on compare les secteurs privé et public sur le plan salarial et le travail syndiqué par rapport au travail non syndiqué. Toutefois, de façon générale, les femmes s'en tirent mieux, surtout à l'extrémité inférieure du marché du travail, dans des endroits où elles disposent d'une forme de négociation collective ou d'équité salariale.

Mme Niki Ashton: Merveilleux. Merci. Combien de temps me reste-t-il?

La présidente: Vous avez une minute et demie.

Mme Niki Ashton: Merci beaucoup.

Madame McInturff, j'aimerais rapidement aborder la question des femmes entrepreneurs. Dans le budget de 2014, 150 000 \$ ont été affectés aux femmes entrepreneuses. Je sais que vous avez mené des analyses relatives au budget fédéral de 2014. Qu'avez-vous appris au sujet de cette promesse particulière?

Dre Kate McInturff: Eh bien, c'est en partie une question ouverte. Cela m'a paru intéressant, et, bien sûr, je suis enthousiaste devant tout investissement dans le bien-être économique des femmes, et cette initiative est assurément la bienvenue.

Si on regarde les états financiers de Condition féminine Canada, selon les prévisions financières de l'organisme pour l'exercice à venir — celui qui faisait l'objet du budget le plus récent —, on retranche en fait 303 000 \$ du budget de l'organisme, je crois. J'ignore si les 150 000 \$ seront ajoutés au budget prévu ou s'il s'agit simplement d'une affectation de fonds existante.

Encore une fois, je souligne l'importance de faire de meilleurs investissements et, en fait, d'assurer un leadership sur ces dossiers, par l'intermédiaire d'autres ministères, mais aussi de Condition féminine Canada, qui est mandaté pour faire ce travail.

Mme Niki Ashton: Merci. C'est quelque chose qui alimente notre travail. Je tiens à...

[Français]

La présidente: Merci beaucoup.

[Traduction]

Mme Niki Ashton: Oui, je tiens effectivement à vous remercier chaleureusement. Merci d'être venues.

[Français]

La présidente: Madame McInturff, madame Johnston, madame Phillips, je vous remercie beaucoup de votre patience. J'étais tellement enthousiasmée par ce que j'entendais que j'oubliais parfois que le temps passait.

Vous nous avez offert une vue d'ensemble de la situation. Vous avez également inclus dans vos témoignages des points très importants qui seront pris en compte lors de la rédaction de notre rapport. Je pense que tous les membres du comité ont été très intéressés par vos propos.

Je vous remercie beaucoup.

Je vais suspendre la séance pendant quelques minutes afin que le comité se réunisse à huis clos.

[La séance se poursuit à huis clos.]

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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

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

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

SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

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