



CHAMBRE DES COMMUNES  
HOUSE OF COMMONS  
CANADA

# **LEADERSHIP ÉCONOMIQUE ET PROSPÉRITÉ DES CANADIENNES**

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

**La présidente  
Hélène LeBlanc**

**AVRIL 2015**

**41<sup>e</sup> LÉGISLATURE, DEUXIÈME SESSION**

---

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>

# **LEADERSHIP ÉCONOMIQUE ET PROSPÉRITÉ DES CANADIENNES**

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

**La présidente  
Hélène LeBlanc**

**AVRIL 2015**

**41<sup>e</sup> LÉGISLATURE, DEUXIÈME SESSION**



# COMITÉ PERMANENT DE LA CONDITION FÉMININE

## PRÉSIDENTE

Hélène LeBlanc

## VICE-PRÉSIDENTES

Kirsty Duncan  
Tilly O'Neill Gordon

## MEMBRES

John Barlow	Pat Perkins
Joyce Bateman	Djaouida Sellah
Joan Crockatt	Susan Truppe
Mylène Freeman	

## AUTRES DÉPUTÉS AYANT PARTICIPÉS

Mike Allen	Alain Giguère
Stella Ambler	Sadia Groguhé
Niki Ashton	Matthew Kellway
Jay Aspin	L'hon. John McKay
Lois Brown	Isabelle Morin
Sean Casey	L'hon. Judy Sgro
Raymond Côté	Terence Young
Chrystia Freeland	Wai Young
L'hon. Hedy Fry	Bob Zimmer

## GREFFIÈRES DU COMITÉ

Cynara Corbin  
Julie Geoffrion

## BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

Service d'information et de recherche parlementaires  
Laura Munn Rivard, analyste



# **LE COMITÉ PERMANENT DE LA CONDITION FÉMININE**

a l'honneur de présenter son

## **CINQUIÈME RAPPORT**

Conformément au mandat que lui confère l'article 108(2) du Règlement, le Comité a étudié le leadership économique et la prospérité des Canadiennes et a convenu de faire rapport de ce qui suit :





# TABLE DES MATIÈRES

---

LEADERSHIP ÉCONOMIQUE ET PROSPÉRITÉ DES CANADIENNES .....	1
SOMMAIRE .....	1
INTRODUCTION.....	3
APERÇU DU LEADERSHIP ÉCONOMIQUE ET DE LA PROSPÉRITÉ DES CANADIENNES.....	4
NOUVELLES FRONTIÈRES DU LEADERSHIP ÉCONOMIQUE ET DE LA PROSPÉRITÉ DES CANADIENNES .....	11
A. Entrepreneuriat .....	11
B. Conseils d'administration .....	15
C. Emplois non traditionnels.....	21
PRATIQUES VISANT À SOUTENIR LE LEADERSHIP ÉCONOMIQUE ET LA PROSPÉRITÉ DES FEMMES.....	24
A. Développement des compétences en leadership et de la littératie financière des femmes.....	24
B. Mentorat et modèles .....	27
C. Politiques en milieu travail adaptées aux besoins des familles.....	30
D. Reconnaître le succès .....	32
OBSTACLES AU LEADERSHIP ÉCONOMIQUE ET À LA PROSPÉRITÉ DES FEMMES.....	33
A. Accès à l'éducation .....	33
B. Travail non rémunéré .....	35
C. Écart salarial entre les genres.....	37
D. Accès aux services de garde d'enfants.....	40
E. Misogynie et violence .....	44
F. Pauvreté et conditions de vie .....	45
G. Obstacles pour les femmes autochtones.....	47
H. Obstacles pour les femmes immigrantes .....	49
LISTE DES RECOMMANDATIONS.....	51
ANNEXE A : LISTE DES TÉMOINS.....	53
ANNEXE B : LISTE DES MÉMOIRES .....	57
DEMANDE DE RÉPONSE DU GOUVERNEMENT .....	59
OPINION DISSIDENTE DU NOUVEAU PARTI DÉMOCRATIQUE DU CANADA .....	61
RAPPORT DISSIDENT DU PARTI LIBÉRAL DU CANADA .....	67



# LEADERSHIP ÉCONOMIQUE ET PROSPÉRITÉ DES CANADIENNES

---

## SOMMAIRE

Le Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes<sup>1</sup> (« le Comité ») a entrepris une étude sur le leadership économique et la prospérité des Canadiennes au cours de laquelle il a entendu 37 témoins – 2 ayant comparu à titre personnel et le reste représentant 25 organismes – sur un total de 10 réunions tenues entre avril et novembre 2014. Cet exercice a permis de confirmer que les femmes sont extraordinairement représentées dans le mouvement entrepreneurial au Canada.

Dans le cadre d'un exposé livré par Industrie Canada, le Comité a appris qu'en 2011, 14 % des petites entreprises avaient pour propriétaires uniques des femmes, et environ 18 % des petites entreprises appartenaient en parts égales à des hommes et à des femmes<sup>2</sup>. En outre, selon l'exposé de Statistique Canada, une femme sur huit est travailleuse autonome, alors que pour les hommes, le ratio est de un pour cinq<sup>3</sup>.

Il a été souligné que les femmes, quoique hautement scolarisées, hésitent encore à rechercher des occasions d'entrepreneuriat. En fait, les femmes sont plus susceptibles de se lancer sur la voie de l'entrepreneuriat lorsqu'elles bénéficient d'un mentorat formel ou informel.

JudyLynn Archer, présidente et directrice générale de Women Building Futures, a expliqué que les femmes qui suivent le programme de métiers de son organisme connaissent en moyenne une augmentation de leur revenu de 127 %, par rapport à leur salaire précédent, dès le premier jour de leur embauche<sup>4</sup>. Elle a ajouté que « cette industrie offre des débouchés incroyables. Il n'y a pas de dette étudiante et c'est une façon de gagner un salaire tout en apprenant [...] et de gagner un revenu inimaginable pour la plupart des femmes<sup>5</sup> ».

John Gartke, directeur à Affaires étrangères, Commerce et Développement Canada, a fait référence, dans son témoignage, à un rapport récent qui « prédit qu'une augmentation de 10 % du nombre d'entreprises appartenant à des femmes au cours des 10 prochaines années se traduirait par une injection de 50 milliards de dollars dans

---

1 Sauf indication contraire, les témoignages cités dans le présent rapport sont tirés des délibérations du [Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes \[FEWO\], 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature](#).

2 [Témoignages](#), 9 avril 2014, 1530 (Shereen Benzvy Miller, sous-ministre adjointe, Services axés sur le marché, le tourisme et la petite entreprise, Industrie Canada).

3 [Témoignages](#), 14 mai 2014, 1535 (Alison Hale, directrice, Division de la statistique du travail, Statistique Canada).

4 [Témoignages](#), 4 novembre 2014, 0945 (JudyLynn Archer, présidente et directrice générale, Women Building Futures).

5 *Ibid.*

l'économie canadienne. Cela montre que les femmes d'affaires canadiennes sont bien placées pour jouer des rôles de chefs de file dans le renforcement de notre économie et la création d'emplois, et qu'elles le resteront dans les années à venir<sup>6</sup> ».

Les témoins ont aussi parlé de quelques-uns des obstacles auxquels se heurtent les femmes dans leur quête de leadership économique et de prospérité, notamment en matière d'accès à l'éducation et aux services de garde d'enfants, et des difficultés propres aux groupes marginalisés, comme les femmes autochtones, les femmes racialisées et les immigrantes ainsi que les femmes handicapées.

Le Comité a appris que la formation financière aide les femmes immigrantes à trouver un emploi ou à lancer une entreprise. De plus, des témoins ont expliqué qu'il est difficile pour ces personnes de faire reconnaître leurs titres de compétence acquis à l'étranger.

Hodan Nalayeh, productrice exécutive d'Integration TV, a expliqué que la communauté somalienne dont elle fait partie possède « un fort esprit d'entrepreneuriat », mais que les membres ont beaucoup de difficulté à faire croître leurs entreprises à l'extérieur de leur milieu et à les étendre à l'ensemble de la société<sup>7</sup>.

Un très grand nombre de témoins ont reconnu le rôle fondamental que jouent les femmes dans l'économie canadienne. À la lumière des conseils et des témoignages qu'il a recueillis auprès de ceux qui ont comparu devant lui, le Comité a élaboré une série de recommandations.

Par les recommandations qu'il soumet à la fin de la présente étude, le Comité continue de démontrer son soutien à l'égard du leadership économique et de la prospérité des femmes.

Voici des exemples de ces recommandations :

**Le Comité recommande que le gouvernement du Canada envisage de mettre sur pied une campagne nationale de mentorat pour les entrepreneures afin d'encourager les femmes d'affaires à s'entraider.**

**Le Comité recommande que le gouvernement du Canada adopte une approche consistant à « se conformer ou s'expliquer », au sujet de la représentation des femmes au sein des conseils d'administration, assortie de cibles et d'échéanciers, et faisant état d'une plus grande transparence.**

Les recommandations formulées dans la présente étude indiquent la voie à suivre pour améliorer le leadership économique et la prospérité de toutes les Canadiennes.

---

6 [Témoignages](#), 7 avril 2014, 1540 (John Gartke, directeur, Missions commerciales, consultations et activités de sensibilisation, Affaires étrangères, Commerce et Développement Canada).

7 [Témoignages](#), 18 novembre 2014, 0900 (Hodan Nalayeh, productrice exécutive, Integration TV, à titre personnel).

# INTRODUCTION

---

Il y a un siècle, il était impensable pour une Canadienne d'occuper un emploi rémunéré à l'extérieur de la maison. À partir des années 1970, la représentation des femmes sur le marché du travail a connu une croissance soutenue. De nos jours, les femmes forment environ 47 % de la population active, et beaucoup d'entre elles occupent des postes où elles exercent un leadership économique. Les femmes jouent maintenant dans l'économie un rôle plus grand qu'à n'importe quel autre moment de l'histoire du Canada.

En mars 2014, le Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes (« le Comité ») a convenu de mener une étude sur le leadership économique et la prospérité des Canadiennes<sup>8</sup>, et il a adopté la motion suivante :

Que, conformément aux priorités déclarées de Condition féminine Canada, le Comité entreprenne une étude sur le leadership économique et la prospérité des Canadiennes, et que cette étude porte notamment sur l'entrepreneuriat des femmes.

Le Comité a été informé de la situation par des représentants de Condition féminine Canada, des Affaires étrangères, Commerce et Développement Canada, d'Industrie Canada, de l'Agence de promotion économique du Canada atlantique, de la Banque de développement du Canada, de Statistique Canada et du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada. Le Comité a recueilli 37 témoignages, dont 2 présentés à titre personnel et le reste par des représentants de 25 organismes. Les exposés et les témoignages ont été présentés au cours de 10 réunions tenues d'avril à novembre 2014. Le Comité a également reçu des mémoires d'organismes – dont bon nombre ont fait comparaître des représentants – ainsi que des notes d'allocution et des réponses de suivi à des questions posées par les membres.

Le présent rapport fait la synthèse des propos recueillis durant l'étude sur le leadership économique et la prospérité des Canadiennes et se penche sur diverses questions soulevées durant les témoignages, à savoir : les nouvelles frontières du leadership économique et de la prospérité des femmes; les pratiques visant à soutenir le leadership économique et la prospérité des femmes; et les obstacles au leadership économique et à la prospérité des femmes. Ces questions sont interreliées et sous-tendent les recommandations formulées par le Comité.

Tout au long de l'étude, on a rappelé au Comité la persévérance dont font preuve les femmes dans la sphère économique, notamment en ce qui a trait à leur présence au sein de conseils d'administration, leurs rôles en tant qu'entrepreneures et leur représentation dans les emplois non traditionnels. De plus, le Comité a été mis au courant des pratiques progressistes destinées à faire avancer la participation des femmes dans l'économie, comme les initiatives pour développer leurs compétences en leadership et en

---

8 [Sauf indication contraire, les témoignages cités dans le présent rapport sont tirés des délibérations du Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes \[FEWO\], 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature.](#)

finances, leur fournir l'appui de mentors et de modèles, adopter des politiques de travail adaptées aux besoins des familles et favoriser la reconnaissance de la réussite des femmes. Même si les témoins ont salué les progrès accomplis par les femmes au Canada, ils reconnaissent que ces dernières ont encore des défis à relever en matière de leadership économique et de prospérité. Ces défis sont notamment liés à l'accès à l'éducation; au travail non rémunéré; à l'écart de rémunération entre les sexes; à l'accès à des services de garde d'enfants; à la misogynie et à la violence; ainsi qu'à la pauvreté et aux conditions de vie. Par ailleurs, les groupes marginalisés, comme les femmes autochtones et les immigrantes, sont confrontés à des problèmes particuliers. Le présent rapport fait état de toutes ces réussites et difficultés et présente huit recommandations à l'intention du gouvernement fédéral, destinées à renforcer le leadership économique et la prospérité des Canadiennes et leur place dans la vie économique du pays.

Le Comité reconnaît en outre l'importante contribution des témoins qui lui ont fait part de leurs connaissances, de leurs points de vue et de leurs analyses. Le Comité tient à féliciter et à remercier les femmes qui lui ont raconté leurs histoires captivantes de réussite économique. Ces femmes sont des exemples et des sources d'inspiration pour tous les Canadiens – hommes et femmes. Le Comité espère que le présent rapport inspirera des femmes de tout âge à présenter leur candidature à des postes de leadership économique et à améliorer leur prospérité économique pour ainsi contribuer à l'avancement de l'économie canadienne en général.

## **APERÇU DU LEADERSHIP ÉCONOMIQUE ET DE LA PROSPÉRITÉ DES CANADIENNES**

Au cours de l'étude, le Comité a pris connaissance des progrès notables qui ont été accomplis et des difficultés qui persistent relativement au leadership économique et à la prospérité des Canadiennes. Le Comité a appris que la prospérité économique des femmes constitue une mesure des possibilités économiques qui s'offrent à elles ainsi que de leur niveau d'indépendance financière; cette prospérité peut être freinée par certains obstacles à la réalisation de leur plein potentiel économique. Le Comité a été informé que le leadership économique des Canadiennes se détermine en fonction du nombre de femmes à des postes de décision dans le domaine économique, ce qui inclut les postes au sein de conseils d'administration et de cadres, comme ceux d'entrepreneures et de propriétaires d'entreprise<sup>9</sup>.

L'avancement observé ces dernières décennies en matière de leadership économique et de prospérité des femmes est attribuable en partie au fait que ces dernières suivent en plus grand nombre des études postsecondaires<sup>10</sup>. Linda Savoie, directrice générale principale à Condition féminine Canada, a déclaré que les femmes « sont de plus en plus nombreuses à sortir diplômées de nos établissements

---

9 Condition féminine Canada, « [Déclaration de la ministre Leitch au sujet de la journée internationale de la femme](#) », *Déclarations*, 8 mars 2014.

10 [Témoignages](#), 4 novembre 2014, 0855 (Anne-Marie Roy, présidente, Fédération étudiante de l'Université d'Ottawa).

d'enseignement<sup>11</sup> ». Kathleen Lahey, professeure à l'Université Queen's, a quant à elle déclaré que « de génération en génération, les Canadiennes ont toujours fait preuve d'une forte motivation en cherchant à réussir par leur scolarisation, leurs habiletés, leur énergie et autres<sup>12</sup> ». Le Comité s'est laissé dire qu'il n'y pas de « problème d'offre », car les femmes sont bien représentées parmi les titulaires de diplômes universitaires<sup>13</sup>; en fait, des données récentes indiquent que les femmes représentent 62 % des diplômés d'universités au Canada<sup>14</sup>. Il convient toutefois de préciser que, même si plus de femmes poursuivent des études postsecondaires dans les métiers et les domaines des sciences, technologie, ingénierie et mathématiques, elles y sont encore sous-représentées<sup>15</sup>.

Le leadership économique et la prospérité des femmes se sont aussi améliorés parce que la représentation des femmes au sein de la population active au Canada n'a cessé d'augmenter ces dernières décennies. En 2014, les femmes représentaient environ 47 % de la population active. Par ailleurs, l'écart entre le taux de participation des hommes et celui des femmes à la population active continue de rétrécir<sup>16</sup>; le taux de participation des femmes était d'environ 62 % en 2014, comparativement à 71 % pour les hommes. En outre, il n'y avait aucun écart notable dans le taux de participation des hommes et des femmes (autour de 64 %) chez les 15 à 24 ans<sup>17</sup>.

Après avoir pris la mesure des réalisations économiques des femmes, le Comité était d'accord avec Danièle Chouinard, directrice générale de Com'Femme, pour louer « la persévérance, le courage et l'intelligence<sup>18</sup> » des femmes. Mais le Comité a été mis au fait des difficultés qu'éprouvent encore les Canadiennes au sein de la population active. Janice McDonald, cofondatrice de This Space Works, a dit : « C'est difficile de changer, mais moi, je suis toujours optimiste. Je crois qu'on peut atteindre cet objectif, mais je pense également qu'il faut militer pour en arriver là<sup>19</sup>. » Voici quelques-uns des obstacles à surmonter :

- les femmes sont plus susceptibles que les hommes de travailler à temps partiel (moins de 30 heures par semaine pour un emploi principal), leur

---

11 [Témoignages](#), 7 avril 2014, 1530 (Linda Savoie, directrice générale principale, Direction du programme de promotion de la femme et des opérations régionales, Condition féminine Canada).

12 [Témoignages](#), 12 mai 2014, 1600 (Kathleen Lahey, professeure, Faculté de droit, Université Queen's).

13 [Témoignages](#), 12 mai 2014, 1530 (Clare Beckton, directrice exécutive, Centre for Women in Politics and Public Leadership, Université Carleton).

14 [Témoignages](#), 12 mai 2014, 1545 (Mary Cornish, présidente, Coalition pour l'équité salariale).

15 [Témoignages](#), 9 avril 2014, 1630 (Alison M. Konrad, professeure, École de gestion Ivey, Université Western Ontario, Conseil de recherches en sciences humaines du Canada).

16 [Témoignages](#), 7 avril 2014, 1530 (Linda Savoie, Condition féminine Canada); Statistique Canada, « [Population active et taux d'activité selon le sexe et l'âge](#) », Tableaux connexes, 2015.

17 [Témoignages](#), 14 mai 2014, 1530 (Alison Hale, Statistique Canada); Statistique Canada, « [Population active et taux d'activité selon le sexe et l'âge](#) », Tableaux connexes, 2015; Statistique Canada, « [Population active, emploi et chômage, et taux d'activité et de chômage, par province](#) », Tableaux connexes, 2014.

18 [Témoignages](#), 18 novembre 2014, 0940 (Danièle Chouinard, directrice générale, Com'Femme).

19 [Témoignages](#), 4 novembre 2014, 1035 (Janice McDonald, cofondatrice, This Space Works).

proportion était de 26,9 % en 2009, comparativement à 11,9 % pour les hommes<sup>20</sup>;

- les salaires des femmes atteignent environ 90 % de ceux des hommes, et les femmes gagnent systématiquement moins que les hommes, quels que soient le niveau d'instruction, le métier ou le secteur<sup>21</sup>;
- les femmes occupent environ 50 % des postes de premier échelon dans les sociétés du FP500<sup>22</sup>, autour de 36 % des postes de gestion et 16 % des postes au sein de conseils d'administration<sup>23</sup>.

M<sup>me</sup> Savoie a expliqué : « En tant que décisionnaires, nous savons néanmoins qu'il reste des défis à relever. Nous pouvons toutes et tous [le] reconnaître [...] en raison de divers facteurs économiques et sociaux<sup>24</sup>. » À propos de ces difficultés persistantes, M<sup>me</sup> Chouinard a demandé au Comité : « [P]ourquoi sommes-nous si peu représentées dans les structures économiques et de gouvernance? [...] Je suis ici ce matin et beaucoup d'autres femmes autour de la table sont ici pour dire que nous avons notre place. Pourquoi ne pouvons-nous pas la prendre<sup>25</sup>? »

Heather Kennedy, vice-présidente, Relations gouvernementales, chez Suncor Energy Inc., a expliqué au Comité les défis, mais aussi les avantages importants qui sont venus avec sa réussite économique :

[I]l y a eu des situations de harcèlement et des occasions ratées, je me suis demandé chaque jour ce que mes enfants étaient en train de faire et j'ai découvert qu'en situation de prise de décision, tous n'apprécient pas la diversité au même degré. Toutefois, ces expériences ont été occultées par un excellent soutien, une ouverture à l'égard du leadership que j'ai pu apporter et la fierté d'avoir contribué à ma modeste façon à l'avancement de la cause des femmes de carrière<sup>26</sup>.

Des témoins ont rappelé au Comité que la réussite économique des femmes n'est pas bonne que pour elles, elle a aussi un effet positif direct sur l'économie et la société d'un pays<sup>27</sup>. M<sup>me</sup> Lahey a expliqué au Comité que des résultats d'études menées par des

---

20 [Témoignages](#), 14 mai 2014, 1530 (Alison Hale, Statistique Canada); Vincent Ferrao, « [Travail rémunéré](#) », *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, Statistique Canada, décembre 2010, p. 17.

21 [Témoignages](#), 4 novembre 2014, 0855 (Anne-Marie Roy, Fédération étudiante de l'Université d'Ottawa); [Témoignages](#), 14 mai 2014, 1600 (Alison Hale, Statistique Canada); [Témoignages](#), 12 mai 2014, 1540 (Mary Cornish, Coalition de l'équité salariale); [Témoignages](#), 30 avril 2014, 1530 (Kate McInturff, chargée de recherche, Bureau national, Centre canadien de politiques alternatives).

22 Les sociétés du FP500 sont les 500 sociétés les plus importantes au Canada, selon leurs revenus, figurant dans le classement du *Financial Post*.

23 [Témoignages](#), 30 avril 2014, 1540 (Alex Johnston, directrice exécutive, Catalyst Canada Inc.).

24 [Témoignages](#), 7 avril 2014, 1530 (Linda Savoie, Condition féminine Canada).

25 [Témoignages](#), 18 novembre 2014, 0850 (Danièle Chouinard, Com'Femme).

26 [Témoignages](#), 7 mai 2014, 1640 (Heather Kennedy, vice-présidente, Relations gouvernementales, Suncor Energy Inc.).

27 [Témoignages](#), 12 mai 2014, 1545 (Mary Cornish, Coalition de l'équité salariale); [Témoignages](#), 12 mai 2014, 1605 (Kathleen Lahey, Université Queen's).



organisations internationales, comme l'Organisation de coopération et de développement économiques, le Fonds monétaire international et la Banque mondiale, révèlent que lorsqu'il y a égalité des sexes dans un pays, l'économie de ce pays résiste mieux aux chocs et sa population jouit d'une plus grande stabilité économique<sup>28</sup>.

Kate McInturff, chargée de recherche au Centre canadien de politiques alternatives, convient que 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<sup>29</sup> ».

Le Comité a appris, selon les témoignages et les informations recueillies auprès de ministères, qu'il existe un certain nombre d'initiatives dirigées par le gouvernement fédéral destinées à améliorer le leadership économique et la prospérité des Canadiennes et à s'attaquer aux difficultés mentionnées précédemment que les femmes doivent surmonter sur le marché du travail. Voici quelques-unes de ces initiatives :

- L'une des priorités de Condition féminine Canada est d'accroître la sécurité économique et la prospérité des femmes<sup>30</sup>. Condition féminine Canada a lancé récemment un appel de propositions ayant pour objet de créer « de nouveaux débouchés économiques pour les femmes en faisant la promotion de l'avancement de celles-ci dans les secteurs traditionnellement masculins, en multipliant les débouchés économiques des femmes et en accroissant la prospérité des femmes immigrantes<sup>31</sup> ». Précédemment, l'organisme avait lancé des projets portant précisément sur le rôle des « femmes dans l'économie numérique », « la prospérité économique des filles<sup>32</sup> », et la création de « partenariats entre les chambres de commerce et les groupes de femmes immigrantes<sup>33</sup> ».
- Le programme Femmes canadiennes en commerce international (FACI), dirigé par le Service des délégués commerciaux du Canada des Affaires étrangères, Commerce et Développement Canada (MAECD), « cherche à aider, à promouvoir et à faire valoir les entreprises appartenant à des femmes dans le domaine du commerce international<sup>34</sup> ». Les principaux objectifs du programme sont les suivants : « Créer des initiatives qui appuient les femmes d'affaires sur le marché international et les font participer à ce dernier; fournir aux entrepreneures des conseils sur l'exportation et un accès à des renseignements et à des services conçus

---

28 [Témoignages](#), 12 mai 2014, 1605 (Kathleen Lahey, Université Queen's).

29 [Témoignages](#), 30 avril 2014, 1535 (Kate McInturff, Centre canadien de politiques alternatives).

30 [Témoignages](#), 7 avril 2014, 1530 (Linda Savoie, Condition féminine Canada).

31 *Ibid.*, 1535.

32 *Ibid.*, 1550.

33 *Ibid.*, 1625.

34 [Témoignages](#), 7 avril 2014, 1535 (John Gartke, Affaires étrangères, Commerce et Développement Canada).

expressément pour elles, ce qui comprend des réseaux de soutien ainsi que des ressources et des activités spéciales du gouvernement; sensibiliser et former les femmes d'affaires pour bien les préparer à profiter des marchés internationaux et, enfin, créer des possibilités de mener des missions commerciales axées sur les femmes<sup>35</sup>. » Le programme FACI dispose également d'un site Web, produit un bulletin annuel et héberge un groupe LinkedIn<sup>36</sup>. De plus, le programme FACI organise des missions commerciales à l'intention de femmes d'affaires et d'intervenantes canadiennes à l'expo-conférence nationale du Women's Business Enterprise National Council aux États-Unis<sup>37</sup>.

- La Banque de développement du Canada (BDC) est « la seule banque canadienne qui se consacre exclusivement aux entrepreneurs » en leur offrant des services de financement et de consultation. La Banque propose des « solutions aux entreprises canadiennes, en particulier les [petites et moyennes entreprises], pour les aider à répondre à des besoins et à relever des défis<sup>38</sup> ».
- Le répertoire spécialisé d'entreprises appartenant à des femmes, élaboré à la fois par le MAECD et Industrie Canada, est « une base de données du Réseau des entreprises canadiennes d'Industrie Canada<sup>39</sup> ». Le répertoire aide les femmes d'affaires à faire la promotion de leurs produits ou services auprès de clients potentiels ainsi qu'à établir des partenariats avec d'autres entreprises appartenant à des femmes. Il offre aussi « aux sociétés qui appliquent une politique de diversification des fournisseurs un accès à une liste d'entreprises appartenant à des femmes dans l'ensemble du Canada<sup>40</sup> ».
- Le Réseau Entreprises Canada, administré à l'échelle nationale par Industrie Canada, « permet aux entreprises et aux entrepreneurs canadiens d'accéder à des renseignements et à des outils fiables<sup>41</sup> ». Il s'efforce « de faciliter les échanges avec les divers ordres de gouvernement; de combiner et consolider l'information à l'intention des entreprises en un seul service pratique; d'aider [les entreprises] à prendre des décisions opérationnelles éclairées dans le contexte d'une économie mondiale; de contribuer [au succès des entreprises] par le truchement d'une planification d'entreprise judicieuse, d'études de marché

---

35 *Ibid.*

36 *Ibid.*

37 *Ibid.*, 1540.

38 [Témoignages](#), 9 avril 2014, 1550 (Gina Gale, première vice-présidente, Financement et consultation, Canada atlantique, Banque de développement du Canada).

39 [Témoignages](#), 7 avril 2014, 1535 (John Gartke, Affaires étrangères, Commerce et Développement Canada).

40 *Ibid.*

41 [Témoignages](#), 9 avril 2014, 1535 (Shereen Benzvy Miller, Industrie Canada).

méthodiques et de l'utilisation de renseignements commerciaux stratégiques<sup>42</sup> ». Dans chaque province et territoire, il y a des centres de services qui travaillent en partenariat avec les collectivités et des organismes à but non lucratif<sup>43</sup>.

- L'Agence de promotion économique du Canada atlantique offre « une aide financière essentielle à des organismes commerciaux sans but lucratif [...] qui, à leur tour, fournissent aux femmes entrepreneures les ressources nécessaires pour accélérer la croissance et renforcer la capacité concurrentielle de leur entreprise<sup>44</sup> ». Parmi ces organismes, il y a le Centre for Women in Business de l'Université Mount Saint Vincent, en Nouvelle-Écosse, l'Association des femmes d'affaires de l'Île-du-Prince-Édouard, l'Association des corporations au bénéfice du développement communautaire du Nouveau-Brunswick et la Newfoundland and Labrador Organization of Women Entrepreneurs, à Terre-Neuve-et-Labrador<sup>45</sup>.
- Le Conseil consultatif pour la présence des femmes aux conseils d'administration du gouvernement fédéral<sup>46</sup>, créé en 2013, avait pour objectif d'« offrir son avis sur les moyens que pourrait prendre le milieu des affaires pour augmenter la représentation des femmes aux conseils d'administration; de suggérer des méthodes pour suivre et mesurer les progrès en ce sens au niveau des entreprises et de l'état et recommander des outils permettant d'atteindre cet objectif; de suggérer au gouvernement des façons de reconnaître les chefs de file du monde des affaires et féliciter les entreprises ayant réussi à atteindre leurs cibles<sup>47</sup> ». Le rapport du Conseil consultatif, *Bon pour les affaires : Plan pour accroître la participation des femmes aux conseils d'administration*, a été publié en juin 2014<sup>48</sup>.
- Le Conseil consultatif sur les entrepreneures et les dirigeantes d'entreprises du gouvernement fédéral, créé en 2014 pour une durée de deux ans, a pour mandat « d'offrir un forum pour l'échange de points de

---

42 Réseau Entreprises Canada, [À propos du Réseau Entreprises Canada](#).

43 [Témoignages](#), 9 avril 2014, 1535 (Shereen Benzvy Miller, Industrie Canada); Réseau Entreprises Canada, [À propos du Réseau Entreprises Canada](#).

44 [Témoignages](#), 9 avril 2014, 1545 (Daryell Nowlan, vice-président, Politiques et Programmes, Agence de promotion économique du Canada atlantique).

45 *Ibid.*

46 [Témoignages](#), 7 avril 2014, 1555 (Sébastien Goupil, directeur général, Politiques et relations extérieures, Condition féminine Canada); [Témoignages](#), 30 avril 2014, 1620 (Alex Johnston, Catalyst Canada Inc.).

47 Condition féminine Canada, [Les femmes aux conseils d'administration](#).

48 Conseil consultatif du gouvernement du Canada pour la présence des femmes aux conseils d'administration, [Bon pour les affaires : Plan pour accroître la participation des femmes aux conseils d'administration](#), Condition féminine Canada, juin 2014.

vue, d'expériences, de pratiques exemplaires et de solutions sur la façon d'aider les entrepreneures à bien lancer et faire croître leur entreprise<sup>49</sup> ».

Plusieurs témoins ont dit apprécier le soutien continu que procurent ces initiatives gouvernementales et ont reconnu le rôle important qu'ont joué ces programmes dans leur réussite économique. Par exemple, Julia Fournier, présidente et chef de la direction d'HCMWorks Inc., a fait la remarque suivante au sujet de la BDC :

La Banque de développement du Canada est géniale! [...] C'est vrai. Nous n'aurions pas pu faire cette transaction sans la Banque de développement du Canada. Il était question de plus de 400 000 \$. J'étais la propriétaire majoritaire de mon entreprise et les responsables m'ont beaucoup appuyée. Ils m'ont accompagnée pendant le processus d'acquisition complète de l'entreprise<sup>50</sup>.

Par ailleurs, Alex Johnston, directrice exécutive de Catalyst Canada Inc., a fait l'éloge du Conseil consultatif pour la présence des femmes aux conseils d'administration, le qualifiant de « tribune influente » où le gouvernement fédéral peut provoquer des changements<sup>51</sup>.

Le Comité a été sensibilisé à la nécessité de financer de façon continue les programmes ayant fait leurs preuves afin de favoriser le leadership économique et la prospérité des femmes<sup>52</sup>. Le Comité a aussi appris que les modèles de financement de ces programmes devraient miser sur la collaboration, plutôt que sur la concurrence, pour surmonter les défis complexes auxquels les femmes font encore face<sup>53</sup>.

Des témoins ont également déclaré qu'il est important de collecter et de partager des données de qualité sur la participation des femmes dans l'économie canadienne, dans le but d'orienter ces programmes ainsi que les politiques et mesures législatives en matière de leadership économique et de prospérité des femmes au niveau fédéral<sup>54</sup>.

## Recommandation 1

**Le Comité recommande que Condition féminine Canada appuie les programmes fondés sur des données probantes pour favoriser l'augmentation de la participation des femmes au marché du travail et ainsi accroître leur prospérité.**

---

49 Condition féminine Canada, « [La ministre Leitch annonce le Conseil consultatif sur les entrepreneures et les dirigeantes d'entreprises](#) », *Communiqué*, 30 septembre 2014.

50 [Témoignages](#), 9 avril 2014, 1705 (Julia Fournier, présidente et chef de la direction, HCMWorks Inc., Banque de développement du Canada).

51 [Témoignages](#), 30 avril 2014, 1655 (Alex Johnston, Catalyst Canada Inc.).

52 [Témoignages](#), 4 novembre 2014, 0905 (JudyLynn Archer, Building Futures).

53 Société des Canadiennes en science et en technologie, « Notes d'allocation », *Notes d'allocation soumises*, 1<sup>er</sup> décembre 2014.

54 [Témoignages](#), 7 avril 2014, 1535 (Linda Savoie, Condition féminine Canada); [Témoignages](#), 12 mai 2014, 1625 (Kathleen Lahey, Université Queen's); [Témoignages](#), 14 mai 2014, 1615 (Robyn Benson, présidente nationale, Bureau de direction, Alliance de la Fonction publique du Canada).

# NOUVELLES FRONTIÈRES DU LEADERSHIP ÉCONOMIQUE ET DE LA PROSPÉRITÉ DES CANADIENNES

## A. Entrepreneuriat

Compte tenu de la valeur économique des petites et moyennes entreprises du Canada, les mesures visant à encourager les femmes à devenir propriétaires d'entreprises profiteraient aux femmes et à l'ensemble de l'économie. Des témoins ont dit au Comité que de plus en plus de femmes choisissent l'entrepreneuriat pour la réussite économique qu'il procure<sup>55</sup>. Victoria Lennox, cofondatrice et première dirigeante de Startup Canada, a parlé fièrement de son expérience personnelle en disant d'elle qu'elle est « une entrepreneure en série<sup>56</sup> ».

On a dit au Comité que les petites entreprises canadiennes constituent « l'épine dorsale de notre économie » et que les petites et moyennes entreprises représentent 98 % des entreprises canadiennes et 45 % du produit intérieur brut<sup>57</sup>. Dans un exposé du ministère de l'Industrie, il a été dit qu'en 2011, 14 % des petites entreprises avaient pour propriétaires uniques des femmes, et environ 18 % des petites entreprises appartenaient en parts égales à des hommes et à des femmes<sup>58</sup>. Selon l'exposé de Statistique Canada, une femme sur huit est travailleuse autonome, alors que pour les hommes, le ratio est de un pour cinq<sup>59</sup>.

Beaucoup de témoins étaient contents de l'augmentation du nombre d'entrepreneures dans la population active et ont appelé plus de femmes à créer de petites et moyennes entreprises. John Gartke, directeur au MAECD, a fait référence à un rapport récent de la Banque Royale du Canada sur les petites et moyennes entreprises :

[L'étude] prédit qu'une augmentation de 10 % du nombre d'entreprises appartenant à des femmes au cours des 10 prochaines années se traduirait par une injection de 50 milliards de dollars dans l'économie canadienne. Cela montre que les femmes d'affaires canadiennes sont bien placées pour jouer des rôles de chefs de file dans le renforcement de notre économie et la création d'emplois, et qu'elles le resteront dans les années à venir<sup>60</sup>.

En matière d'entrepreneuriat, le Comité a eu connaissance des avantages que procure à la famille le fait de gérer sa propre entreprise, de travailler depuis la maison et

---

55 [Témoignages](#), 18 novembre 2014, 0925 (Fariba Pacheleh, présidente, Société des Canadiennes dans la science et la technologie); [Témoignages](#), 30 avril 2014, 1545 (Alex Johnston, Catalyst Canada Inc.); [Témoignages](#), 18 novembre 2014, 0940 (Hodan Nalayeh, Intégration TV, à titre personnel); [Témoignages](#), 5 mai 2014, 1555 (Victoria Lennox, cofondatrice et première dirigeante, Startup Canada).

56 [Témoignages](#), 5 mai 2014, 1530 (Victoria Lennox, Startup Canada).

57 [Témoignages](#), 9 avril 2014, 1530 (Shereen Benzvy Miller, Industrie Canada).

58 *Ibid.*

59 [Témoignages](#), 14 mai 2014, 1535 (Alison Hale, Statistique Canada).

60 [Témoignages](#), 7 avril 2014, 1540 (John Gartke, Affaires étrangères, Commerce et Développement Canada).

d'avoir des horaires flexibles<sup>61</sup>. Julia Fournier, présidente et chef de la direction d'HCMWorks Inc., a exposé son point de vue sur la question en ces termes :

C'était extrêmement difficile lorsque j'ai eu mes enfants. C'est entre autres pour cela que j'ai lancé une petite entreprise. Il le fallait. Les entreprises n'acceptaient pas vraiment que les parents s'absentent du bureau lorsque leurs enfants étaient malades, et je savais que c'était moi qui allais être pénalisée au bout du compte. Mes enfants avaient trois ou quatre ans et ils couraient partout dans la maison; moi, je travaillais sur mon ordinateur portable à l'époque<sup>62</sup>.

Le Comité a appris que certaines femmes préfèrent travailler de la maison pour avoir des horaires flexibles. M<sup>me</sup> Lennox a parlé des femmes qui « envisagent de créer leur propre entreprise pour pouvoir rester chez elle et s'occuper de leurs enfants<sup>63</sup> ». Hodan Nalayeh, productrice exécutive à Integration TV, a fait part de problèmes semblables qui l'ont conduite vers l'entrepreneuriat :

Les frais de scolarité étaient importants, et j'avais une hypothèque à payer. Je n'avais personne pour veiller sur mes enfants ni aucune subvention ou prêt, et je devais pourtant passer de longues heures à travailler. Après avoir obtenu mon diplôme, il m'était impossible de trouver un emploi dans le domaine télévisuel. J'ai donc créé mon propre travail plutôt que de chercher une personne pour m'embaucher<sup>64</sup>.

Le Comité a appris que l'entrepreneuriat n'est pas une sinécure et exige, comme l'a indiqué un témoin, « la confiance, les compétences, les fonds et les contacts<sup>65</sup> ». Les entrepreneurs cherchent des solutions aux problèmes, trouvent des occasions d'affaires et lancent de nouvelles idées<sup>66</sup>. Le Comité s'est laissé dire que les femmes ont une approche différente en affaires<sup>67</sup>. Janice McDonald, cofondatrice de This Space Works, a fourni l'exemple des sociétés d'intérêt public, souvent lancées par des femmes, qui se concentrent non seulement sur le profit, mais également sur la population, la planète et un but<sup>68</sup>.

Le Comité a appris que certains obstacles auxquels se heurtent les petites et moyennes entreprises sont les mêmes, peu importe qu'elles soient dirigées par des hommes ou par des femmes; « ces obstacles sont les suivants : le maintien des liquidités; la gestion du temps; le recrutement et le maintien en poste des employés; la gestion de la dette; le manque de surveillance des opérations commerciales permettant d'apporter des

---

61 [Témoignages](#), 5 mai 2014, 1600 et 1620 (Victoria Lennox, Startup Canada).

62 [Témoignages](#), 9 avril 2014, 1655 (Julia Fournier, HCMWorks Inc., Banque de développement du Canada).

63 [Témoignages](#), 5 mai 2014, 1600 et 1620 (Victoria Lennox, Startup Canada).

64 [Témoignages](#), 18 novembre 2014, 0905 (Hodan Nalayeh, Integration TV, à titre personnel).

65 [Témoignages](#), 18 novembre 2014, 0910 (Jill Earthy, directrice, Colombie-Britannique et Yukon, Futurpreneur Canada).

66 [Témoignages](#), 7 mai 2014, 1715 (Christine Day, chef de la direction, Luvo Inc.).

67 [Témoignages](#), 4 novembre 2014, 0930 (Janice McDonald, This Space Works).

68 *Ibid.*, 0935.

améliorations; le manque de connaissances au sujet des concurrents et des tendances du marché<sup>69</sup> ».

Toutefois, le Comité a été informé que les entreprises appartenant à des femmes ont des caractéristiques différentes de celles appartenant à des hommes. Elles ont tendance à être de plus petite taille; 33 % des entreprises comptant de 1 à 99 employés appartiennent à des femmes; pour les entreprises ayant de 100 à 499 employés, la proportion est de 17 %<sup>70</sup>. En outre, les entreprises appartenant à des femmes sont moins susceptibles de prendre de l'expansion que celles appartenant à des hommes<sup>71</sup>. Qui plus est, les femmes ont tendance à se lancer en affaires dans des secteurs spécifiques, comme celui des services, des soins de santé, des arts et du divertissement, ainsi que de l'hébergement et de l'alimentation<sup>72</sup>.

Des témoins ont insisté sur les défis propres aux entrepreneures. Shereen Benzvy Miller, sous-ministre adjointe à Industrie Canada, a souligné quelques-uns de ces obstacles sexospécifiques :

Les femmes doivent également surmonter [...] la discrimination fondée sur le sexe dans le milieu des affaires, plus particulièrement quand il s'agit d'accéder au crédit, à de l'information, à de la formation, aux marchés et à la technologie. Elles tendent également à subir des pressions découlant du double rôle de propriétaires d'entreprises et d'aidantes familiales<sup>73</sup>.

Le Comité a appris que comparativement aux hommes, les femmes ont souvent des réseaux d'affaires moins élaborés, ont moins de connaissances en gestion financière ou en planification commerciale et ont des contraintes de financement, parce qu'elles se lancent dans des secteurs que les prêteurs jugent plus à risque<sup>74</sup>. En outre, les femmes doivent souvent déployer plus d'efforts que leurs homologues masculins pour développer leur capital social. Selon Catherine Elliott, professeure adjointe à l'École de gestion Telfer de l'Université d'Ottawa, « la recherche révèle que, chez les femmes, le capital social est, en général, plutôt axé sur un groupe fermé de relations. Il faut élargir ce cercle et aller davantage vers les associations et les réseaux professionnels<sup>75</sup> ».

Des témoins ont dit que les femmes qui possèdent une entreprise sont hautement scolarisées; 70 % de ces femmes déclarent posséder un diplôme d'études postsecondaires. Toutefois, celles-ci possèdent, en moyenne, moins d'expérience que les

---

69 [Témoignages](#), 9 avril 2014, 1550 (Gina Gale, Banque de développement du Canada).

70 *Ibid.*, 1550 et 1555.

71 [Témoignages](#), 9 avril 2014, 1610 (Catherine Elliott, professeure adjointe, École de gestion Telfer, Université d'Ottawa, Conseil de recherches en sciences humaines du Canada); [Témoignages](#), 9 avril 2014, 1635 (Gina Gale, Banque de développement du Canada).

72 [Témoignages](#), 9 avril 2014, 1550 et 1555 (Gina Gale, Banque de développement du Canada); [Témoignages](#), 9 avril 2014, 1530 (Shereen Benzvy Miller, Industrie Canada).

73 [Témoignages](#), 9 avril 2014, 1535 (Shereen Benzvy Miller, Industrie Canada).

74 [Témoignages](#), 9 avril 2014, 1545 (Daryell Nowlan, Agence de promotion économique du Canada atlantique).

75 [Témoignages](#), 9 avril 2014, 1640 (Catherine Elliott, Université d'Ottawa, Conseil de recherches en sciences humaines du Canada).

hommes en tant que gestionnaires ou propriétaires<sup>76</sup>. Le Comité a également appris que les femmes se lancent dans l'entrepreneuriat plus tard dans la vie : le pourcentage de femmes de 65 ans détenant la majorité des parts d'une entreprise a presque doublé au cours des quatre dernières années<sup>77</sup>. Cette situation met en lumière le rôle que les mentors peuvent jouer auprès des entrepreneures de tous âges en leur fournissant des conseils qui touchent les finances et la gestion. L'importance du mentorat est examinée plus en détail dans la partie du présent rapport consacrée au mentorat et aux modèles.

Le Comité a appris que les femmes qui veulent devenir entrepreneures ont souvent besoin de modèles féminins, ce qui peut être difficile dans un milieu dominé par les hommes<sup>78</sup>. M<sup>me</sup> Lennox a expliqué qu'il faudra prendre des mesures pour sensibiliser la communauté des jeunes et petites entreprises, dirigées en grande partie par des hommes, aux avantages liés à la diversité et à la nécessité de donner suite aux préoccupations spécifiques des femmes dans le milieu du travail<sup>79</sup>. Pour stimuler la participation des femmes à l'entrepreneuriat, des témoins ont également suggéré la création de réseaux de pairs fonctionnant comme des collectivités utiles grâce auxquels les entrepreneures pourraient s'entraider pour faciliter leur progression en affaires<sup>80</sup>.

Le Comité a été informé que les femmes ont de la difficulté à obtenir des capitaux pour démarrer une entreprise ou lui faire prendre de l'expansion. Même si certains témoins ont reconnu la valeur d'autres modes de financement, comme le financement collectif, ils ont insisté sur l'importance du financement traditionnel<sup>81</sup>. Selon M<sup>me</sup> Lennox, « les statistiques indiquent que les hommes investissent dans les entreprises d'autres hommes, alors il est très important que les investisseurs comprennent les entrepreneures et investissent dans leurs entreprises<sup>82</sup> ».

Un autre obstacle qui empêche les femmes de se lancer dans l'entrepreneuriat, c'est la conciliation entre le travail et la vie familiale, un équilibre d'autant plus difficile à atteindre que l'accès à des garderies abordables est limité<sup>83</sup>. M<sup>me</sup> Lennox a dit que lorsqu'elle organise des conférences, son entreprise a « du mal à trouver des entrepreneures pour participer à des tables rondes parce qu'elles sont si occupées par leurs enfants et par leurs entreprises qu'elles n'ont pas de temps à consacrer à des choses superflues<sup>84</sup> ».

---

76 [Témoignages](#), 9 avril 2014, 1530 (Shereen Benzvy Miller, Industrie Canada).

77 *Ibid.*, 1645.

78 [Témoignages](#), 5 mai 2014, 1555 (Victoria Lennox, Startup Canada).

79 *Ibid.*, 1550.

80 [Témoignages](#), 5 mai 2014, 1550 (Victoria Lennox, Startup Canada); [Témoignages](#), 4 novembre 2014, 0915 (Janice McDonald, This Space Works).

81 [Témoignages](#), 4 novembre 2014, 0930 (Janice McDonald, This Space Works); [Témoignages](#), 5 mai 2014, 1555 (Victoria Lennox, Startup Canada).

82 [Témoignages](#), 5 mai 2014, 1555 (Victoria Lennox, Startup Canada).

83 *Ibid.*, 1600.

84 *Ibid.*, 1625.



En ce qui concerne les filles et les jeunes femmes, des témoins jugent utile de les encourager à devenir des chefs de file sur la scène économique et à acquérir des aptitudes pour la vente et la commercialisation, de manière à pouvoir vendre des idées, des concepts ou des produits<sup>85</sup>. Le Comité a appris qu'Internet est un moyen d'aider les jeunes à acquérir ces habiletés, parce qu'il offre un marché accessible par le truchement d'entreprises comme eBay et Etsy<sup>86</sup>. M<sup>me</sup> Fournier a déclaré ceci :

J'ai toujours travaillé dans le domaine de la vente au détail depuis l'âge de 16 ou 17 ans. C'est ce que j'ai toujours fait. J'imagine que c'est ce qui m'a amenée à comprendre les recettes, le profit, l'état des profits et des pertes. J'ai compris les différentes facettes de l'entreprise<sup>87</sup>.

Pour orienter les jeunes femmes vers l'entrepreneuriat, il a été recommandé de favoriser la littératie financière et les compétences en entrepreneuriat de manière soutenue et dès le plus jeune âge<sup>88</sup>. La question de la littératie financière est abordée plus en détail un peu plus loin dans le présent rapport.

Une autre suggestion pour accroître le nombre d'entrepreneures est que le gouvernement fédéral crée un conseil consultatif sur l'entrepreneuriat qui serait géré par Condition féminine Canada<sup>89</sup>; ce qui a été fait avec la création, en 2014, du Conseil consultatif sur les entrepreneures et les dirigeantes d'entreprises du gouvernement fédéral<sup>90</sup>.

## Recommandation 2

**Le Comité recommande que le gouvernement du Canada envisage de se concentrer sur des programmes destinés à encourager les entrepreneures à accéder à des capitaux pour faire prospérer leur entreprise.**

## B. Conseils d'administration

Le Comité a appris qu'au cours de la dernière décennie, des dirigeants et des actionnaires d'entreprises ont commencé à reconnaître que la direction doit mieux refléter la composition de la population active et de la société. En fait, de nombreuses entreprises prennent des mesures pour rehausser la diversité des conseils d'administration, notamment la représentation des femmes<sup>91</sup>. Alex Johnston, directrice exécutive de

---

85 [Témoignages](#), 18 novembre 2014, 0935 (Hodan Nalayeh, Intégration TV, à titre personnel).

86 [Témoignages](#), 7 mai 2014, 1715 (Christine Day, Luvo Inc.).

87 [Témoignages](#), 9 avril 2014, 1650 (Julia Fournier, HCMWorks Inc., Banque de développement du Canada).

88 Futurpreneur Canada, « Mémoire : Futurpreneur Canada – Jill Earthy, directrice régionale, Colombie-Britannique et Yukon », *Notes d'allocution*, 18 novembre 2014.

89 [Témoignages](#), 5 mai 2014, 1605 (Victoria Lennox, Startup Canada).

90 Condition féminine Canada, « [La ministre Leitch annonce le Conseil consultatif sur les entrepreneures et les dirigeantes d'entreprises](#) », *Communiqué*, 30 septembre 2014.

91 [Témoignages](#), 18 novembre 2014, 0920 (Fariba Pacheleh, Société des Canadiennes dans la science et la technologie); [Témoignages](#), 30 avril 2014, 1655 (Alex Johnston, Catalyst Canada Inc.).

Catalyst Canada, a partagé avec le Comité les données recueillies par son organisation, qui indiquent que les femmes détiennent à peu près la moitié des postes de premier échelon des entreprises du FP500, environ 36 % des postes de direction et 16 % des postes dans les conseils d'administration<sup>92</sup>.

Des témoins ont expliqué que l'accession d'un plus grand nombre de femmes aux conseils d'administration appuie non seulement le principe de la diversité des genres et de l'égalité des chances, mais qu'elle est aussi bonne pour l'économie; des recherches indiquent que les entreprises dont le conseil d'administration compte un plus grand nombre de femmes ont un rendement supérieur à celles qui ont moins de femmes<sup>93</sup>.

En outre, le Comité a appris que la présence accrue de femmes au sein des conseils d'administration peut améliorer la capacité des entreprises à répondre aux besoins de leur clientèle. M<sup>me</sup> Johnston a donné l'exemple suivant :

[Le] 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<sup>94</sup>.

Le Comité a appris que les données montrent que, quand davantage de femmes siègent aux conseils d'administration, le milieu de travail devient plus inclusif, les employés sont plus motivés et les clients plus satisfaits<sup>95</sup>.

On a dit au Comité que si les femmes sont relativement moins représentées dans les conseils d'administration, ce n'est pas faute de candidates prêtes à y siéger<sup>96</sup>. Parlant du travail effectué par Catalyst Canada pour accroître la représentation des femmes au sein des conseils d'administration, M<sup>me</sup> Johnston a fait remarquer 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<sup>97</sup> ». Dans le même ordre d'idée, Janice MacDonald,

---

92 [Témoignages](#), 30 avril 2014, 1540 (Alex Johnston, Catalyst Canada Inc.).

93 [Témoignages](#), 18 novembre 2014, 0920 (Fariba Pacheleh, Société des Canadiennes dans la science et la technologie); [Témoignages](#), 4 novembre 2014, 1035 (Janice McDonald, This Space Works); [Témoignages](#), 7 mai 2014, 1640 (Heather Kennedy, Suncor Énergie Inc.); [Témoignages](#), 30 avril 2014, 1655 (Alex Johnston, Catalyst Canada Inc.).

94 [Témoignages](#), 30 avril 2014, 1655 (Alex Johnston, Catalyst Canada Inc.).

95 *Ibid.*, 1650.

96 [Témoignages](#), 4 novembre 2014, 0935 (Janice McDonald, This Space Works); [Témoignages](#), 30 avril 2014, 1545 (Alex Johnston, Catalyst Canada Inc.).

97 [Témoignages](#), 30 avril 2014, 1545 (Alex Johnston, Catalyst Canada Inc.).

cofondatrice de This Space Works, a déclaré : « [N]ous avons de nombreuses femmes compétentes prêtes à faire partie d'un conseil d'administration au Canada<sup>98</sup>. »

Des témoins ont expliqué que bien que les femmes cherchent à siéger à des conseils d'administration, elles peuvent être freinées dans leur élan pour différentes raisons. Alison M. Konrad, professeure à l'École de commerce Ivey de l'Université Western Ontario, a fait remarquer :

[É]normément de données montrent que les femmes qui s'intéressent aux affaires sont tout aussi ambitieuses que leurs homologues masculins et tout aussi désireuses d'obtenir un poste de haute direction. Or, plusieurs facteurs limitent la progression des femmes par rapport à leurs homologues de sexe masculin ayant des capacités et une motivation égales<sup>99</sup>.

M<sup>me</sup> Johnston a abondé dans le même sens, ajoutant : « [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 [...] à un plancher collant<sup>100</sup>. »

Le Comité a appris qu'une des principales raisons de la représentation inégale des hommes et des femmes au sein des conseils d'administration tient à une culture d'entreprise qui maintient involontairement des stéréotypes sexistes, et à des notions de leadership différencié selon le sexe qui font que les hommes, et non les femmes, incarnent le « leadership » de par leurs qualités et leurs capacités<sup>101</sup>. M<sup>me</sup> Clare Beckton, directrice exécutive, Centre for Women in Politics and Public Leadership, Université Carleton), a laissé entendre que certaines commissions d'avancement voient les capacités à exercer du leadership « par le filtre des modèles masculins existants », de sorte que les femmes affirmées sont perçues comme étant agressives – ce qui est un défaut –, alors que les hommes affirmés sont considérés comme des « fonceurs » – ce qui est une qualité<sup>102</sup>.

Heather Kennedy, vice-présidente, Relations gouvernementales, chez Suncor Energy Inc., a décrit en ces termes un stéréotype sexiste troublant : « Les hommes sont des patrons, les femmes sont autoritaires<sup>103</sup>. » Elle a ajouté : « La prochaine fois que vous

---

98 [Témoignages](#), 4 novembre 2014, 0855 (Janice McDonald, This Space Works).

99 [Témoignages](#), 9 avril 2014, 1605 (Alison M. Konrad, École de gestion Ivey, Université Western Ontario, Conseil de recherches en sciences humaines du Canada).

100 [Témoignages](#), 30 avril 2014, 1540 (Alex Johnston, Catalyst Canada Inc.).

101 [Témoignages](#), 12 mai 2014, 1535 (Clare Beckton, Centre for Women in Politics and Public Leadership, Université Carleton); [Témoignages](#), 18 novembre 2014, 1000 (Hodan Nalayeh, Integration TV, à titre personnel); [Témoignages](#), 30 avril 2014, 1605 et 1615 (Alex Johnston, Catalyst Canada Inc.).

102 [Témoignages](#), 12 mai 2014, 1535 (Clare Beckton, Centre for Women in Politics and Public Leadership, Université Carleton).

103 [Témoignages](#), 7 mai 2014, 1640 (Heather Kennedy, Suncor Energy Inc.).

entendrez quelqu'un dire qu'une [...] petite fille est autoritaire, allez lui dire que cette petite fille n'est pas autoritaire, mais qu'elle démontre des aptitudes à diriger<sup>104</sup>. »

Par ailleurs, le Comité a appris qu'il y a des préjugés systématiques inconscients et involontaires à l'égard des femmes qui cherchent à occuper des postes où elles exerceront leur leadership<sup>105</sup>. Les tests psychologiques ont révélé que « les gens ont davantage tendance à associer les hommes à des dirigeants prospères et les femmes à des dirigeantes qui échouent », et que lorsque les femmes font preuve de leadership, notamment en matière de négociation, « [l]es gens les qualifient de moins aimables et de plus exigeantes et veulent moins travailler pour elles<sup>106</sup> ».

Parlant de son expérience à Catalyst Canada, M<sup>me</sup> Johnston a indiqué qu'il était nécessaire de recueillir des informations sur la progression des hommes et des femmes au sein des entreprises, afin de disposer de données probantes à l'appui de l'assertion voulant que la culture d'entreprise soit un frein à l'avancement des femmes<sup>107</sup>.

Des témoins estiment qu'il est nécessaire d'amener les dirigeants des entreprises à reconnaître le besoin de diversité, à faire des efforts délibérés pour nommer des candidats de différents milieux aux conseils d'administration et à transformer la culture du milieu de travail afin de promouvoir la diversité<sup>108</sup>. Le Comité a appris que dans une salle de conseil d'administration où la majorité des membres sont des hommes de race blanche, il est plus facile pour ces membres d'établir des liens avec des gens qui leur ressemblent<sup>109</sup>. Il a été recommandé que les conversations sur la diversité dépassent le cadre interne des entreprises pour englober tout un secteur, notamment dans des domaines où les femmes sont sous-représentées<sup>110</sup>. M<sup>me</sup> Heather Kennedy a dit ceci : « Je n'affirme pas que la diversité doit l'emporter sur les besoins en matière d'expertise, mais plutôt que la diversité combinée à l'expertise est importante<sup>111</sup>. »

Le Comité a été informé de la valeur du parrainage, une pratique par laquelle un dirigeant d'entreprise défend activement les intérêts d'un employé prometteur et crée pour lui des occasions d'avancement; il s'agit souvent d'une sorte de planification de la

---

104 *Ibid.*

105 [Témoignages](#), 9 avril 2014, 1720 (Michèle Boutin, directrice exécutive, Programme des chaires de recherche du Canada, Conseil de recherches en sciences humaines du Canada); [Témoignages](#), 9 avril 2014, 1605 (Alison M. Konrad, École de gestion Ivey, Université Western Ontario, Conseil de recherches en sciences humaines du Canada).

106 [Témoignages](#), 9 avril 2014, 1605 (Alison M. Konrad, École de gestion Ivey, Université Western Ontario, Conseil de recherches en sciences humaines du Canada).

107 [Témoignages](#), 30 avril 2014, 1645 (Alex Johnston, Catalyst Canada Inc.).

108 [Témoignages](#), 4 novembre 2014, 0850 (Janice McDonald, This Space Works); [Témoignages](#), 12 mai 2014, 1530 (Clare Beckton, Centre for Women in Politics and Public Leadership, Université Carleton); [Témoignages](#), 30 avril 2014, 1605 (Alex Johnston, Catalyst Canada Inc.).

109 [Témoignages](#), 18 novembre 2014, 1000 (Fariba Pacheleh, Société des Canadiennes dans la science et la technologie).

110 [Témoignages](#), 30 avril 2014, 1615 (Alex Johnston, Catalyst Canada Inc.).

111 [Témoignages](#), 7 mai 2014, 1640 (Heather Kennedy, Suncor Energy Inc.).

succession<sup>112</sup>. Les femmes qui sont parrainées de la sorte auraient plus de chances de réussir et de gravir les échelons<sup>113</sup>.

On a toutefois indiqué au Comité que les hommes ont plus de chances d'être parrainés que les femmes, et que les mentors pour les hommes occupent davantage de postes de niveau supérieur dans l'organisation, créant ainsi de meilleures occasions pour les employés. Grâce au parrainage, il arrive souvent que des 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 »; ils acquièrent ainsi l'expérience requise pour avancer dans l'entreprise et siéger au conseil d'administration<sup>114</sup>. Le Comité a appris que les différences au chapitre du parrainage ne sont pas « orchestrées », mais qu'elles résultent de comportements et de tendances des organisations qui sont très « subtils<sup>115</sup> ». En voici un exemple probant fourni au Comité :

[Le] PDG de Kimberly-Clark [...] 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<sup>116</sup>.

De l'avis de témoins, les dirigeants d'entreprise doivent parrainer activement les femmes afin de rehausser la diversité parmi leurs employés<sup>117</sup>.

Le Comité a appris que les entreprises doivent retenir les femmes afin d'avoir un bassin de talents pour pourvoir des postes de direction; cette rétention peut être encouragée par l'élaboration de « politiques sur le milieu de travail favorisant l'inclusion et la collaboration, la flexibilité, le parrainage et l'accès à des modèles et aux mentors<sup>118</sup> ». M<sup>me</sup> Johnston a demandé directement aux membres du Comité, en tant que chefs de file influents, de « [mettre] 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<sup>119</sup> ». Un exemple de cette stratégie visant à faire souffler un vent de changement

---

112 [Témoignages](#), 30 avril 2014, 1645 (Alex Johnston, Catalyst Canada Inc.).

113 [Témoignages](#), 9 avril 2014, 1720 (Alison M. Konrad, École de gestion Ivey, Université Western Ontario, Conseil de recherches en sciences humaines du Canada).

114 [Témoignages](#), 30 avril 2014, 1540 (Alex Johnston, Catalyst Canada Inc.).

115 *Ibid.*, 1600.

116 *Ibid.*

117 [Témoignages](#), 18 novembre 2014, 0925 (Fariba Pacheleh, Société des Canadiennes dans la science et la technologie); [Témoignages](#), 30 avril 2014, 1600 (Alex Johnston, Catalyst Canada Inc.).

118 [Témoignages](#), 18 novembre 2014, 0925 (Fariba Pacheleh, Société des Canadiennes dans la science et la technologie).

119 [Témoignages](#), 30 avril 2014, 1545 (Alex Johnston, Catalyst Canada Inc.).

sur les entreprises est l'accord que Catalyst Canada met les entreprises du FP500 au défi de conclure avec elle; accord selon lequel elles s'engageraient à se fixer des objectifs de représentation des femmes au sein de leur conseil d'administration et à les atteindre d'ici 2017<sup>120</sup>.

Afin d'accroître la présence des femmes dans les conseils d'administration, des témoins ont recommandé l'adoption d'une approche consistant à « se conformer ou s'expliquer » pour promouvoir la diversité; en vertu de cette approche, un ordre de gouvernement établirait des objectifs en matière de diversité auxquels devraient se conformer certaines entreprises, à défaut de quoi elles devraient s'expliquer publiquement<sup>121</sup>.

Des témoins se sont exprimés en faveur de l'approche consistant à « se conformer ou s'expliquer » pour les conseils d'administration<sup>122</sup>. Le Comité a entendu parler du récent processus d'examen et de consultation publique lancé par la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario (CVMO) afin d'étudier la possibilité d'imposer des obligations de déclaration relatives à la diversité hommes-femmes au sein des conseils d'administration. À la suite de l'examen entrepris par la CVMO, les Autorités canadiennes en valeurs mobilières ont annoncé, en octobre 2014, que neuf provinces et territoires (Terre-Neuve-et-Labrador, la Nouvelle-Écosse, le Nouveau-Brunswick, le Québec, l'Ontario, le Manitoba, la Saskatchewan, le Nunavut et les Territoires du Nord-Ouest) mettraient en œuvre les modifications au *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance*, l'un des instruments nationaux régissant les marchés de valeurs mobilières. Ces modifications, entrées en vigueur le 31 décembre 2014, obligent les émetteurs non émergents, qui incluent les sociétés cotées à la Bourse de Toronto, à faire rapport annuellement sur les plans et politiques en matière de représentation des femmes dans leur conseil d'administration et leurs postes de direction<sup>123</sup>.

---

120 *Ibid.*

121 [Témoignages](#), 18 novembre 2014, 1000 (Hodan Nalayah, Integration TV, à titre personnel); [Témoignages](#), 18 novembre 2014, 0925 (Fariba Pacheleh, Société des Canadiennes dans la science et la technologie); [Témoignages](#), 4 novembre 2014, 0935 (Janice McDonald, This Space Works); Fédération canadienne des femmes diplômées des universités, « Mémoire au Comité permanent de la condition féminine : Étude sur le leadership économique et la prospérité des Canadiennes », *Mémoire soumis*, 30 mai 2014.

122 [Témoignages](#), 30 avril 2014, 1545 et 1605 (Alex Johnston, Catalyst Canada Inc.); [Témoignages](#), 18 novembre 2014, 0925 (Fariba Pacheleh, Société des Canadiennes dans la science et la technologie); Fédération canadienne des femmes diplômées des universités, « Mémoire au Comité permanent de la condition féminine : Étude sur le leadership économique et la prospérité des Canadiennes », *Mémoire soumis*, 30 mai 2014; [Témoignages](#), 18 novembre 2014, 1000 (Hodan Nalayah, Integration TV, à titre personnel).

123 Autorités canadiennes en valeurs mobilières, [Avis de publication multilatéral des ACVM, Règlement modifiant le Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance](#), 15 octobre 2014.

À propos de l'approche consistant à « se conformer ou s'expliquer », M<sup>me</sup> Johnston a indiqué « qu'il s'agit là d'une pratique exemplaire et vraiment d'un modèle pour le Canada en ce moment<sup>124</sup> ». Elle a fourni l'exemple de l'Australie :

[L'Australie] a appliqué le principe « se conformer ou s'expliquer », et cela s'est traduit 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<sup>125</sup>.

### Recommandation 3

**Le Comité recommande que le gouvernement du Canada adopte une approche consistant à « se conformer ou s'expliquer », au sujet de la représentation des femmes au sein des conseils d'administration, assortie de cibles et d'échéanciers, et faisant état d'une plus grande transparence.**

#### C. Emplois non traditionnels

Les Canadiennes sont maintenant davantage représentées dans les secteurs et les professions normalement réservés aux hommes et jugés « non traditionnels », comme les métiers (par exemple, ceux liés à la construction et aux mines), ainsi que les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM). L'augmentation de la représentation des femmes dans les secteurs non traditionnels peut contribuer grandement à leur réussite économique<sup>126</sup>.

Le Comité a appris que bon nombre d'emplois non traditionnels sont relativement bien payés, ce qui procure aux femmes qui les occupent sécurité et prospérité économiques. JudyLynn Archer, présidente et directrice générale de Women Building Futures, a expliqué que les femmes qui suivent le programme de métiers de son organisme connaissent en moyenne une augmentation de leur revenu de 127 % par rapport à leur salaire précédent, dès le premier jour de leur embauche<sup>127</sup>. Elle a déclaré que « cette industrie offre des débouchés incroyables. Il n'y a pas de dette étudiante et c'est une façon de gagner un salaire tout en apprenant [...] et de gagner un revenu inimaginable pour la plupart des femmes<sup>128</sup> ».

Qui plus est, nombreux sont les secteurs en question où il y a pénurie de main-d'œuvre spécialisée; c'est là une situation qui offre des débouchés incroyables<sup>129</sup>. M<sup>me</sup> Archer a expliqué au Comité que :

---

124 [Témoignages](#), 30 avril 2014, 1605 (Alex Johnston, Catalyst Canada Inc.).

125 *Ibid.*, 1545.

126 [Témoignages](#), 4 novembre 2014, 0905 (JudyLynn Archer, Women Building Futures).

127 *Ibid.*, 0945.

128 *Ibid.*

129 *Ibid.*, 0905.

[L]e Canada a besoin de tout le monde pour appuyer les investissements industriels qui soutiennent notre économie [...] Les femmes sous-employées au Canada représentent le plus grand bassin de main-d'œuvre sous-utilisée du pays [...] Le Canada doit appuyer toutes les initiatives qui ont démontré qu'elle pouvait attirer et préparer ceux qui veulent entrer dans cette industrie, en particulier les femmes<sup>130</sup>.

On a cependant dit au Comité que les femmes demeurent sous-représentées dans les métiers ainsi que dans les domaines des STIM. Les jeunes femmes préfèrent les secteurs traditionnellement réservés aux femmes, comme l'administration publique, l'enseignement et les soins infirmiers, au lieu d'envisager une carrière dans les métiers ou les domaines des STIM. Des témoins ont expliqué au Comité que les choix de carrière des jeunes femmes sont façonnés par la socialisation durant les années scolaires, de même que par les avis des enseignants et des conseillers d'orientation<sup>131</sup>. Étant donné que ces secteurs sont dominés par les hommes, ils manquent des modèles féminins pour les jeunes femmes et, comme l'a dit au Comité M<sup>me</sup> McDonald, « elles ne peuvent pas le devenir tant qu'elles n'en ont pas vu un exemple<sup>132</sup> ».

Le Comité a appris qu'il existe un autre obstacle auquel sont confrontées les femmes désireuses d'exercer un métier : l'impression que le travail est un dur labeur, qui s'effectue sur de longues heures ou dans des régions éloignées<sup>133</sup>. Les femmes exerçant un métier ou faisant carrière dans un domaine des STIM sont aussi confrontées à un manque d'accès à des services de garde d'enfants, une question abordée plus loin dans le présent rapport<sup>134</sup>.

De plus, le Comité a entendu qu'il est nécessaire de modifier la culture du travail dans les secteurs à prédominance masculine afin d'y accueillir des femmes<sup>135</sup>. M<sup>me</sup> Heather Kennedy a fait part au Comité de son expérience de travail personnelle dans un secteur dominé par les hommes :

J'ai aussi connu quelques premières [...] Dans une entreprise, j'ai été la première employée professionnelle à avoir besoin d'un congé de maternité. J'ai été la première femme superviseure ou gestionnaire de plusieurs employés à de nombreuses occasions. Je suis ingénieure métallurgiste de formation et j'ai obtenu mon diplôme de l'Université Queen's il y a 34 ans. Aujourd'hui, je fais partie des 17 % de femmes ingénieurs<sup>136</sup>.

---

130 *Ibid.*

131 [Témoignages](#), 12 mai 2014, 1705 (Clare Beckton, Centre for Women in Politics and Public Leadership, Université Carleton); [Témoignages](#), 9 avril 2014, 1615 (Alison M. Konrad, École de gestion Ivey, Université Western Ontario, Conseil de recherches en sciences humaines du Canada).

132 [Témoignages](#), 4 novembre 2014, 1015 (Janice McDonald, This Space Works).

133 [Témoignages](#), 7 mai 2014, 1710 (Heather Kennedy, Suncor Energy Inc.).

134 [Témoignages](#), 4 novembre 2014, 1020 (JudyLynn Archer, Women Building Futures); [Témoignages](#), 14 mai 2014, 1630 (Robyn Benson, présidente nationale, Bureau de direction, Alliance de la Fonction publique du Canada).

135 [Témoignages](#), 18 novembre 2014, 0955 (Jill Earchy, Futurpreneur Canada).

136 [Témoignages](#), 7 mai 2014, 1640 (Heather Kennedy, Suncor Energy Inc.).



Des témoins ont expliqué que, pour accroître la présence des femmes dans les professions non traditionnelles, il faut informer les femmes au sujet des possibilités, des avantages et des difficultés connexes<sup>137</sup>.

On a expliqué au Comité qu'en plus de sensibiliser les femmes aux débouchés dans les métiers non traditionnels, il faut leur offrir de la formation professionnelle, un encadrement en cours d'emploi et l'accès à de l'apprentissage, de même que des mesures de soutien, notamment des bourses<sup>138</sup>. M<sup>me</sup> Archer a proposé que l'on modifie la Subvention canadienne pour l'emploi, laquelle permet aux employeurs d'offrir une formation à des employés nouveaux ou déjà en fonction pour doter des postes vacants, de façon à ce que les femmes puissent mieux s'en prévaloir; elle a recommandé d'étendre cette subvention aux frais de subsistance, comme aux frais de garde et au transport<sup>139</sup>. M<sup>me</sup> Archer a expliqué que les employeurs sont disposés à contribuer au paiement des frais de formation, mais pas des frais de subsistance généralement associés aux femmes, de sorte que les femmes « sont ainsi écartées [de la Subvention canadienne] pour l'emploi<sup>140</sup> ».

Des témoins ont avancé des données qui indiquent qu'à partir de l'école secondaire, les jeunes femmes perdent l'intérêt pour les cours liés aux métiers ou aux STIM<sup>141</sup>. On a dit au Comité que les intervenants doivent élaborer des programmes d'approche relatifs aux métiers et aux STIM afin de renseigner les jeunes femmes sur les possibilités de carrière dans ces domaines<sup>142</sup>.

Enfin, le Comité a appris qu'il serait avantageux de développer des initiatives destinées à briser les stéréotypes sexistes dans certains secteurs; ce serait autant dans l'intérêt des hommes que celui des femmes. Kate McInturff, chargée de recherche au Centre canadien de politiques alternatives, a dit ceci :

[S]i 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

---

137 [Témoignages](#), 4 novembre 2014, 1005 (JudyLynn Archer, Women Building Futures); [Témoignages](#), 7 avril 2014, 1535 (Linda Savoie, Condition féminine Canada); [Témoignages](#), 7 mai 2014, 1710 (Heather Kennedy, Suncor Energy Inc.).

138 [Témoignages](#), 4 novembre 2014, 0905 (JudyLynn Archer, Women Building Futures); [Témoignages](#), 30 avril 2014, 1625 (Shannon Phillips, directrice, Analyse des politiques, Alberta Federation of Labour).

139 [Témoignages](#), 4 novembre 2014, 1025 (JudyLynn Archer, Women Building Futures).

140 *Ibid.*, 0940.

141 [Témoignages](#), 9 avril 2014, 1630 (Alison M. Konrad, École de gestion Ivey, Université Western Ontario, Conseil de recherches en sciences humaines du Canada); [Témoignages](#), 30 avril 2014, 1635 (Kate McInturff, Centre canadien de politiques alternatives).

142 [Témoignages](#), 18 novembre 2014, 1010 (Fariba Pacheleh, Société des Canadiennes dans la science et la technologie); [Témoignages](#), 4 novembre 2014, 1030 (JudyLynn Archer, Women Building Futures); [Témoignages](#), 12 mai 2014, 1705 (Clare Beckton, Centre for Women in Politics and Public Leadership, Université Carleton); [Témoignages](#), 7 mai 2014, 1715 (Heather Kennedy, Suncor Energy Inc.).

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'œuvre<sup>143</sup>.

Le Comité en a appris également sur les avantages que procure un autre métier non traditionnel pour les femmes, à savoir une carrière politique. M<sup>me</sup> Beckton a déclaré que les femmes doivent occuper « des postes de responsabilités, [car] cela rejailit sur leur prospérité et leur bien-être économique. Il existe un lien, une corrélation entre les deux<sup>144</sup> ». En outre, le Comité a appris que les femmes se heurtent à des obstacles particuliers dans le processus de mise en candidature ou lorsqu'elles briguent une charge publique. Par exemple, les femmes doivent souvent composer avec des normes et des attentes sociétales stéréotypées; elles n'ont pas accès au même réseau étendu de soutien et de financement que les candidats masculins; et elles doivent affronter des médias qui se concentrent sur les stéréotypes culturels plutôt que sur les accomplissements des femmes politiques<sup>145</sup>. Néanmoins, le Comité a été informé que les femmes font d'importants progrès dans le domaine de la politique au Canada, et « qu'il nous faut un leadership mixte à cause des angles différents sous lesquels les hommes et les femmes abordent les enjeux<sup>146</sup> ».

## **PRATIQUES VISANT À SOUTENIR LE LEADERSHIP ÉCONOMIQUE ET LA PROSPÉRITÉ DES FEMMES**

### **A. Développement des compétences en leadership et de la littératie financière des femmes**

Des témoins ont parlé de la nécessité d'appuyer le développement du leadership et de la littératie financière des femmes, dès le plus jeune âge, afin de leur permettre d'améliorer leurs compétences en leadership économique et leur prospérité. Un des pivots de l'acquisition des aptitudes en leadership est le développement de la confiance; les femmes ayant une grande confiance dans leurs capacités arrivent plus facilement à occuper des postes où elles exerceront leur leadership économique et à atteindre un certain niveau de prospérité<sup>147</sup>. Il a été expliqué que les femmes qui manquent de confiance seront moins enclines à prendre des risques, comme démarrer une entreprise, ou à saisir les occasions d'avancement professionnel<sup>148</sup>. En outre, sans ce sentiment de confiance solide, les femmes ne développeront pas pleinement leur potentiel et ne réussiront pas à faire valoir leurs opinions et leurs idées<sup>149</sup>.

---

143 [Témoignages](#), 30 avril 2014, 1635 (Kate McInturff, Centre canadien de politiques alternatives).

144 [Témoignages](#), 12 mai 2014, 1530 (Clare Beckton, Centre for Women in Politics and Public Leadership, Université Carleton).

145 *Ibid.*, 1630.

146 *Ibid.*, 1635.

147 [Témoignages](#), 18 novembre 2014, 1020 (Jill Earchy, Futurpreneur Canada); [Témoignages](#), 12 mai 2014, 1645 (Clare Beckton, Centre for Women in Politics and Public Leadership, Université Carleton); [Témoignages](#), 9 avril 2014, 1715 (Michèle Boutin, Conseil de recherches en sciences humaines du Canada).

148 [Témoignages](#), 18 novembre 2014, 1020 (Jill Earchy, Futurpreneur Canada).

149 *Ibid.*, 1020.

JudyLynn Archer, présidente et directrice générale de Women Building Futures, a parlé en ces termes au Comité de la confiance que l'on gagne dans l'exercice d'un métier : « [B]âtir d'énormes projets donne un sentiment de confiance que la plupart des femmes mettent beaucoup de temps à acquérir<sup>150</sup>. » Christine Day, chef de la direction chez Luvo Inc., a déclaré qu'il est important pour les femmes d'intervenir très tôt et de nourrir la confiance en soi pour être en mesure de prendre des décisions importantes – et d'exercer « dans les faits, le rôle de [gestionnaire]<sup>151</sup> ». Heather Kennedy, vice-présidente, Relations gouvernementales chez Suncor Energy Inc., a évoqué une image en disant que les femmes doivent savoir « danser avec la peur<sup>152</sup> ».

Des témoins ont fait valoir que parler d'une voix assurée constitue une compétence clé en leadership, tout comme avoir la capacité de défendre ses points de vue, de partager ses idées ou de s'exprimer en public<sup>153</sup>. M<sup>me</sup> Day a dit que son entreprise a offert des cours de leadership à ses employés pour leur « apprendre à se présenter, à se vendre et à vendre leurs idées<sup>154</sup> ». M<sup>me</sup> Heather Kennedy a expliqué que son entreprise propose aux employés une formation appelée « entrer en scène », pour leur apprendre à se faire entendre; cela « les aide à se donner les moyens qu'il leur faut et à s'affirmer » et à développer leurs habiletés oratoires<sup>155</sup>.

Anne-Marie Roy, présidente de la Fédération étudiante de l'Université d'Ottawa, a évoqué la difficulté de faire entendre sa voix :

[J]e dirai qu'en tant que femme, on fait assurément face à certains préjugés, même si le sexisme est parfois subtil. En effet, j'ai fait face à certains obstacles. Dans le contexte des réunions, par exemple, on se fait interrompre régulièrement par des hommes. Il faut toujours se battre un peu plus, crier un peu plus fort pour se faire entendre. Des attaques et des commentaires de nature sexuelle visant à dégrader ou à me retirer le crédit que j'ai réussi à acquérir sur mon campus font aussi partie de mon expérience. Bref, il y a vraiment des défis à cet égard<sup>156</sup>.

Pour acquérir des compétences en leadership, il est essentiel d'avoir accès à du mentorat et à du parrainage, comme on en parle dans une autre section du présent rapport. Le Comité a aussi entendu parler de programmes de formation spécialement conçus pour les dirigeantes et destinés à leur ouvrir des portes<sup>157</sup>. Le Comité a appris que beaucoup de femmes exerçant des rôles de leadership déploient beaucoup d'efforts pour

---

150 [Témoignages](#), 4 novembre 2014, 1010 (JudyLynn Archer, Women Building Futures).

151 [Témoignages](#), 7 mai 2014, 1700 (Christine Day, Luvo Inc.).

152 [Témoignages](#), 7 mai 2014, 1700 (Heather Kennedy, Suncor Energy Inc.).

153 [Témoignages](#), 7 mai 2014, 1700 (Christine Day, Luvo Inc.); [Témoignages](#), 7 mai 2014, 1700 (Heather Kennedy, Suncor Energy Inc.); [Témoignages](#), 4 novembre 2014, 0950 (Anne-Marie Roy, Fédération étudiante de l'Université d'Ottawa).

154 [Témoignages](#), 7 mai 2014, 1700 (Christine Day, Luvo Inc.).

155 [Témoignages](#), 7 mai 2014, 1700 (Heather Kennedy, Suncor Energy Inc.).

156 [Témoignages](#), 4 novembre 2014, 0950 (Anne-Marie Roy, Fédération étudiante de l'Université d'Ottawa).

157 [Témoignages](#), 7 mai 2014, 1650 (Heather Kennedy, Suncor Energy Inc.).

aider d'autres femmes à accéder à des postes de direction. M<sup>me</sup> Heather Kennedy a expliqué comment elle se sert de sa position pour aider d'autres femmes :

Comment est-ce que je contribue personnellement? Je suis un modèle; je sais parfaitement que les gestes que je pose au travail, où les femmes représentent seulement 25 % des employés, et comme bénévole ont de l'importance pour les jeunes femmes et contribuent à créer un espace pour qu'elles soient prises en considération si des occasions se présentent. Je suis un mentor; je trouverai toujours du temps pour discuter avec les femmes afin de les aider et de les conseiller du mieux que je peux. J'aide à mettre sur pied et à diriger des initiatives destinées à attirer les femmes et à les maintenir en poste à Suncor. Je tiens compte de la diversité au moment de l'embauche et des promotions. En tant que gestionnaire, je crée un cadre sûr pour permettre des conditions de travail souples selon les politiques de mon entreprise<sup>158</sup>.

La réussite économique des femmes dépend aussi de leur formation et de leurs connaissances en matière financière; des témoins ont souligné l'importance d'améliorer la littératie financière des femmes. Plusieurs programmes utiles ont été cités en exemple, comme les ateliers et les services d'aide pour faire des déclarations de revenus, lancer une entreprise, demander des crédits d'impôt ou mettre de l'argent de côté pour la retraite<sup>159</sup>. Jill Earthy, directrice pour la Colombie-Britannique et le Yukon de Futurpreneur Canada, a dit que selon son expérience de travail avec de jeunes entrepreneurs, ces derniers ont une compréhension et des connaissances déficientes en matière financière, notamment en ce qui a trait aux cotes de crédits et aux prêts<sup>160</sup>.

Le Comité a été informé du rôle du chef du développement de la littératie financière du Canada, qui est placé sous l'autorité de l'Agence de la consommation en matière financière du Canada. La première chef, Jane Rooney, qui a été nommée en 2014, travaille « à la coordination des initiatives de développement de la littératie financière en collaborant avec des groupes d'intervenants de tout le pays<sup>161</sup> ». Son but est de « renforcer les connaissances, les compétences et la confiance des Canadiens relativement aux questions financières<sup>162</sup> ». Des témoins ont exprimé leur appui pour ce genre de travail en matière de littératie financière<sup>163</sup>. Hodan Nalayeh, productrice exécutive à Integration TV, a déclaré : « Je suis fortement convaincue que la seule façon d'aider les gens à se sortir de la pauvreté, c'est de leur en apprendre sur la prospérité économique. Très peu de femmes [acquièrent ces compétences en matière de littératie financière]<sup>164</sup>. »

---

158 *Ibid.*, 1640.

159 [Témoignages](#), 18 novembre 2014, 0900 (Hodan Nalayeh, Integration TV, à titre personnel); [Témoignages](#), 18 novembre 2014, 1025 (Jill Earthy, Futurpreneur Canada); [Témoignages](#), 30 avril 2014, 1550 (Shannon Phillips, Alberta Federation of Labour).

160 [Témoignages](#), 18 novembre 2014, 1025 (Jill Earthy, Futurpreneur Canada).

161 Agence de la consommation en matière financière du Canada, [Biographie de la chef du développement de la littératie financière](#).

162 *Ibid.*

163 [Témoignages](#), 18 novembre 2014, 1020 (Hodan Nalayeh, Integration TV, à titre personnel).

164 *Ibid.*, 0940.

## B. Mentorat et modèles

Les témoins s'entendaient généralement sur l'utilité du mentorat pour les femmes et de la présence de modèles féminins pouvant les inspirer et les guider dans la voie de la prospérité et du leadership<sup>165</sup>.

Bon nombre de personnes qui ont comparu devant le Comité ont elles-mêmes bénéficié de mentorat, ont donné généreusement de leur temps pour encadrer et appuyer d'autres femmes dans leur carrière et prévoyaient agir comme mentors auprès d'autres femmes<sup>166</sup>. Chef Betsy Kennedy, chef de la Première nation de War Lake, a déclaré : « J'ai fait tout mon possible pour aider chaque femme que j'ai rencontrée comme candidate au poste de conseillère ou de chef<sup>167</sup>. »

Des témoins ont expliqué qu'il est crucial d'avoir un mentor pour progresser, car le mentor fournit des conseils et a à cœur l'avancement et la carrière de son protégé<sup>168</sup>. Le Comité a entendu que les mentors peuvent aider leurs protégés à surmonter des difficultés professionnelles, à cerner les points à améliorer ou encore les forces sur lesquelles miser<sup>169</sup>. Janice McDonald, cofondatrice de This Space Works, a expliqué :

C'est là que le mentorat est très important, à mon avis. Cela vous permet de parler à quelqu'un qui s'est investi dans la même carrière que vous, mais de manière impartiale, en quelque sorte. Elles sont peut-être prêtes à vous appeler, à vous encourager ou peut-être simplement à écouter attentivement<sup>170</sup>.

Un témoin a indiqué que les femmes entrepreneures qui ont un mentor ou un champion ont plus de chances de réussir en affaires<sup>171</sup>; dans le cas du programme Futurpreneur Canada, le taux de survie des cinq premières années pour les entreprises dont les propriétaires ont bénéficié d'un mentor était de 50 à 60 %, alors qu'il s'établissait à 36 % pour les nouvelles entreprises en général au Canada<sup>172</sup>.

---

165 [Témoignages](#), 7 avril 2014, 1620 (Linda Savoie, Condition féminine Canada); [Témoignages](#), 4 novembre 2014, 1015 (Janice McDonald, This Space Works); [Témoignages](#), 5 mai 2014, 1600 (Victoria Lennox, Startup Canada); [Témoignages](#), 9 avril 2014, 1615 (Alison M. Konrad, École de gestion Ivey, Université Western Ontario, Conseil de recherches en sciences humaines du Canada).

166 [Témoignages](#), 12 mai 2014, 1620 (Chef Betsy Kennedy, chef, Première nation de War Lake); [Témoignages](#), 4 novembre 2014, 0850 (Janice McDonald, This Space Works).

167 [Témoignages](#), 12 mai 2014, 1620 (Chef Betsy Kennedy, Première nation de War Lake).

168 [Témoignages](#), 4 novembre 2014, 1015 (Janice McDonald, This Space Works).

169 *Ibid.*, 0915.

170 *Ibid.*, 1015.

171 [Témoignages](#), 18 novembre 2014, 0935 (Jill Eathy, Futurpreneur Canada).

172 *Ibid.*, 0915.

Des témoins ont indiqué que le fait de disposer de modèles féminins dans les postes de leadership économique et de célébrer leurs réussites peut inspirer d'autres femmes et les encourager à poursuivre un cheminement de carrière semblable<sup>173</sup>. Alison M. Konrad, professeure à l'École de gestion Ivey, Université Western Ontario, estime qu'il faudrait changer la mentalité des Canadiens en leur présentant davantage d'« exemples positifs de femmes qui réussissent<sup>174</sup> ». Des témoins ont affirmé qu'il n'est pas nécessaire que les femmes aient pour mentors d'autres femmes et ils invitent les hommes à parrainer des femmes qui ont un avenir prometteur comme femmes d'affaires et entrepreneures<sup>175</sup>.

Des témoins ont parlé des possibilités de mentorat informel, et d'autres ont souligné la nécessité d'offrir des occasions de mentorat officiel. Certains ont recommandé d'établir un programme national de mentorat pour les entrepreneures, qui faciliterait la création de réseaux de soutien entre les dirigeantes dans le domaine économique et les femmes poursuivant des objectifs économiques semblables<sup>176</sup>. Un autre témoin a recommandé la création d'un programme de mentorat pour l'entrepreneuriat des femmes, que pourrait coordonner un organisme national comme Startup Canada<sup>177</sup>. De même, on a recommandé d'accorder d'autres fonds au programme national MoMENTum de Futurpreneur, un programme de mentorat destiné aux entrepreneurs<sup>178</sup>.

On a dit au Comité que de nouvelles technologies facilitent le mentorat et des formes de soutien semblables, et qu'Internet favorise la création de liens<sup>179</sup>. M<sup>me</sup> McDonald a expliqué que l'utilisation de la technologie permet « aux mentors et aux apprentis de communiquer en dépit des distances et des fuseaux horaires<sup>180</sup> ».

Comme le mentionne la section du rapport portant sur les conseils d'administration, le Comité a appris qu'il est crucial de parrainer des femmes qui ont beaucoup de talent dans les grandes sociétés afin d'en assurer l'avancement

---

173 [Témoignages](#), 7 avril 2014, 1620 (Linda Savoie, Condition féminine Canada); [Témoignages](#), 4 novembre 2014, 1015 (Janice McDonald, This Space Works); [Témoignages](#), 5 mai 2014, 1600 (Victoria Lennox, Startup Canada); Futurpreneur Canada, « Mémoire : Futurpreneur Canada – Jill Earthy, directrice régionale, Colombie-Britannique et Yukon », *Notes d'allocation*, 18 novembre 2014.

174 [Témoignages](#), 9 avril 2014, 1615 (Alison M. Konrad, École de gestion Ivey, Université Western Ontario, Conseil de recherches en sciences humaines du Canada).

175 [Témoignages](#), 4 novembre 2014, 0915 (Janice McDonald, This Space Works); [Témoignages](#), 7 mai 2014, 1650 (Christine Day, Luvo Inc.); [Témoignages](#), 7 mai 2014, 1640 (Heather Kennedy, Suncor Energy Inc.); [Témoignages](#), 5 mai 2014, 1620 (Victoria Lennox, Startup Canada).

176 [Témoignages](#), 5 mai 2014, 1605 (Victoria Lennox, Startup Canada); [Témoignages](#), 9 avril 2014, 1640 (Catherine Elliott, École de gestion Telfer, Université d'Ottawa, Conseil de recherches en sciences humaines du Canada).

177 [Témoignages](#), 5 mai 2014, 1645 (Victoria Lennox, Startup Canada).

178 [Témoignages](#), 18 novembre 2014, 0955 (Jill Earthy, Futurpreneur Canada).

179 [Témoignages](#), 4 novembre 2014, 0915 (Janice McDonald, This Space Works); [Témoignages](#), 5 mai 2014, 1545 (Victoria Lennox, Startup Canada).

180 [Témoignages](#), 4 novembre 2014, 0915 (Janice McDonald, This Space Works).

professionnel; les dirigeants doivent décider consciemment de parrainer davantage d'employées<sup>181</sup>.

Des témoins ont aussi parlé de l'influence que peuvent exercer les parents, les enseignants et les conseillers scolaires lorsqu'il s'agit d'aiguiller les filles et les jeunes femmes sur la voie de la réussite économique et des normes culturelles qui limitent le leadership économique chez les jeunes femmes<sup>182</sup>. Fariba Pacheleh, présidente de la Société des Canadiennes dans la science et la technologie, a dit au Comité qu'il « faut examiner minutieusement les valeurs personnelles et le contexte culturel qui font obstacle aux progrès et déterminer comment se caractérisent les relations sociales des filles et comment les attentes culturelles ont pour effet d'imposer des limites à elles et à leur avenir<sup>183</sup> ». Le Comité reconnaît le bien-fondé du conseil donné par M<sup>me</sup> Day :

Le conseil que je lui [ma fille] ai donné, c'est de ne pas devenir le satellite de quelqu'un d'autre. Cela signifie mener sa propre vie, être soi-même, avoir ses propres rêves, fixer ses propres objectifs et réaliser ses propres ambitions. Je lui ai dit de chercher à atteindre ses objectifs; elle sera plus intéressante et aura plus confiance en ses moyens [...] Les jeunes femmes en particulier doivent apprendre à être elles-mêmes, une personne distincte qui a le même droit que les autres d'être heureuse, d'avoir une carrière et de choisir sa vie<sup>184</sup>.

#### **Recommandation 4**

**Le Comité recommande que le gouvernement du Canada favorise le mentorat chez les entrepreneures, en appuyant des programmes qui leur permettent de trouver des mentors, dans le but d'aider ces femmes à lancer leur propre entreprise.**

#### **Recommandation 5**

**Le Comité recommande que le gouvernement du Canada envisage de mettre sur pied une campagne nationale de mentorat pour les entrepreneures afin d'encourager les femmes d'affaires à s'entraider.**

#### **Recommandation 6**

**Le Comité recommande que le gouvernement du Canada s'efforce de mieux soutenir le mentorat des femmes partout au pays.**

---

181 [Témoignages](#), 18 novembre 2014, 0925 (Fariba Pacheleh, Société des Canadiennes dans la science et la technologie); [Témoignages](#), 30 avril 2014, 1600 (Alex Johnston, Catalyst Canada Inc).

182 [Témoignages](#), 5 mai 2014, 1615 (Victoria Lennox, Startup Canada); [Témoignages](#), 12 mai 2014, 1630 (Clare Beckton, Centre for Women in Politics and Public Leadership, Université Carleton).

183 [Témoignages](#), 18 novembre 2014, 0925 (Fariba Pacheleh, Société des Canadiennes dans la science et la technologie).

184 [Témoignages](#), 7 mai 2014, 1725 (Christine Day, Luvo Inc.).

### C. Politiques en milieu travail adaptées aux besoins des familles

Des témoins ont exposé des politiques du travail qui sont novatrices et favorables aux familles; ces politiques ont généralement pour effet d'augmenter le nombre d'employées dans le milieu de travail et d'aider les parents, autant les hommes que les femmes, à concilier leurs responsabilités professionnelles et leurs obligations familiales. On a fourni au Comité divers exemples de ces politiques qui prévoient, entre autres :

- un horaire flexible<sup>185</sup>;
- le partage d'emplois : deux collègues se partagent un poste pendant un certain temps, travaillant les deux à temps partiel, ce qui permet de progresser au niveau professionnel et de consacrer du temps à la famille<sup>186</sup>;
- des heures de réunion fixes : par exemple, les employés aient l'assurance que les réunions sont tenues entre 9 h et 16 h<sup>187</sup>;
- le télétravail<sup>188</sup>;
- l'accès au transport pour aller au travail et en revenir<sup>189</sup>.

M<sup>me</sup> Heather Kennedy a signalé que dans un établissement de l'entreprise ouvert en tout temps, on offre un certain nombre d'options aux travailleurs par quarts pour tenir compte de leurs préférences en matière de garde d'enfants<sup>190</sup>.

M<sup>me</sup> Day a souligné les avantages de la technologie, telle que GoToMeeting ou FaceTime, grâce à laquelle les employés qui doivent s'absenter du travail pour des raisons familiales peuvent quand même participer à des activités professionnelles<sup>191</sup>. M<sup>me</sup> Day a donné un exemple où le bureau utilise la technologie pour assurer la participation continue d'une employée qui s'est installée dans une région éloignée de la Colombie-Britannique en raison du travail de son époux : « Nous l'avons carrément laissée travailler à la maison, et nous l'avons fait circuler sur un iPad, en prenant soin de la faire participer à nos réunions [...] Je crois que les entreprises et le gouvernement fédéral peuvent trouver des solutions beaucoup plus originales en cherchant à l'extérieur du moule<sup>192</sup>. »

---

185 [Témoignages](#), 30 avril 2014, 1610 (Kate McInturff, Centre canadien de politiques alternatives).

186 [Témoignages](#), 9 avril 2014, 1605 (Alison M. Konrad, École de gestion Ivey, Université Western Ontario, Conseil de recherches en sciences humaines du Canada).

187 [Témoignages](#), 7 mai 2014, 1635 (Christine Day, Luvo Inc.).

188 *Ibid.*

189 *Ibid.*

190 [Témoignages](#), 7 mai 2014, 1655 (Heather Kennedy, Suncor Energy Inc.).

191 [Témoignages](#), 7 mai 2014, 1635 (Christine Day, Luvo Inc.).

192 *Ibid.*, 1700.



M<sup>me</sup> Day a aussi fait part de son expérience personnelle en parlant des avantages d'un horaire flexible pour les employées qui ont de jeunes enfants :

J'ai trois enfants, et j'ai déjà participé, lorsque ma fille était jeune, à une initiative qui me permettait de travailler trois jours à la maison et deux jours au bureau [...] C'était difficile d'équilibrer tout ça, mais je me suis aperçue qu'en travaillant le soir et en profitant de la flexibilité qui m'était offerte pour livrer mon travail – par opposition à l'obligation de faire le travail selon un horaire fixe – j'étais en mesure de m'acquitter des tâches ménagères en collaborant avec mon mari<sup>193</sup>.

Le Comité a appris qu'autant les femmes que les hommes tirent parti des politiques en milieu de travail adaptées aux besoins des familles, mais que l'incidence est plus grande pour les femmes qui sont généralement chargées de prodiguer des soins. Ces politiques les aident à s'insérer dans le marché du travail ou à s'y réinsérer, à progresser sur le plan professionnel et à assumer des postes de direction<sup>194</sup>.

Malgré les avantages qu'offrent ces politiques, des témoins ont mentionné qu'il fallait se garder de mettre en œuvre des politiques favorables à la famille qui visent uniquement à aider les femmes à assumer leurs obligations familiales, car de telles politiques renforcent l'idée que les femmes sont les aidantes principales. Il conviendrait plutôt d'adopter des politiques qui s'appliquent autant aux hommes qu'aux femmes pour les appuyer dans leur rôle d'aidant<sup>195</sup>. Clare Beckton, directrice exécutive du Centre for Women in Politics and Public Leadership à l'Université Carleton, a donné l'exemple suivant :

[J]'ai discuté avec un cadre supérieur d'une société minière qui me disait combien il soutenait les femmes vis-à-vis de leurs responsabilités familiales. Je lui ai demandé ce qu'il faisait pour les hommes. Il m'a demandé pourquoi je posais cette question et m'a répondu qu'il ne faisait rien. Je lui ai demandé pourquoi il ne faisait rien. Si on ne fait rien pour les hommes, on nuit aux femmes en continuant de renforcer les mêmes normes culturelles. Ce n'était pas une décision consciente de sa part, mais simplement un manque de prise de conscience des implications<sup>196</sup>.

Le Comité a appris qu'il serait utile de mettre en valeur les efforts des entreprises qui adoptent des politiques favorables aux familles et qui prennent des mesures pour changer la hiérarchie professionnelle traditionnelle et rigide<sup>197</sup>.

---

193 *Ibid.*, 1710.

194 [Témoignages](#), 9 avril 2014, 1645 (Alison M. Konrad, École de gestion Ivey, Université Western Ontario, Conseil de recherches en sciences humaines du Canada).

195 [Témoignages](#), 12 mai 2014, 1535 et 1725 (Clare Beckton, Centre for Women in Politics and Public Leadership, Université Carleton); [Témoignages](#), 7 mai 2014, 1700 (Heather Kennedy, Suncor Energy Inc.).

196 [Témoignages](#), 12 mai 2014, 1535 (Clare Beckton, Centre for Women in Politics and Public Leadership, Université Carleton).

197 [Témoignages](#), 9 avril 2014, 1710 (Alison M. Konrad, École de gestion Ivey, Université Western Ontario, Conseil de recherches en sciences humaines du Canada).

## D. Reconnaître le succès

On a dit au Comité que, pour soutenir le leadership économique et la prospérité des femmes, il importe de célébrer les victoires des femmes et de reconnaître leurs réussites dans le domaine économique<sup>198</sup>. Des témoins ont souligné qu'en reconnaissant les réussites des femmes d'aujourd'hui et d'hier, on présente aux jeunes femmes des images de femmes accomplies qui peuvent leur servir de modèles<sup>199</sup>. Victoria Lennox, cofondatrice et première dirigeante de Startup Canada, a indiqué au Comité qu'il serait utile de créer un répertoire de modèles de femmes exemplaires et raconter ce qu'elles ont fait, et de fournir ce répertoire aux établissements d'enseignement ainsi qu'aux organismes sans but lucratif au Canada<sup>200</sup>.

Des témoins ont souligné le travail de certains organismes qui reconnaissent les femmes qui sont des dirigeantes efficaces et puissantes, ainsi que les leaders qui font la promotion de la diversité des genres au travail<sup>201</sup>. M<sup>me</sup> Konrad a dit au Comité qu'il est important de montrer « au grand public que les femmes sont des leaders efficaces et puissantes au Canada<sup>202</sup> ».

Alex Johnston, directrice exécutive de Catalyst Canada Inc., a expliqué comment les prix et la reconnaissance aux niveaux national et international mettent en lumière les pratiques prometteuses et créent une « pression des pairs » parmi les sociétés, ce qui insuffle un changement dans la culture de l'entreprise<sup>203</sup>.

Il a été recommandé que le gouvernement fédéral décerne des prix, notamment des prix de reconnaissance, pour les réalisations extraordinaires qui contribuent à développer l'entrepreneuriat chez les femmes, afin d'inciter le secteur des affaires à jouer un rôle à cet égard<sup>204</sup>.

---

198 [Témoignages](#), 4 novembre 2014, 0855 (Anne-Marie Roy, Fédération étudiante de l'Université d'Ottawa); [Témoignages](#), 9 avril 2014, 1615 (Alison M. Konrad, École de gestion Ivey, Université Western Ontario, Conseil de recherches en sciences humaines du Canada); [Témoignages](#), 30 avril 2014, 1615 (Alex Johnston, Catalyst Canada Inc).

199 [Témoignages](#), 9 avril 2014, 1615 (Alison M. Konrad, École de gestion Ivey, Université Western Ontario, Conseil de recherches en sciences humaines du Canada); [Témoignages](#), 5 mai 2014, 1610 (Victoria Lennox, Startup Canada).

200 [Témoignages](#), 5 mai 2014, 1610 (Victoria Lennox, Startup Canada).

201 [Témoignages](#), 9 avril 2014, 1615 (Alison M. Konrad, École de gestion Ivey, Université Western Ontario, Conseil de recherches en sciences humaines du Canada); [Témoignages](#), 4 novembre 2014, 0845 (Janice McDonald, This Space Works); [Témoignages](#), 30 avril 2014, 1605 (Alex Johnston, Catalyst Canada Inc).

202 [Témoignages](#), 9 avril 2014, 1615 (Alison M. Konrad, École de gestion Ivey, Université Western Ontario, Conseil de recherches en sciences humaines du Canada).

203 [Témoignages](#), 30 avril 2014, 1615 (Alex Johnston, Catalyst Canada Inc).

204 [Témoignages](#), 5 mai 2014, 1610 (Victoria Lennox, Startup Canada).

## OBSTACLES AU LEADERSHIP ÉCONOMIQUE ET À LA PROSPÉRITÉ DES FEMMES

### A. Accès à l'éducation

Le Comité a appris que la réussite scolaire des filles et des femmes a une influence déterminante sur leur future participation au marché du travail et sur leur prospérité. En particulier, la capacité de poursuivre des études postsecondaires peut influencer sur le revenu futur des jeunes Canadiens, car les études postsecondaires sont maintenant une condition préalable à un grand nombre d'emplois dans divers domaines. Le Comité a appris que les femmes qui font des études postsecondaires ont un revenu plus élevé; selon des données récentes publiées par Statistique Canada, les femmes âgées de 35 à 39 ans qui détiennent un diplôme universitaire gagnent, en moyenne, près de 53 000 \$, comparativement aux femmes du même âge qui n'ont qu'un diplôme d'études secondaires, dont le revenu se chiffre, en moyenne, à 32 000 \$<sup>205</sup>. Cependant, le Comité a appris aussi que même pour les femmes ayant fait des études postsecondaires, il existe un écart de rémunération avec les hommes, comme on l'explique dans une prochaine section<sup>206</sup>; par exemple, alors que les femmes titulaires d'un diplôme universitaire âgées entre 35 et 39 ans gagnent environ 53 000 \$, les hommes de la même tranche d'âge gagnent plus de 65 000 \$<sup>207</sup>. Par ailleurs, bien que les femmes soient plus nombreuses à poursuivre des études postsecondaires dans les métiers et les domaines des STIM, elles y sont encore sous-représentées, et ces filières conduisent vers des emplois bien rémunérés<sup>208</sup>.

Le Comité s'est fait dire qu'au cours des 20 dernières années, la participation des femmes à l'éducation postsecondaire a augmenté de façon considérable<sup>209</sup>. Des témoins ont cependant indiqué que les frais de scolarité entravent l'accès des femmes à l'éducation postsecondaire<sup>210</sup>. Anne-Marie Roy, présidente de la Fédération étudiante de l'Université d'Ottawa, a expliqué qu'« en 1991, les frais de scolarité au Canada étaient en moyenne de 1 706 \$. En 2014, ce chiffre est passé à 5 959 \$. Pour de nombreuses femmes, ce seul coût élimine l'option d'obtenir une éducation postsecondaire<sup>211</sup> ». Pour les femmes des groupes marginalisés en particulier, notamment les femmes autochtones, les femmes handicapées et les femmes qui proviennent d'un ménage à faible revenu, le coût élevé de l'éducation postsecondaire les empêche de poursuivre des

---

205 Martin Turcotte, « [Les femmes et l'éducation](#) », *Femmes au Canada; rapport statistique fondé sur le sexe*, Statistique Canada, décembre 2011, p. 22.

206 [Témoignages](#), 30 avril 2014, 1530 et 1535 (Kate McInturff, Centre canadien de politiques alternatives); [Témoignages](#), 12 mai 2014, 1540 (Mary Cornish, Coalition de l'équité salariale).

207 Martin Turcotte, « [Les femmes et l'éducation](#) », *Femmes au Canada; rapport statistique fondé sur le sexe*, Statistique Canada, décembre 2011, p. 22.

208 [Témoignages](#), 9 avril 2014, 1630 (Alison M. Konrad, École de gestion Ivey, Université Western Ontario, Conseil de recherches en sciences humaines du Canada).

209 [Témoignages](#), 4 novembre 2014, 0855 (Anne-Marie Roy, Fédération étudiante de l'Université d'Ottawa).

210 [Témoignages](#), 4 novembre 2014, 1030 (Anne-Marie Roy, Fédération étudiante de l'Université d'Ottawa); [Témoignages](#), 18 novembre 2014, 0925 (Fariba Pacheleh, Société des Canadiennes dans la science et la technologie).

211 [Témoignages](#), 4 novembre 2014, 0855 (Anne-Marie Roy, Fédération étudiante de l'Université d'Ottawa).

études et d'améliorer leurs possibilités d'emploi<sup>212</sup>. Parlant des frais, M<sup>me</sup> Roy a expliqué que « [l']augmentation des frais de scolarité a plus de conséquences sur les femmes, qui représente 60 % des participantes au programme de prêts étudiants du Canada. En moyenne, pour un diplôme de quatre ans, un étudiant au Canada aura 26 000 \$ de dettes à la fin de son programme<sup>213</sup> ».

Le Comité a appris que, dans le cas des étudiants, hommes et femmes, qui recourent à des prêts pour les études, les femmes ont en moyenne une dette plus grande parce qu'elles ont un salaire moins élevé à leur entrée sur le marché du travail, ce qui limite leur capacité de remboursement et augmente l'intérêt qu'elles doivent payer sur leurs prêts<sup>214</sup>.

Se fondant sur son expérience en tant que présidente d'une fédération étudiante, M<sup>me</sup> Roy a recommandé que le gouvernement fédéral adopte une vision nationale de l'éducation postsecondaire<sup>215</sup>. Dans un mémoire présenté au Comité, la Fédération canadienne des femmes diplômées des universités a fourni de plus amples précisions et a recommandé l'élaboration d'une stratégie d'éducation postsecondaire nationale ou d'une loi qui prévoirait des paiements de transfert réservés aux études postsecondaires, qui améliorerait l'aide financière pour les étudiants à faible revenu et qui « rétablirait le financement du secteur postsecondaire à 0,56 % du PIB (1983)<sup>216</sup> ».

Des témoins ont suggéré d'établir des objectifs précis en matière d'éducation, prévoyant par exemple la mise en œuvre d'une stratégie nationale sur la littératie des adultes<sup>217</sup>, d'intégrer les compétences relatives à l'entrepreneuriat aux programmes d'enseignement<sup>218</sup> et de mettre davantage l'accent sur les sciences, la technologie, le génie et les mathématiques à tous les niveaux d'éducation<sup>219</sup>.

Au chapitre de l'éducation, le Comité a aussi entendu parler du travail du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSHC), et plus particulièrement de deux des programmes qu'il administre : le programme des Chaires de recherche du Canada (CRC) et le programme des Chaires de recherche d'excellence du Canada (CREC). Le programme des CRC permet aux universités canadiennes d'attirer et de retenir des scientifiques et des chercheurs canadiens et étrangers de renom, de mener des projets de recherche novateurs, ainsi que de former et d'encadrer la prochaine

---

212 *Ibid.*

213 *Ibid.*

214 *Ibid.*, 1030.

215 *Ibid.*, 0925.

216 Canadian Fédération canadienne des femmes diplômées des universités, « Mémoire au Comité permanent de la condition féminine : Étude sur le leadership économique et la prospérité des Canadiennes », *Mémoire soumis*, 30 mai 2014.

217 *Ibid.*

218 [Témoignages](#), 18 novembre 2014, 0900 (Hodan Nalayeh, Integration TV, à titre personnel).

219 Société des canadiennes en science et en technologie, « Notes d'allocation », *Notes d'allocation soumises*, 1<sup>er</sup> décembre 2014; [Témoignages](#), 18 novembre 2014, 0920 (Fariba Pacheleh, Société des canadiennes dans la science et la technologie).

génération. Le programme des CREC permet quant à lui d'accorder du financement aux universitaires afin d'appuyer des programmes de recherche d'avant-garde. Michèle Boutin, directrice exécutive du programme des CRC au CRSHC, a déclaré au Comité que le pourcentage de candidates chercheuses aux programmes de CRC et de CREC était anormalement bas, de sorte que des initiatives ont été mises en place pour accroître la représentation des femmes. M<sup>me</sup> Boutin a expliqué au Comité que grâce à ces mesures, la représentation des femmes avait augmenté et elle l'a illustré par un exemple : « Le pourcentage des chaires accordées à des femmes a presque doublé, passant de 14 % en 2000 à 26 % en 2014. En outre, il y a à peine quatre semaines, nous avons annoncé que 29 % des chaires de recherche avaient été attribuées à des femmes<sup>220</sup> ».

## B. Travail non rémunéré

Des témoins ont expliqué au Comité que les femmes travaillent un plus grand nombre d'heures non rémunérées que les hommes, ce qui freine leur participation à la population active et leur avancement économique<sup>221</sup>. Ils ont précisé que les heures non rémunérées sont consacrées aux travaux domestiques, aux soins prodigués aux aînés et à la garde des enfants<sup>222</sup>. Kathleen Lahey, professeure à l'Université Queen's, a indiqué que les femmes accomplissent plus de 60 % du travail non rémunéré au sein des ménages; si l'on combine ce travail au nombre d'heures rémunérées des femmes, qui équivaut presque au nombre d'heures rémunérées des hommes, les femmes travaillent au total plus d'heures que les hommes chaque année au Canada<sup>223</sup>.

François Nault, directeur à Statistique Canada, a expliqué que selon des données produites en 2010, le temps moyen consacré par les femmes chaque jour aux travaux ménagers était de 4 heures et 15 minutes, par rapport à 3 heures et 42 minutes pour les hommes<sup>224</sup>.

Le Comité a appris que les normes culturelles tendent à renforcer le rôle des femmes en première ligne pour les soins prodigués aux enfants et aux parents<sup>225</sup>. On a ajouté que les politiques dites « favorables à la famille » s'appliquent parfois uniquement aux femmes, ce qui a pour effet de renforcer leur rôle de fournisseurs de soins et de dissuader les hommes qui voudraient une participation égale aux soins<sup>226</sup>.

---

220 [Témoignages](#), 9 avril 2014, 1605 (Michèle Boutin, Conseil de recherches en sciences humaines du Canada).

221 [Témoignages](#), 14 mai 2014, 1555 (François Nault, directeur, Division de la statistique sociale et autochtone, Statistique Canada); [Témoignages](#), 12 mai 2014, 1605 (Kathleen Lahey, Université Queen's); [Témoignages](#), 30 avril 2014, 1530 (Kate McInturff, Centre canadien de politiques alternatives).

222 [Témoignages](#), 14 mai 2014, 1555 (François Nault, Statistique Canada); [Témoignages](#), 12 mai 2014, 1605 (Kathleen Lahey, Université Queen's); [Témoignages](#), 30 avril 2014, 1530 (Kate McInturff, Centre canadien de politiques alternatives).

223 [Témoignages](#), 12 mai 2014, 1600 (Kathleen Lahey, Université Queen's).

224 [Témoignages](#), 14 mai 2014, 1550 (François Nault, Statistique Canada).

225 [Témoignages](#), 12 mai 2014, 1535 (Clare Beckton, Centre for Women in Politics and Public Leadership, Université Carleton).

226 [Témoignages](#), 12 mai 2014, 1535 (Clare Beckton, Centre for Women in Politics and Public Leadership, Université Carleton); [Témoignages](#), 7 mai 2014, 1700 (Heather Kennedy, Suncor Energy Inc.).

Clare Beckton, directrice exécutive du Centre for Women in Politics and Public Leadership de l'Université Carleton, a donné l'exemple au Comité d'un cadre supérieur de société minière qui « soutenait les femmes vis-à-vis de leurs responsabilités familiales », mais n'avait pas songé à en faire autant pour les employés masculins<sup>227</sup>. M<sup>me</sup> Lahey a expliqué que les femmes ont besoin « qu'on les soulage un peu de la responsabilité inégale qu'elles assument en s'occupant de leurs tâches domestiques, de leurs enfants, de leurs aînés, de leur communauté et ainsi de suite<sup>228</sup> ».

Il a été recommandé que le gouvernement fédéral joue un rôle en examinant les stratégies qui pourraient être appliquées au niveau fédéral pour augmenter le partage du travail non rémunéré au sein des ménages, notamment les programmes publics et les politiques en milieu de travail qui aident les femmes à concilier leurs obligations familiales et professionnelles<sup>229</sup>. M<sup>me</sup> Lahey a vanté les politiques qui encouragent le partage des tâches non-rémunérées, car celles-ci sont avantageuses tant pour les hommes que pour les femmes<sup>230</sup>. Elle a d'ailleurs donné des exemples de politiques en place dans d'autres pays :

[A]près la naissance d'un enfant, le père peut se prévaloir d'un congé payé calculé en fonction de son revenu potentiel, ce qui lui procure en fait un avantage économique plus réaliste lui permettant de se retirer de son travail rémunéré pendant de brèves périodes pour s'occuper de l'enfant. Dans certains pays, les femmes n'ont droit à un congé parental supplémentaire que si les hommes font leur part, parce que de nombreux hommes ne veulent pas prendre leur part de congé parental, craignant qu'en se retirant de leur emploi rémunéré, ils risquent de passer à côté d'occasions d'avancement et de promotion<sup>231</sup>.

Un certain nombre de témoins s'opposaient au fractionnement du revenu, estimant que ce genre de mesures n'encourage pas le partage des tâches non rémunérées et dissuade les femmes de participer à la population active. Le fractionnement du revenu est une politique fiscale qui permet, aux fins du calcul de l'impôt sur le revenu personnel, d'attribuer une partie du revenu d'un conjoint à l'autre de manière à réduire le niveau d'imposition de la famille. Selon des témoins, cette mesure encourage le plus petit salarié du couple, habituellement la femme, à consacrer plus d'efforts au travail non rémunéré qu'au travail rémunéré, ce qui va à l'encontre de l'indépendance financière. En outre, selon ces témoins, les familles à faible revenu réalisent le moins d'économies grâce au fractionnement du revenu, et ce sont les familles bien nanties qui en profitent le plus<sup>232</sup>.

---

227 [Témoignages](#), 12 mai 2014, 1535 (Clare Beckton, Centre for Women in Politics and Public Leadership, Université Carleton).

228 [Témoignages](#), 12 mai 2014, 1605 (Kathleen Lahey, Université Queen's).

229 [Témoignages](#), 12 mai 2014, 1640 (Kathleen Lahey, Université Queen's); Alliance de la Fonction publique du Canada, « Mémoire de l'Alliance de la Fonction publique du Canada », *Mémoire soumis*, 14 mai 2014.

230 [Témoignages](#), 12 mai 2014, 1640 (Kathleen Lahey, Université Queen's).

231 *Ibid.*

232 [Témoignages](#), 12 mai 2014, 1500 (Kathleen Lahey, Université Queen's); Kathleen A. Lahey, « Croissance de l'inégalité des femmes au Canada : dimensions économiques et fiscales », *Mémoire soumis*, 12 mai 2014; [Témoignages](#), 30 avril 2014, 1630 (Kate McInturff, Centre canadien de politiques alternatives).

### C. Écart salarial entre les genres

Le Comité a appris que l'écart salarial entre les genres « est la différence entre les gains des hommes et ceux des femmes dans un secteur donné » et peut se mesurer de différentes façons, soit en comparant les gains annuels totaux des femmes et des hommes, en mesurant l'écart salarial entre les hommes et les femmes sur une année complète travaillée à temps plein, et en mesurant l'écart entre les salaires horaires pour les hommes et les femmes<sup>233</sup>. Le Comité a appris, de Statistique Canada, qu'« on constate que le salaire des femmes correspond environ à 90 % de celui des hommes, même lorsqu'on [prend en considération] les années passées sur le marché du travail, l'expérience professionnelle et les différents niveaux d'éducation » ainsi que le « type de professions<sup>234</sup> ». Des témoins ont dit au Comité qu'à tous les niveaux d'éducation et dans toutes les professions et industries, les femmes gagnent toujours moins que les hommes<sup>235</sup>.

Le Comité a aussi appris que l'élimination de l'écart salarial entre les genres est une affaire d'équité et d'absence de discrimination, et que cela améliorerait la sécurité économique des femmes et de leurs familles. Le rétrécissement de cet écart profiterait aux femmes-chefs de famille monoparentale en particulier, car la pauvreté guette davantage ces familles<sup>236</sup>.

Kate McInturff, chargée de recherche au Centre canadien de politiques alternatives, a expliqué que, 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 %<sup>237</sup> ». Des témoins ont exposé certains des facteurs qui contribuent aux inégalités salariales. M<sup>me</sup> McInturff a soutenu qu'on a tendance à penser que les femmes sont responsables de cette inégalité. Elle a expliqué que l'écart n'est pas causé par les femmes ayant de jeunes enfants qui décideraient de faire moins de travail rémunéré; au contraire, elle a indiqué 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<sup>238</sup>.

Le Comité a appris une des principales raisons expliquant l'écart salarial entre les genres, à savoir que de nombreuses industries demeurent à prédominance masculine ou

---

233 Equal Pay Coalition, « Progression de l'écart salarial entre hommes et femmes au Canada à 33 % : quoi faire? », *Mémoire soumis*, 12 mai 2014.

234 [Témoignages](#), 14 mai 2014, 1530 (Alison Hale, Statistique Canada).

235 [Témoignages](#), 4 novembre 2014, 0855 (Anne-Marie Roy, Fédération étudiante de l'Université d'Ottawa); [Témoignages](#), 14 mai 2014, 1600 (Alison Hale, Statistique Canada); [Témoignages](#), 12 mai 2014, 1540 (Mary Cornish, Coalition de l'équité salariale); [Témoignages](#), 30 avril 2014, 1530 (Kate McInturff, Centre canadien de politiques alternatives).

236 [Témoignages](#), 30 avril 2014, 1530 et 1535 (Kate McInturff, Centre canadien de politiques alternatives); Equal Pay Coalition, « Progression de l'écart salarial entre hommes et femmes au Canada à 33 % : quoi faire? », *Mémoire soumis*, 12 mai 2014.

237 [Témoignages](#), 30 avril 2014, 1530 et 1535 (Kate McInturff, Centre canadien de politiques alternatives).

238 *Ibid.*, 1530.

féminine, et que dans les secteurs à prédominance féminine, les salaires sont généralement moins élevés parce qu'il existe une sous-évaluation historique et continue du travail des femmes<sup>239</sup>. M<sup>me</sup> McInturff a déclaré que « 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 [...] les personnes qui travaillent dans des secteurs à prédominance masculine sont généralement mieux rémunérées que celles qui évoluent dans des secteurs à prédominance féminine<sup>240</sup>. » D'autres facteurs entrent toutefois en ligne de compte puisqu'il existe des inégalités salariales entre les sexes au sein d'une même industrie. Par exemple, dans le secteur de l'éducation, qui est à prédominance féminine, le revenu annuel d'un enseignant est en moyenne de 10 000 \$ plus élevé que celui d'une enseignante<sup>241</sup>. De même, les femmes gagnent 50 700 \$ de moins par an que les hommes dans le secteur de la santé, où elles sont pourtant prédominantes<sup>242</sup>.

Ensuite, quel que soit le secteur, les femmes sont généralement surreprésentées dans les emplois à temps partiel, temporaires ou contractuels et ont de la difficulté à se trouver un emploi à temps plein permanent<sup>243</sup>. Autre facteur expliquant cet écart : les femmes sont généralement moins promues que les hommes à des postes hautement rémunérés<sup>244</sup>.

Par ailleurs, des témoins ont avancé des données qui montrent que l'écart salarial entre les sexes se manifeste très tôt; les femmes diplômées gagnent moins que leurs homologues masculins aussitôt leurs études postsecondaires terminées<sup>245</sup>. Au dire de certains témoins, cet écart initial est en partie attribuable au fait que les jeunes femmes ne négocient pas leurs salaires, étant généralement moins confiantes que les hommes, et parce que les normes culturelles les dissuadent de se mettre en valeur<sup>246</sup>. Alex Johnston, directrice exécutive de Catalyst Canada Inc., a présenté les résultats d'un rapport produit par son organisme concernant les détenteurs de maîtrise en administration des affaires :

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

---

239 [Témoignages](#), 30 avril 2014, 1610 (Kate McInturff, Centre canadien de politiques alternatives); [Témoignages](#), 12 mai 2014, 1545 (Mary Cornish, Coalition de l'équité salariale); Equal Pay Coalition, « Progression de l'écart salarial entre hommes et femmes au Canada à 33 % : quoi faire? », *Mémoire soumis*, 12 mai 2014.

240 [Témoignages](#), 30 avril 2014, 1530 (Kate McInturff, Centre canadien de politiques alternatives).

241 *Ibid.*, 1530 et 1535.

242 [Témoignages](#), 12 mai 2014, 1540 (Mary Cornish, Coalition de l'équité salariale).

243 [Témoignages](#), 30 avril 2014, 1645 (Kate McInturff, Centre canadien de politiques alternatives).

244 *Ibid.*

245 [Témoignages](#), 7 avril 2014, 1620 (Linda Savoie, Condition féminine Canada); [Témoignages](#), 30 avril 2014, 1540 (Alex Johnston, Catalyst Canada Inc); [Témoignages](#), 12 mai 2014, 1530 (Clare Beckton, Centre for Women in Politics and Public Leadership, Université Carleton).

246 [Témoignages](#), 12 mai 2014, 1535 (Clare Beckton, Centre for Women in Politics and Public Leadership, Université Carleton); [Témoignages](#), 7 avril 2014, 1620 (Sébastien Goupil, Condition féminine Canada).



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<sup>247</sup>.

Des témoins ont parlé de la responsabilité qu'ont les employeurs de faire le suivi des inégalités salariales et de remédier à tout écart relevé entre les sexes<sup>248</sup>. Une personne était d'avis que les politiques du secret concernant les salaires renforcent les inégalités salariales et que les entreprises devraient être tenues à la transparence, car les femmes ont le droit de connaître les salaires versés aux hommes qui exercent des emplois équivalents<sup>249</sup>. Mary Cornish, présidente de la Coalition de l'équité salariale, a recommandé au gouvernement fédéral « de demander aux employés des secteurs publics sous réglementation fédérale et aux entrepreneurs fédéraux, dans le cadre de leurs contrats, d'être transparents au sujet de leur salaire<sup>250</sup> ».

Des témoins ont cité en exemple les politiques d'équité salariale qui existent depuis longtemps dans la fonction publique<sup>251</sup>. Le Comité a appris que des progrès considérables avaient été réalisés en ce qui concerne la représentation des femmes et l'équité salariale dans la fonction publique par suite de l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*<sup>252</sup>. M<sup>me</sup> McInturff a expliqué au Comité « que l'écart salarial se rétrécit là où on a mis en œuvre des politiques proactives en matière d'équité salariale<sup>253</sup> ».

Le Comité a appris qu'il est nécessaire de sensibiliser davantage la population à l'écart salarial entre les sexes, notamment en instaurant une journée d'équité salariale; la date marquerait le jour de l'année jusqu'auquel les femmes doivent travailler en moyenne pour gagner le même salaire que les hommes ont gagné au 31 décembre de l'année précédente<sup>254</sup>.

Des témoins ont aussi recommandé d'élaborer un plan d'action national pour combler l'écart salarial entre les sexes, sous l'égide du Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes, avec la collaboration de Condition féminine Canada et du ministère des Finances<sup>255</sup>. Un témoin a recommandé que le gouvernement

---

247 [Témoignages](#), 30 avril 2014, 1540 (Alex Johnston, Catalyst Canada Inc).

248 [Témoignages](#), 30 avril 2014, 1610 (Kate McInturff, Centre canadien de politiques alternatives); [Témoignages](#), 7 mai 2014, 1635 (Christine Day, Luvo Inc.).

249 [Témoignages](#), 12 mai 2014, 1705 (Mary Cornish, Coalition de l'équité salariale).

250 *Ibid.*

251 [Témoignages](#), 30 avril 2014, 1705 (Kate McInturff, Centre canadien de politiques alternatives); [Témoignages](#), 14 mai 2014, 1620 (Robyn Benson, Alliance de la Fonction publique du Canada).

252 [Témoignages](#), 14 mai 2014, 1615 (Robyn Benson, Alliance de la Fonction publique du Canada).

253 [Témoignages](#), 30 avril 2014, 1530 et 1535 (Kate McInturff, Centre canadien de politiques alternatives).

254 [Témoignages](#), 12 mai 2014, 1545 (Mary Cornish, Coalition de l'équité salariale); Equal Pay Coalition, « Progression de l'écart salarial entre hommes et femmes au Canada à 33 % : quoi faire? », *Mémoire soumis*, 12 mai 2014.

255 [Témoignages](#), 12 mai 2014, 1645 et 1720 (Mary Cornish, Coalition de l'équité salariale).

fédéral intègre à ses processus décisionnels une « analyse sur la réduction de l'écart salarial entre les sexes » qui s'inscrit dans l'analyse sexospécifique réalisée par Condition féminine Canada et par certains ministères<sup>256</sup>.

Des témoins estiment que des politiques d'équité salariale et des mesures législatives reposant sur le principe du salaire égal pour un travail égal aideraient à aplanir les disparités salariales fondées sur les sexes. Les mesures législatives concernant l'équité salariale ont d'abord été adoptées comme moyen de supprimer la discrimination fondée sur le sexe dans les pratiques salariales du secteur public<sup>257</sup>. Des témoins ont recommandé que le gouvernement fédéral élabore un plan d'équité salariale et qu'il l'intègre aux stratégies économiques et aux stratégies d'égalité des femmes au Canada<sup>258</sup>. Par ailleurs, on a recommandé que le gouvernement fédéral abroge la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public* et qu'il la remplace par une loi sur l'équité salariale fondée sur les recommandations du groupe de travail sur l'équité salariale (2001–2004)<sup>259</sup>.

#### D. Accès aux services de garde d'enfants

De nombreux témoins considèrent que le manque d'accès aux services de garde d'enfants est un obstacle de taille qui nuit à la croissance de la prospérité économique des femmes. Le Comité a appris que les femmes de toutes les régions du Canada œuvrant dans les différents secteurs, depuis la santé jusqu'au secteur minier, ont du mal à se prévaloir de services de garde abordables, ce qui limite leur accès aux possibilités d'emploi et amoindrit leur capacité d'atteindre leurs objectifs professionnels<sup>260</sup>. On a dit au Comité qu'avec des options adéquates en matière de garde d'enfants, les femmes ayant des enfants peuvent mener des études et participer pleinement et équitablement au marché du travail<sup>261</sup>.

---

256 *Ibid.*, 1705.

257 Alliance de la Fonction publique du Canada, « Mémoire de l'Alliance de la Fonction publique du Canada », *Mémoire soumis*, 14 mai 2014.

258 [Témoignages](#), 4 novembre 2014, 0855 (Anne-Marie Roy, Fédération étudiante de l'Université d'Ottawa); Equal Pay Coalition, « Progression de l'écart salarial entre hommes et femmes au Canada à 33 % : quoi faire? », *Mémoire soumis*, 12 mai 2014; [Témoignages](#), 12 mai 2014, 1705 (Mary Cornish, Coalition de l'équité salariale).

259 Alliance de la Fonction publique du Canada, « Mémoire de l'Alliance de la Fonction publique du Canada », *Mémoire soumis*, 14 mai 2014; [Témoignages](#), 14 mai 2014, 1620 (Robyn Benson, Alliance de la Fonction publique du Canada); Canadian Fédération canadienne des femmes diplômées des universités, « Mémoire au Comité permanent de la condition féminine : Étude sur le leadership économique et la prospérité des Canadiennes », *Mémoire soumis*, 30 mai 2014.

260 [Témoignages](#), 30 avril 2014, 1530 (Kate McInturff, Centre canadien de politiques alternatives).

261 [Témoignages](#), 18 novembre 2014, 0955 (Hodan Nalayeh, Integration TV, à titre personnel); [Témoignages](#), 18 novembre 2014, 0940 (Danièle Chouinard, Com'Femme); [Témoignages](#), 4 novembre 2014, 1020 (JudyLynn Archer, Women Building Futures); [Témoignages](#), 18 novembre 2014, 0925 (Fariba Pacheleh, Société des canadiennes dans la science et la technologie); [Témoignages](#), 18 novembre 2014, 0945 (Harriett McLachlan, Canada sans pauvreté); [Témoignages](#), 4 novembre 2014, 0900 (Anne-Marie Roy, Fédération étudiante de l'Université d'Ottawa); [Témoignages](#), 14 mai 2014, 1630 (Robyn Benson, Alliance de la Fonction publique du Canada); [Témoignages](#), 12 mai 2014, 1725 (Kathleen Lahey, Université Queen's); [Témoignages](#), 12 mai 2014, 1555 et 1650 (Chef Betsy Kennedy, Première nation de War Lake); [Témoignages](#), 5 mai 2014, 1540 et 1640 (Brenda Thompson, Canada sans pauvreté); [Témoignages](#), 5 mai 2014, 1600 (Victoria Lennox, Startup Canada); [Témoignages](#), 30 avril 2014, 1550 (Shannon Phillips, Alberta Federation of Labour).

Harriett McLachlan, présidente du conseil d'administration de Canada sans pauvreté, a expliqué au Comité que « pour que les femmes continuent d'avancer, il est essentiel d'offrir des services de garde abordables et accessibles leur permettant d'avoir l'esprit tranquille et de s'occuper de quelque chose, peu importe le domaine – éducation, entrepreneuriat, etc.<sup>262</sup> ». M<sup>me</sup> McInturff était d'accord, ajoutant que « [d]es 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<sup>263</sup> ».

Le Comité a appris que 70 % des mères au Canada font partie de la population active, mais qu'il leur est toujours difficile de concilier travail et garde d'enfants<sup>264</sup>. Des témoins ont fait part des attentes de la société et de la culture du milieu de travail selon lesquelles il incombe aux femmes désireuses de travailler de prendre des arrangements pour la garde des enfants<sup>265</sup>. Comme l'explique un mémoire présenté par l'Alliance de la fonction publique du Canada, après la naissance des enfants, les obligations en matière de garde incombent généralement aux femmes en raison des rôles familiaux attribués à chacun des sexes<sup>266</sup>.

Comme l'a indiqué Danièle Chouinard, directrice générale de Com'Femme, on considère que le « rôle social » de la femme est de prodiguer des soins et donc « il faut qu'elle pense à ses enfants<sup>267</sup> ». Dans la section du présent rapport portant sur le travail non rémunéré, on indique que les femmes consacrent aux soins, incluant la garde des enfants, un nombre disproportionné d'heures non rémunérées par rapport aux hommes. Pour les mères seules, on a expliqué au Comité qu'il est encore plus difficile de concilier travail et garde d'enfants<sup>268</sup>.

Le Comité a appris que le coût relativement élevé des services de garde peut dissuader les femmes d'entrer sur le marché du travail ou d'y retourner<sup>269</sup>. Qui plus est, le salaire des femmes est souvent considéré comme un revenu secondaire et il est généralement inférieur à celui de son conjoint, ce qui influe sur le choix du conjoint qui retournera sur le marché du travail<sup>270</sup>. Selon M<sup>me</sup> Roy, pour les femmes qui souhaitent poursuivre des études postsecondaires, les garderies dans les campus ont des prix élevés

---

262 [Témoignages](#), 18 novembre 2014, 0945 (Harriett McLachlan, Canada sans pauvreté).

263 [Témoignages](#), 30 avril 2014, 1530 (Kate McInturff, Centre canadien de politiques alternatives).

264 [Témoignages](#), 14 mai 2014, 1615 (Robyn Benson, Alliance de la Fonction publique du Canada).

265 [Témoignages](#), 4 novembre 2014, 1020 (JudyLynn Archer, Women Building Futures); [Témoignages](#), 14 mai 2014, 1630 (Robyn Benson, Alliance de la Fonction publique du Canada); [Témoignages](#), 12 mai 2014, 1650 (Chef Betsy Kennedy, Première nation de War Lake); [Témoignages](#), 18 novembre 2014, 0940 (Danièle Chouinard, Com'Femme).

266 Alliance de la Fonction publique du Canada, « Mémoire de l'Alliance de la Fonction publique du Canada », *Mémoire soumis*, 14 mai 2014.

267 [Témoignages](#), 18 novembre 2014, 0940 (Danièle Chouinard, Com'Femme).

268 [Témoignages](#), 7 mai 2014, 1635 et 1655 (Christine Day, Luvo Inc.).

269 Alliance de la Fonction publique du Canada, « Mémoire de l'Alliance de la Fonction publique du Canada », *Mémoire soumis*, 14 mai 2014.

270 *Ibid.*

et de longues listes d'attente<sup>271</sup>. Les femmes qui ont des heures de travail irrégulières ou des engagements après les heures normales de bureau ont beaucoup de mal à utiliser les services de garde parce que la plupart des garderies ont des heures ouvrables régulières<sup>272</sup>.

Au dire de témoins, les femmes qui se retirent du marché du travail pour prendre un congé de maternité afin de s'occuper de leur bébé ou pour prendre soin d'enfants plus âgés subissent plusieurs conséquences financières, comme la perte des augmentations de salaire ainsi que des avantages que procure l'ancienneté et des contributions au régime de retraite<sup>273</sup>. Qui plus est, les femmes qui restent sur le marché du travail peuvent consacrer beaucoup de temps aux responsabilités liées à la garde des enfants, ce qui peut nuire à leur développement professionnel et les pousser à réduire leurs heures de travail ou à refuser des possibilités d'avancement<sup>274</sup>.

Le Comité a entendu les récits personnels de témoins qui ont exposé les difficultés qu'elles ont eues à concilier le travail et les responsabilités familiales, car elles n'avaient pas accès à des services de garde. Brenda Thompson, membre du conseil d'administration du Canada sans pauvreté, a expliqué comment l'accès à des services de garde avait changé sa vie :

Ma fille avait déjà quatre ans quand les garderies subventionnées sont arrivées dans notre ville. J'ai sauté sur l'occasion, ce qui m'a permis de prendre un emploi peu rémunéré, mais au moins je participais à l'économie et je pouvais travailler à temps plein. [Cela] nous ont permis, à mes deux filles et à moi, de participer pleinement à l'économie, à la culture et au processus démocratique<sup>275</sup>.

Julia Fournier, présidente et chef de direction de HCMWorks Inc., a expliqué au Comité que, vu l'accès limité aux services de garde, elle avait eu de la difficulté à concilier sa vie professionnelle et ses responsabilités auprès de ses enfants « de leur naissance jusqu'à ce qu'ils arrivent en première année<sup>276</sup> ».

On a dit au Comité que, d'après des données concernant le Canada et d'autres pays, la prestation de services de garde en milieu de travail contribue au recrutement et au maintien en fonction des employés, en particulier des femmes, car ces services sont accessibles et abordables<sup>277</sup>. De l'avis de certains, le programme de garde d'enfants du Québec illustre bien les changements positifs qui découlent de l'élargissement de l'accès aux services de garde : il résulte du programme une augmentation du niveau d'emploi

---

271 [Témoignages](#), 4 novembre 2014, 0900 (Anne-Marie Roy, Fédération étudiante de l'Université d'Ottawa).

272 [Témoignages](#), 14 mai 2014, 1615 (Robyn Benson, Alliance de la Fonction publique du Canada).

273 [Témoignages](#), 14 mai 2014, 1615 (Robyn Benson, Alliance de la Fonction publique du Canada); Alliance de la Fonction publique du Canada, « Mémoire de l'Alliance de la Fonction publique du Canada », *Mémoire soumis*, 14 mai 2014.

274 [Témoignages](#), 14 mai 2014, 1615 (Robyn Benson, Alliance de la Fonction publique du Canada).

275 [Témoignages](#), 5 mai 2014, 1540 (Brenda Thompson, Canada sans pauvreté).

276 [Témoignages](#), 9 avril 2014, 1655 (Julia Fournier, HCMWorks Inc., Banque de développement du Canada).

277 [Témoignages](#), 14 mai 2014, 1615 (Robyn Benson, Alliance de la Fonction publique du Canada); [Témoignages](#), 12 mai 2014, 1725 (Kathleen Lahey, Université Queen's).

chez les femmes, un rétrécissement de l'écart salarial entre les femmes et les hommes et des avantages pour l'économie de la province<sup>278</sup>.

Tout en reconnaissant le rôle des provinces et des municipalités dans la prestation des services de garde, des témoins ont demandé que le gouvernement fédéral prenne l'initiative d'examiner les options en matière de services de garde et d'améliorer l'accès aux services<sup>279</sup>. Des témoins ont recommandé que le gouvernement fédéral joue un rôle en vue d'améliorer l'accès aux services de garde, notamment qu'il mette en place un programme universel de garde d'enfants<sup>280</sup>, une stratégie nationale sur les garderies<sup>281</sup> ou un programme national de garderies<sup>282</sup>. Chef Betsy Kennedy, chef de la Première nation de War Lake, a recommandé que le gouvernement fédéral fournisse des fonds pour augmenter le nombre de programmes Bon départ et de programmes de garde d'enfants dans les réserves<sup>283</sup>.

Le Comité a appris que le « crédit d'impôt pour frais de garderie » du gouvernement fédéral est une bonne mesure, car on laisse aux parents le choix de la garderie<sup>284</sup>.

Des témoins qui occupent des postes de direction dans leur entreprise estiment que le milieu des affaires devrait s'intéresser davantage à la question de l'accessibilité des services de garde<sup>285</sup>. La diversité des options en matière de garde d'enfants qu'offrent des entreprises privées à leurs employés n'a pas manqué d'intéresser le Comité. Par exemple, Christine Day, ancienne chef de la direction de Lululemon, a déclaré que Lululemon « [finançait et aidait] à soutenir les programmes de garde d'enfants et les places garanties pour les enfants malades<sup>286</sup> ».

---

278 [Témoignages](#), 30 avril 2014, 1530 et 1610 (Kate McInturff, Centre canadien de politiques alternatives); [Témoignages](#), 14 mai 2014, 1645 (Seema Lamba, agente au programme des droits de la personne, Direction des programmes, Alliance de la Fonction publique du Canada); [Témoignages](#), 14 mai 2014, 1615 (Robyn Benson, Alliance de la Fonction publique du Canada); [Témoignages](#), 12 mai 2014, 1650 (Kathleen Lahey, Université Queen's).

279 [Témoignages](#), 5 mai 2014, 1645 (Laura Cattari, membre, Conseil d'administration, Canada sans pauvreté); [Témoignages](#), 5 mai 2014, 1640 (Brenda Thompson, Canada sans pauvreté); [Témoignages](#), 7 mai 2014, 1655 (Heather Kennedy, Suncor Energy Inc.).

280 [Témoignages](#), 4 novembre 2014, 0950 (Anne-Marie Roy, Fédération étudiante de l'Université d'Ottawa); [Témoignages](#), 4 novembre 2014, 1020 (JudyLynn Archer, Women Building Futures); Canadian Fédération canadienne des femmes diplômées des universités, « Mémoire au Comité permanent de la condition féminine : Étude sur le leadership économique et la prospérité des Canadiennes », *Mémoire soumis*, 30 mai 2014.

281 [Témoignages](#), 5 mai 2014, 1540 (Brenda Thompson, Canada sans pauvreté).

282 [Témoignages](#), 14 mai 2014, 1620 (Robyn Benson, Alliance de la Fonction publique du Canada); Alliance de la Fonction publique du Canada, « Mémoire de l'Alliance de la Fonction publique du Canada », *Mémoire soumis*, 14 mai 2014.

283 [Témoignages](#), 12 mai 2014, 1555 (Chef Betsy Kennedy, Première nation de War Lake).

284 [Témoignages](#), 7 mai 2014, 1710 (Christine Day, Luvo Inc.).

285 [Témoignages](#), 7 mai 2014, 1700 (Christine Day, Luvo Inc.); [Témoignages](#), 7 mai 2014, 1655 (Heather Kennedy, Suncor Energy Inc.).

286 [Témoignages](#), 7 mai 2014, 1655 (Christine Day, Luvo Inc.).

Aussi, Heather Kennedy, vice-présidente des Relations gouvernementales à Suncor Energy Inc., a expliqué que son entreprise offre deux modèles de garde d'enfants aux employés : pour les employés en poste au siège social, il existe un service de garde sur place, tandis que pour les employés des bureaux éloignés, l'entreprise offre des fonds et du soutien à des fournisseurs de services de garde du secteur privé<sup>287</sup>.

## E. Misogynie et violence

Un certain nombre de témoins ont fait état de la relation qui existe entre la prospérité des femmes et la misogynie, la violence sexuelle et la violence sexospécifique : l'accroissement de la sécurité économique des femmes a une influence positive sur leur sécurité personnelle, et l'investissement dans la sécurité personnelle des femmes améliore leur sécurité économique<sup>288</sup>.

Le Comité a appris que la violence à la maison, dans la collectivité ou dans le milieu de travail nuit à l'indépendance économique des femmes, car elle affecte leur estime et leur respect d'elles-mêmes et peut limiter leur liberté de mouvement<sup>289</sup>. Les femmes qui subissent de la violence ont grandement besoin de la sécurité économique que peuvent procurer un emploi stable, un logement abordable et un salaire décent, toutes des conditions nécessaires pour échapper à la violence<sup>290</sup>.

Le Comité a appris que certains groupes de femmes risquent davantage d'être victimes de violence, à savoir les femmes autochtones et les femmes transgenres<sup>291</sup>.

Il a également appris que la violence sexuelle et sexospécifique sur les campus compromet les chances d'accès égales et sûres des femmes à l'éducation. Les jeunes femmes âgées de 15 à 24 ans, comparativement à celles de tous les autres groupes d'âge, sont victimes des taux de violence sexuelle les plus élevés au pays, que ce soit dans les campus, les milieux de travail ou les collectivités<sup>292</sup>.

M<sup>me</sup> Roy a expliqué au Comité qu'elle encourage l'administration de l'Université d'Ottawa de « rendre obligatoire pour tous les étudiants au moins un cours sur la condition féminine » pour que « tous les sexes soient sensibilisés aux divers obstacles et difficultés liées à son identité sexuelle<sup>293</sup> ». Elle a aussi proposé de « sensibiliser les hommes à la violence systémique qui existe dans notre société » précisant qu'« [o]n devrait également

---

287 [Témoignages](#), 7 mai 2014, 1655 (Heather Kennedy, Suncor Energy Inc.).

288 [Témoignages](#), 12 mai 2014, 1655 (Kathleen Lahey, Université Queen's); [Témoignages](#), 12 mai 2014, 1550 (Chef Betsy Kennedy, Première nation de War Lake); [Témoignages](#), 5 mai 2014, 1535 (Laura Cattari, Canada sans pauvreté); [Témoignages](#), 30 avril 2014, 1610 (Kate McInturff, Centre canadien de politiques alternatives).

289 [Témoignages](#), 5 mai 2014, 1535 (Laura Cattari, Canada sans pauvreté).

290 [Témoignages](#), 12 mai 2014, 1655 (Kathleen Lahey, Université Queen's); [Témoignages](#), 30 avril 2014, 1610 (Kate McInturff, Centre canadien de politiques alternatives).

291 [Témoignages](#), 4 novembre 2014, 0900 (Anne-Marie Roy, Fédération étudiante de l'Université d'Ottawa).

292 *Ibid.*

293 *Ibid.*, 0920.

y remettre en question notre conception de la masculinité<sup>294</sup> ». Selon M<sup>me</sup> Roy, l'idéal serait d'offrir, dans les écoles primaires et secondaires, des programmes sur la violence fondée sur le sexe, notamment de présenter de l'information sur ce que peuvent faire les personnes qui en sont témoins, et d'imposer des cours sur les différences entre les sexes au niveau universitaire<sup>295</sup>.

Des témoins ont aussi fait mention de la misogynie, qui se traduit par de la violence verbale et physique et par de la cyberviolence, et qui peut être utilisée pour intimider les femmes et les éloigner des postes de direction<sup>296</sup>. Le Comité a entendu M<sup>me</sup> Roy s'exprimer sur sa propre expérience de la cybermisogynie qui était dirigée contre elle, et elle estime qu'il faut renseigner les communautés sur les moyens de déceler et de combattre la violence sexospécifique et la misogynie<sup>297</sup>.

Le Comité a également appris que la violence faite aux femmes nuit « à l'estime et au respect de soi », ce qui porte atteinte à leur capacité de devenir des dirigeantes<sup>298</sup>.

## **F. Pauvreté et conditions de vie**

Des témoins ont aussi mentionné le cycle de pauvreté, expliquant comment ce cycle ne fait que renforcer l'exclusion économique. M<sup>me</sup> Thompson a fourni l'explication suivante : « La pauvreté est l'opposé de la prospérité. Elle empêche les gens de participer à l'économie, à la culture et au processus démocratique. Quand une femme vit dans la pauvreté, elle fait face à un obstacle énorme. Dans le continuum de la prospérité, la pauvreté est à l'extrémité opposée<sup>299</sup>. »

Shannon Phillips, une directrice de l'Alberta Federation of Labour, a donné des exemples de l'incidence des revenus peu élevés sur les familles dans sa province, l'Alberta : « 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<sup>300</sup>. »

Laura Cattari, membre du conseil d'administration de Canada sans pauvreté, a aussi parlé de l'incidence de la pauvreté sur les enfants et les jeunes :

Sans être exposés, et surtout dans la vie des jeunes enfants – une exposition à des occasions, à des idées, à la croissance – nous n'avons aucune chance d'atteindre le

---

294 *Ibid.*

295 *Ibid.*

296 [Témoignages](#), 4 novembre 2014, 0925 (Anne-Marie Roy, Fédération étudiante de l'Université d'Ottawa); [Témoignages](#), 12 mai 2014, 1535 (Clare Beckton, Centre for Women in Politics and Public Leadership, Université Carleton).

297 [Témoignages](#), 4 novembre 2014, 0925 (Anne-Marie Roy, Fédération étudiante de l'Université d'Ottawa).

298 [Témoignages](#), 5 mai 2014, 1535 (Laura Cattari, Canada sans pauvreté).

299 [Témoignages](#), 5 mai 2014, 1600 (Brenda Thompson, Canada sans pauvreté).

300 [Témoignages](#), 30 avril 2014, 1555 (Shannon Phillips, Alberta Federation of Labour).

leadership, la propriété, l'entrepreneuriat. Ces choses ne pointent pas à notre horizon. Quand des adolescents vivent dans un milieu de privations, ils ne pensent malheureusement pas à un bel avenir brillant. Ils pensent à gagner de l'argent pour se nourrir, à gagner assez d'argent pour se loger, peut-être même pour se vêtir adéquatement, et pour avoir un téléphone. Ils ne pensent vraiment pas à leur vie entière et au long terme<sup>301</sup>.

On a suggéré que le gouvernement fédéral établisse un plan national de lutte contre la pauvreté qui comprendrait une stratégie nationale en matière d'habitation et des mesures relatives à la sécurité alimentaire et qui mettrait à contribution les différentes instances gouvernementales et tous les secteurs de la société civile<sup>302</sup>.

De nombreux témoins ont fait mention du lien entre la prospérité et les conditions de vie, par exemple l'accès à un logement abordable, la sécurité alimentaire et le fait de vivre avec un handicap<sup>303</sup>. Des témoins ont expliqué que les femmes se heurtent à un obstacle supplémentaire à la sécurité économique si elles vivent dans des logements « surpeuplés », non conformes aux normes et « inabordables<sup>304</sup> ». On a dit au Comité que les logements abordables et sûrs représentent un besoin fondamental auquel il faut pourvoir si l'on veut que les femmes puissent prétendre à la prospérité<sup>305</sup>.

Le Comité a appris que les coopératives de logement mixtes, qui incluent des logements subventionnés, des appartements avec option d'achat et des condominiums traditionnels, produisent des communautés qui sont des exemples de cohésion et de sécurité<sup>306</sup>. Des témoins ont recommandé que le gouvernement fédéral élabore un cadre législatif en vue d'une stratégie nationale en matière d'habitation<sup>307</sup>. Comme l'a expliqué M<sup>me</sup> Thompson :

La coopérative de logement subventionné nous a permis de vivre, ma fille et moi, dans un logement chauffé et sécuritaire. Elle a aussi enrichi ma vie sociale avec les réunions des membres et les événements sociaux qu'on organisait, comme des pique-niques. Les

---

301 [Témoignages](#), 5 mai 2014, 1620 (Laura Cattari, Canada sans pauvreté).

302 [Témoignages](#), 18 novembre 2014, 0855 (Harriett McLachlan, Canada sans pauvreté).

303 [Témoignages](#), 18 novembre 2014, 0945 (Harriett McLachlan, Canada sans pauvreté); [Témoignages](#), 12 mai 2014, 1720 (Chef Betsy Kennedy, Première nation de War Lake); [Témoignages](#), 5 mai 2014, 1540 (Brenda Thompson, Canada sans pauvreté); [Témoignages](#), 5 mai 2014, 1610 (Laura Cattari, Canada sans pauvreté).

304 [Témoignages](#), 18 novembre 2014, 0945 (Harriett McLachlan, Canada sans pauvreté); [Témoignages](#), 12 mai 2014, 1720 (Chef Betsy Kennedy, Première nation de War Lake); [Témoignages](#), 12 mai 2014, 1625 (Kathleen Lahey, Université Queen's); [Témoignages](#), 30 avril 2014, 1610 (Kate McInturff, Centre canadien de politiques alternatives).

305 [Témoignages](#), 18 novembre 2014, 0945 (Harriett McLachlan, Canada sans pauvreté).

306 *Ibid.*, 0855.

307 [Témoignages](#), 18 novembre 2014, 0855 (Harriett McLachlan, Canada sans pauvreté); Canadian Fédération canadienne des femmes diplômées des universités, « Mémoire au Comité permanent de la condition féminine : Étude sur le leadership économique et la prospérité des Canadiennes », *Mémoire soumis*, 30 mai 2014; [Témoignages](#), 5 mai 2014, 1540 (Brenda Thompson, Canada sans pauvreté).



membres de la coop étaient comme moi, ils travaillaient fort pour améliorer la vie de leur famille et de la collectivité<sup>308</sup>.

Des témoins ont indiqué que l'absence de sécurité alimentaire constitue un obstacle à la prospérité et un signe d'insécurité économique. Les femmes ayant un faible revenu n'ont pas les moyens d'acheter des aliments nutritifs, comme des fruits et des légumes, et vivent souvent avec leurs familles dans des quartiers pauvres loin des supermarchés<sup>309</sup>. Les enfants issus de familles à faible revenu qui peuvent consommer des aliments nutritifs, par l'entremise de programmes alimentaires dans les écoles par exemple, ont de meilleurs résultats et sont moins stigmatisés, ce qui contribue à leur future réussite sur le plan économique<sup>310</sup>.

Les femmes handicapées font face à des obstacles supplémentaires lorsqu'elles veulent accéder à l'éducation<sup>311</sup> et trouver un emploi<sup>312</sup>; un témoin a indiqué que 75 % des femmes handicapées sont sans emploi<sup>313</sup>. S'inspirant de sa propre expérience, M<sup>me</sup> Cattari a expliqué au Comité qu'elle s'est retrouvée exclue sur le plan économique et plongée dans la pauvreté à cause de son handicap :

Au sommet de ma carrière, j'établissais des réseaux câblés numériques, je dirigeais des équipes de recherche et développement et je rédigeais des livres blancs pour l'industrie. Je fournissais mes conseils d'expert à de grandes sociétés de câblodistribution. Autrement dit, je figurais parmi les leaders de mon industrie. J'étais aussi la seule femme parmi tous mes collègues. En janvier 2003, on m'a déclarée officiellement handicapée par des maladies dues au stress [...] Mon handicap m'a jeté dans la pauvreté et je me suis retrouvée économiquement exclue<sup>314</sup>.

## G. Obstacles pour les femmes autochtones

En ce qui concerne les femmes des Premières Nations, les Inuites et les Métisses, le Comité a appris que ces femmes, qui représentent 4 % de la population totale, font face à des obstacles supplémentaires qui entravent leur prospérité<sup>315</sup>. Le Comité a appris que la population féminine autochtone progresse rapidement : de 1996 à 2006, le taux de croissance des femmes autochtones était de 45 % comparativement à 9 % pour la population non autochtone. En 2006, l'âge moyen des femmes autochtones était de 28 ans, comparativement à 40 ans pour l'ensemble de la population féminine.

---

308 [Témoignages](#), 5 mai 2014, 1540 (Brenda Thompson, Canada sans pauvreté).

309 [Témoignages](#), 5 mai 2014, 1610 (Laura Cattari, Canada sans pauvreté); [Témoignages](#), 5 mai 2014, 1635 (Brenda Thompson, Canada sans pauvreté).

310 [Témoignages](#), 5 mai 2014, 1635 (Laura Cattari, Canada sans pauvreté); [Témoignages](#), 7 mai 2014, 1700 (Christine Day, Luvo Inc.).

311 [Témoignages](#), 4 novembre 2014, 0855 (Anne-Marie Roy, Fédération étudiante de l'Université d'Ottawa).

312 [Témoignages](#), 14 mai 2014, 1615 (Robyn Benson, Alliance de la Fonction publique du Canada).

313 [Témoignages](#), 5 mai 2014, 1535 (Laura Cattari, Canada sans pauvreté).

314 *Ibid.*

315 [Témoignages](#), 12 mai 2014, 1555 (Chef Betsy Kennedy, Première nation de War Lake); [Témoignages](#), 14 mai 2014, 1555 (François Nault, Statistique Canada); [Témoignages](#), 4 novembre 2014, 0855 et 0900 (Anne-Marie Roy, Fédération étudiante de l'Université d'Ottawa).

Cette population jeune a donc besoin de ressources et de soutien pour accéder aux programmes Bon départ, aux programmes de garde d'enfants et à l'éducation<sup>316</sup>.

Le Comité s'est fait dire que les femmes autochtones ont du mal à accéder à l'éducation postsecondaire, comme en témoignent leurs niveaux de scolarité beaucoup plus faibles; 8 % des Autochtones possèdent un diplôme universitaire contre 23 % pour la population non autochtone<sup>317</sup>. M<sup>me</sup> Roy a recommandé de relever le plafond de financement du Programme d'aide aux étudiants du niveau postsecondaire, qui fournit une aide financière aux étudiants qui sont des Indiens inscrits et des Inuits et qui suivent des programmes postsecondaires admissibles; tous les hommes et les femmes autochtones qualifiés auront ainsi accès à l'aide financière<sup>318</sup>.

Des témoins ont parlé de ce qu'ils considèrent comme des obstacles à l'accès des femmes autochtones à l'éducation et à la prospérité; selon eux, ces obstacles comprennent les logements surpeuplés et insalubres dans les réserves<sup>319</sup>, le taux de violence envers les femmes autochtones qui est relativement élevé<sup>320</sup>, l'éducation insuffisante à cause du manque de financement<sup>321</sup> et le fait que, par rapport à l'ensemble de la population, les femmes autochtones ont davantage d'enfants à un plus jeune âge<sup>322</sup>. Le Comité a appris que 20 % des femmes des Premières Nations sont monoparentales et que maintes communautés des Premières Nations n'ont pas accès à des programmes convenables de garde d'enfants, un obstacle de taille pour les mères qui veulent poursuivre des études et se tailler une place dans le marché du travail<sup>323</sup>. On a recommandé que le gouvernement fédéral affecte des fonds à des programmes Bon départ et à des programmes de garde d'enfants dans les Premières Nations<sup>324</sup>.

JudyLynn Archer, présidente et directrice générale de Women Building Futures, a mentionné que les métiers et les secteurs non traditionnels attirent beaucoup certaines femmes autochtones et elle a parlé de la prospérité que procurent aux femmes ces types de travail; elle a signalé que les femmes autochtones représentent 30 % des étudiants inscrits au programme de formation relative aux métiers qu'offre son organisme<sup>325</sup>. Elle a

---

316 [Témoignages](#), 12 mai 2014, 1555 (Chef Betsy Kennedy, Première nation de War Lake); Covadonga Robles Urquijo et Anne Milan, « [La population féminine](#) », *Femmes au Canada; rapport statistique fondé sur le sexe*, Statistique Canada, juillet 2011, p. 11.

317 [Témoignages](#), 4 novembre 2014, 0855 et 0900 (Anne-Marie Roy, Fédération étudiante de l'Université d'Ottawa).

318 *Ibid.*

319 [Témoignages](#), 12 mai 2014, 1720 (Chef Betsy Kennedy, Première nation de War Lake).

320 [Témoignages](#), 4 novembre 2014, 0900 (Anne-Marie Roy, Fédération étudiante de l'Université d'Ottawa); [Témoignages](#), 12 mai 2014, 1550 (Chef Betsy Kennedy, Première nation de War Lake).

321 [Témoignages](#), 12 mai 2014, 1555 (Chef Betsy Kennedy, Première nation de War Lake).

322 [Témoignages](#), 14 mai 2014, 1555 (François Nault, Statistique Canada).

323 [Témoignages](#), 14 mai 2014, 1555 (François Nault, Statistique Canada); [Témoignages](#), 12 mai 2014, 1555 (Chef Betsy Kennedy, Première nation de War Lake).

324 [Témoignages](#), 12 mai 2014, 1555 (Chef Betsy Kennedy, Première nation de War Lake).

325 [Témoignages](#), 4 novembre 2014, 1000 (JudyLynn Archer, Women Building Futures).

déclaré ce qui suit : « Nous nous entretenons avec les femmes autochtones dans leur collectivité partout dans la province. Nous les écoutons et nous discutons avec elles de cette occasion. Ces femmes autochtones sont souvent très intéressées<sup>326</sup>. »

## H. Obstacles pour les femmes immigrantes

Le Comité a appris que les personnes immigrantes, en particulier les femmes, sont sous-employées et sont confrontées à un manque de possibilités d'emploi<sup>327</sup>. Par rapport aux femmes de souche canadienne, les femmes immigrantes qui possèdent des titres de compétence étrangers occupent souvent des emplois précaires et ne reçoivent pas un salaire comparable<sup>328</sup>. Comme l'a expliqué un témoin, une étude réalisée en octobre 2014 montre que les travailleurs appartenant aux minorités visibles et détenant un diplôme universitaire gagnent 20 % de moins que leurs homologues non membres de ces communautés<sup>329</sup>.

Le Comité a appris que les obstacles propres aux immigrants et aux membres des communautés minoritaires comprennent « des obstacles à l'intégration, un manque de compréhension à l'égard de [la] culture et de [la] religion, un manque d'acceptation, et une absence de soutien pour l'inscription à l'université et au collège<sup>330</sup> ». Le Comité a appris que les femmes immigrantes font face à plusieurs facteurs de discrimination : « Elles sont des femmes, elles sont définies par leur race et elles sont de nouvelles Canadiennes<sup>331</sup>. »

Par ailleurs, des témoins ont évoqué les difficultés que doivent surmonter les femmes et les hommes immigrants pour obtenir des postes qui sont à la mesure de leur formation et de leurs études<sup>332</sup>. Ils ont expliqué qu'il est difficile pour ces personnes de faire reconnaître les titres de compétence acquis à l'étranger. De nombreuses femmes immigrantes ne peuvent donc pas trouver d'emploi convenable à leur arrivée au Canada de sorte qu'elles sont isolées et ont du mal à s'intégrer à la société canadienne<sup>333</sup>. Hodan Nalayeh, productrice exécutive d'Integration TV, a expliqué que la communauté minoritaire dont elle fait partie possède « un fort esprit d'entrepreneuriat », mais que les membres ont beaucoup de difficulté à intégrer leurs entreprises à l'ensemble de la société<sup>334</sup>.

---

326 *Ibid.*

327 [Témoignages](#), 6 novembre 2014, 0845 (Ann Armstrong, directrice des études, chargée de cours, Business Edge, Rotman School of Management, Université de Toronto, à titre personnel).

328 [Témoignages](#), 6 novembre 2014, 0845 (Ann Armstrong, Université de Toronto, à titre personnel); [Témoignages](#), 7 avril 2014, 1550 (Linda Savoie, Condition féminine Canada).

329 [Témoignages](#), 18 novembre 2014, 0900 (Hodan Nalayeh, Integration TV, à titre personnel).

330 *Ibid.*

331 [Témoignages](#), 6 novembre 2014, 0930 (Ann Armstrong, Université de Toronto, à titre personnel).

332 [Témoignages](#), 18 novembre 2014, 0900 (Hodan Nalayeh, Integration TV, à titre personnel); [Témoignages](#), 6 novembre 2014, 0945 (Ann Armstrong, Université de Toronto, à titre personnel).

333 [Témoignages](#), 18 novembre 2014, 0845 (Danièle Chouinard, Com'Femme); [Témoignages](#), 6 novembre 2014, 0945 (Ann Armstrong, Université de Toronto, à titre personnel).

334 [Témoignages](#), 18 novembre 2014, 0900 (Hodan Nalayeh, Integration TV, à titre personnel).

On a dit au Comité que la formation financière aide les femmes immigrantes à trouver un emploi ou à lancer une entreprise. Les femmes immigrantes bénéficient également d'un encadrement dans le domaine des communications écrites et verbales, notamment pour la rédaction de curriculum vitae, la préparation aux entrevues et les échanges lors d'activités de réseautage. Elles peuvent également recevoir des conseils pour s'y retrouver dans le marché du travail et s'adapter à la culture du milieu de travail canadien<sup>335</sup>. Selon des représentants d'Industrie Canada, les immigrantes réussissent en particulier dans le domaine de l'entrepreneuriat au Canada; parmi les femmes propriétaires d'entreprises au Canada, près d'une sur quatre est née à l'étranger<sup>336</sup>.

Un témoin a encouragé les gouvernements à tendre la main aux communautés minoritaires en organisant des tables rondes et en amorçant un dialogue sur la prospérité et l'entrepreneuriat<sup>337</sup>. On a suggéré que le gouvernement fédéral travaille de concert avec les autres ordres de gouvernement afin de réduire les obstacles à la reconnaissance des titres de compétence étrangers afin d'aider les femmes professionnelles instruites à l'étranger à « exceller au Canada<sup>338</sup> ».

### **Recommandation 7**

**Le Comité recommande que le gouvernement du Canada poursuive le travail effectué par Emploi et Développement social Canada et Citoyenneté et Immigration Canada dans le cadre du Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers, afin d'améliorer la reconnaissance interprovinciale de ces titres ainsi que des talents et des compétences qu'ont acquis les professionnels immigrant au Canada.**

### **Recommandation 8**

**Le Comité recommande que le gouvernement du Canada, en collaboration avec les gouvernements provinciaux, fixe des échéanciers pour la reconnaissance interprovinciale des titres de compétences ainsi que la reconnaissance des titres de compétences obtenus à l'étranger.**

---

335 [Témoignages](#), 18 novembre 2014, 0900 (Hodan Nalayeh, Integration TV, à titre personnel); [Témoignages](#), 6 novembre 2014, 0855 and 0925 (Ann Armstrong, Université de Toronto, à titre personnel).

336 [Témoignages](#), 9 avril 2014, 1530 (Shereen Benzvy Miller, Industrie Canada).

337 [Témoignages](#), 18 novembre 2014, 0900 et 0955 (Hodan Nalayeh, Integration TV, à titre personnel).

338 [Témoignages](#), 6 novembre 2014, 0850 (Ann Armstrong, Université de Toronto, à titre personnel).

# LISTE DES RECOMMANDATIONS

---

## Recommandation 1

Le Comité recommande que Condition féminine Canada appuie les programmes fondés sur des données probantes pour favoriser l'augmentation de la participation des femmes au marché du travail et ainsi accroître leur prospérité..... 10

## Recommandation 2

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada envisage de se concentrer sur des programmes destinés à encourager les entrepreneures à accéder à des capitaux pour faire prospérer leur entreprise..... 15

## Recommandation 3

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada adopte une approche consistant à « se conformer ou s'expliquer », au sujet de la représentation des femmes au sein des conseils d'administration, assortie de cibles et d'échéanciers, et faisant état d'une plus grande transparence. .... 21

## Recommandation 4

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada favorise le mentorat chez les entrepreneures, en appuyant des programmes qui leur permettent de trouver des mentors, dans le but d'aider ces femmes à lancer leur propre entreprise. .... 29

## Recommandation 5

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada envisage de mettre sur pied une campagne nationale de mentorat pour les entrepreneures afin d'encourager les femmes d'affaires à s'entraider. .... 29

## Recommandation 6

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada s'efforce de mieux soutenir le mentorat des femmes partout au pays..... 29

**Recommandation 7**

**Le Comité recommande que le gouvernement du Canada poursuive le travail effectué par Emploi et Développement social Canada et Citoyenneté et Immigration Canada dans le cadre du Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers, afin d'améliorer la reconnaissance interprovinciale de ces titres ainsi que des talents et des compétences qu'ont acquis les professionnels immigrant au Canada. .... 50**

**Recommandation 8**

**Le Comité recommande que le gouvernement du Canada, en collaboration avec les gouvernements provinciaux, fixe des échéanciers pour la reconnaissance interprovinciale des titres de compétences ainsi que la reconnaissance des titres de compétences obtenus à l'étranger. .... 50**

# ANNEXE A

## LISTE DES TÉMOINS

Organismes et individus	Date	Réunion
<p><b>Ministère des Affaires étrangères, du Commerce et du Développement</b></p> <p>John Gartke, directeur Mission commerciales, consultations et activités de sensibilisation</p> <p>Zoe Hawa, déléguée commerciale Femmes d'affaires en commerce international</p> <p><b>Condition féminine Canada</b></p> <p>Sébastien Goupil, directeur général Politiques et relations extérieures</p> <p>Linda Savoie, directrice générale principale Direction du programme de promotion de la femme et des opérations régionales</p>	2014/04/07	18
<p><b>Agence de promotion économique du Canada atlantique</b></p> <p>Daryell Nowlan, vice-président Politiques et Programmes</p> <p><b>Banque de développement du Canada</b></p> <p>Julia Fournier, présidente et chef de la direction HCMWorks Inc</p> <p>Gina Gale, première vice-présidente Financement et consultation, Canada atlantique</p> <p><b>Ministère de l'Industrie</b></p> <p>Dan Batista, directeur principal Prestation des services et partenariats</p> <p>Shereen Benzvy Miller, sous-ministre adjointe Services axés sur le marché, le tourisme et la petite entreprise</p> <p><b>Conseil de recherches en sciences humaines du Canada</b></p> <p>Michèle Boutin, directrice exécutive Programme des chaires de recherche du Canada</p> <p>Catherine Elliott, professeure adjointe École de gestion Telfer, Université d'Ottawa</p> <p>Alison M. Konrad, professeure École de gestion Ivey, Université Western Ontario</p>	2014/04/09	19
<p><b>Alberta Federation of Labour</b></p> <p>Shannon Phillips, directrice Analyse des politiques</p>	2014/04/30	21

<b>Organismes et individus</b>	<b>Date</b>	<b>Réunion</b>
<p><b>Centre canadien de politiques alternatives</b> Kate McInturff, chargée de recherche Bureau national</p>	2014/04/30	21
<p><b>Catalyst Canada Inc.</b> Alex Johnston, directrice exécutive</p>		
<p><b>Canada sans pauvreté</b> Laura Cattari, membre Conseil d'administration Brenda Thompson, membre Conseil d'administration</p>	2014/05/05	22
<p><b>Startup Canada</b> Victoria Lennox, co-fondatrice et première dirigeante</p>		
<p><b>Luvo Inc.</b> Christine Day, chef de la direction</p>	2014/05/07	23
<p><b>Suncor Énergie Inc.</b> Heather Kennedy, vice-présidente Relations gouvernementales</p>		
<p><b>Carleton University</b> Clare Beckton, directrice exécutive Centre for Women in Politics and Public Leadership</p>	2014/05/12	24
<p><b>Coalition de l'équité salariale</b> Mary Cornish, présidente</p>		
<p><b>Queen's University</b> Kathleen A. Lahey, professeure Faculté de droit</p>		
<p><b>Première nation de War Lake</b> Betsy Kennedy, chef</p>		
<p><b>Alliance de la Fonction publique du Canada</b> Robyn Benson, présidente nationale Bureau de direction Seema Lamba, agente au programme des droits de la personne Direction des programmes</p>	2014/05/14	25
<p><b>Statistique Canada</b> Alison Hale, directrice Division de la statistique du travail François Nault, directeur Division de la statistique sociale et autochtone</p>		



<b>Organismes et individus</b>	<b>Date</b>	<b>Réunion</b>
<b>Fédération étudiante de l'Université d'Ottawa</b> Anne-Marie Roy, présidente	2014/11/04	33
<b>This Space Works</b> Janice McDonald, co-fondatrice		
<b>Women Building Futures</b> JudyLynn Archer, présidente et directrice générale		
<b>À titre personnel</b> Ann Armstrong, directrice des études Chargée de cours, Business Edge, Rotman School of Management, University of Toronto	2014/11/06	34
<b>Canada sans pauvreté</b> Harriett McLachlan, présidente Conseil d'administration	2014/11/18	35
<b>Com'Femme</b> Danièle Chouinard, directrice générale		
<b>Futurpreneur Canada</b> Jill Earthy, directrice Colombie-Britannique et Yukon		
<b>Society for Canadian Women in Science and  Technology</b> Fariba Pacheleh, présidente		
<b>À titre personnel</b> Hodan Nalayeh, productrice exécutive Integration TV		



## **ANNEXE B LISTE DES MÉMOIRES**

---

### **Organismes et individus**

---

Alliance de la Fonction publique du Canada

Childcare Resource and Research Unit (CRRU)

Coalition de l'équité salariale

Diversification de l'économie de l'Ouest Canada

Fédération canadienne des femmes diplômées des universités

Futurpreneur Canada

Queen's University

Society for Canadian Women in Science and Technology



# DEMANDE DE RÉPONSE DU GOUVERNEMENT

Conformément à l'article 109 du Règlement, le Comité demande au gouvernement de déposer une réponse globale au présent rapport.

Un exemplaire des procès-verbaux pertinents ([réunions n<sup>os</sup> 18, 19, 21, 22, 23, 24, 25, 33, 34, 35, 42, 48, 49, 50 et 52](#)) est déposé.

Respectueusement soumis,

La présidente,

Hélène LeBlanc



## Opinion dissidente du NPD

FEWO, Étude sur le leadership économique et la prospérité des Canadiennes –

20 mars 2015

Les néo-démocrates pensent qu'il faut agir immédiatement pour remédier à l'absence de progrès dans la sécurité économique des femmes. Ils s'inquiètent de la détérioration rapide de l'égalité entre les sexes au Canada, qui s'est faite au détriment des femmes. En effet, il y a toujours plus de femmes que d'hommes vivant dans la pauvreté au pays, particulièrement des femmes autochtones, racialisées et vivant avec un handicap. Les niveaux d'emploi des femmes sont inférieurs à ceux des hommes, et la violence dont sont victimes les femmes est un fléau qui compromet leur stabilité socioéconomique.

Depuis une décennie, les conservateurs de Stephen Harper abandonnent les femmes en ignorant leurs priorités. Ils ont réduit les services dont dépendent les femmes. Ils ont cessé de financer les services de défense des droits des femmes. Ils ont introduit des mesures fiscales qui selon les experts vont mener à une réduction de la participation des femmes au marché du travail. Et ils refusent d'ordonner la tenue d'une enquête sur les femmes autochtones disparues ou assassinées au Canada.

Bien que les membres néo-démocrates du Comité conviennent qu'il est important de saluer, de soutenir et de promouvoir la réussite des femmes dirigeantes, ils tiennent par-dessus tout à souligner le fait qu'il y a encore des obstacles systémiques empêchant de réduire les disparités et les inégalités de revenus entre les hommes et les femmes, et donc de renforcer le pouvoir d'action et d'accroître les choix et les possibilités des femmes.

Comme le dit le mémoire d'un témoin :

« Au cours des dernières décennies, le débat sur les facteurs qui font obstacle au leadership des femmes a évolué : après avoir traité des qualités qui feraient défaut à celles-ci en ce domaine, on s'est attardé à analyser les obstacles structurels et systémiques en jeu. En d'autres termes, on s'est interrogé sur les éléments inhérents aux postes de direction et aux structures organisationnelles susceptibles de multiplier les difficultés pour les femmes qui tentent d'y accéder. Un solide corpus de recherche confirme que la compétence et les qualités des femmes ne sont pas les principaux éléments responsables de l'écart entre les sexes en ce domaine. On évoque plutôt un éventail diversifié de facteurs, dont le désavantage économique (p. ex. lorsqu'un investissement financier est requis pour être admissible à un poste), les conventions idéologiques et le sexisme culturel, le soutien insuffisant en matière de perfectionnement professionnel, les obligations familiales, etc.<sup>1</sup> »

Beaucoup de témoins ont souligné le manque d'action et la diminution du rôle du gouvernement fédéral dans la lutte contre l'inégalité des sexes au Canada et l'insécurité économique à laquelle continuent de faire face beaucoup de Canadiennes.

Par ailleurs, bien qu'ils se soient réjouis d'avoir participé à cette étude, les néo-démocrates considèrent que le rapport qui en a été fait n'est pas représentatif des témoignages recueillis. En effet, le rapport est exagérément favorable au gouvernement, alors que la plupart des témoignages et documents présentés étaient ouvertement critiques à l'égard du

---

<sup>1</sup> Mémoire de l'Alliance de la Fonction publique du Canada au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes Leadership économique et prospérité des Canadiennes 14 mai 2014, p.2



gouvernement. Les néo-démocrates sont très déçus de constater que le rapport ne fait pas la synthèse des témoignages livrés; ne constitue pas – comme cela devrait pourtant être le cas – une avancée dans la quête d’une véritable égalité entre les hommes et les femmes; et ne reflète pas les recommandations formulées devant le Comité pendant l’étude.

Le Comité a reçu plus de 100 recommandations, dont beaucoup sur l’adoption de politiques de sens commun, comme l’application d’une stratégie nationale en matière d’habitation et la reconnaissance des titres de compétences étrangers, l’adoption de mesures pour combler l’écart de rémunération entre les hommes et les femmes et réduire la pauvreté, et la promotion d’une vision fédérale en matière d’éducation postsecondaire. Quinze autres recommandations parlaient de la nécessité d’adopter une stratégie nationale sur les garderies. Même si les néo-démocrates considèrent que l’application de telles recommandations est essentielle pour assurer la prospérité des Canadiennes, aucune d’entre elles ne figure dans le rapport. En outre, les néo-démocrates dénoncent le fait qu’il n’y ait pas de proposition de plan stratégique à long terme. Les Canadiennes méritent bien mieux.

Les néo-démocrates savent que quand les femmes réussissent, c’est tout le Canada qui en profite; le Canada ne peut prospérer sans elles. Autrement dit, comme l’a expliqué la professeure Kathleen Lahey, « l’égalité des sexes est une stratégie économique fondamentale pour atteindre la prospérité<sup>2</sup> ». De plus, « [l]e problème à aborder aujourd’hui est la façon dont les politiques économiques et sociales entravent les aspirations que les femmes poursuivent dans leur vie. C’est ainsi que nous avons devant nous ce tableau

---

<sup>2</sup> Prof. Kathleen A. Lahey (Professor, Faculty of Law, Queen's University), presentation to the Standing Committee on the Status of Women, EVIDENCE, Monday, May 12, 2014

troublant de la détérioration de l'égalité des sexes au Canada<sup>3</sup>».

PAR CONSÉQUENT, LES NÉO-DÉMOCRATES PROPOSENT LES RECOMMANDATIONS SUIVANTES :

- Que le gouvernement du Canada adopte une mesure législative proactive sur l'équité salariale applicable à tous les travailleurs sous réglementation fédérale, en se fondant sur les recommandations du rapport de 2004 du Groupe de travail sur l'équité salariale, et qu'il abroge la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public.
- Que le gouvernement du Canada travaille avec les provinces, les territoires et les collectivités autochtones dans le but de créer un programme universel d'éducation de la petite enfance et de garde d'enfants appliquant des normes communes d'abordabilité, de disponibilité et de qualité, et qui ne coûte pas plus de 15 dollars par jour et par enfant.
- Que le gouvernement du Canada, de concert avec les provinces, les territoires, les collectivités autochtones, les municipalités, les partenaires communautaires et d'autres intervenants, garantissent aux Canadiens une offre de logements sécuritaires, adéquats, accessibles et abordables qui tienne compte des besoins particuliers des femmes.
- Que le gouvernement du Canada réinstalle le salaire fédéral minimum de 12\$/heure.
- Que Condition féminine Canada finance des organismes défendant les droits des

---

<sup>3</sup> Prof. Kathleen A. Lahey (Professor, Faculty of Law, Queen's University), presentation to the Standing Committee on the Status of Women, EVIDENCE, Monday, May 12, 2014

femmes et faisant de la recherche indépendante, dans le but de faire la promotion de l'égalité pour les femmes et les filles au Canada.

- Que le gouvernement du Canada établisse, en collaboration avec les provinces, les territoires, les Premières Nations, les Métis, les Inuits et leurs représentants, et autres groupes d'intérêt, un plan d'action national coordonné contre la violence faite aux femmes qui comprendrait : a) des initiatives pour traiter les facteurs socioéconomiques qui contribuent à la violence faite aux femmes; b) des politiques pour prévenir la violence faite aux femmes et des politiques pour traiter les victimes de violence; c) des repères pour mesurer les progrès reposant sur les données recueillies, au fil des ans, sur les niveaux de violence faite aux femmes; d) des recherches indépendantes sur de nouvelles questions concernant la violence faite aux femmes; e) une enquête publique nationale sur les femmes et les jeunes filles autochtones disparues et assassinées; f) des stratégies qui tiennent compte des besoins précis et des vulnérabilités des différentes communautés et qui portent une attention particulière aux femmes autochtones, aux femmes handicapées, aux femmes issues de groupes minoritaires et aux jeunes femmes; g) la participation d'organismes communautaires et d'autres organismes de la société civile, ainsi que le soutien de ces organismes pour qu'ils puissent participer à la mise en œuvre du plan d'action national; h) des ressources humaines et financières spécialement destinées à l'exécution du programme prévu dans le plan.
- Que le gouvernement du Canada adopte un plan et une vision à long terme pour atteindre l'égalité entre les sexes au Canada, notamment en supprimant les obstacles et en rétablissant le recensement à long terme pour avoir accès à des données indispensables et faire les travaux de recherche nécessaires.
  - Que le gouvernement du Canada annule son projet de fractionnement du revenu



## **RAPPORT DISSIDENT DU PARTI LIBÉRAL DU CANADA : LEADERSHIP ÉCONOMIQUE ET PROSPÉRITÉ DES CANADIENNES**

Kirsty Duncan, députée d'Etobicoke-Nord

### **INTRODUCTION**

Les rapports des comités ont changé depuis que je suis arrivée au Parlement.

Les membres des comités avaient l'habitude de poser des questions exploratoires afin de susciter des recommandations de la part des témoins, et les rapports donnaient normalement une véritable orientation au gouvernement.

Depuis quelque temps, les comités produisent ce que j'appellerais des rapports destinés à inspirer la réflexion, ce qui a pour effet de maintenir le *statu quo*. Aucune direction réelle n'est montrée au gouvernement.

En ce qui concerne cette étude en particulier, il est apparu très clairement que le gouvernement avait l'intention 1) de mettre en œuvre un programme de mentorat, puisque trois des huit recommandations du rapport (soit 38 %) traitent de cette question; et 2) d'adopter une approche consistant à « se conformer ou s'expliquer », dans le but d'accroître la représentation des femmes au sein des conseils d'administration. Selon une telle approche, le gouvernement devrait fixer des objectifs en matière de diversité, et les sociétés cotées devraient les atteindre ou expliquer publiquement pourquoi elles ne s'y sont pas conformées.

Les thèmes qui intéressent le gouvernement sont traités au début rapport, tandis que les problématiques de longue date, comme celles concernant les services de garde d'enfants (un enjeu auquel notre pays est confronté depuis plus de 40 ans), la parité salariale (une question que l'on cherche régler depuis 100 ans au Canada) et la

pauvreté sont reléguées à la fin du rapport. Il n'y a aucune recommandation sur ces questions fondamentales.

Malgré cette omission flagrante, dans sa soumission concernant la révision au bout de 20 ans de la mise en œuvre de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing, le gouvernement reconnaît les défis qu'il doit relever au chapitre de l'équité salariale, et le fait que la pauvreté continue de frapper les femmes autochtones, immigrantes, âgées et handicapées.

## **RECOMMANDATIONS DU RAPPORT**

Comme c'était le cas dans des rapports précédents, ce rapport emploie des expressions comme « envisager de se concentrer sur », « envisager de mettre sur pied », « poursuivre le travail effectué », « promouvoir » ou « mettre l'accent sur ». Quelles mesures précises émaneront de recommandations utilisant ce genre de termes?

Je vais maintenant passer en revue la teneur de chacune des huit recommandations du rapport.

La recommandation 1 demande que l'on « appuie les programmes fondés sur des données probantes pour favoriser l'augmentation de la participation des femmes au marché du travail ». J'ose espérer que tous nos programmes se fondent bien sur des données probantes, et je suis extrêmement déçue de voir qu'une recommandation se limite à 'favoriser' une augmentation, au lieu de parler directement 'd'augmenter' cette participation.

Recommandation 2 : Encore et encore, nous avons entendu que les entrepreneures canadiennes ont de la difficulté à obtenir des capitaux et qu'on cherche des solutions concrètes à ce problème. Or, à la recommandation 2, on demande que le gouvernement « envisage de se concentrer sur des programmes destinés à encourager

les entrepreneures à accéder à des capitaux ». Les femmes n'ont pas besoin qu'on les encourage; elles ont besoin de *vrais* programmes d'accès à de *vrais* capitaux.

La recommandation 3 porte sur l'approche consistant à « se conformer ou s'expliquer ». À ce propos, le 14 octobre 2014, sept provinces et deux territoires ont convenu de nouvelles règles en vertu desquelles les sociétés cotées devront faire rapport annuellement sur les mesures qu'elles prennent pour accroître la représentation des femmes au sein de leur conseil d'administration et dans les postes de direction. Ainsi, cette recommandation semble plus que redondante.

La recommandation 4 vise à favoriser le mentorat, et la recommandation 5 demande que le gouvernement « envisage de mettre sur pied une campagne nationale de mentorat »; quant à la recommandation 6, elle préconise que le gouvernement « s'efforce de mieux soutenir le mentorat des femmes ». Les questions qui se posent sont de savoir comment, par qui et avant quand?

La recommandation 7 concerne l'amélioration de la reconnaissance des titres de compétences étrangers, et notamment la reconnaissance interprovinciale de ces titres. Il est urgent de prendre des mesures à ce chapitre, mais la recommandation ne donne aucun détail concernant les objectifs à atteindre ainsi que les processus ou les calendriers à respecter.

La recommandation 8 porte sur la fixation d'échéanciers pour la reconnaissance interprovinciale des titres de compétences ainsi que la reconnaissance des titres de compétences obtenus à l'étranger. Pourquoi ne pas recenser les défis par secteur, se donner des objectifs et prendre des mesures, plutôt que de fixer des échéanciers?

## **CE QUE LES TÉMOINS ONT DEMANDÉ**

Il y a un écart considérable entre ce que les témoins ont demandé et ce que l'on retrouve dans les recommandations du rapport.

Voici quelques exemples qui illustrent cette différence entre les témoignages recueillis et la teneur des recommandations, et plus précisément l'absence de recommandations sur les services de garde d'enfants, l'équité salariale et le travail non rémunéré.

### **Services de garde d'enfants**

Plus de 10 témoins ont parlé de la nécessité d'avoir des services de garde d'enfants abordables et de qualité, et six pages du rapport sont consacrées à cette question; pourtant, aucune recommandation ne porte là-dessus.

C'est très troublant, surtout qu'avec 75 % des mères canadiennes sur le marché du travail, les services de garde d'enfants sont une nécessité pour d'innombrables familles, dont beaucoup sont forcées de dépenser près de 20 000 \$ par année et se retrouvent à la limite de leur capacité de payer.

Qui plus est, il est clairement démontré que le *statu quo* ne fonctionne pas. En 2006, l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) a révélé que parmi les pays comparables, le Canada est celui dont la part des dépenses publiques pour l'éducation de la petite enfance est la moins élevée (0,25 % du PIB). En 2008, le Fonds des Nations Unies pour l'enfance a classé le Canada bon dernier, parmi 25 pays riches, pour l'éducation de la petite enfance et les services de garde d'enfants; notre pays n'a atteint qu'une seule des 10 cibles concernant l'accès, le financement et la qualité. En 2010, il n'y avait de places en services de garde agréés que pour 21,8 % des enfants de moins de six ans au Canada.

Les spécialistes du développement de la petite enfance et les économistes reconnaissent que l'accès à des services de garderie de qualité est essentiel à la prospérité du Canada. Ils sont tout à fait convaincus du fait qu'investir dans la petite enfance, c'est d'abord et avant tout investir dans le bien-être émotif, intellectuel, physique et social de nos enfants; de plus, c'est s'assurer que le Canada continue de



soutenir la concurrence des autres économies modernes. Le gouvernement actuel semble bien être le seul à ne pas le comprendre.

Le gouvernement pourrait également songer à des horaires de travail et à des lieux de travail flexibles. Le télétravail est une formule efficace pour bien des gens de nos jours.

## **Équité salariale**

Plus de dix témoins ont parlé de la nécessité de combler l'écart salarial entre les sexes; or, le rapport ne renferme aucune recommandation à cet égard.

Selon le Forum économique mondial (FEM), le Canada se classe au 19<sup>e</sup> rang sur 142 pays sur le plan de l'écart entre les sexes, au 42<sup>e</sup> pour la représentation des femmes au Parlement et, ce qui est consternant, au 100<sup>e</sup> pour la santé et l'espérance de vie.

Selon le même rapport de 2014 du FEM, le Canada se classe 17<sup>e</sup> pour la participation économique et les perspectives d'emploi, 25<sup>e</sup> pour la participation à la population active et 27<sup>e</sup> pour l'égalité salariale pour un travail semblable.

Les femmes se battent certes pour l'équité salariale depuis 100 ans au Canada, mais il reste que l'écart salarial entre les hommes et les femmes au Canada s'établit toujours à 19 %. Dans un rapport de 2005 de la Banque Royale du Canada, on estime que le manque à gagner des femmes en raison de l'écart salarial s'élève à quelque 126 milliards de dollars par année.

La réalité, c'est que l'écart salarial entre les sexes se répercute sur les ménages au niveau microéconomique, et sur l'économie au niveau macroéconomique. Il est donc impératif sur le plan économique de combler cet écart.

## **Travail non rémunéré**

Trois pages de témoignages sont consacrées au travail impayé. Or, le rapport ne renferme aucune recommandation à cet égard.

Pas moins des deux tiers – ce qui est énorme -- des 25 milliards d'heures de travail impayé accompli par les Canadiens chaque année sont attribuables à des femmes. On estime que cela pourrait représenter jusqu'à 319 milliards de dollars pour l'économie, soit 41 % du PIB.

En 2009, près de 60 % des femmes, soit plus de 8 millions de femmes au Canada, étaient employées sur le marché du travail. Après leur journée de travail, les femmes comme les hommes doivent accomplir d'autres tâches à la maison, comme prendre soin des enfants, faire le ménage, gérer le foyer et assurer l'entretien de la maison, préparer les repas et faire d'autres travaux non payés pour d'autres ménages.

D'après une étude de 2011 de l'Organisation de coopération et de développement économiques, les Canadiennes « travaillent beaucoup plus que les femmes des autres pays prospères, faisant des travaux ménagers en plus de leur travail rémunéré » [traduction]; en fait, les femmes au Canada consacraient 248 minutes par jour à du travail non payé, et les hommes, 146.

Le fait qu'une bonne partie du travail des femmes soit impayé a un effet direct sur leur sécurité financière, voire sur leur santé. Quand elles font du travail non rémunéré, les femmes ne peuvent pas travailler contre rémunération et, partant, leur potentiel de gains s'en trouve réduit considérablement.

De plus, les femmes sont souvent forcées d'étirer leur journée pour faire du travail rémunéré en plus de leurs autres responsabilités, ce qui rend leur vie de plus en plus stressante. Une étude canadienne montre que près de 40 % des mères qui travaillent sont gravement stressées par le temps, accomplissant en moyenne 74 heures de travail

rémunéré et de travail impayé par semaine; les mères célibataires sont particulièrement touchées parce qu'elles n'ont pas de partenaire avec qui partager le travail.

Soulignons qu'à l'été 2010, le gouvernement a éliminé le recensement obligatoire et l'a plus tard remplacé par l'Enquête nationale auprès des ménages (ENM). La question 33, qui permettait de recueillir des données sur le temps consacré au travail non rémunéré, a été supprimée de l'ENM, en dépit des engagements pris par le Canada à la Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes de 1995 à Beijing.

Comment saurons-nous ce que font les femmes sur le plan social et économique, comment saurons-nous dans quelle mesure leur situation s'est améliorée, comment saurons-tout le travail qui leur reste à faire et pourquoi payons-nous plus cher pour avoir moins d'information?

## **CONCLUSION**

Le Comité a eu l'occasion d'avoir une influence déterminante sur les familles canadiennes et sur l'économie du pays en cernant les obstacles à la prospérité économique des femmes et en proposant des solutions.

Malheureusement, le gouvernement s'est surtout employé à poser les questions susceptibles de faire avancer son programme bien connu consistant à établir un programme de mentorat et à mettre en œuvre une démarche « se conformer ou s'expliquer » pour accroître la participation des femmes aux conseils d'administration des sociétés, deux objectifs qui sont admirables certes, mais qui ne résoudront pas d'autres problèmes plus structurels.

Ce dont les familles canadiennes ont besoin, c'est que les problèmes fondamentaux soient résolus : les femmes doivent gagner le même salaire que les hommes pour un travail d'égale valeur, elles doivent avoir accès à des services de garde de qualité à un

coût abordable et le travail non rémunéré des femmes doit faire l'objet d'un suivi et être reconnu.