



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent de la condition féminine

FEWO



NUMÉRO 075



1^{re} SESSION



42^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mardi 31 octobre 2017



Présidente

Mme Karen Vecchio

Comité permanent de la condition féminine

Le mardi 31 octobre 2017

● (1100)

[Traduction]

Mme Pam Damoff (Oakville-Nord—Burlington, Lib.): Je déclare ouverte la séance du Comité permanent de la condition féminine. Nous allons poursuivre notre étude de la sécurité économique des femmes au Canada.

Nous avons le plaisir d'accueillir Mme Imogen Coe parmi nous aujourd'hui. Elle est la doyenne de la faculté de science de l'Université Ryerson.

Bienvenue, madame Coe. Vous avez 10 minutes pour votre intervention.

Mme Imogen Coe (professeure, doyenne de la faculté de science, Ryerson University, à titre personnel): C'est un grand plaisir pour moi d'être ici aujourd'hui. Je vous remercie beaucoup de me donner cette occasion de m'adresser au Comité au sujet de la sécurité économique des femmes au Canada. Comme vous le savez, je suis la doyenne de la faculté de science à Ryerson, et j'enseigne la chimie et la biologie. L'Université Ryerson est un chef de file mondial en ce qui a trait à la compréhension de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, ainsi que du rôle qu'elles jouent et de l'importance qu'elles revêtent dans tous les aspects de la société canadienne.

Je suis aussi une chercheuse scientifique. J'ai un laboratoire de recherche à l'Hôpital St. Michael's à Toronto, et j'ai assuré le soutien de nombreux étudiants, au fil des ans, dans leurs recherches sur les aspects fondamentaux de l'efficacité des médicaments.

De plus, au cours des 30 dernières années environ, j'ai défendu avec ardeur les personnes qui n'ont pas été traitées de façon juste dans les domaines des sciences, des technologies, du génie et des mathématiques, que je désignerai au moyen de l'acronyme STGM. Dans le système universitaire, tant au Canada que dans d'autres régions du monde, il est réellement important de noter que les plus privilégiés sont les derniers à voir les inégalités, parce que ce sont eux qui en profitent le plus.

Une partie de ce que je vais dire provient d'un document que j'ai rédigé en réponse à un article particulièrement enflammé et méchant de Margaret Wente, dans *The Globe and Mail*, en juin de cette année, dans lequel elle commentait la politique du gouvernement fédéral concernant les chaires de recherche du Canada. La réponse que je lui ai faite est, comme on le dit, devenue virale.

Dans le cadre des travaux que j'ai menés au cours des 30 dernières années, j'ai entendu les voix de nombreuses personnes, y compris celles des filles qui, comme le montrent les données, sont aussi nombreuses que les garçons dans les STGM tout au long de leurs études secondaires, mais qui après avoir subi des stéréotypes attribuables à leur sexe et avoir été marginalisées dans leurs choix depuis la naissance, mettent en doute leur valeur et leur capacité

d'apporter leur contribution à ces domaines au Canada. Aujourd'hui, je me charge de recueillir ces histoires et d'en faire part dans les nombreuses conférences que je donne, plus d'une centaine au cours des 18 à 24 derniers mois.

J'ai aussi été mise au courant de la situation de jeunes hommes gais qui voudraient faire carrière dans les techniques, mais qui s'inquiètent de la culture machiste qui y règne. J'ai aussi entendu l'histoire de jeunes hommes de couleur, qui aspirent à des parcours ambitieux dans les STGM et qui souhaiteraient qu'on leur offre davantage que des programmes de basketball après l'école. Par contre, j'ai à peine entendu les étudiants des Premières Nations, dont les voix se résument à un chuchotement et dont la contribution pourrait être importante, mais qui ne sont ni vus, ni entendus par les nombreux intervenants du système d'éducation, non plus que par ceux des universités et par nous du domaine scientifique.

Les personnes qui s'expriment ainsi, et particulièrement les femmes, représentent le potentiel du Canada pour l'avenir à de nombreux égards, au-delà des STGM, et cela nous demande de réagir au moyen de stratégies fondées sur des données probantes et éclairées, qui résoudront les inégalités, comme moi et de nombreux autres le supposons. Ces inégalités au chapitre de l'accès et de la participation ont des répercussions directes sur les perspectives de carrière et d'emploi des jeunes femmes pour l'avenir et, par conséquent, sur leur sécurité économique, de même que sur le développement économique de la nation, parce que nous savons que la diversité est un moteur de l'innovation et que sa présence est nécessaire. Il s'agit d'un impératif économique.

De nombreux pays de l'OCDE et pays du G20, y compris le Canada, comprennent maintenant que la diversité et l'équité, particulièrement dans les cheminements de carrière axés sur les STGM, constituent un impératif économique, et de nombreux pays ont reconnu la valeur et l'importance d'améliorer la diversité et de réduire l'écart entre les sexes, afin d'assurer l'avenir économique, la stabilité financière et la compétitivité. Une main-d'oeuvre hautement qualifiée possédant des compétences de pointe dans des disciplines axées sur les STGM est essentielle si le Canada veut demeurer concurrentiel.

Ces emplois hautement qualifiés de l'avenir serviront aussi à assurer la sécurité économique de ces travailleurs, ce qui fait qu'en augmentant l'accessibilité aux cheminements de carrière et aux études dans les STGM qui mènent à ces emplois bien rémunérés, nous pouvons améliorer la sécurité économique des femmes et de la nation. À cette fin, nous devons veiller à ce que le plus grand nombre possible de membres de la société canadienne, c'est-à-dire les femmes, les personnes handicapées, nos Premières Nations et nos groupes sous-représentés, aient accès aux études et à la formation dans les STGM.

Cela signifie que les représentants du secteur de l'éducation, des universités, de l'industrie, des entreprises, des gouvernements, des médias et de la société en général doivent travailler ensemble pour mettre en place, soutenir et maintenir un lien entre les études et le marché du travail aussi important et diversifié que possible dans le domaine des STGM.

Toutefois, nous vivons dans un monde sexiste, raciste, homophobe et capacitiste. Il s'agit d'un fait bien établi. Pour comprendre les stéréotypes de genre dont font l'objet les enfants, vous pouvez vous reporter à la conférence TED que j'ai donnée il y a quelques années. Les bébés sont des scientifiques nés, mais dès qu'on les enveloppe dans une couverture bleue ou une couverture rose, leur cadre de référence est défini. Ils sont imprégnés par le conditionnement culturel et ils font l'objet de stéréotypes de genre. Même si nous croyons que le Canada est un pays progressiste, nos résultats à ce chapitre sont aussi mauvais que ceux de tous les autres pays.

Ces attitudes sociétales encadrent le monde et limitent à la fois le potentiel des garçons et celui des filles. Les stéréotypes de genre privent autant de leurs droits les garçons que les filles. Une étude récente a démontré qu'à l'âge de six ans, les filles définissent déjà les domaines dans lesquels elles ont des aptitudes ou n'en ont pas, et cela comprend leurs perceptions concernant leurs propres capacités, en mathématiques, par exemple.

● (1105)

Même si elles n'ont pas beaucoup d'expérience en mathématiques, elles peuvent définir ce qu'elles croient être les domaines dans lesquels les filles ont de la facilité, non pas à partir de leur expérience, mais parce qu'elles ont absorbé les messages de leur entourage concernant ce que les filles peuvent ou non faire.

Ces messages s'accumulent. Ce sont des micromessages qui s'apparentent à des milliers de petites coupures qui finissent par devenir mortelles. Ce ne sont pas les filles et leur intérêt ou leur manque d'intérêt au sujet des STGM qui sont le problème.

Je vois à quel point elles performant au moment où elles entrent à l'université. Elles obtiennent des notes de A+, mais elles sont parfois paralysées parce qu'elles doutent d'elles-mêmes et qu'elles s'inquiètent de leur valeur et de la contribution qu'elles peuvent apporter à la science et à la société. Aucun camp scientifique, aucun encouragement à aller de l'avant, ni aucun mentorat ne peut venir à bout des décennies de stéréotypes de genre dont elles ont fait l'objet.

C'est nous, comme société, qui sommes le problème, et nous devons tous contribuer à le résoudre.

Comme vous pouvez l'entendre, j'ai grandi au Royaume-Uni, et je dis à mes étudiants que j'ai fréquenté Poudlard.

Des voix: Oh, oh!

Mme Imogen Coe: Ce n'est évidemment pas vrai, mais j'ai fréquenté une école qui avait des allures de Poudlard, ce qui est tout à fait approprié pour l'Halloween. Les expériences que j'ai vécues sont typiques. Vers l'âge de sept ans, on réunissait les filles de ma classe et on les amenait dans une salle pour suivre des cours de couture, tandis que les garçons se rendaient dans une autre salle, pour travailler le bois je crois, mais je n'en suis pas sûre, parce que je n'ai jamais eu l'occasion d'y aller.

Je ne savais pas qu'il s'agissait d'une affaire de garçon et de fille. À ce moment-là, je pensais seulement que c'était injuste. Ce n'est pas une question de genre. C'est une question de droit de la personne, et cette situation est fondamentalement injuste. Je n'étais pas en mesure de me défendre à ce moment-là, et personne ne semblait porter attention à ce qui se passait, parce qu'il s'agissait de la norme. C'est ainsi que

le système fonctionnait. Toutefois, pour citer quelqu'un que je respecte beaucoup, j'ai « persisté ».

À l'âge de 12 ans environ, mon père, les pères étant incroyablement influents et importants pour soutenir les jeunes femmes dans leurs parcours dans les STGM, qui croyait qu'il était normal pour une fille de faire des mathématiques et des sciences, et qui n'avait aucune indulgence pour mes problèmes en physique, m'a amenée à une journée portes ouvertes de mon université locale, qui se trouvait être l'Université de Cambridge.

Cette journée comprenait une visite au British Antarctic Survey, qui est célèbre dans le monde entier. Il s'agit d'une unité de recherche scientifique établie à Cambridge, qui comporte une station de recherche au pôle Sud. Je crois que cela m'est apparu comme l'endroit le plus excitant et le plus exotique que l'on puisse trouver. C'est ce que je voulais faire dans la vie. J'étais naturellement curieuse et j'aimais la vie en plein air. Je voulais être une exploratrice, une scientifique.

Tout excitée, je me suis précipitée vers l'homme qui tenait le kiosque et je lui ai demandé: « Alors, combien de femmes y a-t-il à la station de base du pôle Sud? » Il m'a répondu d'une voix lasse, et cela est resté à jamais gravé dans ma mémoire, que l'environnement là-bas était très stressant pour les hommes qui effectuaient de la recherche et qu'on ne voulait pas ajouter à ce stress en faisant venir des femmes. J'ai clairement entendu le bruit de la porte qui se refermait devant cette perspective qui m'intéressait.

La porte s'est refermée, et c'est tout. Je savais que même si cela n'était pas pour moi, je devais persister. Me voilà donc ici aujourd'hui. Je suis l'exception.

Je me suis souvenue de cette expérience du British Antarctic Survey, il y a environ un an, lorsque je me suis rendue au Centre des sciences de l'Ontario pour assister à la remise d'un prix pour le rayonnement des sciences au commandant Chris Hadfield. Il nous a raconté alors que lorsqu'il était un jeune garçon, il avait vu en visitant le Centre des sciences un morceau de la lune et qu'il s'était rendu compte à ce moment-là qu'il voulait aller dans l'espace, qu'il voulait devenir astronaute. Aucune porte ne s'est fermée devant lui. Personne ne lui a dit qu'il était trop stressant d'envoyer un homme blanc dans l'espace dans un équipage entièrement féminin. Soit dit en passant, pour des raisons physiologiques, l'équipage qui se rendra sur Mars sera probablement entièrement composé de femmes.

Aucune porte ne s'est refermée devant lui et les possibilités sont demeurées grandes ouvertes. Personne ne lui a dit: « Vous ne correspondez pas au profil de l'astronaute et vous n'avez pas l'air d'un astronaute. » Personne ne lui a dit qu'il était de la mauvaise couleur ou du mauvais sexe, ou quelque chose du genre. La culture et l'environnement soutiennent le groupe dominant. La culture et l'environnement rappellent sans cesse aux filles et aux femmes qu'elles n'ont pas leur place, que les filles sont nulles en maths, qu'elles n'ont pas un profil de scientifiques, et que les filles ne peuvent pas travailler dans un laboratoire parce qu'elles ont tendance à pleurer.

Il est souvent mentionné qu'il faut mettre l'accent sur les filles, parce que c'est là que se situe le problème, alors que les données, les recherches scientifiques et les études montrent qu'il ne s'agit pas de la façon la plus efficace d'augmenter la participation s'il n'y a pas de changement de culture en parallèle.

Par exemple, nous pouvons soutenir les filles pour qu'elles aient accès à la robotique grâce à des initiatives comme Robotique FIRST, mon collègue là-bas en sait un bout sur le sujet, mais en même temps, nous n'enseignons pas aux garçons comment travailler avec les filles dans des équipes de robotique, ce qui fait que nous ne verrons pas de changement. Ces filles continueront d'évoluer dans un environnement où les garçons leur demanderont de se charger de la collecte de fonds ou du marketing, mais ne les laisseront pas s'occuper du logiciel ou du matériel ou piloter les robots. Nous devons favoriser la participation de tous, et non pas mettre uniquement l'accent sur les filles.

• (1110)

Le soutien que nous donnons aux camps scientifiques pour les filles nous fait nous sentir bien, et il permet aux entreprises au Canada de cocher la case de leur responsabilité sociétale, mais tant que nous ne reconnaissons pas que la société a un problème, que la société est sexiste, raciste et homophobe, et tant que nous ne remettrons pas cela en question et que nous ne résoudrons pas le problème, nous ne verrons pas de changement systémique.

Mme Pam Damoff: Madame Coe, je vais devoir vous demander de conclure.

Mme Imogen Coe: D'accord.

Comment pouvons-nous résoudre ce problème? Nous pouvons le faire grâce à des changements systémiques, organisationnels et structurels.

La semaine dernière, j'étais à Washington, D.C., à l'invitation du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada, afin d'en apprendre davantage au sujet de l'initiative SEA Change, qui découle de l'initiative Athena SWAN au Royaume-Uni, laquelle a réussi très efficacement à changer la culture institutionnelle.

Ce programme n'est pas axé sur les femmes. Il est axé sur la culture. Il impose une responsabilité aux dirigeants, qui sont souvent des hommes, et il y a des conséquences à ne pas atteindre les objectifs qui sont fixés.

L'aspect le plus impressionnant du programme Athena SWAN au Royaume-Uni était le lien que l'on proposait d'assurer avec le financement. La ministre de la Santé du Royaume-Uni a songé à faire dépendre le financement des résultats obtenus relativement à Athena SWAN. Cela a fait en sorte que toutes les universités ont emboîté le pas immédiatement et qu'elles ont commencé à travailler à un changement de culture.

Nous avons la possibilité d'amener SEA Change au Canada. Je vous implore de soutenir ces travaux. J'applaudis les efforts de la ministre des Sciences et du secrétariat des Chaires de recherche du Canada en vue de favoriser la reddition de comptes au niveau de ce programme, et je leur donne mon soutien.

La promotion des changements de culture ne se fait pas facilement, et les réactions négatives ont été nombreuses, mais c'est de cette façon que nous pourrions ouvrir la voie et supprimer les obstacles au plein accès pour les filles et les jeunes femmes au Canada. Je demande à tous les partis d'appuyer cet examen du soutien fédéral aux sciences, ainsi que les initiatives qu'il comprend au chapitre de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, les principes fondamentaux d'un meilleur avenir économique pour les femmes et le Canada.

La vice-présidente (Mme Pam Damoff): Je vous remercie beaucoup, madame Coe.

Je sais que les responsables de Robotique FIRST se réjouiront du coup de pouce que vous venez de leur donner.

M. Serré commencera la ronde de questions de sept minutes.

M. Marc Serré (Nickel Belt, Lib.): Merci, madame la présidente.

Je vous remercie, madame Coe, pour votre excellente présentation et pour le travail que vous avez fait. Vous avez toute ma gratitude. Je ne peux qu'être d'accord avec toutes les observations que vous avez soumise.

J'aimerais aborder quelques éléments pendant les sept minutes dont je dispose.

Tout d'abord, vous avez indiqué la nécessité de la recherche axée sur des données, particulièrement dans les STGM. Pouvez-vous nous donner des exemples de ce que vous recommanderiez à Statistique Canada ou au gouvernement fédéral...? Croyez-vous que nous devrions recueillir de meilleures données, et de quel type de données s'agirait-il?

Mme Imogen Coe: Par exemple, si vous regardez les données du recensement que recueillent les États-Unis, qui sont désagrégées à un niveau beaucoup plus détaillé que le genre, soit au niveau du groupe socioéconomique, de l'origine ethnique ou encore du niveau de scolarité des parents, il s'agit d'un bon modèle.

Il existe certains défis entre les secteurs de compétence provinciaux et fédéral. Nous avons définitivement la capacité de recueillir des données sur les taux de participation, mais je crois que nous avons aussi besoin de données sur d'autres groupes. Nous avons eu beaucoup de discussions sur la façon de recueillir les données sur, par exemple, les personnes handicapées, dans les cas où le handicap n'est pas ce qui nuit à l'accès aux STGM.

En ce qui a trait aux programmes des STGM, dans des cas comme Athena SWAN et SEA Change, j'examinerais les modèles qu'ont utilisés le Royaume-Uni et les États-Unis. Les données peuvent être recueillies à de nombreux niveaux différents, mais il faut bien réfléchir à la question.

M. Marc Serré: Merci.

Ma deuxième question est la suivante. Vous avez mentionné les 30 dernières années et le traitement injuste dans les universités en ce qui a trait aux STGM. Vous avez aussi mentionné les Chaires de recherche du Canada. Nous savons que nous avons un objectif. Je crois qu'il s'agit de 30 %, ce qui est encore très bas. Nous nous situons actuellement à 15 %. Que devrait faire le gouvernement fédéral, selon vous, pour donner un électrochoc au système? Une cible de 30 % n'est pas élevée. C'est une totale aberration. Que pouvons-nous faire pour changer cela?

Mme Imogen Coe: Vous devez légiférer. Si vous voulez que les choses changent rapidement, vous devez légiférer et vous devez lier le financement au respect des dispositions législatives.

Nous le faisons pour les personnes handicapées, n'est-ce pas? Nous avons des dispositions législatives qui disent qu'il faut enlever les escaliers et mettre une rampe. Nous ne demandons pas aux personnes en fauteuil roulant de faire plus d'efforts ou d'exercer davantage de pressions. Je crois que c'est là une façon d'y arriver.

Il y a une bonne façon d'y parvenir. Ce n'est pas la voie qu'ils ont empruntée au Royaume-Uni, mais la simple possibilité que cela se produise a réellement attiré l'attention des universités, et le processus est devenu compétitif. L'esprit de compétition l'a emporté, et les universités ont commencé à se faire concurrence les unes aux autres pour obtenir ces subventions.

Il y a aussi la partie de la responsabilité et des conséquences, ou encore des incitatifs et des récompenses. L'argent sera toujours un bon incitatif.

Je crois que le gouvernement fédéral peut le faire grâce, par exemple, au financement de la recherche. J'ai siégé au comité de sélection du Programme des chaires d'excellence en recherche du Canada, à titre de championne de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, et chaque université devait, dans les demandes qu'elle soumettait, inclure un plan d'équité. Dans la majeure partie des cas, elles se situaient vraiment très en deçà des normes au départ.

Je crois que nous pourrions procéder comme nous le faisons pour d'autres types de mécanismes de financement, par exemple, tant que la certification en biosécurité, ou tant que la certification en traitement humanitaire des animaux, ou tant que la certification en éthique pour la recherche sur des humains n'est pas obtenue, aucun financement n'est versé. C'est ainsi, et les universités ne reçoivent pas de financement.

Vous pourriez faire la même chose et dire que vous n'allez pas verser de financement aux universités tant que vous ne serez pas convaincus que leur plan d'équité est conforme et acceptable, et cela ne se limite pas à enseigner aux comités chargés du recrutement ce qu'est la formation concernant les préjugés implicites ou à donner la formation. Nous savons que cela n'est pas particulièrement efficace. Nous devons aller plus loin et leur poser des questions sur la pérennité, la rétention, la constitution des équipes et les processus et politiques en place. Je veux que tous ces éléments soient codifiés et que l'on indique comment ils seront améliorés au cours des trois prochaines années.

Nous devons obliger les universités à assumer leurs responsabilités et à adopter SEA Change ou Athena SWAN, puis récompenser celles qui le font.

• (1115)

M. Marc Serré: Un peu dans le même ordre d'idées, j'aimerais avoir votre point de vue, parce que la question a été soulevée ici précédemment, concernant les quotas. Certains des pays de l'OCDE ont des quotas, et cela semble avoir bien fonctionné. Lorsqu'il est question de lier le financement aux dispositions législatives, j'aimerais avoir vos observations sur... Étant donné qu'il ne s'est pas produit beaucoup de choses au cours des 30 dernières années en lien avec les universités, sommes-nous arrivés à l'étape où nous devrions envisager d'établir des quotas? Quelles sont vos réflexions à ce sujet?

Mme Imogen Coe: J'entends beaucoup de jeunes femmes en science dire: « Je ne veux pas obtenir le poste uniquement parce que je suis une femme. » Je ne crois pas qu'aucune femme ait jamais obtenu un poste uniquement pour cette raison, sauf peut-être dans les programmes très spécialisés, auquel cas, cela venait avec une stigmatisation, ce qui pose un problème.

Toutefois, je pense que si les institutions n'entament pas des processus qui vont faire bouger les choses et avoir des répercussions sur la culture, nous devons penser à quelque chose d'autre. Nous avons la règle des 30 % de conformité, à défaut de quoi une explication doit être fournie, qui n'a rien changé en 10 ans pour les conseils d'administration. Par ailleurs, si l'initiative ne vient pas de là, il faudra adopter une forme de législation qui jouera ce rôle, et cela pourrait bien prendre la forme de quotas.

Pour que cela se produise, un plan global doit être mis en place, afin de résoudre les conflits qui en résulteront, parce qu'inévitablement, il y aura beaucoup à faire du point de vue de la gestion du changement organisationnel et de la gestion des conflits; beaucoup de choses à mettre en place et à préparer. Il faut être prêt avant que le mouvement soit lancé.

Toutefois, les quotas, ou la mise en oeuvre de quotas, constituent une façon de rendre juste un système qui ne l'est pas. Ce message doit être absolument explicite. Il s'agit d'une manière de rendre équitables des règles du jeu qui ne le sont pas. Les quotas peuvent fonctionner.

M. Marc Serré: Merci.

J'aimerais profiter des quelques secondes qui me restent pour vous remercier énormément de votre plaidoyer en faveur de l'examen du soutien fédéral aux sciences et de l'appui aux 35 recommandations. J'avais une question au sujet de l'immigration, mais je vais devoir la laisser de côté. La présidente a indiqué que mon temps de parole est écoulé.

Merci beaucoup de ce que vous faites.

La vice-présidente (Mme Pam Damoff): Je vous remercie.

Nous allons maintenant donner la parole à M. Shields, pour sept minutes.

M. Martin Shields (Bow River, PCC): Merci, madame la présidente.

J'apprécie l'expertise que vous avez, qui est de toute évidence très vaste.

J'aimerais uniquement obtenir quelques précisions. Lorsque vous mentionnez les handicaps, sur quelle définition vous fondez-vous?

Mme Imogen Coe: J'utilise ce terme dans le contexte des quatre groupes désignés. Nous avons eu beaucoup de discussions à Ryerson sur ce que cela signifie du point de vue de l'auto-identification des personnes: le fait qu'elles doivent s'auto-identifier, même si cela n'a pas d'impact, ou le fait que les personnes qui ont des handicaps au chapitre de la santé mentale ne s'auto-identifient peut-être pas.

Les personnes handicapées comme groupe désigné sont celles auxquelles je faisais mention.

• (1120)

M. Martin Shields: D'accord. Merci.

Au fil des ans, la situation semble avoir changé en ce qui a trait à la répartition entre les sexes, dans les professions en médecine et en droit, tout comme dans les inscriptions à l'université. Avez-vous une idée, compte tenu de votre expérience, des changements dans la répartition entre les sexes qui se sont produits pour ces deux professions?

Mme Imogen Coe: Dans les taux d'inscription au niveau du baccalauréat?

M. Martin Shields: Oui.

Mme Imogen Coe: Il s'agit d'un programme de deuxième cycle, tant en médecine qu'en droit, ce qui fait qu'un baccalauréat est requis.

Oui, ces chiffres ont augmenté. Il y a un très bon article que je vous recommande à tous et qui est intitulé « *When Women Stopped Coding* ». Il décrit l'augmentation des taux d'inscription des femmes en droit, en médecine, en sciences de la vie et informatique jusqu'au milieu des années 1980, puis leur recul marqué en informatique, par rapport à la médecine et au droit, où ils sont maintenant assez stables. Selon la région, on parle d'environ 50-50, comme en sciences de la vie. L'informatique suivait la même trajectoire, les données le confirmeront d'ailleurs, puis a connu une baisse marquée.

L'interprétation de ces données donne à penser que ce sont les médias et le marketing qui ont été à l'origine de ce mouvement. L'informatique est devenue populaire, et on en a fait la promotion comme étant une chasse gardée des garçons. Le fait que les ordinateurs soient une affaire de garçons est devenu une référence culturelle. Puis nous avons assisté à cette baisse.

M. Martin Shields: Quels ont été les indicateurs de réussite dans le cas du droit et de la médecine, alors, qui les ont amenés à ce ratio de 50-50?

Mme Imogen Coe: Je crois que la télévision a beaucoup à voir avec cela. Je pense que les filles sont en mesure de se projeter dans la profession médicale, qui semble offrir un style de vie enviable. Toutefois, si vous examinez les taux de rétention en droit et en médecine, le tableau est assez différent.

En ce qui a trait aux taux d'inscription au secondaire, ils sont très équivalents pour les filles, sauf en physique. Les chiffres sont là, mais l'expérience concrète qu'elles ont, lorsqu'elles se retrouvent dans ces environnements, est très négative. Cela les mène à penser que la culture, l'environnement qui les entoure, ne les soutiennent pas.

M. Martin Shields: J'apprécie votre mise en contexte du changement de culture.

La Finlande, d'après ce que j'ai lu, a décidé il y a 20 ans de changer de culture et a utilisé le système d'éducation pour ce faire. Êtes-vous au courant de ce qui s'est fait en Finlande?

Mme Imogen Coe: Je suis un peu au courant de ce qui se passe dans les pays scandinaves. Ils ont été très déterminés pour des choses comme le partage des responsabilités parentales, le prolongement du congé parental, et certains changements de culture visant à rendre la société plus équitable.

Chose intéressante, je dirais que ces changements n'ont pas été autant intégrés par le secteur universitaire en Scandinavie qu'ils auraient dû l'être.

M. Martin Shields: En Finlande, il est plus difficile d'être un enseignant que d'être un médecin, en raison du changement de culture que les Finlandais souhaitaient dans leur pays. Pour y arriver, ils se sont concentrés sur le système d'éducation, dès la maternelle. C'est comme cela qu'ils ont réussi à centrer leurs efforts et à favoriser un changement de culture en 20 ans. Il s'agit de façon plus particulière de la Finlande, et non pas de l'ensemble de la Scandinavie, mais uniquement de la Finlande.

Je crois que cela revient à ce dont vous avez parlé. Si vous souhaitez changer la culture, cela doit commencer dès l'âge de quatre ou cinq ans.

Mme Imogen Coe: Je suis d'accord, mais ces enfants continuent d'évoluer dans une culture qui dit que les filles sont valorisées pour leur apparence, Kim Kardashian étant la personne la plus suivie sur Instagram.

Si nous avions une culture dans laquelle le fait d'être de sexe masculin ou féminin ne ferait pas de différence, et si nous éduquions les enfants de quatre ans dans cette culture, nous verrions des gens réaliser leur potentiel, plutôt que de dire: « Je ne ressemble à personne d'autre autour de moi. Je ne correspond pas au parcours qui s'offre à moi. »

M. Martin Shields: Je suis d'accord.

Je conviens aussi avec vous que des mesures incitatives peuvent fonctionner à ce niveau. Toutefois, pour un changement de culture, l'université me semble un peu tard.

Mme Imogen Coe: Non, nous parlons du fait que la société doit changer. Nous devons cesser de dire que le problème se situe au niveau des enfants. Ce ne sont pas les enfants qui posent un problème, mais plutôt nous. Ce sont les médias qui posent un problème, de même que les gens qui sont au pouvoir.

Lorsque je suis entrée dans cet édifice, à mon arrivée de Toronto, j'ai tout de suite constaté que l'environnement est très blanc. Cela m'a tout de suite frappée. Pour quelqu'un qui est ici et qui aspire à faire de la politique, c'est très bien. Il y a beaucoup de gens qui ressemblent à ma fille et qui ont cette aspiration. Toutefois, il n'y a pas beaucoup de gens qui ressemblent à 75 % des étudiants de ma classe.

Nous devons jeter un regard critique sur nous-mêmes et nous devons remettre la responsabilité aux personnes qui contrôlent la culture et l'environnement.

• (1125)

M. Martin Shields: On parle de long terme, alors.

Mme Imogen Coe: L'argent est un incitatif très puissant.

M. Martin Shields: Oui.

Mme Imogen Coe: Je crois que nous devons nous éloigner... Cela nous réconforte vraiment de soutenir les jeunes en science. Cela nous fait nous sentir bien, mais cette jeune fille en science grandira et, dans 20 ans, elle voudra obtenir du capital de risque. Vous savez quoi? Ce même dirigeant d'entreprise qui finance le camp scientifique ne lui donnera pas de capital de risque, parce qu'il croira qu'elle n'a pas ce qu'il faut pour lancer une entreprise. C'est là que se situe le changement, le changement de culture.

Frank Vettese est le chef de la direction ainsi que le chef de l'inclusion chez Deloitte. Il a décidé d'assumer cette responsabilité. Il s'agit d'un homme blanc d'âge mûr, le parfait stéréotype, mais il croit que c'est à lui qu'il revient de faire cela. C'est ce que nous devons faire aussi.

M. Martin Shields: Merci.

La vice-présidente (Mme Pam Damoff): Je vous remercie beaucoup.

Nous allons maintenant donner la parole à Mme Malcolmson, pour sept minutes.

Mme Sheila Malcolmson (Nanaimo—Ladysmith, NPD): Merci de votre témoignage et de votre travail. Les thèmes que vous abordez correspondent à ce que nous entendons de l'OCDE, qui a évalué le dossier du Canada en ce qui a trait à la parité entre les sexes, et particulièrement du point de vue de son recoupement avec la réussite économique des femmes.

Selon le rapport de cette année, même si les femmes obtiennent davantage de baccalauréats que les hommes au Canada, elles sont en proportion plus faibles dans les domaines des STGM et au doctorat. Les filles et les femmes au Canada ont de moins bons résultats que leurs homologues de sexe masculin en mathématiques, à l'adolescence, et cet écart s'élargit lorsqu'ils arrivent à l'âge adulte, ce qui correspond beaucoup à votre témoignage.

Il y a 11 mois, le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes des Nations unies a procédé à une évaluation du Canada du point de vue du respect de ses engagements à l'endroit des Nations unies en ce qui a trait à l'égalité entre les sexes. Je vais vous lire quelques-unes de ses préoccupations et de ses recommandations. Il s'agit du rapport du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes daté du 25 novembre 2016.

À la rubrique « Éducation », au paragraphe 36c), le comité note avec préoccupation: « Le fait que les femmes restent concentrées dans des domaines d'études et de carrière traditionnellement dominés par les femmes et sont sous-représentées dans la formation professionnelle et dans certains domaines de l'enseignement supérieur, tels que les mathématiques, les technologies de l'information et les sciences ».

Au paragraphe 37b), le comité recommande au Canada: « De renforcer ses stratégies de lutte contre les stéréotypes discriminatoires et les obstacles structurels qui peuvent décourager les filles d'aller au-delà de l'enseignement secondaire et de s'inscrire dans des domaines traditionnellement dominés par les hommes, comme les mathématiques, les technologies de l'information et les sciences ».

Au paragraphe 39b), le comité recommande au Canada: « D'adopter des mesures effectives, notamment la formation professionnelle et l'incitation des femmes à exercer des professions non traditionnelles, et des mesures temporaires spéciales pour atteindre une égalité substantielle entre les femmes et les hommes sur le marché du travail et éliminer la ségrégation professionnelle horizontale et verticale, dans les secteurs public et privé, et d'adopter des quotas pour renforcer la représentation des femmes dans les postes de direction au sein des entreprises ».

Au paragraphe 39e), il est recommandé: « De tenir compte des besoins des groupes défavorisés de femmes, en particulier les femmes autochtones, afro-canadiennes, migrantes, réfugiées et demandeuses d'asile, ainsi que les femmes handicapées, et d'envisager l'adoption de mesures ciblées, notamment des mesures temporaires spéciales, pour créer de nouvelles possibilités d'emploi au profit des femmes appartenant à ces groupes ». Fin de la citation.

Selon moi, tout cela semble vraiment aller dans le sens de ce que vous entendez, dans votre travail de professeur, pour une large part. Est-ce que quelque chose ressort pour vous, dans le contexte de ce que vous avez constaté dans votre étude?

Mme Imogen Coe: Une très bonne étude a été publiée en 2014 et portait sur les STGM dans l'optique des genres. Elle visait à déterminer ce qui était à l'origine de l'augmentation du taux d'inscription et à quel niveau, ainsi que les choses qui fonctionnaient. Elle a été produite au Royaume-Uni. Les programmes qui ciblent les filles figuraient parmi les choses dont on a mentionné qu'elles ne fonctionnaient pas. Lorsque l'on regarde les données et les preuves recueillies, on peut voir que cela ne semble pas aussi efficace que ce que les gens croient, même si cela contribue à nous reconforter tous.

Une étude très récente a été publiée par l'Université George Washington, aux États-Unis, le mois dernier seulement, et portait sur les jeunes femmes dans les universités, ainsi que sur leurs perceptions des efforts visant à les encourager à s'inscrire dans une discipline donnée. Selon elles, le fait de décrire continuellement une discipline comme idéale pour elles avait l'effet contraire et la faisait ressortir comme une discipline à prédominance masculine. Les efforts n'ont pas obtenu les résultats escomptés.

Dans les pays comme l'Estonie ou la Croatie, ou d'autres pays de l'Europe de l'Est, il n'y a rien d'étrange ou d'inhabituel à voir des filles étudier en physique ou des femmes devenir ingénieurs. Cela revient encore une fois à une culture dans laquelle on leur dit, si vous aimez la physique, faites de la physique, ou vous avez du talent en mathématiques. Certaines données de l'OCDE sont impressionnantes. Par exemple, en Irlande, un pays d'à peu près la même taille, on voit que les taux d'inscription en mathématiques pour les filles sont réellement faibles. En Estonie, un pays de taille équivalente pas très éloigné, on voit que les taux d'inscription des filles sont réellement

élevés. Il ne s'agit pas d'une question de géographie, de taille ou de système d'éducation. Il s'agit plutôt de culture et d'environnement.

Les mécanismes qui doivent être mis en place sont complexes. Ils doivent être fondés sur des données et des preuves, ainsi que sur de bonnes études, une situation que l'on retrouve à d'autres endroits, mais pas tellement dans ce pays. Nous pouvons tirer parti des pratiques éprouvées d'autres pays. Il faut à la fois examiner le système de soutien qui est mis en place pour le groupe sous-représenté et... Les femmes ne sont pas un groupe minoritaire. Elles représentent la moitié du monde, et je me demande pourquoi elles font partie des groupes désignés. Nous constituons la moitié de la population mondiale.

Shirley Malcolm, de l'AAAS, a demandé la semaine dernière à Washington pourquoi nous avons des interventions ciblées pour la majorité, parce que nous avons des interventions ciblées pour les femmes, nous avons des interventions ciblées pour les jeunes noirs, nous avons des interventions ciblées pour les Premières Nations, nous avons des interventions ciblées pour les communautés marginalisées, et nous avons des interventions ciblées pour les LGBTQ. Il s'agit de la majeure partie de nos interventions, pourquoi donc avons-nous des interventions ciblées pour la majorité, alors que ce sont les hommes blancs de la classe moyenne qui prédominent...? Il n'y a pas de problème avec quiconque d'autre dans les STGM.

Il en va autrement en sciences infirmières. J'ai un fils et une fille, et il est important que je donne les outils nécessaires à ma fille. Pour le moment, j'enseigne à mon fils à être féministe et à respecter les femmes. Nous voulons que les hommes soient attentifs. Nous voulons que les hommes soient bienveillants. Je suis aussi une survivante de la violence conjugale. En tant que mère monoparentale, j'ai dû partir avec mes enfants lorsque mon mari a menacé de me tuer, ce qui m'a aussi fait réaliser que nous devons apprendre aux hommes comment respecter les femmes fortes. Il faut davantage d'hommes en sciences infirmières, et il s'agit du problème inverse. Ce n'est pas eux qui posent le problème. Nous devons changer une culture qui dit: « Ce n'est pas ce que font les garçons ». Encore une fois, vers l'âge de six ans, les garçons cessent de jouer avec des poupées en raison des messages qu'ils reçoivent.

La création de débouchés pour les femmes, afin qu'elles aient accès à des emplois à temps plein, signifie la suppression des obstacles et de la discrimination systémique que nous reconnaissons déjà pour d'autres groupes, comme les personnes handicapées. Nous savons qu'il ne peut pas y avoir deux endroits distincts pour les gens de couleur et les blancs. Nous reconnaissons ces choses.

• (1130)

La vice-présidente (Mme Pam Damoff): Votre temps de parole est écoulé. Merci beaucoup.

La parole va à Mme Nassif, pour les sept dernières minutes.

[Français]

Mme Eva Nassif (Vimy, Lib.): Je vous remercie, madame la présidente.

[Traduction]

Je vais partager mon temps de parole avec ma collègue Emmanuella.

Merci à vous, madame Coe, pour votre exposé sur ce sujet important.

[Français]

J'ai jeté un coup d'oeil sur le site hEr VOLUTION, et j'ai remarqué que le conseil d'administration, le comité consultatif et le comité jeunesse sont composés exclusivement de femmes.

Est-ce parce que les femmes peuvent facilement comprendre ce que les femmes vivent et qu'elles peuvent servir de mentor aux femmes de la société actuelle afin de développer des stratégies visant à interagir avec ces femmes? Est-ce plutôt parce que les hommes ne sont pas intéressés à y participer?

[Traduction]

Mme Imogen Coe: Il s'agit d'une excellente question, et je connais hEr VOLUTION assez bien. Leur objectif est absolument merveilleux et très puissant. Je dis aux jeunes femmes qu'elles doivent construire leurs réseaux, qu'elles ont besoin de réseaux de femmes fortes et solidaires, qui peuvent les aider à atteindre leurs objectifs. Toutefois, tant que nous ne ferons pas participer les hommes au débat, tant que nous ne les inviterons pas et que nous le ferons de façon intentionnelle, nous n'assisterons à aucun changement de culture.

Her Volution évolue comme organisation, et je crois que ses résultats sont réellement bons. Je pense que nous allons assister à cela, mais je continue à donner des encouragements. Il est essentiel de faire participer les hommes au débat concernant l'égalité entre les sexes. Michael Kaufman, qui gère la campagne White Ribbon à Toronto, donne une conférence fantastique sur la masculinité toxique et sur la raison pour laquelle l'égalité entre les sexes est bonne pour les hommes. Je crois que nous verrons des changements au sein de Her Volution, mais je recommande que nous fassions participer les hommes, nos alliés et nos champions. Tous doivent participer à ce débat.

• (1135)

[Français]

Mme Eva Nassif: Au cours de la dernière session, nous avons étudié la violence vécue par les femmes et les filles. Cette étude concernait notamment la participation des hommes.

Est-ce que la situation est la même présentement, à savoir qu'il n'y a pas beaucoup de participation de la part des hommes et que cela constitue une lacune?

[Traduction]

Mme Imogen Coe: Au Canada, un défi énorme se pose. Nous continuons d'avoir une culture qui est dépassée dans une certaine mesure, particulièrement dans le système universitaire. Lorsque je regarde mes collègues en Australie et au Royaume-Uni, je vois des dirigeants masculins très engagés et très actifs, dans toutes sortes de professions et de secteurs, qui n'hésitent pas à prendre la parole pour discuter de ces questions.

L'Australie a une excellente organisation appelée Male Champions of Change. Il s'agit d'hommes, de dirigeants de toutes sortes d'industries, dans le secteur minier, les banques, Qantas, qui disent: « Nous comprenons l'égalité entre les sexes et nous allons tenir des réunions quatre fois par année ». Ils publient des rapports. Ils viennent de publier un rapport sur l'égalité entre les sexes dans les STGM. Ils ont uni leurs voix comme dirigeants de sexe masculin pour dire: « Nous allons nous pencher sur ce problème. Nous allons faire la promotion de cette question ». Nous n'avons rien du genre au Canada.

Les présidents des universités viennent tout juste de produire une déclaration. Elle était correcte, mais pas aussi percutante qu'elle

aurait dû l'être. C'est un domaine où nous avons beaucoup de rattrapage à faire au Canada. Nous avons réellement besoin que les hommes fassent preuve de courage, parce que les réactions négatives sont nombreuses. J'ai reçu beaucoup de réactions hostiles, et les hommes qui se lèvent pour défendre cette question font aussi face à des réactions défavorables. Nous devons aller au-delà de cela. Nous devons faire participer les hommes au débat.

[Français]

Mme Eva Nassif: Oui, je sais que vous avez dit cela, mais y a-t-il d'autres stratégies dont vous pourriez nous faire part afin d'inciter les hommes à accroître leur participation?

[Traduction]

Mme Imogen Coe: Il faut faire l'effort de les inviter. Il faut trouver des alliés qui leur parleront. Je demande à mes collègues et ils me disent: « Non, je suis un homme blanc. Je suis la dernière personne qu'on veut entendre. » Et je leur réponds: « Non, en fait, vous devez prendre position parce que les hommes écoutent les hommes. » Il nous faut des leaders masculins. Les présidents d'université constituent un groupe excellent, qui pourrait prendre la parole et s'exprimer fermement sur ces problèmes. On devrait exiger l'équité des genres dans toutes nos activités qui sont financées par le fédéral. On pourrait demander à chacun de signer une charte ou de prendre des engagements, comme ce sera le cas lors du Gender Summit à Montréal la semaine prochaine.

Peu importe le secteur ou le domaine, il y a quelque chose que les hommes de ce secteur, de ce domaine ou de cette industrie sont en mesure de faire. Regardez les pratiques dominantes dans d'autres parties du monde. J'adorerais voir l'organisation Male Champions of Change s'établir au Canada. Si l'Australie peut le faire — culture machiste, industrie d'extraction des ressources, grand pays, petite population —, nous le pouvons sûrement... Où sont les leaders du secteur bancaire? Où sont les leaders du secteur minier? Où sont les leaders?

[Français]

Mme Eva Nassif: Pensez-vous que les femmes immigrantes ou ayant fait des études à l'étranger dans le domaine des sciences, des technologies, du génie ou des mathématiques, qu'on désigne aussi par STGM, ont plus de difficulté que leurs homologues masculins à trouver des emplois?

[Traduction]

Mme Imogen Coe: C'est une question vraiment intéressante. Je côtoie une immense population d'immigrants. Je suis immigrante. Je ne ressemble pas à l'image qu'on se fait d'une immigrante. Certains d'entre eux viennent d'endroits où l'on s'attend que les filles soient des ingénieures, où l'on s'attend qu'elles soient pharmaciennes, alors bien souvent, elles y arrivent. Si vous jetez un oeil aux diplômés de Ryerson en ingénierie, vous remarquerez qu'il y a beaucoup de jeunes femmes du Moyen-Orient ou de l'Asie du Sud-Est, car c'est ce qu'on attend d'elles là-bas.

Ce n'est pas tant une affaire de genre ou de lieu de provenance qu'une affaire de niveau socioéconomique. Si vous êtes un riche immigrant d'une région particulière, vous allez réussir. Si vous avez une bonne éducation et qu'on s'attend à ce que, en tant que jeune femme, vous deveniez ingénieure, il y a des chances que vous le deveniez. Mais si vous êtes de basse extraction socioéconomique d'une région particulière, vous n'aurez pas eu accès à l'éducation.

•(1140)

[Français]

Mme Eva Nassif: Combien de temps me reste-t-il?

[Traduction]

La vice-présidente (Mme Pam Damoff): Votre temps est écoulé, Eva.

Nous allons maintenant passer à Mme Harder pendant cinq minutes.

Mme Rachael Harder (Lethbridge, PCC): Ma première question concerne le changement de culture en général et je crois que vous apportez un bon point en parlant de changement culturel. J'aime bien que vous abordiez le sujet en disant que les hommes ont tout autant besoin de participer que les femmes. En fait, je dirais que les hommes ont même un rôle plus important à jouer en ce qui a trait à l'ouverture aux femmes et à leur traitement égalitaire, juste et équitable dans le cadre des STIM, les programmes de sciences, de technologie, d'ingénierie et de mathématiques.

En ce qui a trait au changement de culture, vous parlez de la possibilité de mettre en place une législation et d'y rattacher des sommes d'argent afin de susciter des changements d'orientation. Je peux voir en quoi cela serait utile, mais je me demande, par contre, si au bout du compte, la culture n'est pas plutôt une mentalité. Je crois que c'est le sens qu'on donne à la « culture » dans ce contexte. Si on parle de mentalités, je me demande... En enseignement, on utilise des grilles d'évaluation de façon à observer certaines données spécifiques quand vient le temps d'assigner une note, dans un but d'équité. Dans le cas qui nous occupe, si nous devons créer une grille d'évaluation pour les changements de mentalité, s'il fallait établir des critères pour évaluer les changements que nous souhaitons voir arriver ou mis en oeuvre dans le but de changer les mentalités, quels seraient-ils? Qu'est-ce que nous mesurerions?

Mme Imogen Coe: C'est exactement la mission de SEA Change ou d'Athena SWAN, du moins dans le système universitaire, et on peut étendre ces programmes à d'autres secteurs également. Il y a une autre initiative au Royaume-Uni appelée WISE, qui tisse des liens entre l'éducation, l'industrie et les entreprises afin de créer une pépinière de talents très diversifiée en STIM.

Si on regarde le programme SEA Change ou la charte d'Athena SWAN, on voit que les grilles d'évaluation sont conçues par chacun des établissements ou par chaque division qui veut amener un changement de culture. Il faut un bassin, disons une faculté d'ingénierie... Disons une faculté des sciences parce que les ingénieurs pourraient s'offusquer, car ils relèvent de la science eux aussi.

La faculté des sciences doit réfléchir sur elle-même et se dire: nous n'avons que 15 % de femmes dans notre faculté. Pourquoi? Où sont-elles? Que se passe-t-il? Est-ce que c'est parce qu'il n'y a pas de femmes parmi nos candidats quand vient le temps de procéder à des embauches? D'accord, nous allons trouver une solution. Comment allons-nous résoudre le problème? De cela émergera un plan. Il se pourrait qu'il y ait 50 % de femmes parmi les candidats, mais que nous n'engagions que des hommes. Bon, il y a là un autre problème, que ce soit le comité d'embauche... ou encore, il se pourrait que nous engagions des femmes, mais qu'elles partent après deux ans. Il y a là un autre problème.

Les programmes SEA Change ou Athena SWAN — appelé SAGE en Australie — exigent qu'un service ou une division se livre à une autoréflexion et collige son propre ensemble de paramètres, puis décide d'effectuer les changements qui s'imposent. Nous n'en avons

que 15 %. Dans trois ans, nous en aurons 30 %. Comment allons-nous réaliser cela? Premièrement, nous allons nous assurer d'avoir des candidatures plus variées. Comment allons-nous faire cela? Nous allons cibler certains endroits, puis nous allons nous assurer que nos comités d'embauche comprennent intimement le sens de l'équité et de la diversité, puis nous allons leur offrir une formation, pas seulement les envoyer faire un module en ligne. Nous allons vraiment les former. Nous allons leur inculquer des compétences culturelles et nous allons également introduire une série de processus et de politiques pour nous assurer de ne pas perdre les femmes au cours des trois premières années, ou peu importe.

Cela pourrait ressembler à ce que j'ai mis en place à Ryerson, c'est-à-dire des programmes qui appuient les universitaires et l'équilibre travail-vie privée. On pourrait également décider de ne pas organiser de réunions départementales à 16 heures le jeudi après-midi parce qu'il y a des gens qui doivent aller chercher les enfants. Chaque groupe doit réfléchir à ses pratiques. C'est pourquoi la responsabilité nous revient, et non aux femmes. Si vous êtes une femme parmi les 15 % qu'on a engagées, vous devez simplement tenir le coup même si une quantité d'autres facteurs entrent en jeu.

L'université doit réfléchir à ses pratiques puis développer ses propres grilles d'évaluation. Elles seront différentes d'un endroit à l'autre et c'est pourquoi la responsabilité vous revient. Mais si l'université peut revenir à la charge dans trois ans et dire: « Voilà, nous sommes passés de 15 à 30 % » et qu'une organisation nationale dise: « Super, on vous donne la médaille d'argent », alors, l'Université Ryerson reçoit l'argent et l'Université de Toronto se dit: « Bon sang, nous allons aller chercher la médaille d'or, on ne peut pas laisser l'université voisine gagner... » Et c'est ainsi que cela se propage.

Mais c'est très difficile et c'est pourquoi de nombreux programmes échouent. C'est très difficile d'avoir des grilles nationales.

•(1145)

Mme Rachael Harder: Merci.

J'ai une autre question pour vous, sur une chose que j'ai entendue de la part de nombre de femmes issues de différents domaines, mais particulièrement en ce qui concerne les STIM et les autres domaines considérés non traditionnels pour les femmes. Il est question de la possibilité d'avoir un nombre égal d'hommes et de femmes dans ces domaines et nous disons que cela serait équitable ou juste. C'est là notre façon de définir ce qui est juste: 50 % de femmes, 50 % d'hommes.

Pourtant, beaucoup de femmes m'abordent et me disent que ce n'est pas nécessairement vrai. Il n'y a peut-être que 30 % de femmes qui s'intéressent à un certain domaine pour un plus grand nombre d'hommes. Est-ce que ce n'est pas la prérogative de la femme de choisir quel domaine l'intéresse? Pourquoi devrait-il y avoir nécessairement 50 % de femmes qui s'intéressent à un domaine ou un autre? Certaines femmes m'ont raconté qu'elles se sentent bousculées ou forcées d'aller dans des domaines qui ne les intéressent pas.

La vice-présidente (Mme Pam Damoff): Rachael, votre temps est écoulé. Vous allez devoir retenir votre réponse à cette question.

Nous passons à Mme Jordan pendant cinq minutes.

Mme Bernadette Jordan (South Shore—St. Margarets, Lib.): Merci, madame Coe, pour votre exposé captivant.

Je vais revenir à un témoignage de la semaine dernière. Nous avons entendu Mme Armstrong de l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université, qui a parlé spécifiquement des femmes dans les milieux universitaires. J'aimerais reprendre quelques-uns des défis qu'elle a exposés. L'une des choses qu'elle a mentionnées est qu'un financement plus stable des universités aiderait les femmes, qui ont le plus souvent des postes occasionnels, parce qu'il n'y a pas...

Croyez-vous qu'un financement plus stable devrait être un financement ciblé ou est-ce une chose avec laquelle vous n'êtes pas d'accord?

Mme Imogen Coe: Je ne suis pas certaine de savoir ce que vous entendez par financement plus stable, car les universités sont financées par les provinces.

Mme Bernadette Jordan: Une augmentation du financement...?

Mme Imogen Coe: Certes, si l'on revient à l'examen de la science fondamentale, il faut augmenter le financement de la recherche et examiner bien attentivement la façon dont ces sommes sont affectées. Nous savons qu'il y a des préjugés sexistes. L'IRSC et le CRSNG sont en train de s'y attaquer et ils font du bon travail, mais les taux de financement sont si bas que le financement de la recherche est très précaire. Le financement des universités provient de subventions provinciales et des frais de scolarité. La façon d'utiliser ces fonds varie d'une université à l'autre.

Les universités existent depuis des milliers d'années. Elles sont comme les églises. Elles sont à la fois résistantes et résilientes. Elles résistent au changement et elles sont résilientes, ce qui explique pourquoi elles existent depuis très longtemps. On y trouve des systèmes et des politiques qui ont vraiment besoin d'être mis à jour, changés, adaptés à l'ère des droits de la personne et pas particulièrement... Il ne s'agit pas que des sciences. D'autres disciplines comme l'économie ou la philosophie sont dominées par les hommes.

C'est un mélange de financement et de changement de culture. Les deux sont liés.

Mme Bernadette Jordan: L'autre point qu'elle a amené et qui m'a passablement intéressée est qu'il y a eu un mouvement pour financer la recherche des femmes dans les STIM. Elle a fait remarquer que, depuis toujours, les femmes ont fait de la recherche dans les sciences plus « molles », les sciences sociales. Ne serait-il pas plus avantageux de mettre l'argent là où les femmes sont, plutôt que là où nous voulons qu'elles aillent?

Mme Imogen Coe: On en revient à cela. On ne parle pas de mettre les femmes là où elles ne veulent pas aller. Nous parlons d'éliminer des obstacles. C'est comme si on proposait aux personnes qui se déplacent en fauteuil roulant de monter les marches à pied. Nous tentons d'éliminer des obstacles afin que tous aient la chance de participer. Sérieusement, il s'agit de réunir et de faire participer toutes les personnes de talent.

Nous devons financer tout le monde là où ils se trouvent actuellement et peut-être dans les disciplines — j'ignore lesquelles — où l'on compte plus de femmes, comme les sciences infirmières. Nous devons voir quels sont les obstacles à la pleine participation des hommes dans ces carrières, car il y a des obstacles. Nous savons qu'il y a des obstacles très importants à la pleine participation des femmes et des groupes sous-représentés, des LGBTQ et de certaines de nos Premières Nations, en ce qui a trait à leur participation dans les carrières scientifiques.

Nous devons peut-être financer une initiative qui tenterait explicitement d'identifier ces obstacles et de les éliminer. Quand ces obstacles seront éliminés, regardons voir qui participe. Cela se fera en dents de scie, cependant, mais au départ, c'est un impératif économique que de rassembler tous les talents. Nous serions idiots comme nation si nous ne comprenions pas cela, alors nous ferions mieux d'éliminer tous les obstacles.

J'ai rencontré une jeune femme à Waterloo qui vient de l'Institut d'informatique quantique, une boursière postdoctorale, une jeune femme très, très intelligente, hautement qualifiée, qui travaille en informatique quantique, le domaine de l'avenir. Elle quitte l'Institut, car elle en a assez du harcèlement. Elle s'en va. Ce sont des compétences intellectuelles qui disparaissent. C'est ahurissant.

Il s'agit de rassembler toutes les personnes de talent et je pense que c'est une attente de l'ordre du raisonnable que toutes les entreprises humaines aient des taux de participation qui ressemblent plus ou moins à l'humanité. Si les taux de participation ne sont pas un reflet de l'humanité, peu importe ce que nous observons dans un endroit particulier, alors il y a un problème.

Le financement de la recherche a besoin d'un appui plus solide au Canada. Cela ne fait aucun doute et cela aiderait tout le monde, mais il faut procéder de façon équitable, d'une façon qui favorise et accueille la diversité explicitement et intentionnellement.

• (1150)

La vice-présidente (Mme Pam Damoff): Votre temps est écoulé.

Nous avons probablement le temps de faire trois minutes, si vous avez des questions du côté conservateur.

Mme Rachael Harder: Oui, j'en ai.

Le mot « juste » m'intrigue. Nous l'utilisons souvent.

Mme Imogen Coe: Pardon...?

Mme Rachael Harder: Vous avez utilisé le mot « juste » dans votre présentation. Vous avez dit que vous vouliez que les choses soient justes.

Je l'ai cherché et voici ce qu'on dit. Il est défini comme ce qui correspond aux règles ou aux normes, ce qui est légitime. C'est la première. Cela veut également dire sans tricher ou tenter de tirer un avantage injuste, alors si nous utilisons le mot « juste »... Je crois que nous devrions avoir un monde juste et c'est ce que nous devrions nous efforcer d'atteindre.

Si dans un domaine 100 demandes sont faites par des hommes et 25 par des femmes, mais que nous devons recevoir le même nombre de la part des hommes et des femmes pour être équitables, et si, disons, dans ce domaine, des 100 demandes faites par des hommes et des 25 demandes faites par des femmes, on en retient 50 candidats, cela veut dire que les 25 femmes seront acceptées et que 25 hommes sur 100 seront acceptés.

Est-ce que cela est juste?

Mme Imogen Coe: Sauf votre respect, cette question est ridicule.

Mme Rachael Harder: Mais ce sont des quotas et c'est ce que vous avez défini comme étant juste.

Mme Imogen Coe: On peut discuter de sémantique si vous voulez, mais...

Mme Rachael Harder: Ma question est simple, est-ce que c'est juste?

Mme Imogen Coe: Quelle est la nature du programme dont vous parlez? Quelle est la nature du...

Mme Rachael Harder: On n'a pas besoin de comprendre la nature du programme.

Mme Imogen Coe: Oui, il le faut. Bien sûr qu'il le faut. Toute chose a un contexte. Tout dépend d'un contexte.

Mme Rachael Harder: Et la justice dépendra du contexte...?

Mme Imogen Coe: Rien ne surgit de nulle part. Nous ne vivons pas en vase clos.

Mme Rachael Harder: D'accord, alors vous dites que l'équité est déterminée par le contexte, alors.

Mme Imogen Coe: Je crois que l'accès équitable aux meilleures chances est un enjeu découlant des droits de la personne et je crois que nous n'avons pas un accès équitable aux meilleures chances, du moins dans les carrières scientifiques, et que nous devons atteindre l'équité parce que c'est juste. Nous devons donner aux personnes la chance de réaliser leur plein potentiel. La façon de le faire et les mécanismes mis en place pour le faire pourront varier, et ils pourront inclure des quotas, mais dans tous les cas, ils dépendront de la nature et du contexte du domaine en cause.

Mme Rachael Harder: C'est de la justice subjective.

Merci.

La vice-présidente (Mme Pam Damoff): Merci infiniment de votre témoignage, madame Coe. Il a été très utile à notre examen.

Là-dessus, la séance est suspendue jusqu'à midi, car nous aurons alors un autre groupe de témoins.

• (1150) _____ (Pause) _____

• (1200)

La présidente (Mme Karen Vecchio (Elgin—Middlesex—London, PCC)): Nous allons reprendre la séance.

Je suis ravie d'accueillir, de la Banque Canadienne Impériale de Commerce par vidéoconférence de Toronto, Andrea Nalyzty. Elle est responsable de la gouvernance et des relations gouvernementales et elle aura 10 minutes pour s'exprimer.

Par la suite, nous allons entendre, par vidéoconférence également, Kasari Govender, directrice exécutive et Zahra Jimale, directrice de la réforme du droit du West Coast Women's Legal Education and Action Fund.

Nous allons commencer par Andrea pour 10 minutes.

Mme Andrea Nalyzty (vice-présidente, Gouvernance et relations gouvernementales, Banque Canadienne Impériale de Commerce): Je vous remercie, madame la présidente, mesdames et messieurs, de me donner l'occasion de m'adresser à vous aujourd'hui. Je m'excuse de ne pouvoir être là en personne.

Je m'appelle Andrea Nalyzty. J'occupe le poste de vice-présidente et codirectrice du contentieux à la banque CIBC. Mon équipe et moi-même nous occupons des affaires réglementaires internationales et des relations gouvernementales partout où la CIBC opère.

Au début de ma carrière, j'offrais mes services d'avocate spécialisée en immobilier à une clientèle privée; je suis passée aux services financiers au milieu des années 1990. Depuis 2000, je travaille pour la CIBC; j'ai occupé plusieurs postes de cadres supérieurs qui ont été à la fois stimulants et gratifiants. Après avoir dirigé une équipe compétente d'avocats qui soutenait les services bancaires aux particuliers, à la petite entreprise et aux entreprises, j'ai changé pour les ressources humaines. À ce poste, j'étais responsable des relations avec le personnel et des relations du travail et de tout ce

qui concernait le risque et le contrôle des RH de CIBC à l'échelle internationale. Pendant que j'étais dans les RH, j'ai aussi pris la suite de la gestion des marchés conclus avec les fournisseurs. Peu d'années après, j'ai été nommée directrice principale du Service des achats.

Je suppose que cela montre bien qu'il faut faire attention quand on a quelque chose à suggérer pour améliorer le rendement et le service à la clientèle d'une autre équipe que la sienne. Vous risquez de vous retrouver à la tête de cette autre équipe.

Je suis très fière de mes réalisations à ce jour. Je sais que, si je suis ici aujourd'hui pour témoigner, c'est en partie parce que le monde des affaires a changé, même s'il m'apparaît certain que certaines choses n'ont pas changé et qu'il reste beaucoup de travail à faire. Bien que je pense qu'il est juste de dire que des avancées ont permis de mettre un frein à des formes évidentes de discrimination entre les hommes et les femmes, il reste beaucoup de travail à faire pour remettre en cause des formes plus inconscientes de partialité qui ont une incidence sur la participation des femmes au marché du travail. Je n'adresse pas ce commentaire uniquement aux entreprises canadiennes, mais, de manière générale, à l'ensemble des acteurs de l'économie canadienne.

Les préjugés prennent toutes sortes de formes, par exemple le fait de simplement ne pas envisager de nommer une femme à certains postes. Ils peuvent aussi se traduire par une conduite plus systématique, telle l'adoption de politiques qui, sans qu'on s'en rende compte, découragent la grossesse ou ne prévoient pas de mesures d'assouplissement des régimes de travail essentiellement pour les femmes qui ont des enfants et des engagements familiaux en plus. Comprenez bien que je ne pense pas que ces préjugés soient dus le plus souvent à de la méchanceté. Ce serait plutôt un manque de compréhension de l'impact que peuvent avoir certaines politiques sur les femmes en milieu de travail. Je pense que c'est exactement pour cette raison que nous devons en parler plus et chercher à concevoir des politiques qui nous en protégeront.

CIBC a une solide stratégie de représentation et d'inclusion des hommes et des femmes au sein de son personnel depuis 2014. À l'appui de cette stratégie, elle a mis sur pied un comité d'action composé de cadres supérieurs venant de tous les secteurs de l'organisation. Nos efforts portent sur l'amélioration de l'équilibre entre hommes et femmes au niveau de la direction et sur l'encouragement à une organisation plus inclusive. Cette stratégie vise à briser les stéréotypes et les préjugés inconscients. Elle s'appuie sur un petit nombre de principes de base, soit, simplement et sans détour, que c'est la chose à faire, que la mixité est bonne pour les affaires et qu'elle permet de se familiariser avec la façon de voir et les besoins de notre clientèle. La mixité reflète exactement la société au coeur de laquelle nous opérons. Les études nous apprennent que les entreprises qui comptent des femmes parmi les cadres supérieurs réussissent mieux sur le plan financier que les autres.

Nos programmes, pour n'en nommer que deux, portent sur les préjugés et les stéréotypes inconscients. En partenariat avec Catalyst, nous avons annoncé le premier programme de Men Advocating Real Change au Canada. Dirigeants et clients ont participé à un atelier de formation d'un jour et demi qui a porté sur les meilleurs moyens de favoriser l'inclusion et d'atteindre un meilleur équilibre entre hommes et femmes au niveau de la direction au sein d'une organisation. Trois autres séances sont prévues d'ici la fin de 2017.

Nous avons également offert un cours, intitulé *Disrupting Unconscious Bias*, aux chefs de service afin qu'ils influencent les façons de voir et soient plus sensibles aux préjugés et y mettent fin et de les encourager à tirer parti de la différence et à constituer et promouvoir une réserve de talents diversifiés.

En ce qui concerne l'équité salariale, la CIBC se conforme à toutes les règles fédérales et provinciales. Ses politiques et ses programmes de rémunération sont impartiaux. Ils traduisent son engagement à être proactive dans l'offre de salaires égaux pour tous ses employés. Pour aider les femmes à trouver un juste équilibre travail-famille, nous offrons des régimes de travail souples dans le cadre de notre programme CIBC at work, et notamment la possibilité de travailler à domicile si les tâches le permettent et que le superviseur est d'accord. Nous avons élaboré et appuyons avec force des politiques progressistes et en vue concernant les congés.

• (1205)

Le parrainage et le mentorat, qui sont deux choses distinctes, sont des volets clés de la réussite des femmes en milieu de travail. Les études révèlent que le parrainage est essentiel à l'avancement professionnel et que les femmes ont 46 % moins de chances que les hommes de trouver un parrain.

Pour aider les femmes à créer des liens de parrainage et de mentorat dans toute l'organisation et à tous les échelons, nous avons créé le Réseau des femmes CIBC. Ce réseau offre diverses activités professionnelles partout au pays, et notamment les événements de réseautage, les déjeuners de réseautage express et les tables rondes sur la carrière qui mettent en vedette des membres féminins de la haute direction et des cadres supérieurs féminins de l'organisation. De plus, ce réseau organise des conférences portant sur le perfectionnement et encourage la formation de cercles de mentorat par les pairs.

La mixité demande leadership, vision et détermination. À la CIBC, ce leadership est assuré par Victor Dodig, notre président-directeur général. Il est un fervent supporter qui n'hésite pas à prendre la parole pour promouvoir la nomination de femmes capables aux conseils d'administration et à des postes de la haute direction et il est actif dans la communauté des affaires à titre de président de Catalyst Canada, une organisation qui oeuvre à l'avancement des femmes par leur inclusion sur le marché du travail. Nous avons fait des progrès importants. À la CIBC, 41 % des membres du conseil d'administration sont des femmes, une hausse par rapport au 31 % de 2014, 30 % des membres de la haute direction sont des femmes, une hausse par rapport au 24 % de 2014, et des objectifs de représentation proportionnelle des hommes et des femmes font partie des critères d'évaluation du rendement des cadres supérieurs.

Après tout, je travaille pour une banque, donc permettez-moi de clore en expliquant pourquoi la mixité est bonne en affaires.

Premièrement, il est possible de démontrer que plus une organisation compte de femmes parmi ses cadres et ses cadres supérieurs, meilleure est sa performance financière, et notamment le ratio rendement/dividendes et sa valeur. Les entreprises dont l'effectif est diversifié sont avantagées du fait de leurs rendements supérieurs, du plus grand nombre de leurs innovations et de la plus grande satisfaction de leurs employés. La mixité reflète avec une plus grande exactitude le monde dans lequel on vit. Lorsqu'on épouse la mixité, on peut mieux connaître les opinions de sa clientèle, on établit de meilleures relations, on a une meilleure équipe et on bâtit une meilleure entreprise. Lorsque les membres de son équipe atteignent leur plein potentiel, on tire profit d'une innovation,

d'une productivité et d'une mobilisation supérieures, ce qui entraîne de meilleurs résultats économiques.

Sur ce, madame la présidente, j'aimerais remercier le Comité d'avoir entrepris cette étude et je répondrai avec plaisir à vos questions.

La présidente: Je vous remercie infiniment.

Nous allons maintenant entendre Kasari Govender et Zahra Jimale, représentantes du West Coast Women's Legal Education and Action Fund.

Me Kasari Govender (directrice exécutive, West Coast Women's Legal Education and Action Fund): Merci de l'invitation. Nous sommes très heureuses de prendre part à cette étude et d'avoir l'occasion de vous faire part de nos propositions.

Je vais commencer par vous dire quelques mots au sujet de notre organisation, le West Coast LEAF. Je vais ensuite creuser le sujet de l'incidence de l'accès à la justice et à l'aide juridique sur le degré de sécurité économique des femmes. Ma collègue, Zahra, parlera ensuite un peu des services de garde d'enfants et aussi de l'équité salariale. Voilà comment on se partage le travail aujourd'hui.

West Coast LEAF est un organisme féminin. Son mandat est de mettre fin à la discrimination envers les femmes de la Colombie-Britannique par un travail juridique sur le système, soit le litige, la réforme du droit et l'éducation juridique populaire. Nous travaillons beaucoup dans les secteurs de l'accès à la justice et de la garde d'enfants, comme je l'ai dit, deux des sujets dont nous allons parler aujourd'hui, et nous rédigeons notamment divers rapports de recherche et d'études aux fins de la réforme du droit. Nous allons traiter de ces deux sujets aujourd'hui.

Les problèmes systémiques à la base de l'inégalité économique des femmes sont l'héritage du colonialisme, la xénophobie et le patriarcat institutionnalisés, soit des idéologies plutôt bien ancrées. L'énorme problème de la violence envers les femmes et l'impact qu'a particulièrement la violence familiale sur la sécurité économique des femmes expliquent en partie cette situation. Bien entendu, la pauvreté et l'inégalité économique ne résultent pas uniquement de la violence faite aux femmes, mais cette dernière est une composante clé de l'analyse causale et la prise en compte de tous ces facteurs nous aidera à élaborer des solutions qui fonctionnent.

Jusqu'à présent, vous avez longuement entendu parler des problèmes auxquels font face les femmes au Canada en lien avec leur sécurité économique. Pendant le temps qui nous est alloué aujourd'hui, nous souhaitons insister sur des solutions, des mesures qui, à notre avis, devraient être adoptées immédiatement par le gouvernement fédéral.

Vous avez reçu tellement de mémoires que je n'ai pas eu le temps de tous les étudier, mais, si je me fie au survol que nous en avons fait, je ne crois pas qu'on vous a beaucoup parlé d'accès à la justice et de son incidence sur l'inégalité économique. En Colombie-Britannique, l'accès à la justice est en danger. Elle n'est pas la seule province à avoir ce problème, mais étant donné que c'est là où notre organisme est situé, je vais vous parler un peu des problèmes que nous vivons ici.

L'aide juridique a été vidée de tout son sens en 2002, en Colombie-Britannique, et le droit de la famille a été particulièrement touché, avec une réduction de l'ordre de 60 %. Le droit de la famille fait l'objet de très fortes restrictions dans un petit nombre de domaines, mais il ne s'applique en fait qu'en situation de très faible revenu et pour un très petit nombre d'heures, le temps d'obtenir une ordonnance de protection en cas de violence conjugale. Voilà en gros les critères d'application.

Pourquoi l'aide juridique en droit de la famille est-elle aussi importante pour la sécurité économique des femmes? Les femmes qui mettent fin à leurs relations avec un conjoint ou une conjointe sans faire intervenir la loi sacrifient souvent le droit légal à un soutien économique pour avoir la garde de leurs enfants et pour se mettre à l'abri, elles et leurs enfants, d'actes de violence.

Les études permettent de croire que le revenu médian des femmes durant l'année de leur séparation ou de leur divorce baisse d'environ 30 %, alors que celui des hommes baisse de 6 % seulement. Les études révèlent également qu'à plus ou moins long terme, le revenu des hommes revient à ce qu'il était, mais pas celui des femmes. Le divorce à lui seul coûte cher. Une requête en divorce devant juge qui dure deux jours coûte à peu près 20 000 \$. Le membre du couple qui s'occupe d'élever les enfants doit déboursier beaucoup d'argent et nous savons que c'est à la femme que l'on attribue encore ce rôle, et ça coûte cher d'être le membre du couple qui gagne le moins d'argent en raison de l'inégalité des salaires des hommes et des femmes.

Tous ces facteurs mis ensemble mènent à la conclusion que le recours à un avocat en cas de séparation ou de divorce améliore la situation économique de la femme en question et finira par accroître l'égalité économique des hommes et des femmes au pays.

Au Canada, le problème de l'accès à la justice, en particulier en droit civil, et les conséquences pour les femmes sont devenus un sujet de préoccupations à l'échelle internationale. Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, ou le CEDAW, a formulé des observations finales sur le Canada qui ont été transmises en 2016. Il recommande d'affecter des fonds à l'aide juridique dans le cadre du Transfert canadien en matière de programmes sociaux afin que les femmes aient accès à la justice dans toutes les provinces et tous les territoires, en particulier dans les cas de violence faite aux femmes, aux femmes autochtones ou aux femmes handicapées.

Ce comité est particulièrement préoccupé par les seuils d'admissibilité financière fixés en rapport avec l'aide juridique en droit de la famille, lesquels excluent beaucoup de femmes à faible revenu. Nous considérons que cela les empêche en plus d'atteindre l'autonomie financière. Par exemple, une Britanno-Colombienne célibataire qui occupe un emploi à plein temps et qui reçoit le salaire minimum n'aura pas droit à l'aide juridique; il y a donc un vaste fossé entre les femmes qui ont droit à l'aide juridique et celles qui ont réellement les moyens de se payer un avocat.

Nous reprenons les recommandations du comité qui appellent au ciblage de fonds, par le gouvernement fédéral, à l'intention de l'aide juridique en droit civil afin de favoriser la primauté du droit et la sécurité des femmes.

• (1210)

Je veux ajouter que le gouvernement fédéral doit également assurer l'accès à la justice pour les femmes qui viennent de se séparer ou de divorcer, afin de favoriser l'égalité de rémunération entre hommes et femmes, et ce lors du calcul de la pension alimentaire. Je conseille vivement au gouvernement fédéral de simplifier la procédure liée à une demande de pension alimentaire. Ainsi, avec

un peu de chance, les femmes pourraient obtenir les services d'un avocat sans frais et ne seraient pas tenues de passer par les tribunaux pour obtenir une pension alimentaire, ce qui réduirait les frais juridiques et augmenterait leur revenu, du coup leur donnant accès à une pension alimentaire lorsqu'elles sont les seules à s'occuper des enfants.

Nous suggérons au gouvernement fédéral d'organiser une consultation afin de trouver un meilleur système, peut-être une procédure administrative qui permettrait de désengorger le système judiciaire et, comme je l'ai dit, d'éliminer le besoin de payer un avocat.

Je passe le micro à ma collègue.

Mme Zahra Jimale (directrice de la réforme du droit, West Coast Women's Legal Education and Action Fund): Merci.

Je vais traiter d'équité salariale et de services de garde d'enfants. Je commence par ce dernier point.

La sécurité financière et une stratégie de lutte contre la pauvreté doivent redresser les torts causés à vie par le poids disproportionné du travail non rémunéré assumé par les Canadiennes quand il est question de soins.

En 2016, le West Coast LEAF a réalisé un projet de recherche portant sur les répercussions de leur prise en charge de leurs enfants sur un groupe de femmes diversifié de la Colombie-Britannique. Le rapport, intitulé *High Stakes: The impacts of child care on the human rights of women and children*, montre à quel point les tâches non rémunérées liées au soin des enfants retombent sur la femme de manière disproportionnée et quelles sont les conséquences sur sa sécurité économique, qu'elle ait un partenaire ou non. Plus particulièrement, si l'on ajoute l'écart salarial, la femme devient souvent dépendante de son partenaire sur le plan financier et risque fort de tomber dans la pauvreté si ce dernier la quitte.

Le manque d'accessibilité aux services de garde d'enfants crée des obstacles très concrets et immédiats pour les femmes qui, à la suite d'une rupture ou pour toute autre raison, en fait, doit retourner sur le marché du travail ou augmenter ses heures de travail tout en continuant de s'occuper des enfants. Nous voulons des garderies à 10 \$ par jour en Colombie-Britannique et les subventions conséquentes versées immédiatement grâce à la structure existante d'aide aux opérations.

Nous voulons que le transfert canadien aux provinces soit soumis à des conditions s'appliquant à son affectation, des conditions qui tiennent compte de préoccupations particulières et qui donnent la priorité à ces dernières, par exemple, une priorité d'accès aux services de garde gratuits aux femmes victimes de violence, aux femmes qui ont besoin de soutien au parentage et aux enfants en attente de placement dans la parenté, des services de garde d'enfants à des heures flexibles qui offrent une gamme de programmes qui conviennent aux horaires de travail hors norme, une offre de services de garde et de mesures de soutien à toutes les immigrantes, peu importe leur statut et en particulier aux femmes victimes de violence, des services de garde d'enfants et de soutien qui sont en dehors du régime de protection de l'enfance, afin que les femmes n'hésitent pas à demander de l'aide, des services de garde d'enfants adaptés sur le plan culturel à l'intention des enfants autochtones, et des services de garde totalement accessibles aux enfants handicapés.

Nous demandons aussi au gouvernement de passer des lois proactives en matière d'équité salariale.

Pour s'attaquer à la sécurité économique de manière significative, il est temps de passer des lois proactives en matière d'équité salariale. Le modèle actuel qui est fondé sur des plaintes reçues ne fonctionne pas. Il ne garantit pas une rémunération égale pour un travail de valeur équivalente, un droit reconnu par le gouvernement et par la communauté internationale. L'écart salarial constitue un sérieux obstacle à la sécurité économique des femmes de tous âges, et les répercussions sont tant à court terme qu'à long terme. Le risque disproportionné de pauvreté chez les femmes et les effets négatifs connexes, notamment l'incapacité d'avoir accès à la justice et de fuir une relation de violence par manque de moyens financiers, doivent être pris en compte dans le débat sur la sécurité économique des femmes.

Il est temps d'agir. On parle d'équité salariale depuis les années 1950. Bien que ce soit un droit reconnu, il n'existe toujours pas de loi fédérale sur l'équité salariale au Canada.

• (1215)

La présidente: Je vous fais remarquer qu'il vous reste une minute. Poursuivez.

Mme Zahra Jimale: Nous nous faisons l'écho des recommandations formulées par le Groupe de travail sur l'équité salariale en 2004 et nous demandons au gouvernement de passer une loi en la matière. Une telle loi investirait les employeurs de la responsabilité de l'équité salariale, au lieu de confier aux travailleurs et aux syndicats la tâche de déposer une plainte et de consacrer leurs moyens limités à plaider leur cause devant les tribunaux pendant très longtemps.

Me Kasari Govender: Nous vous remercions de nous avoir accordé du temps aujourd'hui.

La présidente: C'était merveilleux. Merci beaucoup.

Nous allons commencer à poser une série de questions. Je vais vous prévenir quand il ne restera qu'une minute aux échanges.

La parole est à Sean Fraser qui dispose de sept minutes.

M. Sean Fraser (Nova-Centre, Lib.): Parfait. Merci.

Étant donné que mes questions s'adressent aux deux groupes de témoins, j'apprécierais grandement que vos réponses soient les plus concises possible.

Je commence par la CIBC. À la fin de votre témoignage, vous avez indiqué que la performance est meilleure, au fond, là où il y a une équité accrue. Vous avez également mentionné que la proportion de femmes qui siègent au conseil de la CIBC est passée de 31 % à 41 % ces toutes dernières années. Est-ce que la banque a obtenu un tel rendement du capital investi, pour ainsi dire, quand elle a effectivement pris des mesures pour augmenter le nombre de femmes aux échelons décisionnels?

Mme Andrea Nalyzty: Oui, c'est ce qui s'est produit, et nous sommes très heureux du résultat. Nous continuons d'encourager l'avancement des femmes, donc nous ne nous reposons pas sur nos lauriers et ne surfons pas non plus sur nos succès passés. Nous allons continuer de nous efforcer d'obtenir une représentation proportionnelle aux échelons de la haute direction.

M. Sean Fraser: En ce qui a trait à la manière dont la CIBC a amélioré la représentation des femmes ou l'a retiré du contexte de la CIBC, que peut faire le gouvernement fédéral pour encourager davantage les entreprises à augmenter la représentation des femmes de la même façon? Nous avons eu plusieurs discussions sur le modèle « se conformer ou s'expliquer » et plusieurs discussions sur un système de quotas.

D'après vous, qu'est-ce qui a permis à CIBC de connaître le succès que vous soulevez dans vos remarques?

• (1220)

Mme Andrea Nalyzty: Quelques éléments ont été importants. Tout d'abord, le leadership de Victor Dodig et son soutien pour l'avancement des femmes compétentes au sein de l'organisation.

Nous avons également offert des outils pour aider les femmes à réussir au sein de l'organisation. J'ai mentionné le modèle CIBC@travail qui offre des modalités plus souples. Ces modalités ne sont pas exclusivement utilisées ou mises à profit par les femmes. Les hommes ayant des engagements similaires, qu'il s'agisse de soins aux aînés, de services de garde d'enfants ou d'autres engagements, peuvent profiter de telles modalités. Nous tentons simplement de faciliter la réussite de nos employés pour une meilleure contribution au travail.

M. Sean Fraser: Sur la question du leadership, vous avez brièvement parlé de l'importance du parrainage dans le parcours professionnel d'une personne et que les hommes ont plus tendance à recevoir l'appui d'un parrain pour les aider à gravir les échelons, pour ainsi dire.

Je suis tout à fait d'accord que ce soutien est essentiel, pas seulement pour les femmes, mais pour toute personne qui aspire au succès professionnel. Quelles recommandations ce comité pourrait-il faire au gouvernement fédéral afin de favoriser une augmentation du parrainage des femmes par des hommes au pouvoir de nos jours? Que peut fondamentalement faire le gouvernement pour renforcer ce type de parrainage dans le secteur privé?

Mme Andrea Nalyzty: Je pense qu'une partie de cette initiative est de démontrer des exemples de réussite dans les situations de parrainage. Je ne crois pas que c'est uniquement le parrainage des femmes par les hommes. Il y a des femmes qui offrent des services de parrainage à des hommes...

M. Sean Fraser: Absolument.

Mme Andrea Nalyzty: ... et des hommes qui offrent ce service à des femmes. C'est réciproque.

C'est drôle. Je n'ai jamais vraiment su la différence entre le parrainage et le mentorat, je l'ai appris il y a quelques années. J'ai rencontré plusieurs mentors. Pour moi, un mentor est quelqu'un qui vous conseille sur des aspects secondaires, mais qui n'a pas un intérêt profond à vous aider dans vos réalisations.

Il y a quelques années, j'ai reçu des services de parrainage, d'une manière inattendue. Quelqu'un a offert de me parrainer et, comme je l'ai dit, je ne connaissais pas la différence entre le parrainage et le mentorat. Il y avait une si grande différence entre ce qu'ils étaient prêts à faire et l'engagement qu'ils avaient envers moi que j'ai maintenant trois parrains. Je les consulte régulièrement et leur demande conseils et soutien.

Vous ne pouvez pas obliger les gens à pratiquer le parrainage, mais si vous montrez des exemples de succès, cela mènera à de plus grandes relations de parrainage.

M. Sean Fraser: Génial.

J'aimerais changer de sujet et poser quelques questions à Mme Govender sur l'accès à la justice.

Vous avez parlé de l'écart entre les personnes qui sont admissibles à l'aide juridique, qui vivent dans une pauvreté extrême et celles qui ne peuvent se permettre de recourir à des services juridiques. Je sais que, dans le budget de 2016, environ 88 millions de dollars ont été attribués à l'aide juridique en matière pénale, mais sur le plan civil, c'est un fait que j'ai observé au cours de ma carrière antérieure; je sais qu'en Alberta, les prestataires des aides pour personnes gravement handicapées gagnent trop d'argent pour être admissibles à l'aide juridique dans cette province, du moins c'était ainsi il y a quelques années.

Avez-vous déterminé l'ampleur de cet écart, le financement qui serait nécessaire pour réellement élargir la couverture à des personnes qui n'en ont pas les moyens?

Me Kasari Govender: C'est une excellente question. Nous n'avons pas effectué cette analyse économique. En ce qui a trait à la défense des droits, il y a une forte mobilisation pour l'accès à la justice dans cette province et il y a certaines variations dans la réponse à cette question. L'organisation qui a présenté des chiffres concrets est la division de la Colombie-Britannique de l'Association du Barreau canadien. Je ne pense pas que c'était lors des dernières élections provinciales, peut-être la précédente. Quoi qu'il en soit c'est au cours des cinq dernières années que l'organisation a élaboré un plan dans lequel elle a quantifié cette information. Ce n'était pas tout à fait un retour au niveau de 2002, ce qui, je crois, a eu lieu au moment où il y a eu les compressions, mais c'était assez proche, compte tenu de l'inflation, bien sûr.

M. Sean Fraser: Excusez-moi, je vais me permettre de vous interrompre? Il ne me reste qu'environ une minute et demie.

Pour contribuer à combler cet écart, sans que cela soit très dispendieux, on pourrait notamment embrasser le concept de responsabilité sociale des entreprises. Je sais qu'il existe certains programmes pilotes dans différentes villes où l'on retrouve plusieurs grandes entreprises qui leur permettent de contribuer bénévolement à la réalisation d'objectifs, sous la forme d'heures qui seraient normalement facturables, par exemple.

Pensez-vous que ce pourrait être un moyen pratique d'offrir de l'aide juridique bénévolement aux personnes dans le besoin? Dans l'affirmative, que peut faire le gouvernement fédéral pour encourager les gens qui ont les ressources humaines et l'expertise voulues à donner de leur temps aux personnes dans le besoin?

Me Kasari Govender: Je recommande fortement au gouvernement fédéral de mettre l'accent sur l'aide juridique plutôt que sur le bénévolat. Et ce, sans rien y enlever. C'est en fait, un élément très important pour l'accès à la justice, mais je pense que le Barreau du Canada a une culture très axée sur le bénévolat. Mais là n'est pas le problème. Le problème réside...

•(1225)

M. Sean Fraser: Merci beaucoup. J'ai une autre question.

Je suis curieux de connaître votre point de vue sur le rétablissement du Programme de contestation judiciaire. Cela va-t-il aider des groupes comme le vôtre et d'autres organisations d'accès à la justice au pays à mener des poursuites systémiques qui pourraient améliorer l'égalité entre les hommes et les femmes au Canada?

Me Kasari Govender: Tout à fait. Nous nous réjouissons du renouvellement du Programme de contestation judiciaire. Comme vous le savez, il est orienté vers le changement systémique, de sorte qu'il ne traite pas directement de ces problématiques reliées au changement sur le terrain. L'organisme West Coast LEAF tente des

poursuites contre le gouvernement provincial en ce moment pour des changements systémiques dans ce dossier précis et cela nous aidera à le faire.

M. Sean Fraser: Merci. Mon temps est écoulé.

La présidente: Excellent. Merci beaucoup.

Nous allons maintenant passer à Martin Shields pour les sept prochaines minutes.

M. Martin Shields: Merci, madame la présidente.

Dans un premier temps, parlons de la Banque canadienne impériale de commerce.

La définition que vous utilisiez pour définir le parrainage et le mentorat est intéressante. J'ai notamment été directrice d'école pendant plusieurs années et j'ai interviewé plusieurs directeurs adjoints. Une de mes questions clés était: « Souhaitez-vous devenir directeur d'école? ». Cette question n'était pas sexospécifique, mais si la personne n'aspirait pas à devenir directeur d'école, je ne voulais pas d'elle dans le poste de directeur adjoint et je lui expliquais clairement: « Je veux que vous deveniez un directeur d'école, parce que c'est ce que vous allez être ici. » Je comprends votre distinguo entre parrainage et mentorat parce que si ces rôles ne sont pas clairement définis, l'encadrement ne portera que sur des conseils secondaires.

Pourriez-vous me donner un autre exemple de mentorat qui a été une réussite au sein de votre organisation?

Mme Andrea Nalyzty: Nous administrons de nombreux programmes dans le cadre desquels des femmes d'expérience en accompagnent d'autres qui sont en début de carrière. J'offre des services de mentorat à une dizaine de femmes de niveaux subalternes qui n'ont pas envie de faire carrière comme moi ou de suivre mon cheminement de carrière, mais qui veulent savoir comment composer avec les situations particulières qu'elles rencontrent dans leur milieu de travail et qui cherchent des manières de gérer des situations difficiles, de tenir des conversations difficiles et d'améliorer leur prestation lors d'un exposé. On y retrouve toute une gamme de questions qu'elles se posent.

Nous recommandons fortement aux femmes et aux hommes occupant des postes de niveaux supérieurs à s'engager à offrir des services de mentorat à ceux qui souhaitent gravir les échelons.

M. Martin Shields: Est-ce que ça fonctionne quand les hommes offrent des services de mentorat à des femmes?

Mme Andrea Nalyzty: Je pense que oui, et je l'ai constaté.

M. Martin Shields: Bien, je vous remercie.

Vous avez aussi parlé de la dimension multiethnique dans le secteur des services bancaires dans lesquels vous travaillez. La communauté d'où je viens est très diversifiée, et c'est probablement l'une des plus diversifiées au Canada. Je trouve que les banques assument sur ce plan, en embauchant du personnel de première ligne qui appartient à différentes ethnies et qui accède rapidement à des postes de gestion.

Tandis que nous avons un réel problème dans les services d'urgence à cause de patients parlant différentes langues, j'ai constaté, et c'est intéressant, que, dans ma banque, des employés de différentes ethnies se rendaient à l'arrière pour parler au téléphone dans une autre langue. La banque avait établi un réseau permettant de répondre en deux minutes à des appels dans 200 langues différentes. Le secteur bancaire, qui est privé, a su mettre ce réseau sur pied plus rapidement.

Avez-vous des exemples où votre système bancaire a dû changer les choses pour y parvenir?

Mme Andrea Nalyzty: Oui, non seulement en ce qui a trait aux questions relatives au genre, mais également en ce qui concerne la diversité et la fourniture de produits et de services aux clients, selon la façon dont ils veulent être servis.

Il y a plusieurs exemples à cet égard. Nous avons évidemment des succursales, plus d'un millier au pays et des centres bancaires, mais tout le monde ne souhaite pas faire affaire avec nous de cette façon. Nous rendons nos services accessibles par divers canaux, par voies numériques, téléphoniques et mobiles, tout en écoutant nos clients et en leur offrant ce dont ils ont besoin. Nous avons aussi élaboré une offre pour répondre aux besoins particuliers des nouveaux arrivants et nous avons plusieurs employés pour offrir ces services.

M. Martin Shields: Merci.

Passons à la West Coast LEAF. Vous avez dit chercher un système qui éliminerait ce problème du système juridique. Avez-vous des exemples d'autres pays qui ont procédé de cette façon?

Mme Zahra Jimale: Par la justice, ou...?

Me Kasari Govender: Je pense qu'il parle du service de garde pour enfants.

• (1230)

Mme Zahra Jimale: Je n'ai pas d'exemples qui me viennent à l'esprit. Je pourrais certainement en trouver et vous revenir là-dessus, mais pour le moment, je n'ai pas d'exemples.

Entendons-nous bien que cela n'élimine pas le besoin de l'aide juridique, mais c'est un élément que nous pouvons observer quand le système ne fonctionne pas à bien des égards. Le service de garde pour enfants étant un droit, il n'y a pas vraiment lieu d'intenter des poursuites. Beaucoup d'affaires pourraient devoir faire l'objet de poursuites, mais les pensions alimentaires pour enfants ne sont pas du nombre.

Nous suggérons au gouvernement fédéral de trouver une façon de simplifier les choses et, plutôt que de créer plus d'obstacles administratifs, il devrait établir un système qui faciliterait l'émission des ordonnances et permettrait que ces fonds soient versés pour répondre aux besoins des enfants et qui ferait que les femmes ne s'appauvriraient pas davantage en ayant à subvenir aux besoins financiers de leurs enfants.

M. Martin Shields: Ce que vous dites, c'est qu'il y a des normes et des précédents assez clairs en matière de pensions alimentaires pour enfants, donc vous cherchez un autre mécanisme pour les mettre en oeuvre.

Me Kasari Govender: C'est exact.

M. Martin Shields: Oui, mais n'avez-vous pas un autre exemple et vous pensez que nous devons passer à un autre sujet...

Obtenir ces exemples serait très important pour vérifier ce qui fonctionne ailleurs ou pour développer quelque chose de complètement nouveau.

Me Kasari Govender: C'est pourquoi nous suggérons que le gouvernement fédéral entreprenne une consultation à ce sujet. Ce n'est pas un sujet qui a fait l'objet de discussions approfondies et c'est relativement nouveau... En fait, nous n'avons pas beaucoup parlé de cette question avant de le faire dans le cadre de cette intervention. C'est pour cela que je n'ai pas dit: « Voici exactement ce que nous pensons que vous devriez faire. » Mais nous pensons que vous devriez lancer la consultation à l'échelle du pays en vue d'élaborer un nouveau processus.

Il a déjà été question, je pense, d'ouvrir le débat sur les pensions alimentaires pour enfants et nous pensons que ce serait l'occasion non seulement d'examiner le dossier des services de garde aux enfants et la manière dont la loi pourrait fonctionner différemment, mais aussi de voir comment le système actuel pourrait fonctionner différemment.

M. Martin Shields: Si vous parlez de débat, il serait très important que certaines de ces idées soient prêtes à être présentées. Si vous vous attendez à ce que nous présentions des formules magiques... C'est l'objectif de la consultation. Si vous avez ces idées, si vous avez ces systèmes en tête, si vous connaissez des façons d'aider à changer le système... et je comprends le système judiciaire et ce dont il a besoin, mais vous parlez de passer à autre chose.

Il faut, je crois, faire ce travail de fond, si vous voulez que le gouvernement fédéral apporte des changements, c'est le genre de recherche que vous devriez faire et vous devriez être prêts à passer aux actes, plutôt de simplement nous en parler... Si vous avez effectué cette recherche, alors vous devriez la mettre à profit.

Me Kasari Govender: Je vous en remercie. Nous avons tous les deux du pain sur la planche et nous allons certainement ajouter cette question à notre liste en ce qui a trait aux activités de plaidoyer que nous menons dans ce dossier.

M. Martin Shields: Merci.

La présidente: Merci beaucoup.

Nous allons maintenant enchaîner avec Sheila Malcolmson pour sept minutes.

Mme Sheila Malcolmson: Merci, madame la présidente.

Je remercie nos trois témoins.

Merci beaucoup aux représentants de la West Coast LEAF pour leur rapport *High Stakes* de juillet dernier. J'apprécie vraiment la façon dont vous avez établi le lien entre un grand nombre de questions que le Comité étudie depuis un certain temps déjà.

Des témoins nous ont dit qu'en raison de l'absence d'une loi salariale équitable, elles gagnent moins que leurs conjoints, de sorte que lorsque le couple n'a pas pu trouver de service de garde abordable, c'est la femme qui a dû quitter le marché du travail. Et c'est sans parler des soins non rémunérés associés à cette situation et de la perte de revenus. Lorsque la femme retourne au travail, elle se retrouve le plus souvent dans un poste à temps partiel et précaire, sans filet de sécurité sociale ni d'assurance-emploi et sans un régime de retraite complet. De plus, si elle fait face à la violence familiale, à un divorce ou à une séparation, elle devient beaucoup plus vulnérable.

Nous avons entendu des témoignages déchirants au sujet de femmes qui ont pris la décision très difficile de s'installer elles-mêmes et leurs enfants dans la pauvreté afin de sortir d'une relation dangereuse. Vient ensuite la retraite, dans la mesure où elles peuvent la prendre, sans économies financières, et un nombre incroyable de femmes au Canada, beaucoup plus que d'hommes, vivent dans la pauvreté. Dans ma circonscription, 50 % des femmes qui habitent dans un refuge pour femmes sans-abri ont maintenant plus de 50 ans. Ce sont des femmes qui ont travaillé toute leur vie.

J'apprécie vraiment que votre rapport rassemble ces éléments. Si vous ne l'avez pas déjà partagé avec le Comité, seriez-vous en mesure de le déposer auprès du greffier parce qu'il y a beaucoup de sujets que nous avons abordés?

Êtes-vous d'accord madame la présidente?

La présidente: Oui. Je suis d'accord.

Mme Sheila Malcolmson: Je remarque que votre rapport sur les services de garde souligne que les investissements du Canada dans l'éducation de la petite enfance et les services de garde sont faibles par rapport à ceux d'autres pays comparables. J'ai surtout relevé le lien que vous avez établi avec la violence familiale qui risque tout particulièrement d'engloutir les femmes dans l'insécurité financière.

Nous avez-vous effectivement recommandé que les programmes provinciaux ou fédéraux de service de garde accordent une place prioritaire en garderie pour les enfants de victimes de violence familiale?

• (1235)

Mme Zahra Jimale: Oui, c'est exact. C'est une de nos recommandations, à savoir que les services de garde soient offerts gratuitement aux enfants des femmes qui fuient la violence et qui ont besoin d'aide pour s'occuper de leurs progénitures. Ce serait, par exemple, le cas de celles qui bénéficient ou sont sur le point de bénéficier du système de protection de l'enfance, afin que leurs enfants ne leur soient pas retirés sous prétexte qu'elles ne parviennent pas à trouver des services de garde appropriés.

Mme Sheila Malcolmson: Merci. Nous devons certainement l'envisager.

Et puis, nombre de témoins ont évoqué l'importance du congé pour violence familiale. Les femmes peuvent avoir besoin de quelques jours supplémentaires, ne serait-ce que cinq de suite, pour remettre les choses en ordre. Il arrive que leur milieu de travail soit l'environnement le plus stable pour elles, mais elles peuvent tout de même avoir besoin de temps pour trouver un autre lieu de vie.

Est-ce une des recommandations à laquelle le gouvernement fédéral pourrait donner suite en faisant preuve de leadership, d'autant qu'elle commence à être adoptée par différentes provinces au Canada?

Me Kasari Govender: Absolument. Nous avons monté un dossier là-dessus, puis nous avons arrêté faute de temps. Nous prêchons tout à fait dans ce sens. Comme vous le savez, ce congé représente cinq à dix jours, selon la province.

On ne cesse de nous répéter qu'au moment où elles sortent d'une relation familiale violente et se retrouvent dans une maison de transition, les femmes doivent composer simultanément avec plusieurs dysfonctionnements dans leur vie. Elles doivent trouver un nouveau logement. Elles doivent s'occuper de leurs problèmes médicaux, des conséquences physiques et psychologiques du fait d'avoir fui une relation violente. Elles sont confrontées à des problèmes légaux, à l'effondrement de leur relation; elles doivent se renseigner sur les pensions alimentaires pour les enfants, etc. Elles doivent emmener leurs enfants à des rencontres médicales et judiciaires, car les maisons de transition ne sont pas en mesure d'offrir de services de garde.

La violence familiale laisse des séquelles. Elles doivent travailler en même temps, à moins qu'elles tentent d'obtenir un congé ou de recevoir des prestations d'aide sociale. Vous pouvez imaginer tous ces événements qui surviennent en même temps. Le gouvernement fédéral pourrait faire quelque chose en leur accordant des congés et en payant l'aide juridique. Une autre mesure serait d'offrir des services de garde. Toutes ces mesures permettraient aux femmes de se retrouver dans une bien meilleure position pour reprendre leur vie en main et pour assurer leur sécurité et celle de leurs enfants.

Mme Sheila Malcolmson: Pour le temps qu'il nous reste, pourriez-vous revenir sur l'importance du congé pour violence

familiale comme moyen pour les femmes de bâtir leur sécurité économique?

Me Kasari Govender: En définitive, si une femme doit régler autant d'aspects en même temps, tous les aspects en souffriront probablement. Elle se débattrait pour trouver un logement. Elle peinerait à conserver son emploi. Si elle s'absente du travail sans avoir droit à un congé, elle manquera des journées de travail, ce qui signifie qu'elle pourrait se faire renvoyer ou qu'elle devra prendre un congé sans solde pour pouvoir s'enfuir.

Ce sont toutes là des pièces du même casse-tête, si l'on songe à se constituer une sécurité financière. Plus les conditions lui seront favorables pour reprendre sa vie en main — un logement, des revenus stables — plus elle pourra demeurer en sécurité. Si elle doit vivre cela en travaillant, elle sera forcée de quitter son emploi ou de prendre des congés sans solde, ce qui ne contribue pas, ni d'une manière ni d'une autre, à sa sécurité financière.

Mme Sheila Malcolmson: Dans votre travail, est-il exact de dire que le lien entre la violence familiale et la vulnérabilité économique des femmes se trouve amplifié dans le cas de femmes vivant avec un handicap, de femmes âgées et de personnes autrement marginalisées?

Me Kasari Govender: Cela ne fait aucun doute. Considérez tous les obstacles qui se dressent en travers de son chemin au moment où elle quitte la relation. S'il y a des obstacles supplémentaires, comme des problèmes d'accessibilité, et qu'elle essaie de trouver une maison de transition qui pourrait l'accueillir — une qui soit accessible, disons — et qu'elle est sourde ou malentendante, cela demande passablement plus de temps pour accéder aux services. À titre d'exemple, on ne paie que 25 ou 36 heures d'aide juridique. En Colombie-Britannique et dans d'autres provinces, on limite le nombre d'heures. Cela ne change pas si vous avez besoin d'un traducteur dans une autre langue ou si vous avez besoin d'un interprète gestuel, mais cela signifie que vous aurez la moitié du temps, car tout sera répété deux fois.

Certains de ces détails peuvent sembler insignifiants, mais ils ont de profondes répercussions sur la vie des femmes. Nous nous retrouvons souvent dans la situation où notre travail consiste à outiller les femmes afin qu'elles aient le choix de quitter des relations violentes. Il y a toutes sortes de cadres juridiques, de pratiques et de politiques gouvernementales qui empêchent les femmes de partir. C'est là que le gouvernement fédéral a un rôle à jouer: en prenant des dispositions là où il a compétence et en montrant la voie aux provinces.

• (1240)

La présidente: Merci beaucoup.

Nous allons maintenant passer à Pam Damoff, pendant sept minutes.

Mme Pam Damoff: Merci beaucoup, madame la présidente.

Ma première question s'adresse à la CIBC. Notre précédent témoin, Mme Coe, a parlé des hommes qui militaient en faveur d'un réel changement en Australie et a dit qu'elle ne comprenait pas pourquoi ce n'était pas le cas dans un pays comme le Canada, puis vous avez soulevé la question. Pouvez-vous nous raconter un peu ce qui s'est passé lors de cet événement et nous dire si on songe à l'étendre, à ouvrir un bureau ici, au Canada?

Par ailleurs, le gouvernement fédéral a-t-il un rôle à jouer dans ce but?

Mme Andrea Nalyzty: C'était un programme incroyable. Nous avons assisté à une seule séance jusqu'à présent et cela a duré une journée et demie. Nous avons rassemblé des dirigeants de haut niveau issus de toute l'organisation, de même que quelques clients. C'était différent pour nous, car nous avons amené quelques-uns de nos clients majeurs à la séance également. Cela a représenté une véritable occasion de réfléchir à ce que l'on entend par préjugé sexiste, à ce dont on a pu faire l'expérience ou pas, que les autres ont dû affronter.

Une des questions était: vous êtes-vous déjà senti harcelé sexuellement dans votre milieu de travail? Beaucoup d'hommes ont répondu par la négative tandis que la plupart des femmes ont levé la main. Il y a eu échange d'information et les hommes étaient scandalisés que les femmes avec qui ils travaillent tous les jours aient subi une chose du genre à un moment donné dans leur carrière. Il y avait là une bonne occasion de connaître l'expérience des autres.

Il y aura trois autres séances d'ici la fin de l'année. Catalyst Canada soutient activement les hommes qui militent en faveur d'un changement authentique et l'occasion est bonne de les mobiliser dans d'autres milieux de travail — pas nécessairement dans le secteur privé, mais également dans des milieux communautaires.

Je serais heureuse de vous fournir plus d'information sur la façon dont le programme peut être mis à profit.

Mme Pam Damoff: Cela serait fantastique.

Catalyst est une organisation extraordinaire. Je me suis entretenu avec ses représentants de nombreuses fois et ils sont également venus à notre comité. Lors d'une de ces conversations, nous avons parlé des femmes dans les conseils d'administration. Vous avez mentionné que vous aviez travaillé avec eux également.

Les entreprises du secteur bancaire ont depuis toujours plus de femmes dans leurs conseils d'administration que les autres sociétés cotées à la bourse de Toronto. Certains secteurs comme l'industrie automobile réussissent également mieux que la moyenne.

Ceci dit, selon le programme « se conformer ou s'expliquer », environ 45 % des sociétés publiques n'ont encore aucune femme à leur conseil. Cela me semble inconcevable qu'on ne puisse pas trouver une seule femme pour siéger au conseil.

Je me demandais si vous vouliez émettre une opinion ou ajouter à la réflexion sur la meilleure façon de résoudre ce problème, si vous pensiez qu'il était temps d'imposer des quotas. Quand j'ai discuté avec Catalyst, on m'a dit que les pays qui avaient réussi avaient effectivement imposé des quotas pour les conseils. Pourriez-vous nous éclairer à ce sujet?

Mme Andrea Nalyzty: Je pense que la meilleure façon de favoriser une meilleure représentation des femmes dans les conseils d'administration est d'abord de leur en donner la chance. Je dirais donc qu'il faut commencer par les entreprises sans but lucratif, où on peut acquérir une bonne expérience des conseils d'administration. C'est la première chose.

Mon deuxième point est que si on affiche le succès que connaissent les différentes industries ou entreprises quand elles admettent plus de femmes à leur conseil — la perspective différente dans le processus décisionnel — on observera que ces succès mènent à une représentation accrue des femmes.

Je vais devoir vous revenir avec la position de la CIBC sur les quotas, car je ne suis pas autorisée à en parler.

Mme Pam Damoff: D'accord.

Ma prochaine question s'adresse à notre autre témoin, de la West Coast LEAF. Vous avez mentionné que la contribution du gouvernement fédéral du Canada pour la garde d'enfants est faible comparativement à celle d'autres pays. Ce gouvernement investira 7,5 milliards de dollars sur 11 ans et c'est la première fois en 10 ans que le gouvernement fédéral entame un dialogue avec les provinces au sujet de la garde d'enfants.

Dans ma circonscription, j'ai procédé à une annonce de concert avec le ministre provincial de l'éducation préscolaire et des services de garde d'enfants. L'Ontario a augmenté le nombre de places de 32 %. Comme je l'ai mentionné, nous offrons 7,5 milliards de dollars pour des services de garde accessibles et de grande qualité.

De toute évidence, ce gouvernement s'est engagé et a posé des gestes concrets en faveur des services de garde. Je me pose des questions sur les chiffres que nous avez concernant notre participation. Est-ce que ce sont des chiffres actuels qui tiennent compte de cet investissement ou s'agit-il de chiffres plus anciens?

• (1245)

Mme Zahra Jimale: Ce sont les chiffres issus du rapport. Le rapport a été rédigé en juillet 2016, je crois, mais je n'en suis pas tout à fait certaine.

Me Kasari Govender: De mémoire, quand le rapport a été rédigé, il évoluait constamment. On avait procédé à quelques annonces. Le gouvernement provincial avait reçu l'argent, mais ce qu'il allait en faire n'était pas encore clair. C'est pourquoi aujourd'hui, nous voulions réellement mettre l'accent sur la façon dont cet argent allait être dépensé au niveau provincial. Il faut le dépenser non seulement pour améliorer la garde d'enfants en général, mais également, comme vous l'avez dit, pour créer plus de places en garderie, en ciblant ceux dont les besoins sont les plus importants et en s'assurant que ces places soient disponibles particulièrement pour les gens à faible revenu ou ceux de la classe moyenne.

Mme Pam Damoff: Une part de cet argent devait servir à analyser les données pour établir des statistiques sur l'affectation de cet argent et sur les besoins. L'entente n'a été signée que le 12 juin entre le fédéral et les provinces, alors je soupçonne qu'on n'a pas inclus beaucoup de...

Me Kasari Govender: C'est exact. Je ne crois pas qu'une étude comparative à l'échelle internationale soit sortie depuis, mais ce que je peux dire est que nous avons rencontré le ministre responsable des services de garde en Colombie-Britannique et que ses décisions étaient encore en évolution.

Nous avons quelques engagements de la part du gouvernement de la Colombie-Britannique. Vous êtes peut-être au courant de l'instabilité de la situation ici et du fait que les services de garde étaient au cœur des promesses de notre nouveau gouvernement. Une fois de plus, nous avons quelques inquiétudes quant au résultat. Je ne dis pas que ce ne sera pas bien, mais nous voulons vraiment mettre l'accent sur les domaines prioritaires que nous venons de mentionner et, à ce sujet, il n'y a eu aucun engagement.

La présidente: Merci beaucoup.

Nous allons maintenant commencer le deuxième tour avec Rachael Harder, pendant cinq minutes.

Mme Rachael Harder: Merci, madame la présidente.

Je vais me tourner vers Andrea de la CIBC. Mes questions s'adressent à vous principalement. Premièrement, je dois clarifier avec vous la différence entre parrainage et mentorat. Je sais que vous y avez fait référence, mais pourriez vous m'expliquer clairement la différence entre ces deux termes?

Mme Andrea Nalyzty: La distinction la plus importante est que votre parrain a dû prendre des risques pour faire avancer votre carrière. Un mentor est une personne qui, à dire vrai, peut parfois prendre des risques, mais qui essentiellement vous guide en coulisses et vous donne des conseils, plutôt qu'une personne qui risquerait sa peau pour vous.

Mme Rachael Harder: Merci. Je vous en suis reconnaissante.

Mme Andrea Nalyzty: Franchement, j'aimerais avoir eu un parrain plus tôt dans ma carrière. J'encourage tout le monde à le faire, hommes ou femmes, s'ils en sont à leurs débuts dans l'organisation ou s'ils amorcent leur carrière. C'est très précieux.

Mme Rachael Harder: Est-ce que c'est là quelque chose que la CIBC a intégré à sa politique et sa façon normale de faire les choses? Y a-t-il un programme, pour ainsi dire, de parrainage et de mentorat, ou est-ce qu'on encourage simplement les gens à le faire par le bouche-à-oreille?

Mme Andrea Nalyzty: Cela a commencé par le bouche-à-oreille, mais nous avons développé différents réseaux dans l'organisation où nous encourageons les gens à participer, soit comme mentor ou comme parrain, soit comme personne parrainée ou personne bénéficiant d'un mentor, et nous tentons de démontrer la valeur de ces relations. Nous insistons sur les avantages d'avoir un mentor ou un parrain ou d'être un mentor ou un parrain, puis nous encourageons les autres à se joindre au réseau.

Mme Rachael Harder: Fantastique, merci.

L'une des choses que vous avez mentionnées plus tôt est la façon dont la CIBC a mis en place un système d'analyse pour sensibiliser les gens aux préjugés sexistes et aux endroits où ils ont cours, peut-être même inconsciemment, que ce soit sur le plan des politiques ou simplement sur le plan des interactions, etc.

Vous avez mentionné que la CIBC voulait prendre des mesures pour cerner ces domaines et réagir. Quelle en était la motivation? Est-ce que c'était une politique gouvernementale, une demande venue de l'intérieur de l'entreprise ou la réponse à une demande de clients? Qu'est-ce qui vous a motivé à effectuer ce changement dans votre institution?

• (1250)

Mme Andrea Nalyzty: La motivation principale est simplement que c'était la bonne chose à faire. Nous avions connaissance de ce qui se passait dans la collectivité et dans la société en général. Nous entendions parler de ce qui se passait dans notre organisation et nous pensions que c'était une bonne façon d'aborder cet enjeu. Je dirais que la discrimination ouverte est plutôt rare. La plupart des gens ne le font pas. Ce sont les préjugés inconscients qui retiennent la plupart des gens et c'est ce que nous voulions régler.

Mme Rachael Harder: Pourquoi était-ce important pour vous?

Mme Andrea Nalyzty: Vous parlez de la CIBC dans son ensemble?

Mme Rachael Harder: Oui.

Mme Andrea Nalyzty: Il était important de pouvoir encourager l'avancement des employés solides, afin qu'ils ne soient pas retenus par des préjugés inconscients. Nous voulions donner aux gens toutes les chances de réussir leur carrière.

Mme Rachael Harder: C'est formidable.

L'une des choses que vous avez mentionnées également est que vous avez remarqué que la diversité des genres est bonne pour les affaires et vous avez donné quelques raisons. Vous avez parlé de créativité, d'innovation, de productivité, de l'augmentation du revenu, même. Cela rendrait votre situation financière plus solide.

Cela me fait penser à la méthode de la carotte. Cela semble être une méthode centrée sur le client, centrée sur les affaires, de dire que d'amener les femmes à participer sera bon pour les affaires, que cela améliorera le service aux clients et qu'au bout du compte, tout le monde bénéficiera de cette décision.

Avez-vous quelque remarque?

Mme Andrea Nalyzty: L'approche client est l'une de nos principales valeurs et ce à quoi nous accordons le plus d'importance. Oui, nous avons entendu de la bouche de nos clients que c'est important, mais nous l'avons également entendu de la bouche de nos employés. Nous prenons le processus de sondage auprès de nos employés très au sérieux. Nous prenons régulièrement le pouls et faisons un sondage par année. Nous avons constaté que plus nous nous attachions à régler les préjugés inconscients et à promouvoir les bonnes personnes en leur donnant les outils pour réussir, plus nos travailleurs étaient heureux et le mieux nous pouvions servir nos clients. C'est une situation gagnant-gagnant.

Mme Rachael Harder: C'est génial.

Merci beaucoup de votre temps.

La présidente: Nous allons passer à Emmanuella Lambropoulos pendant cinq minutes.

Mme Emmanuella Lambropoulos (Saint-Laurent, Lib.): Merci d'être avec nous aujourd'hui.

Ma question s'adresse également à la CIBC.

Il semble que vous fassiez un excellent travail pour encourager les femmes à accepter des postes plus importants et vous avez rendu votre milieu de travail plus équitable, ce qui est encourageant pour elles. Cela leur permet de faire le saut.

Est-ce que les hommes et les femmes postulent en nombres égaux pour les postes de plus haut niveau?

Mme Andrea Nalyzty: Il y a certainement des candidats de toutes provenances, qu'ils soient de l'interne ou de l'externe. Nous essayons de pourvoir autant de postes que possible avec des candidats en interne. Je suis en train d'embaucher quelques personnes dans mon équipe et la diversité des candidats de même que la représentation équitable entre les hommes et les femmes chez ces candidats sont étonnantes.

Mme Emmanuella Lambropoulos: Elles prennent la décision de postuler ces emplois, donc, et elles en prennent l'initiative.

Mme Andrea Nalyzty: Il nous arrive également de leur donner une tape sur l'épaule. Je crois que c'est important. Cela fait partie de l'aspect parrainage. Il y a une personne idéale pour le poste et parfois, cette personne ne se voit pas comme la bonne personne ou elle croit qu'elle n'a pas les compétences exactes pour combler les besoins du poste. Nous tentons d'aider cette personne, de l'encourager à se manifester, à postuler et à apprendre sur le terrain.

Mme Emmanuella Lambropoulos: De façon générale, trouvez-vous que les personnes que vous avez dû encourager de façon plus insistante sont des femmes?

Mme Andrea Nalyzty: Selon mon expérience personnelle, oui.

Mme Emmanuella Lambropoulos: D'accord.

Mme Andrea Nalyzty: Mais une fois la petite tape dans le dos donnée, il est étonnant de voir ce que ce petit effort et cet encouragement produiront. Parfois, on a simplement besoin d'être rassuré et de voir qu'on a tout ce qu'il faut pour le poste.

Mme Emmanuella Lambropoulos: Je sais que vous avez mis en place plusieurs outils pour faire en sorte que les femmes demeurent en poste en favorisant la conciliation travail-vie personnelle. Trouvez-vous que les femmes conservent ces postes plus longtemps? Quels sont les résultats de ces programmes que vous avez mis en place?

Mme Andrea Nalyzty: Oui, elles restent en poste plus longtemps. Il faudrait que je vous revienne avec les chiffres exacts après consultation avec mon équipe, mais nos taux de rétention sont très bons et nos taux de retour après congé de maternité sont également excellents. Nombreuses sont les personnes qui ont une carrière à la CIBC et prennent leur retraite après y avoir passé toute leur vie professionnelle.

• (1255)

Mme Emmanuella Lambropoulos: Quel serait le facteur le plus déterminant selon vous pour qu'une femme ose demander un poste en particulier ou une augmentation? Si vous deviez conseiller une autre entreprise, qu'est-ce que vous lui proposeriez pour aider les femmes à manifester de l'intérêt?

À mon avis, c'est souvent là que se trouve le problème. Nous créons nos propres obstacles à cause de préjugés sexistes et de la façon dont nous avons été élevées. Comment surmonter ce problème?

Mme Andrea Nalyzty: Je pense que c'est en consentant à prendre un risque. C'est ce que j'ai consenti à faire dans ma carrière. J'avais assez confiance en moi pour passer au prochain défi, réussir dans un nouveau poste et y apprendre quelque chose. Même si je n'avais pas toutes les compétences quand j'arrivais en poste ou si je ne savais pas tout ce qu'il y avait à savoir, je pouvais l'apprendre très rapidement. C'est ce que j'encourage les autres à faire.

Nous recherchons un ensemble de compétences de base. Quand j'étais au service juridique, nous remarquions que, oui, nous étions

diplômés en droit, oui, nous avons l'expérience du travail juridique, mais nous recherchions ce petit extra. C'est ce que nous encourageons les gens à faire ressortir lors du processus d'entretien d'embauche ou lorsqu'ils sont parrainés dans un poste.

Mme Emmanuella Lambropoulos: Merci.

La présidente: Il vous reste une minute. Allez-y.

Mme Emmanuella Lambropoulos: D'accord. Qu'est-ce que vous incluez exactement dans votre politique de flexibilité? Vous avez mentionné la possibilité de travailler de la maison. Quelles autres options existent dans cette politique de flexibilité pour leur faciliter la vie?

Mme Andrea Nalyzty: Le travail à la maison ou le travail à distance est une chose, mais il faut intégrer de la souplesse durant les heures de travail, pourvu que le poste en question permette cette souplesse et pourvu que le directeur et les employés puissent se mettre d'accord sur les conditions.

Nous voyons chaque employé comme une personne et voyons ce dont il a besoin pour mener son rôle à bien, avec tout ce que cela comporte. Parfois, il doit s'astreindre à un certain horaire, mais tout est dans la façon dont on le soutient pour accomplir ce qu'il doit accomplir dans le cadre de ses responsabilités, alors cela exige une approche plus personnalisée.

Mme Emmanuella Lambropoulos: Cela vaut pour les hommes autant que pour les femmes?

Mme Andrea Nalyzty: C'est une conversation entre le directeur et l'employé avec le soutien des ressources humaines et les outils que nous avons développés.

Mme Emmanuella Lambropoulos: D'accord.

La présidente: C'est excellent. Merci beaucoup.

Ceci met fin à la séance d'aujourd'hui.

J'aimerais remercier les témoins de s'être joints à nous aujourd'hui: Andrea Nalyzty, vice-présidente, Gouvernance et relations gouvernementales pour la Banque Canadienne Impériale de Commerce, de même que Kasari Govender et Zahra Jimale du West Coast Women's Legal Education and Action Fund.

La séance est levée.

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

Les délibérations de la Chambre des communes et de ses comités sont mises à la disposition du public pour mieux le renseigner. La Chambre conserve néanmoins son privilège parlementaire de contrôler la publication et la diffusion des délibérations et elle possède tous les droits d'auteur sur celles-ci.

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 de la Chambre des communes à l'adresse suivante : <http://www.noscommunes.ca>

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

SPEAKER'S PERMISSION

The proceedings of the House of Commons and its Committees are hereby made available to provide greater public access. The parliamentary privilege of the House of Commons to control the publication and broadcast of the proceedings of the House of Commons and its Committees is nonetheless reserved. All copyrights therein are also reserved.

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

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

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

Also available on the House of Commons website at the following address: <http://www.ourcommons.ca>