

Mémoire au Comité permanent de la Condition féminine de la Chambre des communes

Le 6 juillet 2018

DiversityLeads : Les femmes en politique

Wendy Cukier et Ruby Latif, Ryerson Diversity Institute

Contexte

Malgré les progrès accomplis à ce chapitre, des obstacles subsistent sur le plan de la représentation des femmes parmi les candidats politiques et les élus au sein de tous les ordres de gouvernement. Dans le cadre de notre projet de recherche, DiversityLeads, nous avons fait un suivi de la représentation des femmes au sein des administrations municipales, provinciales et fédérales et effectué une analyse en profondeur des facteurs qui ont une incidence sur leur participation et sur leur réussite à micro-échelle (individu), à méso-échelle (organisation) et à macro-échelle (société). Selon nos données concernant les élus, 20 % des municipalités analysées comptaient plus de 40 % de femmes au sein de leur conseil municipal, et toutes avaient au moins 20 % de femmes au conseil. Les femmes sont plus susceptibles d'être élues comme commissaires scolaires (59 %) que comme députée fédérale (37 %) ou provinciale (32,4 %). Plus de 40 % des commissaires de l'ensemble des commissions scolaires analysées étaient des femmes, et elles étaient majoritaires dans 83 % des commissions scolaires.

Partout dans le monde, les femmes demeurent largement sous-représentées dans la sphère politique, et le Canada, qui a fait moins de progrès que nombre de pays, se classe au 63^e rang sur 193 au chapitre de la représentation des femmes au sein des parlements nationaux (Union interparlementaire, 2017). Des efforts dignes de mention ont été faits afin de promouvoir la parité hommes-femmes au Cabinet, y compris la nomination de 15 femmes à des postes de ministre, ce que le premier ministre Justin Trudeau a justifié en disant qu'il a pris cette décision « parce nous sommes en 2015 » (Ditchburn, 2015). Cependant, la diversité féminine demeure sous-représentée dans les espaces politiques. Par exemple, à Toronto, où 50 % de la population vient d'une communauté racialisée, le conseil municipal ne compte qu'une seule femme appartenant à l'une de ces communautés.

Stéréotypes

La documentation générale sur les femmes dans des postes de direction révèle que les défis sont encore nombreux. La société dissuade les femmes d'occuper des postes de direction à cause de pratiques et d'obstacles systémiques profondément enracinés; il en résulte un écart évident entre la confiance des hommes et celle des femmes, et ce, dès le jeune âge (Hall, 2012; Cukier et coll., à paraître). Les images associées aux leaders sont très genrées (Schein, 1996), et les gens

pensent généralement que « penser comme un gestionnaire, c'est penser comme un homme », et que les hommes préfèrent généralement s'entourer d'autres hommes (Gartzia, Ryan, Balluerka et Artizeta, 2012). Les femmes dans des postes de direction sont plus susceptibles de trouver des mots comme « autoritaire », « corrosif », « véhément » et « agressif » dans leur évaluation de rendement; celles qui s'opposent à ce genre de description sont décrites comme des personnes émotives et irrationnelles (Snyder, 2014).

Accessibilité et obstacles institutionnels

Des recherches précédentes nous ont permis de comprendre le parcours des femmes dans le milieu politique canadien ainsi que les facteurs structurels qui ont une incidence sur la proportion de femmes qui briguent une charge publique, qui sont élues et qui occupent un poste de direction en tant que ministre ou chef de parti. Selon les chercheurs, il n'est pas rare de voir plus de femmes mener des campagnes difficiles dans ce qu'on appelle parfois les « circonscriptions des causes perdues » (Bashevkin, 2009). Selon l'étude de Thomas réalisée en 2013, une analyse des données sur les élections fédérales recueillies de 2004 à 2011 révèle que les femmes sont plus susceptibles que les hommes de faire campagne dans des circonscriptions où les chances de réussite sont minces ou de servir « d'agneau sacrificiel » lors des élections canadiennes.

Obstacles et améliorations à apporter aux systèmes de soutien

On a beaucoup écrit sur les facteurs qui touchent les choix individuels des femmes et sur les difficultés éprouvées par les femmes qui veulent entrer et rester en politique. Les événements récents ont encouragé les femmes à discuter ouvertement des obstacles auxquels elles ont dû faire face, qu'il s'agisse de sexisme quotidien, de micro-agressions, de harcèlement ou même de violence. Des chercheurs se sont penchés sur certains obstacles institutionnels comme les processus de nomination, le financement des candidats, le mentorat et le soutien.

Médias

Les médias font également partie des facteurs qui ont une incidence sur le succès des femmes au sein des systèmes politiques, puisque les médias peuvent à la fois façonner et refléter la culture, les attitudes et les valeurs, et ainsi influencer les comportements. Nombre de données probantes tendent à démontrer l'ampleur de la couverture médiatique genrée en Amérique du Nord en général, et au Canada en particulier (Bashevkin, 2009; Goodyear-Grant, 2013; Gidengil et Everitt, 2003). La couverture médiatique genrée peut faire obstacle aux femmes qui souhaitent briguer et conserver une charge publique et peut avoir incidence sur leur volonté de faire campagne. Dès qu'une femme décide de faire campagne, la couverture médiatique peut avoir un effet indu sur ses chances de remporter et de conserver une charge électorale (Goodyear-Grant, 2013, p. 7).

Recommandations

Nous sommes d'avis que les recommandations suivantes permettront de réaliser des progrès encore plus importants au chapitre de la représentation des femmes parmi les candidats politiques et les élus dans tous les ordres de gouvernement :

- Faciliter l'accès à la sphère politique en ciblant particulièrement les femmes de milieux divers (par exemple, les femmes des communautés racialisées et les femmes autochtones) en mettant en œuvre des programmes qui visent à les faire participer à la politique électorale à un jeune âge. Les partis politiques doivent s'engager dans ce processus, puisqu'il est essentiel qu'ils coordonnent leurs efforts pour accroître la participation des femmes au processus politique. Les écarts observés dans les résultats actuels peuvent être attribuables à l'absence de mécanismes concrets.
- Fixer des objectifs concernant la proportion de candidates de milieux divers et s'assurer qu'elles sont bien représentées dans des circonscriptions où elles ont des chances de gagner. Par le passé, des candidates se sont vu attribuer des circonscriptions où il y avait peu de compétition ou dans lesquelles elles ont servi « d'agneau sacrificiel ».
- Mettre en place des institutions qui favorisent la présence des femmes en politique et qui accordent la même importance à l'aide familiale que dans d'autres secteurs (services de garde, services aux aînés, etc.). Avec les changements démographiques qui touchent les parlementaires, il est important de promouvoir la mise en place de programmes de congés parentaux qui encouragent la participation politique.
- Appuyer davantage le caucus féminin et les voix féminines au sein des comités dans des dossiers stratégiques importants.
- Promouvoir davantage la réalisation d'une véritable analyse comparative entre les sexes plus à l'égard de l'ensemble des budgets et des politiques, y compris dans les domaines de la santé, de la justice, de l'innovation, des politiques étrangères et du commerce, au lieu de s'en tenir aux portefeuilles traditionnels (Condition féminine).
- Présenter plus de portraits et d'articles qui démontrent comment des femmes obtiennent du succès en politique.

Annexe : Renseignements sur le Diversity Institute



À PROPOS DU DIVERSITY INSTITUTE DE L'UNIVERSITÉ RYERSON

Nous effectuons de la recherche sur la diversité en milieu de travail en vue d'améliorer les pratiques des organisations. Nous travaillons avec des organisations afin de concevoir des stratégies, des programmes et des ressources adaptés à leur besoin pour promouvoir l'application de nouvelles connaissances et pratiques interdisciplinaires en ce qui concerne le genre, la race/l'ethnicité, l'identité autochtone, les capacités et l'orientation sexuelle.

Nous collaborons avec l'industrie, les gouvernements, les organismes sans but lucratif et le milieu universitaire afin :

- de faire des recherches sur les pratiques actuelles et d'évaluer les programmes;
- d'étudier les obstacles à la pleine participation en milieu de travail;
- de concevoir des politiques et des programmes pour aider les organisations à attirer, appuyer et maintenir en poste des candidats de groupes sous-représentés;
- d'offrir une formation sur mesure pour faciliter l'élaboration de stratégies sur la diversité.

S'appuyant sur un modèle de changement écologique, le Diversity Institute stimule l'innovation sociale dans tous les secteurs. Notre approche axée sur l'intervention et fondée sur des données probantes permet de développer les connaissances sur les obstacles complexes auxquels doivent faire face les groupes sous-représentés, de promouvoir des pratiques porteuses de changement et de produire des résultats concrets.

LES AVANTAGES DE LA DIVERSITÉ

La promotion de la diversité en milieu de travail présente nombre d'avantages sociaux et économiques pour les organisations. Une gestion efficace de la diversité permet aux organisations :

- de pallier la pénurie de main-d'œuvre qualifiée;

- de répondre à la diversification accrue des marchés;
- de stimuler l'innovation et la créativité;
- de mieux satisfaire les employés tout en réduisant le roulement de personnel;
- d'atténuer les coûts juridiques et les risques pour la réputation.

PROJETS EN COURS

Innovation sociale sur le plan des droits de la personne, de l'égalité et de la diversité; système complexe et discours de changement : Ce projet d'une durée de quatre ans financé par le programme Subventions Savoir du Conseil de recherches en sciences humaines, fait fond sur les résultats de travaux de recherche précédents sur l'innovation sociale et les mouvements sociaux afin d'examiner les discours que tiennent les intervenants sociaux pour promouvoir les droits de la personne, l'égalité et la diversité dans le contexte canadien. L'étude vise à approfondir les connaissances sur les processus qui stimulent l'innovation sociale ou qui, à l'inverse, lui font obstacle, en examinant les pratiques et les stratégies discursives dominantes parmi différentes organisations et d'autres intervenants dans ce domaine.

Pallier les écarts de compétences technologiques : Nouvelles approches fondées sur les données probantes pour tirer parti de la diversité et de l'inclusion : Dans le cadre de ce projet d'une durée de trois ans, financé par l'initiative Fonds pour la recherche en Ontario – Excellence en recherche, et mené par Wendy Cukier, des partenaires du milieu universitaire, de l'industrie et de la collectivité examineront les données et les discours relatifs aux difficultés et aux écarts de compétences auxquels doivent faire face les femmes, les immigrants, les personnes handicapées et les Autochtones dans le secteur de l'information et des communications. Ce projet vise à élaborer des politiques, des pratiques et des technologies afin d'élargir le bassin de compétences et de promouvoir l'inclusion.

Assurer un accès équitable à l'apprentissage intégré au travail en Ontario : Ce projet d'une durée de trois ans financé par le Fonds ontarien de recherche et d'innovation en matière de capital humain vise à évaluer et à étudier les obstacles à l'apprentissage intégré au travail auxquels les étudiants postsecondaires doivent faire face en Ontario en se fondant sur une série d'entrevues menées auprès d'intervenants qui représentent des institutions et des employeurs ainsi que sur une analyse des résultats de sondages nationaux menés auprès des étudiants et de sondages sur la participation des étudiants à l'apprentissage intégré au travail.

Mobilité sociale tout au long de la vie des immigrants dans la région de Peel : Ce projet d'une durée de deux ans vise à approfondir les connaissances sur le vécu des immigrants en vue d'orienter les politiques et les services dans la région de Peel. Dans le cadre de ce projet mené en collaboration avec divers partenaires et intervenants de la région de Peel, des entrevues, des sondages et des ateliers seront menés afin d'étudier les facteurs qui touchent la mobilité sociale des immigrants.

Promouvoir une direction diversifiée : Ce projet réalisé en partenariat avec la Fondation canadienne des femmes fait fond sur un projet de recherche précédent financé par le Conseil de recherches en sciences humaines afin d'effectuer une analyse intersectorielle des postes de direction dans les régions du Grand Toronto et de Montréal. On se penchera sur les tendances au fil du temps, et des recommandations seront faites pour promouvoir la diversité et l'inclusion au sein de la haute direction.

TD-DiverseCity onBoards : Ce projet mené en partenariat avec la Banque TD vise à effectuer un sondage national sur la diversité au sein des conseils d'administration des organismes publics, des organismes sans but lucratif et des entreprises. Des données et des entrevues accessibles au public seront analysées en vue d'approfondir les connaissances sur les facteurs qui permettent d'accroître la diversité au sein des conseils d'administration.

Carrefour de l'entrepreneuriat pour les nouveaux arrivants : En partenariat avec le centre communautaire Scadding Court, le Carrefour de l'entrepreneuriat pour les nouveaux arrivants offre des services d'entrepreneuriat, d'établissement et d'aide générale qui préparent les participants à la gestion d'une entreprise au Canada. Le Diversity Institute évaluera les effets du programme sur l'intégration économique des nouveaux arrivants vulnérables.

Carrefour de l'entrepreneuriat pour les femmes de Toronto : En partenariat avec le centre communautaire Scadding Court, le Carrefour de l'entrepreneuriat pour les femmes mettra à l'essai un modèle pour offrir des services d'essais opérationnels et de formation ainsi qu'un vaste réseau de partenaires et de services de soutien à une communauté de nouveaux arrivants ainsi qu'aux femmes des communautés racialisées.

Recess Project Canada : Fondé par Lauren McNamara, associée de l'organisme Ashoka, le Recess Project vise à la fois à étudier et à contrer les obstacles sociaux auxquels les enfants doivent faire face dans la cour d'école. Ce projet mené auprès de 2 000 enfants permet de coordonner des activités inclusives pour tous.

Advanced Digital and Professional Training (ADaPT) : Ce projet de recherche-action financé par le ministère du Développement économique et de la Croissance vise à pallier le manque d'emplois pour les nouveaux diplômés, y compris les jeunes de milieux divers et les diplômés en sciences sociales. Le projet ADaPT se penche sur l'efficacité des ateliers pratiques dans les domaines de la littératie numérique, des communications, des finances de l'entreprise, du perfectionnement professionnel et dans d'autres domaines tout en offrant des possibilités de participer à des concours pour l'obtention d'un stage rémunéré.

Magnet Export Business Portal : Ce portail permet aux entreprises inscrites de recevoir gratuitement des nouvelles et de l'information sur les services, le financement, les ressources et les possibilités liés à l'exportation. Le Diversity Institute a conclu un partenariat avec Magnet afin de coordonner des projets et de soutenir la recherche. <https://magnet.today/export-business-portal/>

Entreprise d'été : Il s'agit d'un programme d'entrepreneuriat appuyé par le ministère du Développement économique et de la Croissance. L'Université Ryerson, qui fait partie des participants au programme, offre à des jeunes de 15 à 29 ans qui retourneront à l'école en septembre l'occasion de concevoir un plan d'affaires et de lancer leur propre entreprise, avec le soutien d'un mentor chevronné. Le programme permet d'évaluer la viabilité de l'entrepreneuriat comme moyen d'améliorer la littératie financière et l'autonomie des jeunes.

www.ryerson.ca/diversity | 416-979-5000 ext. 7268
diversityinstitute@ryerson.ca | [@RyersonDI](https://twitter.com/RyersonDI)



Annexe : Document d'information

Depuis plus de 15 ans, le Diversity Institute de la Ted Rogers School of Management, à l'Université Ryerson, fait autorité comme spécialiste des connaissances et des pratiques interdisciplinaires liées au genre, à l'ethnicité, aux capacités et à l'orientation sexuelle qui visent à établir des stratégies fondées sur les données probantes.

Wendy Cukier, M.A., M.B.A., Ph. D., D.U. (hon.), LL.D. (hon.), M. Sc.

Professeure, Entrepreneuriat et stratégie, Ted Rogers School of Management, Diversity Institute

Fondatrice du Diversity Institute et coauteure de l'ouvrage à succès *Innovation Nation*, Wendy est une spécialiste des processus d'innovation de renommée internationale. Elle a reçu nombre de récompenses pour son leadership, y compris le prix Femmes de mérite de la YWCA, elle a été désignée comme l'une des 25 femmes les plus influentes et comme faisant partie des 100 anciens étudiants de l'Université de Toronto qui ont façonné le siècle, elle a reçu le prix Bob Marley de la Ville de Toronto et, plus récemment, la Black Business Professional Association lui a décerné le prix Jerome Harry pour la diversité. L'équipe du Diversity Institute inclut des gens de divers milieux, adopte des méthodes de recherche inclusives — « rien de ce qui nous concerne ne doit se faire sans nous » — et s'intéresse aux avantages offerts par la diversité.

Ruby Latif, B.A. (hon.) M.A., doctorante en sciences (sans thèse)

Doctorante en sciences sociales à l'Université Royal Roads, Ruby a travaillé au sein de trois ordres de gouvernement (fédéral, provincial et municipal). Elle a également participé à nombre de campagnes politiques. Son travail au Diversity Institute vise à abattre les obstacles qui touchent les groupes sous-représentés dans les postes de direction et la représentation des femmes et des minorités visibles dans les médias ainsi qu'à créer des partenariats pour promouvoir les initiatives qui encouragent la diversité et l'inclusion. Ruby est une ancienne lauréate du prix Jeunes femmes de mérite, a reçu le prix Zonta de la participation des jeunes femmes dans les affaires publiques et a été nommée l'une des Canadiennes d'origine sud-asiatique les plus influentes par le magazine South Asian Generation Next.