

RÉPONSE DU GOUVERNEMENT AU SEIZIÈME RAPPORT DU COMITÉ  
PERMANENT DU PATRIMOINE CANADIEN INTITULÉ : *LA PARITÉ HOMMES-  
FEMMES DANS LES ORGANISMES ARTISTIQUES ET CULTURELS CANADIENS*

Madame Julie Dabrusin, députée  
Présidente  
Comité permanent du patrimoine canadien  
Chambre des communes  
Ottawa (Ontario)  
K1A 0A6

Madame,

Conformément à l'article 109 du Règlement, le gouvernement du Canada (le gouvernement) est heureux de répondre au seizième rapport du Comité permanent du patrimoine canadien (le Comité), intitulé *La parité hommes-femmes dans les organismes artistiques et culturels canadiens* (le Rapport), déposé à la Chambre des communes le 29 janvier 2019.

Le gouvernement du Canada tient à remercier sincèrement les membres du Comité pour la production du Rapport et ses recommandations éclairées. Le gouvernement est reconnaissant à l'égard des individus et des organismes qui ont comparu au Comité et qui lui ont fait part de leurs avis et opinions d'experts relativement à la parité au sein des organismes artistiques et culturels. Il a été heureux de constater l'importance que la question de la parité hommes-femmes occupe pour le secteur des arts et de la culture et l'engagement que plusieurs de ses intervenants ont pris en sa faveur.

Le gouvernement a soigneusement examiné le Rapport. La réponse, présentée ici, est organisée par thèmes, conformément aux six thèmes selon lesquels le Comité a présenté ses recommandations dans le Rapport, soit : 1) données et recherche, 2) collaboration et mentorat, 3) ressources humaines, 4) financement fédéral, 5) nomination par le fédéral et 6) au-delà de la parité hommes-femmes.

Le gouvernement reconnaît l'importance de la parité hommes-femmes au sein des postes de direction et de gestion des organismes artistiques et culturels non seulement pour les organisations, mais pour l'ensemble de la société canadienne. Le budget de 2018 a montré la place centrale qu'accorde le gouvernement à l'égalité des sexes et le budget de 2019 poursuit sur cette voie. Le Rapport et ses recommandations apportent une contribution précieuse à la compréhension de l'enjeu de la parité et offre des pistes intéressantes quant à la façon de favoriser celle-ci.

Veillez agréer l'expression de nos sentiments distingués,

L'honorable Pablo Rodriguez, C.P., député  
Ministre du Patrimoine canadien et du Multiculturalisme

RÉPONSE DU GOUVERNEMENT AU SEIZIÈME RAPPORT DU COMITÉ  
PERMANENT DU PATRIMOINE CANADIEN INTITULÉ *LA PARITÉ HOMMES-  
FEMMES DANS LES ORGANISMES ARTISTIQUES ET CULTURELS CANADIENS*

La force de toute société repose sur la participation de tous ses citoyens, y compris les femmes. L'égalité entre les sexes est un principe fondamental de la société canadienne. Celle-ci est inscrite dans la Charte canadienne des droits et libertés, laquelle fait partie intégrante de la Constitution du Canada. Elle signifie que toute personne, peu importe le sexe, est libre de participer à toutes les sphères de la vie canadienne, contribuant ainsi à l'édification d'une société ouverte et démocratique. Le Canada est d'avis que l'égalité des sexes est non seulement une question de droits de la personne, mais un élément essentiel au développement durable, à la justice sociale, à la paix, et la sécurité de même qu'à la croissance économique.

L'égalité entre les sexes et la promotion des droits des femmes sont une priorité du gouvernement. Dans le budget de 2018, le gouvernement du Canada fait une place prépondérante aux mesures favorisant l'égalité des sexes. Il a ancré sa volonté d'aborder la question de l'égalité entre les sexes et de la diversité dans tous les domaines de son champ d'action. Suite à la création du ministère des Femmes et de l'Égalité des genres en décembre 2018, le gouvernement propose dans le budget de 2019 un financement historique de 160 millions de dollars sur cinq ans en appui aux objectifs du Ministère liés à l'égalité des genres au Canada.

Le gouvernement est aussi conscient du rôle des arts et de la culture dans notre société et reconnaît qu'ils sont essentiels à la vitalité des différentes communautés du Canada. C'est pourquoi le gouvernement s'est engagé en 2016 en doublant le budget du Conseil des arts du Canada, portant celui-ci à 360 millions de dollars et en investissant 675 millions de dollars dans la Société Radio-Canada/CBC. Depuis 2016, et sans compter les nouveaux investissements proposés au budget de 2019, le gouvernement a investi 3,2 milliards de dollars en fonds supplémentaires dans ses budgets précédents pour le secteur des arts et de la culture, le plus important réinvestissement depuis 30 ans.

Parce qu'ils sont porteurs de sens, qu'ils reflètent et façonnent à la fois la société dans laquelle nous vivons, les arts et la culture jouent un rôle fondamental par rapport à l'image que la société projette d'elle-même. Ainsi, la question de la parité au sein des organismes artistiques et culturels ne se pose pas uniquement du point de vue de l'accès à l'emploi, mais aussi du point de vue culturel. Les dirigeants des organismes exercent une influence sur leur organisation et sur les choix artistiques et culturels qui sont faits et

auxquels auront accès les Canadiennes et les Canadiens. Il importe que ces choix soient le reflet d'une certaine diversité des points de vue et des expériences, ce à quoi l'étude du Comité s'est intéressée.

Il incombe de s'assurer que l'égalité entre les sexes touche tous les secteurs, incluant celui des arts et de la culture. La parité fait partie des différents moyens d'atteindre cette égalité. Le secteur des arts et de la culture, comme tous les secteurs, doit pouvoir offrir une place équitable aux hommes et aux femmes de talents ainsi qu'à la diversité.

Le gouvernement accueille favorablement le rapport du Comité qui offre des pistes afin de mieux comprendre et d'aborder de façon constructive la question de la parité hommes-femmes au sein des conseils d'administration et des postes de direction des organismes artistiques et culturels canadiens.

### **Thème 1 : données et recherche (recommandations 1 et 2)**

Le gouvernement reconnaît l'importance de documenter et de mesurer les progrès réalisés en matière d'égalité entre les sexes. Le budget de 2018 a introduit le Cadre des résultats relatifs aux sexes, élaboré par le ministère des Femmes et de l'Égalité des genres (alors Condition féminine Canada), le ministère des Finances et Affaires mondiales Canada et appuyé par le Centre des statistiques sur le genre, la diversité et l'inclusion créé par Statistique Canada en septembre 2018. Le cadre définit ce que le gouvernement fédéral tente de réaliser en matière d'égalité des sexes et comment il compte y parvenir. Les six objectifs globaux que s'est fixés le gouvernement en matière d'égalité entre les sexes identifiés dans ce cadre concernent : 1) l'éducation et le développement des compétences, 2) la participation économique et la prospérité, 3) le leadership et la participation démocratique, 4) la violence fondée sur le sexe, 5) la pauvreté, la santé et le bien-être et 6) la paix, la sécurité et l'accès à la justice dans le monde entier.

Dans le budget de 2019, le gouvernement propose d'allouer un million de dollars sur deux ans au ministère du Patrimoine canadien afin d'améliorer la collecte de données désagrégées lui permettant d'obtenir des informations plus précises sur le secteur des arts et de la culture.

Par ailleurs, l'étude du Comité témoigne des efforts entrepris par les différents sous-secteurs des arts et de la culture pour procéder à des études et développer un corpus de données visant à mieux comprendre la situation de la parité dans des secteurs précis des arts et de la culture.

Bien que plusieurs études existent, il s'avère que celles-ci offrent un portrait souvent fragmentaire de la situation qui permet difficilement de saisir la portée des enjeux. En outre, peu de données existent sur la présence des femmes sur les conseils

d'administration des organismes artistiques et culturels. Celles disponibles montrent que les femmes sont présentes à des degrés variables selon les disciplines. À l'exception du domaine des arts visuels et celui de la littérature et de l'édition, les femmes sont peu présentes dans les postes de direction artistique, qui sont pourtant des postes clés quant à l'influence qu'ils exercent sur le contenu des productions culturelles. Par ailleurs, plusieurs sources indiquent que les écarts salariaux entre hommes et femmes persistent, au détriment de ces dernières. Elles indiquent aussi que les artistes féminines et leurs œuvres bénéficient de moins de visibilité et de reconnaissance publique. Ces faits font partie d'une liste d'éléments qui témoignent d'une disparité plus générale entre les hommes et les femmes dans le secteur des arts et de la culture<sup>1</sup>.

Le manque d'uniformité dans les données recueillies et la recherche effectuée sur le sujet de la parité permet difficilement de dresser un tableau de la situation pour chacune des disciplines des arts et de la culture, de saisir les disparités et d'en comprendre les causes. Le gouvernement accueille donc favorablement la recommandation du Comité à l'effet de mieux documenter cet enjeu.

Patrimoine canadien explorera les différents moyens mis à sa disposition pour procéder à une collecte plus systématique des données sur la composition des conseils d'administration et l'occupation des postes de haute gestion des organismes du secteur des arts et de la culture afin d'être mieux en mesure de rendre compte de la situation et des progrès réalisés. À cet effet, le Conseil des arts du Canada a entamé des travaux importants en lançant en janvier 2019 un projet pilote visant à collecter des données démographiques auprès de certains de ses bénéficiaires. Le Conseil mène ce projet pilote afin de mieux comprendre la composition de l'effectif des organismes qu'il finance et de leur conseil d'administration et d'explorer le potentiel d'une collecte systématique de données dans l'avenir. En plus du genre, des informations sur l'âge, la diversité culturelle, le patrimoine autochtone, le statut de minorité de langue officielle et la surdité ou le handicap sont collectées. Patrimoine canadien travaillera avec ses différents partenaires afin d'évaluer la possibilité de mettre en place une stratégie de collecte de données semblable lui permettant d'atteindre ses objectifs, et ce dans le respect des dispositions de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*.

Le ministère du Patrimoine canadien évaluera également les besoins en recherche, notamment en ce qui concerne les facteurs explicatifs de la sous-représentation des femmes dans les postes de direction et de gestion au sein du secteur des arts et de la

---

<sup>1</sup> Coles, Amanda, Kate MacNeill et all. (Université Deakin), *Situation des femmes dans les industries artistiques et culturelles au Canada*, examen de la recherche 2010-2018, Préparé pour le Conseil des arts de l'Ontario, Août 2018.

culture. Le Ministère travaillera en ce sens en collaboration avec le Conseil des arts du Canada et les autres organismes du portefeuille de Patrimoine canadien.

## **Thème 2 : collaboration et mentorat (recommandations 3 et 4)**

Plusieurs témoins ayant participé à l'étude du Comité confirment que les arts et la culture bénéficient d'un bassin important de femmes compétentes. Les études disponibles tendent effectivement à confirmer ces propos. Une analyse de la composition de la main-d'œuvre au sein des principaux groupes professionnels montre que malgré des disparités importantes, les femmes sont relativement bien représentées dans le secteur des arts et de la culture. La participation des hommes et des femmes dans la majorité des principaux groupes professionnels étudiés est équilibrée (il s'agit des groupes des artistes visuels, des auteurs et écrivains, des acteurs et comédiens et des autres artistes de la scène). Cela signifie que la participation des hommes et des femmes se situe entre 40% et 60%. Le groupe des artisans, celui des producteurs, réalisateurs et chorégraphes ainsi que celui des chefs d'orchestre, compositeurs et arrangeurs sont ceux où l'on compte le moins de femmes, celles-ci représentant entre 33% et 39% des effectifs. Le groupe des danseurs compte quant à lui un nombre supérieur de femmes (86%).

Par ailleurs, les données disponibles nous informent que les femmes artistes professionnelles et les travailleuses culturelles sont aussi sinon plus éduquées que les hommes (études spécialisées et/ou diplôme d'études supérieures). La lecture de ces informations nous permet de comprendre que le manque d'effectifs et le niveau de scolarité ne constituent pas des facteurs permettant d'expliquer la disparité entre les hommes et les femmes au sein des postes de gestion et de direction des organismes<sup>2</sup>.

Plusieurs témoins ayant participé à l'étude du Comité ont souligné que les femmes ne bénéficiaient souvent pas des mêmes occasions de développement de carrière que les hommes. Ils ont rapporté au Comité que bien que présentes dans des postes de direction et de gestion, les femmes sont souvent confinées à occuper des rôles dans de plus petites organisations. Certains témoins ont identifié qu'un meilleur accompagnement, par l'entremise du mentorat par exemple, les aiderait dans leur cheminement de carrière. Avoir accès à plus d'opportunités de développement, à l'international notamment, contribuerait également à faire d'elles des candidates mieux outillées.

Le gouvernement fédéral offre différents programmes et a mis en place différentes initiatives qui contribuent à mieux outiller les femmes et favoriser leur accession à des postes de gestion ou de direction. Le budget de 2018 a fourni 100 millions de dollars sur

---

<sup>2</sup> Coles, Amanda, Kate MacNeill et all. (Université Deakin), Situation des femmes dans les industries artistiques et culturelles au Canada, examen de la recherche 2010-2018, Préparé pour le Conseil des arts de l'Ontario, Août 2018.

cinq ans pour le Programme de promotion de la femme à Condition féminine Canada (maintenant, le ministère des Femmes et de l'Égalité des genres). Ce programme vise à assurer la pleine participation des femmes à la vie économique, sociale et démocratique du Canada. Il offre un financement pour soutenir des projets aux niveaux local, régional et national qui répondent aux trois domaines prioritaires suivants, soit l'élimination de la violence faite aux femmes et aux filles, l'amélioration de la sécurité et la prospérité économique des femmes et des filles, et l'accès des femmes et des filles aux postes de responsabilité et de décision. La promotion de la parité hommes-femmes et la promotion du leadership des femmes dans les arts et la culture font partie du type de projets pouvant être admissibles à ce programme.

Dans le cadre de la Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat, Innovation, Sciences et Développement économique Canada est à mettre en place un Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat afin de faire progresser la recherche, de collecter et de diffuser des données, et de partager la connaissance, notamment sur les meilleures pratiques. Dans le cadre de cette initiative, l'Université de l'École d'art et de design de l'Ontario accordera une attention particulière aux créatrices et artistes féminines entrepreneures.

Le programme Jeunesse Canada au travail offre de l'aide financière destinée aux employeurs admissibles intéressés à embaucher de jeunes candidats talentueux. Une composante de ce programme vise les organismes artistiques et culturels canadiens à but non lucratif qui souhaitent créer des stages en pratique artistique, en gestion culturelle ou en administration des arts pour les récents diplômés des collèges et universités.

Une variété de mécanismes de financement est également offerte par le ministère du Patrimoine canadien pour soutenir divers projets de développement professionnel et d'initiatives collectives dans les différentes disciplines des arts et de la culture. Par exemple, le Fonds du livre du Canada appuie des programmes de développement professionnel de l'industrie du livre par l'entremise de son volet Soutien aux organismes. Selon les besoins, un projet visant à mieux outiller les leaders féminines pourrait éventuellement être admissible.

De son côté, le volet Innovation et développement du secteur du programme Appuyer la pratique artistique du Conseil des arts du Canada pourrait s'avérer une autre avenue mise à la disposition des organismes pour proposer des projets visant le développement du leadership, y compris des échanges et d'autres formes de collaboration, telles que des programmes de mentorat.

Le Conseil des arts du Canada s'est également associé au *Salzburg Global Seminar* dans le but d'offrir aux jeunes innovateurs culturels du Canada l'occasion de renforcer leurs compétences en leadership et de dialoguer avec des pairs de partout dans le monde. Entre

2017 et 2020, le Conseil des Arts du Canada et le *Salzburg Global Seminar* sélectionneront cinq jeunes Canadiennes et Canadiens par année qui participeront au renommé *Salzburg Global Forum for Young Cultural Innovators*. Enfin, le Conseil des arts du Canada participe activement à des discussions avec ses homologues d'autres pays dont le *National Endowment for the Arts* (États-Unis), le Fonds national pour la culture et les arts (Mexique) et le *British Council* à propos de possibles échanges en leadership culturel et autres opportunités. D'autres pays pourraient s'ajouter à cette liste.

De façon plus générale, le budget de 2019 annonce l'intention du gouvernement d'aider à aplanir les principaux obstacles à l'amélioration des compétences des adultes, notamment des femmes, par l'intermédiaire de l'Allocation canadienne pour la formation. Le gouvernement se propose également d'allouer plus de ressources à Emploi et Développement social Canada afin de donner les moyens au Ministère d'améliorer la collecte de données sur le genre et la diversité, de façon à renforcer sa capacité de mesurer, de surveiller et d'aborder plus adéquatement la disparité entre les genres et à favoriser l'accès des groupes sous-représentés dans l'ensemble des programmes gouvernementaux axés sur les compétences.

Le secteur des arts et de la culture et celui communautaire font également preuve de leadership en ayant mis en place plusieurs initiatives contribuant à mieux outiller les femmes et les préparer à occuper des rôles plus importants dans les organismes. Le Comité a entendu différents exemples, dont celui d'Opera.ca qui développe un programme visant à jumeler des dirigeantes à des candidates intéressées à occuper des postes de leadership afin que celles-ci acquièrent l'expérience nécessaire. Le YWCA de Québec est très actif en ce sens et offre un éventail d'initiatives visant à augmenter le nombre de femmes sur les conseils d'administration des organismes. Ces initiatives permettent non seulement de mieux outiller les femmes, mais également de favoriser le recrutement de celles-ci en offrant des services d'accompagnement aux organismes.

### **Thème 3 : ressources humaines (recommandations 5, 6 et 7)**

Le gouvernement reconnaît que tous les partenaires, y compris les secteurs public et privé, le monde du travail et la société civile, ont un rôle à jouer dans la lutte contre les obstacles systémiques et sociaux qui empêchent les femmes de participer pleinement à la société et de jouer des rôles de leadership. Le gouvernement fédéral a mis en place une formation en Analyse comparative entre les sexes plus pour faire en sorte que les fonctionnaires fédéraux ainsi que les parlementaires et leur personnel disposent des connaissances nécessaires pour mettre en œuvre des outils d'intégration de la problématique hommes-femmes. En outre, le ministère des Femmes et de l'Égalité des genres a créé un cours d'introduction en ligne sur l'Analyse comparative entre les sexes plus accessible au public. Cette formation a été complétée par des membres du gouvernement, du secteur privé et des organismes de la société civile dans le cadre de

leur développement professionnel. Les outils disponibles dans le cadre de cette formation peuvent être adaptés au contexte spécifique des membres de conseil d'administration.

L'accès des mères à de l'aide favorisant la conciliation travail et famille a été mentionné au Comité. Le gouvernement présentait dans le budget de 2018 son engagement à améliorer l'accès à l'Allocation canadienne pour enfants afin de soutenir les mères et les pères travailleurs. Le gouvernement investit également dans l'apprentissage et la garde de jeunes enfants en appuyant la création de plus de places de qualité et abordables en garderie d'un bout à l'autre du pays. Le gouvernement propose aussi des changements au cadre juridique actuel afin de guider les employeurs à prendre des mesures proactives en faveur de l'équité salariale dans les secteurs sous réglementation fédérale.

Le gouvernement du Canada encourage les organismes artistiques et culturels à s'attaquer aux barrières limitant l'avancement des femmes au sein des organismes. Par exemple, le volet Initiatives stratégiques du Fonds du Canada pour l'investissement en culture de Patrimoine canadien soutient des initiatives de collaboration visant à améliorer les pratiques d'affaires des organismes artistiques et culturels, dont des stratégies de recrutement et de développement professionnel. Parmi les projets soutenus, le volet appuie le projet de mentorat Le talent de leader géré par le Conseil des ressources humaines du secteur culturel qui vise à aborder l'enjeu de la relève dans les postes de leadership du secteur des arts et du patrimoine. Le projet accueille cette année sa troisième cohorte de participants. Les opportunités de mentorat ont été exclusivement offertes aux leaders des communautés autochtones, racialisées et provenant de communauté de langue officielle en situation minoritaire. Cette cohorte est composée à 85% de femmes.

Le ministère du Patrimoine canadien reconnaît que des milieux de travail sécuritaires, respectueux et exempts de harcèlement constituent des éléments essentiels à la bonne santé des organismes artistiques et culturels. C'est la raison pour laquelle, suite à un certain nombre d'allégations graves et bien connues de harcèlement sexuel et d'agressions dans le secteur, le Ministère et les organismes de son portefeuille se sont activement impliqués afin d'aborder cet enjeu.

Le 5 janvier 2018, la ministre du Patrimoine canadien déclarait que le Ministère se joignait « aux artistes, aux comédiens et aux créateurs du secteur culturel pour affirmer que le harcèlement n'est pas toléré ». Depuis, le Ministère a modifié ses instruments de financement pour s'assurer que les bénéficiaires s'engagent à fournir des milieux de travail sûrs et respectueux, exempt de toute forme de harcèlement envers l'ensemble des membres de leur organisation.

De plus, le ministère du Patrimoine canadien, en partenariat avec le Conseil des arts du Canada, a investi de façon ciblée dans l'initiative Milieux de travail respectueux dans les arts du Conseil des ressources humaines du secteur culturel. Cet investissement combiné

d'un peu plus de 550 000 dollars sur trois ans permettra de développer divers outils et ressources tels que des webinaires sur le harcèlement et la législation, de la documentation sur les meilleures pratiques en matière de politiques et de procédures contre le harcèlement, des exemples de codes de conduite, des recommandations sur les mécanismes de signalement, etc. L'objectif est de former environ 1 750 organismes artistiques et culturels à travers le Canada.

Il importe de préciser que les enjeux liés au milieu de travail, incluant le harcèlement, sont une responsabilité partagée entre les différents gouvernements et le secteur. Chaque gouvernement, provincial, territorial et fédéral est responsable des milieux de travail qui relèvent de sa législation et de son code du travail. De leur côté, les employeurs ont des responsabilités en ce qui concerne la formation et le développement professionnel des employés, le respect des politiques et la représentation des employés. À cet effet, le secteur des arts et de la culture fait preuve d'engagement en ayant lui-même mis sur pied un certain nombre de mesures, comme des campagnes de sensibilisation, de la formation et l'adoption de codes de conduite visant à assurer des lieux de travail respectueux.

Les intervenants du secteur culturel ont su répondre promptement en mettant en œuvre des initiatives visant à atténuer l'incidence du harcèlement en milieu de travail et résoudre les enjeux au moment où ceux-ci se présentent. Parmi les initiatives notables, mentionnons l'initiative *Not in OUR Space!* qui consiste en une campagne nationale contre le harcèlement et le respect en milieu de travail développée conjointement par la *Canadian Actors' Equity* et la *Professional Association of Canadian Theatres*. Un autre exemple est l'Aperté au Québec qui, grâce au financement du gouvernement provincial, a agi rapidement pour mettre en place des procédures de signalement, des conseils juridiques et des conseils pour les victimes de harcèlement sexuel.

Il s'agit de quelques exemples de la façon dont le gouvernement du Canada soutient le travail réalisé par le secteur des arts et de la culture afin que celui-ci développe son plein potentiel. Parallèlement, certaines des barrières à l'avancement des femmes dans les organismes artistiques et culturels sont liées à des politiques et des programmes sociaux qui ne relèvent pas du gouvernement du Canada. Considérant l'engagement dont font déjà preuve les organismes artistiques et culturels à éliminer les obstacles à la promotion des femmes, le déploiement de mesures à tous les niveaux participera à favoriser l'élimination d'un plus grand nombre de barrières.

#### **Thème 4 : financement fédéral (recommandation 8)**

L'étude du Comité a pu faire ressortir le fait que les organismes du secteur des arts et de la culture sont préoccupés par la question de la parité. Plusieurs d'entre eux ont pris l'initiative d'évaluer leurs pratiques et de poser des actions concrètes en faveur d'une plus grande parité des genres. Par exemple, différents regroupements et associations comme le Comité Égalité hommes-femmes mis sur pied par l'Union des écrivaines et des

écrivains québécois et le regroupement *Across the Board* dans l'industrie de la musique sensibilisent leur secteur respectif et appellent celui-ci à s'attaquer aux inégalités entre les sexes.

L'Association professionnelle des théâtres canadiens, qui est la voix collective des théâtres professionnels canadiens, a lancé le projet *Pledge* qui a pour but d'encourager ses membres à prendre des engagements publics visant l'atteinte de la parité dans leur compagnie, autant en ce qui a trait aux conseils d'administration, à la prise de décisions artistiques qu'à la planification stratégique. Parmi les engagements pris par certaines compagnies de théâtre, citons la production d'un plus grand nombre de pièces écrites par des dramaturges féminines et l'atteinte de la parité au sein des conseils d'administration. De son côté, l'organisme Art Toronto qui est responsable de la Biennale des arts de Toronto s'est fixé comme objectif d'avoir un conseil d'administration diversifié d'ici la fin de l'année 2019.

Pour sa part, le gouvernement dispose d'une variété d'outils pour favoriser la parité au sein des postes de gestion et de direction du secteur des arts et de la culture. De plus en plus d'exemples montrent l'engagement du ministère du Patrimoine canadien à intégrer des mesures concrètes en faveur de la parité. Par exemple, le Programme de partenariats avec des accélérateurs du Fonds des médias du Canada exige que les demandeurs comptent un minimum de 40% de femmes dans certains postes clés prédéfinies. Pour sa part, le Fonds de la musique du Canada a inclus en 2018-2019 une nouvelle clause à ses accords de contribution visant à encourager les organismes sans but lucratif appuyés par ce Fonds, ainsi que les administrateurs tiers du Fonds, à adopter une politique portant sur l'égalité des sexes, la diversité et l'inclusion à l'intention de la direction et des conseils d'administration de leur organisation. Les fonds annoncés dans le budget de 2019 visant à améliorer la collecte de données désagrégées renforcera la capacité du Ministère à mieux soutenir l'égalité des sexes et la diversité lors de l'affectation des fonds.

Le Comité a été informé du leadership joué par les organismes du portefeuille de Patrimoine canadien comme Téléfilm Canada qui a pris des mesures concrètes pour assurer une meilleure parité dans la production de longs métrages. L'organisme s'est donné comme objectif d'atteindre un portefeuille de production équilibré qui reflète la parité hommes-femmes dans chacun des postes clés de réalisation, de scénarisation et de production d'ici 2020. En 2017-2018, les femmes représentaient globalement 44% des réalisateurs, 46% des scénaristes et 48% des producteurs. L'Office national du film du Canada est un autre exemple d'organisme fédéral ayant fait de grands progrès en faveur de la parité des artistes et des cinéastes. Après s'être engagé en 2016 à atteindre la parité hommes-femmes dans les postes de création clés, l'Office national du film rapportait en 2017-2018 qu'il avait atteint ses objectifs. En effet, 47% des œuvres ont été réalisées par des femmes, 46% du budget de production a été affecté à des œuvres signées par des

femmes et 47% des postes de scénarisation étaient occupés par des femmes. L'Office national du film s'est en outre engagé à atteindre la parité hommes-femmes dans d'autres postes clés de création soit en montage, en direction de la photographie et en composition musicale d'ici 2020. Pour sa part, le Conseil des Arts du Canada intégrait pour la première fois à ses tableaux des résultats 2017-2018 des données relatives au genre des bénéficiaires individuels et des évaluateurs pairs.

Par ailleurs, le ministère des Femmes et de l'Égalité des genres collabore avec le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes pour trouver des solutions durables afin de permettre à davantage de femmes d'accéder à des postes de création clés dans le secteur de la production télévisuelle et cinématographique.

Considérant les nombreuses avancées réalisées par le milieu lui-même et les différentes formes que peuvent prendre les mesures en appui à la parité, le ministère du Patrimoine canadien réitère son engagement à explorer les façons de procéder à une collecte systématique de données et à poursuivre la recherche dans ce domaine. Ceci permettra au Ministère et ses partenaires d'explorer différentes pistes possibles d'interventions adaptées au secteur.

### **Thème 5 : nomination par le fédéral (recommandation 9)**

Les organismes de portefeuille de Patrimoine canadien jouent un rôle clé dans l'essor et la promotion de notre culture et des arts, et dans la préservation de notre patrimoine. L'efficacité de leur conseil d'administration dépend de la capacité de leurs membres, suivant leur jugement, leur expertise et leurs connaissances, à répondre aux divers défis, demandes et attentes auxquels font face ces organismes.

En février 2016, le gouvernement du Canada a adopté une approche plus rigoureuse à l'égard des nominations par le gouverneur en conseil. Cette approche fait appel à des processus de sélection ouverts, transparents et fondés sur le mérite qui visent à assurer non seulement la parité hommes-femmes, mais également à refléter la diversité du Canada.

Des efforts importants sont déployés afin que les conseils d'administration et les hauts dirigeants des organismes du portefeuille de Patrimoine canadien respectent la parité hommes-femmes et qu'ils soient représentatifs de la diversité du Canada.

Le portefeuille de Patrimoine canadien compte 174 nominations faites par le gouverneur en conseil. De ce nombre, 37 sont des postes à temps plein et 137 sont des positions à temps partiel. En date du 12 avril 2019, 52% des postes étaient occupés par des femmes ce qui représente 86 postes. Dix-huit pour cent des nommés par le gouverneur en conseil (29 postes) se sont identifiés comme faisant partie d'une minorité tandis que

8% (13 postes) des nommés se sont identifiés comme autochtone. Un pour cent des nommés se sont identifiés comme faisant partie de la communauté LGBTQ2 et le même pourcentage comme handicapé. Sept pour cent des nommés (11 postes) se sont identifiés comme étant âgés de 35 ans et moins, entrant dans la catégorie des jeunes.

Le gouvernement s'est également engagé à accroître la représentation des femmes aux postes de direction dans le secteur privé. En mai 2018, le projet de loi C-25 recevait la sanction royale, modifiant la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* pour obliger les sociétés à divulguer à leurs actionnaires des informations sur la diversité, y compris la représentation des femmes, des peuples autochtones, des minorités visibles et des personnes handicapées au sein de leurs conseils d'administration et leurs équipes de direction.

### **Thème 6 : Au-delà de la parité hommes-femmes (recommandation 10)**

Au-delà de la parité hommes-femmes, le gouvernement du Canada cherche à favoriser et à promouvoir une société inclusive où chacun puisse participer pleinement à la vie économique, culturelle, sociale et politique. La diversité est une force de notre pays, mais des enjeux persistent afin que celle-ci puisse prendre toute la place qui lui revient.

Quelques témoins ayant participé à l'étude du Comité ont souligné les difficultés accrues pour les femmes d'accéder à des postes de gestion et de direction lorsqu'elles appartiennent à certains groupes minorisés comme les premières nations, les Inuit ou les Métis, ou encore le fait d'être racisé ou handicapé par exemple. Comme mentionné au Comité, si certains progrès ont été réalisés pour les femmes, ceux-ci concernent généralement les femmes appartenant à des groupes majoritaires. Les femmes appartenant à des groupes marginalisés seraient quant à elles plus susceptibles d'occuper des postes précaires.

Dans le budget de 2018, le gouvernement du Canada annonçait un financement de 23 millions de dollars pour renforcer le Programme du multiculturalisme comprenant une consultation à travers le Canada au sujet d'une nouvelle approche nationale de lutte contre le racisme et une aide financière supplémentaires priorisant les peuples autochtones ainsi que les femmes et les filles racialisées. Un financement de 19 millions de dollars destiné au ministère du Patrimoine canadien et à l'Agence de la santé publique du Canada a également été alloué pour financer des initiatives visant à lutter contre le racisme et la discrimination et les défis particuliers auxquels font face les jeunes noirs Canadiens. Le budget de 2019 s'appuie sur ces engagements et propose un financement de 45 millions de dollars supplémentaires sur trois ans afin de soutenir la nouvelle stratégie de lutte contre le racisme élaborée suite aux consultations. Le budget propose également 25 millions de dollars sur cinq ans en appui à la Décennie internationale des

personnes d'ascendance africaine. Les activités financées dans le cadre de ces initiatives pourraient inclure des opportunités de leadership et d'emploi.

Plusieurs témoins ayant participé à l'étude sont conscients des avantages que représente la diversité des points de vue et des expériences et prennent les mesures nécessaires pour encourager la diversité au niveau des postes décisionnels de leur organisation. Une initiative comme *onBoard Canada* de l'Université Ryerson offre différentes formations et des outils tels qu'un service visant à mettre en relation des organismes avec des candidats qualifiés provenant de groupes marginalisés.

Conformément à l'engagement du gouvernement d'intégrer les considérations liées à l'égalité des sexes et à la diversité au développement de ses politiques et de ses programmes, ces considérations font partie intégrante des pratiques de Patrimoine canadien. Au-delà de la dimension hommes-femmes, le fait d'être minorisé du point de vue de la surdité ou du handicap, de l'identité de genre, de l'orientation sexuelle ou du fait d'appartenir aux premières nations, aux Inuit, aux Métis ou un groupe racisé fait partie des différentes dimensions identitaires considérées. Le gouvernement s'emploie à faire en sorte que l'Analyse comparative entre les sexes plus soit appliquée intégralement à tous les aspects de l'élaboration de politiques et de programmes.

## **Conclusion**

Une société saine, dynamique et démocratique ne peut se permettre d'exclure une partie de sa population pour des considérations telles que les préjugés. Ces préjugés, souvent inconscients, guident nos choix et nous empêchent d'apprécier les talents dans leur pleine mesure. Le gouvernement s'est engagé à faire de l'égalité un fondement de notre société.

Comme l'on fait remarquer certains participants du Comité, ce ne sont pas simplement aux femmes de s'adapter, mais à l'ensemble de la société de changer et d'emboîter le pas de l'égalité. Les changements en profondeur prennent du temps, des efforts et bénéficient d'être appuyés par des ressources.

Le gouvernement est heureux de constater le leadership joué par le milieu des arts et de la culture en faveur de la parité hommes-femmes et de la diversité. Plusieurs sous-secteurs ont pris les devants en procédant eux-mêmes à certaines études et en adoptant des mesures concrètes visant à favoriser la parité et la diversité et à contrer le harcèlement.

Le gouvernement est conscient qu'il reste du chemin à parcourir. Aussi souhaite-t-il continuer à appuyer les efforts entrepris par les organismes du secteur pour favoriser l'égalité et la diversité et trouver les moyens d'encourager ceux qui ne se sont pas encore engagés dans cette voie.