



DEUXIÈME RAPPORT
DU
COMITÉ PERMANENT
DE LA PROCÉDURE, DES PRIVILÈGES
ET DES HAUTS FONCTIONNAIRES DE L'ASSEMBLÉE

Première session de la
60^e législature
du Nouveau-Brunswick

le 11 juin 2021

COMPOSITION DU COMITÉ

M. Carr, président
M. Turner, vice-président
M. Stewart
M. Wetmore
M. Ames
M^{me} S. Wilson

M. D'Amours
M. Arseneault
M^{me} Thériault
M. Coon
M^{me} Conroy

le 11 juin 2021

Assemblée législative du Nouveau-Brunswick

Monsieur le président,

J'ai le plaisir de présenter le deuxième rapport du Comité permanent de la procédure, des privilèges et des hauts fonctionnaires de l'Assemblée.

Le rapport est le fruit des délibérations du comité sur la motion 52, qui porte sur l'accroissement du nombre de femmes qui se font élire députées à l'Assemblée législative.

Je remercie, au nom du comité, les particuliers et les organismes qui se sont présentés devant le comité pour fournir des renseignements sur la question. De plus, je tiens à exprimer ma reconnaissance aux membres du comité pour leur contribution à l'exécution de notre mandat.

Le comité demande à présenter un autre rapport.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de ma considération respectueuse.

Le président du Comité permanent de la
procédure, des privilèges et des hauts
fonctionnaires de l'Assemblée,

Jeff Carr, député

le 11 juin 2021

Assemblée législative du Nouveau-Brunswick

Monsieur le président,

Le Comité permanent de modification des lois demande à présenter son deuxième rapport de la session.

Le 25 mars 2021, la motion 52, proposée par Isabelle Thériault, députée de Caraquet, a été débattue et adoptée dans sa forme amendée par l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick. La motion 52 a pour objet d'enjoindre au Comité permanent de la procédure, des privilèges et des hauts fonctionnaires de l'Assemblée d'entreprendre un examen des initiatives qui inciteraient plus de femmes à présenter leur candidature afin de représenter les gens du Nouveau-Brunswick à l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick.

Le 1^{er} avril, le comité se réunit en mode virtuel et décide qu'il faudrait inviter les membres de groupes de défense des droits des femmes à fournir au comité des observations et des conseils sur les préoccupations que soulève la motion 52. Des experts sont consultés au sujet de la motion 52 à des séances tenues le 20 avril à la Chambre de l'Assemblée législative.

Au cours des séances de consultation, le comité entend les observations de six organismes de défense des intérêts des femmes et d'un expert indépendant.

Le comité se réunit de nouveau virtuellement le 30 avril et le 4 mai pour étudier les observations recueillies durant les consultations et préparer un rapport assorti de recommandations à présenter à la Chambre. Le comité tient à remercier les intervenants qui se sont présentés à la Chambre et ont fourni des renseignements supplémentaires après la présentation des exposés.

Voici un sommaire des observations recueillies sur les préoccupations que soulève la motion 52 ainsi que les recommandations présentées à la Chambre.

MOTION 52

La motion amendée suivante, soit la motion 52, proposée par M^{me} Thériault, appuyée par M. McKee, a été adoptée par l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick le 25 mars 2021 :

attendu qu'il est dans l'intérêt supérieur de la population du Nouveau-Brunswick que plus de femmes se fassent élire députées à l'Assemblée législative ;

attendu que les femmes sont souvent les personnes qui s'occupent principalement des enfants et qu'un obstacle majeur à la participation de plus de femmes à la sphère politique provinciale qui est souvent évoqué est le fait que les règles régissant les institutions parlementaires ne tiennent pas compte des besoins des familles ou ne permettent pas aux parents de concilier travail et famille ;

attendu que de nombreuses administrations à l'échelle nationale et internationale adoptent des réformes pour que leur parlement ou institution gouvernante permette aux parents de concilier travail et famille ;

attendu que le groupe du Nouveau-Brunswick appelé Femmes pour 50 %, voué à la parité des genres à l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick, soutient des réformes qui sont plus favorables aux parents ;

attendu que les parlementaires britanniques ont voté pour instaurer des réformes favorables à la vie de famille, comme un régime de congé pour bébé qui assurerait des votes par procuration aux nouveaux parents à la Chambre des communes, votes qui pourraient être utilisés par leurs collègues et permettraient aux parents de prendre soin de leur famille tout en assumant leurs fonctions ;

attendu que certaines provinces autorisent les frais de garderie comme dépenses de campagne admissibles ;

attendu que des corps législatifs ont adopté des mesures pour permettre la participation aux délibérations en mode virtuel ;

attendu que d'autres administrations ont adopté des réformes concernant les responsabilités parlementaires partagées, la disponibilité de services de garde sur place, des modifications de l'horaire de séance et d'autres initiatives réduisant les obstacles à la participation à la sphère politique ;

qu'il soit résolu que l'Assemblée législative enjoigne au Comité permanent de la procédure, des privilèges et des hauts fonctionnaires de l'Assemblée d'entreprendre un examen des initiatives qui inciteraient plus de femmes à présenter leur candidature afin de représenter les gens du Nouveau-Brunswick à l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick, fasse rapport à l'Assemblée législative et lui présente des recommandations précises d'ici à deux mois.

CONSULTATIONS AUPRÈS D'EXPERTS

Joanna Everitt

Joanna Everitt, professeure de sciences politiques à l'Université du Nouveau-Brunswick, campus de Saint John, est spécialiste dans les domaines de la vie politique au Canada, de l'égalité des sexes en politique et du comportement politique.

M^{me} Everitt décrit le rôle symbolique que les corps législatifs jouent dans la société et indique qu'ils devraient en conséquence donner l'exemple de par leurs pratiques éthiques et justes. Elle préconise une diversité accrue au sein des corps législatifs, car ceux-ci devraient représenter la diversité de la population qu'ils servent. Elle signale en outre qu'un plus grand nombre de femmes devraient jouer un rôle actif dans le processus législatif, par exemple, en occupant la présidence de comités. Elle insiste sur la responsabilité qui incombe à l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick d'admettre ses limitations actuelles.

M^{me} Everitt indique d'ailleurs que les hommes et les femmes ne vivent pas la même expérience en tant que titulaires de poste et que la couverture médiatique à leur égard diffère. Par exemple, les femmes subissent du harcèlement beaucoup plus que leurs homologues masculins, et, souvent, les mesures visant à contrer les remarques déplacées ne sont pas appliquées.

L'intervenante souligne le fait que l'absence de mesures incitatives ou de stratégies de recrutement à l'intention des femmes constitue l'un des principaux obstacles au recrutement d'un plus grand nombre de candidates aux élections au Nouveau-Brunswick. M^{me} Everitt précise que, selon les preuves, la mise en candidature représente la plus grande entrave à l'entrée des femmes en politique. Elle signale que le manque de mesures incitatives telles que des possibilités de garde d'enfants et des installations favorables aux familles décourage aussi les femmes, puisque ce sont souvent elles qui s'occupent principalement des enfants. Le Nouveau-Brunswick est cependant la première province du pays à avoir pris des mesures incitatives ciblant l'égalité des sexes, ce qui mérite des éloges.

Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick

Le Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick (RFNB) est un regroupement sans but lucratif et sans affiliation politique, composé de membres individuelles et d'organismes. Il a pour mission de faire valoir les intérêts des femmes francophones du Nouveau-Brunswick ; de faire de l'action politique et de défendre les droits des femmes ; de favoriser la participation citoyenne des femmes dans toute leur diversité de provenance.

Julie Gillet, directrice générale du RFNB, présente de l'information dans une optique intersectionnelle, laquelle tient compte des formes de discrimination qui se chevauchent, surtout pour les femmes francophones, racisées ou de statut socioéconomique peu élevé. Elle souligne le fait que les femmes ne font pas toutes l'objet du même traitement, car certaines d'entre elles subissent plus de discrimination que d'autres, fait dont il importe de tenir compte dans la prise de décisions sur les politiques d'inclusion.

M^{me} Gillet signale que ses collègues et elle ont cerné trois grands obstacles à l'accès des femmes aux charges publiques : le milieu politique actuel favorise les hommes ; les femmes sont plus souvent que les hommes l'objet de sexisme et de harcèlement au travail ; les femmes perçoivent la conciliation travail-vie familiale comme une lutte pour les titulaires d'une charge publique

M^{me} Gillet indique que les questions évoquées nécessitent une approche globale et qu'il faut des solutions à court, à moyen et à long terme afin de supprimer les obstacles qui empêchent les femmes de se lancer en politique et d'y faire carrière. Elle signale en outre que le changement ne se fera pas tout seul, car il faudra d'abord changer des attitudes sociales et stéréotypes fondés sur le genre dont la portée est plus grande. Elle fait valoir que l'Assemblée législative, les partis politiques et les organes directeurs ont tous un rôle à jouer pour aborder de telles questions.

Direction de l'égalité des femmes, Bureau du Conseil exécutif

La Direction de l'égalité des femmes, au sein du Conseil exécutif, a été établie afin de promouvoir l'égalité des genres et de réduire la discrimination systémique, de fournir à la ministre responsable de l'Égalité des femmes de même qu'aux ministères et au gouvernement des conseils et un soutien sur des questions d'importance pour les femmes et de coordonner la mise en oeuvre des mesures et initiatives gouvernementales ayant trait à la sécurité personnelle, économique et sociale des femmes.

Yennah Hurley, sous-ministre, et Nicole McCarty, directrice des politiques et des initiatives stratégiques, font un exposé au nom de la Direction de l'égalité des femmes. Elles signalent que des études ont montré que la présence d'un plus grand nombre de femmes à des postes de direction se traduit par de meilleurs résultats économiques. Par exemple, les femmes sont actuellement surreprésentées dans les secteurs à faible rémunération. Afin d'encourager un plus grand nombre de femmes à devenir titulaires d'une charge publique, les intervenantes font valoir qu'il faut que des systèmes de soutien soient en place pour assurer leur réussite.

Il est souligné que les femmes demeurent sous-représentées aux assemblées législatives en partie à cause des attentes sociétales. Alors que les femmes représentent la moitié de la population active, on s'attend généralement à ce que ce soit elles, et non les hommes, qui s'occupent principalement des enfants et de leurs parents âgés ou d'autres membres âgés de la parenté. Toutefois, il est avancé que l'exemple d'un nombre accru de femmes titulaires d'une charge publique peut aider à combattre de tels stéréotypes fondés sur le genre.

Les intervenantes indiquent que le harcèlement fondé sur le genre constitue un obstacle de taille qui touche démesurément les femmes plus que les hommes qui présentent leur candidature. Il est aussi signalé que divers médias traitent les femmes et les hommes différemment.

De plus, les intervenantes exhortent le gouvernement à entendre des points de vue variés lorsqu'ils prennent des décisions importantes, car il est essentiel pour la démocratie et l'égalité de tenir compte de différentes optiques pendant le processus décisionnel.

Femmes pour 50 %

Femmes pour 50 % est une collaboration entre des femmes qui ont à coeur la mixité des sexes et une représentation égale des femmes à l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick. Le groupe fournit des possibilités d'éducation, des ateliers régionaux et des guides de ressources pour les candidates qui souhaitent se lancer en politique provinciale. Les personnes suivantes interviennent au nom de Femmes pour 50 % : Roxanne Fairweather, co-présidente et co-chef de la direction d'Innovatia ; Aldéa Landry, co-présidente, présidente de Landal Inc. et ancienne ministre ; Elizabeth Weir, spécialiste de la gouvernance parlementaire et ancienne chef du Nouveau Parti démocratique provincial ; Norma Dubé, directrice de l'initiative et ancienne sous-ministre adjointe responsable de la Direction générale de l'égalité des femmes du Bureau du Conseil exécutif du Nouveau-Brunswick.

Les intervenantes se réjouissent de l'augmentation du nombre de femmes élues au Nouveau-Brunswick, qui est passé de 22 % aux élections de 2018 à 28,5 % à celles de 2020, mais elles soulignent que beaucoup de travail reste à faire pour améliorer le climat entourant la présentation de candidatures. Seulement 10 % des femmes sont devenues candidates dans leur circonscription après avoir remporté un vote, alors que les autres ont été nommées par leur parti ou élues sans concurrence.

Il est avancé que le Nouveau-Brunswick a l'occasion de créer l'Assemblée législative la plus favorable à la vie de famille au Canada et, ce faisant, de montrer la voie à l'échelle mondiale en matière d'égalité des genres. Les intervenantes suggèrent que l'Assemblée législative envisage des façons de moderniser les politiques et de créer un milieu de travail exempt de harcèlement, de définir un langage et des communications acceptables et de lancer des programmes de formation visant à éliminer les partis pris. Elles font aussi valoir qu'un calendrier parlementaire fixe et d'autres mesures de soutien aux parents seraient utiles pour l'ensemble des parlementaires, et non seulement pour les femmes.

À voix égales

Les intervenantes expliquent que les femmes sont nettement sous-représentées au sein des corps législatifs au Canada et ailleurs, surtout si l'on tient compte des femmes ayant une identité intersectionnelle, notamment celles qui sont noires, autochtones ou handicapées, les personnes de couleur ou les membres de la communauté LGBTQIA2S+. Elles soulignent aussi les retombées positives d'un accroissement du nombre de femmes en politique, y compris une meilleure représentation de l'électorat et de meilleurs résultats sociaux et économiques qui ont été constatés dans les pays où le nombre d'hommes et de femmes est plus équilibré. Elles formulent des recommandations dans trois domaines : offrir un milieu de travail sûr et respectueux, instaurer des mesures favorables à la vie de famille et moderniser l'Assemblée.

Les conclusions tirées d'analyses documentaires et de consultations pancanadiennes montrent que les femmes élues subissent des niveaux élevés de harcèlement, que ce soit en personne ou en ligne. Le déséquilibre des pouvoirs et la dynamique politique intensifient les questions du harcèlement et du harcèlement sexuel. Les intervenantes soulignent que les corps législatifs doivent assurer à toutes les personnes élues et à leur personnel un milieu de travail sûr et respectueux. Il est suggéré

que les politiques sur le harcèlement soient mises à jour régulièrement et que des ateliers d'actualisation des connaissances soient offerts. De plus, une politique sur la sécurité permettrait d'accroître la sécurité au travail des parlementaires ainsi que celle de leur personnel.

Les parlementaires sont exhortés à modifier les règles et politiques afin de favoriser la participation des législateurs et législatrices qui sont parents. Les intervenantes recommandent aussi que soient offertes aux parlementaires des mesures favorables à la vie de famille, comme des congés de maternité et parentaux, des services de garderie et des dispositions visant les déplacements de la famille. La modernisation de l'Assemblée législative, ce qui comprendrait l'établissement d'un calendrier prévisible, l'instauration du vote par procuration et la participation virtuelle, permettrait aux parlementaires de mieux planifier et leur apporterait une grande souplesse pour exercer leurs fonctions tout en conciliant vie professionnelle et vie privée.

Conseil des femmes du Nouveau-Brunswick

Le Conseil des femmes du Nouveau-Brunswick est un organisme public indépendant qui offre des conseils au gouvernement sur les questions d'importance pour les femmes et qui porte à l'attention du public des questions qui intéressent et préoccupent les femmes. Le conseil est composé de membres représentant des organismes qui revendiquent l'égalité, ainsi que de membres individuels. Beth Lyons, directrice générale, fait un exposé au nom de l'organisme.

M^{me} Lyons signale que l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick est composée à environ 70 % d'hommes et représente peu, voire aucunement, les personnes autochtones ou racisées, les membres de la communauté LGBTQIA2S+ et les personnes handicapées. Elle fait valoir que les causes fondamentales du manque de représentation sont les diverses formes d'oppression, y compris le patriarcat, le racisme, le colonialisme, le capacitisme et le classisme. Elle souligne la nécessité de comprendre ces formes d'oppression avant de pouvoir intervenir avec efficacité à l'égard de la sous-représentation des femmes parmi les candidatures aux postes de parlementaire. M^{me} Lyon prévient que les solutions qui s'attaquent uniquement à l'oppression fondée sur le sexe n'aideront que certaines femmes, principalement les moins marginalisées. Elle précise que les solutions qui tiennent compte de plusieurs formes d'oppression seront plus inclusives.

M^{me} Lyons fait remarquer que des questions plus larges en matière d'égalité des genres, telles que l'insécurité économique et l'accès inadéquat aux soins de santé, découragent les femmes de présenter leur candidature à une charge publique. Elle propose que l'Assemblée législative mène une analyse comparative entre les sexes, un processus d'analyse intersectionnelle visant à examiner l'influence de divers facteurs identitaires qui s'entrecroisent sur l'efficacité des initiatives gouvernementales. Elle indique que le fait de renforcer le recours à l'analyse comparative entre les sexes et d'accroître la communication au public concernant le recours du gouvernement et des comités parlementaires à ce processus permettrait de faire en sorte que ces questions plus larges soient abordées. Elle recommande en outre que les politiques et la procédure actuelles de l'Assemblée fassent l'objet d'une analyse comparative entre les sexes, car les cadres actuels sont plus favorables à la participation des hommes qu'à celle des personnes d'autres identités de genre.

Platform

Platform est un organisme national établi à Toronto. L'organisme a pour mission de redéfinir le paysage politique pour faire progresser les priorités des jeunes femmes noires, autochtones ou racisées et des jeunes de diverses identités de genre. Arezoo Najibzadeh, fondatrice et directrice générale, fait un exposé en mode virtuel au comité.

M^{me} Najibzadeh signale tout d'abord que de nombreux problèmes d'inégalité, comme le racisme, la transphobie et le capacitisme, touchent démesurément les femmes, et qu'une réforme sociétale s'impose pour supprimer les obstacles à cet égard. Elle fait valoir la nécessité de créer des conditions propices à une réelle participation civique. Selon elle, il faut que les femmes puissent participer pleinement aux activités politiques et qu'elles aillent au-delà d'une participation superficielle si elles veulent représenter la population fidèlement et convenablement.

M^{me} Najibzadeh insiste aussi pour dire que la violence sexuelle ne devrait plus être parmi les attentes des femmes en politique. Elle indique qu'il faudrait mettre en oeuvre des mesures de prévention pour que le milieu de travail soit sécuritaire et que les contrevenants soient tenus pour responsables de leurs actes.

L'intervenante fait valoir que le geste le plus important que les législateurs puissent poser en appui aux femmes est de renforcer les déterminants sociaux de l'engagement civique. L'engagement civique est étroitement lié à de nombreux facteurs socioéconomiques, tels que la situation d'emploi et le niveau d'éducation. M^{me} Najibzadeh précise ensuite que le fait de s'attaquer au racisme systémique dans les communautés marginalisées ferait augmenter l'engagement civique et inciterait des groupes de personnes d'une plus grande diversité à se proposer pour représenter leur communauté.

RECOMMANDATIONS

Le comité comprend que la motion 52 visait la réalisation d'un examen des initiatives qui inciteraient plus de femmes à présenter leur candidature afin de représenter les gens du Nouveau-Brunswick à l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick.

L'Assemblée législative a établi des politiques en matière de ressources humaines qui reconnaissent le droit des parlementaires au congé parental, qui permettent la présence de nourrissons à la Chambre, qui désignent un local privé pour le soin des nourrissons et qui prévoient l'installation de tables à langer ainsi que la délivrance d'une carte d'accès au partenaire d'un parlementaire ou à une autre personne désignée qui prend soin du nourrisson de celui-ci. S'appuyant sur l'apport reçu, et parallèlement à ces politiques, le comité recommande ce qui suit :

1. Milieux de travail inclusifs et sécuritaires

- a. que la *Politique sur le respect en milieu de travail et le harcèlement* et le code de déontologie de l'Assemblée législative fassent l'objet d'une analyse comparative entre les sexes plus effectuée par le Comité d'administration de l'Assemblée législative et qu'un réexamen soit réalisé tous les cinq ans par la suite ;
- b. que la formation sur l'analyse comparative entre les sexes plus soit obligatoire pour les parlementaires et offerte en même temps que la formation sur la *Politique sur le respect en milieu de travail et le harcèlement* ;
- c. que les caucus représentés à la Chambre veillent, dans la mesure du possible, à ce qu'un nombre égal d'hommes et de femmes fassent partie des comités ;
- d. que les ministères ainsi que les organismes, conseils et commissions de la province incluent dans leurs rapports annuels des examens de l'inclusivité à l'égard des genres aux fins de l'étude pendant les réunions du Comité permanent des comptes publics ;
- e. que la Commission de délimitation des circonscriptions électorales poursuive son étude de la représentation proportionnelle ;
- f. que le gouvernement modifie la *Loi électorale* et la *Loi sur les élections municipales* de sorte à protéger la vie privée des candidats et candidates en ce qui concerne la divulgation au public de leur adresse personnelle et de leurs coordonnées ;
- g. que les membres de comités permanents et spéciaux de l'Assemblée législative veillent à la diversité des experts ou représentants invités à prendre la parole pendant les consultations ;
- h. qu'un sous-comité du Comité d'administration de l'Assemblée législative soit constitué et chargé d'analyser les façons de faire en sorte que les nouvelles acquisitions et expositions

d'oeuvres d'art à l'Assemblée législative reflètent mieux la diversité de l'histoire et de la culture du Nouveau-Brunswick ;

- i. que le Comité d'administration de l'Assemblée législative consulte le sergent d'armes en vue d'offrir aux parlementaires et à leurs adjoints de bureau de circonscription une formation sur l'évaluation des risques, ainsi que des ressources en matière de sécurité.

2. Initiatives favorables à la famille

- a. que, pour tenter de normaliser la conciliation travail-vie familiale, le paragraphe 34(5) de la *Loi sur l'Assemblée législative* soit modifié afin que le congé parental y figure comme un type de congé distinct qui s'applique dans diverses situations, y compris celle de l'adoption ;
- b. que le Comité permanent de la procédure, des privilèges et des hauts fonctionnaires de l'Assemblée rédige des modifications du Règlement en vue de dresser un calendrier parlementaire, lesquelles modifications seraient soumises à l'étude de la Chambre ;
- c. que le Comité permanent de la procédure, des privilèges et des hauts fonctionnaires de l'Assemblée rédige des modifications du Règlement en vue de prévoir des possibilités de participation en mode virtuel aux travaux des comités et de la Chambre ;
- d. que le Comité d'administration de l'Assemblée législative établisse une liste relative aux ressources en matière de garde d'enfants pour les parlementaires ;
- e. que le Comité d'administration de l'Assemblée législative étudie les autres options favorables à la famille dont le saisisrait le Comité permanent de la procédure, des privilèges et des hauts fonctionnaires de l'Assemblée.

3. Mesures incitatives et soutien

- a. que le Comité d'administration de l'Assemblée législative veille à ce que les adjoints de bureau de circonscription soient rémunérés pour un travail à temps plein ;
- b. que les groupes pertinents de la société civile soient consultés pendant l'élaboration et la révision des politiques en matière de diversité ;
- c. que le Comité d'administration de l'Assemblée législative mette au point des initiatives visant un milieu de travail inclusif fondées sur les résultats d'une analyse comparative entre les sexes plus et en fasse la promotion.