



Chambre des communes
CANADA

**Comité permanent du développement des
ressources humaines et de la condition des
personnes handicapées**

HUMA • NUMÉRO 050 • 1^{re} SESSION • 37^e LÉGISLATURE

Témoignages du Comité

Le jeudi 21 février 2002

Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante :

<http://www.parl.gc.ca>

Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées

Le jeudi 21 février 2002

•(1110)

[Traduction]

La présidente (Mme Judi Longfield (Whitby—Ajax, Lib.)):
Bonjour, mesdames et messieurs.

Bienvenue à la 50^e réunion du Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées.

Nous poursuivons notre étude de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Comme nous le faisons depuis quelques réunions, nous allons diviser celle-ci en deux parties. La première partie ira jusqu'à environ 12 h 15. Nous ferons une courte pause et nous reprendrons à 12 h 30.

Nous avons prévu de rencontrer trois groupes ce matin. Malheureusement, les représentantes du Comité canadien d'action sur le statut de la femme n'ont pas pu venir aujourd'hui, mais nous les rencontrerons le 28 février.

Nous accueillons aujourd'hui Mme Doreen Demas, du Réseau d'action des femmes handicapées du Canada, et Mme Manon Lamontagne, de Femmes autochtones du Québec. Nous allons vous inviter à faire un exposé d'environ cinq minutes après quoi nous passerons aux questions.

Bienvenue, madame Demas. Voulez-vous commencer?

Mme Doreen Demas (présidente, Réseau d'action des femmes handicapées du Canada): Merci. Pouvez-vous me faire signe si je dépasse mes cinq minutes?

La présidente: Certainement.

Mme Doreen Demas: Merci.

Bonjour. Je suis heureuse d'être ici. Je représente ici ce matin le Réseau d'action des femmes handicapées du Canada. J'en suis la présidente actuelle. Le Réseau existe depuis un certain nombre d'années. Nous sommes une organisation féministe pro-choix de femmes handicapées. Nous avons une représentation nationale. Nous sommes aussi membres du Conseil des Canadiens avec déficiences et nous avons donc des liens étroits avec le monde des personnes handicapées.

Le Réseau d'action des femmes handicapées du Canada a été constitué pour donner une voix aux femmes handicapées de ce pays. Depuis notre création, nous avons participé à de nombreux projets. Nous essayons d'intervenir sur diverses questions, notamment celles qui concernent les femmes handicapées. Nous avons donc jugé important de participer à vos délibérations ce matin.

À propos de l'examen du document sur le processus de révision de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, je voudrais préciser tout d'abord que les ressources de notre organisation sont limitées car nous sommes un organisme non gouvernemental qui dépend

étroitement du financement de l'État. Il nous est difficile de préparer des documents à vous remettre. Et comme c'est essentiellement à titre bénévole que des femmes handicapées consacrent leur temps et leur énergie à notre association, nous n'avons pas pu vous soumettre les documents demandés. Je vous demande de m'en excuser, mais je vous demande aussi de nous comprendre car nos ressources sont limitées.

Cela dit, nous avons examiné le document et je dirais tout d'abord que depuis 15 ans que la Loi sur l'équité en matière d'emploi est en vigueur, nous n'avons pas vu beaucoup évoluer positivement le sort des personnes handicapées. Évidemment, comme je parle ici des femmes handicapées, nos recherches montrent clairement que les femmes handicapées n'ont pas bénéficié jusqu'à présent de cette Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Les démarches sont longues et pénibles à notre avis. Quand on procède à un examen ou qu'on vérifie si un employeur a de bonnes normes d'équité à l'égard des groupes cibles—en l'occurrence les personnes handicapées et les femmes—, la procédure traîne en longueur. À mon avis, cela veut dire que les personnes handicapées se retrouvent désavantagées s'il y a une discrimination. Et s'il y a un traitement inéquitable, cela veut dire que des personnes sont laissées de côté et désavantagées, soit parce qu'elles n'ont pas d'emploi, évidemment, ou aussi parce que leur situation n'évolue pas même si elles ont déjà un emploi.

Nous constatons aussi que les personnes handicapées se retrouvent souvent aux échelons les plus bas des sociétés et organisations. Même si ces personnes sont qualifiées, il est rare qu'elles soient promues à des postes de cadre supérieur. Il y a sans doute des personnes handicapées, en l'occurrence des femmes, qui seraient tout à fait qualifiées pour ce genre d'emploi, mais les statistiques montrent qu'il y a très peu de promotion à des postes de cadre supérieur.

•(1115)

Il y a aussi tout le problème de l'aménagement raisonnable et du préjudice injustifié. Comme vous le savez peut-être, c'est une question dont on a beaucoup parlé, au moins dans le milieu des personnes handicapées. Il y a eu de nombreux documents et d'abondantes recherches sur la question de l'aménagement. Encore une fois, nous considérons que tant que des lois comme la Loi sur l'équité en matière d'emploi et les codes des droits de la personne ne seront pas assortis de mécanismes rigoureux d'exécution et tant qu'ils ne seront pas accompagnés de mesures fermes à l'encontre des contrevenants, les personnes handicapées auront toujours beaucoup de mal à avoir gain de cause si les locaux et les lieux de travail ne sont pas correctement aménagés. Comme les choses ne sont pas très claires et que les personnes handicapées n'ont pas pu obtenir l'aménagement raisonnable qu'elles réclamaient, elles continuent d'être victimes d'une absence d'équité en matière d'emploi.

Je pense que j'approche de la fin de mes cinq minutes, madame la présidente.

La présidente: Oui, mais comme il nous manque un témoin, si vous avez autre chose à ajouter je suis certaine que le comité sera d'accord pour vous entendre.

Mme Doreen Demas: Merci.

J'aimerais aussi préciser que si vous prenez les statistiques et même le rapport lui-même, vous constaterez qu'aussi bien dans le secteur public le taux de recrutement de personnes handicapées demeure extrêmement faible. Il a progressé de façon infime, de 2,3 p. 100 en 1998 à 2,4 p. 100 en 1999, alors que le taux de disponibilité était d'environ 6,5 p. 100.

C'est une preuve de plus que les personnes handicapées sont pénalisées. Quand on constate que 5 000 personnes sont disponibles pour travailler et que 700 seulement trouvent un emploi, il n'y a pas de quoi se réjouir. Cela montre encore une fois à quel point les femmes handicapées sont désavantagées et marginalisées.

En conclusion, je dirais que ce qui est clair pour le Réseau d'action des femmes handicapées du Canada, c'est qu'il faut donner aux personnes handicapées qui ont réussi à trouver un emploi, l'assurance non seulement qu'on va tenir compte de leurs besoins, mais aussi que leur employeur est conscient de ce qui signifie un handicap et comprend qu'il doit, en tant qu'employeur, avoir une formation et une sensibilisation aux besoins de ses employés handicapés. Les femmes handicapées ont bien évidemment certains besoins qui doivent être reconnus et auxquels les employeurs doivent être sensibilisés.

Voilà ce que je voulais vous dire ce matin.

•(1120)

La présidente: Merci beaucoup.

Nous allons maintenant entendre Manon Lamontagne. Madame Lamontagne, vous pouvez prendre cinq ou six minutes, vous aussi.

[Français]

Mme Manon Lamontagne (consultante, Femmes autochtones du Québec): *My talk will be in English*, mais si les membres francophones du comité ont des questions à me poser en français, ça ne me pose aucun problème.

[Traduction]

Bonjour, je m'appelle Manon Lamontagne et je représente Femmes autochtones du Québec. Je suis coordonnatrice de l'emploi et de la formation à Femmes autochtones du Québec depuis cinq ans.

C'est aussi moi qui a été responsable, au nom de notre groupe, d'une étude détaillée sur les femmes autochtones et l'emploi au Québec. L'objectif de cette étude était de cerner certains des obstacles et d'évaluer l'efficacité des programmes d'équité et des programmes de formation pour l'employabilité. J'ai apporté deux exemplaires de cette étude que je vais laisser au comité.

Femmes autochtones du Québec est une organisation autochtone qui travaille sans relâche depuis 26 ans au nom des femmes autochtones du Québec pour les aider à améliorer leurs conditions de vie et la condition de leurs familles et de leurs communautés. Nous avons actuellement plusieurs dossiers actifs, notamment la promotion de la non-violence, la justice, la santé des femmes, la lutte contre le racisme, les refuges pour femmes autochtones et l'emploi et la formation.

En 1997, nous avons lancé notre programme d'emploi et de formation. Il s'agissait de proposer des mesures d'employabilité et des subventions à des femmes autochtones vivant en milieu urbain. En même temps, nous avons entrepris une étude détaillée des obstacles à l'emploi, des programmes d'employabilité et des programmes d'équité avec le centre Urbanisation, Culture et Société de l'Institut national de recherche scientifique. Vous pourrez retrouver dans ce document de recherche l'essentiel des informations que je vais vous présenter.

En résumé, l'étude a conclu qu'en dépit de quelques gains réalisés par les femmes autochtones grâce à la Loi sur l'équité en matière d'emploi, ces femmes autochtones se heurtent toujours à divers obstacles à un traitement juste et équitable en milieu de travail. Lorsqu'ils ont examiné l'efficacité des programmes d'équité en matière d'emploi, les auteurs de l'étude ont conclu que «les difficultés rencontrées en milieu non autochtone par la très grande majorité des femmes interrogées sont si colossales qu'aucun des programmes existants ne semble répondre correctement à ce besoin».

J'aimerais examiner rapidement quelques-uns des problèmes que nous mettons en exergue, et mentionner peut-être des domaines qui mériteraient un complément d'analyse ou tout simplement un examen. L'un des objectifs de l'étude était de déterminer des démarches d'analyse et de discussion à partir des problèmes concrets auxquels sont confrontées les femmes qui fonctionnent en milieu non autochtone.

En d'autres mots, une partie essentielle de l'étude était consacrée à des entrevues détaillées auprès de plus de 100 femmes autochtones et de 25 personnes-ressources clés dans des programmes d'emploi des Autochtones. Nous avons constaté, comme dans le cas du rapport sur l'équité en matière d'emploi de 2000, que les Autochtones ne profitaient que très peu du grand nombre d'occasions d'emploi. Le problème vient en partie de la façon dont la Loi sur l'équité en matière d'emploi est structurée.

Les femmes autochtones au Québec représentent un peu moins de 1 p. 100 de la population de la province, et leur taux de participation à la population active en 1986 était de 51 p. 100, contre 52,3 p. 100 pour le reste de la population de la province. Cela montre que les femmes autochtones progressent sur le marché du travail, mais leur taux d'emploi n'était que de 10 p. 100 comparativement à un taux général de 17,7 p. 100.

Notre étude a aussi montré que 42 p. 100 des femmes interrogées à l'extérieur de Montréal bénéficiaient de mesures d'employabilité. Il s'agit de mesures à court terme visant à aider des femmes à acquérir une expérience de travail ou une formation sur le tas. Ce ne sont pas des emplois permanents. Le chiffre était même plus élevé encore à Montréal, où 78 p. 100 des femmes autochtones interrogées avaient un emploi dans le cadre de mesures d'employabilité.

D'après le rapport, les programmes d'employabilité sont devenus une façon de tourner en rond. Les femmes qui ont reçu un programme d'emploi essaient de trouver du travail auprès d'employeurs non autochtones. On leur dit qu'elles n'ont pas assez d'expérience et qu'elles doivent suivre un nouveau programme d'employabilité. Et le cycle recommence.

À Montréal, nous avons aussi constaté que 83 p. 100 des femmes autochtones étaient employées par des organisations autochtones, alors que le taux à l'extérieur de Montréal était légèrement inférieur. Il est donc clair qu'en dépit de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et des programmes d'équité en matière d'emploi, les organisations autochtones demeurent de loin les principaux employeurs de femmes autochtones.

• (1125)

Autre constat important: quand nous avons examiné leur trajectoire de vie, leur histoire, nous avons constaté que la plupart du temps cette histoire était une succession de périodes de chômage, de périodes consacrées à leurs enfants et de retours répétés aux études. Ceci est aussi révélateur de leur parcours scolaire. Le résultat, c'est qu'en moyenne, les femmes autochtones ont six ou huit ans de plus que la femme non autochtone moyenne lorsqu'elles terminent leurs études postsecondaires. La plupart du temps, elles ont aussi deux ou trois enfants. Quand elles s'inscrivent à des programmes d'équité en matière d'emploi, c'est-à-dire généralement des programmes à la base destinés à des personnes qui ont terminé leur scolarité postsecondaire et ont entre 22 et 25 ans, elles sont en général beaucoup plus âgées et elles ont des enfants. Un employeur non autochtone va hésiter à engager une femme avec des enfants à un poste prévu pour une candidate jeune et célibataire. Par conséquent, bien souvent, les femmes autochtones font l'objet d'une discrimination non pas parce qu'elles sont autochtones, mais parce qu'elles sont des mères célibataires.

Il y a un autre élément clé que nous constatons au Québec, c'est la progression du nombre de ce qu'on appelle en français des emplois atypiques, c'est-à-dire des contrats à court terme et des situations de disponibilité sans réelle stabilité. Là encore, compte tenu du profil de nos femmes, si vous êtes une mère avec des enfants, vous avez besoin d'un emploi qui va vous garantir un certain degré de fiabilité.

La situation n'est pas complètement négative. Nous avons constaté que les programmes d'employabilité conçus sur mesure pour répondre aux besoins des femmes autochtones favorisent leur intégration à la population active. Il s'agit de programmes mis en oeuvre à l'issue de nos programmes d'employabilité. L'étude conclut qu'ils aident beaucoup les femmes autochtones à faire la transition entre les études ou la formation et le marché du travail. Dans le cadre de ces programmes, elles trouvent des emplois dans des milieux où il y a d'autres employés autochtones.

Comme l'objectif est de 1 p. 100, on retrouve souvent une seule femme autochtone dans un milieu de travail. Ces femmes se sentent isolées et la perception voulant qu'elles fassent l'objet de discrimination augmente ainsi de façon exponentielle. Grâce aux programmes ciblés, ces femmes font partie d'une équipe autochtone

et la perception voulant qu'elles fassent l'objet de discrimination diminue.

Comme je l'ai mentionné, un autre gros problème est que ces femmes se retrouvent seules. Lorsque j'occupais le poste de coordonnatrice de l'emploi et de la formation, j'étais responsable de plus de 200 dossiers. Sur ces 200 cas, seules quatre de ces femmes ont été recrutées dans le cadre d'un programme d'équité en matière d'emploi et de ces quatre femmes, seule une est toujours en poste. Nous avons constaté que dans son cas également, ce qui explique qu'elle soit toujours en poste, c'est qu'elle s'est jointe à une équipe de cinq employés autochtones, ce qui explique qu'elle ait eu beaucoup moins l'impression de faire l'objet de discrimination de la part de l'employeur.

L'avenir des femmes autochtones est très prometteur. De plus en plus de jeunes femmes autochtones poursuivent leurs études et fréquentent même l'université. Le défi que nous devons relever est de tirer parti du succès des programmes d'employabilité. Nous devons aider ces jeunes femmes à faire la transition de leur collectivité ou de leur établissement d'enseignement au marché du travail. Les organismes et les collectivités autochtones ne peuvent cependant à eux seuls créer tous les emplois nécessaires pour répondre à la demande croissante.

Il importe que des progrès importants soient réalisés—c'est-à-dire que nous devons pouvoir présenter à la collectivité des histoires de réussite et des personnes qui peuvent jouer le rôle de modèle—afin d'encourager les jeunes femmes à poursuivre leurs études et à s'engager dans des carrières enrichissantes et épanouissantes. Il serait peut-être bon de mettre en oeuvre des programmes de transition visant à familiariser les femmes autochtones au monde non autochtone. Il est également nécessaire de fournir aux employeurs, aux employés et aux responsables des services de recrutement non autochtone une formation interculturelle.

Comme l'étude le démontre clairement, les programmes conçus sur mesure font ressortir les succès et les échecs dans l'interaction entre les deux cultures et les deux mondes. Il s'agit d'un problème double. Il ne fait aucun doute que des traditions, une histoire et un patrimoine bien différents doivent être pris en compte alors que, par ailleurs, les Autochtones doivent aussi s'adapter à un milieu non autochtone. Cette interaction constitue le lien entre les deux mondes.

• (1130)

La présidente: Je vous remercie.

J'ouvre maintenant la période des questions. Pour que Mme Demas sache à qui elle s'adresse, je vous demande de bien vouloir vous présenter avant de lui poser vos questions. Vous pourriez même lui dire à quel parti politique vous appartenez.

Ce sera d'abord le tour de M. Johnston, suivi de M. Malhi. Monsieur Johnston, je vous en prie.

M. Dale Johnston (Wetaskiwin, Alliance canadienne): Je vous remercie, madame la présidente, et je vous remercie, mesdames, de votre exposé.

Madame Demas, je m'appelle Dale Johnston et il convient que je sois assis à votre droite. J'appartiens à l'Alliance canadienne.

Vous avez dit que la Loi sur l'équité en matière d'emploi n'avait pas du tout aidé les personnes handicapées. Pourriez-vous nous donner plus de précisions à cet égard? Comment pensez-vous que la loi pourrait aider les personnes handicapées à trouver de l'emploi?

Mme Doreen Demas: Je ne pense pas avoir dit que la loi n'avait pas du tout aidé les personnes handicapées. J'ai plutôt dit qu'elle ne les avait pas beaucoup aidées. En réponse à la question de savoir comment elle pourrait les aider davantage, diverses mesures pourraient être prises. Comme je le faisais remarquer dans ma déclaration préliminaire, la loi actuelle comporte des mécanismes d'application très peu rigoureux. Le processus d'examen est très long et peut prendre jusqu'à deux ou trois ans. Entre temps, les gens attendent qu'on règle leurs cas ou sont tout simplement privés d'emploi. Pour que les personnes handicapées soient plus visibles et bénéficient de mesures comme la Loi sur l'équité en matière d'emploi, il faut prévoir des mécanismes d'application rigoureux.

Nous savons aussi que le gouvernement a pris de nombreuses initiatives en matière d'emploi et de formation pour favoriser l'emploi des personnes handicapées. Ce genre d'initiative présente des avantages, mais il faut également créer des possibilités d'emploi pour les personnes handicapées. Comme ma collègue l'a fait ressortir, les personnes handicapées sont de plus en plus instruites et ont davantage accès à l'enseignement supérieur. Si l'on n'assure cependant pas une application rigoureuse des programmes et des mesures visant à aider les personnes handicapées, celles-ci continueront de ne pas être visibles.

La présidente: Monsieur Johnston, il vous reste encore une ou deux minutes.

M. Dale Johnston: J'aimerais poser une question à Mme Lamontagne. Elle a parlé d'un groupe de cinq femmes autochtones. Vous avez dit que quatre personnes avaient trouvé un emploi et qu'une seule de celles-ci l'avait conservé. Vous avez dit que cette personne faisait partie d'un groupe de femmes autochtones de sorte que la perception voulant qu'elle fasse l'objet de discrimination était moins grande.

Pourriez-vous m'expliquer ce que vous entendez par-là? Je n'ai pas tout à fait compris.

• (1135)

Mme Manon Lamontagne: Au Québec—et c'est la raison pour laquelle je le mentionne—, la population autochtone représente 1 p. 100 de la population totale de la province. Pour la plupart des programmes d'équité en matière d'emploi, l'objectif est que la représentation des Autochtones soit proportionnelle à leur nombre dans la population générale. Par conséquent, 1 p. 100 des employés dans un milieu de travail doivent être Autochtones. Cela revient souvent pour un organisme à recruter une personne autochtone. Nous avons constaté que lorsque le milieu de travail ne compte qu'un seul autochtone, cet employé ne demeure pas en poste très longtemps.

Lorsque nous avons essayé d'établir ce qui fonctionnait dans les programmes d'équité en matière d'emploi—et c'est ce qu'a constaté l'étude—, nous avons vu que lorsque deux ou trois personnes autochtones travaillent dans le même groupe, non seulement ces employés conservent-ils leur poste plus longtemps, mais ils ont moins l'impression de faire l'objet de discrimination. Ces employés sont plus enclins à dire que le problème auquel ils font face est dû à un conflit de personnalité plutôt qu'à la discrimination ou au racisme.

M. Dale Johnston: Je vous remercie.

La présidente: M. Malhi.

M. Gurbax Malhi (Bramalea—Gore—Malton—Springdale, Lib.): Je m'appelle Gurbax Malhi.

Êtes-vous d'accord pour dire qu'il faut faire davantage pour sensibiliser les employeurs et les Canadiens au sujet de l'équité en

matière d'emploi, en particulier en ce qui touche les femmes handicapées?

Mme Doreen Demas: Est-ce que je suis d'accord avec cela?

M. Gurbax Malhi: Oui.

Mme Doreen Demas: Oui.

M. Gurbax Malhi: Comment pensez-vous qu'on devrait le faire?

Mme Doreen Demas: Encore une fois, comme je l'ai dit, en plus de l'application de la loi et des mesures de ce genre, il faut faire en sorte que les employeurs... L'idéal serait de ne pas avoir à forcer les gens à prendre conscience des difficultés de certaines personnes, mais ce n'est malheureusement pas la réalité.

Souvent, un plan d'équité en matière d'emploi s'adressant à un employeur devra inclure la sensibilisation et la formation voulues pour faire comprendre quels sont les besoins des personnes handicapées. Il arrive même souvent que les gens ne croient pas les personnes handicapées capables de faire certaines choses, par exemple d'occuper un poste plus élevé dans la hiérarchie. Certains ont du mal à voir au-delà du handicap, à comprendre que derrière le handicap se cache quelqu'un de très compétent qui possède les capacités requises. Cette personne qui fait partie d'un groupe cible parce qu'elle a un handicap est en fait, si vous regardez un peu plus loin, un travailleur qualifié.

Un plan d'équité en matière d'emploi doit donc inclure des activités de formation et de sensibilisation.

• (1140)

M. Gurbax Malhi: Madame Lamontagne, à votre avis, pour quelles raisons les femmes autochtones ne sont-elles pas embauchées comme employées à long terme?

Mme Manon Lamontagne: C'est surtout parce que la plupart d'entre elles sont embauchées dans le cadre du programme d'équité en matière d'emploi. Nous constatons que la plupart des programmes d'équité conçus par le ministère du Développement des ressources humaines ne sont pas des programmes d'emplois à long terme, surtout dans les ministères fédéraux. Ce sont des contrats de trois mois, à court terme.

Les femmes autochtones ont l'impression que ces programmes visent seulement à atteindre le quota. Ce n'est pas un investissement suffisant de la part des employeurs. Malheureusement, nous constatons aussi que les employeurs ont parfois l'impression que les compétences des candidates ne sont pas suffisantes alors que le problème n'est pas là. Ils verront, lors de l'entrevue de sélection, qu'ils peuvent trouver des femmes autochtones qui possèdent la compétence et l'expérience voulues pour combler ces postes.

Encore une fois, il faut que les communautés autochtones éduquent le public pour ce qui est de la clientèle autochtone et que les programmes d'équité en matière d'emploi forment non seulement leur personnel des ressources humaines, mais les employés qui vont travailler avec les femmes autochtones.

M. Gurbax Malhi: Le gouvernement devrait-il jouer un rôle plus actif dans la formation, surtout pour les Autochtones? Si ces personnes n'ont pas suffisamment d'expérience, elles ne peuvent pas obtenir un emploi.

Mme Manon Lamontagne: L'association Femmes autochtones du Québec a commencé à rencontrer les employeurs. En ce qui concerne les méthodes d'évaluation, par exemple pour les femmes qui n'ont pas occupé un emploi de façon continue, nous commençons à établir de nouveaux critères pour l'examen de leur candidature.

Par exemple, si vous examinez la moyenne pondérée cumulative et les dossiers universitaires, ils vous donneront une bonne idée de la façon dont elles savent gérer leur temps, même si elles sont retournées dans leurs communautés. Cela fait partie du travail de sensibilisation culturelle qui doit être fait.

La présidente: Merci, monsieur Malhi.

Mme Guay.

[Français]

Mme Monique Guay (Laurentides, BQ): Bienvenue à vous deux. Madame Demas, merci de votre présentation et merci à vous aussi, madame Lamontagne. Je vous trouve très courageuses de défendre des causes comme vous le faites, et vous avez toute mon admiration pour cela.

Mes questions vont porter sur des solutions pratiques. On a rencontré, entre autres, les syndicats. On a rencontré le milieu patronal, qui est venu nous voir et qui a des idées qui sont peut-être tout à fait différentes des vôtres, mais on a quand même obtenu des opinions. En général, on nous dit trois choses très importantes, on nous souligne trois points.

D'abord, la loi n'a pas de dents. De plus, le processus est trop long. De deux à trois ans, c'est beaucoup trop long. Les gens se décourageront. Ils n'iront pas au bout de leur plainte ou au bout de leur cheminement. On nous dit aussi qu'au niveau des autochtones et des handicapés, il n'y a pas eu de progrès. Pour les femmes, il y en a eu dans un certain sens, mais encore là, dans des emplois peu rémunérés. Tout emploi au-dessus de 45 000 \$ par année est encore un domaine réservé aux hommes. Donc, même si les femmes sont qualifiées, on les garde souvent dans des postes moins bien rémunérés. Il y a plusieurs points comme ceux-là où on sent qu'il y aurait des améliorations à apporter au projet de loi.

Madame Lamontagne, vous avez été directement sur la ligne de feu du côté des femmes autochtones. Vous avez vu et traité des cas spécifiques. Est-ce que les femmes autochtones, lorsqu'elles entrent dans une grande entreprise... Les syndicats nous ont fait la suggestion d'assujettir à la loi les entreprises de 20 employés et plus au lieu d'y assujettir seulement les entreprises de 100 employés et plus, cela pour permettre l'intégration de personnes de minorités visibles, de femmes autochtones ou de personnes handicapées dans des entreprises qui sont peut-être moins impressionnantes, mais où elles trouveraient une place vraiment prépondérante pour elles-mêmes.

Avez-vous vécu des cas, dans votre milieu, où des femmes autochtones avaient la volonté et des capacités égales, mais où l'employeur a vraiment tout fait pour ne pas les embaucher?

Madame Demas, avez-vous vu cela, vous aussi, dans votre cas?

[Traduction]

Mme Doreen Demas: Qui est censé répondre en premier?

La présidente: Écoutons d'abord Mme Lamontagne, puis ce sera au tour de Mme Demas.

[Français]

Mme Manon Lamontagne: Bien sûr, sur 200 dossiers, nous en avons vu. Quand on a fait l'étude, on a eu 40 dossiers où des femmes avaient fait demande d'entrevue afin de se trouver un emploi. De ces 40 femmes, seulement 10 eu des entrevues. De ces 10, quatre ont été embauchées.

Ça marche quand c'est le temps de faire la communication pour l'offre d'emploi. Ça marche quand les femmes déposent leur curriculum vitae pour postuler un emploi. Là où ça accroche, c'est

à l'entrevue et lors du processus d'embauche. Une des choses qu'on a constatées, c'est que plus c'est large et complexe et plus il y a des règlements internes, plus c'est difficile.

Je vais vous donner un cas très spécifique. On avait une femme qui était cinéaste accréditée avec beaucoup d'expérience. Elle a été embauchée par une station de télévision. Le problème était que le budget du programme d'équité ne payait pas le salaire d'une directrice, mais celui d'une assistante à la production. Comme elle était cinéaste et qu'elle avait les aptitudes requises, une demande a été faite pour l'embaucher comme directrice. Le syndicat a refusé en disant qu'il fallait qu'elle soit payée comme...Donc, nous, du programme de subventions, avons payé la différence pour qu'elle soit engagée comme cinéaste. La bonne nouvelle, c'est qu'elle est restée comme cinéaste et qu'elle a maintenant une carrière, mais ce que nous retenons, c'est que si nous n'avions pas été là pour bonifier le salaire, elle aurait manqué une chance. Et ce n'est pas une question de manque de volonté de la part des gens aux ressources humaines. C'est un système qui est très rigide, et il faut commencer à revoir les structures qui sont trop larges.

•(1145)

[Traduction]

La présidente: Madame Demas, allez-y.

Mme Doreen Demas: Je n'ai pas de chiffres précis, mais je sais que des femmes sont venues nous voir en nous racontant qu'elles n'avaient pas été embauchées même si elles avaient démontré qu'elles possédaient l'éducation ou l'expérience requises. Nous savons donc que le problème existe et, si vous examinez les données, elles montrent certainement que les personnes handicapées et les femmes sont toujours défavorisées sur le plan de l'emploi tant en ce qui concerne leurs nombres que le niveau de recrutement.

Cela dit, une des choses que le Réseau d'action des femmes handicapées a faite pour remédier à la situation a été de se prévaloir du Fonds d'intégration. Depuis deux ans, nous nous servons de cette source de financement pour aider les femmes à constituer leur profil d'emploi et leur apprendre à bien se présenter.

Le problème c'est qu'après avoir essayé de nombreux refus, même si vous avez travaillé très fort pour acquérir une formation et de l'expérience, vous finissez par vous sentir très découragé. Nous soutenons les femmes et nous les aidons à garder confiance en elles afin qu'elles puissent convaincre un employeur de leurs compétences.

Nous nous sommes servies du financement des projets pour aider les femmes à acquérir des compétences dans des domaines comme la formation Internet et en informatique pour qu'elles puissent se prévaloir de toutes les possibilités d'emploi. Nous avons essayé, avec nos capacités et nos ressources limitées, d'aider les femmes handicapées à avoir accès aux différents débouchés. Voilà le genre de choses dont les femmes handicapées ont bénéficié.

La présidente: Très bien. Merci beaucoup.

Nous passons maintenant à M. Bellemare.

M. Eugène Bellemare (Ottawa—Orléans, Lib.): Je suis conscient des difficultés des personnes handicapées étant donné que j'ai eu un frère qui était totalement aveugle et qui a fait des études universitaires. Je peux donc comprendre. Je connais bien le problème. Je trouve réconfortant que vous veniez ce matin partager avec nous vos difficultés.

J'ai quelques questions générales à vous poser, mais également des questions précises. Il y a certains niveaux de handicap, même pour les aveugles. Je sais parfaitement qu'il y a des gens qui sont aveugles à 5 p. 100, 10 p. 100, 20 p. 100, 30 p. 100, 40 p. 100, 95 p. 100 ou 100 p. 100. Étant donné ces différents niveaux, est-ce que l'on tient des statistiques? Que fait-on pour que les employeurs qui veulent embaucher du personnel pour diverses raisons...? Il pourraient être dans leur intérêt financier personnel de recruter des employés très faiblement rémunérés, ce qui est regrettable, ou ils pourraient estimer avoir certaines obligations envers la société. Comment tenez-vous compte des divers niveaux de handicap...qui peuvent inciter à donner la préférence à certaines personnes? Comment procédez-vous?

• (1150)

Mme Doreen Demas: Je devrais commencer par vous dire que le Réseau d'action pour les femmes handicapées du Canada est à vocation universelle. En d'autres termes, nos membres ont, si vous voulez, tous les handicaps possibles, imaginables, tant visibles que cachés. Lorsque nous parlons de l'emploi de femmes handicapées, ce que nous demandons aux employeurs c'est de considérer avant tout les compétences de la candidate, son handicap ne devant être qu'un facteur secondaire.

En d'autres termes, si je fais une demande d'emploi et qu'ils voient que je remplis tous les critères—je possède les qualifications nécessaires, les compétences et l'expérience—, j'ose espérer que c'est sur cette base qu'ils m'emploient et que mon handicap est secondaire.

Or, ceci dit, il ne s'agit nullement de sous-estimer ou de donner moins d'importance aux facteurs d'aménagement et d'adaptation nécessaires pour les personnes handicapées. Cependant, je sais qu'il arrive que certains employeurs sont prêts à employer des personnes handicapées mais à condition que cela ne leur coûte pas trop d'argent ni que cela nécessite de trop gros aménagements.

Encore une fois, cela signifie qu'ils considèrent en premier lieu le handicap et seulement en deuxième lieu les capacités et les qualifications de l'intéressé. Plus les gens seront sensibilisés aux problèmes des personnes handicapées, plus, selon moi, ils considéreront d'abord la personne avant de considérer son handicap qui deviendra secondaire. Et, je conviens qu'il est normal de tenir compte des différents genres ou des différents degrés de handicaps car il est évident que mes besoins peuvent être différents de ceux de ma voisine qui est aussi handicapée, mais à mon avis c'est un problème que l'employeur et la personne handicapée doivent régler collectivement.

Donc d'un côté ce que nous réclamons, c'est une responsabilité collective, et de l'autre, de considérer les personnes handicapées comme étant avant tout des personnes.

Je ne sais si cela répond à votre question, mais c'est ainsi que j'y répondrais.

M. Eugène Bellemare: J'aimerais passer à la question d'accès aux collèges.

[Français]

Je pense aux cégeps du Québec, par exemple, et aux collèges communautaires en Ontario. Étant donné que ces endroits-là peuvent beaucoup aider les gens qui ont un handicap quelconque à obtenir

une formation afin qu'ils deviennent admissibles à un emploi, est-ce que vous trouvez que les cégeps ou les collèges communautaires en Ontario font leurs devoirs? Est-ce qu'ils refusent des gens qui ont un handicap ou est-ce qu'ils encouragent ces gens à suivre des cours? Est-ce qu'ils ont les installations nécessaires? Voilà mes questions.

[Traduction]

Mme Doreen Demas: Pour commencer, je suis originaire du Manitoba, si bien que ma connaissance des collèges ontariens est relativement limitée. D'une manière générale, je dirais que de plus en plus d'établissements, qu'il s'agisse de collèges ou d'universités, mettent en place des programmes ou des services pour aider les personnes handicapées qui suivent des cours chez eux. Il est certain qu'il y a des différences du degré d'aide offert aux personnes handicapées d'un établissement à un autre. Certains font mieux que d'autres et certains pas bien du tout. Mais mis à part ces systèmes d'aide dans les établissements universitaires ou collégiaux, je dirais que les personnes handicapées ont également à leur disposition des programmes et des ressources qui leur permettent d'acheter le genre de services dont ils ont besoin.

À titre d'exemple, ma soeur est sourde, et elle a besoin de services d'interprétation pour pouvoir suivre les cours au collège. Souvent le financement pour ce genre de services est de moins en moins accessible. Si nous voulons que les personnes handicapées puissent s'en sortir, encore une fois, il faut absolument préserver ces services et nous assurer des ressources nécessaires et indispensables.

• (1155)

M. Eugène Bellemare: Madame Lamontagne...

La présidente: Très brièvement, madame Lamontagne.

Est-ce que votre question est brève?

M. Eugène Bellemare: Oui. C'est sur le même sujet.

[Français]

Est-ce qu'il y a des programmes de partenariat dans les institutions d'enseignement? C'est vrai que les collèges communautaires et les cégeps au Québec offrent des programmes et accueillent toutes les personnes. Mais, une fois que ces gens-là sont diplômés, il faut qu'il y ait un système de placement. Est-ce qu'il y a un besoin à ce niveau-là ou est-ce que ça existe déjà, c'est-à-dire que l'institution collégiale a non seulement un système de placement, mais aussi un partenariat avec l'industrie privée?

Mme Manon Lamontagne: Oui, il y a un système de placement. Non, il n'y a pas de partenariat en place, mais c'est une des recommandations.

Je tiens absolument à souligner que ce qui est clair pour nous, c'est que la porte pour les autochtones se trouve dans les programmes des organismes autochtones. Dans les institutions, les cégeps et les universités, il y a des programmes qui ciblent les étudiants autochtones. Donc, c'est par cette porte-là qu'il faut créer le partenariat.

[Traduction]

La présidente: Merci.

Ensuite nous avons Mme Skelton, suivie de Mme Folco.

Mme Carol Skelton (Saskatoon—Rosetown—Biggar, Alliance canadienne): Je m'appelle Carol Skelton. Je représente la circonscription de Saskatoon—Rosetown—Biggar et je suis députée de l'Alliance canadienne.

J'aimerais vous demander si à votre avis, la Commission canadienne des droits de la personne est l'administration appropriée pour faire respecter la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Pensez-vous que cet organisme a les compétences, le personnel et le financement nécessaires pour faire respecter les dispositions de cette loi?

La présidente: Madame Lamontagne, allez-y.

Mme Manon Lamontagne: Comme cela a déjà été dit, le processus d'examen est très long. Le groupe Femmes autochtones du Québec a essayé d'adopter une approche plus directe, en partenariat direct avec les divers secteurs.

Je dois dire qu'au Québec la Commission canadienne des droits de la personne a joué un rôle très important d'agent de liaison entre les organismes autochtones et certains secteurs, le secteur bancaire, par exemple. Nous avons fait de même avec les Forces canadiennes. Nous sommes en train de le faire avec la Gendarmerie royale. Mais c'est très sporadique.

Mme Doreen Demas: Est-ce que je pense que la Commission des droits de la personne est l'administration appropriée? Je vous répondrais de la manière suivante. Il est certain qu'au cours des 15 dernières années, la faiblesse des codes étant ce qu'elle est et les personnes handicapées n'en ayant pas bénéficié et continuant à être marginalisées, il est évident qu'il y a un problème.

Maintenant quant à savoir si cette loi devrait être appliquée ou supervisée par une autre administration ou instance... Je ne pense pas pouvoir répondre. Cependant, je dirais qu'il est évident que cette révision devrait aussi examiner les autres éléments qu'il faudrait intégrer pour faciliter la procédure. Encore une fois, je dirais que la loi est là mais qu'elle manque de force, que même si la Commission avait les ressources, le personnel et les compétences, je ne la vois pas pouvoir régler les problèmes de non-respect de la loi.

• (1200)

Mme Carol Skelton: J'en conclus que vous réclamez toutes deux des dispositions d'application plus strictes. N'est-ce pas? Voudriez-vous m'en dire un peu plus? Dans quels domaines voudriez-vous une plus grande sévérité?

Mme Doreen Demas: Encore une fois, s'agissant des femmes handicapées, comme je l'ai déjà dit, nous aimerions que la procédure soit raccourcie. Elle est beaucoup trop longue.

Il y a une autre chose que je n'ai pas mentionnée. Le tribunal est le dernier recours et d'après nous c'est peut-être une erreur. On devrait pouvoir y recourir plus tôt, en cas de nécessité.

Encore une fois, il est indispensable de modifier le principe d'aménagement raisonnable. Comme je l'ai dit tout à l'heure, il y a eu de nombreuses discussions au sein de la communauté des personnes handicapées. Il y a des documents. Des articles ont été écrits, des recherches ont été faites. La communauté des personnes handicapées propose toute une série d'arguments solides. Encore une fois, s'il n'y a pas de changement, nous serons encore perdants.

Ce sont donc, pour résumer rapidement, les changements qui me semblent indispensables.

La présidente: Merci.

Madame Lamontagne, vous avez quelque chose à ajouter?

Mme Manon Lamontagne: Oui et je serai très brève.

Pour nous, femmes autochtones, une partie du problème est que l'objectif a été fixé sur une base démographique. C'est un nombre fixe. Pour la loi, les priorités ce sont l'application et la conformité. Nous aimerions une démarche plus accommodante permettant une

certaine souplesse afin de pouvoir prendre en compte les besoins régionaux et les besoins spécifiques des femmes et des employeurs.

Mme Carol Skelton: Vous voulez parler—et vous l'avez mentionné dans vos exposés—des quotas. Les représentants du gouvernement nous ont dit qu'il n'y avait pas de quotas. Vous nous dites le contraire.

Mme Manon Lamontagne: Il n'y a pas de quotas officiels. Cependant, il ne faut pas oublier que chaque fois que je traite avec des employeurs et des responsables des ressources humaines dans le secteur privé, le 1 p. 100 est le chiffre magique. Et chaque fois on nous répète que ce n'est pas un chiffre officiel, qu'il ne figure pas dans la loi. Cependant, je parle de la réalité de la situation à laquelle nous sommes confrontés.

Donc quand nous traitons avec le secteur privé—par exemple, les banques—, nous savons que tout ce qui les intéresse c'est d'embaucher une Autochtone dans n'importe quel service, un point c'est tout.

Mme Carol Skelton: Donc, si j'ai bien compris, les fonctionnaires sont en train de nous dire qu'il n'y a pas de quotas, mais qu'ils ne font rien pour améliorer la situation?

Mme Manon Lamontagne: Dans les faits, c'est une des difficultés auxquelles nous nous heurtons régulièrement. On se sert en effet de ce moyen d'évaluation dans le secteur privé et même au sein des organismes du gouvernement fédéral. Or, à nos yeux, cet instrument de mesure n'est pas ce dont nous avons besoin car il ne nous accorde aucune marge de manoeuvre.

Permettez-moi de vous en donner un exemple. Dans certaines entreprises, on est à la recherche d'ingénieurs. Il n'y a pas de femmes autochtones formées en génie civil ou en génie des structures. Nous ne devrions donc pas nous concentrer là-dessus. Nous devrions plutôt faire porter nos efforts sur des secteurs comme la santé, où on trouve un pourcentage élevé de femmes.

Nous n'aimerions donc pas qu'on adopte un quota de seulement 1 p. 100 dans le secteur de la santé, mais quelque chose de plus élevé, quitte à laisser tomber la recherche d'ingénieurs civils parmi les femmes autochtones. C'est ce que nous entendons lorsque nous parlons d'une souplesse qui reflète à la fois la réalité des femmes autochtones et celle du marché de l'emploi.

La présidente: J'aimerais poursuivre là-dessus. Je m'adresse à Mme Demas.

Vous avez dit qu'on ne trouve pas de femmes ayant la formation d'ingénieur civil. En ce cas, est-ce qu'il ne faudrait pas mettre sur pied un programme qui encouragerait les femmes autochtones à faire ce genre d'études afin qu'à terme, elles puissent avoir accès à ce genre d'emplois?

Mme Manon Lamontagne: Il est très important que nous tenions compte d'objectifs à long terme. Ici, à mon avis, il y a lieu de rappeler que la population autochtone est très jeune. De plus, nous savons que d'ici 15 ans, la génération de l'après-guerre va prendre sa retraite. Dans 30 ans, 25 p. 100 de la population active au Canada sera d'origine autochtone. Par conséquent, les structures que nous créons aujourd'hui et les procédures que nous mettons en oeuvre auront des répercussions directes sur ce qui se passera dans 15 ou 20 ans, et ces effets se feront sentir dans tous les secteurs de la main-d'oeuvre. Oui, c'est donc une véritable préoccupation pour nous.

Il faut effectivement que nous encourageons davantage de femmes à se lancer dans des domaines non traditionnels. Ainsi par exemple, nous encourageons déjà les femmes à se détourner des études autochtones et des sciences sociales afin qu'elles soient plus nombreuses dans les autres domaines. Encore une fois cependant, l'essentiel à nos yeux, c'est qu'il faut concevoir des programmes sur mesure afin qu'ils tiennent compte des besoins précis des femmes. Notre approche est donc axée sur la clientèle, car c'est le plus efficace.

• (1205)

La présidente: Vous avez donc des besoins à court terme, mais vous devez aussi garder à l'esprit des objectifs à long terme.

Mme Manon Lamontagne: Oui.

La présidente: Mme Folco.

[Français]

Mme Raymonde Folco (Laval-Ouest, Lib.): Merci, madame la présidente.

Mme Raymonde Folco: Je m'appelle Raymonde Folco et je suis membre du Parti libéral du Canada. Je vais m'adresser surtout à vous, madame Lamontagne, parce que la question des femmes des premières nations en est une qui me préoccupe depuis longtemps.

J'ai beaucoup travaillé, non seulement parmi les premières nations, en particulier à Lac-Simon, près de Val-d'Or, mais aussi avec les femmes des minorités visibles. Évidemment, il y a énormément de parallèles entre les deux groupes. Ce n'est pas identique, mais il y a des parallèles.

Premièrement, il y a eu des programmes—et je parle de Montréal parce que c'est de là que je viens—pour aider à former les femmes des minorités visibles et les femmes immigrantes en général afin qu'elles puissent occuper des emplois non traditionnels.

Cela ne touche pas vraiment le programme d'équité en emploi, mais on en arrive éventuellement à avoir une base suffisamment importante pour que ces personnes puissent avoir accès à des emplois.

Voici ma première question. Est-ce que vous envisagez ou est-ce que vous avez déjà envisagé d'aider des femmes des premières nations à suivre des cours? Voilà qui m'amène à une deuxième question.

À ma connaissance, la distribution des femmes des premières nations à travers le Canada est très différente. Si je comprends bien, dans les provinces de l'Ouest, le Manitoba, l'Alberta et ainsi de suite, les populations autochtones sont beaucoup plus importantes d'une part et d'autre part, il y en a un pourcentage plus élevé dans les villes, tandis qu'au Québec, c'est l'inverse.

La question que je me pose et que je vous pose est celle-ci: comment fait-on pour amener des femmes et des membres des premières nations en général à avoir accès à des emplois, alors qu'on sait que la grande majorité des emplois se trouvent dans les milieux urbains?

Bien sûr, quand j'étais à Val-d'Or, j'ai bien vu qu'il y avait là des entreprises et que ces entreprises étaient plus ou moins—là je suis généreuse—ouvertes aux membres des premières nations. Je fais un peu le tour de la question parce que je vois une multiplicité de problèmes, que vous connaissez sûrement bien mieux que moi.

Ma troisième question porte sur la culture des entreprises. Vous avez cité l'exemple de ces femmes des premières nations qui se retrouvent toutes seules dans leur situation dans l'entreprise, alors que la culture de l'entreprise est une culture blanche, occidentale, qui

ne coïncide pas exactement avec celle des premières nations. Je me demande s'il y aurait, dans ces entreprises, des programmes pour aider les personnes de la minorité que vous représentez ici aujourd'hui à mieux s'y insérer, pas nécessairement pour qu'elles changent, mais pour que les deux puissent s'accorder davantage.

Je sais que j'ai beaucoup de questions, madame la présidente, mais je suis en train de faire le tour de tout ça. Ma dernière question porte sur les programmes d'équité en emploi eux-mêmes. Le but des programmes d'équité en emploi était justement de répondre à des inégalités en donnant une flexibilité à la loi et à d'autres éléments législatifs.

Compte tenu de la différence qu'il y a entre différents groupes minoritaires, que ce soit des groupes d'immigrants, des groupes des minorités visibles, des femmes ou des femmes avec un handicap, je me demande s'il n'y aurait pas lieu de regarder chacun de ces groupes et d'instituer des sous-programmes qui correspondraient mieux, d'une part, au groupe lui-même et, d'autre part, à la région dans laquelle le groupe se trouve.

En d'autres termes, s'il y a 1 p. 100 de membres des premières nations au Québec, il y en a bien plus en Alberta et au Manitoba et il y aurait peut-être donc lieu d'ajuster les choses à l'intérieur même des programmes.

Je sais que j'ai posé beaucoup de questions, mais ça me semble faire le tour de la situation.

• (1210)

Mme Manon Lamontagne: En ce qui concerne les emplois non traditionnels, bien sûr, c'est une vision pour les femmes autochtones du Québec. Malheureusement, étant donné la façon dont notre financement de Développement des ressources humaines du Canada fonctionne, on peut aider très peu de femmes à entreprendre des carrières non traditionnelles, mais on en aide certaines et il y a beaux résultats. Bien sûr, ce serait quelque chose à développer à l'avenir.

Sur la question du Québec, la majorité des femmes vivent en communauté, mais je voudrais souligner qu'au Québec, la population est plus jeune que dans le reste du Canada. De plus, on a un taux de mobilité vers les villes qui est plus élevé parce que c'est cette génération qui est en train de se mobiliser. C'est ce qu'indique le recensement de 1996, mais on soupçonne que d'ici 15 ans, on va avoir un profil semblable à ce qui existe dans l'Ouest. Bien sûr, on sera toujours une minorité de 1 ou 2 p. 100.

Sur la question de la culture dans les entreprises, il n'existe pas de programmes d'insertion en entreprise. On avait offert à des employeurs la possibilité de faire de la médiation. Souvent, c'est la perception des choses et le manque de communication qui posent problème. Donc, il faut quelqu'un pour faire de la sensibilisation des deux côtés.

Malheureusement, il y a très peu d'employeurs qui ont accepté notre offre, mais encore là, c'est une question de loi: ce n'est pas exigé par la loi. Si l'employeur trouve une autochtone, ça suffit et il se dit qu'il a fait ce qu'il devait faire. Même si on dit qu'il n'y a pas de quota, c'est ça, la mentalité.

Notre vision est très simple. Pour nous, ça veut dire que quand il y a deux candidats de même compétence et en tous points égaux, on favorise le candidat de l'un des groupes ciblés. On dit très clairement aux employeurs que cela ne veut pas dire engager quelqu'un qui n'a pas la compétence nécessaire pour faire le travail. C'est une chose qui est un peu frustrante parce que c'est souvent ça, la perception qu'on a des programmes d'égalité. C'est une fausse perception. J'ai travaillé pendant cinq ans et je n'ai jamais envoyé à un employeur quelqu'un qui n'avait pas les compétences voulues pour faire le travail. Comme madame l'a dit, c'est la personne qui compte et non pas le handicap ou, dans notre cas, la nation.

Sur la question des programmes distincts selon les régions, même dans la province de Québec, parmi les premières nations, il y a beaucoup de diversité au niveau de l'éducation et au niveau de l'expérience de travail. Pour les gens des familles inuits du Nord, un diplôme d'études secondaires suffit pour trouver un emploi, mais ce n'est pas la même chose à Montréal, où on exige non plus seulement un DEC, mais bien un baccalauréat ou même une maîtrise. Donc, il y a une inégalité entre les régions et il faut être capable de s'ajuster au marché du travail local.

• (1215)

[Traduction]

La présidente: La dernière question sera posée par Mme Guay.

[Français]

Mme Monique Guay: Merci, madame la présidente. J'apprécie beaucoup.

J'ai oublié de me présenter tout à l'heure, madame Demas. J'ai parlé trop rapidement. Je m'appelle Monique Guay et je suis du Bloc québécois.

Ma dernière question sera très rapide. Je veux émettre une opinion. Je pense que c'est en vous aidant qu'on pourra faire en sorte que les programmes s'appliquent mieux. Je pense que si on vous aide à obtenir les ressources nécessaires, vous pourrez aider mieux les femmes autochtones ou les femmes handicapées à trouver du travail. Je ne pense pas qu'il faille créer de nouveaux systèmes. Je pense que vous êtes là et qu'il faut vous aider, vous, à mieux vous développer et à mieux donner des services aux femmes qui sont dans le besoin et qui cherchent des emplois.

Les témoins en général nous ont dit, et j'aimerais vous entendre là-dessus, qu'au niveau fédéral, on ne fait pas la promotion de ces programmes. J'ai toujours cité le Québec en exemple parce qu'on le fait, au Québec. Il y a eu une grosse campagne de publicité pour les personnes des minorités visibles. On leur demandait de présenter leur c.v. pour trouver des emplois dans des milieux non traditionnels pour les filles. Il y a une pièce de théâtre qui circule dans tout le Québec, dans les écoles. Pourquoi pas chez vous? Pourquoi ne pourrait-on pas présenter cette pièce dans toutes les écoles pour inciter les jeunes filles à aller vers des emplois non traditionnels? Il y a tout ce côté-là.

Madame Lamontagne, j'aimerais savoir s'il serait possible d'avoir une copie de votre rapport, qu'on pourrait remettre au comité peut-être, pour nous aider dans notre travail. Ça pourrait être fort utile. Madame Demas, si vous avez aussi des documents, je vous invite à les faire parvenir au comité pour qu'on puisse bien réviser la loi et y apporter les amendements nécessaires.

La parole est à vous.

Mme Manon Lamontagne: Justement, au Québec, il y a la Loi 143. Une des choses qu'on a négociées avec la province de Québec, c'est justement une formation pour ce qu'on appelle des agents

multiplicateurs, c'est-à-dire tous les responsables des dossiers de l'emploi, de l'éducation, des jeunes dans toutes les communautés. Dans les milieux urbains, ce sont les femmes autochtones qui organisent cela. Cela veut dire qu'une cinquantaine de personnes seront formées par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse sur l'application la loi. De plus, il y aura d'autres formations. On espère qu'il y aura une deuxième étape, celle de la formation des employeurs à la réalité des autochtones.

Il y aura aussi une campagne publicitaire qui ciblera les jeunes autochtones de toutes les communautés. On a bien démontré aujourd'hui qu'il n'y a pas de quota, mais la réalité est qu'on vit avec ça. Il faut que les agents d'emploi nous permettent de faire quelque chose qui fonctionne bien mais qui n'est pas prévu dans la loi.

[Traduction]

Mme Doreen Demas: Je vous remercie. Je terminerai en disant que je suis bien entendu d'accord avec votre recommandation voulant que nous donnions l'occasion aux groupes de femmes, qu'il s'agisse de femmes autochtones ou de femmes handicapées, de communiquer leurs idées. À cette fin, il faut bien entendu disposer de ressources. Étant donné que toutes les femmes de notre pays font probablement plus de bénévolat qu'elles devraient, j'ai bien aimé vous entendre proposer cela.

J'ajouterai que c'est collectivement que nous devons veiller à faire entrer les femmes handicapées dans la population active. On peut adopter une loi et prendre des mesures exécutoires, mais le ministère, le secteur privé, tout le monde en somme doit reconnaître sa responsabilité et faire sa part, afin de participer à la résolution des problèmes.

En outre, comme c'est le cas avec n'importe quel autre problème, il y a beaucoup de choses à faire pour arriver à la solution. Lorsque j'écoutais ma collègue faire son exposé, je me suis rendue compte que j'avais négligé de dire que les femmes handicapées continuent d'être les plus pauvres d'entre les pauvres. La pauvreté est une réalité constante et déterminante pour nous. Je ne pense pas avoir rencontré une seule femme handicapée qui était satisfaite des circonstances de sa vie. À mon avis, si elle bénéficiait d'un réseau de soutien efficace et avait accès à des débouchés qui lui conviennent, elle serait au contraire très heureuse et contente de faire partie du marché du travail et de faire sa part.

Je vais m'arrêter ici.

• (1220)

La présidente: Au nom du comité, je vous remercie toutes les deux d'être venues parmi nous ce matin. Tous les membres de notre groupe se joignent à moi pour vous féliciter. Vous êtes des porte-parole très impressionnants de vos groupes respectifs, et j'espère que les femmes que vous représentez reconnaissent votre apport. Vous avez certainement très bien parlé en leur nom, et nous vous sommes reconnaissants d'être venues témoigner.

La séance est suspendue jusqu'à 12 h 30.

• (1221)

(Pause)

• (1234)

La présidente: Nous reprenons nos travaux après la courte pause-repas.

Dans cette deuxième partie de notre séance, nous avons le plaisir d'accueillir des représentantes des groupes suivants: Immigrant Women of Saskatchewan, chapitre de Regina; le Manitoba Women's Advisory Council et le Conseil consultatif sur la condition féminine de la Nouvelle-Écosse. Nous allons demander au porte-parole de chacun de ces groupes de nous faire exposé de quelque cinq minutes, après quoi nous allons passer aux questions des membres du comité.

Peut-être serait-il plus pratique de prendre la parole dans le même ordre que celui de la feuille de convocation, ce qui veut dire que nous entendrons d'abord Mme Martha Mettle, vice-présidente de Immigrant Women of Saskatchewan.

Martha, la parole est à vous.

Mme Martha Mettle (vice-présidente, Immigrant Women of Saskatchewan, chapitre de Regina): Distingués membres du Comité, mesdames et messieurs, au nom du Comité des immigrantes de minorités visibles de la section de Regina des immigrantes établies en Saskatchewan, je tiens à remercier les membres du Comité permanent des ressources humaines et de la condition des femmes membres des minorités visibles de nous avoir invitées à donner notre avis sur la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Les efforts déployés par le gouvernement du Canada et le Comité sur l'équité en matière d'emploi afin d'améliorer la Loi sur l'équité en matière d'emploi sont fort louables. Ils ont facilité l'intégration des femmes à la population active et ont rendu cette intégration plus satisfaisante pour toutes les femmes, y compris les immigrantes et les femmes membres des minorités visibles du Canada. Nous nous enorgueillissons de savoir qu'à l'échelle internationale, le Canada est reconnu comme un chef de file par son ouverture à la diversité et son accueil de tous les groupes ethnoculturels dans la vie économique et sociale du pays.

Il ne fait aucun doute que de grands progrès ont été réalisés au sein de la population active entre 1987 et 1998, grâce à l'adoption de la loi. Le pourcentage des femmes au travail est passé de 40,9 p. 100 en 1987 à 44,3 p. 100 en 1998. Les membres des minorités visibles ont connu la hausse la plus rapide de leur participation, celle-ci passant de 5 p. 100 en 1987 à 9,9 p. 100 en 1998, relativement à un taux de disponibilité de 10,3 p. 100 sur le marché du travail. En ce qui a trait aux embauches et à l'avancement, les membres des minorités visibles représentaient une proportion de 12,1 p. 100 par rapport à un taux de disponibilité du marché du travail de 10,3 p. 100 en 1998 et correspondaient à 14,1 p. 100 de toutes les promotions par rapport à une participation de 9,9 p. 100 à la population active en vertu de la loi.

En Saskatchewan, au printemps 1996, 61 p. 100 des femmes appartenant aux minorités visibles faisaient partie de la population active, qu'elles aient un emploi ou non. Il en allait de même pour toutes les femmes de la Saskatchewan. En revanche, le taux de chômage des femmes des minorités visibles s'élevait à 9 p. 100, ce qui est supérieur à la moyenne provinciale de 7 p. 100 pour toutes les femmes. Près de 25 p. 100 des femmes employées travaillaient dans le secteur de la restauration et de l'hôtellerie, relativement à 11 p. 100 de toutes les femmes de la Saskatchewan.

Bien que la Loi sur l'équité en matière d'emploi ait entraîné d'importants progrès dans la représentation des femmes et des minorités visibles, certains obstacles demeurent et empêchent ces dernières de se réaliser pleinement. En ma qualité d'immigrante et comme membre du groupement Immigrantes établies en Saskatchewan, j'ai été témoin de l'expérience de nombreuses immigrantes et femmes des minorités visibles et de la façon dont le système leur nuit, et j'ai entendu nombre de récits à ce sujet. Beaucoup d'entre

nous estiment que nos progrès sur le marché du travail sont ralentis par les facteurs suivants. Il y a d'abord la sous-utilisation de nos compétences. Il ne nous est pas facile de faire partie de la population active, car la plupart d'entre nous arrivent au Canada avec des certificats d'études étrangers, qui ne sont pas toujours reconnus par les établissements et les organisations du Canada. Nous finissons par accepter des emplois bien inférieurs à nos titres et à nos capacités. Par souci de trouver un meilleur emploi, nous reprenons le chemin des études mais même là, nous nous trouvons encore devant le problème d'un manque d'expérience en territoire canadien lorsque nous cherchons de l'emploi.

Vient ensuite l'expérience du plafond invisible. Nous sommes parfois confrontées à des usages discriminatoires en matière d'embauche; et lorsque nous obtenons un emploi, nous devons nous faire à l'existence d'un plafond invisible qui entrave notre avancement et nos accès aux postes supérieurs.

Les écarts dans les revenus sont aussi un facteur affectant les minorités visibles, comme le démontrent les dernières statistiques de *Women's Secretariate* de la Saskatchewan, où l'on note chez les femmes des minorités visibles une rémunération annuelle nettement inférieure à celle de l'ensemble des femmes vivant en Saskatchewan.

Les femmes des minorités visibles, même celles nées et instruites au Canada, font face à la même difficulté, même dans les cas où elles ne présentent pas les différences culturelles, linguistiques et scolaires que l'on associe généralement aux immigrantes.

● (1235)

Les immigrantes sont confrontées non seulement à des problèmes d'embauche, mais également à des difficultés en cours d'emploi. Certaines femmes ont exprimé les préoccupations suivantes quant à leur travail. Elles éprouvent un sentiment d'insécurité au travail, car, pour la plupart, elles demeurent la seule et unique personne appartenant à une minorité en poste, ce qui crée une situation où elles n'ont personne à qui parler quand survient une difficulté d'emploi. Elles doivent travailler deux fois plus fort que leurs collègues blancs et blanches afin de conserver leur emploi. Elles éprouvent un profond sentiment d'isolement, car elles n'ont pas l'impression de faire partie de l'équipe. Parfois, on ne leur donne pas toutes les responsabilités que leur titre prévoit, car elles sont vues comme incapables de s'acquitter de certains travaux ou, au contraire, on les surcharge des responsabilités des autres et elles ne se sentent pas en mesure de protester par crainte de perdre leur emploi.

Le fait de s'exprimer avec un accent étranger réduit leur chance d'embauche ou, une fois embauchées, d'être promues. Elles craignent de perdre leur emploi, ce qui les amène à accepter certaines iniquités et un traitement injuste au travail. Elles craignent de perdre leur emploi si elles portent plainte à la direction au sujet de l'injustice du traitement subi.

Pour ces motifs, nous croyons que ce sont un racisme et une discrimination systémiques qui sous-tendent les problèmes auxquels nous devons nous mesurer dans le marché du travail et nous croyons que, pour donner plus d'efficacité aux mesures d'équité en matière d'emploi, il peut s'avérer utile d'inclure des plans comme la mise en oeuvre de politiques et de pratiques antiracistes, la mise en oeuvre de politiques et d'activités d'incitation au respect de la diversité culturelle, l'étude des pratiques susceptibles de constituer des obstacles pour les minorités visibles, comme les limites imposées aux personnes qui s'expriment avec un accent, une démarche équitable d'évaluation et de reconnaissance des titres de compétences étrangers et l'instauration de mesures d'élimination du plafond invisible en ce qui a trait aux femmes des minorités visibles.

•(1240)

La présidente: Nous entendrons maintenant Crystal Laborero, du Manitoba Women's Advisory Council.

Mme Crystal Laborero (membre du conseil, Manitoba Women's Advisory Council): Je tiens d'abord à remercier le comité d'avoir invité le *Manitoba Women's Advisory Council* à témoigner aujourd'hui. Je m'appelle Crystal Laborero et je suis membre du conseil. L'une des raisons pour lesquelles on m'a invitée à vous parler aujourd'hui, c'est parce que j'ai beaucoup travaillé dans le domaine de l'équité en matière d'emploi.

Je suis maintenant à l'emploi de la Chambre de commerce de Winnipeg à titre de directrice de l'initiative d'emploi pour les Autochtones, ce qui veut dire que je fais un travail de liaison entre le monde des affaires et les Autochtones du Manitoba. Le fait d'être membre du *Manitoba Women's Advisory Council* me permet de me pencher d'un peu plus près sur les questions qui touchent les femmes en général aussi bien que les femmes autochtones.

J'ai aussi travaillé dans le domaine de l'équité en matière d'emploi pour une grande banque du Manitoba. C'est donc un secteur que je connais très bien.

J'ai vraiment eu du mal à décider de quoi j'allais vous parler aujourd'hui parce que je ne voulais pas simplement vous répéter des choses que vous savez déjà. Il y a beaucoup de chiffres et beaucoup d'information sur les questions qui touchent les femmes et les Autochtones et j'ai donc eu beaucoup de mal à décider de quoi j'allais vous parler. À mon avis, la façon d'appliquer la Loi sur l'équité en matière d'emploi est une chose que nous considérons comme extrêmement importante au Manitoba. Pour nous, cela peut vraiment poser un problème.

Comme j'ai été chargée d'appliquer la Loi sur l'équité en matière d'emploi dans deux provinces, c'est-à-dire au Manitoba et en Saskatchewan, j'ai pu constater personnellement certains des problèmes que cela représente. Ce qui se passe maintenant, d'après moi, c'est qu'une grande partie de ceux qui sont chargés d'appliquer la loi ou d'instaurer les mesures qui peuvent donner droit à action n'ont pas reçu une très bonne formation dans ce domaine.

Il ne se donne pas aujourd'hui beaucoup de formation dans le domaine de l'équité en matière d'emploi. Il y a le manuel d'application qui décrit certaines choses qu'on peut faire pour se conformer aux nouvelles mesures, mais les diverses entreprises ont tendance à affecter à ce poste des employés qui ont peut-être les compétences voulues pour gérer les ressources humaines, mais pas nécessairement celles qu'il faudrait pour donner suite à de telles directives.

Dans bien des cas, la personne chargée d'équité en matière d'emploi devient l'expert de l'entreprise. Les autres vont penser que vous savez tout sur la question alors que vous n'avez reçu aucune formation. C'est donc à vous de vous renseigner. Certaines entreprises vous permettront d'aller assister à une conférence à Toronto sur la diversité ou l'équité en matière d'emploi et sont prêtes à payer pour de telles choses, mais il n'y a pas vraiment de formation sur place.

Comment pouvez-vous mettre en oeuvre un programme si vous n'avez pas la compétence voulue? C'est un problème que nous avons certainement constaté.

Mon rôle à titre de personne de l'extérieur qui peut voir ce que font bon nombre d'entreprises... Je travaille avec diverses entreprises régies par le gouvernement fédéral et d'autres qui ne le sont pas pour les mesures liées à l'équité en matière d'emploi. J'ai pu voir que la

situation varie énormément et que certaines entreprises veulent appliquer les mesures et comprennent l'utilité de le faire sur le plan commercial. Elles savent qu'il existe un marché, elles veulent inclure tous les éléments de la société, et ainsi de suite. D'autre part, il y a d'autres entreprises qui appliquent les mesures parce que la loi fédérale les y oblige. Cela produit une dynamique très différente.

L'une des choses que nous espérons, et j'ignore si c'est possible, c'est que les provinces s'efforcent davantage d'adopter des mesures correspondantes. Il y a déjà des organismes de la province qui font comme s'ils devaient appliquer la Loi sur l'équité en matière d'emploi, alors que ce n'est pas le cas. Ils le font simplement parce qu'ils considèrent avoir une certaine obligation à cet égard et pensent aussi que c'est utile sur le plan commercial. C'est l'une des choses que nous avons examinées.

Il y a aussi la question de reddition de comptes. Parmi les organismes régis par le gouvernement fédéral, il y a les sociétés d'État et, à titre d'observateur de l'extérieur, j'ai constaté que bon nombre de ces organismes ne font pas ce qu'ils devraient faire au Manitoba.

•(1245)

Je songe tout particulièrement à une grande société d'État du Manitoba qui emploie environ 1 500 personnes. Il y a cinq ans, cette société a mené un sondage auprès de tous ses employés. Ce sondage constituait un premier pas vers l'équité en matière d'emploi, mais c'était il y a cinq ans.

Il a deux ans, la société a décidé d'embaucher un spécialiste en ressources humaines autochtones. C'est vraiment la toute première chose à faire pour prendre une mesure quelconque d'équité en matière d'emploi, mais une société d'État devrait de toute façon donner l'exemple aux autres, selon moi, et celle-ci l'a fait. Les questions de la reddition de comptes et de l'application de la loi sont donc certainement très importantes dans notre province.

La présidente: Je sais que l'on voudra vous poser toutes sortes de questions plus tard. Merci.

Notre dernier témoin, Rita Warner, représente le Conseil consultatif sur le statut de la femme de la Nouvelle-Écosse.

Mme Rita Warner (présidente, région du Cap-Breton, Conseil consultatif sur le statut de la femme de la Nouvelle-Écosse): Bon après-midi, madame la présidente, et mesdames et messieurs les membres du comité.

Merci de l'occasion de m'adresser à vous aujourd'hui.

Cette année, 2002, marque le 25^e anniversaire du Conseil consultatif sur le statut de la femme de la Nouvelle-Écosse. Si l'on compare la participation des femmes à la main-d'oeuvre aujourd'hui à ce qu'elle était au milieu des années 70, on constate d'énormes différences, mais il reste encore beaucoup à faire.

L'écart de revenu d'emploi demeure encore de 73c. pour les femmes contre un dollar pour les hommes pour les emplois à plein temps occupés toute l'année. Les femmes au travail gagnent encore moins d'argent que les hommes. Et malgré qu'elles prédominent légèrement dans les programmes postsecondaires partout au pays, elles sont encore gravement sous-représentées en sciences, en technologie et dans le commerce.

Un des problèmes, et j'ai déjà entendu d'autres en parler, se trouve dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi, dans la définition des groupes visés, c'est-à-dire les minorités visibles, les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées. On ne reconnaît pas que tous les groupes cibles comprennent des femmes et des hommes et que les femmes autochtones, celles qui font partie des minorités visibles ou qui sont handicapées, sont doublement désavantagées.

L'une des choses que nous recommandons serait de modifier la Loi sur l'équité en matière d'emploi et son règlement d'application pour tenir compte des désavantages multiples auxquels font face les femmes des Premières nations, des groupes minoritaires et des groupes de personnes handicapées. Parmi les mesures que nous recommandons le plus fortement, il y a celles qui concernent l'équilibre entre le travail et les autres activités. Le déséquilibre dans ce domaine est une cause importante du retrait des femmes du marché du travail ou de leur incapacité à y participer selon leur plein potentiel.

J'aimerais vous souligner une réussite à Halifax à cause de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Il y a maintenant 25 femmes qui travaillent comme débardeurs à Halifax. Le processus qui a permis d'atteindre ce résultat est exemplaire: il illustre les défis posés par des relations de travail complexes, ainsi que l'engagement commun, les ressources, le personnel compétent, la patience et la compétence qui ont permis d'apporter des changements organisationnels pratiques. J'ai apporté avec moi un bulletin de nouvelles qui porte sur cet effort et nous recommandons que des réussites de ce genre fassent l'objet d'une étude de cas fouillée.

Nous recommandons en outre que les statistiques sur l'équité en matière d'emploi soient complétées par des études de cas, destinées à la fois aux documents spécialisés et au grand public et pouvant servir à la formation des praticiens de l'équité en emploi.

Nous recommandons aussi que l'insuffisance des statistiques sur lesquelles repose la planification de l'équité en matière d'emploi soit corrigée par des mesures améliorant l'autoidentification des employés, une meilleure représentation des catégories professionnelles là où les effectifs visés sont petits, ainsi que par des données plus exactes et à jour sur les personnes visées.

Le dernier défi dont nous voulons parler concerne la mise en oeuvre de l'équité après l'enquête sur l'effectif et l'établissement d'objectifs. Trop souvent, les ressources pour l'équité ont disparu une fois le plan en place. La formation et la sensibilisation à l'égalité des sexes et aux cultures, l'adaptation des lieux aux personnes handicapées, le développement de politiques pour atténuer le conflit travail-famille, la supervision des employés visés pour les fidéliser, toutes ces étapes essentielles au succès nécessitent des ressources et des fonds suffisants.

Trop souvent, le personnel manque de temps, de formation ou de ressources pour mettre en oeuvre les mesures d'équité. Le défi consiste à aller au-delà des exigences minimales de la loi et à appliquer la politique pour que l'entreprise et le milieu en bénéficient vraiment.

Que faire pour favoriser ce progrès? On a recommandé d'envisager des mesures fiscales pour récompenser les entreprises qui investissent dans l'équité. Au lieu qu'on impose des sanctions, nous préférierions qu'on envisage des récompenses.

• (1250)

Pour des organismes sans but lucratif comme les universités, ou ces incitatifs fiscaux ne sont pas utiles, on peut envisager des subventions à parité. Pour garantir l'intégration des personnes handicapées, y compris les changements à l'environnement physique

et l'aide technique, il faudrait considérer à la fois les subventions et l'aide fiscale.

En conclusion, la Loi sur l'équité en matière d'emploi doit être mise dans le contexte des objectifs de l'inclusion sociale et du développement économique et social intégré. Ce n'est qu'avec une approche beaucoup plus globale que nous pouvons évoluer vers une égalité économique complète de toutes les femmes et de tous les hommes des groupes visés par les politiques d'équité.

Merci d'avoir pris le temps de m'écouter.

La présidente: Merci.

Nous allons maintenant passer aux questions. Nous commencerons par des périodes de cinq minutes. Je rappelle aux membres du comité que plus ils prennent de temps à poser leurs questions, moins il y aura de temps pour la réponse.

Monsieur Johnston, nous allons commencer par vous.

M. Dale Johnston: Madame la présidente, je suis certain que la concision est une excellente qualité, mais c'est malheureusement une chose très rare au Parlement.

Merci de vos exposés, mesdames. J'ai été très heureux d'entendre Mme Warner dire qu'elle appuierait un système d'incitatifs et de récompenses plutôt qu'un renforcement des sanctions prévues par la loi. À mon avis, c'est une bonne idée et je suis d'accord là-dessus.

Je voudrais poser une question à celles qui voudront bien me répondre, peut-être toutes. Puisque la loi n'exige pas que l'employeur embauche des gens qui n'ont pas les compétences voulues, dans quelle mesure à votre avis le gouvernement fédéral doit-il aider à relever le niveau de compétence des groupes cibles? N'importe qui peut me répondre.

Mme Crystal Laborero: Je voudrais dire quelque chose là-dessus.

Selon moi, le gouvernement fédéral a certainement des obligations relatives à l'éducation et à la formation de tous les citoyens, pas seulement des quatre groupes désignés. Il me semble cependant qu'il faudrait faire davantage d'efforts pour ces groupes parce qu'il y a souvent des employeurs qui disent ne pas trouver suffisamment de candidats compétents.

L'une des choses que je demande maintenant aux employeurs, c'est: «Savez-vous où trouver ces candidats compétents? Êtes-vous au courant du Programme de formation A, B ou C et du Programme de formation 1,2 ou 3? Ces programmes offrent des services conçus spécialement pour la main-d'oeuvre et plus particulièrement pour les quatre groupes désignés.» Cela permet, selon moi, de renseigner davantage les employeurs au sujet des programmes de formation qui existent et qui méritent certes de continuer d'être appuyés.

● (1255)

Mme Martha Mettle: Le problème auquel nous faisons face dans le cas des minorités visibles, c'est que même si nous considérons... Comme je l'ai dit dans mon exposé, il y en a parmi nous qui avaient déjà un diplôme universitaire à leur arrivée au Canada comme immigrantes, mais une fois rendues au Canada, on nous donne l'impression que nos diplômés ne satisfont pas aux normes canadiennes. Nous devons parfois même suivre des cours supplémentaires pour avoir accès au système.

Il existe aussi d'autres obstacles parce que, tout d'abord, on nous dit que nous n'avons pas d'expérience au Canada. Comment pouvons-nous obtenir une telle expérience? Il faut avoir accès au système et faire déjà partie de la main-d'oeuvre afin d'acquérir de l'expérience si on veut un emploi. Même si vous possédez les compétences voulues, vous ne pouvez même pas avoir accès à la main-d'oeuvre pour obtenir cette expérience du travail au Canada.

C'est quelque chose de très frustrant.

Mme Rita Warner: J'ajoute que la pauvreté peut empêcher... Une femme a résumé le problème en ces termes: pas de transport, pas de téléphone, pas de gardienne. Elle disait ceci: «Par où dois-je commencer? Je sais qu'il existe certains programmes, mais je n'y suis pas admissible parce que je ne reçois pas d'assurance-emploi et d'autres prestations.» D'après elle, il faut être déjà dans le système ou être assisté social. Elle disait: «Il faut faire partie du système et je refuse. Je veux simplement recevoir la formation nécessaire pour aller travailler sur une plateforme de forage et faire de l'argent.» J'ai trouvé que c'était très bien dit.

M. Dale Johnston: Ce que je voulais, c'est que vous me disiez quelles sont les obligations du gouvernement fédéral à cet égard, selon vous. Que devrait-il faire? Nous voulons savoir ce que vous en pensez pour décider s'il faut modifier la loi ou non.

Mme Rita Warner: Je ne pense pas avoir la formation voulue pour répondre à votre question. Ce n'est pas pour cela que je suis venue.

La présidente: Avez-vous une autre question, monsieur Johnston?

M. Dale Johnston: Non, pas pour l'instant.

La présidente: Merci.

M. Bellemare.

[Français]

M. Eugène Bellemare: Merci, madame la présidente.

On disait plus tôt que la clé était d'appuyer financièrement les organismes qui aident les personnes à se trouver de l'emploi dans les quatre programmes d'équité en emploi. Est-ce que vous trouvez que c'est la solution ou que c'est une des solutions très importantes?

[Traduction]

Mme Rita Warner: Je pense qu'il existe toutes sortes de solutions. C'en est une. Il y a un grand nombre de problèmes à résoudre.

M. Eugène Bellemare: Est-ce essentiel que nous le fassions?

Mme Rita Warner: Tout à fait.

M. Eugène Bellemare: En ce qui concerne les subventions, nous ne devrions pas envisager... Je ne suis pas convaincu que ce soit la chose à faire.

● (1300)

Mme Rita Warner: À mon avis, il faut financer certaines mesures, mais pas nécessairement au moyen de subventions. C'est l'une des choses qu'on a proposées. La nature des crédits reste à préciser. Nous avons parlé de subventions parce que c'est un mot qui a été mentionné. On pourrait appeler cela comme on veut. Ce pourrait être des bourses ou autre chose, tant que c'est une récompense.

M. Eugène Bellemare: Très bien.

Deuxièmement, certains ont proposé que nous modifiions la loi pour que les organismes ou les entreprises qui n'ont que 20 employés tombent sous le coup de la loi. En écoutant tous les autres témoins et vous, je me suis posé une question au sujet, par exemple, d'un organisme autochtone qui a embauché des gens pour aider dans le domaine de l'équité en matière d'emploi. Cet organisme aurait peut-être embauché 22 personnes. Compte tenu de la loi, on pourrait trouver un règlement qui s'applique à cet organisme et lui dire tout à coup: «Vous avez 22 employés autochtones et vous devriez aussi avoir des employés blancs».

N'est-il pas un peu risqué d'en venir au point où l'on viserait aussi les petits organismes qui essayent de survivre quelque part? Il pourrait y avoir, par exemple, un grand nombre de Portugais ou d'Espagnols quelque part. Si une boulangerie, par exemple, de cette localité décidait, pour faciliter les choses sur le plan de l'immigration, d'embaucher uniquement des Italiens. Ce pourrait être pour créer du travail et leur donner de l'expérience.

Recommandez-vous malgré tout que nous réduisions le chiffre à 20, et pourquoi?

Mme Crystal Laborero: Il me semble que 20 serait trop peu. Cela exercerait trop de pression sur l'organisme. Cela épuiserait ses ressources. Il y a toutes sortes d'arguments pour ou contre, mais pour ma part, je ne fixerais pas le chiffre à 20. C'est seulement mon opinion.

Pour revenir en arrière, vous avez posé une question au sujet des subventions et des crédits. Si vous me le permettez, je voudrais répondre à votre question au sujet de façon de donner des fonds. Je ne pense pas qu'on peut résoudre tellement de problèmes à coup d'argent. À mon avis, c'est une chose qu'on a trop tendance à faire; on pense qu'il suffit de dépenser pour résoudre le problème. Il faut cependant voir quels programmes existent déjà. Il y a d'excellents programmes de formation qui fonctionnent sans financement.

Je vais vous donner l'exemple d'un organisme au Manitoba appelé le Manitoba Aboriginal Youth Career Awareness Committee. Il s'agit d'un groupe de professionnels autochtones qui donnent de leur temps et qui offrent des modèles de comportement et des programmes de stage. Ils ont obtenu le concours d'entreprises et d'éducateurs pour fournir des occasions de formation à de jeunes Autochtones. Le programme accueille une centaine d'étudiants de toute la province et coûte 5 000 \$ à administrer.

Ce programme permet non seulement à ces étudiants de créer des liens avec des entreprises et de travailler un après-midi par semaine dans un milieu commercial, mais aussi de trouver de l'emploi pour l'été. Et un coût de 5 000 \$ pour 100 personnes représente une très petite dépense de l'argent de nos impôts.

M. Eugène Bellemare: Quel mécanisme le gouvernement fédéral pourrait-il utiliser pour se renseigner au sujet de ces organismes, les connaître et les aider en leur fournissant des subventions ou services, par exemple?

Mme Crystal Laborero: Je pense qu'il faudra vraiment que les services de DRHC s'en occupent parce que ce sont eux qui communiquent avec les entreprises et indiquent les mesures à prendre et les choses à faire. Cependant, ils ignorent tout. Il y a un manque total de communication entre ceux qui fournissent les services et les entreprises et personne ne s'occupe de faire le pont entre les deux pour créer des occasions d'emploi pour les groupes visés. Si je veux embaucher quelqu'un, comment dois-je faire pour communiquer avec une minorité visible? Personne ne peut faire le lien entre les deux.

C'est ce qui manque vraiment. À mon avis, il ne sert à rien de dépenser de l'argent pour diverses initiatives à moins que ces initiatives soient vraiment ciblées et qu'on soit certain de faire ce qu'il faut. Nous avons déjà dépensé beaucoup d'argent pour la formation au Canada, mais est-ce vraiment la bonne formation? Je l'ignore.

M. Eugène Bellemare: Merci beaucoup.

[Français]

La présidente: Madame Guay.

Mme Monique Guay: Bonjour, mesdames. Je vous souhaite la bienvenue. Je suis très heureuse de votre présence parmi nous. Comme vous le savez, je suis du Québec, où il existe déjà une loi sur l'équité en matière d'emploi. Nous avons donc un peu plus d'expérience sur ce plan.

Vous avez parlé tout à l'heure, madame Mettle, du fait que la scolarité d'une immigrante n'est pas reconnue lorsqu'elle arrive d'un autre pays.

• (1305)

[Traduction]

Mme Martha Mettle: Je comprends très peu le français et je ne reçois pas l'interprétation.

[Français]

Mme Monique Guay: Vous avez parlé tout à l'heure du fait que la scolarité des immigrants qui arrivent au Canada n'est pas reconnue. C'est un problème dont j'ai souvent entendu parler et que j'ai pu constater. Est-ce qu'il y a eu des progrès de faits sur ce plan? Et que pourrait-on faire éventuellement pour changer cet état de choses?

Je vais poser toutes mes questions l'une à la suite de l'autre et vous pourrez y répondre ensuite.

Quant à vous, madame Warner, vous avez parlé du double désavantage que subissent souvent les femmes autochtones ou les femmes appartenant à des minorités, ou encore les femmes handicapées. Tout à l'heure, nous avons reçu deux représentantes, une des autochtones et une des femmes handicapées, qui ne nous ont pas vraiment parlé de ce double désavantage. Peut-être pourriez-vous élaborer sur le sujet. Moi, cela m'inquiète d'établir une catégorie de personnes doublement désavantagées. J'ai un peu peur de ça. Peut-être pouvez-vous élargir ma vision.

Madame Laborero, vous oeuvrez sur le terrain, ce qui est intéressant car vous appliquez la loi dans les entreprises, si j'ai bien compris. Vous l'avez fait. J'aimerais savoir ce qu'on pourrait mettre en place, selon vous, pour aider les entreprises à appliquer la loi sans nécessairement y affecter des fortunes.

On a dit tout à l'heure que ce n'est pas nécessairement d'argent qu'on avait besoin, mais d'un contact beaucoup plus étroit entre le gouvernement et les entreprises. Il y aurait une rupture quelque part. Il manque quelque chose et là-dessus on pourrait intervenir. On pourrait dire qu'il faut établir un comité, une commission ou nommer

des responsables, des agents de liaison entre le gouvernement et les entreprises. De cette façon, on n'attendrait pas deux, trois ou quatre ans avant que la loi soit mise en application dans certaines entreprises. Il y a même des endroits où elle ne le sera probablement jamais parce qu'on n'y a pas accès ou qu'on manque de gens pour s'en occuper.

[Traduction]

La présidente: Nous commencerons par vous, madame Mettle. Je pense que c'est à vous que s'adressait la première question.

Mme Martha Mettle: Selon nous, le problème pour la reconnaissance des diplômés étrangers, c'est que d'autres facteurs entrent en jeu. Les employeurs n'examinent pas vraiment... Même si vous avez un diplôme étranger, on considère qu'il ne correspond pas à un diplôme canadien, même si vous êtes compétente pour faire le travail. Je pense qu'il devrait y avoir des organismes qui examinent la situation et qui déterminent quelles personnes ont la compétence voulue pour faire le travail, sans éliminer nécessairement d'autres candidats à cause d'autres obstacles, comme l'absence d'expérience du travail au Canada ou le fait qu'on parle avec un accent. Ces personnes doivent pouvoir prouver qu'elles peuvent faire le travail. Cependant, si on ne leur donne pas la chance d'établir leurs compétences, on les met tout de suite à l'écart parce que l'on a du mal à les comprendre ou parce qu'elles ne possèdent pas l'expérience voulue.

Parmi les personnes qui arrivent au Canada, certaines ont non seulement des diplômes, mais aussi des compétences. Elles ont déjà travaillé dans leur pays d'origine et ont acquis de l'expérience professionnelle, mais on les écarte tout de suite parce qu'elles n'ont pas d'expérience au Canada. Comment peut-on décider que quelqu'un ne possède pas la même expérience que s'il avait été au Canada si on ne lui donne pas la chance de prouver ce qu'il peut faire ou ce qu'il sait?

Selon nous, il faudrait peut-être créer des organismes pour examiner le problème et les autres obstacles qui empêchent ceux qui ont un diplôme étranger d'avoir même accès à de tels emplois.

La présidente: Madame Warner, je pense que la question suivante vous est adressée.

Mme Rita Warner: Je vais essayer de répondre dans le contexte du cas d'une dame qui s'est présentée à moi. Elle était sourde, elle était noire et elle avait un pied bot.

La présidente: Et c'était une femme.

Mme Rita Warner: En effet, c'était une femme. Elle avait des enfants et elle n'avait pas de moyen de transport. Elle avait toutes les compétences voulues et elle répondait à toutes les conditions, mais je savais très bien que l'employeur n'avait pas l'intention de l'embaucher. Les candidats étaient des blancs, hommes et femmes, qui possédaient toutes leurs facultés et qui avaient un moyen de transport. Ils n'avaient pas d'enfants et pas d'autres incapacités et ils parlaient l'Anglais très clairement. La dame en question avait elle un accent—tout comme moi, mais le mien est celui du Cap Breton et je suppose que cela le rend acceptable.

J'ai intercéder pour elle auprès de l'employeur. Je lui ai dit qu'elle avait travaillé pour moi et que c'était la meilleure employée que j'avais jamais eue. Je lui ai posé la question: «Prétendez un instant que vous ne pouvez pas l'entendre et que vous ne pouvez pas la voir, et si vous faites abstraction de cela, l'embaucheriez-vous?» L'employeur a dit oui car elle possédait toutes les autres qualifications. J'ai demandé à l'employeur de lui donner sa chance et de l'embaucher, ce qu'il a fait, et elle travaille toujours pour le même employeur.

Qui va intercéder pour les gens qui n'ont pas les compétences? Si vous êtes pauvres, c'est une difficulté supplémentaire et d'habitude, les femmes ayant une incapacité sont pauvres ou bien si elles appartiennent à un groupe minoritaire, elles sont pauvres.

Je ne sais pas si j'ai répondu à la question.

• (1310)

La présidente: Je pense que vous avez donné une excellente réponse.

Mme Laborero.

Mme Crystal Laborero: Que faisons-nous? Si j'avais les réponses, je serais riche, vraiment riche.

Dès le premier entretien, je pose d'emblée des questions sur les incitatifs. Je n'en ai pas parlé tout à l'heure mais je suis certainement une inconditionnelle des incitatifs. Permettez-moi d'être un peu prétentieuse, mais pour avoir travaillé avec 55 d'entre eux au Manitoba, je sais que les PDG haut placés affectionnent les incitatifs. Ils aiment les récompenses. Ils aiment bien paraître. Cela est sûr et certain. Pour faire mon travail donc, je m'emploie à les faire bien paraître. C'est comme cela que j'aborde ces sociétés.

Quant à la formation, je pense qu'il faudrait offrir une certaine formation par l'intermédiaire de DRHC afin qu'au sein de ces organisations, au sein des ministères, il y ait des experts à l'interne. Il y a des gens à qui on confie des postes et des responsabilités pour lesquels ils ne savent pas comment s'y prendre de sorte que l'on pourrait songer à une sorte de formation... Elle ne sera pas nécessairement rentable mais je pense qu'en commençant ainsi à la base, on obtiendra des résultats à beaucoup plus long terme au sein des organisations qui pourraient compter sur un expert à long terme, mais qui pourraient aussi former le formateur et multiplier le nombre des membres de leur organisation possédant ces compétences-là—et on espère que c'est cela qui se passerait—permettant ainsi à une société de puiser dans un plus grand bassin de ressources.

Ce n'est pas évident. Comment faire s'imbriquer ces groupes, c'est-à-dire ceux qui peuvent offrir la prestation d'un service d'une part et les entreprises qui en ont besoin d'autre part? Comment les faire se rencontrer? C'est une chose vraiment difficile.

J'ai déjeuné avec le PDG d'une organisation relevant de la loi fédérale et il m'a demandé: «Crystal, où trouve-t-on plus de femmes professionnelles? Comment les atteindre?» Je trouve cela vraiment renversant. Voilà un homme qui avait une maîtrise et qui me demandait comment avoir accès à plus de femmes professionnelles au sein de son organisation. Cela m'a effrayée, surtout à l'idée qu'il s'agit d'un organisme de premier plan dans notre province, voire dans notre pays. C'est une organisation internationale. Voilà donc un souhait qui ne peut être réalisé faute de savoir-faire.

La présidente: Il devrait peut-être en parler à sa femme.

M. Tonks.

M. Alan Tonks (York-Sud—Weston, Lib.) Merci, madame la présidente.

Martha, permettez-moi de vous raconter une petite anecdote. Au milieu des années 60, j'ai été enseignante bénévole en Jamaïque. Quand je suis rentrée au Canada, je n'ai pas pu trouver de travail parce que je n'avais pas d'expérience au Canada. Voilà donc une autre facette du problème que vous rencontrez.

Mme Guay a déjà posé la question que j'avais en tête au sujet de la coordination éventuelle de nos activités avec les gouvernements provinciaux et territoriaux pour la reconnaissance des certificats. Cette reconnaissance vise non seulement les diplômes universitaires, mais également les qualifications professionnelles et les métiers. Pour nous c'est un énorme problème. Si vous voulez dire quelque chose à ce propos, allez-y.

Je voudrais, Rita, que vous nous en disiez davantage sur l'exemple que vous avez évoqué, les débardeurs et les pratiques exemplaires. Qu'est-ce qui a fait qu'on a pu trouver des incitatifs dans ce cas-là et comment cela pourrait-il s'appliquer à d'autres secteurs, à d'autres métiers, à d'autres entreprises? Pouvez-vous développer cet aspect-là.

Mme Rita Warner: L'idée était de créer un climat propice à l'apprentissage permettant aux femmes d'adhérer à des métiers qui d'ordinaire étaient réservés aux hommes et cela s'est fait au collège communautaire. C'est DRHC qui a offert la formation à ces femmes pour qu'elles intègrent des métiers non traditionnels; le programme s'appelait Techsploration.

Ce fut le début. Une fois la formation acquise, les dispositions de la Loi sur l'équité en matière d'emploi s'appliquaient...parce que l'entreprise voulait donner une bonne image d'elle-même et embaucher des femmes, afin de rehausser son profil. Ce fut la récompense: bien paraître, obtenir plus d'argent pour la formation du fait que plus de femmes adhéraient à ces métiers. Je le dis en termes très simplistes car je ne connais pas les formules compliquées.

Une voix: Non. C'est très important.

Mme Rita Warner: Et les médias se sont intéressés à la chose, de sorte que l'entreprise s'est soudainement trouvée à l'honneur et...

• (1315)

M. Alan Tonks: On a également parlé d'incitatifs fiscaux. Madame la présidente, c'est nouveau pour moi.

Crystal, et vous aussi Rita, vous avez dit que les dirigeants de sociétés se souciaient de leur image, les entreprises également—ce qui n'est pas mauvais en soi. Comment d'éventuels incitatifs fiscaux s'appliqueraient-ils? S'agirait-il d'incitatifs s'appliquant à l'impôt des sociétés ou au revenu des particuliers...?

Mme Rita Warner: Cela s'appliquerait aux entreprises.

Nous nous sommes assis autour de la table de cuisine pour examiner les besoins des entreprises. Nous nous sommes dit que pour les grandes sociétés, et même pour les petites, l'idée d'une récompense pour les mesures prises, l'idée d'une meilleure image, serait un encouragement.

M. Alan Tonks: Vous n'avez pas de document où toutes ces choses seraient décrites.

Mme Rita Warner: Si, nous avons réuni des exemples que nous avons examinés. Quand l'idée est apparue, nous avons fait une recherche sur l'internet que j'ai compilée avant de venir aujourd'hui. Je n'ai rien sur papier avec moi, mais j'avais tout lu auparavant.

M. Alan Tonks: J'aimerais bien voir ce document, madame la présidente.

Si vous pouviez nous le fournir, ce serait très utile.

Mme Rita Warner: Je vais me renseigner sur les recherches faites sur internet pour me préparer ces notes.

M. Alan Tonks: Merci beaucoup.

La présidente: Si quelqu'un pouvait nous donner la liste des pratiques exemplaires ou tout autre renseignement qui nous serait utile dans nos délibérations, nous en serions très reconnaissants.

Madame Laborero, voulez-vous ajouter quelque chose à ce qu'a dit M. Tonks?

Mme Crystal Laborero: À propos de ce que vous disiez concernant l'apprentissage, il faut croire que beaucoup de formateurs en ressources humaines vont obtenir leur désignation de gestionnaires des ressources humaines et je suis en train d'essayer d'obtenir moi-même ce certificat.

J'assiste aux cours mais on ne parle pas beaucoup de l'équité en matière d'emploi. Étant donné mon vécu, j'en parle, et au bout du compte, il arrive souvent que le professeur dise aux autres élèves de s'adresser à Crystal. L'ignorance est grande et cet aspect ne fait partie du programme d'enseignement. Je pense que ce devrait y être intégré et que nous devrions préconiser cela également.

La présidente: M. Spencer.

M. Larry Spencer (Regina—Lumsden—Lake Centre, Alliance canadienne): Je voudrais souhaiter une bienvenue particulièrement chaleureuse à Mme Mettle qui est une concitoyenne de Regina—la ville d'où je viens. Bienvenue, nous sommes ravis de vous accueillir.

Vous avez dit que le groupe des minorités visibles était celui qui faisait les progrès les plus marqués. Je pense que vous avez commencé votre exposé en disant cela. On nous a souvent répété que c'était sur les deux côtes que se trouvaient le plus grand nombre d'immigrants venant des autres pays. Voilà pourquoi on s'étonnera peut-être de constater qu'ils essaient vers la Saskatchewan, le Manitoba et d'autres endroits.

Pouvez-vous nous parler davantage des groupes auxquels vous venez en aide à Regina?

Mme Martha Mettle: Des groupes, comme par exemple...?

M. Larry Spencer: De quels pays viennent-ils?

Mme Martha Mettle: Ils viennent des quatre coins du monde—des Antilles, de pays comme la Barbade, Trinidad et Sainte-Lucie. Il y a également des groupes importants d'Africains, venant du Soudan, de l'Éthiopie, de l'Érythrée. Nous accueillons beaucoup de réfugiés en provenance de pays ravagés par la guerre. Nous accueillons beaucoup de gens du Nigeria, du Bénin, du Sierra Leone et du Kenya. Il y a également un groupe important d'Africains du Sud...de Latino-Américains et d'Antillais

• (1320)

M. Larry Spencer: Vous avez parlé de la discordance ou du manque de reconnaissance professionnelle des compétences des immigrants qui arrivent ici. C'est une chose que je comprends bien parce que—je suis sûr que vous ne remarquez plus mon accent, qui a presque disparu, et ne vous moquez pas là-bas—mais moi aussi, je suis venu au Canada comme immigrant en 1974. Ma femme m'a accompagné mais elle a perdu près du tiers de ses diplômes d'études ce faisant. Nous ne savions quand nous sommes venus que ce serait ainsi parce que sa spécialité n'était pas offerte à l'Université de Regina. On ne lui a accordé aucun crédit pour ce qu'elle avait fait avant de venir ici.

Les choses s'améliorent-elles désormais? Je ne sais pas si je suis hors sujet mais peut-être faudrait-il expliquer de façon plus réaliste la reconnaissance des compétences professionnelles à ceux qui

envisagent de venir s'installer ici. M. Malhi et moi-même en avons parlé un peu. Les immigrants viennent ici en supposant qu'ils seront acceptés d'emblée mais ils découvrent que ce n'est pas le cas. Fait-on quelque chose de ce côté-là? Essaie-t-on de mieux renseigner les candidats sur les débouchés qu'il peut s'attendre à trouver ici?

Mme Martha Mettle: Le problème persiste mais ce que la plupart des immigrants font, s'ils en ont le moyen, c'est de retourner s'instruire davantage pour atteindre la norme. En fait, très peu d'entre eux peuvent se le permettre à cause des difficultés financières... Un immigrant ou un réfugié, quand il arrive ici, n'a rien et il doit repartir à zéro, de sorte qu'il essaie de s'inscrire dans un programme quelconque lui permettant d'acquérir la langue...

Certains d'entre eux sont francophones d'origine et il n'y a pas beaucoup de français à Regina, essentiellement, c'est l'anglais, si bien qu'ils doivent acquérir la langue. La plupart du temps, le gouvernement les aide à acquérir une capacité d'anglais langue seconde. Ce n'est pas technique. C'est un niveau qui vous permet de vous débrouiller, de parler aux autres gens.

En outre, l'université exige que l'on subisse une épreuve d'anglais si l'on veut être admissible aux cours universitaires, même si c'est un cours de perfectionnement ou de recyclage pour atteindre la norme équivalente canadienne.

Il y a beaucoup d'empêchements, beaucoup de choses... Peu de gens y parviennent et ils en arrivent... Il y a des médecins, des gens qui ont des diplômes en droit ou en génie, qui conduisent des taxis ou qui s'occupent de l'entretien des hôpitaux ou des établissements publics. Ils ont tellement de difficultés financières qu'ils ne parviennent pas à fréquenter les écoles. Il faut qu'ils apprennent l'anglais technique qui leur ouvrira la porte de l'université pour se perfectionner ou atteindre la norme équivalente canadienne. Ces gens font donc face à beaucoup de problèmes.

M. Larry Spencer: Un membre de l'équipe de la bibliothèque de Regina m'a signalé que le programme d'anglais langue seconde de la bibliothèque avait subi d'importantes compressions, parce que ce genre de programme ne permet à quelqu'un de passer du chômage à l'emploi. Ces programmes permettent tout simplement à quelqu'un qui ne pourrait pas être formé de prendre des cours ou de suivre une formation. Madame la présidente, il y a là une lacune que nous voudrions sans doute examiner parce que cette étape intermédiaire est nécessaire.

Vous l'avez dit, il est difficile de faire passer quelqu'un du chômage à l'emploi s'il faut parfaire ses compétences linguistiques avant qu'il puisse suivre une formation. Je pense qu'il faut prendre note de cela.

• (1325)

La présidente: Merci, monsieur Spencer.

Mme Rita Warner: Permettez-moi d'ajouter quelque chose sur le même sujet. J'ai connus un jeune homme—je pense qu'il était de la Jamaïque—qui ne pouvait pas trouver de travail. Il avait fait de longues études en Jamaïque. Il m'a dit: «Voilà ce qui en est. J'ai écrit une chanson que je vais vous chanter». Et elle disait: «Je n'ai rien et rien et ne m'a attrapé». C'était le titre de la chanson. Il racontait qu'il ne pouvait pas aller au-delà du rien. Il n'avait pas d'emploi et il ne pouvait pas se servir de ses compétences au Canada.

Mme Crystal Laborero: Puis-je ajouter quelque chose?

La présidente: Oui.

Mme Crystal Laborero: Je sais que le milieu des affaires au Manitoba réclame à grand cri que l'on libéralise les conditions d'accueil des immigrants. Mais un des obstacles à l'immigration est toute cette question de titres de compétence. Nous attirons les gens ici en leur disant: «Vous êtes médecin dans votre pays, et vous pourriez exercer au Canada, mais il vous faudra étudier pendant sept ans pour obtenir le droit d'exercer la médecine.» Il est clair qu'il faut que soit présent à la table de négociation un représentant du ministère de l'Immigration—peut-être pas de l'immigration mais nettement leur...

La présidente: Assurément, il faudrait que les associations professionnelles qui accordent les brevets soient présentes. Cela a été répété à plusieurs reprises au cours de nos délibérations. Je soupçonne que nous présenterons une recommandation au sujet de ce problème particulier.

M. Malhi.

M. Gurbax Malhi: M. Spencer a déjà posé certaines des questions que je voulais poser mais j'en aurais encore une ou deux. Merci, madame la présidente.

Le gouvernement devrait-il s'employer plus activement à la formation des gens qui ont besoin d'expérience au Canada, car il arrive qu'ils ne puissent pas trouver d'emploi parce qu'ils n'ont pas cette expérience?

Mme Martha Mettle: Il faut reconnaître que les règles existent. DRHC a toutes les règles. Il n'y a pas de dialogue entre le gouvernement et les employeurs ou les établissements. C'est comme s'il s'agissait d'entités distinctes du gouvernement. Il devrait exister un lien entre les groupes d'immigrants en difficulté et les employeurs ou les établissements qui fixent les normes pour l'accréditation.

On constate que tous se renvoient la balle. On dit que c'est le gouvernement. On dit que c'est le ministère de l'Immigration. On ne décrit pas précisément la situation. Les gens arrivent plein d'espoir et ils rencontrent... En effet, la plupart des gens qui arrivent ici ont l'espoir de trouver des emplois afin d'améliorer leur sort au Canada. Ceux qui arrivent ici avec beaucoup de compétences, déjà acquises, s'entendent dire par le gouvernement que ce sont les établissements qui imposent ces obstacles infranchissables.

Je pense qu'il faut une certaine liaison, un dialogue, entre le gouvernement et les établissements ou les employeurs afin que l'action des uns et des autres s'imbrique. Je ne sais pas si cela répond à votre question.

M. Gurbax Malhi: Vous parlez de gens qui arrivent ici avec des diplômes professionnels—des médecins, des ingénieurs—les agents de l'immigration qui les ont rencontrés ne leur donnent-ils pas des conseils appropriés au moment de l'entrevue? Peut-être que s'ils voyaient qu'il n'y a pas de débouchés, s'ils savaient cela dès le départ, ils y réfléchiraient à deux fois avant de venir ici.

Mme Martha Mettle: Je pense que oui, parce que même dernièrement...

M. Gurbax Malhi: Pensez-vous que le ministère de l'Immigration devrait avoir plus...

Mme Martha Mettle: Oui, je pense qu'on devrait peut-être décrire la situation de façon plus précise parce que dans certains cas on ne leur dit rien. Ceux qui arrivent ici découvrent la réalité une fois sur place. Récemment, on a annoncé aux informations que le gouvernement—le ministère de l'Immigration—n'accepterait pas d'immigrants venant d'Afrique à moins qu'ils n'aient un diplôme de maîtrise. On peut détenir un diplôme de maîtrise et venir au Canada, mais ne pas trouver d'emploi. Quelqu'un de l'extérieur pourrait travailler dur pour obtenir un diplôme de maîtrise afin de se faire accepter comme immigrant au Canada, mais que se passera-t-il alors? Le ministère de l'Immigration n'a pas d'autres liens. Il faut venir au Canada et découvrir qu'un diplôme de maîtrise n'aide en rien pour l'obtention d'un emploi ou pour abattre des obstacles.

C'est peut-être exactement là le problème. Peut-être qu'on ne donne pas une idée précise de ce qui se passe au Canada, qu'on ne leur explique pas leur meilleur intérêt ou encore ce qui leur permettrait d'être candidats heureux à l'immigration.

• (1330)

M. Gurbax Malhi: Pensez-vous que les immigrants font face à des obstacles supplémentaires sur le plan de l'emploi comparativement aux personnes handicapées ou aux femmes autochtones?

Mme Martha Mettle: Pas nécessairement. Nous rencontrons certainement les mêmes obstacles. Lorsqu'une personne handicapée se présente, les employeurs pensent que cela va coûter plus cher parce qu'il faudra diverses aides pour l'accomplissement des tâches, et la plupart des employeurs ne sont pas prêts à dépenser cet argent.

Le niveau de pauvreté est à peu près le même. Mais nous avons des problèmes communs.

Un immigrante sans expérience au Canada ou qui a un accent quand elle parle, ou dont la couleur de la peau est différente fait face à des problèmes supplémentaires. On constate que c'est doublement difficile.

M. Gurbax Malhi: Merci.

La présidente: Merci, monsieur Malhi.

Les deux derniers intervenants seront Mme Guay et Mme St-Jacques.

[Français]

Mme Monique Guay: Merci, madame la présidente.

Je pense qu'il n'y a pas de solution miracle et que ce n'est pas non plus en apportant des amendements à la loi qu'on va régler tous les problèmes. Je pense qu'il y a d'autres problèmes qui doivent être réglés à d'autres niveaux. Je vais vous en citer quelques-uns.

Au Québec, on fait des forums de l'emploi. Au cours de ces forums-là, dans certaines régions, tous les employeurs qui ont des emplois qui sont disponibles viennent présenter et récupérer... Tout le monde a accès à ça. Les gens peuvent aller porter leur c.v. et demander un emploi. Il y a des kiosques dans ces forums-là qui expliquent la loi québécoise de l'équité en matière d'emploi. C'est donc une façon de sensibiliser et les employeurs et les employés. C'est aussi une façon d'éduquer la population.

Il y a d'autres façons qui sont importantes. Au Québec, on a les garderies à cinq dollars. Ça permet aux femmes d'aller étudier, d'atteindre des objectifs, de gagner leur vie, de faire plus de sous, de mieux vivre et de se sortir de la pauvreté.

Je vous parle du Québec parce qu'on a notre loi chez nous. Est-ce qu'il existe une coopération entre vos organismes et les différentes provinces que vous représentez? Est-ce qu'il y a un lien qui se fait entre le fédéral et les provinces? Est-ce que les provinces offrent certains services pour encourager les minorités—les femmes, les autochtones, les personnes handicapées—sur le marché du travail même si elles n'ont pas de loi? Sentez-vous qu'il y a une volonté d'aider la population à ce niveau-là?

[Traduction]

Mme Rita Warner: Je pense qu'il n'y a que la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

•(1335)

[Français]

Mme Monique Guay: C'est tout ce qu'il y a?

[Traduction]

Mme Rita Warner: Personnellement c'est tout ce que je vois.

Mme Crystal Laborero: Au Manitoba, nous avons une politique d'équité en matière d'emploi. Cela relève plus ou moins du gouvernement. Le secteur privé n'est pas touché.

Nous avons tenu une tribune sur la question des garderies. Nous avons pris pour modèle le Québec et certaines des politiques appliquées là-bas. Nous sommes donc en train de progresser vers cela également.

Toutefois, la collaboration n'est pas encore assez soutenue entre les divers paliers de gouvernement, municipal, provincial et fédéral, et je pense que cela s'impose pour que ce soit plus viable à l'échelle régionale.

Mme Martha Mettle: En fait, je n'ai pas bien écouté la question. Pouvez-vous la répéter s'il vous plaît.

[Français]

Mme Monique Guay: J'ai demandé si vous obteniez aussi de l'aide au niveau provincial pour essayer de trouver des emplois aux femmes et aux personnes des minorités visibles. Je sais que vous n'avez pas de loi-cadre au niveau de la province, mais est-ce qu'il y a des effectifs, des choses pour vous aider? Est-ce que la province travaille avec les associations pour justement ouvrir les portes aux femmes?

[Traduction]

Mme Martha Mettle: Il y a quelques groupes ou associations de femmes qui essaient de s'entraider. En Saskatchewan, il y a un organe provincial pour la condition féminine. Selon moi, ce programme ne vise pas à aider activement les femmes. C'est plutôt bureaucratique. On donne une petite subvention pour accomplir quelque chose mais on ne fait rien pour aider activement les gens à progresser.

[Français]

Mme Monique Guay: Une action constante, ça n'existe pas. Ce sont vraiment de petits essais à droite et à gauche. J'espère que ça va se faire. Je regarde la loi qu'on a ici présentement. On va essayer d'apporter les améliorations possibles pour s'assurer...Vous devez nous faire parvenir vos recommandations si vous en avez, mais il faut aussi être conscients que c'est un budget de 1,9 million de dollars, que 29 personnes sont employées là-dedans. Ce n'est pas beaucoup. Est-ce qu'on élargit ça? Est-ce qu'on essaie plutôt, au contraire, de donner plus de responsabilités aux entreprises? Il faudra voir à la longue. Toutes vos recommandations seront prises en considération. Ce ne sont pas de gros budgets. Ce n'est pas suffisant, d'après moi, pour que ce soit vraiment efficace. Alors, on aura des réflexions à faire, nous aussi. On pourrait prendre une partie des beaux surplus de la caisse de l'assurance-emploi pour aider nos minorités, nos femmes, nos autochtones et nos handicapés à se placer dans le milieu du travail.

[Traduction]

La présidente: M. Crête serait fier de vous.

Mme St-Jacques.

[Français]

Mme Diane St-Jacques (Shefford, Lib.): Merci, madame la présidente.

On sait que les femmes sont sous-représentées dans les postes de hautes responsabilités et on entend souvent dire que c'est un choix de carrière. J'aimerais connaître votre opinion là-dessus. Est-ce que c'est réellement par choix de carrière, ou si c'est simplement...?

Ça peut être un problème de formation aussi, parce qu'on sait que dans certains milieux, par exemple en politique, il n'y a pas beaucoup de femmes. On est une minorité et ça peut s'expliquer par diverses raisons, mais au niveau des responsabilités dans les postes clés, qu'est-ce que vous en pensez?

[Traduction]

Mme Rita Warner: C'est sournois. Le climat est-il propice à l'avancement ou pour combler ce poste? Fait-on en sorte qu'il y va de son intérêt d'occuper ce poste, ou le poste est-il rendu attrayant pour qu'elle l'accepte? J'ai regardé du côté du gouvernement de la Nouvelle-Écosse et je pense qu'il y a trois députées en tout.

Mme Diane St-Jacques: Combien?

Mme Rita Warner: Au Parti libéral, il n'y a pas de femmes, et je pense qu'il y a deux...

M. Eugène Bellemare: Allez-vous faire quelque chose?

Mme Rita Warner: Nous avons fait des instances et un des hommes s'est embourbé de façon à révéler l'attitude concernant notre position: «Vous savez, je suis sûr, très chère, que vous pourriez faire un tout aussi bon boulot». Cela répond à votre question. C'est une façon condescendante...

• (1340)

Mme Crystal Laborero: Sur le plan de la sous-représentation, je me plais à penser que j'occupe un poste de haute direction. Ce que j'ai dû surmonter pour parvenir où je suis, étant mère célibataire, représentait beaucoup d'organisation—services de garde d'enfants, coups de téléphone—pour m'assurer que tout allait bien à la maison avant de faire quoi que ce soit.

Très souvent, aux échelons supérieurs, il y a plus d'exigences sur le plan du temps. On s'attend à ce que vous soyez là pour des dîners ou des petits déjeuners de travail tôt le matin. Eh bien, ma garderie n'ouvre pas avant 7 h 30, ce qui signifie que je ne peux rien faire avant cette heure-là, et parfois les réunions commencent à 7 h 30. Certaines de ces obligations sont très difficiles s'il faut s'occuper d'une famille.

Ensuite, on peut se demander: comment se faire accepter dans le club des bons vieux amis? Il y a beaucoup de marchés qui sont conclus sur le terrain de golf. C'est triste à dire, mais c'est la réalité. J'ai dû suivre des leçons de golf car je devais jouer avec les gars.

Mme Rita Warner: Oui. Ma soeur a suivi des leçons de golf. Elle travaille dans le domaine des relations publiques. Elle s'est dit que puisqu'on ne trouve que des hommes dans le milieu, elle prendrait des leçons de golf et entrerait de cette façon.

Mme Crystal Laborero: Oui. Cela représente donc un coût supplémentaire pour moi en tant que chef de famille monoparentale, mais je dois le payer si je veux survivre dans le monde des affaires.

Mme Diane St-Jacques: Comment changer ces situations?

Mme Crystal Laborero: Ce sont de graves questions.

Je pense d'abord qu'il faut plus de souplesse dans l'aménagement du travail et de la vie familiale. Les entreprises ont déjà commencé à prendre des initiatives en ce sens, mais si l'on adoptait un programme de ce genre en bonne et due forme, ça nous aiderait certainement.

Dans bien des cas, il s'agit simplement d'éduquer les gens. Vous savez, le modèle dominant est celui des gens au poste de commande, c'est-à-dire les hommes blancs. Et les décisions qu'on prend relativement au calendrier et aux horaires de réunion ont vraiment des répercussions, mais ils n'y pensent pas. On ne peut savoir ce qu'on n'a jamais connu. On ne mangerait pas avec une fourchette si personne ne nous l'avait montré. Les dirigeants d'entreprise ne se rendront pas compte des répercussions de leurs décisions sur les

autres s'ils n'ont pas vécu les mêmes expériences. Dans bien des cas, il s'agit donc de les éduquer.

Je vous remercie.

La présidente: Au nom du comité, je tiens à remercier chacun de nos témoins de leur exposé. Chaque personne a présenté son point de vue et a tenu à représenter sa propre province, et tout cela nous sera très utile lorsqu'il s'agira de faire des recommandations et de modifier la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Je tiens maintenant à vous répéter notre offre. Au cours des prochaines semaines, avant la rédaction des recommandations, nous vous serions reconnaissants de nous envoyer des exemples des meilleures pratiques ou de nous soumettre des idées que vous aimeriez nous voir étudier dans le cours de nos travaux. En ce cas, n'hésitez pas à joindre notre greffière.

Encore une fois, merci à tous.

Avant de mettre fin à la réunion, j'aimerais parler de notre séance de mardi prochain, qui à l'origine devait être prolongée comme celle d'aujourd'hui. Cependant, étant donné que seulement trois groupes de témoins vont venir pendant la première partie, et un seul autre pendant la seconde, nous avons estimé que plutôt que de faire une pause-déjeuner, il serait peut-être préférable d'entendre les trois premiers groupes puis passer immédiatement au témoignage de l'Association canadienne des individus retraités. Cela veut dire que la réunion se terminerait vers 13 h 30.

M. Dale Johnston: Qui sont les trois groupes qui témoignent, madame la présidente?

La présidente: Il s'agit des sous-traitants fédéraux de l'Université de la Saskatchewan, de la compagnie St. John's Dockyard Limited et de représentants de la société Boeing du Canada. Les trois groupes viendraient à l'heure prévue, c'est-à-dire entre 11 heures et 12 h 30. La seule chose qui changerait ensuite est que plutôt que de faire une pause à 12 h 30, nous passerions immédiatement au second groupe. Il n'y en a qu'un seul, car l'autre a décliné notre offre. Ainsi que je le disais, il s'agit de l'Association canadienne des individus retraités, dont nous entendrions les témoins pendant à peu près trois quarts d'heure.

Cela vous convient?

La séance est levée. Je vous remercie.

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

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

**Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante :
Also available on the Parliament of Canada Web Site at the following address:
<http://www.parl.gc.ca>**

Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.

The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.