



Chambre des communes
CANADA

Comité permanent de la condition féminine

FEWO • NUMÉRO 035 • 2^e SESSION • 40^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 22 octobre 2009

Présidente

L'honorable Hedy Fry

Comité permanent de la condition féminine

Le jeudi 22 octobre 2009

• (1535)

[Traduction]

La présidente (L'hon. Hedy Fry (Vancouver-Centre, Lib.)): Je déclare la séance ouverte.

Conformément à l'article 108(2) du Règlement, nous faisons aujourd'hui une étude sur la présence accrue des femmes dans les professions non traditionnelles.

Nous accueillons aujourd'hui les représentantes de l'Alliance de la fonction publique du Canada qui sont Patty Ducharme, vice-présidente exécutive nationale, Bureau de direction et Allison Pilon, Droit de la personne et équité en matière d'emploi. Nous recevons également Hiromi Matsui, de la Coalition canadienne des femmes en ingénierie, sciences, métiers et technologie. Je tiens à vous remercier d'être venues et je vous souhaite la bienvenue.

Madame Ducharme, vous devez connaître les règles à fond: 10 minutes pour votre exposé, après quoi nous passerons aux questions. Par conséquent, Patty, est-ce vous qui allez faire une déclaration ou allez-vous partager votre temps?

Mme Patty Ducharme (vice-présidente exécutive nationale, Bureau de direction, Alliance de la Fonction publique du Canada): Je vais le faire.

La présidente: Bien. Merci. La parole est donc à Mme Ducharme.

Mme Patty Ducharme: Merci.

Merci, membres du comité, de nous avoir invitées à venir aujourd'hui. Je suis accompagnée d'Allison Pilon, une collègue qui travaille à notre Direction des services aux membres comme agente à l'équité en matière d'emploi.

Comme vous le savez pour la plupart d'entre vous, l'AFPC représente environ 175 000 employés qui travaillent un peu partout au Canada. Nos membres travaillent dans les ministères et organismes fédéraux, les musées, les aéroports ainsi que les secteurs parapublic et privé. Environ 62 p. 100 de nos membres sont des femmes et nos membres hommes et femmes exercent toutes sortes d'emplois différents allant des emplois de bureau et administratifs à ceux des secteurs de la technologie, des sciences, des métiers, etc.

L'AFPC lutte depuis de nombreuses années afin d'obtenir la justice économique et sociale pour ses membres. L'équité salariale est, à notre avis, essentielle pour assurer la pleine égalité des femmes dans notre société et permet que les emplois à prédominance féminine qui ont été sous-évalués par le passé soient rémunérés de la même façon que les emplois d'égale valeur dominés par les hommes. Un autre élément essentiel de la lutte pour l'égalité économique et sociale des femmes consiste à s'assurer que les femmes ont accès aux domaines d'emploi en dehors de ceux qui sont considérés traditionnellement comme des emplois féminins pour pouvoir explorer leurs compétences et leurs talents et surmonter la

ségrégation fondée sur le sexe qui existe encore dans le marché du travail.

Au Canada, le marché du travail est, à bien des égards, compartimenté selon le sexe. Même si les femmes représentent environ la moitié de la population active canadienne, elles ont davantage tendance que les hommes à travailler à temps partiel ou à occuper d'autres formes d'emploi précaires. À peu près 40 p. 100 des travailleuses occupent des emplois à temps partiel, contractuels ou autres formes d'emploi non conventionnelles contre moins de 30 p. 100 des hommes. La majorité des femmes qui travaillent à temps partiel le font par nécessité. Seulement 28 p. 100 des femmes qui travaillent à temps partiel le font pour répondre à leurs préférences personnelles. La plupart le font parce qu'elles ne peuvent pas trouver de travail à plein temps, parce qu'elles vont à l'école ou qu'elles s'occupent de leurs enfants ou de parents âgés et qu'elles n'ont pas accès à des services de garderie ou d'aide familiale adéquats.

La situation est plus marquée pour les femmes racialisées et immigrantes, les femmes autochtones ainsi que les femmes handicapées. Les femmes racialisées ont plus tendance à travailler dans le secteur des services faiblement rémunérés et des emplois à temps partiel. Un grand nombre d'immigrantes sont sous-employées et incapables de trouver un emploi dans le domaine dans lequel elles ont reçu une formation et elles ont également davantage tendance à travailler à temps partiel. Les femmes autochtones ont un des taux de chômage les plus élevés au pays et travaillent principalement dans des emplois faiblement rémunérés du secteur des services. Les femmes handicapées sont souvent sans emploi ou sous-employées parce qu'un grand nombre de lieux de travail restent inaccessibles. Plus des deux tiers des femmes occupent des emplois exercés traditionnellement féminins tels que des postes d'infirmières, d'enseignantes, d'employées de bureau et de vendeuses et même si les femmes ont fait des gains importants au cours des dernières décennies, dans de nombreux domaines, nous sommes encore largement exclues des emplois de col bleu, des métiers spécialisés et des emplois en sciences et en génie, par exemple. En 2006, les femmes ne représentaient que 21 p. 100 des travailleurs du secteur primaire, 6,5 p. 100 des travailleurs du secteur des métiers, du transport et de la construction et seulement 31 p. 100 des travailleurs de la transformation, de la fabrication et des services publics.

Du côté de la fonction publique fédérale où travaillent la plupart de nos membres, un certain nombre d'emplois et de catégories professionnelles sont encore à prédominance masculine. Par exemple, au 31 mars 2008, les femmes ne représentaient que 20 p. 100 des travailleurs de la catégorie de l'exploitation. Il s'agit par exemple des métiers, des équipages de navire, des pompiers et d'autres services. La catégorie technique est également à prédominance masculine et compte seulement 32,5 p. 100 de femmes. Cette catégorie comprend des emplois dans le groupe Soutien technologique et scientifique, inspection technique et inspection des produits.

Lorsqu'on examine les changements de la dernière décennie, nous n'avons pas vraiment de quoi nous réjouir. En effet, même si la proportion de femmes a augmenté dans la catégorie technique et celle de l'exploitation, ce n'est pas le résultat d'une augmentation importante de l'embauche des femmes, mais c'est plutôt largement attribuable à un taux de radiation plus élevé pour la main-d'oeuvre masculine.

Pourquoi un tel écart persiste-t-il encore entre les sexes pour de nombreux emplois?

Les femmes ont moins accès à certains types d'éducation et de formation. Par exemple, même si les femmes représentent plus de la moitié des diplômés des universités, le nombre de femmes qui se dirigent vers le génie et les sciences naturelles a à peine augmenté depuis près de 20 ans. Les femmes n'ont certainement pas accès à la formation aux métiers de la construction et ne sont pas encouragées à la suivre. De plus, les femmes sont moins nombreuses que les hommes à avoir accès à l'assurance-emploi et elles ne peuvent donc pas obtenir l'argent offert par ce programme pour le recyclage. Même quand elles exercent un emploi, les femmes ont plus de difficulté à obtenir une formation. Elles ont moins tendance que les hommes à bénéficier d'une formation parrainée par l'employeur selon une étude récente de Statistique Canada.

Un autre obstacle important qui empêche les femmes d'avoir accès à de nombreux marchés de l'emploi est l'absence de soutien pour faire garder leurs enfants ou prendre soin de leurs parents, le refus des employeurs de leur accorder des heures de travail variables ou d'autres accommodements de ce genre et le fait que les femmes sont souvent pénalisées lorsqu'elles prennent des congés prolongés pour s'occuper de leurs enfants ou de leur famille. L'opinion selon laquelle certains emplois, surtout les postes de direction, les emplois spécialisés dans le secteur de la fabrication ou d'autres professions à dominance masculine ne se prêtent pas à des horaires variables, au travail à temps partiel ou au partage d'emploi renforce cet écart entre les sexes.

Pour les femmes racialisées, les femmes immigrantes, les femmes autochtones et les femmes handicapées, les obstacles qui s'opposent à leur pleine participation au marché du travail sont encore beaucoup plus importants et plus profonds. La discrimination et la marginalisation, le manque d'accès à la formation et à l'éducation, le manque de reconnaissance des titres de compétences étrangers, le manque d'accommodements et de lieux de travail accessibles sont autant de facteurs qui accentuent la ségrégation dans le marché du travail.

Bien entendu, la discrimination sexuelle et les opinions stéréotypées à l'égard des femmes sont encore répandues. Une culture sexiste et le harcèlement au travail et à l'école persistent toujours et incitent les femmes à quitter les secteurs non traditionnels, même après avoir essayé d'y pénétrer. Les femmes doivent avoir la garantie que lorsqu'elles entrent dans ces secteurs, le harcèlement et l'intimidation ne seront pas tolérés et il faut que la culture du milieu de travail change.

Dans la fonction publique fédérale, environ une femme sur trois dit avoir été victime de harcèlement et 55 p. 100 des femmes avoir été victimes de discrimination fondée sur le sexe. Malheureusement, le Conseil du Trésor ne fournit pas la ventilation de ces chiffres par catégorie professionnelle. Ce sont des renseignements que nous avons demandés et qui nous ont été refusés.

Il existe un certain nombre de façons de remédier à ces obstacles qui se posent à la participation pleine et égale des femmes au marché du travail.

Il faut renforcer la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Des programmes et des politiques d'équité en matière d'emploi visant à donner aux femmes accès aux secteurs et aux emplois non traditionnels doivent être mis en place et ils doivent également faire en sorte que les femmes racialisées et autochtones ainsi que les femmes handicapées aient accès à ces emplois.

Les fonds destinés à l'infrastructure devraient être reliés à des exigences sur le plan de l'équité en matière d'emploi. Étant donné que la majeure partie des fonds pour l'infrastructure servent à créer des emplois traditionnellement masculins sans que les entrepreneurs ou les employeurs ne soient incités ou forcés de recruter davantage de femmes, les femmes ont été largement privées des avantages de ces investissements.

La prévention du harcèlement sexuel et racial au travail est un élément essentiel pour assurer aux femmes l'accès aux secteurs d'emploi non traditionnels. Des obligations proactives doivent être imposées aux employeurs pour qu'ils rendent le lieu de travail accueillant pour les femmes et préviennent le harcèlement.

Le rapport Harry Arthurs, de 2006, sur les normes d'emploi dans le secteur public fédéral formulait d'importantes recommandations dont la mise en oeuvre améliorerait la situation des femmes qui travaillent dans le secteur fédéral. Ces améliorations comprendraient, par exemple, des congés pour assumer des responsabilités familiales et des congés parentaux, la protection des mères qui allaitent et des dispositions concernant la formation.

● (1540)

Les autres mesures importantes sont notamment des meilleures normes d'emploi, des fonds de recyclage pour permettre aux femmes de recevoir une formation dans des domaines d'éducation et de compétences non traditionnels, un meilleur accès à la formation parrainée par l'employeur et la promotion de conditions de travail plus souples dans pratiquement tous les types d'emplois.

Enfin, pour permettre à plus de femmes d'occuper des emplois non traditionnels, il faut leur apporter un soutien de base. Un programme national de services de garderie et une amélioration du programme d'assurance-emploi sont des éléments essentiels pour assurer la pleine participation des femmes au marché du travail. L'équité salariale est également un droit d'une importance fondamentale pour assurer l'égalité sociale et économique des femmes.

Merci.

● (1545)

La présidente: Merci beaucoup, madame Ducharme.

Vous êtes venue ici trop souvent — vous êtes parfaitement dans les temps. Vous nous avez même fait cadeau de deux minutes supplémentaires. Très bien.

Nous passons maintenant à Mme Matsui.

Mme Hiromi Matsui (ancienne présidente, Coalition canadienne des femmes en ingénierie, sciences, métiers et technologie): Merci.

Bon après-midi, madame la présidente et membres du comité.

[Français]

Bonjour, mesdames et messieurs.

[Traduction]

Merci de m'avoir invitée à parler avec vous de la présence accrue des femmes dans les professions non traditionnelles.

Je m'appelle Hiromi Matsui et je suis une ancienne présidente de la CCFISMT, la Coalition canadienne des femmes en ingénierie, sciences, métiers et technologie. Je travaille au Centre IRMACS, qui est un centre de recherche interdisciplinaire en mathématiques situé à l'Université Simon Fraser, à Burnaby, en Colombie-Britannique.

La CCFISMT est un organisme-cadre pancanadien qui regroupe 27 organisations membres allant de la SCWIST, la Société des canadiennes dans la science et la technologie, à Vancouver, en Colombie-Britannique, à FSG, à St-Jean de Terre-Neuve. Notre coalition organise des conférences nationales bisannuelles pour les femmes qui travaillent dans le secteur des sciences, du génie, des métiers et de la technologie. La prochaine conférence aura lieu à Winnipeg, au Manitoba, en mai 2010.

Les organismes membres de la CCFISMT cherchent à promouvoir la participation des femmes dans le secteur des sciences, du génie, des métiers et de la technologie au moyen d'activités de recrutement et de rétention, sous la forme d'ateliers, d'activités pratiques et de discussions avec des modèles d'identification. Nous avons un site Web, www.cwestt.org, qui contient beaucoup de statistiques, de rapports et de renseignements. Je vous invite à le consulter pour voir ce qui se passe au Canada.

Notre coalition incite les jeunes femmes à envisager des carrières dans les professions non traditionnelles. C'est un sujet important qui couvre un vaste éventail de professions allant de l'ingénierie aux métiers spécialisés. Ces femmes ont un grand nombre de défis et d'obstacles similaires à relever pour essayer d'avancer dans leur carrière. L'absence de modèles d'identification à des postes de direction est un facteur très important.

Une des conférences les plus intéressantes auxquelles j'ai assisté était une conférence sur les femmes dans les métiers organisée à Vancouver par Kate Braid. Il est vraiment encourageant de voir une salle pleine de gens de métier du sexe féminin exerçant aussi bien le métier de charpentier que celui de mécanicien d'outillage ou de soudeur, des femmes fortes à la fois physiquement et mentalement qui ont su faire face aux défis et au harcèlement dans leur milieu de travail et qui ont survécu à cette expérience.

Hier, j'ai parlé avec une jeune mécanicienne d'outillage de la Saskatchewan qui est la seule femme de son entreprise. Son employeur se sert d'elle à des fins publicitaires, mais elle doit faire deux fois plus de travail que les autres pour prouver sa compétence et elle reconnaît que c'est difficile. Lorsqu'elle a commencé à travailler, quand elle posait des questions à son superviseur au sujet de ce qu'elle devait faire, il lui répondait par des grognements. Elle a commencé par l'appeler « l'homme des cavernes ». Heureusement, son sens de l'humour l'a aidée à faire face à la situation.

En réalité, de nombreuses entreprises du secteur des métiers ne veulent pas embaucher de femmes. La diversité est un problème à leurs yeux et c'est pourquoi nous avons établi une liste de stratégies pour aider les entreprises à relever les défis sur le plan de la formation. Nous sommes en train d'établir la version française de cette liste, mais elle est malheureusement pas encore prête.

La CCFISMT a établi un centre, à Edmonton, baptisé le Centre WinSETT, pour offrir, en collaboration avec l'industrie, des programmes de leadership pour les femmes en sciences, ingénierie, métiers et technologie. Nous avons déjà organisé des ateliers d'information sur les carrières à l'intention des femmes autochtones et immigrantes et nous comptons en tenir plus à l'avenir.

Beaucoup de travail a été fait pour encourager les femmes à exercer des emplois non traditionnels, mais vous êtes au courant de l'écart salarial qui existe encore au Canada, surtout pour les femmes

qui ont reçu une formation postsecondaire et qui ne touchent que 68 ¢ pour chaque dollar que gagnent les hommes. Nous devons faire comprendre aux employeurs et aux décideurs politiques les avantages économiques de la diversité.

Les politiques de diversité peuvent augmenter le potentiel d'innovation. Les employeurs peuvent avoir accès à une base de talents plus vaste. Ils peuvent avoir une meilleure performance financière.

En 2002, Richard Bernardi a constaté un lien clair entre les entreprises qui comptent des femmes à leur conseil d'administration et celles qui figurent sur la liste des meilleures entreprises Fortune 100. Dans ses recherches, Catalyst a constaté que les entreprises qui comptent le plus de femmes parmi les membres de leur conseil d'administration obtenaient de meilleurs résultats que celles qui en comptaient le moins.

Les politiques de diversité peuvent améliorer le développement des marchés. Les femmes influencent 80 p. 100 des décisions d'achat des consommateurs. Comme vous le savez, le nombre de femmes entrepreneures a augmenté énormément entre 1981 et 2001, soit de plus de 200 p. 100, contre 38 p. 100 pour les hommes. N'oubliez pas que cette croissance comprend également les femmes ingénieures et celles qui travaillent dans le secteur des métiers.

● (1550)

Au travail, j'ai rencontré une femme qui a créé sa propre entreprise de calfeutrage, parce qu'elle a trouvé dans le secteur des métiers un créneau qui correspond à ses compétences et au genre de travail qu'elle recherche. Elle se spécialise dans le calfeutrage industriel et elle se débrouille très bien.

Julita Vassileva est la présidente de la chaire des femmes en sciences et en génie du CRSNG dans la région des Prairies et elle souligne qu'« il faut faire des recherches pour permettre une meilleure compréhension de la problématique homme-femme ». Elle a déclaré:

Promouvoir la condition des femmes ne veut pas dire qu'il faut les traiter de la même façon que les hommes. Les caractéristiques, les situations et les besoins des hommes sont souvent considérés comme la norme et on s'attend à ce que les femmes se conduisent comme eux pour avoir les mêmes possibilités. Pour assurer l'égalité des sexes, il faut accorder la même considération aux habitudes de vie, aux besoins et aux intérêts tant des femmes que des hommes.

Je suis ici aujourd'hui parce que je rêve d'un Canada où tous les femmes et les hommes auront les mêmes possibilités. Mon rêve m'est inspiré par ma grand-mère, qui est venue au Canada, comme immigrante. Ma grand-mère et mon grand-père ont construit une maisonnette à Marpole. Ils étaient très pauvres. Les enfants ont été mis au service d'autres familles comme aides domestiques à l'âge de 11 ans.

Ma grand-mère avait un rêve pour ses enfants. Elle rêvait de possibilités pour eux. Je rêve d'un Canada où les jeunes, surtout les jeunes filles, seront encouragées et non pas découragées d'étudier les mathématiques et la physique par les conseillers scolaires et les enseignants. J'en entends encore parler tous les jours.

Pour ce qui est de ma propre expérience dans une école secondaire de l'Ontario, mon directeur m'avait conseillé de ne pas devenir enseignante parce qu'il disait que j'aurais de la difficulté à trouver un emploi à cause de mon origine raciale. Ma mère a travaillé comme femme de ménage, mais elle a suivi des cours et obtenu un emploi de secrétaire dans un hôpital. J'ai pensé à enseigner, mais j'ai fini par étudier à la London School of Economics et j'ai fait des recherches sur la contribution que les travailleuses apportent à l'économie. Étant issue d'une lignée de travailleuses, j'ai vu qu'elles avaient fait une contribution économique importante et je tenais à faire des recherches dans ce domaine.

L'Université Simon Fraser m'a aidée à travailler sur le thème de la diversité à la Faculté des sciences appliquées et si vous pensez que c'est chose courante, vous vous trompez. J'ai eu la chance de travailler avec deux doyens qui ont soutenu mes travaux sur la diversité avec des professeurs et des groupes d'étudiants en science informatique et en génie. Nous avons maintenant plusieurs professeurs du sexe féminin en ingénierie alors qu'avant nous n'en avions qu'une.

Ma grand-mère m'a transmis un rêve et un patrimoine génétique qui m'ont conféré beaucoup de détermination et de force de caractère. Nous avons une analyse de rentabilisation, nous avons des données, nous avons des études de cas, mais il reste encore de nombreux défis à relever. Toutefois, je dirais que oui, c'est possible.
Merci.

La présidente: Merci beaucoup.

C'était un témoignage très émouvant traduisant la réalité de ce que vous avez dû affronter. Il est triste qu'après trois générations, les femmes aient encore à relever certains de ces défis.

Nous allons passer aux questions. Nous allons commencer par une session de sept minutes, ce qui comprend la question et la réponse. Je demande donc à tous d'essayer d'être le plus bref possible.

Anita.

L'hon. Anita Neville (Winnipeg-Centre-Sud, Lib.): Merci, madame la présidente.

Merci à vous toutes d'être venues.

Madame Matsui, nous nous sommes rencontrées pour la première fois quand vous êtes venue dans le cadre d'une table ronde, lors de la mise sur pied de ce comité, quand nous avons essayé d'évaluer les besoins des Canadiennes. Si je me souviens bien — mais je me trompe peut-être — vous aviez également parlé de votre rêve.

Mme Hiromi Matsui: Je rêve beaucoup.

L'hon. Anita Neville: Ceux qui travaillent avec vous ont de la chance.

Pourriez-vous nous dire — vous l'avez déjà fait en partie — sur quels plans il y a eu des progrès et sur quels autres il n'y en a pas eu? Là où il y en a eu, vous avez dit que la présence de femmes dans les conseils d'administration a une profonde influence sur l'embauche et la formation des femmes. Quels autres facteurs améliorent la situation?

•(1555)

Mme Hiromi Matsui: Je souhaiterais que nous ayons de quoi nous réjouir, mais j'avoue franchement que lorsque nous examinons les données, comme nous le faisons toutes, nous constatons que le nombre des femmes inscrites en faculté d'ingénierie n'augmente pas.

C'est la nomination de femmes comme doyennes des facultés d'ingénierie qui peut améliorer la situation. Nous avons maintenant plusieurs doyennes à la tête des facultés d'ingénierie. Elizabeth

Cannon, en Alberta, a été l'une des premières. Nous avons maintenant une doyenne à l'Université de Colombie-Britannique. Nous avons une doyenne à Toronto. Ces femmes occupent des postes de direction et pourront changer les choses, car les doyens n'ont pas beaucoup de pouvoir, mais ils en ont suffisamment pour exercer une influence sur certains éléments comme les comités d'embauche.

Toutefois, les organismes comme le FCS et les syndicats qui réclament une meilleure égalité sont des agents de changement, car ils ont des entreprises dirigées par des femmes et des hommes qui sont prêts à écouter et qui encouragent leurs gestionnaires et leurs employés à travailler avec eux.

Je travaille dans ce domaine depuis de nombreuses années et je dois dire que j'étais souvent en colère quand j'étais jeune et téméraire. Je me mets encore souvent en colère, mais je me rends compte maintenant... Quelqu'un a dit qu'il faut travailler avec les gens de bonne volonté. Je pense qu'il y a beaucoup de gens, hommes et femmes, qui sont prêts à écouter. J'ai travaillé pendant des années avec l'Association of Professional Engineers and Geoscientists, de Colombie-Britannique et quand je les ai rencontrés pour la première fois et que j'ai vu tous ces hommes d'âge mûr en costume-cravate, je me suis demandé dans quoi je m'étais embarquée. Mon travail avec eux m'a permis de nouer de profonds liens d'amitié et nous avons appris et écouté des deux côtés.

Les organisations professionnelles comme Ingénieurs Canada et les associations provinciales d'ingénieurs peuvent changer les choses, car ils sont en mesure d'inciter leurs membres à prendre conscience du genre de politiques et de pratiques qui empêchent les femmes d'accéder à la profession. Ce n'est pas seulement au niveau du recrutement. Comme vous le savez, la conservation du personnel pose un énorme problème. Nous formons beaucoup de femmes en sciences, mais le Canada réussit très mal à les retenir. La raison évidente est que les femmes se marient, qu'elles ont des enfants et qu'il n'y a pas de services de garderie. Ce n'est vraiment pas sorcier.

Le leadership joue un rôle essentiel et il faut encourager les leaders du sexe féminin. Certains chefs de file de l'industrie se rendent compte qu'ils ont avantage, pour leur compétitivité, à garder les femmes à leur service. IBM fait un excellent travail sur ce plan-là. Johnson & Johnson également. Comme davantage de multinationales vont s'en rendre compte — une fois que nous serons sortis de la récession — je pense qu'il y a de l'espoir de ce côté-là.

Néanmoins, les forces culturelles qui incitent nos jeunes, nos enseignants et nos conseillers scolaires à envisager des choix de carrière très limités comme infirmières, enseignantes ou médecins ont un impact profond.

J'ai récemment examiné les jeux en ligne qui s'adressent aux enfants d'âge préscolaire. Toute la machine Disney, qui est très puissante, pousse la créativité, le sens artistique, etc. Des choses intéressantes se passent. À l'Université Simon Fraser, nous avons un nouveau campus, à Surrey. Une de nos écoles les plus récentes, à Surrey, s'appelle la School of Interactive Arts and Technology. Elle donne à la fois des cours en design et en technologie qui attirent des étudiants des deux sexes, car les femmes s'intéressent à la conception d'un téléphone cellulaire ou d'une interface et elles veulent également apprendre quelque chose au sujet de la technologie. Des études interdisciplinaires constituent donc un domaine extrêmement important.

C'est une question tellement complexe, comme vous le savez.

L'hon. Anita Neville: Sept minutes.

•(1600)

La présidente: Il ne vous reste qu'une minute et demie.

Mme Hiromi Matsui: J'aurais aimé pouvoir vous donner des réponses vraiment positives. Toutefois, je pense que le leadership joue un rôle essentiel et que nous en avons besoin aux niveaux provincial et national.

J'aimerais pouvoir vous fournir une réponse simple et claire, Anita.

L'hon. Anita Neville: Merci.

Puis-je avoir un peu plus de temps?

La présidente: Vous avez une minute et 15 secondes.

L'hon. Anita Neville: J'ai une brève question à poser à l'Alliance de la fonction publique. Vous avez parlé de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et du manque de rigueur avec laquelle elle est appliquée. Si vous deviez classer par ordre de priorité les deux ou trois principaux problèmes que soulève l'équité en matière d'emploi, tant au sein du gouvernement fédéral que chez les entrepreneurs du gouvernement fédéral, quels seraient-ils?

Mme Allison Pilon (agente des droits de la personne et d'équité en matière d'emploi, Direction des services aux membres, Alliance de la Fonction publique du Canada): Nous avons un certain nombre de préoccupations à l'égard de l'efficacité de la loi actuelle et bien entendu, nous nous préparons en vue d'un examen éventuel de la loi.

Un des conséquences que cela a pour l'accès des femmes aux emplois non traditionnels est que les programmes d'équité en matière d'emploi doivent tenir compte du marché du travail externe. Toutefois, ils le font par profession. Si les femmes ne sont pas très représentées dans le marché du travail externe, l'employeur qui cherche à établir des objectifs pour l'embauche de femmes, par exemple, n'aura pas à se fixer des objectifs très élevés. Cela n'incite pas à se lancer dans des secteurs non traditionnels. C'est certainement un des problèmes. Il y a toute une série d'autres recommandations dont nous n'avons probablement pas le temps de parler maintenant.

La présidente: Vous avez dépassé votre temps de 23 secondes.

L'hon. Anita Neville: Je n'en ai pas le temps, car 23 secondes ne suffiront pas.

Si vous pouvez mettre la main dessus facilement, il nous serait très utile que vous les envoyiez à la greffière ou à l'attachée de recherche.

Merci.

Mme Allison Pilon: Oui.

Mme Patty Ducharme: Une chose, très rapidement, serait les recommandations du rapport Perinbam qui n'ont jamais été mises en oeuvre.

L'hon. Anita Neville: C'était il y a longtemps.

Mme Patty Ducharme: Oui, et nous aimerions que ces recommandations s'appliquent à un pourcentage plus élevé de membres des groupes désignés de façon à refléter la disponibilité des travailleuses racialisées, autochtones et handicapées.

L'hon. Anita Neville: Merci.

La présidente: Merci, madame Neville.

Nous passons à M. Desnoyers.

[Français]

M. Luc Desnoyers (Rivière-des-Mille-Îles, BQ): Merci, madame Fry.

Je vous souhaite la bienvenue à toutes.

Madame Ducharme, je vais d'abord m'adresser à vous. Je dois avouer que je pensais que, dans la fonction fédérale, le droit des femmes au travail était un peu plus reconnu qu'il ne l'est. Vous avez parlé de harcèlement et de discrimination. Je pense d'ailleurs que vous avez soumis une étude qui démontrait, avec des chiffres importants, les cas de harcèlement et de discrimination dans différents groupes ou professions. J'aimerais vous entendre encore davantage sur ce sujet.

J'aimerais aussi vous entendre un peu plus sur la façon dont on procède pour former les femmes dans les métiers non traditionnels au gouvernement fédéral. Vous avez parlé de garderies. Il y a aussi les responsabilités familiales qui entrent en jeu. Est-ce qu'on en tient compte? Fait-on des aménagements appropriés dans les métiers non traditionnels pour que les femmes aient accès à ces différents emplois?

Le dernier point qui m'intéresse, c'est le cas des femmes autochtones. Vous avez effleuré ce sujet, et j'aimerais en savoir un peu plus sur la discrimination. Dans leur cas, la discrimination est finalement beaucoup plus raciale. Cela ne se passe pas strictement au palier fédéral, mais c'est du palier fédéral que j'aimerais vous entendre sur ce point.

J'ai aussi une question à poser à Mme Hiromi Matsui. Le Conference Board dit qu'en 2025, il y aura une pénurie importante du côté des professions et des métiers non traditionnels. J'aimerais savoir comment les femmes pourraient contribuer à remédier à cette pénurie.

Cela devrait couvrir mes sept minutes.

Mme Patty Ducharme: Merci beaucoup, monsieur Desnoyers. Je vais répondre en anglais parce que je suis un peu plus rapide en anglais.

[Traduction]

Les statistiques de la fonction publique dont nous nous servons, les statistiques concernant les femmes qui travaillent actuellement pour la fonction publique proviennent de la dernière enquête que le Conseil du Trésor a faite auprès des employés de la fonction publique pour le compte du Conseil du Trésor et d'autres employeurs du gouvernement. Je crois que cette enquête date de l'année dernière, de 2008, et c'est donc de là que proviennent les statistiques qui se rapportent à la fonction publique.

Votre question suivante concernait, je crois, les accommodements qui sont faits en faveur des femmes et vous vouliez savoir s'ils sont suffisants pour leur permettre de participer pleinement dans les secteurs non traditionnels. C'est bien cela?

Je ne crois pas que des accommodements importants ou suffisants soient faits en faveur des femmes et pour tenir compte de leur situation familiale afin de leur permettre de participer pleinement à la vie économique du pays. Je parle du point de vue pancanadien. Je reconnais que le Québec a le meilleur programme de garderies du Canada ou c'est du moins ce que je crois, mais je reconnais que des problèmes se posent aux travailleuses à temps partiel, aux étudiantes et aux travailleuses par postes qui vivent et travaillent au Québec. Il y a aussi toute la question des places disponibles en garderie.

Pour les femmes des autres régions du pays, je dirais que notre incapacité à résoudre les problèmes reliés à la garde des enfants et des personnes âgées a d'énormes répercussions sur la capacité des femmes à participer pleinement à l'économie du pays.

Pour ce qui est des femmes autochtones, votre question portait-elle sur les chiffres ou...?

• (1605)

[Français]

M. Luc Desnoyers: Ma question portait davantage sur la façon dont ces femmes sont accueillies dans des métiers non traditionnels. Y a-t-il beaucoup plus de racisme, de discrimination ou de harcèlement? Que fait-on pour adapter ces emplois aux femmes autochtones?

[Traduction]

Mme Patty Ducharme: Je pense absolument que nous devons veiller à ce que le milieu de travail soit libre de harcèlement et de racisme, y compris le racisme institutionnel. Un bon exemple est le libellé que nous essayons de négocier dans nos conventions collectives de façon à refléter les cultures autochtones traditionnelles, en prévoyant des congés pour les cérémonies d'inhumation traditionnelle, par exemple, et pour ceux qui participent à la saison de chasse; nous avons un libellé qui couvre tous ces aspects pour nos membres qui vivent et travaillent dans les territoires du nord du pays.

Bien entendu, nous pouvons faire en sorte que les personnes qui viennent travailler se sentent bien accueillies dans leur milieu de travail et non pas exclues.

Mme Hiromi Matsui: Merci.

Je voudrais simplement clarifier votre question. Je pensais que vous demandiez ce que les femmes pourraient faire pour augmenter leur participation dans les métiers spécialisés. Est-ce bien ce que vous avez demandé?

[Français]

M. Luc Desnoyers: Le Conference Board dit qu'en 2025, il y aura une pénurie importante de main-d'oeuvre qualifiée dans les professions et les emplois non traditionnels. Je me demandais comment les femmes pourraient contribuer à remédier à cette situation.

[Traduction]

Mme Hiromi Matsui: La façon dont vous avez formulé la question est très intéressante. Je vais essayer d'y répondre.

Je dirais que c'est la responsabilité de tous et pas seulement des femmes. En fait, il y a beaucoup plus d'hommes au pouvoir que de femmes.

Comme vous le savez, je viens de temps en temps à Ottawa et je constate, je dois l'avouer, un écart très grand entre ce qui se passe dans la vraie vie au Canada et ce qui se passe dans les salles où l'on parle de politiques. Je constate un sérieux manque de responsabilisation et un grand fossé entre la théorie et la pratique.

Je dois dire que lorsque j'entends parler des expériences que les femmes qui exercent des métiers spécialisés vivent actuellement au Canada, votre question m'étonne un peu. Je pense en effet que nous avons tous, surtout ceux qui sont au gouvernement, à des postes de responsabilité, le devoir d'éduquer et d'informer les employeurs et les gestionnaires au sujet des lois sur les droits de la personne. J'ai assisté récemment à des réunions où des gestionnaires ont dit que s'ils recevaient une pile de demandes émanant de femmes et seulement quelques demandes d'hommes, ils mettraient les demandes des femmes de côté et examineraient celles des hommes.

C'est une pratique très courante. Cela montre que nos législateurs et les gens comme nous qui travaillons pour le pays doivent mieux faire connaître et comprendre la loi. Les gens ne la comprennent pas. Je travaille dans une université où chacun a son propre point de vue et quand quelque chose est contraire au code des droits de la personne, nous essayons de le souligner gentiment.

Hedy me fait signe. Désolée.

• (1610)

La présidente: Ça va. Madame Matsui, nous en sommes à 8 minutes et 45 secondes. C'était long.

Cathy McLeod.

Mme Cathy McLeod (Kamloops—Thompson—Cariboo, PCC): Merci, madame la présidente.

Je voudrais aussi remercier les témoins.

Je voudrais vous donner deux exemples et j'apprécierais vraiment que chacune de nos témoins me dise ce que ces exemples signifient pour elle.

Le premier exemple vient de mon travail dans une communauté autochtone, dans les années 1980. À l'époque, les programmes de formation du Sceau rouge ont été mis en place dans la collectivité. Il y avait un service de garderie géré par la bande. Il y avait d'importants débouchés dans le secteur de la construction et quelques femmes ont profité de ce programme et ont continué à travailler dans leur communauté. C'était un projet de construction important qui a duré des années. C'est également un exemple de sensibilité culturelle, car ce projet était géré par la bande. Je ne sais pas si le gouvernement s'est écarté de ce genre de modèle dans les années 1990. Je ne sais pas ce qui s'est passé, mais il est assez décourageant d'entendre que nous n'avons pas progressé davantage. C'est mon premier exemple. Je ne suis pas certaine qu'il a été couronné de succès. Toutes les caractéristiques de la réussite semblaient pourtant réunies.

Mon deuxième exemple est que je crois qu'à l'époque — ou c'était peut-être 10 ans plus tôt et Mme Fry pourra peut-être en parler — dans les facultés de médecine, nous avions un ratio hommes-femmes vraiment disproportionné. Bien entendu, la situation s'est inversée et je crois qu'il s'est donc passé quelque chose pour que la situation devienne mieux équilibrée. Dans l'autre exemple, je ne sais pas exactement ce qui s'est passé.

J'aimerais beaucoup savoir pourquoi, à votre avis, le premier projet n'a pas été poursuivi étant donné que les objectifs étaient les mêmes à l'époque. Je ne comprends vraiment pas et j'aimerais donc savoir ce que vous en pensez.

La présidente: Madame Matsui.

Mme Hiromi Matsui: Vous parlez des facultés de médecine. Le nombre de candidates du sexe féminin est très élevé actuellement. Je ne sais pas exactement quelle était votre question au sujet des facultés de médecine.

Mme Cathy McLeod: Ce que nous avions était... Quelle était la situation à une certaine époque?

La présidente: De mon temps, 10 p. 100 des étudiants en médecine étaient des femmes.

Mme Cathy McLeod: Pourtant, nous avons réussi à obtenir une représentation beaucoup plus équitable dans la profession médicale. Que s'est-il passé là qui ne s'est pas passé ailleurs?

Mme Hiromi Matsui: Vous posez des questions difficiles. Oui, le nombre de femmes a augmenté dans le domaine médical. Davantage de filles étudient les sciences parce qu'elles voient là un moyen d'aider à rendre le monde meilleur.

En ce qui concerne la question autochtone, j'ai bien peur que le contexte culturel et historique ne rende le problème beaucoup plus complexe. Patty pourra certainement en parler aussi. Les torts qui ont été causés ne peuvent pas être réparés facilement. La sensibilisation, la formation et la compréhension ne sont qu'un début. Il faut un programme national d'éducation coordonné pour favoriser la sensibilisation, la compréhension et la mise en oeuvre pour commencer ce genre de guérison. C'est une tâche énorme, comme chacun sait, qui comporte de nombreuses facettes.

Chaque jour, je traverse le secteur d'une première nation où l'on voit affiché la mention « Sauvez notre avenir » et des photos des enfants. C'est là que vous devez, selon moi, faire un travail fondamental. Des efforts sont faits, mais ce n'est jamais suffisant. C'est un défi énorme.

Patty, je vais vous céder la parole.

● (1615)

Mme Patty Ducharme: En ce qui concerne les facultés de médecine, où la situation est différente, je n'ai jamais étudié dans une faculté de médecine. Toutefois, je suis allée dans une faculté de droit. Nous avons parlé tout à l'heure du nombre de femmes qui accèdent aux professions libérales, qui vont à l'université, qui obtiennent un diplôme en droit ou en médecine et qui quittent la profession parce que la société ne soutient pas leur travail et parce que les attentes de leur profession ne sont pas réalistes.

Si vous êtes une jeune mère de famille si vous exercez le droit en travaillant 80 heures par semaine, vous ne verrez pas vos enfants. Il faut reconnaître que les jeunes femmes qui exercent une profession doivent faire face à d'énormes pressions, comme l'a dit Hiromi, compte tenu des réalités quotidiennes propres à chaque sexe, car notre société n'en tient pas suffisamment compte pour le moment, au détriment économique de la pleine participation des femmes.

Pour ce qui s'est passé dans la bande, comme je ne suis pas allée là-bas, je ne peux pas en parler vraiment, mais je reconnais parfaitement que les peuples autochtones du Canada ont été victime d'oppression sous diverses formes. Tel est le contexte. Il y a toute la question des femmes de la communauté qui se sentent à l'aise et appuyées lorsqu'elles font un travail non traditionnel, ce qui pourrait aller contre la communauté et poser certains défis personnels pour ces femmes en plus de ce qui se passe dans leur vie.

Nous aimons croire qu'il nous suffit d'enfourcher notre cheval blanc pour aider les gens dans leur communauté. Nous devons veiller à laisser ces communautés déterminer ce qui marchera bien pour elles.

Mme Cathy McLeod: Je suis absolument d'accord. Cette communauté semblait avoir les choses en main et donner son plein appui. Quelque chose manquait ou peut-être que nous... Peut-être qu'elle a obtenu un financement pour des programmes à court terme qui ont été abandonnés dans les années 1990. J'ignore ce qui s'est passé. Nous n'avons pas créé les conditions nécessaires pour que les choses changent définitivement.

J'apprécie vos réflexions à ce sujet.

La présidente: Merci.

Nous passons maintenant à Irene Mathysen.

Si le comité est d'accord, quand nous en aurons terminé avec les témoins, je pourrais dire ce qui s'est passé, selon moi, dans les facultés de médecine. Nous ne pouvons pas seulement tenir compte du taux d'inscription et de diplômation. J'ai de nombreuses collègues qui n'ont pas exercé la médecine avant l'âge de 40 ans, après avoir élevé leurs enfants, et leurs connaissances médicales étaient alors dépassées.

Il est extrêmement important pour les femmes de pouvoir élever leurs enfants et c'est un facteur fondamental pour elles lorsqu'il s'agit d'entrer sur le marché du travail, d'obtenir des titres de compétences et la formation voulue et de travailler. Le problème se pose toujours en médecine, mais j'en parlerai un peu plus tard si vous le permettez.

Irene.

● (1620)

Mme Irene Mathysen (London—Fanshawe, NPD): Merci, madame la présidente.

Je vous remercie toutes d'être venues nous présenter vos points de vue. Nous avons entendu le témoignage de Statistique Canada et même s'il nous a été utile, il était moins instructif que le vôtre qui présente l'aspect humain du problème.

Madame Matsui, madame Ducharme et madame Pilon, vous avez toutes trois parlé de l'équité salariale. Vous avez dit que les femmes ne gagnent que 68 ¢ pour chaque dollar que gagnent les hommes. J'ai l'impression que vous considérez l'équité salariale comme essentielle pour que les femmes aient des emplois satisfaisants et aient plein accès au marché du travail.

Nous avons une Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public. Elle faisait partie du budget 2009. Répond-elle à vos préoccupations concernant l'équité salariale ou est-il trop tôt pour constater ses résultats?

Mme Patty Ducharme: Je crois que j'ai comparu devant le comité pour parler de la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public. Elle faisait partie de la Loi d'exécution du budget et a été adoptée le 12 mars dernier. Tout cela est très récent et nous n'avons pas encore de chiffres sur lesquels baser une analyse.

En ce qui concerne cette autre loi, je dirais qu'elle empêche les travailleurs du secteur public qui font partie des groupes à prédominance féminine de porter plainte devant la Commission des droits de la personne. Elle le fait grâce à toute une série de mécanismes.

Premièrement, elle relève de 55 p. 100 à 70 p. 100 le seuil à partir duquel un groupe est considéré à prédominance féminine, ce qui élimine pratiquement toutes les plaintes en suspens. Cela oblige l'employée à porter plainte de son propre chef, sans l'appui du syndicat. Vous pouvez engager un avocat, mais comme elles sont très techniques, les plaintes portant sur l'équité salariale sont souvent longues à régler. Le système de la Commission des droits de la personne n'est pas parfait, mais il donne des résultats et représente les plaignants.

D'autre part, la Loi empêche les syndicats de recommander que leurs membres logent une plainte concernant l'équité salariale, de les appuyer dans leurs plaintes et de leur fournir les services d'un avocat. Par exemple, si j'avais une conversation avec une employée membre et si je lui conseillais de déposer une plainte concernant l'équité salariale, le syndicat pourrait se voir imposer une amende de 50 000 \$. Le syndicat serait mis à l'amende pour avoir fait son travail qui, selon moi, est de défendre ses membres.

Pour ce qui est de la modernisation du régime d'équité salariale, nous ne sommes pas satisfaits de la nouvelle Loi. Nous la contestons devant les tribunaux. Nous croyons qu'elle est inconstitutionnelle. Nous croyons qu'elle viole les droits des femmes. Nous estimons que c'est une loi régressive qui cherche à faire reculer les employés du secteur public fédéral qui travaillent dans des unités de négociation à prédominance féminine.

Mme Irene Mathysen: Vous avez mentionné le déséquilibre dans le financement de l'infrastructure et vous avez préconisé de relier ce financement à l'équité entre hommes et femmes. Une bonne partie du financement sert à construire des égouts, des aqueducs, des routes et le genre de choses dans lesquelles peu de femmes travaillent. Si une partie de cet argent avait été investie dans l'infrastructure sociale, par exemple dans des services de garderie ou dans le logement abordable, les résultats auraient-ils été meilleurs pour les femmes? Aurions-nous employé plus de femmes? Aurions-nous amélioré la vie des femmes en les incitant à exercer le genre d'emplois dont nous avons parlé ici aujourd'hui?

• (1625)

Mme Patty Ducharme: Absolument. Je sais qu'un rapport vient d'être publié. Je vais devoir en communiquer la teneur aux membres du comité. C'était un rapport qui comparait le nombre d'emplois supplémentaires qui auraient été créés si le gouvernement avait investi l'argent dans un programme national de services de garderie avec les résultats de son investissement dans la construction, le réseau routier, les ponts, etc. Il soulignait donc que cela aurait créé un plus grand nombre d'emplois, car une bonne partie de l'investissement dans l'infrastructure sert à payer le béton et les matériaux plutôt que la main-d'oeuvre proprement dite.

Nous vous communiquerons ces renseignements.

Mme Irene Mathysen: Nous vous en serions très reconnaissants.

La présidente: Il vous reste une minute.

Mme Irene Mathysen: Vous avez mentionné le rapport Harry Arthurs de 2006 et vous avez parlé des recommandations que vous auriez aimé voir appliquées. À qui incombe la responsabilité de mettre en oeuvre ces recommandations? Le savez-vous?

Mme Allison Pilon: Je crois que RHDSC est en train d'examiner ces recommandations. Nous lui avons récemment fait part de nos opinions, plus tôt cette année, par l'entremise du Congrès du travail du Canada. Le Congrès du travail du Canada a formulé toute une série d'observations au sujet de ces recommandations en indiquant quelles sont celles que nous appuyons et que nous considérons comme une amélioration positive des normes d'emploi. J'ignore où cela en est pour le moment.

Mme Irene Mathysen: Mais nous sommes à la fin de 2009. N'est-ce pas plutôt lent?

Mme Allison Pilon: Oui. Je crois que ce rapport a été laissé de côté pendant quelques années et que RHDSC l'a repris cette année pour étudier ses recommandations.

Mme Irene Mathysen: Elle l'a dépoussiéré.

Mme Allison Pilon: Oui.

Mme Irene Mathysen: Je vois. Merci.

La présidente: Merci.

Nous allons passer au deuxième tour, qui est d'une durée de cinq minutes. Je voudrais, encore une fois, demander à tout le monde de faire preuve de brièveté, tant pour la question que pour la réponse, afin que nous puissions poser plus de questions et obtenir plus de réponses.

Madame Zarac.

[Français]

Mme Lise Zarac (LaSalle—Émard, Lib.): Merci, madame la présidente.

J'ai deux questions à poser. La première sera très brève parce que ma deuxième sera un peu plus longue.

Ma première question s'adresse à Mme Ducharme, qui a mentionné que la plupart des femmes travaillaient à temps partiel et que seulement 28 p. 100 le faisaient par choix.

Avez-vous ces statistiques? On en a déjà parlé à notre comité, et on contestait l'expression « par choix ». Avez-vous ce document et pouvez-vous le présenter au comité?

[Traduction]

Mme Patty Ducharme: Oui. Nous examinons simplement nos notes de bas de page pour voir quelle est la source. Je pourrais répondre à cette question dans quelques secondes.

[Français]

Mme Lise Zarac: Je vais passer à ma deuxième question. Quand vous aurez la réponse, s'il vous plaît... De toute façon, si vous l'avez, on aimerait que vous la déposiez au comité.

J'ai assisté, cette semaine, à une soirée de remise de prix à des femmes d'affaires du Québec. Assise à ma table, il y avait une jeune femme de 26 ans qui avait étudié en ingénierie et en sciences. Or cette jeune femme a démarré sa propre entreprise parce qu'elle n'était pas prise au sérieux lorsqu'elle était employée par de grandes compagnies. Elle a donc décidé de travailler à son compte, et elle réussit très bien. On lui a d'ailleurs remis un prix ce soir-là.

[Traduction]

Votre rêve devient donc réalité, madame Matsui.

[Français]

Les jeunes femmes vont effectivement...

Mais je trouve cela un peu ingrat. En effet, j'entends aujourd'hui qu'il y a énormément de barrières, particulièrement dans certains domaines.

Selon un document en provenance de la Bibliothèque du Parlement, 40 p. 100 des postes de gestion sont détenus par des femmes. Toutefois, seulement 17 p. 100 sont des postes de direction, et seulement 6 p. 100 sont des postes de haute direction. Je ne vois pas cela comme un travail non traditionnel. Si on place cela dans la catégorie d'emplois non traditionnels, je trouve cela vraiment inquiétant.

Vous avez parlé de barrières. En fin de compte, je ne crois pas qu'il s'agisse de barrières technologiques, mais je crois qu'on parle plutôt d'équité en matière d'emploi.

Selon vous, ma conclusion est-elle réaliste? Je crois que tout au long de notre conversation d'aujourd'hui, nous avons davantage parlé d'équité en matière d'emploi que de définition du travail non traditionnel.

• (1630)

[Traduction]

Mme Patty Ducharme: Un grand nombre des obstacles auxquels les femmes sont confrontées dans les emplois non traditionnels et sur le marché du travail en général viennent du fait qu'elles sont membres des groupes désignés. Voilà pourquoi nous avons une Loi sur l'équité en matière d'emploi. Elle n'a pas autant de mordant que nous le souhaiterions.

Mme Lise Zarac: Que pourrions-nous faire pour lui en donner?

Mme Patty Ducharme: Nous pourrions exiger des employeurs qu'ils rendent davantage de comptes. Nous pourrions nommer davantage d'agents d'équité en matière d'emploi qui vérifient le travail des employeurs sous réglementation fédérale dans l'ensemble du pays. Je crois qu'on vérifie les statistiques d'équité en matière d'emploi d'un très petit nombre d'employeurs. Nous sommes un employeur en même temps qu'un syndicat. Nous recrutons un personnel compétent. Nous essayons de bien nous comporter envers notre personnel, mais je ne suis pas convaincue que tous les employeurs prennent au sérieux leurs obligations à l'égard de l'équité en matière d'emploi avant d'avoir fait l'objet d'une vérification.

[Français]

Mme Lise Zarac: Effectivement, parce que, à compétence égale, les minorités devraient avoir priorité.

Madame Matsui, vous nous avez parlé d'une compagnie qui mettait carrément les CV de côté. Ces compagnies sont-elles dénoncées? C'est grave!

[Traduction]

Mme Hiromi Matsui: Non, malheureusement pas. Elles ne sont pas dénoncées, car on les considère comme des alliées parce qu'elles ont osé en parler publiquement et assister à une conférence au sujet des femmes dans les métiers.

[Français]

Mme Lise Zarac: Avez-vous dit qu'ils en parlaient publiquement? Je m'excuse, je n'ai pas compris.

[Traduction]

Mme Hiromi Matsui: Le gestionnaire en question en a parlé publiquement. Le fait qu'il ait eu le courage d'en parler, dans un contexte positif pour les femmes dans les métiers... Il donnait des preuves des défis auxquels les femmes sont confrontées. Bien entendu, personne n'aurait pensé à téléphoner à un agent provincial pour porter plainte contre ce monsieur.

Mme Lise Zarac: Si vous aviez deux priorités idéales, quelles seraient-elles? N'oubliez pas que notre comité étudie la question pour améliorer les choses. Quelles seraient vos deux priorités? Quelles recommandations feriez-vous à notre comité?

Mme Hiromi Matsui: Vous avez, je crois, soulevé une excellente question au sujet de l'égalité et nous avons parlé de l'équité. Patty a recommandé de relier le financement de l'infrastructure à l'égalité ou aux dispositions touchant l'équité. Je crains fort que l'argent compte et c'est pourquoi l'octroi de cet argent devrait être davantage relié aux questions d'équité.

Je sais que certains organismes se penchent sur la question et réexaminent les processus, mais ce genre de choses prend beaucoup

de temps. Le fait est que nous avons une loi qui n'est pas appliquée. Alors comment faire comprendre aux gens combien c'est important? C'est un énorme défi. Mais je vous remercie.

Mme Lise Zarac: Merci.

La présidente: Merci beaucoup.

Nous passons à Mme Hoepfner.

Mme Candice Hoepfner (Portage—Lisgar, PCC): Merci, madame la présidente. Je l'apprécie.

J'apprécie la présence de nos témoins, particulièrement celle de Mme Matsui. À bien des égards, vous êtes un modèle d'identification pour les jeunes femmes. Je vous remercie donc d'être venue nous parler de votre expérience.

Une des choses qui me semblent très importantes est qu'il faut trouver un moyen d'aider les jeunes femmes et les jeunes filles qui rêvent d'exercer un métier non traditionnel. C'est sans doute par là qu'il faut commencer, car si nous ne le faisons pas, nous n'aurons pas de femmes...

Pour le moment, les jeunes filles peuvent s'imaginer dans le rôle de médecin ou d'avocate, mais elles ne s'imaginent pas vraiment dans celui de gens de métier ou d'artisan. En fait, j'ai lu récemment un article à ce sujet disant que dans l'ensemble, nous avons sous-évalué l'énorme contribution que les compétences des gens de métier et des artisans apportent à notre société et à notre économie. Nous en voyons maintenant les résultats étant donné l'énorme pénurie de main-d'oeuvre qualifiée. Nous le constatons encore plus en ce qui concerne la présence de femmes dans les secteurs non traditionnels.

Je me demande si vous pourriez nous parler un peu plus de ce que vous faites et de ce que votre groupe fait pour éduquer les jeunes femmes, surtout les jeunes filles, même au niveau élémentaire. Y a-t-il actuellement un programme qui cherche à éduquer et à inspirer les jeunes filles? Comme je l'ai dit, je pense surtout aux programmes destinés aux élèves du primaire et du secondaire plutôt qu'aux jeunes femmes plus âgées.

• (1635)

Mme Hiromi Matsui: Merci.

Il y a un grand nombre de programmes destinés aux jeunes filles qui fréquentent l'école primaire et secondaire. Il y a même maintenant des programmes pour les enfants d'âge préscolaire; ce n'est pas que nous manquons d'organismes bénévoles ou sans but lucratif. Au Canada, nous faisons beaucoup d'efforts pour encourager les enfants à faire des mathématiques et des casse-tête. Dans n'importe quel magasin, vous verrez que les très jeunes enfants, souvent de la classe moyenne, sont très orientés vers ce genre d'activités; mais il est certainement nécessaire de faire beaucoup plus d'efforts pour ce qui est du secteur des métiers.

Je crois que la plupart des parents se rendent compte, dès que leurs enfants commencent à acheter des jouets, qu'ils se dirigent très rapidement vers ceux que leur présentent les médias. Une jeune informaticienne avec qui je travaille m'a dit que quand sa fille avait trois ou quatre ans, elle aimait beaucoup jouer avec les blocs pour l'apprentissage des maths, mais elle a cessé soudainement de le faire. Sa mère lui a demandé pourquoi et elle a répondu que personne ne jouait avec elle si elle allait jouer avec les blocs, à la maternelle.

Cela commence donc quand l'enfant est très jeune. C'est un problème très complexe et je reconnais que nous connaissons une terrible pénurie de compétences. Mais il y a des programmes. Par exemple, en Colombie-Britannique, au BCIT, le British Columbia Institute of Technology, il y a des programmes préparatoires aux métiers qui invitent les jeunes femmes à suivre une formation professionnelle. Toutefois, en réalité, pour qu'une femme suive cette formation au Canada, elle doit avoir une personnalité exceptionnelle, beaucoup de force de caractère et de confiance en soi. Elle a probablement l'appui d'un oncle, de son père ou d'un autre parent qui l'encourage à le faire. Et c'est très, très dur.

Nous pensons aux difficultés des membres des professions libérales, qu'elles soient ingénieures, médecins, etc., mais dans les métiers, c'est vraiment très brutal. Tant que nous ne modifierons pas tout cet environnement... Il est très difficile pour une femme de travailler dans une mine ou dans un chantier de construction. Il faut avoir une personnalité très forte pour résister.

J'aimerais donc avoir une réponse encourageante à vous donner, mais je n'en ai pas.

Mme Candice Hoepfner: Pour ce qui est de l'autre question concernant les modèles d'identification, notre gouvernement a octroyé 1,2 million de dollars à l'organisme À voix égales qui offre notamment un programme de mentorat. Je sais que notre objectif est que les jeunes femmes aient pour mentors, non seulement des membres de la classe politique, des médecins ou des avocats, mais également des femmes, comme celle dont vous avez parlé qui a trouvé un créneau dans le calfeutrage. Il serait merveilleux que ces femmes puissent jouer le rôle de mentor auprès d'autres jeunes femmes qui s'intéressent aux métiers, mais qui ont des inquiétudes et qui n'ont pas toujours l'appui voulu afin qu'elles puissent voir qu'elles ont ce qu'il faut pour réussir. Personne ici, je pense, ne doute que les femmes ont ce qu'il faut pour réussir. Parfois, nous avons tous besoin d'encouragements, d'un appui et qu'on nous dise que nous pouvons réussir.

C'est peut-être une chose que nous pourrions examiner ensemble pour trouver un moyen d'inciter les femmes qui exercent ces métiers à jouer le rôle de mentor, car elles ne se rendent peut-être même pas compte de ce qu'elles ont à offrir et à apporter.

J'ai une brève question de plus, si j'en ai le temps.

La présidente: Vous avez dépassé votre temps de 10 secondes.

Mme Candice Hoepfner: Très bien, je serai très rapide.

En ce qui concerne toute la question de l'équité salariale, je me demande seulement...

La présidente: Oui, je vais vous laisser dépasser votre temps, car Mme Zarac l'a fait. Allez-y.

Mme Candice Hoepfner: Très bien, merci.

Dites-vous que s'il y a un homme et une femme sur le même chantier, qu'ils sont par exemple tous les deux électriciens ayant les mêmes compétences, la même carte de qualification, ils ne recevront pas le même salaire? Ou parlez-vous d'une femme qui fait un type de travail et d'un homme qui fait un travail différent, mais de valeur égale?

• (1640)

Mme Hiromi Matsui: Permettez-moi d'être claire et concise: je ne dis pas que chaque électricien du sexe féminin reçoit 68 ¢ pour chaque dollar que reçoit son collègue du sexe masculin, mais je dis qu'un grand nombre de données et d'études montrent que lorsque

vous compilez les chiffres, collectivement, c'est ce qui se passe pour un même emploi.

Mme Candice Hoepfner: Et à qualifications égales?

Mme Hiromi Matsui: Oui.

Mme Candice Hoepfner: Très bien, merci beaucoup.

Mme Hiromi Matsui: Je suis toujours sidérée de voir que ces rapports sont publiés les uns après les autres et qu'ils ont très peu d'effets.

La présidente: Madame Demers.

[Français]

Mme Nicole Demers (Laval, BQ): Merci, madame la présidente.

Merci beaucoup, mesdames, d'être ici. Je dois dire, madame Matsui, que votre témoignage m'a très profondément touchée et que je vous trouve très inspirante.

Vous avez beaucoup parlé de ces femmes que vous rencontrez dans le cadre de vos activités. Pour une fois, je suis d'accord avec ma collègue. C'est rare qu'on soit d'accord, mais je pense qu'elle a raison de dire que cela prend des modèles d'identification et que ces jeunes femmes pourraient être des modèles d'identification très édifiants pour les jeunes filles. En effet, on sait très bien que tant que Julie Payette n'est pas devenue astronaute, il n'y avait pas de femmes astronautes au Québec, il n'y en avait pas qui voulaient le devenir et il n'y avait pas de petites filles qui pensaient à cela non plus. Je pense que quand on pourra montrer des images de jeunes filles qui font autre chose que taper à la machine, on verra des jeunes filles dans ces domaines.

Je me demande s'il n'y aurait pas des façons de faire la promotion de ces métiers en donnant de la visibilité à ces femmes. Je me demande s'il ne faudrait pas, pour ce qui est de l'équité salariale au Québec, que le gouvernement décide d'imposer des amendes aux entreprises qui ne se sont pas conformées aux règles de l'équité salariale. On sait que l'argent représente beaucoup de choses. Ne serait-ce pas une façon de s'assurer que les entreprises revoient leurs politiques d'équité salariale et que les femmes ont ce qui leur revient vraiment?

Avant que vous ne répondiez à ma question, je veux vous faire part de quelque chose. Vous parlez beaucoup du rêve. J'ai entendu une parole la semaine dernière qui m'a énormément touchée, et je veux la partager avec vous:

[Traduction]

Rosa Parks s'est assise afin que Martin Luther King puisse marcher. Martin Luther King a marché afin que Barack Obama puisse courir. Barack Obama a couru afin que nos enfants puissent voler.

[Français]

Je pense que c'est exactement comme vos rêves. N'arrêtez pas de rêver, on a besoin de personnes comme vous, madame Matsui.

Merci beaucoup.

[Traduction]

Mme Hiromi Matsui: Bien, merci.

La présidente: Après cette profonde déclaration, madame Demers, il vous reste encore trois minutes.

Mme Nicole Demers: Elle doit me donner une réponse.

Des voix: Oh, oh!

La présidente: Très bien. D'accord.

Mme Nicole Demers: Je suis contente qu'elle ait trois minutes pour répondre.

Mme Hiromi Matsui: *Merci beaucoup.* Merci beaucoup pour vos aimables paroles.

Vous suggérez d'imposer une amende pour les entreprises ou les personnes qui ne respectent pas la loi. Malheureusement, ce genre d'approche suscitera de l'opposition, du ressentiment et de la colère et il faut donc réfléchir très soigneusement avant de recourir à ce genre de stratégie. Je crois beaucoup plus à la main de fer dans un gant de velours, si vous voulez, et à une attitude positive si possible.

Oui, Julie Payette est un merveilleux modèle d'identification. Nous l'applaudissons et nous suivons ses aventures, ses voyages avec beaucoup d'intérêt. Nous pourrions certainement faire plus, beaucoup plus pour mieux informer les enseignants et les conseillers scolaires au sujet des avantages que le secteur des métiers peut apporter aux femmes comme aux hommes.

[Français]

Mme Nicole Demers: Madame Matsui, vous avez également parlé d'un très grand fossé existant entre les principes et les politiques. Quand vous venez à Ottawa, vous êtes toujours surprise. Pouvez-vous élaborer un peu votre pensée?

[Traduction]

Mme Hiromi Matsui: Je ne pense pas pouvoir le faire en trois minutes, malheureusement. Je travaille dans une université où nous sommes assez idéalistes. Toutefois, dans le cadre de notre coalition, je travaille avec des femmes qui sont charpentiers et soudeurs, qui me parlent de leur expérience dont je vous ai parlé un peu aujourd'hui. Je sais ce que dit la Loi sur les droits de la personne et je pense que les gens comme nous qui vivent au Canada savent qu'il y a un fossé important entre la théorie et la pratique.

• (1645)

[Français]

Mme Nicole Demers: Mais croyez-vous, quand vous venez ici, qu'on veut vraiment changer les choses? Croyez-vous qu'on est honnête quand on dit qu'on veut changer les choses?

[Traduction]

Mme Hiromi Matsui: Je pense que vous êtes honnête. Les défis à relever sont énormes et j'apprécie votre réponse: elle est très positive, très encourageante. Je suis contente d'avoir survolé les Rocheuses hier soir pour venir ici.

La présidente: Merci.

Il reste 15 secondes si quelqu'un désire ajouter quelque chose.

[Français]

Mme Nicole Demers: Madame Ducharme, pourriez-vous parler des façons dont on pourrait mettre en valeur les jeunes femmes qui décident de faire autre chose que les métiers traditionnels?

[Traduction]

Mme Patty Ducharme: Je crois essentiel que nous disions bien aux jeunes femmes qu'elles peuvent faire absolument tout ce qu'elles veulent. Une bonne façon de le faire serait d'élire davantage de femmes au Parlement. Lorsque nous aurons 40 p. 100 de parlementaires du sexe féminin, je crois que nous aurons un Canada très différent.

[Français]

Mme Nicole Demers: Merci beaucoup.

[Traduction]

La présidente: Merci.

Irene Mathysen.

Mme Irene Mathysen: Merci.

Je suis d'accord. Je pense que nous avons besoin de plus de femmes à des postes de commande pour que les jeunes femmes puissent dire « Je suis capable de le faire ».

Quand nous demandons aux femmes si elles voudraient présenter leur candidature au Parlement fédéral, elles répondent: « Non, je ne suis pas suffisamment au courant de la politique fédérale ». Ma réponse est toujours: « Cela n'a jamais arrêté un homme ».

Je voudrais en revenir à ce qui se passe à l'AFPC. Une fois que la sous-représentation des femmes est constatée dans un groupe professionnel de la fonction publique, quelles initiatives sont prises pour améliorer la situation? Qui en est chargé? Quelqu'un a-t-il des comptes à rendre?

Mme Allison Pilon: Nous avons la Loi sur l'équité en matière d'emploi, si bien que les employeurs de la fonction publique fédérale, tous les ministères, doivent avoir des plans d'équité en matière d'emploi qui tiennent compte de leur main-d'oeuvre et du marché externe de la main-d'oeuvre et qu'ils doivent prendre des mesures pour améliorer les secteurs dans lesquels il y a une sous-représentation des femmes ou des autres groupes désignés. Ils doivent préparer ce plan d'équité en matière d'emploi en collaboration avec les syndicats et proposer des moyens, des solutions et des mesures positives pour améliorer la représentation. Il peut s'agir de programmes de formation, de mentorat, d'un recrutement ciblant différents groupes, d'efforts particuliers pour rejoindre les différentes communautés, etc. Malheureusement, nous constatons souvent que les syndicats ne sont pas suffisamment consultés.

Nous avons des comités sur l'équité en matière d'emploi dans de nombreux lieux de travail et l'Alliance a des représentants au sein de ces comités. J'ai travaillé avec certains de ces représentants et je pense que ces comités devraient être plus actifs. Malheureusement, ce n'est pas très efficace. Les syndicats ne peuvent pas logger de plaintes en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, par exemple, quand un employeur ne les consulte pas ou ne consulte pas les groupes désignés ou les représentants des employés, ou quand il n'atteint pas ses objectifs d'équité en matière d'emploi ou ne présente pas de plans. C'est un des domaines dans lesquels nous aimerions que la Loi soit améliorée de façon à renforcer l'application et la responsabilisation, en tout cas en ce qui concerne la consultation des syndicats.

Mme Irene Mathysen: Cela revient, en quelque sorte, à ce que vous avez dit au sujet du fait qu'il faut tenir compte de la situation extérieure plutôt qu'intérieure.

Madame Matsui, j'ai aimé votre analogie de la main de fer dans le gant de velours. À quel point les employeurs ont-ils été réceptifs à votre liste et vos stratégies? Vous avez dit que les entreprises qui sont dirigées par des femmes obtiennent de meilleurs résultats et il semble étrange, dans une société capitaliste, que les employeurs restent encore réticents. Vos conseils ont-ils été suivis et ont-ils suscité de l'intérêt?

Mme Hiromi Matsui: Ils ont suscité un certain intérêt. Ils ont surtout été suivis dans les grandes entreprises. Nous avons beaucoup de petites et moyennes entreprises au Canada, surtout dans le secteur des métiers. Quand on demande à une PME de suivre une liste de stratégies... Nous avons eu une réunion avec des gestionnaires et propriétaires d'entreprises en Saskatchewan et je dois avouer que leurs réactions étaient assez variables. Ils essaient d'assainir leurs finances. Comme je l'ai dit plus tôt, la diversité leur pose un problème.

Nous essayons de travailler avec eux, car souvent, il ne sont peut-être pas conscients de pratiquer une certaine exclusion et de ce genre de chose. Je pense qu'il y a une certaine ouverture, mais que pour le moment, les petites et moyennes entreprises en particulier, essaient de survivre, de garder le petit nombre de personnes à leur emploi et c'est donc très difficile, même pour les grandes entreprises. Nous avons reçu des réponses très positives de la part de certaines personnes. Je répondrais donc à la fois oui et non.

• (1650)

Mme Irene Mathysen: C'est intéressant, car j'ai travaillé pendant longtemps dans le domaine de l'équité en matière d'emploi en Ontario. Les entreprises disaient qu'elles avaient besoin de femmes, qu'elles devaient refléter la diversité de la population, que ce soit les premières nations, les immigrants ou les femmes parce que c'était meilleur pour leur bilan. Elles étaient très, très ouvertes. Malheureusement, en 1995, la loi sur l'équité en matière d'emploi a été rejetée en Ontario. C'est donc certainement un dossier que nous suivons de près.

J'apprécie vos paroles. Merci.

La présidente: Merci, madame Hoepfner.

C'est enfin autour de M. Van Kesteren.

M. Dave Van Kesteren (Chatham-Kent—Essex, PCC): Merci, madame la présidente.

Je pensais que c'était le tour des libéraux. Merci.

Mesdames, je vais vous raconter une histoire. Quand on m'a demandé de faire partie de ce comité, j'ai ressenti de la peur et de l'appréhension. Je comprends donc certaines de vos craintes à aller travailler avec les hommes. C'est ce que j'ai ressenti. Mais je dois vous dire qu'on m'a accueilli à bras ouverts. Cette expérience a été très positive. J'espère que la même chose se passe sur le marché du travail. Je pense que les attitudes ont peut-être changé.

Voici une petite histoire. Je me souviens quand j'ai conduit ma fille à l'université pour la première fois. Je devais la déposer là-bas et nous avons eu une petite conversation au sujet de son entrée à l'université. Je lui ai dit: « Andrea, ta grand-mère est restée à la maison; la plupart des femmes le faisaient à l'époque. Ta mère a pu travailler; elle avait le choix. Toi, quand tu termineras tes études, tu devras travailler ». Je lui ai dit que nous avions probablement assisté à la plus grande révolution... je dirais presque, de l'humanité. Nous avons assisté à un changement complet de valeurs.

Vous savez, je m'intéresse un peu à l'histoire. Si vous lisez le journal, vous savez que l'Église anglicane a quelques difficultés et que l'Église catholique romaine attend depuis 500 ans — cela fait 500 ans — de récupérer ses fidèles. Quand nous voyons que ce sont là des bastions ancrés depuis des générations, pouvons-nous dire que nous faisons des progrès? C'est ma première question.

Deuxièmement, n'essayons-nous pas parfois de pousser un peu trop fort? Espérons-nous plus que ce qui est possible?

Cela étant, quel est le ratio, par exemple, dans la fonction publique par rapport au secteur privé? Je pense que nous avons fait de gros efforts. Y a-t-il des domaines dans lesquels nous avons réussi relativement bien ou exceptionnellement bien et d'autres dans lesquels nous devons poursuivre nos efforts?

Mme Patty Ducharme: Je suis désolée de déplacer ce microphone; je n'aime pas le faire quand il est allumé. Je sais que les oreilles de l'interprète sont les outils de sa profession.

Faisons-nous des progrès? Si c'était le cas, nous ne serions pas ici. Honnêtement, je ne pense pas que nous serions ici à parler...

M. Dave Van Kesteren: Toutefois, d'après les statistiques, faisons-nous des progrès?

Mme Patty Ducharme: Du point de vue statistique? Il y a certainement plus de femmes au travail. Cela ne fait aucun doute.

Vous avez mentionné que votre conjointe, votre femme, a choisi de travailler. Je dois travailler. Je suis une femme célibataire et je dois travailler. Personne ne va me nourrir. J'aime ce que je fais et j'ai donc beaucoup de chance, mais je dois travailler.

Les chiffres que j'ai cités montrent, je crois, que nous ne faisons pas de gros progrès en ce qui concerne les femmes travaillant dans les secteurs non traditionnels.

Je suis désolée que vous n'avez pas le texte de mon mémoire. Vous allez le recevoir.

Pour ce qui est des statistiques concernant les femmes, elles reposent sur les chiffres finement distillés que nous pouvons obtenir du Conseil du Trésor. N'oubliez pas que le Conseil du Trésor ne nous fournit pas les chiffres précis pour les classifications de postes. Toutefois, 20 p. 100 des travailleurs de la catégorie de l'exploitation, c'est-à-dire le groupe des cols bleus, sont des femmes. Dans la catégorie technologique, seulement 32,5 p. 100 des travailleurs sont des femmes. C'est dans le secteur public.

Je souligne que l'on doit le pourcentage de 32,5 p. 100 au fait que des travailleurs du sexe masculin ont pris leur retraite. Étant donné le type de travail, les femmes ont été récemment embauchées et ne sont donc pas en mesure de prendre leur retraite maintenant.

• (1655)

M. Dave Van Kesteren: Toujours dans le secteur public, quel est le ratio hommes-femmes dans le secteur public?

Mme Patty Ducharme: Je ne peux pas vous répondre pour ce qui est de l'ensemble du secteur public.

M. Dave Van Kesteren: Apparemment, c'est un renseignement que nous ne pouvons pas obtenir. Nous reconnaissons qu'il y a des écarts dans certaines domaines, mais y a-t-il d'autres domaines où c'est le contraire et où nous avons un pourcentage de femmes plus important?

Mme Allison Pilon: Je peux répondre à cela. Je n'ai pas les chiffres sous les yeux, mais je crois que les femmes composent 52 ou 53 p. 100 de l'ensemble de la fonction publique fédérale. Cela comprend les emplois occupés traditionnellement par des femmes tels que les emplois de bureau où les femmes sont surreprésentées et regroupées. La catégorie du soutien administratif, par exemple, comprend environ 80 p. 100 de femmes. À l'autre extrême, vous avez la catégorie technique et la catégorie de l'exploitation où elles sont moins nombreuses.

M. Dave Van Kesteren: Vous ne suggérez pas qu'on essaie d'égaliser cette situation. Vous ne voulez pas égaliser ces chiffres ou les réduire. Lorsqu'on étudie l'histoire, on se rend compte que les choses évoluent. Nous avons assisté à des changements remarquables et à certaines transformations positives.

Mme Patty Ducharme: Dites-vous que nous voudrions que 80 p. 100 du personnel administratif soit du sexe masculin et 20 p. 100 du sexe féminin? Dites-vous qu'il n'est pas souhaitable d'avoir une répartition égale?

Nous aimerions beaucoup que 50 p. 100 des femmes puissent travailler dans toutes les catégories professionnelles de la fonction publique.

La présidente: Je suis désolée, monsieur Van Kesteren, mais vous en êtes maintenant à six minutes et 39 secondes et je pense que nous devons terminer. Vous avez dépassé vos cinq minutes. Je vous ai laissé faire, car c'était un échange intéressant dont je pense que nous avons tous bénéficié.

Je vais demander aux témoins de nous faire un résumé d'une minute, car elles n'ont pas pu répondre à certaines questions. Si vous voulez répondre à cette dernière question, madame Matsui, vous pouvez le faire pendant la minute que je vous accorde.

Quand nous en aurons terminé avec les témoins, je parlerai de la médecine.

Mme Hiromi Matsui: Merci. Je serai très brève. Je vous demande de m'excuser, car je vais devoir partir très bientôt.

La présidente: Vous avez donc une minute, madame Matsui.

Mme Hiromi Matsui: Merci.

La plupart des femmes travaillent dans le secteur des services sociaux. Pensez-vous que nos attentes sont un peu exagérées? Je pense que non. Nous vivons à une époque très conservatrice, mais je suis encouragée de vous voir tous ouverts, réceptifs et à l'écoute. Il y a de nombreuses questions de justice sociale, d'équité salariale et de garde d'enfants qui doivent être réglées au Canada. Je vous remercie de m'avoir invitée à parler avec vous. Si vous voulez plus de précisions, Danielle a mon...

La présidente: Avant que vous ne partiez, madame Matsui, il y a deux choses que vous avez mentionnées dans votre mémoire et je me demande si nous pourrions les obtenir. L'une d'elles est le rapport de 2002 de Richard Bernadi...

Mme Hiromi Matsui: Je vais l'envoyer.

La présidente: L'autre est l'étude Catalyst.

Mme Hiromi Matsui: Oui, j'ai l'étude Catalyst.

• (1700)

La présidente: Remettez-la simplement à la greffière et nous veillerons à la faire traduire et à l'envoyer aux membres du comité.

Mme Hiromi Matsui: Merveilleux.

La présidente: Merci beaucoup d'être venue. Je sais que vous avez un avion à prendre.

Mme Hiromi Matsui: Toutes mes excuses. Merci.

La présidente: Merci.

Madame Ducharme, vous pouvez faire votre résumé d'une minute.

Mme Patty Ducharme: Certainement.

J'ai promis de fournir la source des renseignements statistiques concernant les femmes qui travaillent à temps partiel. Ils sont tirés de « Femmes au Canada: une mise à jour du chapitre sur le travail », de 2006. J'en ai un exemplaire, mais nous pouvons vous en fournir un.

Plus tôt, un des membres du comité a demandé s'il y avait deux choses que nous souhaitions. Je n'ai pas eu l'occasion de répondre à cette question et je vais donc prendre la liberté de le faire.

Il s'agirait notamment d'un programme national de services de garderie et de l'élimination de toute forme de discrimination. Cela inclurait une loi proactive sur l'équité salariale. Nous sommes vraiment déterminées à faire en sorte que les femmes canadiennes puissent obtenir la pleine égalité économique au Canada. Cela comprend l'accès aux emplois non traditionnels. Elles méritent d'obtenir notre appui pour participer pleinement en tant que membres de la société civile.

Merci.

La présidente: Merci, madame Ducharme. Et merci, madame Pilon. Vous pouvez rester pendant que je réponds brièvement à la question de Cathy. Je pense qu'on y a répondu.

Vous ne pouvez pas vous contenter d'examiner les statistiques concernant les femmes qui accèdent à certaines professions qui étaient non traditionnelles, comme la médecine et le droit, pour dire que nous avons réglé le problème. Je peux vous dire ce que nous avons fait pour aider beaucoup de femmes médecins à exercer, car quand j'étais membre et présidente de la B.C. Medical Association et de l'Association médicale canadienne, nous avons travaillé de près sur ce dossier. Un des principaux problèmes auxquels les femmes médecins étaient confrontées dès leur entrée dans la profession était la façon dont elles faisaient leur travail. Un grand nombre d'entre elles essayaient immédiatement d'avoir des enfants, parce qu'elles avaient déjà un âge avancé et ne savaient pas comment faire. Elles ne savaient pas comment exercer la médecine, car c'est une profession très exigeante, tout comme le droit. Vous devez être là quand votre client a besoin de vous; vous ne choisissez pas le moment où les gens tombent malades ou accouchent. C'était donc une profession exigeante et les femmes l'exerçaient non pas à plein temps, mais à temps partiel.

Nous avons apporté certains changements au sein de notre profession parce que nous comptions suffisamment de femmes fortes revendicatrices comme moi et nous avons apporté des changements. Nous avons réussi à rendre plus souples les programmes de résidence, car beaucoup de femmes ne pouvaient pas aller en chirurgie parce que cela exigeait beaucoup d'heures et qu'elles avaient des enfants. Par conséquent, au lieu de faire quatre ans de résidence en chirurgie, elles ont pu suivre le programme à temps partiel sur six ans. Ces petits changements pratiques qui font toute la différence ont incité beaucoup plus de femmes à se lancer dans les spécialités chirurgicales alors qu'elles avaient tendance avant à choisir les spécialités cognitives parce que cela leur laissait plus de latitude.

C'était donc le début. Souvent, étant donné que les exigences du travail n'ont pas changé, les femmes ne peuvent pas satisfaire aux exigences traditionnelles d'un emploi non traditionnel. Il faut donc que ces domaines d'emploi s'adaptent. Les femmes pourront alors concurrencer les hommes. Les femmes sont aussi brillantes que les hommes. Les deux sexes peuvent faire ce travail, mais c'est quand les institutions évoluent pour tenir compte de la réalité de la vie des femmes. En médecine, nous avons accompli un travail énorme et plus les femmes ont été nombreuses à entrer en médecine, plus elles ont exigé des changements pour pouvoir exercer la profession. Par conséquent, il y a maintenant beaucoup de femmes qui exercent la médecine en partageant à deux la même clientèle. Elles s'entraident. C'est une question de flexibilité.

M. Dave Van Kesteren: Cela prend du temps.

La présidente: Oui, cela prend du temps, mais il faut également que les institutions soient prêtes à apporter des changements. Ce n'est pas seulement les femmes qui doivent changer; les institutions

doivent en faire autant. Je pense que c'est ce que nous avons découvert.

Quant à l'autre changement dont Mme Demers a parlé, nous avons constaté que cela prend du temps. Cela se fait sur une génération.

Et je voudrais dire à Dave qu'aujourd'hui il parle de sa fille en disant qu'elle pourra choisir ce qu'elle fera, différemment de sa mère et de sa grand-mère. Je pense que c'est parce que les hommes qui sont maintenant dans la cinquantaine ont des filles qui vont à l'université et se rendent compte, quand elles en sortent, de l'existence d'un plafond de verre que ces pères se demandent pourquoi elles ne peuvent pas monter en haut de l'échelle alors qu'elles sont si brillantes. Ils commencent à comprendre la réalité de ce plafond de verre et ils commencent aussi à changer les choses. Mais cela prend du temps.

Merci beaucoup. Nous devons maintenant nous réunir à huis clos.

[Les délibérations se poursuivent à huis clos.]

POSTE  MAIL

Société canadienne des postes / Canada Post Corporation

Port payé

Postage paid

Poste-lettre

Lettermail

**1782711
Ottawa**

*En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à :*
Les Éditions et Services de dépôt
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario) K1A 0S5

If undelivered, return COVER ONLY to:
Publishing and Depository Services
Public Works and Government Services Canada
Ottawa, Ontario K1A 0S5

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

Il est permis de reproduire les délibérations de la Chambre et de ses comités, en tout ou en partie, sur n'importe quel support, pourvu que la reproduction soit exacte et qu'elle ne soit pas présentée comme version officielle. Il n'est toutefois pas permis de reproduire, de distribuer ou d'utiliser les délibérations à des fins commerciales visant la réalisation d'un profit financier. Toute reproduction ou utilisation non permise ou non formellement autorisée peut être considérée comme une violation du droit d'auteur aux termes de la *Loi sur le droit d'auteur*. Une autorisation formelle peut être obtenue sur présentation d'une demande écrite au Bureau du Président de la Chambre.

La reproduction conforme à la présente permission ne constitue pas une publication sous l'autorité de la Chambre. Le privilège absolu qui s'applique aux délibérations de la Chambre ne s'étend pas aux reproductions permises. Lorsqu'une reproduction comprend des mémoires présentés à un comité de la Chambre, il peut être nécessaire d'obtenir de leurs auteurs l'autorisation de les reproduire, conformément à la *Loi sur le droit d'auteur*.

La présente permission ne porte pas atteinte aux privilèges, pouvoirs, immunités et droits de la Chambre et de ses comités. Il est entendu que cette permission ne touche pas l'interdiction de contester ou de mettre en cause les délibérations de la Chambre devant les tribunaux ou autrement. La Chambre conserve le droit et le privilège de déclarer l'utilisateur coupable d'outrage au Parlement lorsque la reproduction ou l'utilisation n'est pas conforme à la présente permission.

On peut obtenir des copies supplémentaires en écrivant à : Les
Éditions et Services de dépôt
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario) K1A 0S5
Téléphone : 613-941-5995 ou 1-800-635-7943
Télécopieur : 613-954-5779 ou 1-800-565-7757
publications@tpsgc-pwgsc.gc.ca
<http://publications.gc.ca>

Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à
l'adresse suivante : <http://www.parl.gc.ca>

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

SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

Additional copies may be obtained from: Publishing and
Depository Services
Public Works and Government Services Canada
Ottawa, Ontario K1A 0S5
Telephone: 613-941-5995 or 1-800-635-7943
Fax: 613-954-5779 or 1-800-565-7757
publications@tpsgc-pwgsc.gc.ca
<http://publications.gc.ca>

Also available on the Parliament of Canada Web Site at the
following address: <http://www.parl.gc.ca>