



Chambre des communes  
CANADA

## Comité permanent de la condition féminine

---

FEWO • NUMÉRO 004 • 3<sup>e</sup> SESSION • 40<sup>e</sup> LÉGISLATURE

---

TÉMOIGNAGES

**Le mercredi 17 mars 2010**

**Présidente**

L'honorable Hedy Fry



## Comité permanent de la condition féminine

Le mercredi 17 mars 2010

• (1535)

[Traduction]

**La présidente (L'hon. Hedy Fry (Vancouver-Centre, Lib.)):** En conformité avec le paragraphe 108(2) du Règlement, nous poursuivons notre étude sur la présence accrue des femmes dans les professions non traditionnelles.

Nous avons aujourd'hui des témoins qui sont présents ici et d'autres qui se trouvent à Moncton et que nous entendrons par vidéoconférence. Les témoins présents dans la salle sont Susan Russell — que nous connaissons bien —, directrice générale de la Fédération canadienne des femmes diplômées des universités, et Jacinthe Guay, agente de liaison de Dimension Travail. De Moncton, le deuxième groupe de témoins participera à la réunion par vidéoconférence; ce sont des porte-parole de la Fédération canadienne des Clubs de femmes de carrières commerciales et professionnelles.

Merci encore une fois de vous joindre à nous. Chaque porte-parole aura 10 minutes pour présenter un exposé. Je vais essayer de vous indiquer le temps qui reste à mesure que nous avancerons, pour que nous ne dépassions pas le temps imparti. Nous espérons ensuite avoir deux séries de questions: chaque intervenant aura sept minutes la première fois, et cinq minutes la deuxième.

Nous commencerons avec Susan, de la Fédération canadienne des femmes diplômées des universités, qui dispose de 10 minutes.

**Mme Susan Russell (directrice générale, Bureau national, Fédération canadienne des femmes diplômées des universités):** Merci. Pour commencer, j'aimerais souhaiter une joyeuse Saint-Patrick à tout le monde.

Au nom des 10 000 membres de la Fédération canadienne des femmes diplômées des universités, je vous remercie de me donner l'occasion de m'adresser au comité. La FCFDU est un organisme non partisan et autofinancé, composé de femmes diplômées, d'étudiantes et de membres associées de 112 clubs répartis dans l'ensemble du pays. La FCFDU contribue à mieux faire comprendre et reconnaître les emplois non traditionnels pour les femmes et vise à susciter un sentiment de fierté chez les femmes et les hommes qui occupent ces emplois.

La discrimination généralisée envers les femmes dans les métiers et les professions à prépondérance masculine peut se manifester de façon subtile ou flagrante dans les lieux de travail, les collèges et les centres de formation. Elle est plus évidente dans certains métiers que dans les milieux universitaires ou professionnels.

La plupart des données qui ont servi à la rédaction de ce document proviennent d'études britanniques.

L'information suivante sur les femmes dans les universités provient d'une étude menée au Canada en 2007. Au premier cycle des études universitaires, les étudiantes ont dépassé la parité. À ce niveau, les femmes représentent 58 p. 100 de la population étudiante.

Les femmes constituent 51 p. 100 de la population au niveau de la maîtrise, 45,6 p. 100 au niveau du doctorat, 41,4 p. 100 des professeurs adjoints et 34,7 p. 100 des professeurs agrégés. Toutefois, parmi les professeurs titulaires, seulement 18,8 p. 100 sont des femmes et parmi les présidents d'universités, les femmes sont l'exception, à 13 p. 100.

En janvier 2005, le président de l'Université Harvard de l'époque, Lawrence Summers, a dit que la sous-représentation des femmes en sciences et en génie pouvait être attribuable, du moins en partie, à des différences inhérentes au sexe pour ce qui est des habiletés cognitives en mathématiques et en sciences. Un bon nombre étaient d'avis que les commentaires de M. Summers reflétaient des stéréotypes profondément ancrés sur les aptitudes naturelles des hommes et des femmes.

La question est de savoir si les stéréotypes culturels contribuent à réduire l'intérêt et la performance des femmes dans des domaines traditionnellement dominés par les hommes. Dès la petite enfance, les enfants sont bombardés de signaux qui leur montrent quels jouets conviennent aux garçons et lesquels conviennent aux filles, et ils ont tôt fait de développer différentes croyances sur leurs propres compétences dans certains domaines. De nombreuses études ont montré que la socialisation sexuée amène les filles à dévaluer les mathématiques et les sciences davantage que les garçons. Pour que les femmes soient plus nombreuses dans les professions actuellement dominées par les hommes, il faut éduquer les parents, les enseignants et les conseillers de manière à ce que les filles soient encouragées à opter pour ces professions.

Les différences d'attitudes et de croyances entre les garçons et les filles semblent se développer au début de l'adolescence. Les filles ont souvent peu confiance dans leurs aptitudes en mathématiques. Une étude a montré que deux fois plus d'hommes que de femmes ont choisi une majeure comportant un niveau modéré de mathématiques, comme l'architecture, le commerce et l'économie. Les hommes étaient quatre fois plus nombreux à vouloir entreprendre une majeure comportant un fort contenu de mathématiques, comme les sciences pures, la physique, le génie et les mathématiques. Parallèlement, les femmes obtenaient en moyenne des résultats plus faibles à d'importants tests standardisés, limitant ainsi les possibilités d'être promues à des postes liés aux mathématiques, ce qui explique qu'elles se retrouvent souvent dans des emplois moins bien rémunérés.

La socialisation a une influence sur l'intérêt et la perception qu'ont les femmes à l'égard de différentes activités. Même lorsque les enseignants, les parents et les pairs offrent leur appui et que la personne souhaite entreprendre une carrière dans une profession où les hommes sont prépondérants, une exposition répétée aux stéréotypes peut affecter les aspirations professionnelles. Certaines femmes réussissent à s'immuniser, mais elles se lassent tôt ou tard d'essayer de réussir dans un domaine où leur échec est attendu, où elles doivent constamment démentir le stéréotype culturel ou composer avec un milieu de travail inflexible, et elles décident alors d'opter pour une autre carrière.

Plusieurs choses doivent être faites. Au cours d'une entrevue, il importe de s'assurer que l'intervieweur ne laisse pas les stéréotypes et les préjugés influencer sa capacité de juger du mérite réel de la candidate. Une fois la candidate embauchée, le milieu de travail doit être tel que la femme peut recevoir le respect que ses compétences imposent. On doit encourager ses collègues à faire preuve de collégialité et de soutien.

Enfin, on constate que les domaines de travail où il y a peu de femmes sont considérés comme étant essentiellement à prédominance masculine. Plus il y a de femmes dans une profession, plus on encourage d'autres femmes à suivre leurs traces et plus il y a de soutien et de réseautage, etc. Les étudiantes doivent avoir l'assurance qu'à la fin de leurs études, elles seront embauchées au même titre que les hommes et que leur contribution sera valorisée dans leur milieu de travail.

Au chapitre de l'équité salariale, lorsque des femmes sont embauchées, il importe que leur travail soit évalué et rémunéré comme celui de leurs collègues masculins. À l'heure actuelle, les femmes gagnent 71 ¢ pour chaque dollar que gagnent les hommes. Cela signifie qu'après l'université, les femmes prennent plus de temps à rembourser leurs dettes, contribuent moins à l'assurance-emploi et, au bout du compte, bénéficient d'une pension moins élevée.

En milieu de travail, les femmes ont besoin d'installations appropriées, par exemple des toilettes.

Les services de garde sont importants pour les femmes qui ont des enfants, pour qu'elles puissent être aussi compétitives que les hommes en milieu de travail. Les femmes peuvent être des mères sans avoir un conjoint disponible pour garder les enfants.

L'accès à des régimes de travail souples serait utile pour les femmes qui doivent prendre soin de personnes à charge.

Voici quelques solutions.

Il faut un effort concerté pour accroître la présence des femmes dans des domaines à prédominance masculine. Des environnements où aucune menace n'est exercée seraient utiles. Il faut montrer aux parents, aux enseignants, aux conseillers et au grand public comment le contexte social influe sur la performance des femmes dans des secteurs à prédominance masculine.

Si nous voulons que les femmes restent dans un milieu de travail majoritairement masculin, ce milieu de travail doit être favorable à la présence des femmes et offrir des possibilités d'avancement égales. L'admission accrue des femmes aux études collégiales et aux études de premier cycle indique un changement positif. La société doit se permettre d'embaucher des femmes dans des rôles non traditionnels, sur un pied d'égalité avec les hommes, et doit leur offrir le soutien et la protection dont elles ont besoin pour conserver ces rôles.

J'ai terminé.

● (1540)

**La présidente:** J'allais vous dire qu'il vous reste une minute. Avez-vous terminé? Si vous voulez ajouter autre chose, il vous reste une minute.

**Mme Susan Russell:** J'ai terminé.

**La présidente:** Très bien. Merci beaucoup, madame Russell.

Nous entendrons maintenant Mme Guay.

[Français]

**Mme Jacinthe Guay (agente de liaison, Dimension Travail):** Bonjour, je suis Jacinthe Guay, de Dimension Travail. Nous sommes honorés de l'invitation, et je vous en remercie. Je suis bien heureuse d'être ici.

Notre point de vue est plutôt « terrain ». Nous travaillons directement avec les femmes dans leurs recherches d'emploi ou en orientation. Nous sommes d'ailleurs responsables de la coordination de la Table lavalloise des femmes dans les métiers non traditionnels de Laval. Cette table réunit plusieurs partenaires de Laval. Ce sont des partenaires majeurs comme la Commission scolaire de Laval, Services Canada Laval, le Collège Montmorency, la CCQ, Emploi-Québec Laval, et j'en oublie — j'en suis certaine.

Tout d'abord, j'aimerais vous parler des projets qu'on a faits et qui, je crois, répondent à des besoins et nous ont, en même temps, apporté beaucoup d'information sur les femmes.

Le premier projet est Option gagnante. C'était un projet d'orientation de sept semaines à temps plein pour les femmes sans emploi. Lors du projet, nous permettions aux femmes d'explorer tous les métiers sans aucune discrimination.

Avec des ateliers de manipulation, des visites dans des chantiers ou des écoles de formation, plusieurs femmes ont pu découvrir, pour les métiers non traditionnels, des intérêts qu'elles ne soupçonnaient pas.

Il faut souligner que les femmes qui choisissent des métiers non traditionnels en premier choix de carrière sont rares. Seules les femmes qui ont une motivation intrinsèque, qui sont encouragées par leur entourage et qui ont la chance d'avoir un modèle parental dans le domaine pour avoir de l'information vont choisir un métier non traditionnel.

Une grande partie de notre clientèle choisit plutôt ces métiers dans un deuxième choix de carrière. Ce sont souvent des femmes qui ont décidé de répondre à leurs intérêts, d'explorer leurs capacités de se sortir des emplois précaires et mal rémunérés, de réaliser un rêve et de s'offrir une formation qui les qualifiera pour un travail rémunérateur.

Nous avons également un groupe de maintien. Ce groupe s'adresse aux étudiantes dans les métiers non traditionnels ainsi qu'aux travailleuses des métiers non traditionnels. Ce groupe leur offre un lieu de discussion en dehors du travail où elles peuvent se réunir, rencontrer d'autres femmes — parce que souvent les femmes sont seules dans leur équipe — et échanger sur des moyens et des stratégies pour mieux vivre dans leur travail.

Nous travaillons également à la sensibilisation de la population. Comme le disait Mme Russell, tout commence dès le jeune âge. Tout ce qu'on montre aux enfants est déjà séparé entre garçons et filles. Les filles ont un modèle à suivre et, malheureusement, nous croyons que cela leur nuit à long terme.

Au cours de notre travail avec les femmes, nous avons également réalisé que plusieurs avaient des intérêts et de aptitudes pour un métier non traditionnel, mais que la réalité de ce métier ne correspondait pas à leur réalité familiale.

Les métiers non traditionnels fonctionnent selon le modèle du travailleur idéal. Ce travailleur idéal n'existe pas. C'est un travailleur qui est disponible en tout temps pour travailler sur des quarts de travail rotatifs, par exemple, pour commencer très tôt le matin alors que les garderies ne sont pas ouvertes ou encore pour faire du temps supplémentaire lorsque cela est requis. Pour la plupart des femmes, ce n'est pas possible. Beaucoup de femmes doivent, malgré leur aptitude manuelle ou leur intérêt pour les métiers non traditionnels, éliminer cette possibilité.

On a aussi remarqué que, autant dans les milieux de formation que les milieux de travail, les femmes se retrouvent isolées et peuvent vivre de la discrimination ou du harcèlement. Le harcèlement positif n'est pas plus favorable aux femmes. Le harcèlement positif consiste à leur accorder des faveurs supplémentaires qui ne sont pas accordées aux autres travailleurs. En faisant cela, on contribue à isoler les femmes encore plus et à augmenter les préjugés.

On croit que les femmes dans leur milieu de travail ou dans le cadre de leur formation doivent avoir accès aux outils dont elles ont besoin, à l'information dont elles ont besoin, aux installations dont elles ont besoin, que ce soit seulement une salle de bain, au même titre que tout autre travailleur.

• (1545)

De plus, à partir de notre expérience avec les employeurs, nous avons constaté que la plupart de ceux qui ont fait l'essai de l'intégration de femmes dans leur équipe de travail ont vu une nette amélioration de la qualité du travail. Entre autres, les femmes sont plus soucieuses de la santé et de la sécurité, ce qui réduit les risques d'accidents. Elles vont favoriser le travail d'équipe et vont souvent inventer de nouvelles stratégies pour faciliter le travail, par exemple en réduisant l'utilisation de la force physique nécessaire pour accomplir une tâche.

Les employeurs qui refusent des femmes dans leur équipe de travail nous répondent par des préjugés. La plupart du temps, ils n'ont pas de faits pour appuyer leurs dires. Lorsqu'une masse critique de femmes est atteinte dans un milieu de travail, on voit tous les préjugés tomber et on voit alors une excellente collaboration entre hommes et femmes où les forces de chacun sont mises en commun.

Nous avons vu dans certains domaines une division des tâches sexuée. Je vous donne l'exemple de l'imprimerie et de la sérigraphie. Plusieurs employeurs trouvent que les femmes sont plus minutieuses. Ils vont les assigner à des tâches de sérigraphie et réduire les salaires en disant que les hommes, pour une formation égale, sont plus reconnus et auront un salaire plus élevé.

Nous observons également la même chose ailleurs. Des clientes en charpenterie-menuiserie nous ont fait part de cette même division du travail où elles se retrouvent dans le rôle de la personne qui finit le gros du travail alors que l'homme est reconnu et effectue le travail.

Pourquoi voulons-nous augmenter la sensibilisation? Nous avons parlé des stéréotypes, mais nous disons également que les femmes ont besoin de modèles auxquels s'identifier. Les modèles qu'elles ont dans leur famille sont souvent des modèles typiquement féminins. Elles ont besoin de voir à l'extérieur plus de modèles.

Cela peut être à tous les niveaux tels que dans un poste de direction. Je suis certaine que de voir des femmes au Parlement inspire beaucoup d'autres femmes.

Elles ont besoin de beaucoup d'information pour prendre leurs décisions. Elles ont souvent elles-mêmes des préjugés et croient que les métiers non traditionnels sont des métiers où on se salit et où on se blesse fréquemment, alors que ce n'est pas le cas. Elles ont également besoin d'essayer le métier et de toucher aux outils, car souvent elles ne se font pas confiance.

Finalement, notre position chez Dimension Travail est qu'on doit continuer à travailler pour faire avancer la société en enlevant les préjugés, à augmenter la sensibilisation et surtout à ouvrir plus de portes aux femmes. Il s'agit de leur donner la chance d'expérimenter et leur faire une place.

Je vous remercie.

• (1550)

[Traduction]

**La présidente:** C'est tout? Tout le monde se tire bien d'affaire. Il vous reste encore deux minutes.

Merci beaucoup, madame Guay.

J'aimerais maintenant donner la parole à Sue Calhoun, que vous pouvez voir sur l'écran vidéo. Il s'agit de la présidente de la Fédération canadienne des Clubs de femmes de carrières commerciales et professionnelles.

Madame Calhoun, pouvez-vous, s'il vous plaît, nous dire qui est avec vous?

**Mme Sue Calhoun (présidente, Fédération canadienne des Clubs de femmes de carrières commerciales et professionnelles):** Oui.

Carolyn Hull, qui est notre trésorière nationale, est avec moi.

**La présidente:** Merci.

Je demanderais au comité de bien vouloir noter que Carolyn Hull est l'autre personne présente.

Voulez-vous commencer votre exposé? Je répète que vous avez dix minutes. Je vais vous faire signe lorsque vous aurez écoulé votre temps.

**Mme Sue Calhoun:** Merci, madame la présidente.

Bonjour, tout le monde. Nous sommes heureuses d'être ici.

Il nous fait grand plaisir d'être avec vous cet après-midi.

Je dois vous dire que le printemps est arrivé dans les Maritimes.

La Fédération canadienne des Clubs de femmes de carrières commerciales et professionnelles — que nous appelons BPW Canada — a été fondée en 1930. Notre mission est de développer le potentiel professionnel et le leadership des Canadiennes par le truchement de l'enseignement, de la conscientisation, de la plaidoirie et du mentorat à même un réseau d'entraide. Nous visons principalement les femmes en milieu de travail.

BPW Canada est un membre fondateur de la Fédération internationale des femmes de carrières libérales et commerciales, qui est présente dans plus de 90 pays et qui détient un statut consultatif de catégorie 1 au sein des Nations Unies.

Nous sommes une organisation bénévole qui ne reçoit aucune subvention du gouvernement. J'occupe le poste de présidente de BPW Canada à titre bénévole et je gagne ma vie en dirigeant ma propre entreprise.

Au fil des années, nos membres ont présenté plusieurs résolutions sur la question de l'accès des femmes à des emplois non traditionnels, et notre organisation est évidemment en faveur d'un plus grand accès à ce que l'on considère être des emplois non traditionnels.

En me préparant à présenter cet exposé, j'ai examiné rapidement les ouvrages qui ont été publiés, et je crois qu'il est juste de dire que depuis de nombreuses années, on encourage les femmes à opter pour des secteurs d'emplois non traditionnels. Durant les années 1970 et 1980, c'est exactement ce qu'ont fait les Canadiennes. À mesure que les femmes parvenaient à des niveaux d'éducation plus élevés et devenaient de plus en plus présentes sur le marché du travail, elles sont aussi devenues plus nombreuses dans toute une gamme de professions à prédominance masculine. Mentionnons à titre d'exemple la médecine vétérinaire, la gestion financière et le droit.

Toutefois, dans les années 1990, avec la récession et les pressions de la mondialisation économique, les femmes ont continué de s'introduire dans des professions à prédominance masculine, mais moins rapidement qu'auparavant. Je crois qu'il est juste de dire qu'au cours des 20 dernières années, les types de programmes qui encourageaient auparavant les femmes à occuper des emplois non traditionnels ont disparu.

Le rapport *Femmes au Canada* de Statistique Canada, par exemple, montrait que la majorité des femmes au travail en 2004 continuaient d'occuper des emplois à prédominance féminine. En 2004, par exemple, 67 p. 100 de l'ensemble des femmes au travail oeuvraient dans les domaines de l'enseignement, des soins infirmiers ou d'autres professions paramédicales, des postes de bureau ou d'administration et dans le secteur des ventes et des services. La situation en 2004 était passablement la même qu'en 1996, alors les choses n'ont pas beaucoup changé au cours de cette décennie.

Le rapport de 2006 de Statistique Canada montrait aussi que la représentation des femmes avait augmenté dans plusieurs professions au cours des dernières années, en particulier parmi les médecins et les dentistes, les professionnels du domaine des affaires et des finances et les gestionnaires. Quelques statistiques sont présentées dans mon rapport, que vous lirez, j'espère.

Pourquoi devrait-on encourager les femmes à se diriger vers des emplois non traditionnels? C'est plus qu'une question d'équité, de justice ou d'égalité.

Premièrement, de nombreux chercheurs croient que le Canada pourra devenir et rester concurrentiel sur le marché mondial d'aujourd'hui uniquement s'il dispose d'une main-d'oeuvre bien formée. Par conséquent, nombreux sont ceux qui soutiennent que la formation fait partie d'une politique sociale avisée et essentielle à la compétitivité.

Lorsque nous parlons de la compétitivité sur la scène internationale, nous parlons inévitablement d'innovation, de l'acquisition de nouvelles connaissances et de nouvelles technologies, et de l'utilisation de ce nouveau savoir et des technologies nouvelles pour créer des produits, des services et des processus nouveaux. Il faut des scientifiques; il faut des gens compétents dans les technologies de l'information et des communications. Or, les femmes sont cruellement sous-représentées dans ces deux secteurs. Même si la pénurie de main-d'oeuvre est décriée dans le secteur des TI et des communications, les femmes évitent pour la plupart les TI.

Dans les métiers spécialisés, la sous-représentation des femmes est encore plus marquée. Il y a déjà une importante pénurie de travailleurs spécialisés au Canada, et avec la crise démographique imminente, la situation ne fera que s'aggraver.

● (1555)

Les femmes constituent donc une ressource non exploitée dans de nombreux secteurs. Les limitations basées sur le sexe signifient que les employeurs doivent puiser dans un plus petit bassin de talents. Ce qui est ironique, c'est que les femmes peuvent offrir des avantages dans certains de ces emplois, comme ma collègue Mme Guay l'a mentionné. Par exemple, en technologie de l'information, les entreprises commencent à réaliser qu'elles n'ont pas seulement besoin de technophiles, de maniaques de technologie. Elles ont besoin aussi de communicateurs, d'employés qui peuvent s'adresser aux clients pour ériger des ponts entre les besoins des clients et ce qu'offre la technologie, et les femmes excellent en fait dans ce domaine.

Deuxièmement, en ce qui a trait à l'écart de salaires au Canada, celui-ci est en grande partie attribuable au fait que les femmes sont encore largement concentrées dans des emplois soi-disant féminins. À mesure que les femmes commencent à occuper des postes traditionnellement masculins, et en presumant qu'elles reçoivent le même salaire que leurs homologues masculins, l'écart salarial devrait commencer à rétrécir.

Troisièmement, du point de vue du gouvernement, lorsque les femmes occupent un plein emploi et qu'elles sont mieux rémunérées, elles paient plus d'impôts. Elles contribuent davantage à l'économie, ce qui signifie que les gouvernements ont plus d'argent et peuvent offrir plus d'avantages sociaux et économiques à tous les citoyens.

Que faut-il donc faire?

Le gouvernement fédéral doit être plus proactif et encourager les femmes à poursuivre des carrières non traditionnelles. Je sais que le plan d'action économique du Canada, par exemple, prévoyait un investissement de 40 millions de dollars par année dans une nouvelle subvention à l'achèvement de la formation d'apprenti, pour encourager les apprentis à terminer leur formation. Je crois que c'est une bonne initiative, mais lorsque j'ai consulté le site Web et regardé la vidéo, je n'y ai vu presque aucune femme. J'en ai conclu que soit le gouvernement n'est pas intéressé à encourager les femmes à adopter un métier par ce programme, soit qu'il ne sait pas grand-chose du marketing.

Deuxièmement, le gouvernement fédéral doit être un employeur modèle au chapitre du recrutement et du soutien en milieu de travail — par exemple, dans les Forces armées canadiennes, dans la GRC, dans les institutions fédérales. Il doit mettre en place des programmes très proactifs en milieu de travail pour empêcher et sanctionner le harcèlement en milieu de travail. Bien que la main d'oeuvre et l'éducation relèvent de la compétence des provinces, le gouvernement fédéral peut établir des normes pour favoriser la diversité et mettre en place des incitatifs pour les entrepreneurs qui font affaire avec lui.

Troisièmement, le gouvernement fédéral devrait offrir et promouvoir une formation dans les secteurs non traditionnels par le programme d'assurance-emploi, suivi par des programmes de placement dynamiques.

Le gouvernement fédéral doit continuer d'appuyer les initiatives mises en place dans le secteur privé et le secteur sans but lucratif visant à encourager les femmes à poursuivre des carrières non traditionnelles. Par exemple, au cours de la dernière année financière, un projet de l'Alliance canadienne des technologies avancées, Femmes en technologie, a reçu un financement de 400 000 \$ pour attirer les jeunes femmes dans le secteur de la technologie. Ce genre de soutien doit se poursuivre.

Bien sûr, il faudra plus d'une mesure pour que davantage de femmes optent pour des emplois non traditionnels. Il faudra plutôt une approche multidimensionnelle par laquelle le gouvernement encouragera activement ces choix et mettra en place des programmes et des initiatives à cet effet.

Pour ce qui est des employeurs, l'acceptation des femmes dans des emplois non traditionnels pose encore problème, comme ma collègue l'a mentionné. Il peut y avoir de la résistance chez les collègues, des comportements répréhensibles, voire même un harcèlement réel dans certains cas. Il faut y mettre un frein. Le gouvernement fédéral doit jouer un rôle actif dans l'éducation de la main-d'oeuvre, en particulier auprès des entreprises qui souhaitent faire affaire avec lui, et montrer que ce type de comportement n'est plus acceptable.

Il faut amener les employeurs à voir la pertinence d'embaucher plus de femmes dans des emplois non traditionnels, et peut-être même leur offrir des incitatifs dans ce sens. Et les femmes elles-mêmes doivent recevoir des encouragements et des incitatifs, avoir des modèles de rôle et connaître des histoires de réussite.

Nous vous remercions encore une fois de nous permettre de nous entretenir avec vous aujourd'hui.

• (1600)

**La présidente:** Merci beaucoup, madame Calhoun. Il vous restait en fait 30 secondes. Tout le monde a très bien réussi à respecter le temps imparti.

Nous allons maintenant entreprendre notre première série de questions, de sept minutes. J'aimerais expliquer un peu comment nous procédons. Nous accordons sept minutes pour les questions et les réponses. Si vous voulez avoir beaucoup de questions et beaucoup de réponses et d'interactivité, il faudra faire en sorte que tout le monde soit aussi succinct que possible.

Nous allons commencer avec Michelle Simson, pour sept minutes.

**Mme Michelle Simson (Scarborough-Sud-Ouest, Lib.):** Madame la présidente, serait-il acceptable que je pose la question et que je demande aux trois témoins de répondre?

**La présidente:** Vous pouvez faire comme vous voulez, oui.

**Mme Michelle Simson:** Merci beaucoup.

Merci à nos témoins. J'apprécie beaucoup que vous soyez venues témoigner devant le comité. Je suis allée voir vos sites Web, et vous semblez vraiment faire un travail fantastique.

Étant nouvelle à ce comité, j'ai fait toutes les recherches possibles. S'il y a une chose que j'ai pu constater, c'est que l'enjeu est assez complexe. Il faut deux stratégies, dont l'une à long terme et l'autre à court terme. Pour le court terme, pouvez-vous me répondre le plus succinctement possible, pour que je puisse poser d'autres questions? En plus de tout le financement qui peut être axé sur la correction de cette iniquité, quelles mesures législatives l'État peut-il prendre afin d'imposer certains critères aux compagnies, des critères qu'elles devront remplir à court terme, pour les travailleurs que nous avons maintenant, les femmes qui terminent leurs études universitaires, disons, ou celles qui sont sans emploi maintenant?

**Mme Jacinthe Guay:** Si vous permettez, je répondrai en français.  
[Français]

Selon nous, à court terme, c'est la Loi sur l'équité en matière d'emploi et la Loi sur l'équité salariale qui vont devoir être renforcées afin que les employeurs se conforment aux règles et qu'une femme ayant les mêmes compétences qu'un homme bénéficie des mêmes

conditions de travail et du même salaire. C'est la solution à court terme.

Bien sûr, en parallèle, je crois que ces femmes ont besoin d'un soutien à l'extérieur de leur lieu de travail. Encore là, la discrimination positive leur nuit plus qu'elle ne les aide. Le favoritisme en milieu de travail ne réglerait rien. Je crois vraiment que ces femmes ont besoin d'un soutien, d'un lieu où elles peuvent se retrouver entre femmes de métiers non traditionnels.

• (1605)

[Traduction]

**Mme Michelle Simson:** Madame Russell.

**Mme Susan Russell:** Je suis d'accord que c'est un enjeu très complexe. J'ai constaté, d'après le traitement que j'ai subi cette dernière semaine, qu'il y a beaucoup de discrimination franche et masquée dans les deux groupes. Même quand elles passent des entrevues, certaines estiment qu'elles ne sont pas embauchées rien que parce qu'elles sont femmes. On dirait qu'il faut qu'elles fassent leurs preuves. Une femme m'a dit qu'elle en a eu assez au bout de 20 ans à devoir prouver qu'elle pouvait faire le travail aussi bien qu'un homme. Je ne vois pas exactement comment on peut légiférer en la matière.

**Mme Michelle Simson:** Alors vous ne pensez pas que ce puisse être une stratégie à court terme?

**Mme Susan Russell:** Pour le court terme, je pense que les femmes ont besoin de soutien, de services de garde, d'endroits où elles peuvent se retrouver; elles ont besoin de mentors, entre autres.

**Mme Michelle Simson:** D'accord. Je vous remercie.

Madame Calhoun.

**Mme Sue Calhoun:** C'est réellement un enjeu très complexe, c'est indéniable. Dans le secteur sans but lucratif, nous sommes quelque peu gênés par le peu de recherche qui se fait ces temps-ci. Ainsi, Condition féminine finançait auparavant la recherche sur ce genre de questions, et ne le fait plus autant que par le passé. Beaucoup d'organisations sans but lucratif, comme BPW Canada, comptaient sur ce genre de recherche.

Légiférer à court terme... Vous avez raison, c'est un enjeu complexe, et c'est pourquoi j'ai dit qu'il faut vraiment une approche en plusieurs volets. L'application plus rigoureuse de la Loi sur l'équité en matière d'emploi changerait très certainement les choses, à mon avis, du point de vue de l'employeur, et aussi du point de vue des femmes. Alors je ne suis pas convaincue qu'une nouvelle loi à court terme soit nécessairement la solution.

**Mme Michelle Simson:** On a fait allusion au fait que les éducateurs pourraient faire partie du problème. Je lisais une étude selon laquelle de la 7<sup>e</sup> à la 12<sup>e</sup> année, dans les classes de mathématiques et de sciences, les enseignants étaient huit fois plus portés à interroger les garçons que les filles. Cela devient très décourageant. Est-ce qu'il y a quelque chose que nous pourrions intégrer dans notre système d'éducation à l'intention de tous, un peu comme les cours d'éducation civique? Nous savons que les stéréotypes sexuels se manifestent très tôt dans la vie. Bien des facteurs entrent en compte, pas seulement l'éducation, mais aussi le milieu familial, la culture. Est-ce que c'est quelque chose qu'on pourrait envisager à long terme? Je sais que ce n'est pas pour tout de suite, mais je pense qu'il faut une espèce de changement culturel.

[Français]

**Mme Jacinthe Guay:** Présentement au Québec, il y a un seul conseiller en orientation pour une école d'environ 2 000 élèves. C'est nettement insuffisant pour informer les élèves de tous les choix de carrières possibles. Une autre stratégie à long terme pourrait être de diversifier les choix d'activités autres que scolaires.

[Traduction]

**Mme Michelle Simson:** Je préconise de commencer à l'école primaire, car si nous le faisons à l'école secondaire, ce sera peine perdue.

Est-ce que ce pourrait être efficace?

**La présidente:** Vous voulez dire à l'école primaire?

**Mme Michelle Simson:** Oui, excusez-moi.

**Mme Jacinthe Guay:** L'école primaire, d'accord. Merci.

**Mme Michelle Simson:** C'est-à-dire que l'objectif est d'éviter que les stéréotypes sexuels soient inculqués.

[Français]

**Mme Jacinthe Guay:** Je crois que les enfants sont exposés dès leur jeune âge aux stéréotypes, que ce soit par l'entremise des histoires qu'on leur raconte ou des activités qu'on leur propose. On peut remonter jusqu'à la garderie, à l'âge préscolaire. On voit qu'un coin est aménagé pour les filles et qu'un autre est réservé aux garçons. Ça commence dès l'enfance. Les activités devraient être diversifiées, et on devrait éliminer toute distinction entre les garçons et les filles.

• (1610)

[Traduction]

**La présidente:** Votre temps est écoulé.

Je sais que, si Mme Russell ou Mme Calhoun veulent répondre à cette question, elles pourront peut-être le faire à la suite d'une question ultérieure.

La parole est maintenant à M. Desnoyers.

[Français]

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

Je vous souhaite la bienvenue.

Ce que j'entends aujourd'hui me fait beaucoup réfléchir. Il me semble qu'on part de loin, que les femmes mènent cette lutte depuis bon nombre d'années et qu'on n'a pas fait de progrès importants permettant de faciliter l'accès des femmes, que ce soit à l'école, à l'université — en génie, par exemple — ou sur le marché du travail.

On a parlé plus tôt de la loi portant sur l'équité. Sur le plan du travail, il semble que certains aspects légaux ne fonctionnent pas. On a des lois gouvernementales sur l'équité, mais elles ne sont pas mises en application. Je me questionne à ce sujet.

Manque-t-on de personnel pouvant se charger de l'application de ces lois? Nous avons, au fédéral, une loi sur l'équité salariale. Elle s'appliquait, mais maintenant, elle n'existe plus.

J'aimerais aussi connaître votre opinion sur les écarts salariaux. Madame Russell, j'aimerais savoir si les femmes qui accèdent à des postes dans le domaine du génie, plus particulièrement, conservent ces postes ou si des conditions, familiales, entre autres, font qu'elles ne les conservent pas. Selon une analyse menée dans le milieu universitaire, spécifiquement dans votre domaine, on dit qu'il n'y a pas assez de professeurs de sexe féminin. Elles ne représentent que 14 p. 100 et, malheureusement, celles qui restent de façon

permanente ne représentent que 7 p. 100. Cela n'a-t-il pas une incidence importante, particulièrement dans votre domaine?

J'aurai peut-être aussi des questions à poser à Mme Calhoun plus tard.

[Traduction]

**Mme Susan Russell:** D'après ce que m'ont dit des jeunes femmes, le problème se pose quand elles fondent une famille. Elles éprouvent beaucoup de mal à composer avec toutes les obligations. Beaucoup d'entre elles veulent de l'avancement dans leur profession et leur carrière. Si elles arrêtent de travailler provisoirement, elles sont vraiment désavantagées à long terme, et leur cheminement professionnel peut être compromis.

J'estime vraiment que l'équité salariale est importante. J'ai entendu des jeunes femmes dire qu'en interrogeant leurs pairs, elles avaient constaté qu'une telle et un tel avaient été embauchés en même temps pour le même emploi, mais à un salaire différent. Je trouve que c'est absolument inadmissible. Si elles font le même travail, elles devraient toucher le même salaire. J'en ai été très étonnée.

Selon les données recueillies, bien que les stéréotypes existent, rien ne démontre que les femmes sont de fait inférieures aux hommes dans ces sphères. C'est seulement l'idée qu'elles peuvent être inférieures. Et c'est une lutte énorme pour les femmes, parce qu'elles doivent prouver qu'elles sont aussi capables, elles doivent le démontrer chaque fois qu'elles commencent à un nouvel emploi, ou qu'elles prennent cette voie.

Les services de garde et l'équité salariale sont très importantes. Autre chose que j'ai entendue, particulièrement dans les métiers, c'est qu'il y a beaucoup d'allusions et de plaisanteries déplacées, de véritables abus dans le milieu de travail — pas tant dans les professions, mais j'ai entendu dire que c'est très courant dans les métiers. Il devrait être plus facile de signaler ces situations absolument inacceptables, parce que les femmes ne devraient pas avoir à subir de harcèlement juste parce qu'elles gagnent un salaire.

• (1615)

[Français]

**M. Luc Desnoyers:** Madame Guay, je vous écoute parler et je comprends que votre table de concertation semble être un outil important. J'aimerais vous entendre développer un peu plus votre position en ce qui a trait à cette table.

**Mme Jacinthe Guay:** Je ne pourrais pas vous donner de statistiques à jour pour ce qui est des salaires. Par contre, ce qu'on a observé, c'est que pour un poste donné, les tâches sont séparées entre hommes et femmes, et les tâches de moindre importance sont accordées aux femmes, ce qui justifie un salaire inférieur par rapport à celui des hommes.

Qu'est-ce que je pourrais vous dire d'autre?

**M. Luc Desnoyers:** Avez-vous une recommandation à nous faire d'ordre plus général? Vous en avez déjà dit beaucoup au chapitre des garderies, de l'équité salariale et de l'équité en matière d'emploi, mais y a-t-il autre chose qui ferait qu'on pourrait faciliter encore davantage l'accès à l'emploi pour les femmes? Cela vaut également pour le milieu universitaire?

**Mme Jacinthe Guay:** Je crois que les employeurs ont besoin d'information. Les préjugés viennent d'une méconnaissance du travail d'équipes mixtes. De ce côté-là aussi, il y a quelque chose à faire.

**M. Luc Desnoyers:** Madame Calhoun, désirez-vous ajouter quelque chose?



[Traduction]

**Mme Sue Calhoun:** Je suis tout à fait d'accord avec le commentaire de M. Desnoyers sur l'équité qui se perd. Je ne pense pas que nous sommes prêtes à dire qu'elle est perdue, mais nous avons certainement perdu du terrain à ce chapitre au Canada.

Les stéréotypes sexuels sont inculqués très tôt, bien sûr, et sont profondément ancrés, mais ils sont renforcés par des actes du quotidien. Je vais vous donner un petit exemple. Je travaille beaucoup avec le réseau de collègues communautaires et j'ai fait beaucoup de recherches sur la TI. Chaque fois je consulte des sites Web — comme ce matin par exemple. J'ouvre mon journal et il y a une publicité d'un tout nouveau programme de fabrication de métal en feuille à un collègue communautaire. La photo de la publicité est celle d'un homme — je ne pense pas que nous devrions prendre cela trop à la légère. J'ai consulté le site parce que nous devons comparaître devant des politiciens fédéraux.

Je suis allée voir le site Web des Forces armées. On y voit un appel de candidatures, avec une liste de six différentes professions, notamment contrôleur aérien, technicien d'aéronefs et mécanicien. J'ai regardé chacune des vidéos. Sur les six narrateurs, il n'y avait qu'une femme, et on voyait dans les images peu de visages féminins. Je ne sais pas ce que vous en pensez, mais je trouve que c'est très important. Je sais que les Forces armées s'efforcent depuis quelque temps de recruter des femmes, parce qu'elles ont commandité nos deux derniers congrès biennaux nationaux. La jeune femme qui fait un choix de carrière et qui regarde ces vidéos constate que ces professions sont encore exercées par des hommes.

Le gouvernement fédéral doit donc changer d'angle de vue. Si nous voulons vraiment des femmes dans ces professions, nous devons faire des efforts. Nous devons montrer des visages de femmes.

**La présidente:** Merci beaucoup, madame Calhoun.

La parole est maintenant à Mme Wong.

**Mme Alice Wong (Richmond, PCC):** Merci, madame la présidente, et je remercie les témoins d'être ici.

Je voulais seulement vous expliquer un peu mes antécédents. J'ai travaillé pour une université polytechnique, où nous formions quantités d'étudiants à divers métiers, leur faisant acquérir une combinaison de compétences en gestion et dans le métier. Certaines de mes questions pourraient donc avoir quelque rapport avec mon expérience.

Je ne sais pas si je dois adresser ma question à Mme Russell. Il y a aussi une tendance courante, maintenant, chez les diplômés d'université, particulièrement dans les domaines des sciences et des arts. À cause de la situation de l'emploi, ils veulent entrer dans des instituts techniques pour une période supplémentaire de 6 ou 12 mois de formation afin d'apprendre un métier.

Êtes-vous au courant de cette tendance, madame Russell, et du fait qu'il y a plus d'emplois dans les domaines non traditionnels comme les métiers, que la demande est plus forte pour les emplois de cols bleus que pour ceux de cols blancs?

**Mme Susan Russell:** C'est mon impression. J'ai un fils, pas une fille, qui s'est inscrit en sciences infirmières après avoir fait des études en chimie, simplement pour cette raison. Je suis tout à fait convaincue qu'il en est de même pour les filles. Il y a plus de débouchés, mais le milieu de travail doit être approprié parce que le taux d'abandon est effarant. Le climat de travail n'est pas favorable aux femmes, à ce que j'ai compris.

● (1620)

**Mme Alice Wong:** Oui. Autrement dit, comme je le disais, je pense que l'enjeu est complexe, mais j'estime que le gouvernement a fait beaucoup pour encourager cela de façon générale. Par exemple, un de nos témoins a parlé plus tôt de subventions qui existent maintenant pour l'apprentissage. Aussi, ceux qui terminent un programme du sceau rouge gagneront probablement plus d'argent pour les aider à acheter des outils. La situation sera probablement la même pour les femmes que pour les hommes.

Je conviens aussi tout à fait que nous devons commencer à éduquer les parents et les jeunes générations. Les petites filles devraient commencer à envisager ces possibilités aussi, même dès l'école primaire.

Est-ce que j'ai raison de penser qu'il faut différents partenaires qui travaillent ensemble — pas seulement le gouvernement fédéral — pour essayer de provoquer une prise de conscience?

Je connais aussi les stéréotypes. J'aimerais saisir cette occasion pour demander s'il y aurait lieu de faire une autre étude sur la manière dont les femmes sont représentées dans différents métiers, et par les médias aussi. Autrement dit, ce n'est pas seulement la publicité du gouvernement et des compagnies, mais c'est également la représentation qui est donnée dans les médias en général des métiers de cols blancs et des emplois pour les femmes. Peut-être est-ce quelque chose sur quoi nous pourrions nous pencher.

Pouvez-vous nous parler des difficultés et des solutions, à part ce que vous avez déjà dit, madame Russell?

**Mme Susan Russell:** En ce qui concerne les métiers spécialisés?

**Mme Alice Wong:** Oui, cette question s'adresse à vous trois, mais vous pouvez commencer, madame Russell.

**Mme Susan Russell:** J'ai lu quelque chose à ce sujet. Je vais voir ce que j'ai.

Ce que j'ai ici, c'est qu'on a constaté qu'il y a discrimination sexuelle dans l'avancement et dans la répartition du travail, dont vous avez parlé, et dans les examens du rendement et la reconnaissance du travail bien fait. Une autre difficulté qui se posait parfois, c'était que les installations et l'équipement n'étaient pas appropriés: il n'y avait pas assez de salles de bain ou celles-ci n'étaient pas aménagées pour les femmes. Il y avait d'autres problèmes, dont le harcèlement sexuel et le harcèlement sexiste; le manque de procédures d'équité en matière d'emploi; le manque de soutien des femmes qui arrivent dans ce milieu de travail particulier; le manque de flexibilité dans la répartition du travail, et il s'agit, je pense, du travail par quarts; le manque de services de garde d'enfants; et la difficulté d'obtenir des services de garde pour les autres personnes à charge.

C'est clair que ce n'est pas seulement le problème du gouvernement. Je crois que c'est le problème de tout le monde. C'est l'éducation. C'est le milieu familial. Ce sont les écoles. C'est vraiment une question complexe, dont les multiples aspects sont interreliés.

**Mme Alice Wong:** Oui.

Je suis aussi au courant d'un modèle qui fait que les étudiants ou les jeunes gens entrent dans un métier assez jeunes, mais ont ensuite la possibilité de devenir propriétaires d'entreprises dans ce métier. Il me semble que les femmes se sentiraient probablement plus à l'aise dans ce rôle. Elles commencent par exercer le métier, elles le font bien, et plus tard, elles peuvent avoir leur propre entreprise et la gérer, dans ce métier particulier. Est-ce que vous pensez que ce pourrait être un modèle que les universités et collèges devraient suivre? C'est ce qui se passe en Colombie-Britannique.

**Mme Susan Russell:** Pour les femmes qui créent des entreprises...?

**Mme Alice Wong:** Oui, après avoir exercé le métier. Elles acquièrent les compétences du métier, puis elles peuvent envisager l'avenir. Beaucoup de femmes hésiteraient à entrer dans un métier parce qu'elles y voient un cul-de-sac, mais s'il y avait une combinaison? Il y a des diplômés, maintenant... Par exemple, à l'Université polytechnique de Kwantlen, elles peuvent faire les deux premières années d'études dans un métier, puis aller en entrepreneuriat. Elles peuvent commencer d'abord par le métier, pour l'apprendre, elles l'exercent et elles en connaissent les difficultés. Une fois qu'elles ont leur entreprise, elles relèvent les difficultés et résolvent les questions que vous venez de soulever. Est-ce que ce serait un modèle faisable, susceptible d'être adopté dans d'autres régions du pays?

**Mme Susan Russell:** Ce pourrait être intéressant.

Qu'en pensent les autres témoins?

**Mme Alice Wong:** Qu'en disent les deux autres témoins? Est-ce que vous pensez que ce serait quelque chose qui pourrait encourager les parents, de voir qu'il y a possibilité de devenir des dirigeants, de gérer sa propre entreprise après?

Sue, je vous en prie.

• (1625)

**Mme Sue Calhoun:** Je pense que c'est un modèle intéressant face à l'un des défis qui se pose aux femmes quand elles veulent entrer dans un métier. Quand on débute dans un métier, c'est comme apprenti, et il faut se trouver un employeur, ce qui peut être difficile, car certains employeurs ne sont toujours pas disposés à embaucher une femme comme apprentie soudeuse ou dans certains de ces emplois typiquement masculins.

Mais je pense que c'est certainement un modèle très intéressant pour les femmes qui peuvent arriver à exercer le métier, puis passer à l'étape suivante.

Je pense qu'il manque beaucoup de recherches sur le cheminement professionnel d'une femme qui entre dans un métier, qui l'exerce, qui devient électricienne ou plombière. Cinq ans plus tard, elle ne fait plus partie de la population active. Peu de recherches sont faites pour savoir ce qui arrive vraiment à ces femmes. Je soupçonne que ce sont les difficultés du milieu de travail, pas seulement le harcèlement qu'elles peuvent subir, mais bien d'autres choses dont a parlé Susan tout à l'heure, comme l'obligation de travailler par quarts ou tôt le matin quand la garderie n'est pas encore ouverte.

Je reviens à votre commentaire de tout à l'heure sur les diplômés d'université qui s'inscrivent au collège communautaire. Comme je le disais, dans mon travail, je suis beaucoup en rapport avec le réseau de collèges communautaires. Cela se fait dans une certaine mesure.

Je pense aussi que le secteur de la TI est en train de changer. Tout le monde a cette idée que si on étudie en informatique, on en ressort technophile, et on passe huit heures par jour à faire de la programmation, sans parler à personne. C'est l'image qu'a la TI depuis très longtemps, et c'est pourquoi les femmes qui entrent dans ce domaine ont tendance à ne pas y rester longtemps, parce que ce n'est pas nécessairement ce qu'elles voudraient faire.

Je pense que la TI est en train de changer dans le sens où, comme je l'ai dit dans ma déclaration, on commence à reconnaître que les gens qui ont des compétences en TI ont aussi besoin de communiquer avec des gens qui n'en ont pas, comme les employeurs et les entreprises...

**La présidente:** Madame Calhoun, je regrette de vous interrompre, mais pourriez-vous terminer, je vous prie? Nous avons déjà dépassé de deux minutes le temps réservé à cette ronde de questions. C'est bon, vous pouvez achever votre phrase.

**Mme Sue Calhoun:** Alors je pense que le secteur de la TI, par exemple, change dans la mesure où les femmes commencent à y entrer en un peu plus, mais il y a encore beaucoup de chemin à faire.

**La présidente:** Merci.

Nous laissons maintenant la parole à Mme Mathysen.

**Mme Irene Mathysen (London—Fanshawe, NPD):** Merci, madame la présidente. Je tiens aussi à remercier tous les témoins d'aujourd'hui. Je crois que vous nous avez fourni une abondante matière à réflexion, et vous avez indéniablement mis le doigt sur quelques problèmes importants. J'espère que vous n'hésitez pas à répondre à mes questions.

J'aimerais m'adresser d'abord à Mme Calhoun. J'ai cru vous entendre dire très clairement que malgré les programmes d'apprentissage et l'investissement de 40 millions de dollars, les femmes ne répondent toujours pas à l'invitation. J'ai vu, me semble-t-il, des statistiques selon lesquelles seulement 2 p. 100 des demandeurs étaient des femmes.

Nous avons un peu parlé des services de garde et du fait que la pénurie de places en garderie pose un problème pour les femmes qui saisissent ces occasions. Je me demande ce que vous pensez de l'idée d'instaurer un type de garderie plus souple. Une des solutions que mes collègues et moi avons proposées, c'est un système national de garderies plus complet et plus souple pour qu'on ne se trouve pas avec des établissements ouverts seulement de 9 à 16 heures, parce qu'une telle situation ne convient pas à de nombreuses femmes. Est-ce une possibilité?

Deuxièmement, j'aimerais donner suite à ce que Mme Wong a dit sur le fait que les femmes pourraient faire carrière dans les métiers, suivre une formation à cette fin, puis démarrer leur propre entreprise. Or, pour se lancer en affaires, encore faut-il avoir accès au capital, il me semble. Y a-t-il des préjugés et des problèmes qui entravent la capacité des femmes entrepreneurs d'accéder au capital?

• (1630)

**Mme Sue Calhoun:** Merci beaucoup pour vos questions.

Je crois qu'en ce qui concerne votre première question, c'est-à-dire un système national de garderies plus souple... Je pense qu'à ce stade-ci, nous serions même heureuses d'avoir un système national de garderies qui fonctionne de 9 à 5. Évidemment, c'est ce qui manque au Canada, mais si nous l'avions, ce serait formidable.

Vous avez absolument raison. Nous avons besoin d'un système plus souple dans lequel les garderies ouvrent dès 7 heures ou restent ouvertes jusqu'à 19 heures pour permettre aux femmes d'occuper ce genre d'emplois où l'on doit travailler par quart. Donc, c'est tout à fait possible.

Quant à la deuxième question, je n'ai pas examiné les dernières statistiques sur l'accès au capital pour les femmes propriétaires d'entreprises. Je sais que, dans le passé, les femmes avaient certainement du mal à accéder au capital pour démarrer une entreprise. Selon moi, le contexte a quelque peu évolué relativement à ce point. Mais supposons que je sois une soudeuse et que je souhaite démarrer ma propre entreprise de soudage; ce que j'ignore, c'est si la banque ou la société d'aide au développement des collectivités aura confiance en mes capacités — du fait que je sois une femme qui exerce le métier de soudeuse. J'estime que ce serait là une excellente piste de recherche.

J'aimerais revenir à votre première observation. J'ai fait référence, dans ma déclaration, au Plan d'action économique du Canada et à l'investissement de 40 millions de dollars par année dans une nouvelle subvention à l'achèvement de la formation d'apprenti, qui vise à encourager les gens à terminer leurs programmes et à obtenir leur certification du sceau rouge. Quand j'ai consulté le site Web, j'ai essayé de trouver une mention quelconque selon laquelle les femmes sont également encouragées à accéder au programme ou que les métiers non traditionnels offrent des bonnes occasions pour les femmes, ou quelque chose qui me ferait penser que le gouvernement veut réellement que les femmes participent au programme. Mais je n'ai rien pu trouver.

Si le gouvernement croit vraiment que les emplois non traditionnels devraient être plus accessibles pour les femmes, alors nous devons être proactifs. C'est comme l'exemple de la photo dans le journal, n'est-ce pas? Nous devons montrer les visages des femmes, ou quelque chose qui me ferait penser que le gouvernement veut réellement que les femmes participent au programme. Mais je n'ai rien pu trouver.

À mon avis, il y a une dimension qui manque. Si nous voulons sérieusement atteindre cet objectif, nous devons déterminer l'optique sous laquelle présenter les métiers spécialisés, les technologies de l'information et tous les autres emplois traditionnellement masculins... Quelle optique aidera les femmes à s'embarquer dans ces carrières?

**Mme Irene Mathysen:** Donc, l'optique qui manque aux politiques et à ces processus, c'est une analyse sexospécifique, et nous devons poursuivre dans cette direction.

Merci pour cette précision.

Deux minutes? Oh, mon doux. Dans ce cas-là, je vais poser une petite question.

Mme Calhoun a fait allusion à l'absence d'une fonction de recherche à Condition féminine Canada. On a sabré dans le financement de la recherche, ce qui empêche de mener de nouvelles recherches dans l'immédiat afin de régler les difficultés auxquelles font face les femmes. Je me demande si vous avez quelque chose à dire à ce sujet — en moins de deux minutes.

[Français]

**Mme Jacinthe Guay:** Je crois que les défis sont similaires à ceux qui existaient il y a quelques années. En fait, à Laval, la situation des femmes dans les métiers non traditionnels est à peu près la même qu'en 2000. Il y a eu très peu d'évolution et même, dans certaines métiers, c'est le contraire. Il y a encore moins de femmes qui s'inscrivent aux programmes de formation, et les femmes ne restent pas dans des métiers.

De plus, concernant l'entrepreneuriat au féminin, il y a la question du capital. L'entrepreneuriat féminin est différent de l'entrepreneuriat masculin. Les femmes sont souvent plus prudentes et vont hésiter plus longtemps avant de se lancer en affaires. Elles n'ont pas tendance à prendre des risques. Il y a aussi l'impact sur leur entourage. Par exemple, la dame, qui est mariée depuis 20 ans et qui était tranquille à la maison — elle a élevé ses enfants au cours des cinq dernières années — dit à son mari qu'elle souhaite démarrer une entreprise. Ce projet peut être mal reçu. C'est une réalité qu'on observe.

• (1635)

[Traduction]

**La présidente:** Il ne nous reste qu'une minute. Alors je regrette, mais nous devons poursuivre.

Nous allons entamer le deuxième tour, avec des interventions de cinq minutes, ce qui comprend une fois de plus les questions et les réponses. Nous allons commencer par Mme Neville.

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

J'aimerais, moi aussi, vous remercier d'être venues aujourd'hui. J'ai beaucoup de questions à poser, mais pour commencer, je vais m'en tenir à seulement deux.

À vous entendre, force est de constater qu'il s'agit d'une question très compliquée et que de nombreux sous-facteurs entrent en jeu. Toutefois, plusieurs obstacles systémiques semblent entraver la réussite des femmes dans des métiers non traditionnels, et j'aimerais me pencher sur deux d'entre eux.

Je crois que c'est vous, madame Guay, qui avez dit que certains hommes refusent d'embaucher les femmes dans des équipes de travail, dans des contextes professionnels, à cause d'un parti pris, d'un préjugé et d'un manque d'engagement; c'est parce qu'ils croient que les femmes ne resteront pas aux postes à cause des problèmes liés à la famille, aux services de garde, et tout le reste. Mes collègues ont parlé de l'absence de garderie souple, et c'est sans compter l'absence de garderie tout court pour bien des gens et l'obligation de payer un dollar par minute si on vient chercher son enfant en retard. Est-ce là une partie de la difficulté à laquelle vous faites face?

Par ailleurs, deux d'entre vous ont soulevé la question de la sanction du harcèlement au travail, c'est-à-dire qu'il faut établir une sorte de mesure disciplinaire pour s'attaquer à ce problème. Il y a quelques années, j'ai dirigé un programme pour les femmes dans des métiers non traditionnels, et les histoires de harcèlement étaient horribles. Je me souviendrai toujours de cette apprentie électricienne qui était venue au bureau en pleurant à cause de l'acronyme qui était utilisé pour jumeler les différents câbles, selon les codes de couleur, et disons que c'était assez vulgaire. Ce n'était là qu'un des exemples de harcèlement dans son lieu de travail.

Donc, je considère que les défis familiaux et les défis liés au harcèlement sont deux gros obstacles à la réussite des femmes dans ce domaine, et j'aimerais bien connaître l'avis de l'une de vous trois là-dessus.

[Français]

**Mme Jacinthe Guay:** En ce qui concerne la conciliation travail-famille, souvent, les femmes qui ont déjà des enfants vont éliminer le choix d'un métier non traditionnel pour pouvoir garder du temps pour la famille et les enfants. On a constaté, par contre, pour les femmes qui sont déjà dans un métier non traditionnel, que si un jour elles décrochent complètement, c'est à cause de l'accumulation de toutes les petites embûches. Une petite embûche, ça va, mais quand il y en a tous les jours, elles finissent par ne plus en être capables.

C'est pour cela que je mentionnais qu'un service de soutien était essentiel pour elles en attendant qu'on trouve des solutions plus permanentes. Je suis consciente que c'est seulement temporaire.

[Traduction]

**L'hon. Anita Neville:** Y a-t-il quelqu'un d'autre qui désire intervenir — madame Russell ou madame Calhoun?

J'aimerais savoir ce que vous pensez de la sanction — sanction contre qui et comment, je n'en suis pas certaine —, mais disons la sanction du harcèlement au travail.

Madame Calhoun.

**Mme Sue Calhoun:** Relativement aux sanctions, dans le cas de nombreux employeurs, surtout ceux de grande taille et ceux qui font affaire avec le gouvernement fédéral, il existe déjà des systèmes pour l'inconduite en milieu de travail. Tout d'abord, on donne un avertissement verbal, ensuite on donne le premier avertissement écrit, puis le deuxième et enfin, au troisième avertissement, la personne fait l'objet d'une suspension, ou ce genre de choses. Ce système est en place dans bien des lieux de travail au Canada.

Je crois que le problème, c'est que dans de nombreux milieux de travail, surtout ceux qui sont traditionnellement dominés par les hommes, il persiste une culture selon laquelle ce genre de remarques est correct. À mon avis, il faudra essayer de changer cette culture. J'ignore comment on s'y prendra, mais grâce au système déjà en place, si les employeurs, par exemple, disaient ou se faisaient dire qu'ils ne pourraient plus accepter ce genre de harcèlement des femmes dans emplois non traditionnels, si les employeurs commençaient à être plus diligents pour mettre fin à ce genre de comportements, alors on assisterait sans doute à un important changement culturel, surtout dans bon nombre de milieux de travail.

• (1640)

**La présidente:** Je suis désolée, Anita, c'est tout le temps que vous aviez.

Louis Brown.

**Mme Lois Brown (Newmarket—Aurora, PCC):** Merci, madame la présidente.

J'aimerais dire que je rencontre régulièrement les membres de l'organisation des femmes universitaires à Aurora, et nous avons des conversations fort intéressantes.

Aux fins du compte rendu, je tiens à préciser, madame la présidente, que bon nombre des questions dont nous discutons aujourd'hui relèvent du provincial. En Ontario, nous avons la Loi sur les normes d'emploi, qui est appliquée par la province.

Toutefois, pour vous donner un peu de contexte sur mon parcours, quand j'étais au secondaire, j'étais inscrite à un programme de formation générale, mais j'ai eu l'occasion de choisir des programmes techniques parce que le régime de crédits le permettait. J'ai choisi le dessin de construction mécanique et le dessin architectural. Durant mes études en musique — je suis pianiste classique de formation —, j'ai travaillé dans un bureau d'ingénieurs à titre de dessinatrice, chargée des dessins architecturaux, civils et industriels. J'ai eu l'occasion de participer à des brigades de topographes dans le cadre de mes fonctions de génie civil. Bien entendu, tout cela a fait l'objet d'une destruction constructive, comme on le dit. Ce travail est maintenant accompli par un système CAO, et j'ai vu de nombreuses femmes se lancer dans ce domaine.

Plus tard, je suis retournée sur les bancs d'école et j'ai fait des études en affaires et en économie. Maintenant, je suis la fière propriétaire d'une firme de gestion des limitations fonctionnelles auprès des sociétés. Je travaille toujours dans les chantiers de construction, je rencontre des employés blessés et je les aide à retourner au travail.

Mais au cours des dernières années, nous avons également assisté à l'arrivée d'un nombre incroyable de femmes... je veux dire par là, le grand nombre de femmes très compétentes à Newmarket-Aurora qui sont propriétaires d'entreprises. J'aimerais juste lire un extrait aux fins du compte rendu:

Au cours des 20 dernières années, le Canada a connu une hausse de 200 p. 100 du nombre des entreprises appartenant à des femmes. En 2001, près de la moitié (47 p. 100) de toutes les petites et moyennes entreprises (PME) au Canada comptaient au moins une femme propriétaire. En 2003, les femmes détenaient une

propriété majoritaire dans 18 p. 100 des PME, soit une hausse de 3 p. 100 par rapport à l'année précédente. Les entreprises appartenant à des femmes contribuent aussi de façon considérable à l'emploi.

On donne ensuite des statistiques.

Alors, il me semble qu'on devrait non seulement régler les problèmes d'emploi et de préjugés envers les femmes dans les emplois non traditionnels, mais aussi faire face à l'arrivée de nombreuses femmes entrepreneures qui occupent des postes non traditionnels. Nous avons donc un problème multidimensionnel, auquel il faut trouver des réponses multidimensionnelles. Alors, si nous disons que nous voulons encourager les femmes dans les métiers... Et pour l'instant, nous avons un problème démographique. Si on regarde l'âge moyen des gens qui travaillent dans l'industrie des cloisons sèches, ils sont âgés de 57 ans. Le plombier moyen en Ontario a maintenant 53 ans. Alors nous nous butons à de gros obstacles, et nous devons encourager les gens à occuper ces postes, hommes ou femmes.

Mais si on prend le cas des femmes qui se lancent en affaires... Et elles le font parce qu'elles vont gagner nettement plus, travailler à leur propre compte et avoir la mainmise sur leur avenir. Comment s'y prendre pour les aider? Croyez-vous que les mesures que nous commençons à prendre dans la loi...? Par exemple, nous avons adopté la Loi sur l'équité pour les travailleurs indépendants qui permet aux femmes d'accéder aux prestations d'assurance-emploi si elles le choisissent.

J'ai franchi toutes les étapes du processus de démarrage d'entreprise. J'ai eu des enfants. J'ai dû m'occuper de ma belle-mère invalide. Toutes ces choses sont des obstacles pour les femmes. Elles doivent s'occuper de ces choses-là.

D'après vous, comment ces lois vont-elles aider les femmes qui se lancent en affaires parce qu'elles voient un avenir très positif et très productif dans ce domaine?

• (1645)

**Mme Susan Russell:** Premièrement, je ne vois pas les femmes se lancer en affaires tout de suite après leurs études universitaires ou collégiales. D'après mes observations, elles se lancent en affaires après une certaine période dans la population active.

Nous avons parlé du harcèlement en milieu de travail, et certaines provinces — l'Ontario, le Manitoba et le Québec, je crois — disposent d'une mesure législative contre le harcèlement. Cette question ne relève pas du fédéral, mais bien du provincial. Cette loi doit être appliquée. Je ne suis pas sûre comment elle fonctionne, mais c'est une loi très importante. Je crois que les femmes vont en bénéficier.

Autre élément important pour les femmes qui se lancent en affaires: l'accès aux prêts. Je trouve qu'il est parfois difficile pour les femmes d'obtenir un prêt. Si elles ont accès à du microcrédit et à de l'aide, je suis persuadée que certaines d'entre elles sauront en profiter.

Les femmes sont des gestionnaires très compétentes, mais elles ont besoin de cette période initiale de travail dans la population active où elles acquièrent de l'expérience avant de se lancer en affaires. Elles ne s'y lancent pas directement.

**La présidente:** Merci. Votre temps est écoulé.

Je cède maintenant la parole à Mme Brunelle.

[Français]

**Mme Paule Brunelle (Trois-Rivières, BQ):** Bonjour mesdames, c'est un plaisir de vous rencontrer.

Madame Calhoun, vous m'avez intéressée en nous disant que vous aviez votre propre entreprise. Je me demande si c'est une entreprise dans un milieu traditionnel ou non. Et peut-être peut-on voir des perspectives à cet égard, parce qu'on comprend bien les difficultés.

Qu'est-ce qui fait que vous réussissez dans votre secteur d'activité, surtout s'il est non traditionnel?

[Traduction]

**Mme Sue Calhoun:** Je suis donc un cas exceptionnel.

[Français]

**Mme Paule Brunelle:** Comme toutes les femmes, madame.

[Traduction]

**Mme Sue Calhoun:** Pour répondre à la dernière intervenante, un rapport du Groupe de travail sur les femmes entrepreneures a été réalisé en 2003. À l'époque, le Canada comptait près d'un million de femmes entrepreneures. Deux fois plus de femmes que d'hommes créaient des entreprises. Je crois donc qu'il faut être prudent. Nous n'affirmons pas que les femmes très qualifiées qui font des choses très intéressantes ne sont pas nombreuses. Peu de temps après, en 2005, mon entreprise a interrogé 500 femmes entrepreneures au Canada atlantique pour l'APECA, l'Agence de promotion économique du Canada atlantique. C'est ce qui allait établir les données de référence pour l'Initiative Femmes en affaires. Nous avons fait cette étude en pensant que les femmes se situeraient dans certaines catégories, dans certains domaines. Le commerce de détail était un exemple. Beaucoup de gens croyaient que toutes les femmes entrepreneures travaillaient dans ce domaine. Nous avons été étonnés de constater qu'il y avait de la diversité. Les femmes avaient démarré des entreprises dans une vaste gamme de champs d'activité.

La nouvelle loi est entrée en vigueur en janvier et permet aux travailleuses autonomes d'avoir accès aux prestations de maternité et aux prestations parentales ainsi qu'aux prestations de soignant et de maladie. C'est quelque chose que nous avons demandé longtemps. Nous nous en réjouissons. Nous aimons le fait que cela reste un choix, car nous n'avons pas la certitude que beaucoup de nos membres décideront d'en profiter, mais certaines le feront assurément.

Je suis d'accord avec l'intervenante précédente... Je suis désolée, je n'ai pas compris votre nom.

Bon nombre de femmes très qualifiées travaillent dans d'autres domaines. Pour revenir à cela, une approche à plusieurs volets est nécessaire. Nous pouvons revenir à la façon d'élever les garçons et les filles. En lisant le contenu des journaux et des sites Web, on voit qui a un métier spécialisé. Jusqu'à ce que davantage de femmes s'y intéressent... ce domaine change plus lentement.

[Français]

**Mme Paule Brunelle:** Vous savez, nous pouvons voir que le réseautage est important, du moins selon mon expérience comme gestionnaire. En politique, le réseau qu'a une femme est important. C'est l'un des grands secrets des hommes dans leurs *boys clubs* où ils réussissent à s'organiser entre collègues d'une même université, ce qui nous manque beaucoup. Je vois que vous avez un club de femmes de carrière commercial. Donc je pense que cela doit être le même principe.

Cependant, j'aimerais vous poser une question supplémentaire. Vous avez parlé de travailler sur un programme d'assurance-emploi pour le travail non traditionnel. Que voulez-vous dire au juste par là?

Serait-ce des subventions aux employeurs qui engagent des femmes dans des emplois non traditionnels? S'agit-il de cela?

● (1650)

[Traduction]

**Mme Sue Calhoun:** J'ai utilisé l'exemple dans ma déclaration préliminaire. Le gouvernement fédéral a deux nouvelles initiatives en matière d'AE: l'Initiative de prolongement de l'assurance-emploi et d'encouragement à la formation et l'Initiative d'investissement des indemnités de départ pour la formation. Les deux sont conçues pour des travailleurs de longue date qui ont été mis à pied et qui ont reçu très peu de prestations d'AE au cours des 10 dernières années. Ils peuvent profiter de l'AE pour suivre une formation en vue d'entreprendre une nouvelle carrière. Encore une fois, lorsque j'ai visité le site... je présume, par exemple, qu'une secrétaire qui a été mise à pied après avoir travaillé pendant 10 ans et qui n'a pas reçu de prestations d'AE, pourrait avoir accès à l'AE pour suivre une formation de charpentière. Le site Web ne me permet pas de le savoir.

Cela nous ramène à ce que j'ai dit plus tôt, qu'il faut penser aux femmes. Un programme pour le travail autonome existe déjà. Si une personne est mise à pied, elle peut démarrer sa propre entreprise et profiter de l'AE. Mais rien sur ce site Web me permet de croire que suivre une formation dans un domaine non traditionnel serait une bonne chose à faire pour une femme.

**La présidente:** Irene Mathysen.

**Mme Irene Mathysen:** Merci, madame la présidente.

Je veux revenir sur la question du mentorat. Mme Guay a parlé d'Option gagnante et des réussites dans le genre de choses que ce programme a permis. Je vous le demande à toutes les trois: si vous élaboriez un programme de mentorat qui selon vous serait vraiment substantiel et aiderait beaucoup les femmes, à quoi ressemblerait-il?

[Français]

**Mme Jacinthe Guay:** Si je peux me permettre, notre programme Option-gagnante obtenait d'excellents résultats en permettant justement aux femmes d'expérimenter les métiers. Je parle au passé parce qu'on n'a pas réussi à obtenir d'autres subventions. Ce programme s'est malheureusement terminé. Les résultats étaient excellents. Les femmes sortaient avec une bonne idée du métier qu'elles voulaient exercer et en connaissaient la réalité.

[Traduction]

**Mme Irene Mathysen:** Pourquoi a-t-on mis fin au programme?

**Mme Jacinthe Guay:** Nous ne recevions plus d'argent.

**Mme Irene Mathysen:** De qui?

**Mme Jacinthe Guay:** D'Emploi-Québec. C'était à l'échelle provinciale.

**Mme Irene Mathysen:** Est-ce que des fonds fédéraux vous seraient utiles?

[Français]

**Mme Jacinthe Guay:** Oui, en effet, c'est certain qu'avec des fonds supplémentaires ce serait facile de recommencer le programme.

[Traduction]

**Mme Irene Mathysen:** Je m'excuse. Je ne voulais pas couper la parole aux autres personnes qui voulaient répondre.

**Mme Sue Calhoun:** Dans ma déclaration préliminaire, j'ai donné l'exemple d'un programme sur les femmes et la technologie qui a été financé au cours du dernier exercice et dont le but était d'amener des jeunes femmes à se destiner à une carrière dans le secteur de la technologie. Je n'en sais pas assez sur ce programme pour vous dire s'il comprenait un volet de mentorat. J'imagine que oui, car le mentorat est tellement important, surtout pour les jeunes femmes qui veulent pratiquer un métier non traditionnel. Il est essentiel qu'elles aient accès à des programmes de mentorat.

**Mme Susan Russell:** Il faut dire également que les secteurs professionnels de l'ingénierie et autres domaines de ce genre ont besoin de mentorat. Les femmes décrochent en grand nombre. Par exemple, ma nièce a étudié en électrotechnique et n'est jamais allée plus loin. Une autre jeune femme a étudié en architecture et n'est jamais allée plus loin. C'est un horrible gaspillage de formation — de cerveaux. Peut-être que si les universités pouvaient s'organiser pour que ces femmes puissent rappeler leurs professeurs — car les femmes n'ont en général pas accès à des réseaux lorsqu'elles occupent un emploi non traditionnel, et les réseaux pourraient aider à régler la question du mentorat.

Bien entendu, l'essentiel, c'est d'attirer davantage de femmes autant vers les métiers d'apprentissage que vers les emplois non traditionnels, mais je crois qu'il est vraiment important que nous soyons plus à jour dans nos recherches sur ce qui se passe au Canada à ce sujet. En 1992, nous avons réalisé une étude sur les femmes à l'université et mes collègues m'ont carrément dit qu'elle était dépassée, ce qui est le cas. Il faut faire plus de recherches. Je ne suis pas certaine de la façon dont cela peut se faire, peut-être en envoyant des mentors dans le milieu de travail même et en favorisant un climat adapté aux besoins des femmes.

Le droit est un autre domaine qu'un nombre égal de femmes choisissent, mais ce n'est pas un domaine accueillant pour elles.

• (1655)

**La présidente:** Vous disposez de 30 secondes.

**Mme Irene Mathyssen:** Nous apprécions votre remarque sur les recherches. Elles sont nécessaires si nous voulons résoudre ce qui est considéré comme un problème très complexe.

Il est intéressant que vous ayez mentionné que des femmes choisissent le droit, mais qu'elles ne restent pas dans ce domaine. En février, l'une de nos témoins, Mme Gwendolyn Landolt, a dit que les femmes choisissent des domaines comme l'enseignement ou le secteur des services, car cela leur convient mieux. Elles préfèrent simplement travailler dans ces domaines; ce n'est pas qu'elles feraient un autre choix si elles avaient plus d'options. Je me demande si vous avez un point de vue là-dessus.

**La présidente:** Désolée, vous ne pourrez pas avoir son point de vue, car le temps est écoulé.

Madame Boucher.

[Français]

**Mme Sylvie Boucher (Beauport—Limoulu, PCC):** Bonjour et bienvenue à tous. C'est très intéressant. J'ai écouté toutes les interventions et remarqué qu'on en revient souvent à l'image que nous avons de la femme. L'image que l'on projette de la femme, que ce soit dans le domaine fédéral, provincial, municipal ou social, inclut très peu sinon pas du tout les métiers non traditionnels. Pour ma part, j'ai deux jeunes filles qui ont 21 et 22 ans. À l'école, lorsque des choix de carrière sont présentés, on ne fait jamais la promotion des femmes dans le domaine de la construction ou de l'électricité, par exemple. L'image projetée n'est jamais celle de la femme forte.

Il y a des femmes qui ont du leadership. On en trouve plusieurs ici même autour de cette table. En ce qui me concerne, je considère que pour démystifier ce qu'on imagine comme étant la place des femmes, il faut aussi parler de l'image que la société projette. Ça ne concerne pas seulement le gouvernement ou la gouvernance. Les gouvernements doivent s'impliquer, mais la société doit aussi faire valoir le fait que les femmes sont aussi sinon plus solides que les hommes. Pour cette raison, je voulais vous remercier.

Madame Guay, j'ai ici le parcours du groupe de femmes de Laval, que j'ai étudié avec intérêt. Je le trouve très intéressant. J'espère que vous pourrez renouveler l'expérience. Cela date de 2006-2007. Je sais que vous avez reçu du financement et j'espère qu'il va être possible de répéter la chose.

On parlait aussi du mentorat. Dans toutes les provinces, des projets ont été financés par le Fonds communautaire pour les femmes, un programme de Condition féminine Canada dans le cadre duquel chaque personne ou groupe peut mettre sur pied un projet et l'exécuter. On parle du projet « Tools for the Trade: Promoting Economic Security for Women in Cape Breton », en Nouvelle-Écosse, du projet « Pour que les femmes continuent d'avancer », au Québec, du projet « Power Up! Mentoring », au Nouveau-Brunswick, du projet « Cultivating Holistic Community Leadership », au Manitoba. Ce sont des initiatives de ce genre qu'il faut poursuivre. On parle souvent des gros organismes, mais dans bien des cas, les petits organismes ont aussi besoin de notre aide, et nous sommes là pour les aider.

J'aimerais poser une question à tout le monde, mais surtout à Mme Guay.

J'ai demandé une étude, qui va être disponible plus tard. J'aimerais savoir à quel point, selon vous, l'image de la femme projetée par les médias a un effet sur la société et sur nos enfants.

• (1700)

**Mme Jacinthe Guay:** Je vais vous donner un exemple très facile. Aux Jeux olympiques, quand l'équipe canadienne de hockey féminin a gagné, les médias en ont fait un scandale. Le public s'est donc mis à penser que c'était scandaleux. Je crois vraiment que les médias ont un rôle à jouer là-dedans.

**Mme Sylvie Boucher:** Il faudrait faire valoir le fait que les femmes ont leur place et qu'elles ne prennent pas celle des autres, mais la leur. Les partis, que ce soit au niveau fédéral ou provincial ou encore dans le domaine social, pourraient tous ensemble changer cette image et même faire en sorte que nos enfants et petits-enfants puissent exercer des métiers non traditionnels. Ceux-ci étaient peut-être réservés aux hommes à ce jour, mais il faut faire une certaine éducation.

**Mme Jacinthe Guay:** C'est un parcours de longue haleine, mais compte tenu de tout le chemin parcouru par les femmes au cours des dernières années, je crois qu'on peut y arriver.

**Mme Sylvie Boucher:** Madame Russell, que pensez-vous de la question de l'image?

[Traduction]

**Mme Susan Russell:** J'ai surtout parlé des stéréotypes. Cela ne représente pas la réalité. Cela représente ce que les gens croient et ce que les jeunes filles se mettent à croire, car elles intériorisent ce que les autres pensent. Elles se mettent alors à croire qu'elles n'ont pas de possibilités, alors qu'en réalité, elles en ont.

À mon avis, cela doit commencer tôt, dans la famille et à l'école. On doit commencer à la maison, et ensuite passer par les enseignants.

Les images projetées par les médias me troublent. Présentement, on voit les petites filles comme des princesses. Cela me dérange vraiment, car je ne suis pas certaine que les princesses sont des charpentières. Je trouve que c'est un peu inquiétant. Je ne pense pas que c'est ce que nous voulons vraiment pour nos petites filles.

[Français]

**Mme Sylvie Boucher:** Seriez-vous d'accord qu'on fasse une étude sur l'image des femmes projetée par les médias, de sorte que la société change l'image qu'elle a de nous?

[Traduction]

**La présidente:** Je suis désolée, nous avons dépassé notre temps d'une minute. Nous devons nous arrêter.

Je vous remercie d'être venues: madame Susan Russell, madame Jacinthe Guay, et bien entendu mesdames Hull et Calhoun; merci beaucoup. Vous avez présenté des idées extrêmement importantes au comité et couvert beaucoup de sujets. Je vous remercie beaucoup de votre présence. Merci de votre présence.

En même temps, l'appel de la sonnerie est à 17 h 15 et le vote se tiendra à 17 h 30. Il aura lieu au bout du couloir.

Nous avons des choses importantes à faire, et j'aimerais que nous poursuivions à huis clos. Je vais suspendre la séance pendant une minute afin de laisser partir les témoins et de nous permettre de nous préparer pour la séance à huis clos. Nous pourrions tenter de terminer rapidement des travaux importants après.

[La séance se poursuit 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>