



Chambre des communes
CANADA

Comité permanent de la condition féminine

FEWO • NUMÉRO 005 • 3^e SESSION • 40^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le lundi 22 mars 2010

Présidente

L'honorable Hedy Fry

Comité permanent de la condition féminine

Le lundi 22 mars 2010

• (1530)

[Traduction]

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

Je souhaite la bienvenue à nos témoins. Comme vous le savez, nous discuterons aujourd'hui de la présence des femmes dans les professions non traditionnelles. Nous voulons donc que vous nous fassiez part de votre expérience et de toute information que vous jugerez digne d'intérêt.

Je vous souhaite la bienvenue à vous toutes: du Status of Women Council of the Northwest Territories, Mme Phaneuf; de l'Association des femmes autochtones du Canada, Mme Calder; du Ralliement national des Métis, Mme Watteyne; des Femmes métisses de la Saskatchewan, la présidente, Mme Bailey; et de la Fédération des Métis du Manitoba, la vice-présidente de la région du sud-est, Mme Denise Thomas.

Je vais vous expliquer brièvement les procédures habituelles. Dix minutes vous seront allouées. Nous avons trois groupes. Plusieurs d'entre vous font partie du même groupe. Chacun des trois groupes, c'est-à-dire le Ralliement national des Métis, l'Association des femmes autochtones du Canada, et le Status of Women Council of the Northwest Territories, auront 10 minutes pour faire leur présentation. Je vais vous faire signe lorsque votre temps sera presque écoulé pour que vous puissiez conclure. Par la suite, nous aurons une série de questions et réponses, c'est-à-dire que les membres du comité vont pouvoir vous poser des questions.

Nous allons commencer avec le Status of Women Council of the Northwest Territories.

Madame Phaneuf, je vous souhaite la bienvenue.

Mme Lorraine Phaneuf (directrice principale, Status of Women Council of the Northwest Territories): Bon après-midi, tout le monde.

J'ai parcouru beaucoup de chemin depuis vendredi, et j'ai fait plusieurs arrêts en cours de route, mais je suis très heureuse d'être ici aujourd'hui.

Cette année, notre conseil a terminé son projet Northern Women in Mining, Oil and Gas. En plus de nos fonctions courantes, nous avons mené un projet spécial concernant les métiers non traditionnels pour les femmes qui sont sous-représentées sur le marché du travail.

Permettez-moi d'abord de vous donner un bref aperçu du projet.

Le Status of Women Council et ses partenaires ont présenté le projet Northern Women in Mining, Oil and Gas, une initiative qui visait à répondre à la question suivante. Compte tenu de la population actuelle de femmes non employées ou sous-employées dans les Territoires du Nord-Ouest, est-ce qu'une approche stratégique de formation et de perfectionnement destinée aux femmes et menée en partenariat avec d'autres intervenants permet-

trait d'accroître le niveau d'intérêt, la présence et le maintien en poste des femmes dans les emplois industriels et les corps de métier au sein des industries minière, pétrolière et gazière du Nord?

Le projet étant maintenant presque terminé, nous savons que notre question était trop longue. Si nous avons à entreprendre un autre projet de ce genre, nous tâcherions de mieux cibler notre question.

Parmi les obstacles, ou les défis sociaux, qui compliquaient l'entrée des femmes dans les corps de métier, le manque de formation ou de compétences appropriées était celui qui revenait le plus souvent. Parfois, c'étaient les problèmes éprouvés par les mères célibataires, les possibilités de formation limitées, les restrictions financières, la perception et le point de vue traditionnel que les femmes n'étaient pas faites pour les corps de métier, mais aussi les différents problèmes sociaux comme la violence et les dépendances. Les trois principaux obstacles signalés par les répondantes, et les réponses cadrent avec la proposition de recherche, étaient le manque de connaissances et de compétences spécialisées, les soucis financiers, et l'idée qu'il s'agit d'un milieu de travail masculin.

Dans le cadre du projet, nous avons offert trois types de cours. Nous avons donné des cours d'initiation en menuiserie, qui s'échelonnaient sur cinq semaines et qui étaient offerts principalement le soir. Nous avons aussi mené deux projets communautaires. Le premier était un cours de conduite de machinerie lourde donné à Trout Lake, une collectivité de 90 personnes. Nous avons aussi offert un cours d'été en entretien d'aéroport à Hay River, une collectivité un peu plus populeuse dans le Nord, qui compte entre 1 000 et 1 500 habitants. Les deux cours ont très bien fonctionné. Les femmes qui y ont pris part veulent poursuivre leur formation. Certaines travaillent déjà, d'autres ont de la difficulté à trouver un service de garde pour leurs enfants, mais elles ont réussi le cours qu'elles ont suivi.

Nous avons aussi coordonné un programme d'accès aux corps de métier, qui était en fait un programme de formation pour inciter les femmes à faire l'examen d'entrée dans un métier. Le cours leur a permis de perfectionner leurs connaissances en vue de réussir l'examen, et ensuite entrer dans un programme de stage, pour finalement exercer leur métier. Avant de mettre en oeuvre le projet, nous avons communiqué avec les compagnies minières, qui avaient l'intention d'embaucher les femmes qui auraient réussi l'examen. Elles ont bel et bien embauché trois de ces femmes, mais avec le recul économique mondial actuel, nous attendons toujours qu'elles en embauchent plus.

Nous avons également offert un programme d'aide en construction, un cours de 12 semaines. Le tout combinait une formation pratique et des cours théoriques de base, et était associé au programme Ready to Work North. C'est un cours qui préparait les femmes pour les postes de premier échelon dans l'industrie des métiers. Ces cours ont été très populaires, et les compagnies minières étaient très heureuses d'embaucher les femmes qui les avaient suivis.

Ce qui complique surtout les choses dans l'industrie minière aux Territoires du Nord-Ouest, c'est le calendrier de travail qui est de deux semaines de travail pour deux semaines en congé. Il peut donc être très difficile pour les mères célibataires de trouver quelqu'un pour s'occuper de leurs enfants.

Nous avons en outre offert dans le cadre du projet des services complémentaires de toutes sortes. Les femmes pouvaient donc obtenir l'aide d'un tuteur après les classes si elles éprouvaient des problèmes d'apprentissage. Nous avons aussi un service de placement pour leur trouver un logement, un service de garde pour leurs enfants, et ainsi de suite. Dans le Nord, un programme d'aide financière est offert aux étudiants, qui ressemble un peu à un programme de prêts, mais la dette des étudiants est effacée s'ils travaillent dans le Nord.

● (1535)

Une foule de services leur étaient offerts. Counselling personnel, appui au logement, transport... les femmes ont reçu des fonds pour couvrir les frais de déplacement à partir de leurs collectivités, et dans les Territoires du Nord-Ouest, les déplacements peuvent coûter très cher. Nous leur avons fourni des vêtements de travail, des cartes d'appel, des chèques-cadeaux dans les supermarchés, et tout ce dont elles avaient besoin pour réussir leur formation.

Au cours de la première année, nous avons reçu 37 demandes; dans la deuxième année, nous en avons 43; et dans la troisième année, nous avons reçu 73 demandes. Maintenant que nous attendons du financement, nous avons une liste d'attente de femmes qui veulent s'inscrire au programme. Après trois années d'existence, notre programme commence à être connu dans le Nord, alors les femmes veulent y participer, mais nous sommes toujours en attente de nouveaux fonds.

Il a été difficile de recruter des candidates qualifiées en raison des prérequis scolaires exigés pour certaines de nos formations. Alors beaucoup de femmes qui avaient posé leur candidature n'ont pas pu se qualifier pour le cours de perfectionnement offert au Aurora College, un collège communautaire dans le Nord.

Il a aussi été difficile de garder les femmes en poste dans les programmes de stage spécialisé suivant la formation. Souvent, c'était parce qu'elles n'avaient personne pour s'occuper de leurs enfants, ou parce qu'elles avaient un problème de dépendance. Certaines des participantes ne semblaient pas intéressées à poursuivre des carrières dans le métier qu'elles avaient appris, même si on avait éliminé les obstacles qui se dressaient sur leur chemin. La prochaine chose que nous tenterons probablement de déterminer est la raison pour laquelle elles s'étaient inscrites au programme. Différentes hypothèses sont mises de l'avant. Il se peut qu'elles aient voulu s'en servir comme porte d'entrée vers d'autres programmes. Nous ne sommes pas certains pourquoi elles se sont inscrites si le programme ne les intéressait pas.

L'industrie minière requiert des travailleurs spécialisés et un certain niveau d'études. Compte tenu des valeurs traditionnelles et des responsabilités parentales, il est très difficile de doter ces postes. La rotation de travail de deux semaines de travail pour deux semaines de congé y est pour beaucoup. Et bien sûr, la récession économique a freiné l'embauche de nouveaux employés.

Sur une note un peu plus positive, notons que 23 femmes ont réussi le cours d'aide en construction et le programme d'accès aux corps de métier. Des femmes ont fait leur examen d'entrée, et cinq d'entre elles ont obtenu un travail après leur formation et sont toujours en poste. Bien qu'elles n'aient pas toutes continué dans un programme connexe, elle travaillent quand même. Elles pourraient

bien travailler dans une bibliothèque; même si ce n'est pas la pelle à la main, elles sont sur le marché du travail. De ce point de vue, le programme a sans contredit porté fruit.

Est-ce que mon temps est écoulé?

La présidente: Il vous reste deux minutes.

Mme Lorraine Phaneuf: D'accord.

Je vais vous citer en exemple une des toutes premières participantes. Lorsqu'elle s'est inscrite au programme, elle venait de déménager du Nunavut et elle dormait chez l'un et chez l'autre à Yellowknife. Grâce à tous les services complémentaires dont elle a profité, elle travaille aujourd'hui pour BHP et gagne un très bon salaire. Son fils de 15 ans travaille également. Il travaille à Boston Pizza. Cette femme avait alors 43 ans et n'avait jamais vraiment eu d'emploi rémunéré. Aujourd'hui, elle travaille, et son fils aussi.

Elle m'a dit une chose un jour qui m'a beaucoup touchée. Elle reconnaissait qu'avoir eu la chance de gagner elle-même sa vie lui avait donné conscience qu'elle était maître d'elle-même et qu'elle n'avait pas à compter sur l'aide du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest pour vivre ou pour prendre soin de son fils. Elle est très indépendante. Elle est sur les affiches de De Beers et sa photo a même paru dans le journal. Elle est devenue une sorte de célébrité aux Territoires du Nord-Ouest. Autrefois, elle vivait aux crochets de l'État, et trois ans plus tard, elle gagne près de 100 000 \$. Toutes les histoires ne finissent pas de cette façon, mais elle a été une des premières femmes à participer au programme. Tout au long de ces trois années, les conseillers du Status of Women Council ont travaillé avec elle et l'ont encouragée à conserver son emploi.

Nous ne savons donc pas ce que nous allons faire si nous n'obtenons pas le financement, car nous avons créé un besoin aux Territoires du Nord-Ouest. Non seulement les femmes inscrites au programme viennent nous voir pour avoir des conseils, mais les femmes de métier en général sollicitent notre appui.

Voilà la situation aux Territoires du Nord-Ouest.

● (1540)

La présidente: Merci beaucoup, madame Phaneuf.

Maintenant, de l'Association des femmes autochtones du Canada, nous accueillons Mme Calder.

Mme Carey Calder (gestionnaire, Développement du marché du travail, Association des femmes autochtones du Canada): Merci.

Bon après-midi à tous.

Je m'appelle Carey Calder. Je suis une Ojibway bispirituelle du Nord-Ouest de l'Ontario, et je suis arrivée dans la région d'Ottawa il y a environ sept ans. Je suis la gestionnaire du développement du marché du travail de l'Association des femmes autochtones du Canada, aussi dénommée l'AFAC.

L'AFAC est l'une des cinq organisations autochtones nationales du Canada, et la seule représentant spécifiquement les femmes autochtones. Notre mission consiste à favoriser la participation significative des femmes autochtones dans l'élaboration de lois et de politiques qui tiennent compte des besoins uniques des femmes autochtones.

Dans tous les projets que nous entreprenons, nous nous efforçons de cerner les modèles et les politiques exemplaires à l'aide d'une analyse comparative entre les sexes et adaptée à notre culture. L'AFAC a dirigé l'élaboration de l'outil d'analyse comparative entre les sexes adaptée sur le plan culturel (ACSAC), qui donne un aperçu global de la position politique des femmes autochtones en ce qui a trait à différents enjeux. C'est un outil particulièrement utile pour déterminer les résultats attendus et les mesures de rendement.

Par exemple, si on examine à l'aide de l'ACSAC les déterminants sociaux de la santé au Canada, on constate que le simple fait d'être Autochtone vous place en situation défavorable, et c'est doublement vrai si vous êtes une femme autochtone. Nous devons donc tenir compte de cette réalité lorsque l'on étudie les politiques et les programmes.

L'AFAC est maître dans l'art de passer les lois et les politiques sous la loupe de l'ACSAC, c'est donc avec un grand intérêt que nous participons à la séance d'aujourd'hui, et que nous vous ferons part de nos commentaires sur la présence accrue des femmes dans les professions non traditionnelles.

Le message clé que nous voulons faire passer aujourd'hui dans le contexte de l'ACSAC, c'est qu'il faut soutenir adéquatement la présence des femmes autochtones dans les professions non traditionnelles: d'abord, il faut veiller à ce que les femmes autochtones aient un accès équitable aux professions non traditionnelles et qu'elles y soient bien représentées; ensuite, il faut aussi reconnaître que les femmes autochtones sont sous-représentées dans toutes les professions, et ce, même si elles sont de plus en plus nombreuses à faire des études postsecondaires dans les domaines des affaires, de la santé et de l'éducation.

Permettez-moi de préciser mon premier point pour commencer. Pour que les femmes autochtones soient plus présentes dans les professions non traditionnelles, il faut s'assurer qu'elles y ont bel et bien accès et qu'elles sont représentées et respectées dans ces domaines.

Les femmes autochtones qui veulent avoir une carrière enrichissante dans les corps de métier, le secteur industriel et les postes d'apprentis sont confrontées à des obstacles qui compliquent inévitablement l'accès à ces professions et qui freinent par conséquent la participation des femmes. Nous devons d'abord et avant tout nous attaquer aux barrières sur lesquelles les chercheuses d'emplois n'ont aucun pouvoir. On peut penser que les stratégies de recrutement initiales n'ont pas été conçues d'après une analyse comparative entre les sexes, et certainement pas d'après une analyse comparative entre les sexes adaptée sur le plan culturel. Au départ, le processus de planification n'a pas tenu compte de la façon dont les choses pourraient évoluer. C'est pourquoi nous devons aujourd'hui trouver des moyens pour veiller à ce que les femmes aient accès à toutes ces professions et qu'elles y soient équitablement représentées.

Il ne suffit pas d'établir des objectifs de participation, mais ce serait au moins un début. Nous devons nous assurer que toutes les voies et toutes les portes sont ouvertes et que nous sommes bien préparés pour relever les défis uniques auxquels sont confrontées les femmes autochtones.

Il faut notamment se demander comment les politiques concernant les congés de maternité peuvent s'intégrer aux plans de carrière. Est-ce quelque chose qu'on encourage dans ces milieux? Est-ce que les femmes auront perdu leur ancienneté à leur retour au travail?

Nous avons besoin de stratégies concrètes pour remédier au racisme et au sexisme qui imprègnent encore ces milieux. Les propos que l'on tient dans les environnements de travail à dominance

masculine ne sont pas nécessairement propices à créer un milieu accueillant pour les femmes. Nous devons ainsi reconnaître qu'un changement culturel sera peut-être nécessaire dans certains milieux pour accroître la présence des femmes de façon durable.

Pour ce qui est de certaines des recommandations, on a pu constater que les campagnes promotionnelles se multiplient pour encourager la population autochtone, en particulier les jeunes, à faire carrière dans les corps de métier. Ces initiatives sont toutefois rarement menées en partenariat avec les employeurs. Il faut créer des occasions réelles et concrètes d'emploi rémunéré ou de formation en milieu de travail, et conclure des ententes de stage avec les employeurs. Cela implique de cibler davantage les employeurs, de façon à ce qu'on puisse clairement voir et comprendre comment se compose leur effectif. À quel point leurs propres stratégies de recrutement et de maintien en poste des employés sont-elles efficaces? Est-ce la législation en place, peu importe où ils se situent, appuie aussi les stratégies qu'ils ont mis en oeuvre? Quelles mesures concrètes ont-ils prises pour veiller à ce que les travailleurs autochtones soient bien représentés au sein de la main-d'oeuvre? Et surtout, quelles mesures précises ont été prises pour les femmes autochtones?

Le deuxième message que nous voulons lancer, c'est que pour accroître la présence des femmes autochtones dans un secteur en particulier, nous devons d'abord tenir compte du fait que les femmes autochtones sont sous-représentées dans toutes les professions, et ce, même si elles sont de plus en plus nombreuses à faire des études postsecondaires dans les domaines des affaires, de la santé et de l'éducation.

● (1545)

On remarque une diminution marquée de la proportion de femmes autochtones qui obtiennent un certificat d'une école de métiers. Par exemple, entre 2001 et 2006, la proportion est passée de 12 à 9 p. 100; pourtant, on note une hausse globale de la réussite scolaire si on se fie au nombre de diplômes d'études collégiales et universitaires obtenus. En 2006, les femmes autochtones étaient plus susceptibles de détenir un diplôme d'études collégiales et universitaires que leurs homologues masculins.

Il est aussi important de signaler que l'écart séparant les femmes autochtones des femmes non autochtones s'est amenuisé entre 2001 et 2006. Essentiellement, on constate que les femmes autochtones ont de plus en plus de succès dans les études postsecondaires. Elles ne se dirigent pas nécessairement vers les corps de métier.

À cet égard, comme les femmes autochtones sont sous-représentées dans toutes les professions, nous recommandons de favoriser la création de possibilités dans les domaines appropriés, de façon à ce que les réussites scolaires des femmes se concrétisent sur le marché du travail. Il faut orienter les initiatives relatives à l'emploi vers les domaines dans lesquels les femmes font des études supérieures, là où elles veulent aller. Il faut tâcher de répondre aux besoins et à la demande, ce qui établira le cadre et les modèles exemplaires à appliquer dans le domaine de travail en question. Il est important de ne pas être réactionnaire en décidant du secteur à la mode et en tentant de diriger les gens vers des domaines précis.

En terminant, nous voulons aussi parler du terme « professions non traditionnelles ». On présume ici qu'il s'agit des professions occupées principalement par des hommes, comme les corps de métier, les transports et les emplois industriels. Il est très important de souligner que les femmes continuent à être sous-représentées dans les postes de gestion en général. Il y aurait lieu de se demander si les postes supérieurs de gestion et les rôles décisionnels ne pourraient pas aussi être définis comme des professions non traditionnelles pour les femmes. Il faudrait ainsi aussi discuter de cette réalité et mettre en place les stratégies et les politiques qui s'imposent. Les stratégies adoptées doivent prévoir l'intégration des femmes autochtones à titre de bénéficiaires à part entière des avantages économiques qu'offre le Canada.

Merci de nous avoir permis de nous adresser au Comité permanent de la condition féminine. Ce sera un plaisir pour nous de poursuivre notre travail dans ce domaine.

La présidente: Merci beaucoup, madame Calder. Vous êtes à sept minutes: c'est formidable.

Je tiens à informer tout le monde que l'AFAC a apporté un document, mais il n'est pas bilingue. Nous l'avons seulement en anglais. Si vous en voulez une copie, vous n'avez qu'à venir en prendre une. Nous n'allons pas les distribuer à cause des règles que nous devons suivre, mais si vous en voulez une, vous pouvez en avoir une.

Nous entendrons maintenant notre troisième groupe, le Ralliement national des Métis.

Vous avez sans doute décidé qui prendra la parole. Qui prendra la parole?

Mme Monell Bailey (présidente, Femmes Métis de la Saskatchewan, Ralliement national des Métis): Nous allons toutes les deux prendre la parole.

La présidente: Ce sera Mme Bailey et Mme Thomas.

Mme Monell Bailey: Oui. Je parlerai la première, et Mme Thomas poursuivra.

La présidente: Fort bien. Vous partagez dix minutes cependant.

Mme Monell Bailey: Oui, nous nous partagerons le temps.

J'aimerais commencer en remerciant les honorables membres du comité d'avoir invité le Ralliement national des Métis à comparaître aujourd'hui.

Le Ralliement national des Métis représente la nation métisse à l'échelle nationale et parle en son nom. Les femmes constituent 50,6 p. 100 des Métis résidant sur la terre natale des Métis du Canada, qui englobe les provinces de l'Ontario, du Manitoba, de la Saskatchewan, de l'Alberta et de la Colombie-Britannique. Selon le recensement de 1996, il y avait un peu plus de 170 000 femmes métisses sur ce territoire.

Notre population est très jeune. Des femmes métisses vivant sur les terres natales des Métis, 25 p. 100 ont moins de 15 ans et 26 p. 100 sont âgées entre 15 et 29 ans. Autrement dit, la majorité des Métisses sont des enfants ou des jeunes.

Nous témoignons aujourd'hui en bonne partie pour parler de leur avenir. Un grand nombre d'entre nous avons choisi notre carrière en fonction de notre époque et de notre situation. Même si au cours de notre vie, les idées sexistes que l'on se fait des rôles et des métiers qui conviennent aux femmes ont évolué rapidement, nous ne sommes pas au bout de nos peines et les résultats sont loin d'être satisfaisants. Nous espérons que grâce aux travaux de votre comité et aux efforts persistants déployés par les leaders de l'industrie et du

gouvernement, nous offrirons des conditions plus équitables aux femmes autochtones sur le marché du travail et un avenir meilleur et plus prometteur aux jeunes femmes métisses.

Il importe de corriger une importante idée fautive au sujet des Métisses et des autres femmes autochtones. On nous croit absente de la main-d'oeuvre, alors qu'en fait, les chiffres indiquent qu'en 2006, les taux de participation des femmes métisses de 15 ans et plus sur le marché du travail étaient d'environ 67 p. 100, ce qui est supérieur à la moyenne des femmes en général sur notre terre natale. Dans l'ensemble, 62,8 p. 100 des femmes sont sur le marché du travail. Même après avoir effectué des rajustements en fonction des différences d'âge et de profils entre les Métis et la population en général, les taux de participation des Métisses ressemblent beaucoup aux taux équivalents dans la population en général. Elles sont déjà intégrées à l'économie canadienne, et il est faux de croire le contraire.

Mais dans les faits, cette intégration à l'économie ne s'est pas traduite par des avantages équitables. Nos taux de chômage restent très élevés, ce qui fait que le pourcentage de Métis en âge de travailler qui occupent un emploi est également inférieur à celui de la population en général. Mais rien n'illustre mieux les disparités entre les femmes métisses et la population en général que le revenu d'emploi.

Sachez que selon le recensement de 2006, le revenu d'emploi moyen d'un homme d'âge adulte au Canada était de 45 588 \$ en 2005. Si l'on veut évaluer l'égalité entre les sexes, c'est au revenu des hommes qu'il faut réellement nous comparer. Malheureusement, nous avons encore beaucoup de chemin à parcourir en ce qui concerne le revenu des Métisses. Nous gagnons à peine 23 253 \$ par an, ce qui est 48,8 p. 100 inférieur au revenu des hommes en général.

Notre mémoire comprend un tableau qui fournit de l'information sur l'écart entre les revenus d'emploi des hommes et des femmes métis pour chaque province sur la terre natale des Métis. Il est intéressant de constater que la différence la plus criante se trouve en Alberta. Au moment du recensement, cette province jouissait d'une économie florissante et du revenu d'emploi le plus élevé au Canada. Mais les femmes ont été totalement laissées pour compte. Notre revenu moyen en Alberta était toujours d'à peine 24 060 \$ par an; notre situation dans cette province n'était donc pas plus reluisante qu'ailleurs sur notre terre natale au chapitre du revenu.

Il existe également des différences entre le revenu des femmes et des hommes métis. Le revenu d'emploi moyen d'une femme est également de 20 p. 100 inférieur à celui des femmes dans la population en général dans les provinces de l'Ontario et de l'Alberta. Au Manitoba et en Saskatchewan, cette différence est d'environ 15 p. 100.

Nous n'avons pas l'intention de vous bombarder de statistiques. Si le comité veut en savoir plus à ce sujet, nous vous fournirons avec plaisir tous les renseignements dont nous disposons.

Même si les Métisses participent pleinement à l'économie canadienne, en moyenne, nous sommes reléguées au bas de l'échelle salariale. Il faut donc se demander pourquoi et ce que nous pouvons faire pour corriger la situation. Il y a énormément de facteurs qui entrent en jeu ici. Nous ne prétendons pas avoir toutes les réponses pour vous aujourd'hui.

•(1550)

Il ne fait aucun doute qu'il faut tenir compte de l'influence qu'ont sur l'orientation professionnelle et les décisions d'embauche les idées préconçues sur les hommes et les femmes pour comprendre les différences qui existent entre eux sur le marché du travail. Les taux de décrochage élevés et les faibles taux de réussite scolaire sont également des facteurs qui peuvent expliquer les piètres résultats observés au chapitre de l'emploi. La discrimination et les stéréotypes persistants à l'égard des femmes et des Autochtones, même s'ils sont difficiles à évaluer, contribuent certainement à rendre l'accès au marché de l'emploi si difficile que peu réussissent à atteindre le sommet.

Toutefois, nous constatons que les femmes métisses ont fondamentalement tendance à trouver du travail dans des professions plus manuelles et moins rémunératrices dans des secteurs occupés par les femmes. Elles sont généralement attirées par les mêmes types d'emplois que les femmes de la population en général. Nous avons beaucoup plus tendance à travailler dans le secteur des ventes et des services, où l'on trouve 39 p. 100 des Métis qui possèdent de l'expérience de travail, comparativement à seulement 30 p. 100 pour les femmes en général.

Sur la terre natale des Métis, notre profil professionnel suit une tendance commune à toutes les femmes; nous nous concentrons dans le secteur des services et occupons principalement des postes dans la vente au détail, la santé, l'éducation, le gouvernement et l'administration. Une répartition détaillée de l'emploi montrerait que, comparées aux femmes en général, les Métisses ont tendance à occuper des emplois mal rémunérés dans ces secteurs.

La présidente: Je vous remercie, madame Bailey.

Madame Thomas, il vous reste trois minutes.

Mme Denise Thomas (vice-présidente, région du Sud-Est,, Fédération des Métis du Manitoba, Ralliement national des Métis): Bien.

Voilà où nous nous intéressons beaucoup au concept de la participation des femmes dans des domaines non traditionnels, lequel s'applique habituellement à des professions qui sont, traditionnellement, surtout occupées par des hommes.

Selon le ministère américain du travail, les professions non traditionnelles se définissent comme étant des métiers où l'on trouve 25 p. 100 de femmes ou moins. Il est toutefois possible de les définir autrement selon la manière dont on examine les choses. Nous constatons que certains métiers qui ne sont pas considérés comme étant non traditionnels pour les femmes de la population générale le sont pour les Métisses et les autres femmes autochtones. Comme les définitions sont importantes, nous demanderions au comité de bien vouloir examiner cette question plus en détail.

La raison la plus souvent invoquée pour vouloir augmenter la participation des femmes dans des professions traditionnellement occupées principalement par des hommes, c'est que les femmes jouiront d'un revenu d'emploi supérieur et rattraperont le salaire des hommes. C'est certainement là notre objectif, mais nous croyons qu'il convient de faire attention, non pas pour refroidir l'enthousiasme, mais pour nous assurer de prendre en compte tous les aspects du problème.

Le fait est que la société, au cours de l'histoire, a toujours sous-évalué le travail des femmes par rapport à celui des hommes. Mais les femmes envahissent de plus en plus la chasse gardée des hommes — lentement, mais sûrement. C'est, par exemple, ce qui se passe dans les métiers et d'autres domaines traditionnellement

ouvriers. Les femmes métisses ouvrent la voie en conquérant ces secteurs dans l'Ouest canadien. Elles ne représentent peut-être que 1,6 p. 100 de la main-d'œuvre féminine sur la terre natale des Métis, mais elles constituent près de 7 p. 100 des femmes qui travaillent comme conductrices d'abatteuses et d'équipements lourds, et sont relativement surreprésentées dans un éventail de métiers et de professions connexes, comme ceux de plombiers, de tuyauteurs et d'ouvriers.

Or, nous sommes loin d'être convaincues que cette situation a un impact majeur sur leurs revenus. À mesure que les femmes s'aventurent en territoire masculin, il est plus important que jamais pour elles de recevoir un salaire équitable: à travail de valeur égale, salaire égal.

Le comité devrait également considérer l'importance d'investir dans l'éducation et le perfectionnement des compétences. La majorité des emplois au pays n'exigent pas de formation universitaire, mais requièrent des compétences et de l'expérience. Si nous voulons qu'un plus grand nombre de femmes autochtones travaillent dans les métiers ou les secteurs des mines, de la foresterie et des ressources, occupent des postes bien rémunérés d'ingénieures, de conceptrices et de spécialistes en technologies de l'information ou travaillent sur des chaînes de montage, nous devons les y préparer quand elles sont jeunes, particulièrement nos jeunes femmes.

On pourrait entreprendre un certain nombre d'initiatives pour préparer les Métisses à occuper ces postes. Tout d'abord, un bon nombre d'entre vous savez peut-être que le gouvernement du Canada finance nos gouvernements autochtones pour offrir des programmes et des services sur le marché du travail dans le cadre de ce que l'on appelait autrefois la Stratégie de développement des ressources humaines autochtone, rebaptisée Stratégie pour les compétences et l'emploi des Autochtones.

Ce que vous ne savez peut-être pas, c'est que les niveaux de financement des organisations autochtones dans le cadre de ce programme n'ont pas changé depuis plus de 10 ans. Or, ce financement est essentiel, car il permet à notre peuple, y compris les jeunes femmes, d'acquérir les compétences nécessaires sur le marché du travail. Nous vous demandons donc instamment de recommander une augmentation du financement de ce programme et de l'axer davantage sur la préparation des femmes pour des postes non traditionnels.

Ensuite, il importe de concevoir des programmes adaptés à notre réalité culturelle pour informer les femmes métisses, autochtones et inuites du potentiel que recèlent les professions non traditionnelles. Comment ces femmes peuvent-elles choisir des métiers non traditionnels si elles croient qu'il leur est impossible d'y accéder? Aucun programme de ce genre n'a été développé expressément pour les Autochtones.

En outre, nous ne devrions pas sous-estimer l'importance de la question des soins à l'enfance pour les femmes en général et les Métisses en particulier. C'est aux femmes qu'il incombe de s'occuper de leur famille. Or, elles ont de la difficulté, particulièrement si leur revenu est peu élevé, à s'investir dans une carrière exigeante lorsqu'elles savent qu'elles doivent quitter le marché du travail pour de longues périodes afin d'élever leurs enfants. Si l'on n'offre pas de services de garde adéquats, accessibles et abordables, comment peut-on s'attendre à ce que les femmes entrent dans un environnement de travail exigeant?

Pour les Métis et les autres Autochtones, ces problèmes sont encore plus criants en raison du pourcentage élevé de familles monoparentales au sein des communautés. Sur la terre natale des Métis, environ 15,1 p. 100 des femmes de plus de 15 ans vivent dans des ménages unifamiliaux, alors que dans des provinces comme la Saskatchewan, ce pourcentage est encore plus élevé et s'établit à 18,6 p. 100. Les subventions provinciales pour garde d'enfants sont inadéquates. Il faut implanter un réseau national de garde d'enfants auquel toutes les femmes peuvent aisément avoir accès. Si on ne le peut le faire, nous demanderions au comité d'examiner la possibilité d'élargir aux Métis l'initiative de soins à l'enfance offerte aux premières nations et aux Inuits. Nos propres organisations pourraient alors commencer à combler les besoins de nos jeunes mères.

• (1555)

Il faut ensuite informer les employeurs et leur offrir des incitatifs intéressants pour qu'ils embauchent des femmes, même dans les professions non traditionnelles. Les États-Unis offrent depuis un certain temps des programmes d'action positive, et tout laisse croire qu'ils ont permis d'augmenter la participation des femmes dans les emplois non traditionnels. Au Canada, nous devrions envisager l'établissement de normes et de cibles d'équité en matière d'emploi dans les industries non traditionnelles afin d'encourager les employeurs à embaucher des femmes.

Enfin, il est primordial d'éliminer les préjugés relatifs au sexe et à la race qui empoisonnent le milieu de travail des femmes autochtones qui entrent dans des secteurs non traditionnels. Nous savons que les femmes peuvent faire un aussi bon travail que les hommes et que les Autochtones peuvent faire un aussi bon travail que les non-Autochtones. Mais les femmes autochtones ne sont pas seulement en butte à des obstacles pour entrer dans des industries non traditionnelles; elles sont également victimes de discriminations de toutes sortes, subtiles ou non, lorsqu'elles trouvent un emploi dans des secteurs non traditionnels. Notamment, il est moins probable que l'on nous accorde des responsabilités ou des promotions. Il faudra du temps pour changer les choses, mais les autorités publiques pourraient encourager de manière plus proactive les employeurs et les collègues à accepter les femmes et les Autochtones en milieu de travail.

Merci de votre attention.

• (1600)

La présidente: Je vous remercie beaucoup, madame Thomas.

Il y a également un mémoire écrit, mais lui aussi n'est qu'en anglais. Si vous voulez consulter les documents, ils sont là.

[Français]

Mme Nicole Demers (Laval, BQ): Madame la présidente, allez-vous les faire traduire, pour qu'on puisse en avoir des copies la semaine prochaine?

[Traduction]

La présidente: Nous pourrions le traduire, si vous le voulez.

[Français]

Mme Nicole Demers: J'aimerais cela, car ces présentations étaient très bonnes.

[Traduction]

La présidente: Nous devons nous adresser au service de traduction, ce qui prend du temps.

[Français]

Mme Julie Cool (attachée de recherche auprès du comité): La présentation n'est pas différente de ce qui est déjà dans le procès-verbal.

Mme Nicole Demers: Si c'est déjà dans le procès-verbal et que c'est traduit, il n'y a aucun problème.

[Traduction]

La présidente: En outre, le mémoire qui a été lu figurera au procès-verbal dans les deux langues.

Mme Nicole Demers: C'est ce que je comprends.

La présidente: Merci.

Nous commencerons notre tour de sept minutes.

J'aimerais simplement expliquer aux témoins que cette période de sept minutes est accordée pour les questions et les réponses. Je demanderais donc aux intervenants et aux témoins de s'efforcer d'utiliser de manière optimale le temps dont ils disposent. Merci.

Madame Simson.

Mme Michelle Simson (Scarborough-Sud-Ouest, Lib.): Je vous remercie, madame la présidente.

Je remercie également les témoins de comparaître aujourd'hui, malgré leur horaire chargé.

Ma première question s'adresse à Mme Phaneuf. J'ai trouvé fascinant le projet Northern Women in Mining, Oil and Gas, car cette approche à la formation et au perfectionnement adaptée aux femmes m'a semblé intéressante.

Pourriez-vous nous en dire plus sur ce qui différencie ce programme de la formation traditionnelle? Est-ce que ce programme contribuera à améliorer le maintien en poste des femmes dans des professions non traditionnelles?

Mme Lorraine Phaneuf: Ce programme a commencé par une proposition de développement élaborée par une équipe constituée de partenaires communautaires de Yellowknife et des régions du Nord. Cette équipe a collaboré avec le collège. Notre tâche a consisté à préparer des cours de perfectionnement pour que les programmes soient mieux adaptés aux femmes. Nous nous sommes notamment intéressées à l'établissement de budgets, aux démarches à entreprendre lorsque l'on a besoin de services de garde d'enfants et au logement pour les familles monoparentales. Les participantes ont non seulement appris un métier, mais ont également appris à vivre et à survivre.

Ce que nous voulions, c'est qu'elles trouvent toutes un emploi. Ce n'est pas ce qui est arrivé. Mais comme je l'ai indiqué précédemment, en renforçant leur estime personnelle et en acquérant des connaissances qui leur seront utiles toute leur vie, elles pourront peut-être travailler dans d'autres domaines.

Nous tenons à continuer d'offrir le programme. Ce qui m'effraie le plus dans ce projet, c'est que les femmes continueront de s'adresser au conseil parce que le projet a rendu notre organisation accessible. Ainsi, nous accueillons non seulement les femmes qui participent au projet, mais également leurs amies et leurs enfants. Nous avons dû nous procurer des crayons. Et nous offrons d'autres sortes de programmes à ces femmes, pas seulement du perfectionnement.

Nous devons maintenant envisager sérieusement d'affecter une personne chargée expressément de poursuivre les travaux dans les Territoires du Nord-Ouest. Il arrive parfois que les gens se découragent. Comme ils n'ont pas travaillé depuis peut-être 25 ans, il leur est très difficile de laisser, du jour au lendemain, leurs enfants derrière pour aller travailler pour deux semaines dans une mine.

Il ne s'agit donc pas seulement de travailler. En fait, c'est tout le programme d'encadrement qui permet aux participantes de continuer à travailler. Je crois que nous maintiendrons donc ce poste pour que les femmes des Territoires du Nord-Ouest puissent faire appel à nous.

• (1605)

Mme Michelle Simson: En ce qui concerne le projet, quel pourcentage de participantes sont, selon vous, des jeunes femmes qui viennent de terminer des études secondaires ou postsecondaires? Combien d'entre elles seraient plus âgées, des adultes dans la trentaine ou la quarantaine, par exemple? Avez-vous une idée des chiffres?

Mme Lorraine Phaneuf: Oui. Nous nous sommes intéressées aux femmes sous-représentées dans la main-d'oeuvre, évaluant particulièrement celles qui sont marginalisées. Ce sont elles que nous avons évaluées. Parcourant les Territoires du Nord-Ouest, nous avons tenu des séances d'information et d'évaluation avec les femmes qui participent à notre projet pour voir quelles démarches et quels programmes leur conviendraient le mieux.

Je n'avais jamais travaillé dans les métiers, ayant toujours œuvré dans l'administration et la philanthropie. J'ai toutefois entendu parler des femmes qui travaillent dans les mines, sans vêtements adéquats ni salles de bain. Elles ne disposent tout simplement pas des éléments les plus essentiels pour pouvoir accomplir leur travail.

Mme Michelle Simson: Il semble donc que ce soit là leur plus importante objection. Au cours de votre exposé, vous avez dit avoir été surprise du nombre de participantes qui abandonnaient en cours de route. Savez-vous combien de femmes ont fini par abandonner le programme? Quel pourcentage de femmes inscrites ont abandonné?

Mme Lorraine Phaneuf: Nous le saurons dans environ deux semaines et demie. Nous en sommes au processus final. Mais à brûle-pourpoint, je dirais que c'est 30 p. 100.

Mme Michelle Simson: C'est substantiel.

Mme Lorraine Phaneuf: En effet.

Nous offrons des programmes dans le Nord, et si les personnes suivent une formation, c'est parfois...

Non, je ferai mieux de me taire.

Mme Michelle Simson: D'accord.

Est-ce un aspect que vous continuerez d'avoir à l'oeil au sujet des participantes, particulièrement celles qui abandonnent, afin de déterminer les diverses raisons ou pour dégager une tendance quelconque? Est-ce là votre intention?

Mme Lorraine Phaneuf: Oui. Je pourrais envoyer le rapport final au comité permanent.

Mme Michelle Simson: J'aimerais beaucoup en prendre connaissance.

La présidente: Vous pouvez l'envoyer à la greffière.

Mme Lorraine Phaneuf: Nous avons procédé à une évaluation exhaustive sous la houlette de RHDCC. Nous nous sommes renseignées au sujet des métiers, mais également au sujet des

évaluations. Nous avons eu l'information dès le départ, et tous les aspects ont été couverts.

La personne responsable du projet a communiqué avec ces femmes et les a retrouvées pour déterminer comment nous pourrions les aider et quels autres programmes nous pourrions leur offrir. L'une d'entre elles aimerait bien travailler dans les métiers, mais est incapable de réussir l'examen. Nous allons l'aider. Comme c'est une excellente photographe, nous allons l'aider à obtenir du financement de départ pour ouvrir une petite entreprise.

Mme Michelle Simson: Ce qui me fascine au sujet de ce projet en particulier, c'est qu'il concerne l'industrie minière, pétrolière et gazière. Vous savez, tout cela semble bien ciblé.

La présidente: Il vous reste une minute, madame Simson.

Mme Michelle Simson: D'accord.

J'ai une dernière question à ce sujet. Vous nous avez également indiqué que vous avez cherché à permettre aux femmes d'acquérir des connaissances afin de passer les examens d'entrée. Est-ce que la majorité de ces cours compensatoires visent l'obtention d'un diplôme d'études secondaires ou d'un diplôme d'études collégiales ou postsecondaires?

Mme Lorraine Phaneuf: Compte tenu des taux d'alphabétisation dans les Territoires du Nord-Ouest, nous avons eu de la difficulté à trouver des femmes qui pouvaient tout simplement passer l'examen pour suivre les cours compensatoires.

Mme Michelle Simson: Quel pourcentage d'entre elles avaient un diplôme d'études secondaires?

Mme Lorraine Phaneuf: La plupart en avaient un.

Mme Michelle Simson: Donc, la plupart des femmes concernées avaient un diplôme d'études secondaires.

Mme Lorraine Phaneuf: Oui, mais elles étaient incapables de participer au programme au moment de l'évaluation.

Mme Michelle Simson: Merci, madame la présidente.

La présidente: Merci.

Madame Demers.

[Français]

Mme Nicole Demers: Merci, madame la présidente.

Bonjour, mesdames. Merci de votre présence aujourd'hui. Je trouve très intéressant de vous entendre. Ça nous explique beaucoup de choses concernant les problématiques des femmes à l'extérieur des grandes villes, car dans les régions, c'est très différent.

D'ailleurs, comme Mme Thomas l'a dit, je me rends compte que dans différents lieux, « non traditionnel » veut dire différentes choses. Ce ne sont pas nécessairement des aspects non traditionnels auxquels nous sommes habitués ici, mais ce sont quand même des aspects non traditionnels qui peuvent être importants pour les femmes. Cela m'a rappelé que, lorsque je suis allée au Nunavut, à Iqaluit, j'ai remarqué que tous les emplois étaient occupés par des hommes blancs venant du Sud. Dans l'hôtellerie, la restauration, bref, peu importe où on allait, tous les emplois étaient occupés, la plupart du temps, par ces hommes blancs venant du Sud et qui avaient des contrats très payants. Je me suis demandé pourquoi ce n'étaient pas des femmes, car à Iqaluit, beaucoup de femmes sont sans emploi et n'ont pas la chance de développer ces compétences.

Je me demandais, puisque vous travaillez avec Ressources humaines et Développement des compétences Canada, si vous discutez des situations différentes d'un lieu à un autre afin de pouvoir vous assurer que les programmes répondent véritablement aux personnes, aux femmes, auxquelles vous vous adressez.

Je veux également savoir si, pour vous, il serait important d'établir le financement — car vous avez aussi parlé du financement — sur une base à plus long terme, plutôt que de le voir basé sur les projets? Car sur cette base par projet, on ne peut pas nécessairement répondre à la même clientèle à laquelle on répondrait si on y allait sur une base à plus long terme.

J'aimerais entendre votre opinion là-dessus, madame Thomas, madame Phaneuf, madame Calder.

● (1610)

[Traduction]

Mme Denise Thomas: Merci pour cette question. Vous avez tout à fait raison; il serait avantageux de profiter d'un financement à plus long terme. Nous venons à peine d'amorcer le travail et nous avons déjà réalisé des progrès considérables, mais voilà que nous devons restructurer notre financement.

Nous craignons de ne pas disposer de la marge de manoeuvre suffisante pour offrir ce type de formation. Le cas échéant, nous devons renoncer à toutes ces mesures que nous prenons pour aider les femmes métisses, et les jeunes tout particulièrement, à avoir accès aux emplois et aux métiers non traditionnels... L'accès à du financement à long terme est donc primordial pour nous.

[Français]

Mme Nicole Demers: Madame Phaneuf, avez-vous quelque chose à dire?

[Traduction]

Mme Lorraine Phaneuf: À Yellowknife, on retrouve surtout des hommes aux échelons supérieurs. Notre assemblée législative ne compte que trois femmes et une seule ministre. Il y a deux ans et demi à peine, c'était un homme qui était ministre de la Condition féminine, car le cabinet ne comptait absolument aucune... Le gouvernement a fait beaucoup d'effort en ce sens. En octobre dernier, nous avons tous participé à une formation sur l'analyse comparative entre les sexes. Nous espérons appliquer cette formation pour les programmes et les politiques dans les Territoires du Nord-Ouest. Nous procéderions de façon autonome en travaillant auprès des compagnies minières, des banques, davantage du milieu corporatif que des ONG. La fonctionnaire qui conseille la ministre s'emploie d'ailleurs déjà à former les concepteurs de programmes et les législateurs des Territoires du Nord-Ouest aux fins de l'intégration de l'analyse comparative entre les sexes à tous nos programmes.

Je n'ai pas les chiffres exacts, mais je sais que les femmes occupent la plupart des postes de niveau inférieur au gouvernement et que les hommes en sont absents. Nous ne connaissons pas vraiment les raisons qui expliquent ce phénomène. Il faut quand même s'étonner de voir les hommes passer directement au niveau supérieur, alors que les femmes doivent débiter au bas de l'échelle.

[Français]

Mme Nicole Demers: J'aurais peut-être une autre question pour vous. Vous avez parlé des femmes qui avaient suivi les cours et vous avez mentionné que parmi celles-ci, cinq travaillent, mais pas nécessairement dans les fonctions pour lesquelles vous les avez préparés. Cependant, elles travaillent: dans une bibliothèque ou dans d'autres lieux.

Ainsi, je me demandais si la capacité de leur offrir des outils — comme la confiance en elles-mêmes, le désir de se réaliser — n'est pas encore plus importante que l'objectif ou le but final du cours, soit de les placer dans les mines ou peu importe? N'est-il pas encore plus important de leur donner ce goût, par une formation qui leur démontre qu'elles peuvent faire quelque chose: « *Yes, you can.* »? N'est-ce pas là aussi important que la formation elle-même?

● (1615)

[Traduction]

Mme Lorraine Phaneuf: C'est un aspect très important pour notre conseil. L'apprentissage continu et l'accès à des postes stables figurent parmi les objectifs premiers du projet.

Selon moi, le gouvernement devrait considérer que notre projet est couronné de succès, car nous avons pu démontrer que les services généraux offerts aux femmes sont essentiels à leur réussite. Il s'agit de femmes dont nous évaluons le dossier par crainte de marginalisation. Nous n'avons pas cherché à aider uniquement les premières de classe. Nous voulions donner un coup de pouce aux femmes sous-représentées qui avaient besoin de soutien. Même le processus d'évaluation ciblait ces femmes.

À notre point de vue, ce programme a été formidable. Il y a actuellement deux ministères qui mettent tout en oeuvre pour nous offrir le financement nécessaire à la poursuite du projet. Nous avons obtenu des fonds pour un projet pilote. Et vous avez raison d'affirmer que trois années de financement, ce n'est pas suffisant; cela ne fait que créer un besoin.

Comme nous sommes une ONG, nous allons poursuivre notre travail quoi qu'il advienne. Nous devons compter sur Lorraine Phaneuf, Annemieke Mulders et les autres femmes qui travaillent au projet, car nous n'allons pas laisser tomber toutes ces femmes qui ont besoin de soutien et que nous estimons pouvoir aider.

Nous avons deux chargés de projet, mais l'équipe dans l'ensemble ne compte que six personnes. Toutes ont contribué d'une manière ou d'une autre au projet pour le secteur minier.

La présidente: Merci beaucoup. Vos sept minutes sont écoulées.

Nous passons à M. Calandra.

M. Paul Calandra (Oak Ridges—Markham, PCC): Merci, madame la présidente.

J'ai une question pour Mme Phaneuf. Nous avons beaucoup parlé de certaines initiatives lancées récemment par le conseil pour permettre aux femmes du Nord d'avoir accès aux professions non traditionnelles. Ces femmes peuvent ainsi non seulement se porter candidates, mais décrocher ces emplois, ce qui favorise une représentation plus diversifiée au sein de la population active. Mme Simson nous a parlé d'un projet d'intégration des femmes du Nord dans les secteurs minier et pétrolier, une initiative qui vise de toute évidence à accroître la représentation féminine dans l'industrie et dans les métiers.

Je sais qu'on met l'accent sur la formation et le perfectionnement, mais je me demande si vous pouviez nous parler également de la façon dont vous voyez le rôle du partenariat fédéral-territorial dans la conception et à la mise en oeuvre du projet.

Mme Lorraine Phaneuf: Notre collaboration avec le gouvernement fédéral a été extrêmement fructueuse. À l'interne, nous ne possédions pas vraiment les compétences nécessaires pour gérer de telles sommes. Tout d'un coup, il a fallu qu'on se débrouille... moi la première. Mais les gens du gouvernement se sont montrés très efficaces en travaillant en partenariat pour nous aider à nous doter des capacités requises. Je dresse donc un bilan positif de notre coopération.

Nous avons aussi eu l'aide de RHDCC. Nous avons obtenu du financement dans le cadre de l'initiative pancanadienne. Le MAINC nous a également soutenus par le truchement de l'initiative ISDEN. Ils nous ont appuyés dans la gestion de projet en nous aidant à cerner les sources de financement possibles et les ministères les plus à même de nous donner un coup de main.

À l'échelon des Territoires du Nord-Ouest, c'est le ministère de l'Éducation, de la Culture et de l'Emploi qui nous a aidés. Du côté des ONG, nous avons travaillé en étroite collaboration avec l'Association des femmes autochtones pour ce projet comme pour d'autres. Il ne faut pas oublier non plus les trois compagnies minières, De Beers, Diavik, et BHP. Irving Oil s'y est ajoutée pendant une brève période, mais l'entreprise a ensuite été sollicitée ailleurs.

Notre expérience de partenariat a été très positive. Nos partenaires ont vraiment contribué à la réussite du projet, car ils pouvaient réaliser des choses qui n'étaient pas de notre ressort.

M. Paul Calandra: On peut donc conclure qu'il s'agit d'une expérience très favorable dans l'ensemble et que nous pourrions nous en inspirer pour les initiatives à venir.

Aviez-vous quelque chose d'autre à nous proposer?

Mme Lorraine Phaneuf: Je pense que le financement sur une période de trois ans est peut-être... Aux yeux du gouvernement, c'est peut-être un peu long pour un projet pilote, mais en réalité, c'est trop bref, car il n'y a pas d'employés rémunérés pour prendre en charge les femmes qui terminent les cours. Il est toujours facile de porter des jugements après coup, mais si le projet s'était étendu sur une période de cinq ans, on aurait peut-être pu consacrer deux de ces années à aider les femmes qui ont mené le programme à terme. Si c'était à refaire, j'ajouterais ces deux années de recherche, mais nous avons procédé autrement.

Nous avons également compris l'importance d'offrir les programmes au sein même des collectivités. Si nous avions dispensé les cours dans le milieu où vivent les femmes, plutôt que faire déplacer celles-ci de toutes les régions des Territoires du Nord-Ouest... Comme leurs familles les ont beaucoup appuyées dans leur démarche, le problème de la garde des enfants ne s'est pas vraiment posé, mais tout n'était pas parfait pour autant. D'accord, les grands-mamans et les papas pouvaient s'occuper des petits pour permettre à la mère de suivre la formation, mais qui allait en prendre soin par la suite? Je pense au cas de quelques femmes, notamment à Trout Lake, où de nombreux emplois étaient offerts, qui ne savaient pas quoi faire de leurs enfants en l'absence de services de garde.

Nous avons fait de notre mieux pour trouver des solutions. On aurait pu songer à une forme quelconque de coopérative communautaire, mais la population est limitée et certains occupent eux-mêmes un emploi pendant que d'autres prennent soin de leurs aînés ou de leurs propres enfants.

• (1620)

M. Paul Calandra: Je suis persuadé que vous ne voudriez jamais laisser entendre que seules les femmes qui occupent un emploi ont du mérite, et que ces mères...

Mme Lorraine Phaneuf: Non, leur rôle est tout aussi important.

M. Paul Calandra: ... doivent pouvoir placer leurs enfants en garderie, alors qu'une femme qui travaille à la maison, comme mon épouse, ne contribue pas à la société. Alors dans l'ensemble...

Mme Lorraine Phaneuf: Non, ce n'est pas ce que je voulais dire. Absolument pas.

M. Paul Calandra: Non, je sais. C'est un simple commentaire...

Mme Lorraine Phaneuf: J'ai moi-même arrêté de travailler pendant huit ans pour m'occuper de mes enfants.

M. Paul Calandra: ... concernant une autre situation. Je suis désolé.

D'après ce que vous nous avez dit, nous avons réalisé récemment de remarquables progrès, surtout du point de vue du gouvernement territorial et grâce aux partenariats avec le gouvernement fédéral. Nous allons dans la bonne direction. Nous commençons à constater certains changements et l'expérience a été positive dans l'ensemble. Il y a encore beaucoup à faire, mais le programme dont nous parlons illustre bien les modes de collaboration à privilégier pour faire vraiment bouger les choses.

Mme Lorraine Phaneuf: Oui, l'expérience a été positive. Lorsqu'on voit arriver ces importantes sommes d'argent, on se demande un peu comment on va s'en sortir... Mais au bout de trois années, on se dit qu'on pourrait fort bien se recycler en comptabilité. Il est avantageux de permettre aux ONG de se doter ainsi de capacités nouvelles. Il m'arrive maintenant d'aider d'autres ONG dans leur gestion financière, car les spécialistes des chiffres sont une denrée rare dans nos organisations. Les ONG recrutent généralement des personnes ayant des intérêts différents, mais il faut bien avouer que sans argent, on ne peut rien réaliser.

M. Paul Calandra: C'est donc une autre retombée positive. Grâce à cet investissement, toutes les organisations d'aide ont appris à mieux se prendre en main. Peut-être que l'un de ces jours, ce ne seront pas seulement des hommes blancs du Sud qui travailleront dans le Nord, comme ma collègue...

Mme Lorraine Phaneuf: Eh bien, Iqaluit fait partie du Nunavut, alors la situation est différente. Je suis une Acadienne de la Nouvelle-Écosse, alors j'ai l'habitude... La plupart des hommes là-bas étaient pêcheurs alors que les femmes s'employaient à d'autres occupations. Lorsque j'ai déménagé dans le Nord, je n'ai jamais pu vraiment comprendre pourquoi il y avait tant de gens qui ne travaillaient pas.

Selon moi, plus on offre de formation et plus on injecte de ressources... Il ne suffit pas de former les gens. Il faut que ces gens veuillent aller travailler, qu'ils se sentent appréciés et que leur emploi leur offre de belles possibilités d'épanouissement. On ne peut pas se contenter de dire aux gens: « Vous allez suivre un cours de deux semaines et vous aurez tout ce qu'il vous faut. »

La présidente: Merci beaucoup, madame Phaneuf.

Madame Mathysen.

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

Merci pour vos exposés très intéressants et pour votre franchise. Vous avez contribué de façon très utile à nos délibérations et je vous remercie pour les recommandations que vous nous avez formulées. J'ose espérer que notre rapport fera ressortir à quel point votre aide nous a été précieuse pour trouver la façon de répondre aux besoins des femmes, peu importe l'endroit où elles travaillent, que ce soit à la maison — car nous savons qu'elles y travaillent très fort — ou dans la profession qu'elles choisissent d'exercer à l'extérieur.

J'aurais quelques précisions à vous demander. J'espère que vous pourrez éclairer ma lanterne. Je vais m'adresser d'abord à Mme Phaneuf, mais n'hésitez pas si vous avez quelque chose à ajouter.

Vous avez parlé du très grand succès obtenu avec le programme de formation avec 37 participantes la première année, 41 à la deuxième, puis 73 au cours de la troisième année. Cela montre très clairement que vous répondiez à un besoin.

Vous avez parlé de financement, mais j'aimerais savoir d'où venaient ces fonds. S'agissait-il des entreprises minières et d'Irving ou y avait-il une autre source de financement?

•(1625)

Mme Lorraine Phaneuf: Non, ces fonds ont été versés dans le cadre de l'initiative pancanadienne. Nous avons reçu 1,3 million de dollars sur une période de trois ans.

Dans le cas du MAINC, toujours au sein du gouvernement fédéral, l'aide financière atteignait, je crois, près de 200 000 \$ sur trois ans. En toute équité, je dois ajouter que ce ministère nous a aussi appuyés financièrement à l'étape de l'élaboration du projet, ce qui fait grimper un peu sa contribution.

Mme Irene Mathysen: Vous êtes actuellement à la recherche de nouvelles sources de fonds. Où pensez-vous trouver ces fonds? Où placez-vous vos espoirs?

Mme Lorraine Phaneuf: Eh bien, nous avons présenté une demande à...

Puis-je en parler si nous n'avons pas encore obtenu le financement? Je suppose que oui.

La présidente: Vous pouvez dire tout ce qui vous passe par la tête, madame Phaneuf, à moins qu'il ne s'agisse d'obscénités.

Des voix: Oh, oh!

Mme Lorraine Phaneuf: Je ne ferais jamais ça.

Nous avons présenté une demande au MAINC, mais on nous a répondu qu'on ne pouvait nous fournir des fonds que si nous avions une source de financement principale. Ce ministère ne peut assurer qu'une portion du financement requis. Nous avons aussi demandé une aide financière à Condition féminine Canada.

La ministre fédérale, Helena Guergis, est venue à Hay River pour notre ouverture officielle. Il est possible que j'exagère un brin, mais je crois qu'elle a été impressionnée par le travail que nous avons accompli là-bas en voyant toute la collectivité mobilisée et tout l'équipement déjà en place pour la formation de ces femmes. C'est elle qui m'a alors exhortée à demander le financement du ministère. Nous attendons donc toujours des nouvelles à ce sujet.

Mais si nous n'obtenons pas ces fonds, nous n'allons pas nous arrêter pour autant. Nous allons multiplier les demandes... vous savez, il existe d'autres sources de financement. Il y a un fonds territorial pour le marché du travail, mais il est d'application plutôt régionale, ce qui fait que ce sont les collectivités dans lesquelles nous nous rendons qui devront demander des fonds, après quoi nous

pourrons peut-être les aider à mettre en oeuvre le projet et à remplir les formalités administratives.

Alors tout dépend de la façon dont le financement est octroyé. Il serait préférable qu'il nous vienne directement de telle sorte que nous puissions simplement aider les collectivités qui en ont besoin.

Mme Irene Mathysen: Mais Condition féminine Canada ne vous a indiqué d'aucune manière quand vous obtiendrez ce financement, ou si vous alliez l'obtenir? On ne vous a donné aucune date?

Mme Lorraine Phaneuf: Non.

Mme Irene Mathysen: Dès que vous aurez des nouvelles, pourriez-vous en aviser le comité? J'aimerais vraiment savoir.

Mme Lorraine Phaneuf: Je n'y manquerai pas.

Mme Irene Mathysen: Il a été question d'éducation postsecondaire et des jeunes femmes qui avaient obtenu leur diplôme d'études secondaires, mais d'après ce que j'ai pu comprendre, vous semblez parler plutôt de celles qui ont des besoins beaucoup plus fondamentaux. Il semble y avoir des lacunes au niveau des compétences de base en alphabétisation et en numératie.

Avez-vous une idée des raisons qui expliquent ce phénomène? D'où originent ces lacunes? Quelles solutions peut-on apporter pour que les femmes ne partent pas avec un tel désavantage? Il est difficile d'atteindre le niveau postsecondaire...

Mme Lorraine Phaneuf: Désolée, je ne voulais pas vous interrompre.

Je ne connais pas les raisons. Je sais que l'Association des femmes autochtones des Territoires du Nord-Ouest travaille à l'élaboration d'un outil mathématique ainsi que d'un outil plus général pour aider les formateurs affectés à l'éducation des adultes à ce chapitre. Ce projet est en cours.

Nous avons bon espoir que cette initiative contribuera à la mobilisation de quelques-unes de ces femmes, car elles étaient nombreuses à vouloir suivre un programme de perfectionnement. Certaines d'entre elles ont effectivement entrepris le programme, mais n'ont pas pu le mener à terme.

Mme Irene Mathysen: Oui, c'est difficile.

Oui, madame Thomas.

Mme Denise Thomas: Si je puis me permettre, il y a aussi un problème que l'on peut constater dans certaines communautés, au Manitoba tout particulièrement. Les localités nordiques de la province font partie de la Division scolaire Frontier. Beaucoup de femmes de la région parviennent à poursuivre leurs études pendant un peu plus longtemps, jusqu'à la 11^e ou la 12^e années, mais ce n'est pas encore suffisant. Lorsque nous voulons leur faire apprendre un métier, il faut d'abord qu'elles suivent une formation d'appoint. Si nous n'avons pas le financement nécessaire, ces femmes se retrouvent pour ainsi dire coincées. Le financement est donc crucial aussi pour le système d'éducation.

Nous avons également établi un partenariat avec Manitoba Hydro dans notre province. Ce partenariat nous a permis de réaliser de nombreuses activités de perfectionnement.

Il faut en outre tenir compte du choc culturel que les femmes vivent en partant de chez elles, car c'est un autre problème avec lequel nous devons composer. Nous voulons maximiser les activités de formation, mais il faut pour ce faire que ces gens quittent leurs collectivités. Nous devons mettre en place les systèmes de soutien nécessaires pour les aider à composer avec ce choc culturel. Tout cela coûte cher et notre financement est demeuré le même depuis 10 ans, comme nous l'indiquons dans notre mémoire.

Nous avons beaucoup travaillé pour préparer le terrain auprès de l'ensemble des femmes métisses. Nous ne voudrions pas que tous ces efforts soient perdus. Nous souhaitons pouvoir continuer à essayer d'aider ces femmes.

• (1630)

Mme Irene Mathysen: D'accord.

Merci.

La présidente: Merci, madame Thomas, et merci, Irene.

Madame Zarac, nous en sommes maintenant à cinq minutes pour les questions et les réponses.

Mme Lise Zarac (LaSalle—Émard, Lib.): D'accord, merci.

Ma question s'adresse à Mme Phaneuf.

Je peux comprendre votre enthousiasme par rapport à ce projet, même si le nombre de femmes ayant trouvé un emploi est peu élevé, elles ont quand même trouvé d'autres emplois. Je vous exhorte à la prudence lorsque vous ferez votre bilan de ce projet, car les chiffres peuvent être interprétés de bien des façons. J'estime qu'il s'agit d'une réussite, même si l'objectif n'a pas été entièrement atteint. Compte tenu de tous les obstacles que vous aviez à surmonter, je crois que vous vous êtes fort bien tirées d'affaire.

Voici ma question. Vous avez indiqué que la plupart des femmes qui ont participé au programme voulaient suivre une formation additionnelle. De quelle formation parle-t-on ici?

Mme Lorraine Phaneuf: C'était très varié; ça pouvait aller de l'établissement d'un budget personnel jusqu'à la conduite d'un chariot élévateur. Nous avons permis à certaines femmes d'avoir accès à la formation supplémentaire souhaitée. Dans les Territoires du Nord-Ouest, nous devons composer avec des ours, alors il peut aussi y avoir de la formation pour cela, mais ça peut tout aussi bien aller du côté du sablage; il y a donc toutes ces formations qui n'étaient pas offertes au collège à l'époque. Nous avons tenu un camp culturel, car la plupart de nos femmes sont autochtones, question de démographie. Ce n'était pas vraiment planifié de cette manière, mais c'est simplement dû à notre réalité régionale. Nous avons aussi tenté de mettre de l'avant quelques programmes culturels, mais je ne dirais pas que nous mettions vraiment l'accent là-dessus. Lorsque nous recevions une demande particulière, nous essayions d'y répondre.

Mme Lise Zarac: Alors vous offriez aux femmes ce qu'elles voulaient. Vous répondiez à leurs besoins.

Mme Lorraine Phaneuf: C'est ce que nous tentions de faire à l'intérieur des paramètres du projet. Nous avons légèrement modifié nos méthodes. Je ne l'ai pas fait moi-même, mais notre très compétente évaluatrice s'est efforcée de faire ressortir ces bons résultats. On ne se limite donc pas aux femmes qui travaillent pour De Beers, et je crois que vous pourrez le constater dans notre évaluation sommative. Vous ne pourrez plus en douter.

Mme Lise Zarac: Diriez-vous que les requêtes de ces femmes correspondaient à des besoins fondamentaux à combler pour qu'elles aient accès à un emploi bien rémunéré?

Mme Lorraine Phaneuf: Tout à fait.

• (1635)

Mme Lise Zarac: Vous avez indiqué que certains programmes ont été inclus, mais serait-il réaliste de concevoir de nouveaux programmes pour répondre à ces besoins?

Mme Lorraine Phaneuf: Tout dépend de la formation. Dans le cas de ce que nous avons offert, je vous dirais très franchement que nous n'avons pas pu songer à d'autres mesures pour aider ces femmes. Nous croyons vraiment avoir fait de notre mieux.

Il arrive que notre travail aboutisse à des résultats inattendus. Nous avons fait une constatation dont l'évaluation fera sans doute état. Il y avait toute une série de cases à cocher pour indiquer les obstacles à la réussite et certaines mères n'ont pas coché la garde d'enfants. Elles avaient laissé leurs enfants dans la localité où elles vivent pour aller suivre la formation en ville. Mais il y avait tout de même un problème, car elles s'ennuyaient de leurs enfants.

En rétrospective, il aurait peut-être été préférable de les laisser rentrer à la maison au milieu de la formation pour qu'elles reviennent par la suite, plutôt que seulement pour la relâche de mars ou Noël. C'est peut-être quelque chose que nous ferions différemment.

Mme Lise Zarac: Vous avez indiqué avoir beaucoup de partenaires pour le financement. Si ces partenariats ne peuvent pas être reconduits à l'avenir, pourrez-vous continuer le travail que vous accomplissez?

Mme Lorraine Phaneuf: Pas dans la même mesure... Nous pourrions tout au moins nous engager à défendre les droits des femmes travaillant dans les métiers qui s'adressent à nous pour obtenir de l'aide. Mais sans financement, il nous faut renoncer aux subventions salariales, aux vêtements de travail, aux enseignants et aux cours.

Mme Lise Zarac: Si je ne m'abuse, vous avez dit qu'il s'agissait d'un financement sur une période de trois ans. Vous n'avez donc plus de financement actuellement.

Mme Lorraine Phaneuf: Plus depuis le 26 février.

Mme Lise Zarac: Quelle serait la situation idéale pour vous? De quelle durée devrait être le financement? Mme Thomas a également mentionné que le financement à long terme permet d'améliorer les programmes.

Mme Lorraine Phaneuf: Je pense que nous devrions pouvoir compter sur du financement suffisamment longtemps pour assister à d'importants changements dans le nombre de femmes qui obtiennent des emplois dans les métiers ou conservent... Car aux Territoires du Nord-Ouest, les statistiques les plus récentes indiquent que seulement 3 p. 100 des femmes occupent un emploi dans le secteur des métiers. Maintenant, c'était en 2006; ils n'ont pas encore mis à jour leur rapport sur les programmes d'apprentissage.

Tant que nous ne verrons pas de changement important sur le plan des emplois qu'occupent concrètement les femmes dans les Territoires du Nord-Ouest, je considère que ce financement pourrait pratiquement être d'une durée indéterminée. Je suis sûre que cela ne ferait pas le bonheur des bailleurs de fonds, mais il faudrait que le financement soit d'au moins cinq ans.

La présidente: Merci. Non, c'est tout. Je suis navrée.

Madame McLeod.

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

Je tiens aussi à remercier vraiment nos témoins. C'est une journée très instructive.

Je voudrais également revenir sur votre commentaire concernant la nécessité de se pencher sur la définition des emplois non traditionnels. Il est certain qu'au moment de préparer notre rapport, nous devons y consacrer un peu plus de temps pour nous assurer d'avoir une définition qui permettra vraiment de faire avancer les choses, alors je vous suis gré de cette remarque.

Je n'arrive pas à me souvenir de notre définition originale — cela paraît si lointain —, mais j'estime qu'il vaut la peine de s'y attarder et d'en discuter.

La présidente: Cela signifie qu'en tant que députées, nous travaillons dans un milieu de travail non traditionnel, vous savez.

Je me suis dit que vous devriez y songer.

Mme Cathy McLeod: J'ai deux questions concernant les statistiques, puis j'en poserai une autre.

Madame Calder, vous avez déclaré qu'il y avait une baisse du nombre de femmes obtenant un diplôme dans le secteur des métiers et une augmentation de la fréquentation des collèges. Pourriez-vous émettre des hypothèses quant aux facteurs à l'origine de cette situation? Avez-vous une idée de ce qui se passe?

Mme Carey Calder: L'une des choses que nous remarquons, lorsqu'il est question de la participation des femmes sur le marché du travail, c'est que toutes les femmes autochtones ont tendance à trouver des emplois qui, en bout de ligne, seront utiles aux familles et aux communautés. Pendant longtemps, nous n'avons pas fait, et nous continuons de ne pas faire du très bon travail, lorsque nous traitons les données de recensement, pour établir des statistiques sur les postes que nous occupons déjà et ceux que nous avons occupés. Nous avons tendance à rester à la maison, parfois en prenant soin plus longtemps des enfants, mais aussi des aînés; or, on n'en tient pas compte comme s'il s'agissait d'un véritable poste de préposé aux services de soutien à la personne certifié. Si vous exercer une profession comme celle de sage-femme sans avoir de diplôme reconnu, habituellement, cela ne sera pas pris en compte.

Donc, une bonne partie de ce travail a déjà été réalisé. Alors que les possibilités augmentent sur le plan de la formation postsecondaire, nous constatons souvent qu'on s'intéresse à la santé, à l'éducation et aux autres genres de domaines dans lesquels nous travaillons déjà.

Ce qui ne veut pas dire que nous n'avons pas absolument besoin de mesures de soutien particulières pour les femmes qui regardent à l'extérieur de ces rôles traditionnels. Nous en avons besoin, mais lorsque nous faisons de la promotion en mettant l'accent sur des messages comme: « Décrochez un métier spécialisé » ou, comme je l'ai écrit moi-même, « L'apprentissage d'un métier, c'est branché »... Mais que cela signifie-t-il, et en quoi est-ce profitable? Nous proposons donc de chercher des moyens de soutien qui vont dans le sens des objectifs que nous poursuivons déjà.

L'autre point que je tentais vraiment de faire valoir à cet égard, c'est que malgré le fait que nous accomplissons... Et les femmes autochtones arrivent parfaitement bien à obtenir leur diplôme d'études postsecondaires lorsqu'elles en ont l'occasion. Beaucoup d'éléments font obstacle à une telle possibilité, mais lorsque celle-ci se présente, il n'y a pas toujours des débouchés en bout de ligne.

Nous savons que nous avons encore affaire au racisme, au sexisme. Nous sommes conscientes d'être encore confrontées parfois à une absence de débouchés, ou, je pense, de débouchés qui correspondent à une « liste de besoins » dans certains endroits. On peut avoir un travail informel qui est disponible dans la

communauté, plutôt que de ce qu'on pourrait considérer comme un emploi dans le cadre du recensement.

Mme Cathy McLeod: Ma prochaine question porte sur les statistiques, mais je suis consciente qu'encore une fois, je demande à Mme Thomas ou à Mme Bailey de faire un peu de spéculations.

Vous avez cité des statistiques concernant les femmes métisses. Vous avez dit qu'elles étaient proportionnellement mieux représentées dans les métiers non traditionnels. Pourriez-vous avancer des hypothèses quant aux raisons pour lesquelles il en est ainsi?

• (1640)

Mme Monell Bailey: Je pense que c'est en partie attribuable aux fonds affectés à la formation des femmes. Je vais citer l'expérience de la Saskatchewan, car c'est là d'où je viens, et je connais un peu mieux ce qui s'est passé dans cette province. On a donné beaucoup de formation. Beaucoup de femmes ont suivi une formation dans des rôles non traditionnels comme ceux de la machinerie lourde, de la plomberie et de l'électricité. Elles ont profité de cette formation, puis se sont dirigées dans le domaine des métiers et ont très bien réussi.

Je parle en bonne partie de notre population vivant en milieu urbain, car elle n'est pas assaillie par la même quantité de problèmes relativement à la garde des enfants, aux transports et à tout le reste.

Mme Cathy McLeod: Vous êtes-vous concentrés sur le sujet pendant un certain temps, dans ce cas?

Mme Monell Bailey: Oui. Cela fait probablement dix ans, je crois, que la Saskatchewan met vraiment l'accent sur la présence des femmes dans le secteur des métiers.

Mme Cathy McLeod: Très bien.

Peut-être ai-je le temps de vous poser une autre brève question.

Madame Phaneuf, vous offrez un cours sur l'entretien aéroportuaire à l'intention des femmes dans les Territoires du Nord-Ouest. Cela faisait-il partie de votre projet Northern Women in Mining...? Je ne pense pas vous avoir jamais entendue en parler.

Mme Lorraine Phaneuf: Elles ont suivi le cours sur l'entretien aéroportuaire en été, et ensuite, espérons-le, elles suivront aussi celui sur l'entretien en saison hivernale. Nous avons choisi ce cours parce qu'il s'agit d'une compétence transférable. Si cela ne se passait pas comme prévu, et qu'elles allaient dans le secteur minier, c'est une compétence dont on a besoin dans toutes les communautés des Territoires du Nord-Ouest où il y a des livraisons par voie aérienne. Toutes les communautés ont besoin que quelqu'un nettoie la piste d'atterrissage.

Mme Cathy McLeod: Cela était-il un élément du projet global, une sorte de sous-section?

Mme Lorraine Phaneuf: Il devait s'agir d'un cours d'introduction. Il y a un service du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest où l'on s'occupe de formation communautaire, dont cette formation. Donc, on nous a aidés pour ce projet.

La présidente: Merci beaucoup.

Monsieur Desnoyers.

[Français]

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

Bienvenue à nos témoins.

Effectivement, ce qu'on entend est super intéressant. On a déjà entendu beaucoup de témoins et d'organisations au sujet des métiers non traditionnels, et quelque chose me chicote. De façon générale, les femmes autochtones semblent avoir des problèmes beaucoup plus évidents que les femmes qui vivent en milieu urbain ou les femmes blanches. Les femmes autochtones semblent avoir de la difficulté à avoir accès à la formation. Dans les différentes provinces, d'un bout à l'autre, ce n'est pas tout le monde qui a des projets comme les vôtres.

Cela m'amène à me questionner sur la situation des différentes bandes réparties aux quatre coins pays et également au Québec. Au Québec, il y a des endroits, comme dans le Nord, où les femmes ont des problèmes importants et ne trouvent pas d'emploi. La formation ne semble pas être un outil majeur.

Sur la base de la connaissance que vous avez de vos milieux, j'imagine que vous me pourriez me dire s'il y a une culture d'hommes indiens qui est encore plus forte et qui fait en sorte d'empêcher les femmes de quitter les milieux ou les réserves et d'avoir une carrière intéressante?

Je pense que vous avez des statistiques à ce sujet.

[Traduction]

Mme Carey Calder: Je vais tenter de répondre. C'est vraiment une grande question.

Je pense que vous mettez le doigt sur un point très important. Les femmes autochtones ont des indicateurs inférieurs à ceux de tous les autres Canadiens en matière de déterminants sociaux de la santé. Et cela n'a pas à voir avec ce que font les hommes autochtones dans les réserves. Et même si vous deviez examiner cet exemple, cela représente un très petit segment de la population autochtone. Cela n'inclut pas les Métis et les Inuits.

L'une des choses les plus importantes que nous ayons observées dans le cadre de notre travail est en lien direct avec la manière dont, globalement, il est difficile d'avoir un programme ou une stratégie qui ne tienne pas compte de quelques-unes des autres réalités auxquelles nous continuons de faire face. Dans la mesure où les peuples et les communautés autochtones se situent à un autre niveau, les comparaisons ne tiennent plus. Le fait de vivre dans la pauvreté, de ne pas avoir accès à des soins de santé, ni à de la nourriture ou à un endroit pour se loger — tous ces éléments changent certainement vos priorités quant à savoir si vous déciderez ou non d'exercer une certaine profession.

Nous parlons beaucoup du fait que les jeunes Autochtones composent la plus grande part de notre population en ce moment, mais qui est responsable d'eux? Les femmes autochtones ont fondé une famille, ont élevé leurs enfants, et n'ont pas participé à certains autres programmes de stimulation qui ont été offerts. Donc, d'ici à ce qu'elles soient prêtes à suivre un programme, auront-elles eu la chance de terminer leur école secondaire? Auront-elles eu la chance de faire des études postsecondaires? À quel moment reviendront-elles aux études pour entreprendre une carrière? Je pense que tous ces différents éléments qui composent la réalité des Autochtones sont contenus dans ce seul exemple.

C'est une grande question. Nous pourrions probablement en parler pendant des mois.

• (1645)

[Français]

M. Luc Desnoyers: Trouve-t-on, dans vos communautés, des groupes d'aide ou des groupes qui facilitent la rencontre de femmes

qui occupent des métiers non traditionnels, afin de leur permettre d'échanger entre elles?

Vous avez beaucoup parlé de discrimination et de harcèlement dans les milieux de travail. C'est sûrement vrai, parce qu'on en trouve souvent dans nos usines. C'est probablement encore pire en région éloignée. Je me dis qu'il devrait y avoir un travail de groupe pour appuyer la formation et s'assurer que les femmes pourront, entre elles, se donner des outils pour mieux faire face à tous ces métiers non traditionnels occupés par des hommes normalement.

[Traduction]

Mme Denise Thomas: Au Manitoba, nous avons une organisation de femmes métisses faisant partie de la Fédération des Métis du Manitoba — elle a un siège au conseil d'administration — donc, pour tout ce qui est des formations destinées aux femmes, l'organisme accorde beaucoup d'aide aux Métisses du Manitoba. Nous les aidons beaucoup.

J'oeuvre auprès de la Fédération des Métis du Manitoba, et nous avons un porte-parole, alors nous apportons beaucoup de soutien aux femmes qui veulent pratiquer des métiers non traditionnels.

Nous comptons beaucoup d'exemples de réussite. L'une des choses que nous avons emmenées ici aujourd'hui est un ouvrage décrivant l'impact du programme de développement de la main-d'oeuvre métisse dont le titre est *Métis Works*. Si c'est possible, nous vous laisserons cette publication à titre d'information.

L'un des exemples de nos mesures visant l'éducation des femmes métisses — et les étudiants dans leur ensemble, mais cela a vraiment aidé les femmes — est notre programme appelé Standing Tall. Il est calqué sur le programme Tu Tangata de la Nouvelle-Zélande. Il s'agit d'un projet pilote, et nous avons des vidéos là-dessus. Cela aide vraiment les étudiants à bénéficier d'une meilleure éducation, car les parents travaillent au sein du système scolaire. Au moyen de notre financement alloué au développement des ressources humaines autochtones, nous sommes en mesure d'amener certains étudiants — je pense qu'il s'agissait entièrement de femmes métisses, car c'est moi qui signais leurs chèques — à travailler dans les écoles dans le but d'aider les parents à s'impliquer davantage dans le système d'éducation. Ce fut donc un véritable cas de réussite.

Bien sûr, nous avons établi un partenariat et nous espérons vivement poursuivre le projet Standing Tall. Nous avons pu détacher un enseignant de l'une de nos divisions scolaires, qui est venu travailler à ce projet avec nous. Nous offrons beaucoup de soutien aux femmes dans nos provinces, et nous continuerons de le faire. Mais, pour ce qui est des métiers non traditionnels, notre problème selon moi, c'est que bon nombre de femmes exercent ces métiers non traditionnels sans recevoir de salaire égal à celui des hommes.

Nous nous occupons aussi de formation communautaire. Nous avons organisé des formations communautaires pour des emplois comme celui de pompier ou d'opérateur de machinerie lourde. Nous l'avons fait. Je vois parfois l'une des femmes qui fait fonctionner une de ces grosses machines. Nous sommes très fiers de tout cela.

• (1650)

La présidente: Merci, madame Thomas.

Nous avons dépassé le temps alloué à cette intervention.

Irene Mathysen.

Mme Irene Mathysen: Merci, madame la présidente.

J'aimerais revenir à la liste fournie par Mme Thomas. J'estime qu'elle est importante. Bien sûr, d'autres témoins nous ont tenu les mêmes propos, qui tournaient autour de la question de la nécessité d'avoir des services de garde sécuritaires, abordables et fiables. En réalité, un grand nombre de témoins nous ont dit que cela valait pour toutes les femmes, d'un bout à l'autre du pays; toutes ont besoin de savoir qu'elles ont accès à des services de garde convenables et que leurs enfants seront en sécurité.

Je pense qu'on a glissé mot de la création d'une coopérative, et j'aimerais savoir de quoi vous avez besoin pour la mettre sur pied. Avez-vous été en mesure d'étudier ce projet? Est-ce une possibilité?

Mme Lorraine Phaneuf: Je l'ignore. Nous avons pensé qu'une coopérative pourrait être formée dans une petite communauté de façon à ce que les fournisseurs des services de garde aient en fait le même employeur que les personnes qui font fonctionner les bulldozers. Je ne sais pas exactement comment le tout fonctionnerait, mais si on procédait ainsi, il faudrait avoir l'appui de l'industrie. Ou encore, il pourrait s'agir d'une coopérative gérée par les femmes. Mais la question de leur indemnisation se pose toujours. Est-ce que ce serait équitable? Il y a tellement de facteurs à considérer.

Nous avons fait de nombreuses présentations aux sociétés minières concernant la façon dont cela pourrait fonctionner dans les mines. À lui seul, l'aspect logistique de l'industrie des Territoires du Nord-Ouest n'est pas propice à la vie familiale.

Mme Irene Mathysen: En effet, et nous avons appris qu'il y avait une proposition par laquelle le gouvernement encourageait les entreprises du secteur privé à créer des places de garderie, et je crois qu'on offrait beaucoup d'argent, mais pour des raisons d'ordre pratique, les gens n'y participaient pas. Nous en revenons donc à un besoin de la communauté et à la nécessité de mettre sur pied un système de services de garde solide et ancré dans la communauté, qui soit aussi indépendant, sécuritaire et abordable sans représenter un fardeau pour parents. Cette question m'intéressait.

Par ailleurs, au sujet de cette liste, et en réponse à la question de M. Desnoyers, madame Calder, vous avez parlé des désavantages ou des difficultés, notamment sur le plan des logements sécuritaires et abordables. Ajouteriez-vous les logements sécuritaires et abordables à la liste des choses dont on a besoin pour appuyer les femmes dans les communautés?

Mme Denise Thomas: Oui, tout à fait.

Mme Irene Mathysen: D'accord.

Enfin — et j'en reviens à la liste —, je crois que j'ai trouvé très intéressante la quatrième proposition, où l'on dit que: « Les États-Unis offrent depuis un certain temps des programmes d'action positive, et tout laisse croire qu'ils ont permis d'augmenter la participation des femmes », en ajoutant que nous avons besoin de tels programmes au Canada.

À quoi ressemblent les programmes américains? Pourriez-vous me les décrire? Avez-vous une idée de leur fonctionnement?

Mme Denise Thomas: Vous voulez dire aux États-Unis?

Mme Irene Mathysen: Oui. À quoi ressemblent-ils? Je serais très curieuse de le savoir.

Mme Denise Thomas: Je vais devoir vous remettre une copie d'un document qui traite des programmes d'action positive aux États-Unis. J'imagine que je pourrais vous obtenir une copie montrant ce à quoi peuvent ressembler les indicateurs. Bien sûr; je vais vous en donner une.

Mme Irene Mathysen: Ce serait formidable. Je vous en suis reconnaissante. Il est très clair que si ces programmes atteignent vraiment l'objectif d'amener des femmes à exercer des emplois non traditionnels, nous devrions en prendre connaissance.

J'aimerais revenir brièvement sur une remarque de Mme Bailey. Vous avez parlé de la différence la plus marquée sur le plan des revenus, c'est-à-dire un revenu de 45 000 \$ et plus chez les hommes dans la population en général, alors que chez les femmes métisses, ce revenu est de 23 253 \$, soit 48 p. 100 de moins que les hommes. Et vous avez dit que même en Alberta, où les salaires et les revenus étaient très importants durant l'essor économique, cet écart était toujours présent. Je me demandais ce qui justifiait cela.

Mme Monell Bailey: J'ignore si le problème est en lien avec l'équité salariale. Souvent, cela est dû au fait que les femmes sont cantonnées dans ces rôles traditionnels, dans des emplois faiblement rémunérateurs — par exemple des postes de serveuse, de caissière, et autres du genre. Peut-être est-ce encore dû au fait qu'elles n'acquiescent pas les compétences requises, ou peut-être y a-t-il des femmes ayant les qualifications voulues qui n'obtiennent tout simplement pas d'emploi.

• (1655)

Mme Irene Mathysen: Est-il nécessaire d'établir une équité salariale?

Mme Monell Bailey: Oh, absolument.

La présidente: Madame Mathysen, pourriez-vous garder votre question pour le troisième tour de table? Nous avons maintenant dépassé le temps qui vous était réservé.

Mme Irene Mathysen: D'accord.

La présidente: Merci.

Madame Wong.

Mme Alice Wong (Richmond, PCC): Bonjour, et merci beaucoup d'être venues nous faire ces merveilleux exposés.

D'après ce que je comprends de vos arguments, je peux voir qu'il y a un grand nombre de défis liés non seulement à un emploi en soi, mais également aux compétences. Autrement dit, les difficultés auxquelles font face les femmes autochtones qui optent pour des emplois non traditionnels pourraient être les mêmes pour n'importe quelle autre femme qui en fait autant au Canada ou ailleurs dans le monde.

Ma question porte sur l'évaluation préalable. Vous avez particulièrement mentionné, Lorraine, que vous n'arriviez pas à retenir les femmes suffisamment longtemps car, si elles semblent intéressées au départ, une fois qu'elles commencent à exercer leur métier, elles perdent de l'intérêt. Dispose-t-on d'outils d'évaluation préalable pour déterminer si elles sont vraiment faites pour un emploi? Parfois, si nous les poussons à faire quelque chose qu'elles sont vraiment incapables de faire ou qui ne les intéresse pas, ces femmes pourraient se mettre à passer d'une formation professionnelle à une autre, mais au bout du compte, n'exerceront aucun de ces métiers et reviendront aux traditionnels. Pourriez-vous nous éclairer là-dessus, s'il vous plaît?

Mme Lorraine Phaneuf: Voulez-vous savoir comment nous procédons aux évaluations?

Mme Alice Wong: Oui. Ma question porte sur les préévaluations.

Mme Lorraine Phaneuf: Nous avons procédé aux évaluations de la façon suivante: nous nous sommes rendus dans des collectivités des Territoires du Nord-Ouest, où nous avons tenu des séances d'information au sujet de la formation. Les femmes ont ensuite fait demande. Puis, elles ont rencontré le personnel de l'équipe de projet, à la suite de quoi elles ont été soumises à une évaluation... je ne veux pas employer le terme « examen », mais c'est un psychologue qui s'est chargé de cette étape, dont le but était de déterminer si la femme avait les compétences nécessaires pour faire du travail lié à un métier.

Nous avons donc évalué un peu les femmes, mais dans le cadre de certains programmes de formation canadiens, les évaluations durent en fait trois ou quatre jours. Dans les Territoires du Nord-Ouest, nous n'avons tout simplement pas les ressources ou les lieux nécessaires pour procéder ainsi. Par exemple, le processus d'évaluation du programme pour jeunes femmes Women Building Futures d'Edmonton est excellent; or, des centaines de femmes y font demande, tandis que dans les Territoires du Nord-Ouest, nous avons affaire à des populations très peu denses et à des femmes qui seraient obligées de quitter leur foyer et de déménager en ville. C'est là un défi que nous avons dû affronter.

Mme Alice Wong: Je suis contente que vous ayez mentionné le programme Women Building Futures de l'Alberta, car les gens qui y oeuvrent ont en fait réussi à aider les Canadiennes à se tailler une place dans des domaines traditionnellement masculins. En outre, ils se concentrent sur certains points que vous avez mentionnés, soit l'approche communautaire, le développement des compétences et le mentorat par les pairs. Autrement dit, Women Building Futures sert de complément aux trois piliers de Condition féminine Canada, c'est-à-dire l'accroissement de la sécurité et de la prospérité des femmes, l'élimination de la violence à leur endroit et l'augmentation de leur leadership.

Serait-il possible d'inclure ces points — l'approche communautaire, le développement des compétences et le mentorat par les pairs — dans vos programmes, idéalement, à une plus petite échelle?

Mme Lorraine Phaneuf: Nous avons établi un partenariat avec WBF. Leur processus d'évaluation est fantastique et il convient parfaitement à leur programme. Or, lorsqu'ils sont venus dans les Territoires du Nord-Ouest, nous avons découvert qu'il ne cadrait pas aussi bien avec le nôtre, en raison des faibles taux d'alphabétisation et puisque notre projet était axé sur les personnes les plus marginalisées. Ils procèdent un peu différemment à l'évaluation. Je n'insinue pas que leur programme n'est pas excellent, car il l'est, mais il ne nous convenait tout simplement pas tout à fait.

Les partenaires l'ont étudié et l'ont trouvé trop compliqué; ils craignaient que nous ayons beaucoup de difficulté à remplir nos classes. Nous manquons de ressources. Nous devons parfois demander de l'aide à différentes entreprises ou aux centres d'emploi. Nous n'avons pas toutes les ressources nécessaires.

Mme Alice Wong: Qu'en est-il des autres provinces? Dans le cas des Métisses, avez-vous été en mesure de tirer parti de programmes déjà en place axés sur l'approche communautaire, sur le développement des compétences et sur le mentorat par les pairs?

• (1700)

La présidente: Vous avez seulement une minute pour répondre.

Mme Denise Thomas: Au Manitoba, oui, nous avons des projets de mentorat par les pairs, par exemple, le programme Standing Tall, qui est offert pour d'autres domaines et qui aide aussi les femmes.

En fait, nous avons commencé en offrant des cours de dynamique de la vie dans les collectivités du Nord. On pourrait dire que cette initiative a vraiment aidé les femmes à se redéfinir. Certaines collectivités ont sérieusement besoin de ce genre de formation.

Le fait de perdre le financement de la Fondation autochtone de guérison a beaucoup nui aux femmes que nous essayions d'aider, les femmes qui ont été envoyées aux pensionnats indiens et qui ne sont toujours pas guéries. Nous devons désormais trouver d'autres façons de les appuyer et de les faire sortir de leur collectivité pour qu'elles reçoivent de la formation.

La présidente: Merci.

Nous passons maintenant à notre troisième série de questions, une série de cinq minutes. Je vais vous interrompre lorsque votre temps sera écoulé, car il nous reste exactement 25 minutes.

Nous allons commencer par Mme Simson et Mme Zarac. Vous m'avez dit que vous partageriez votre temps.

Mme Michelle Simson: Absolument. J'ai seulement deux brèves questions.

Madame Phaneuf, pour revenir aux propos de ma collègue du NPD au sujet de la demande de financement que vous avez faite auprès de Condition féminine, je sais que vous n'avez pas encore reçu de réponse, mais vous avez dit que vous nous tiendriez au courant, car nous nous intéressons tous à la question. Pouvez-vous nous dire quelle somme vous avez demandée et sur quelle période?

Mme Lorraine Phaneuf: Nous avons demandé 175 000 \$ sur une période de 2 ans.

Mme Michelle Simson: Merci; et quand prévoyez-vous recevoir une réponse?

Mme Lorraine Phaneuf: Bientôt; très bientôt.

Mme Michelle Simson: C'est-à-dire d'ici quelques semaines, quelques jours, quelques mois?

Mme Lorraine Phaneuf: Quelques jours, probablement.

Mme Michelle Simson: D'accord, merci des renseignements.

Avant de céder la parole à ma collègue, j'aimerais poser une question à Mme Thomas.

Vous avez mentionné que certaines Métisses allaient faire du bénévolat ou allaient travailler dans des écoles afin de tenter peut-être de combler un fossé. On semble vouloir mettre l'accent sur le fait que l'éducation est un facteur clé de la question.

J'aimerais vous lire un bref énoncé pour que vous me disiez s'il encore vrai, selon vous.

De nombreuses mères [autochtones] qui ont été consultées au Yukon se sont montrées ambivalentes relativement à l'éducation offerte dans les écoles publiques. En ce qui concerne les objectifs, les mères comme les éducateurs s'entendent pour dire que l'avenir de l'enfant est important, mais que, en raison d'un manque de communication entre la famille et l'école, aucun des deux ne sait ce que l'autre fait sur ce plan.

Cet énoncé est-il juste?

Mme Denise Thomas: Oui.

Mme Michelle Simson: S'agit-il d'un problème considérable?

Mme Denise Thomas: Oui, il s'agit d'un problème considérable, et ce, non seulement dans les écoles urbaines et rurales...

Mme Michelle Simson: Mais si nous parlons surtout, par exemple, des Autochtones...

Mme Denise Thomas: Nous avons choisi deux écoles de Winnipeg, et le taux de décrochage est plus élevé en ville que dans les collectivités rurales. Le lien semble avoir été rompu; les parents envoient leurs enfants à l'école et... C'est pour cette raison que nous avons lancé le programme Standing Tall.

Mme Michelle Simson: Nous devons sérieusement nous pencher sur la question. Je suis peinée de dire que je viens de lire un extrait de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme, qui a plus de 40 ans, et qu'il me semble que nous n'avons toujours pas réussi à nous attaquer au problème ou à trouver une solution qui fonctionne pour les collectivités autochtones. C'était l'observation que je voulais faire, pour savoir s'il s'agissait encore d'un problème.

Merci. Je cède la parole à Mme Zarac.

Mme Lise Zarac: J'ai deux questions à poser.

Madame Thomas, vous avez mentionné que vous receviez les mêmes fonds depuis 10 ans. Vos frais ont-ils augmenté au cours de cette période? À votre avis, les demandes ont-elles aussi augmenté? Seriez-vous en mesure de nous dire le pourcentage de personnes que vous appuyez relativement aux personnes que vous pourriez aider?

• (1705)

Mme Denise Thomas: Sur le plan des emplois, 35 000, et nous pourrions en aider beaucoup plus.

Ce que nous aimions du programme, c'est la flexibilité qui nous était donnée. C'est ce qui nous permettait d'embaucher les jeunes femmes pour travailler dans les écoles et pour établir un lien entre les parents et leurs... par exemple, et les femmes...

Mme Lise Zarac: Vos frais, par exemple votre loyer, ont-ils augmenté au cours des 10 dernières années?

Mme Denise Thomas: Oui, tout a augmenté. Notre loyer a certainement augmenté. Nous avons dû acheter de plus grands immeubles. Je suis propriétaire d'un immeuble et j'ai presque fini de le payer, mais certains d'entre nous ont dû acheter de plus grands bâtiments, en particulier dans une de nos collectivités du Nord. Oui, nos frais ont augmenté de beaucoup. C'est pour cette raison que nous espérons...

Mme Lise Zarac: Merci.

Vous avez toutes parlé de racisme, de changement de culture, de discrimination — vous avez toutes employé ces termes. Sont-ils liés aux collègues de travail ou aux entreprises, aux employeurs? S'ils sont liés aux employeurs, pourrions-nous leur offrir quelque chose afin de remédier à la situation?

Mme Carey Calder: L'une des difficultés, c'est qu'il n'est pas question seulement des employeurs ou d'un domaine donné, mais plutôt de la société canadienne. Si l'on examine certains de nos programmes — par exemple, la SDRHA, qui deviendra bientôt la SCEA —, on se rend compte qu'ils reposent en grande partie sur le fait que, en tant qu'organisations autochtones, nous devons établir des partenariats avec l'industrie. Or, rien ne garantit que les industries voudront devenir nos partenaires. Nous devons donc les renseigner et leur expliquer pourquoi il est avantageux d'inclure les Autochtones — les femmes autochtones, les jeunes autochtones — dans leurs objectifs.

Ainsi, je pense que le fait de travailler au système d'éducation au Canada — afin que les gens, que chacun d'entre nous, connaissent très bien l'histoire des peuples autochtones et comprennent ces collectivités, pour que ce ne soit pas la première fois que nous entendons parler plus tard dans notre vie — permettrait vraiment de redresser la situation.

Mme Lise Zarac: À votre avis, le gouvernement devrait-il intervenir sur ce plan?

La présidente: Non, votre temps est écoulé. Je suis désolée, je vais devoir vous interrompre.

Madame Brown.

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

Merci, mesdames. Je pense que vous nous avez très bien renseignés sur certains des problèmes.

Je voudrais aborder deux ou trois points; je vais tenter de regrouper mes questions.

Tout d'abord, je crois que nous devons corriger ce qui a été dit. En réalité, le financement des centres de guérison provient maintenant d'un autre fonds: Santé Canada, plutôt qu'AINC, fournira 199 millions de dollars. Il s'agit donc simplement d'un changement de source.

Madame Calder, pourriez-vous nous donner des pourcentages relatifs aux femmes autochtones qui pratiquent des professions traditionnelles, qui sont devenues, par exemple, infirmières ou enseignantes? Les provinces ont-elles établi des normes de rémunération, de façon à ce que les femmes qui tiennent des emplois de ce genre atteignent un certain niveau de revenu?

Mme Carey Calder: Malheureusement, je ne peux pas vous répondre. Nous avons besoin d'un outil qui cerne clairement toutes les différentes iniquités. Toutefois, je peux vous fournir — je devrai le faire plus tard — un résumé basé sur les données du recensement de 2006 qui montre les endroits où les femmes travaillent davantage dans le domaine de la santé que dans les métiers; je peux aussi faire ensuite une comparaison avec certaines données relatives au marché du travail, qui ne sont pas toujours faciles à obtenir. Je vais devoir vous envoyer la réponse plus tard.

Mme Lois Brown: D'accord.

Je pose la question en raison d'une statistique que Mme Phaneuf a présentée, celle d'après laquelle, selon le recensement de 2001, 36 p. 100 des cadres supérieurs des Territoires du Nord-Ouest sont des femmes. Je ne sais pas si nous savons combien d'entre elles sont autochtones.

Avez-vous cette donnée, madame Phaneuf?

Mme Lorraine Phaneuf: Non, mais je peux probablement l'obtenir.

Mme Lois Brown: Je pense que ce serait très intéressant de le savoir.

Mme Carey Calder: Je peux vous lire ceci, si vous voulez:

La pauvreté est en fait la réalité dans laquelle la plupart des femmes autochtones vivent: en 2000, leur revenu moyen était de seulement 16 519 \$; leur revenu médian, de 12 311 \$. Leurs revenus sont les plus faibles de l'ensemble des Canadiens; en effet, le revenu moyen des hommes autochtones étaient de 21 958 \$, et celui des femmes et des hommes canadiens étaient respectivement de 22 885 \$ et de 36 865 \$.

C'est ainsi qu'il en était en 2000, en fait; elle parlait peut-être d'une réalité régionale, mais en 2000, la situation n'était certainement pas la même partout au Canada.

Mme Lois Brown: Je pense seulement que nous pourrions ainsi faire des comparaisons. C'est ce que je cherche, je crois.

Mme Carey Calder: Tout à fait.

Mme Lois Brown: L'un des points que je trouve très important, c'est que notre gouvernement vient de mettre en place des fonds considérables: 200 millions de dollars sur 2 ans pour la construction d'écoles et 75 millions de dollars sur 2 ans pour le Fonds d'investissement stratégique pour les compétences et la formation des Autochtones.

Je regarde ensuite la prochaine donnée, celle selon laquelle, en 2000, les femmes étaient les propriétaires majoritaires de 16 p. 100 des entreprises du Nord. Encourage-t-on les femmes à démarrer leurs propres entreprises? Quelles obstacles doivent-elles surmonter?

Est-ce que cela aiderait si elles avaient accès à des biens, comme le foyer familial, qui leur permettraient de se présenter à la banque et de dire: « J'ai un bien d'une telle valeur que je peux donner en garantie. » Est-ce sur des plans de ce genre qu'on peut apporter des améliorations pour les femmes?

• (1710)

Mme Carey Calder: Parmi les mesures prises par le gouvernement, les exemples que vous venez de donner sont en fait des mesures destinées à des secteurs de type industriel. Le Fonds d'investissement stratégique pour les compétences et la formation des Autochtones et le Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones injectent de l'argent dans des environnements dominés par les hommes. Je pense qu'il faut se demander quels moyens sont pris pour inciter les femmes à être plus présentes dans ces secteurs. Quelles normes minimales le gouvernement applique-t-il pour que les employeurs qui profitent directement de ces programmes favorisent la participation des femmes?

Je vais vite parce que nous n'avons pas beaucoup de temps. J'ai oublié la deuxième partie de votre question.

Mme Lois Brown: Ma question concerne l'accès au capital et la possibilité de donner des biens en garantie. Les femmes sont-elles encouragées? Parmi les gens qui ont reçu de la formation axée sur les compétences, dans le Sud de l'Ontario, il y en a beaucoup qui démarrent leur propre entreprise. Ils se servent de leur entreprise indépendante pour offrir leurs services. Les femmes reçoivent-elles la formation nécessaire pour se lancer en affaires?

Mme Carey Calder: Il y a du travail qui se fait actuellement dans le cadre du plan de développement économique. L'Association des femmes autochtones du Canada collabore directement avec le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien pour élaborer un cadre d'analyse différenciée selon les sexes qui soit bien adapté culturellement. Alors, nous essayons de voir quels actifs les femmes possèdent déjà mais ne sont pas considérés comme tels.

Il faut remonter dans le temps pour déterminer quel accès les femmes ont eu dans le passé, de manière à isoler les tendances et à déterminer quelles mesures envisager pour donner aux femmes le même accès aux prêts, et ainsi de suite.

Mme Lois Brown: Mais si une femme est...

La présidente: Je suis désolée, Lois. Merci.

Madame Demers.

[Français]

Mme Nicole Demers: Merci, madame la présidente.

Ce que Mme Brown a dit était très intéressant. Au Québec, la SOCLE fait du microcrédit pour les personnes qui veulent démarrer une entreprise. Je crois que c'est très intéressant, parce que les petites entreprises sont probablement la solution du futur sur le plan de l'emploi.

Madame Phaneuf, j'ai été fort intéressée quand vous avez parlé de services de garde pour les femmes qui veulent intégrer le marché du travail. Quand je suis confrontée à un problème, j'y vois une occasion. Vous avez parlé de coopératives, alors je me demandais s'il n'y aurait pas lieu d'essayer de créer des coopératives d'utilisateurs dirigées, peut-être, par des grand-mères autochtones qui seraient rémunérées tout en transmettant les valeurs et la culture de leur peuple aux enfants qu'elles garderaient. Les meilleures personnes pour garder sont toujours les grand-mères, évidemment. Quand on a la chance d'avoir des services de garde bien structurés, c'est tant mieux.

Par contre, dans l'éventualité contraire, pourrait-on penser à des coopératives d'utilisateurs? Les personnes utilisant les services de garde détermineraient les besoins et la façon dont elles veulent que ces coopératives soient dirigées. Cette idée me souriait et semblait être une réponse à vos problèmes.

[Traduction]

Mme Lorraine Phaneuf: Je pense que ce serait possible, sauf à certains endroits,

[Français]

où la grand-mère a peut-être 75 petits-enfants.

[Traduction]

Je ne sais pas s'il y aurait assez de grand-mères dans les petites collectivités, mais dans les collectivités importantes des Territoires du Nord-Ouest...

Vous me donnez une idée parce que nous avons un programme pour les femmes âgées.

[Français]

et cela pourrait faire l'affaire.

[Traduction]

C'est une idée qui pourrait marcher.

[Français]

Mme Nicole Demers: Cela me plaît. Aussi, de petites entreprises pourraient offrir du microcrédit aux personnes qui démarrent une petite entreprise de garderie privée, qui serait évidemment soumise aux restrictions de l'Etat, mais qui offrirait quand même la possibilité de garder des enfants.

Je pense que vous travaillez toutes très fort pour vos communautés et qu'à l'intérieur de vous se trouvent toutes les réponses dont vous avez besoin. D'ailleurs, je suis convaincue, madame Phaneuf, que la ministre qui a vu votre travail va dire oui à votre projet. Je ne serais pas inquiète à votre place, car cela fait partie des projets qui lui sourient beaucoup, elle l'a dit et répété à plusieurs reprises. Elle est allée sur place et a vu ce que vous faisiez.

J'ose donc présumer que vous aurez une réponse positive. Je l'espère et je vous le souhaite vraiment. Je vous souhaite également de continuer votre travail exceptionnel et extraordinaire ainsi que d'avoir l'argent qui vous est nécessaire. Je vous remercie au nom de toutes les femmes pour lesquelles vous le faites. Merci beaucoup.

• (1715)

[Traduction]

La présidente: Merci, madame Demers.

Madame Mathysen.

Mme Irene Mathysen: Merci, madame la présidente.

Je ne voudrais pas vous prendre au dépourvu, mais lorsqu'il a été question de l'élimination de la subvention accordée à la Fondation autochtone de guérison, vous êtes intervenue. Vous auriez peut-être quelque chose à ajouter là-dessus.

Mme Denise Thomas: J'en ai effectivement parlé, car c'est un sujet qui me tient à coeur. Lorsque la fondation a commencé à oeuvrer au Manitoba, je me suis occupée de ce dossier. Nous avons fait beaucoup de travail sur le terrain, avec des jeunes, et la guérison a commencé. Aujourd'hui, l'argent est affecté ailleurs, à la vérité et la réconciliation, alors combien de fois encore devons-nous raconter nos histoires? C'est le sentiment que nous avons eu. Nous n'avons plus de conseillers pour les gens qui étaient en voie de guérison.

Cela me tenait à coeur. Nous avions des programmes de formation en dynamique de la vie, par exemple, et cette formation peut encore être offerte. Nous lui intégrions toujours un volet culturel et un volet sur le bien-être, alors elle coûtait plus cher mais jouait un rôle très important dans le cadre du travail que nous accomplissions. Comme nous n'avons plus d'argent maintenant pour payer le salaire de nos conseillers, nous devons envisager une autre solution. Je crois que nous allons devoir utiliser l'argent prévu pour la formation.

Mme Irene Mathysen: Vous repartez à zéro, en quelque sorte.

Mme Denise Thomas: Nous ne pouvons pas tout bonnement laisser tomber ces gens. Nous devons continuer d'essayer de les aider.

Mme Irene Mathysen: Merci.

Je voudrais revenir sur la question de la parité salariale. Il a été question des nombreuses femmes qui travaillent comme tuyauteuses pour de l'équipement lourd et qui gagnent moins que leurs homologues masculins. Comment les employeurs peuvent-ils se permettre une chose pareille? Si les femmes font le même travail que les hommes et qu'elles sont du même niveau, comment peut-on les payer moins cher?

Mme Denise Thomas: Je crois que, dans le secteur de la construction, certaines femmes sont payées moins cher. Elles commencent sur de la machinerie lourde, puis sont affectées à un autre travail, où elles sont payées moins cher. Il est très difficile pour les femmes de conserver de tels postes et de gagner un salaire équitable.

Par exemple, il y a eu beaucoup de racisme dans les projets hydro-électriques. Après avoir été embauchés, les gens étaient mis à pied, ou encore les femmes se voyaient affectées à des emplois de rang inférieur.

Permettez-moi de vous donner un très bon exemple qui date de l'époque où j'ai été nommée vice-présidente pour la première fois. J'habite dans une région touristique. Grand Beach est l'une des plus grandes plages du Manitoba. J'ai dû lutter contre le gouvernement de notre province pour que les femmes métisses puissent obtenir d'autres emplois que des emplois de concierge ou de femmes de ménage. Nous avons dû lutter pour que les femmes puissent travailler au bureau du terrain de camping ou aux guérites. Des travailleurs de passage dans la région obtenaient les emplois, à l'instar de ceux qui étaient embauchés dans les projets hydro-électriques. C'était un véritable problème, et ce l'est encore.

Le racisme y est pour beaucoup. Pour les emplois dans le secteur de la construction, je ne sais pas. Je crois qu'on essaie encore de maintenir les femmes aux plus bas échelons.

Mme Irene Mathysen: Un autre groupe nous a dit la même chose la semaine dernière. Des femmes étaient formées pour occuper

un emploi, puis étaient reléguées à un emploi beaucoup moins bien payé.

● (1720)

Mme Denise Thomas: Oui, c'est ce qui se produit. Elles sont reléguées ailleurs.

Mme Irene Mathysen: Merci pour ces explications.

Mme Wong avait commencé à poser une question sur les emplois qui ne conviendraient pas aux femmes. L'exode s'explique peut-être par l'absence de systèmes pour aider les femmes à conserver leurs emplois. Peut-on aussi envisager la question sous cet angle?

Mme Denise Thomas: Oui. C'est souvent ce qui se produit, en particulier lorsque des femmes veulent travailler pour le service des incendies. On les regarde de haut. Il y a des femmes qui veulent être pompières.

En anglais, on ne dit plus « fisherman »; on dit « fisher ». Nous avons changé cet usage.

Mme Irene Mathysen: Il faudrait également parler, en anglais, de « firefighter ».

Mme Denise Thomas: Nous formons des chauffeuses de camion. Nous offrons beaucoup de cours de conduite de camion qui se donnent localement. On regarde encore de haut les femmes qui veulent conduire un camion. Je ne sais pas pourquoi. C'est ainsi.

Mme Irene Mathysen: Voilà qui est intéressant.

La présidente: Irene, je pense qu'il ne vous reste plus de temps.

Mme Irene Mathysen: Merci beaucoup.

La présidente: Madame Boucher.

[Français]

Mme Sylvie Boucher (Beauport—Limoulu, PCC): Merci beaucoup, mesdames.

C'est très intéressant de vous entendre et de voir à quel point les femmes en général ont un peu de difficulté dans le monde du travail non traditionnel. C'est encore plus vrai pour les femmes autochtones. On a entendu beaucoup de témoignages, mais j'ai une question qui me revient souvent. Je l'écris souvent, mais je ne l'ai jamais posée. Je vais donc finalement la poser.

Je vais vous en parler parce que vous êtes des Autochtones et que c'est encore plus difficile pour vous. Percevez-vous une réaction négative de la part des hommes quand vous manifestez le désir d'aller accomplir un travail non traditionnel? Les hommes vous ferment-ils les portes ou les femmes peuvent-elles aussi avoir cette réaction à cet égard? Voyez-vous que les hommes sont réfractaires à ce que les femmes s'en aillent oeuvrer dans des métiers non traditionnels?

[Traduction]

Mme Carey Calder: Je ne sais pas si les portes se ferment littéralement devant les femmes ou si c'est plutôt qu'on ne leur offre pas les mêmes occasions. Alors, pour poursuivre sur la question de la parité salariale, je vous dirais que, si de l'argent est disponible pour certains types d'emplois, si ce sont des emplois de débutant et si la personne embauchée n'a pas de contrat d'apprentissage, elle risque de demeurer à l'échelon inférieur pendant des années. Il est certain qu'en raison de sa nature même, l'univers des apprentis est dominé par les hommes. Souvent, il faut déjà avoir un pied dans l'usine pour y entrer. Un apprenti obtient un emploi parce que son oncle ou son père a travaillé au même endroit. C'est ainsi que ça se passe. C'est par les réseaux de connaissances qu'on embauche depuis toujours les apprentis.

Pour arriver à surmonter cet obstacle, pour que des femmes puissent faire carrière dans les domaines où elles n'étaient pas présentes traditionnellement, nous ne voulons pas qu'elles soient obligées de faire comme les hommes. Nous voulons qu'elles puissent se trouver un emploi sans renoncer à leur identité féminine. Nous cherchons actuellement à accroître leur participation. Il n'y a pas de plan pour résoudre ou cerner le problème, et il y a un facteur d'intimidation. Je ne suis pas certaine de ce que nous devons faire. J'imagine que c'est le travail que vous faites actuellement. Vous cherchez à déterminer comment il faut s'y prendre pour que la participation augmente.

Comme je n'ai pas suivi les travaux du comité, je me demande où il est rendu dans la collecte d'information sur le taux de persévérance des femmes, jusqu'à maintenant, dans les rôles qu'elles ne jouaient pas traditionnellement. Quelle est la situation actuelle, compte tenu des recommandations déjà formulées dans les stratégies visant à accroître la persévérance?

Je n'étais pas au courant du travail fait par le comité dans le dossier des femmes autochtones, mais il serait intéressant qu'il y ait davantage de collaboration avec les organisations autochtones nationales pour que nous puissions vous faire profiter du travail que nous faisons déjà depuis plus de 10 ans dans le secteur de l'emploi et de la formation.

[Français]

Mme Sylvie Boucher: La politique fait partie des métiers non traditionnels. On dit souvent que c'est un métier d'homme, même s'il y a de plus en plus de femmes qui le pratiquent. Il manque encore des femmes.

Madame Phaneuf, j'ai sursauté quand vous avez dit qu'environ 30 p. 100 des femmes ont abandonné. Savez-vous pourquoi c'est ainsi? Est-ce parce que la pression était trop forte? Est-ce parce qu'elles se sentaient menacées? Qu'est-ce qui fait que les femmes, en général, baissent les bras dans de telles situations?

• (1725)

[Traduction]

Mme Lorraine Phaneuf: Les nombres étaient petits, alors pour ce qui est de la proportion de 30 p. 100... Notre objectif était modeste, alors cette statistique pourrait même être un peu faussée.

Certaines femmes ont poursuivi leur formation jusqu'à la fin, mais n'ont pas fait de demande d'emploi. Ce n'est pas qu'elles n'ont pas terminé leur formation; elles n'ont peut-être pas cherché à obtenir un emploi par la suite, ou encore il n'y avait pas d'emplois à combler.

[Français]

Mme Sylvie Boucher: Elles n'ont pas cherché...

Elles ont reçu une formation, mais on ne sait pas pourquoi elles n'ont pas cherché du travail dans leur domaine.

[Traduction]

Mme Lorraine Phaneuf: Nous allons essayer de réaliser cette étude, et j'espère qu'elle nous fournira des réponses. Il est très difficile d'obtenir d'une personne qui a connu un échec qu'elle cerne les raisons de cet échec. C'est toujours difficile parce qu'elle a tendance à vous dire ce qu'elle pense que vous voulez entendre, par exemple qu'elle n'avait pas de services de garde d'enfant ou que les prestations de formation n'étaient pas suffisantes pour lui permettre de vivre. Nous aurons peut-être besoin de pousser la recherche plus loin pour trouver les réponses.

La présidente: Merci beaucoup.

Il reste un peu moins de cinq minutes, et j'aimerais poser une question aux témoins.

Il est de notoriété publique que... je voudrais faire suite à la question de Mme Brown en parlant des femmes entrepreneures qui s'adressent aux banques. Nous savons ce que les banques ont toujours dit. Parmi les indicateurs concernant les femmes qui veulent se lancer en affaires se trouve la politique non discriminatoire des banques exigeant que certains biens soient donnés en garantie lorsqu'on veut emprunter de l'argent. De nombreuses femmes ne possèdent pas ces biens. Alors, elles doivent s'adresser à un homme, comme leur père, leur frère ou leur oncle, pour qu'il fournisse la garantie nécessaire.

Lorsque nous formions le gouvernement, à l'époque, nous avons mis sur pied des centres de services pour les femmes entrepreneurs, centres qui accordaient du microcrédit comme ce dont Mme Demers vient de parler. Les femmes n'avaient qu'à s'y présenter. Elles y trouvaient de l'aide pour élaborer un plan de travail. Elles pouvaient y emprunter de minuscules sommes d'argent si elles voulaient et n'avaient pas besoin de donner en garantie les biens normalement exigés. Il leur fallait seulement un bon plan de travail, et les centres de services pour les femmes entrepreneurs les aidaient à établir ce plan.

Ces services sont-ils encore offerts? Pensez-vous qu'ils seraient utiles pour les femmes autochtones?

Mme Denise Thomas: Oui, je pense que ce serait très utile.

Dans le passé, nous pouvions toujours compter sur Entreprise autochtone Canada. Je crois qu'on a en quelque sorte éliminé ce programme. Évidemment, il fallait toujours disposer de 15 ou 20 p. 100 du capital de départ pour démarrer une entreprise, ce qui posait problème. Les femmes n'étaient jamais capables de trouver une somme pareille et n'étaient pas autorisées à l'emprunter.

Alors, je pense que le programme de microcrédit pourrait fonctionner. C'est une idée qui pourrait être utile.

Mme Carey Calder: Nous pouvons aussi vous parler du travail effectué par l'Association des femmes autochtones du Canada avec son programme éducatif en matière financière, dans le cadre de développement économique. Les femmes qui viennent des milieux autochtones ont vraiment besoin d'enrichir leurs connaissances sur les questions financières. Cette mesure devrait être accompagnée d'un ajustement des exigences pour obtenir des prêts de démarrage d'entreprise, de manière à répondre aux besoins qui existent sur le terrain. Je le répète, les autres types de contribution ou de travail que font déjà les femmes autochtones devraient être reconnus. Elles répondraient ainsi plus facilement aux critères dans de telles situations.

Nous allons certainement fournir au comité davantage d'information sur le travail qui se fait actuellement.

La présidente: Merci beaucoup.

J'aimerais remercier les témoins d'être venues aujourd'hui et de nous avoir permis de comprendre, par un tour d'horizon très rigoureux et complet, les grandes difficultés vécues par les femmes autochtones qui veulent occuper des emplois dont elles sont traditionnellement exclues. Pour les femmes autochtones, il est difficile d'obtenir certains emplois où l'on trouve pourtant beaucoup de femmes non autochtones.

Merci beaucoup.

La séance est levée.

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>