



Chambre des communes
CANADA

Comité permanent de la condition féminine

FEWO • NUMÉRO 006 • 3^e SESSION • 40^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mercredi 24 mars 2010

Présidente

L'honorable Hedy Fry

Comité permanent de la condition féminine

Le mercredi 24 mars 2010

• (1540)

[Traduction]

La présidente (L'hon. Hedy Fry (Vancouver-Centre, Lib.)): Je pense que nous avons le quorum. Nous ne devons pas faire attendre les témoins trop longtemps, alors commençons tout de suite.

Je vous prie de nous excuser si la séance d'aujourd'hui commence en retard. Il y a eu un vote à la Chambre, alors la plupart des gens viennent d'arriver.

Je vous remercie de participer à cette vidéoconférence dans le cadre de l'étude réalisée par notre comité, conformément au paragraphe 108(2) du Règlement, sur la présence des femmes dans les professions non traditionnelles.

Nous donnons habituellement 10 minutes aux témoins pour leur allocution liminaire. Puis, nous passons à une période interactive de questions et de réponses. Lorsque nous serons rendus là, je vous dirai combien de minutes nous avons pour les questions et les réponses.

Madame Turner et madame Clarke, allez-vous partager les 10 minutes qui vous sont accordées ou y en a-t-il seulement une qui va prendre la parole?

Mme Ashley Turner (agente de liaison entre l'industrie et la collectivité, Women in Resource Development Corporation): C'est moi qui vais faire l'allocution liminaire. Mary Clarke participera à la période de questions et de réponses.

La présidente: Merci beaucoup.

Nous sommes prêts à commencer.

Nous entendrons aujourd'hui, comme premier témoin, Ashley Turner, de Women in Resource Development Corporation. Notre deuxième témoin sera Rebecca McDiarmid, présidente de Canadian Construction Women, à Vancouver.

Nous commençons avec Mme Turner.

Mme Ashley Turner: Je vous remercie de me donner l'occasion de participer à votre séance, cet après-midi. Ma collègue Mary Clarke est coordonnatrice des communications avec la collectivité au centre de ressources pédagogiques de notre organisme, Women in Resource Development Corporation.

Je vais vous entretenir, cet après-midi, de notre travail pour accroître la présence des femmes dans les professions non traditionnelles. Permettez-moi, pour commencer, de vous présenter notre organisme.

Women in Resource Development Corporation est un organisme sans but lucratif dont le mandat consiste à favoriser l'égalité des femmes sur la scène économique, à Terre-Neuve-et-Labrador. Nous essayons de donner aux femmes des chances égales d'occuper des emplois liés à l'exploitation des ressources naturelles, dans le domaine des métiers ou dans le domaine technologique.

J'aimerais vous donner un aperçu du marché du travail tel qu'il est actuellement à Terre-Neuve-et-Labrador. On prévoit à court terme une pénurie de main-d'oeuvre spécialisée, alors même que seront entrepris, dans notre province, des projets à grande échelle d'exploitation des ressources naturelles. Lorsque les travaux atteindront leur point culminant, vers 2015, la demande devrait dépasser largement l'offre de main-d'oeuvre.

Dans notre province et ailleurs au pays, des pénuries de travailleurs spécialisés sont prévues en raison du vieillissement de la main-d'oeuvre, et plus particulièrement du départ à la retraite des baby-boomers, et en raison de la baisse de la natalité. Le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador a décidé de favoriser l'accès aux emplois pour les groupes sous-représentés, comme les femmes, en guise de stratégie clé pour compenser les lacunes au niveau des compétences dans notre province.

Bien que les femmes représentent environ 47 p. 100 de la main-d'oeuvre en général, elles ont tendance à être confinées dans des professions qui leur sont traditionnellement réservées. Environ 36 p. 100 des femmes qui sont sur le marché du travail dans notre province occupent un emploi parmi les moins rémunérateurs, notamment comme secrétaire, comme vendeuse ou dans les services.

À l'inverse, seulement 2 p. 100 des femmes qui travaillent dans notre province occupent un emploi bien rémunéré, dans un secteur où les femmes sont traditionnellement peu présentes, comme la construction, le transport et la machinerie lourde. De plus, elles ne représentent que 3 p. 100 des apprentis dans les professions non traditionnelles et 1 p. 100 des ouvriers dans le secteur industriel. Donc, les femmes sont extrêmement sous-représentées au sein des professions non traditionnelles, dans notre province, comme c'est le cas à l'échelle nationale.

Notre organisme a mis le doigt sur plusieurs obstacles qui expliquent la sous-représentation des femmes dans les professions non traditionnelles. D'autres organismes ont cerné, eux aussi, les mêmes obstacles. Il se trouve parmi ces obstacles des barrières sociétales, c'est-à-dire que nous sommes exposés chaque jour aux mêmes idées convenues sur les choix de carrière des hommes et des femmes. Nous acquérons ainsi des préjugés qui nous font associer systématiquement certains types de travail soit avec les hommes, soit avec les femmes.

Ces préjugés se sont enracinés dans les politiques, les pratiques et les cultures organisationnelles, ce qui a un effet sur les méthodes de recrutement, d'embauche et de promotion. Globalement, ces barrières sociétales et systémiques reposent sur des perceptions des sexes qui nous empêchent d'imaginer les femmes dans le domaine des métiers ou dans le domaine technologique parce qu'on sous-estime leur capacité d'accomplir ce type de travail.

Ainsi, l'accès des femmes à la formation et aux carrières est limité, car elles ne reçoivent ni l'information, ni les encouragements qui les amèneraient à s'intéresser aux emplois non traditionnels. De plus, les modèles féminins sont rares dans les domaines non traditionnels, ce qui empêche les femmes de se voir facilement dans ce type de travail.

• (1545)

Women in Resource Development Corporation a cerné les barrières. Pour les abattre, nous devons premièrement nous attaquer à l'auto-exclusion. On constate que les femmes s'excluent elles-mêmes des programmes de formation et des emplois dans le domaine des métiers et dans le domaine technologique. Elles font le choix elles-mêmes de ne pas entrer dans ces professions non traditionnelles ou de ne pas y rester.

Notre organisme est d'avis qu'il est extrêmement important d'améliorer les pratiques générales de recrutement et de conservation du personnel, de manière à attirer les femmes. Dans l'ensemble, le système doit être adapté pour tenir compte des femmes. Il faut se doter de politiques et de programmes de recrutement et de conservation du personnel plus axés sur les femmes si l'on veut accroître leur présence dans les professions non traditionnelles. Pour y arriver, cependant, nous avons besoin de la collaboration de tous les acteurs clés, y compris les établissements postsecondaires, les pouvoirs publics à tous les niveaux, les syndicats, les entreprises et les organismes communautaires comme le nôtre.

Le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador et le gouvernement fédéral reconnaissent l'importance de rattacher des exigences d'égalité des sexes aux projets de grande envergure si l'on veut accroître la présence des femmes dans ces projets. En ce qui concerne l'exploitation pétrolière et gazière en mer, voici ce que dit le paragraphe 45(4) de la Loi sur la mise en oeuvre de l'Accord atlantique Canada-Terre-Neuve:

[L'Office Canada — Terre-Neuve des hydrocarbures extracôtiers] peut exiger qu'un plan de retombées contienne des mesures garantissant aux individus ou groupes défavorisés l'accès à la formation et à l'embauche [...]

De plus, le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador indique ceci, à l'article 6 du plan énergétique de notre province:

[Le gouvernement] exigera des promoteurs de grand projet énergétique à Terre-Neuve-et-Labrador qu'ils aient un plan d'embauche des femmes visant l'équité en matière d'emploi et, si les ressources sont gérées conjointement avec d'autres gouvernements, il collaborera avec eux pour atteindre le même objectif d'équité.

Globalement, notre organisme s'efforce, avec ses programmes et ses services, d'aider les acteurs clés, y compris le gouvernement, à respecter les exigences et les objectifs liés à l'égalité des sexes. Nous fournissons des services d'analyse différenciée selon les sexes, de planification axée sur les pratiques exemplaires et d'élaboration de politiques et de programmes. En outre, nous aidons les entreprises à élaborer et mettre en oeuvre des plans pour favoriser l'égalité des sexes. Nous organisons, dans les entreprises et les établissements postsecondaires, des ateliers de sensibilisation à la discrimination fondée sur le sexe, de manière à réduire, à ces endroits, les barrières dont je vous ai parlé.

Nous offrons aussi, pour les femmes qui envisagent d'exercer une profession non traditionnelle, des services de placement et d'orientation. Nous leur offrons une variété de programmes de formation pratique, qui nous semblent très importants pour permettre aux femmes d'explorer le domaine des métiers et le domaine technologique, où les femmes ne sont pas traditionnellement présentes en grand nombre. Nous offrons ces programmes aux femmes et aux jeunes filles qui envisagent de faire carrière dans ces domaines. Parmi ces programmes se trouve le programme

d'orientation dans les domaines des métiers et des technologies. Nous l'offrons en partenariat avec le College of the North Atlantic aux femmes de 19 ans et plus de la province.

Quatre autres programmes sont regroupés sous la responsabilité du Centre des ressources pédagogiques de notre organisme. Il s'agit de Techsploration, Girls Exploring Trades and Technology, Camp Group Learning for Outgoing Women ainsi qu'un nouveau programme qui en est encore au stade de l'élaboration du contenu, Girls in Renewable Energy and Alternative Technologies. Ces quatre programmes offrent de la formation pratique aux jeunes filles et aux femmes dans des domaines où les femmes ne sont pas traditionnellement présentes.

Je conclus en vous disant que, pour Women in Resource Development Corporation, la pénurie de travailleurs spécialisés dans notre province est l'occasion d'explorer de nouvelles voies d'avenir et d'abattre de nombreuses barrières parmi celles dont je vous ai parlé aujourd'hui. Nous croyons que la collaboration entre les acteurs est cruciale, y compris la collaboration entre un organisme comme le nôtre et les pouvoirs publics. Tâchons de nous serrer les coudes pour assurer notre avenir en faisant tomber les barrières et en offrant des chances égales aux femmes de notre province et de notre pays, y compris nos filles, nos nièces et nos petites-filles.

Merci encore une fois de m'avoir donné l'occasion de présenter mon allocution.

La présidente: Merci beaucoup, madame Turner.

Madame McDiarmid, vous pouvez commencer. Vous avez 10 minutes.

• (1550)

Mme Rebecca McDiarmid (présidente, Canadian Construction Women): Je m'appelle Rebecca McDiarmid. Je représente l'organisme Canadian Construction Women, qui se consacre à aider les femmes désireuses de travailler dans le secteur de la construction, en particulier dans la vallée du Bas-Fraser.

Augmenter le nombre de femmes dans le secteur de la construction comporte selon moi des avantages pour les femmes et pour l'industrie. Malheureusement, il y a des obstacles à surmonter. Les femmes ont intérêt à travailler dans le secteur de la construction pour des raisons bien précises: elles peuvent y gagner des salaires avantageux, en particulier lorsqu'on les compare à la rémunération des emplois occupés traditionnellement par les femmes; les compétences de la travailleuse sont un gage d'avancement, c'est-à-dire que, dans le secteur de la construction, ce sont certainement les meilleurs qui réussissent le mieux; le secteur se caractérise par une bonne sécurité d'emploi; il n'est pas nécessaire de faire des études universitaires pour y travailler; les travailleurs de la construction ont toujours la satisfaction de faire un produit bien tangible qui ne disparaîtra pas avant des dizaines d'années.

La présence des femmes représente un avantage pour l'industrie, car elles y apportent leurs points forts. Nous, les femmes, avons tendance à être plus soucieuses des détails, à pouvoir plus facilement exécuter plusieurs tâches en même temps et à manipuler l'équipement avec plus de soins. Les entreprises trouvent dans le travail des femmes des avantages pécuniaires bien réels au chapitre des coûts de maintenance et de remplacement, en particulier lorsqu'il est question de machinerie lourde.

Des données recueillies empiriquement nous indiquent par ailleurs qu'il y a moins d'affrontements sur les lieux de travail, moins de bagarres, et que les gens semblent plus productifs. On semble vouloir trouver des solutions aux problèmes plutôt qu'essayer de gagner contre l'autre. Les femmes ont tendance à mieux respecter les règles de sécurité. Une femme est plus susceptible qu'un homme de demander de l'aide lorsqu'elle essaie de déplacer un objet lourd, ce qui veut dire que les hommes se sentent moins obligés de dépasser leurs limites. Évidemment, tout le monde est plus heureux lorsqu'il y a moins de blessures sur un chantier.

Les hommes et les femmes ne voyant pas les choses de la même manière, augmenter le nombre de femmes dans une entreprise élargit les perspectives lorsque vient le temps de résoudre des problèmes. On trouve de meilleures solutions ainsi. De plus, le réservoir de talents où les entreprises vont puiser leurs employés est plus diversifié.

Malheureusement, augmenter le nombre de femmes dans le secteur de la construction ne se fait pas sans heurts. L'information est mal diffusée quant aux possibilités s'offrant aux femmes. Dans les écoles secondaires, on ne présente pas aux filles le secteur de la construction comme un choix de carrière viable. Les femmes, leurs parents et leurs enseignants ont des perceptions erronées du secteur. Ils pensent que c'est un travail d'homme, trop technique, les deux mains dans le cambouis, à déplacer des objets lourds. Ce n'est certainement pas le cas. Beaucoup d'enseignants et de conseillers en orientation insistent sur l'importance de faire des études universitaires, au détriment des autres options d'études postsecondaires, comme les stages d'apprenti, les écoles de métiers et les écoles techniques.

Les employeurs ne comprennent pas toujours les avantages qu'il peut y avoir à embaucher des femmes, car ils n'ont pas pu souvent voir des femmes à l'oeuvre dans leur entreprise. Les heures de travail peuvent aussi constituer un obstacle. Il peut être difficile de trouver une garderie dont les heures d'ouverture sont compatibles avec les heures des chantiers. Nous commençons en général tôt le matin. Il est normal pour nous de commencer à 7 h 30 le matin et de terminer à 16 heures. Il n'y a pas beaucoup de garderies qui ouvrent assez tôt. Par ailleurs, lorsqu'on est la seule femme sur un chantier, avec une soixantaine d'hommes, on risque de se sentir un peu seule, et ce peut être difficile pour beaucoup de femmes si elles n'y sont pas préparées.

La meilleure façon de surmonter ces obstacles est de donner aux femmes des modèles à émuler, c'est-à-dire des femmes qui représentent de belles réussites personnelles et qui sont la preuve vivante, pour la génération suivante, qu'un tel parcours est possible. Il y a beaucoup de travail à faire, mais la réussite est à la portée des femmes.

Il faut sensibiliser le public aux possibilités offertes dans le secteur de la construction. Le travail est bien rémunéré et offre de l'avancement rapide, comparativement aux domaines où les femmes font carrière traditionnellement.

Il faut sensibiliser les employeurs aux avantages qu'ils trouveraient à augmenter le nombre de femmes sur leurs chantiers. Même si nous ne disposons que de données empiriques à ce sujet, on constate que les employeurs ayant eu l'occasion d'embaucher une femme pour la première fois ont été étonnés de voir les changements dans l'atmosphère au sein de leur équipe de chantier, dans les coûts de maintenance et dans la productivité en général.

Il existe en outre des organismes offrant un lieu d'échange aux femmes qui n'ont pas souvent l'occasion d'interagir avec d'autres femmes au cours de leurs journées de travail. Elles peuvent ainsi

s'enrichir de l'expérience des autres et trouver l'inspiration nécessaire pour traverser les périodes difficiles.

● (1555)

J'aimerais soulever un problème ayant déjà fait l'objet de discussions. Il s'agit des quotas, des obligations ou des mesures visant à augmenter le nombre de femmes dans les domaines où elles sont traditionnellement peu présentes, ce qui peut entraîner de mauvaises réactions si les critères ne sont pas les mêmes pour tous. C'est le cas lorsque, même si elles sont bien qualifiées et font du bon travail, les femmes sont jugées selon une norme différente. Cela s'est déjà produit ailleurs. Les services de police et l'armée ont essayé d'augmenter le nombre de femmes dans leurs rangs et ont vu naître des surnoms comme la « patrouille des poudriers » ou la « liste rose » pour décrire les femmes oeuvrant sur le terrain. Ce genre d'approche a pour unique résultat de créer de l'antagonisme entre les femmes et leurs collègues masculins.

Pour résumer, je dirais que et les femmes, et les entreprises profiteraient d'une augmentation du nombre de femmes dans le secteur de la construction. Les obstacles empêchant actuellement d'augmenter le nombre de femmes dans les métiers de la construction et dans la gestion de chantier peuvent être surmontés en sensibilisant les gens et en soulignant les réussites de femmes pouvant agir comme modèles pour les autres. Toutefois, si on met en oeuvre des programmes pour augmenter purement et simplement le nombre de femmes sur les chantiers de construction, on n'obtiendra pas de bons résultats et on créera un environnement hostile pour les autres femmes qui voudront travailler dans ce domaine.

Merci.

La présidente: Merci beaucoup, madame McDiarmid.

Nous commençons maintenant notre première série de questions et de réponses, qui durera sept minutes. Je précise, à l'intention des témoins, que cette durée comprend les questions et les réponses. Si chacune peut s'efforcer d'être concise, dans les questions et les réponses, davantage de questions pourront être posées.

Je cède premièrement la parole à Mme Simson.

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

Merci, mesdames, d'avoir trouvé le temps, dans votre emploi du temps chargé, pour témoigner devant nous et nous aider à réaliser notre étude.

Je vais poser mes questions aux trois et je vous laisse décider qui va y répondre. J'aimerais pouvoir comparer les réponses que donneront les deux organismes.

Voici ma première question, qui s'adresse à vous trois. Nous savons que les stéréotypes sexuels continuent d'être un gros problème. Les parents et les enseignants orientent encore les jeunes filles vers des carrières de type traditionnel. Compte tenu de la mondialisation de l'économie, l'univers du travail subit l'influence de diverses cultures. Or, dans d'autres cultures, on perçoit différemment ce qui est traditionnel et ce qui ne l'est pas. Quel sera, selon vous, l'effet sur les progrès réalisés jusqu'à maintenant au Canada, lorsqu'on voudra intéresser à des emplois non traditionnels des femmes venant d'un milieu familial imprégné d'une culture complètement différente?

Mme Ashley Turner: Je peux répondre la première. Je suis Ashley Turner, de Terre-Neuve-et-Labrador.

Merci pour votre question, que je considère très pertinente et très importante si l'on veut accroître la présence des femmes dans ces domaines. Je comprends parfaitement ce que vous voulez dire. Comme vous l'avez indiqué, la perception de ce qui est traditionnel et de ce qui ne l'est pas varie d'une culture à l'autre.

J'ai mentionné certaines professions occupées traditionnellement par les femmes dans la société nord-américaine. Il s'agit de divers types de travail de secrétariat. Souvent, les services de garde d'enfant et les activités de soignant sont considérés comme traditionnels pour les femmes. Les métiers de la construction sont, à l'inverse, considérés comme non traditionnels. Nous en avons parlé toutes les deux. Dans d'autres cultures, on n'essaie peut-être pas d'ouvrir de nouveaux horizons aux femmes. On ne les encourage peut-être pas à exercer en plus grand nombre des professions non traditionnelles comme nous les encourageons à le faire dans la société nord-américaine.

Dans l'élaboration à venir des politiques et des programmes pour accroître la présence des femmes en général au sein des professions non traditionnelles, nous devons tenir compte des facteurs culturels. Nous devons adapter les politiques et les programmes à d'autres cultures plutôt que les axer uniquement sur la société nord-américaine et sur la culture dont nous avons parlé dans notre allocution, si nous voulons obtenir l'effet souhaité et ne pas laisser pour compte certaines cultures et certains groupes de personnes.

• (1600)

Mme Michelle Simson: Merci.

Mme Rebecca McDiarmid: Puis-je répondre à cette question? Je travaille comme gestionnaire dans le domaine de la construction depuis plus de 10 ans et je dois régulièrement faire affaire avec des gens d'autres cultures. Certains sont plus conservateurs que les Nord-Américains.

Les gars avec lesquels je fais affaire veulent savoir si la personne est capable de faire son travail, et non s'il s'agit d'un homme ou d'une femme. Le meilleur moyen de franchir les barrières entre cultures est d'agir en personne compétente.

Pour ce qui est d'accroître le nombre de femmes provenant de diverses cultures dans les rôles non traditionnels au Canada, je soulignerais encore une fois l'importance cruciale des modèles à émuler. Lorsque les femmes concernées verront d'autres femmes comme elles réussir dans leur carrière et sur le plan financier, elles considéreront sans nul doute les rôles non traditionnels comme des options intéressantes pour elles.

Mme Michelle Simson: Votre organisme interagit-il beaucoup avec les gens des métiers? Vous concertez-vous régulièrement avec les syndicats des métiers ou essayez-vous d'établir avec eux des mécanismes pour évaluer les résultats? Par exemple, le syndicat ontarien des menuisiers a mis sur pied un programme de recrutement et de formation visant à attirer des femmes dans le métier de menuisier. Il a obtenu d'assez bons résultats.

Cherchez-vous à collaborer avec les corps de métiers dans votre région?

La présidente: Madame Turner, allez-y.

Mme Ashley Turner: Merci beaucoup.

Comme je l'ai mentionné, mon organisme s'efforce de collaborer avec tous les acteurs clés, parmi lesquels se trouvent évidemment les syndicats, lorsqu'il s'agit d'attirer les femmes vers les métiers non traditionnels. Comme nous le savons, on a tendance à se servir des listes syndicales pour embaucher des travailleurs dans les métiers.

Nous avons commencé à collaborer directement avec les syndicats dans notre province. En outre, de nombreux syndicats ont commencé localement à reconnaître l'importance d'accroître la présence des femmes dans les métiers et ils ont pris leurs propres mesures. Nous espérons pouvoir collaborer avec eux pour augmenter le nombre de femmes dans leurs rangs et au sein des métiers en général.

L'une des mesures prises par les syndicats consiste par exemple à se doter d'une base de données où sont inscrites les apprenties sans expérience, de manière à pouvoir leur trouver un employeur qui leur permettra d'accumuler le nombre d'heures de travail les rendant admissibles au prochain niveau de leur formation d'apprentie. Ce n'est qu'un petit exemple de ce qu'une section syndicale peut faire et de la collaboration que nous espérons pouvoir établir avec les syndicats.

Mme Rebecca McDiarmid: Présentement, l'association Canadian Construction Women ne collabore pas directement avec les syndicats, pour ce qui est d'évaluer les résultats des mesures qu'ils adoptent et qui sont destinées aux femmes.

La présidente: Nous allons passer maintenant à la deuxième série de questions et de réponses.

Monsieur Desnoyers.

[Français]

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

Bienvenue.

Ma première question s'adresse à Mme McDiarmid et concerne le secteur de la construction.

Plusieurs personnes que nous avons reçues ici nous ont parlé du fait qu'il n'était pas facile pour les femmes, encore aujourd'hui, de travailler dans le cadre de métiers non traditionnels, que ce soit relativement aux problèmes de garderie, à l'équité ou à l'égalité en matière d'emploi. Il y a de grands projets pour lesquels on fait appel à bon nombre de travailleurs de la construction, entre autres à Terre-Neuve, en Alberta, et en Colombie-Britannique où se sont tenus très récemment les Jeux olympiques.

Qu'avez-vous fait pour que ces endroits et ces emplois soient plus accessibles aux femmes dont la situation dans le milieu de la construction n'a pas beaucoup évolué depuis nombre d'années, en fin de compte? On sait que le secteur de la construction n'est pas un milieu facile. On dit que les hommes gueulent, et ainsi de suite. Les femmes doivent composer avec cela. Il y a aussi le problème de harcèlement. J'aimerais entendre vos commentaires à ce sujet.

• (1605)

[Traduction]

Mme Rebecca McDiarmid: Votre question concerne-t-elle seulement Canadian Construction Women ou porte-t-elle sur le secteur en général?

[Français]

M. Luc Desnoyers: J'aimerais savoir ce que fait votre association pour faciliter les choses. J'imagine que vous travaillez en société.

[Traduction]

Mme Rebecca McDiarmid: Canadian Construction Women offre aux femmes qui occupent diverses fonctions dans le secteur de la construction un moyen de s'associer et de s'entraider. Nous comptons dans nos rangs d'excellents modèles dont les autres femmes peuvent s'inspirer et qui couvrent toute la gamme des fonctions, depuis les opératrices de chariot élévateur jusqu'aux vice-présidentes, en passant par les avocates et les arpenteuses. Au sein de notre association, ces femmes ont des échanges basés sur leur expérience et s'aperçoivent qu'elles ne sont pas seules. Elles se font la preuve les unes aux autres qu'elles peuvent réussir dans le secteur de la construction.

De plus, nous allons parler aux élèves des écoles secondaires et aux étudiantes des écoles de métiers des expériences, bonnes, moyennes ou mauvaises que nous vivons dans le secteur de la construction. Nous voulons en particulier donner aux jeunes filles des écoles secondaires une idée de ce qu'est le secteur de la construction et leur montrer ce à quoi elles peuvent s'attendre si elles décident d'y travailler.

[Français]

M. Luc Desnoyers: Plus tôt, vous avez parlé d'aménagements particuliers en matière de santé et sécurité au travail. Je trouve que c'est un bel exemple. On aménage les lieux de travail pour les rendre plus accessibles non pas strictement aux femmes, mais aux hommes également. Dans le passé, on n'avait pas les outils nécessaires, mais la venue des femmes dans ces milieux a fait qu'on a rendu ces milieux beaucoup plus sécuritaires.

Madame McDiarmid, les lois sont-elles raisonnables à cet égard?

[Traduction]

Mme Rebecca McDiarmid: Je crois effectivement que les choses s'améliorent ainsi. Il y a quelques années, je me suis rendue dans un chantier où un nombre incroyable de femmes maniaient les outils, plaçaient des barres d'armature et travaillaient comme électriciennes, plombières ou applicatrice de panneaux muraux. J'étais gestionnaire du projet. Par rapport aux autres chantiers, l'atmosphère était différente sur ce chantier. Je ne dirais pas qu'y régnait la béatitude, car ça demeurait un chantier, après tout, mais plus les femmes y étaient nombreuses, plus les gens s'y sentaient à l'aise. C'est un milieu de travail que j'ai beaucoup aimé.

Je sais qu'il est bon d'insister sur la sécurité dans le secteur de la construction, en général, et si la sécurité croît avec le nombre de femmes, c'est tant mieux.

La présidente: Vous avez une minute et demie.

[Français]

M. Luc Desnoyers: J'aimerais aborder un autre aspect de la question.

Dans l'Ouest, il y a beaucoup de grands projets gaziers et miniers, tout comme à Terre-Neuve. Or on a dit plus tôt qu'il y avait un manque de personnel et qu'on favorisait la venue des femmes dans ces milieux. Je voudrais savoir de quelle façon on le fait. Par exemple, y a-t-il des aménagements adaptés aux femmes? Certaines sont probablement mariées ou mères d'une famille monoparentale. Comment leur facilite-t-on les choses, dans ces milieux?

• (1610)

[Traduction]

Mme Rebecca McDiarmid: J'ai entendu parler d'un centre de soins pour enfants sur les lieux, ou près des lieux, d'au moins un grand projet d'hydrocarbures dans l'Ouest, où les conductrices

d'équipement lourd déposent et vont chercher leurs enfants sans avoir à faire un détour de trois heures.

On m'a rapporté que le programme connaissait beaucoup de succès, à tel point, en fait, qu'on a fini par donner les cours des trois premières années du primaire dans l'établissement. Les coûts liés à la garde des enfants ont été compensés par les économies qu'a réalisées l'entreprise sur le plan de l'entretien et du remplacement de l'équipement.

La présidente: Je vous remercie beaucoup.

Mme Rebecca McDiarmid: Nous avons une initiative, et elle a été mise en oeuvre par la compagnie même.

La présidente: Merci beaucoup, madame McDiarmid.

Passons à Mme Brown.

Avant que je cède la parole à Mme Brown, m'entendez-vous, mesdames Turner et Clark?

Mme Ashley Turner: Oui, nous vous entendons.

La présidente: Très bien. N'hésitez pas à prendre la parole si vous voulez apporter un élément de réponse à une question posée à quelqu'un.

Passons maintenant à Mme Brown, pour sept minutes.

Mme Lois Brown (Newmarket—Aurora, PCC): Merci, madame la présidente, et merci à vous, mesdames, d'être ici et de participer à la discussion.

Étant donné que j'ai travaillé en construction et que je m'occupe sans cesse de ce secteur, je connais assez bien certains problèmes. Je me demande parfois si les défis que relèvent les femmes de nos jours, dans les métiers non traditionnels, ressemblent à ceux qu'ont relevés un grand nombre de nos mères et grands-mères, durant les guerres, dans les usines de munitions, où elles exerçaient des fonctions considérées non traditionnelles. À cette époque, on a vraiment assisté à l'émergence des femmes dans bien des usines de fabrication. Certaines femmes ne sont jamais revenues à leurs rôles traditionnels.

Permettez-moi de dire, madame Turner, qu'il y a un an et demi, j'ai eu, avec les gens du bureau de la formation professionnelle de Gander, à Terre-Neuve, des discussions très intéressantes à propos des occasions qui se présentaient là-bas.

Madame McDiarmid, je me demandais si vous pouviez tout d'abord nous dire, selon votre expérience, à quand remonte l'entrée des femmes dans l'industrie de la construction. Quelles sont les données avec lesquelles on doit travailler?

Mme Rebecca McDiarmid: Les données en ce qui concerne quoi?

Mme Lois Brown: Les données concernant l'entrée des femmes dans... Depuis quand recueille-t-on ces données?

Mme Rebecca McDiarmid: Je ne suis pas tout à fait sûre, pour être honnête avec vous. Je sais qu'il y a des femmes qui occupent des postes de gestion en construction depuis les années 1970. C'est l'époque la plus éloignée pour les femmes que j'ai rencontrées.

Mme Lois Brown: Quel âge a votre organisation?

Mme Rebecca McDiarmid: Elle a 27 ans.

Mme Lois Brown: Donc, vous tenez, depuis un certain temps, des statistiques fiables avec lesquelles nous pouvons travailler. Voilà ma question, au fond.

Mme Rebecca McDiarmid: Nous ne tenons pas de statistiques en tant que telles, mais nous menons des sondages informels et nous recueillons des anecdotes depuis 27 ans.

Mme Lois Brown: Selon les données qu'on a été en mesure de recueillir, examine-t-on comment on gère les blessures des femmes? A-t-on une idée des types de blessures que subissent les femmes au travail par rapport à celles que subissent les hommes?

Dans le cadre de nos travaux, nous avons constaté que les foulures, les entorses et les contusions étaient les blessures les plus fréquentes sur les chantiers. Avez-vous des données qui indiquent les types de blessures que peuvent subir les femmes?

• (1615)

Mme Rebecca McDiarmid: Je n'ai pas vu de données qui semblent confirmer une différence entre les blessures que subissent les hommes et celles que subissent les femmes sur les chantiers.

Cependant, je sais que la quantité d'équipement de protection individuel — les bottes à embout d'acier, les combinaisons et les gants — approprié pour les femmes a augmenté de façon considérable ces 35 dernières années. Cet état de fait ne peut qu'être le résultat de la demande accrue d'équipement de protection pour les femmes.

Bien qu'il reste encore beaucoup de progrès à faire pour obtenir une protection complète — les combinaisons ne sont pas faites pour les femmes, en général — les choses s'améliorent et continueront de s'améliorer pour nous.

Mme Lois Brown: C'est vraiment ce à quoi je voulais en venir. Selon les données sur ces types d'incidents en milieu de travail, en particulier dans la construction, que pourrait-on faire pour mettre de l'équipement ergonomique à la disposition des femmes dans le secteur de la fabrication?

Quand je regarde, disons, une femme de cinq pieds cinq et d'environ 140 livres travailler avec le même équipement qu'un homme de six pieds, pesant entre 180 et 200 livres, je me dis que les besoins en ergonomie sont différents. Je me demandais simplement si vous constatiez une tendance dans la manière d'aborder la question dans le secteur de la fabrication, étant donné qu'on voit plus de femmes occuper des rôles non traditionnels qu'avant.

Mme Rebecca McDiarmid: À coup sûr, il y a de l'équipement de protection de petite taille. Cela dit, il reste à savoir si l'équipement est conçu expressément pour les femmes ou juste pour les petites personnes.

Y a-t-il de l'équipement spécial pour les femmes? Je n'en ai pas vu, sauf pour les bottes à embout d'acier, maintenant offertes en pointures pour femmes. De temps à autre, on voit un casque de protection rose; mais, je ne vais pas compter cela.

Mme Lois Brown: Ces données seraient-elles utiles? Recommandez-vous de recueillir des données à ce propos?

Mme Rebecca McDiarmid: Je pense qu'il serait intéressant de voir s'il y a une différence entre les blessures que subissent les hommes et celles que subissent les femmes sur les chantiers. Ces données seraient sans aucun doute révélatrices en ce qui a trait à la façon dont les hommes et les femmes effectuent un même travail.

Mme Lois Brown: Madame Turner, je me demande si vous pourriez commenter la question, en particulier du point de vue de l'exploitation du pétrole marin. Y a-t-il une différence?

Mme Ashley Turner: Oui. Je vous remercie beaucoup de me donner l'occasion de répondre à la question.

Pour ce qui est de l'industrie du pétrole marin à Terre-Neuve-et-Labrador, il semble que nous soyons en retard par rapport à l'Ouest. Les femmes qui travaillent au large des côtes me disent surtout que l'équipement de sécurité et les équipements de protection individuels ne leur conviennent toujours pas.

Si on se penche sur l'exploitation en mer, il y a la question du vol en hélicoptère de la terre ferme à la plate-forme de forage. Durant le vol, les travailleurs, y compris les femmes, doivent porter une combinaison de survie; toutefois, les tailles des combinaisons sont pour les hommes. En général, elles ne sont pas faites pour les petites personnes. On n'a certainement pas pris en compte l'anatomie des femmes en concevant cet équipement.

La situation commence à évoluer tranquillement. On a attiré l'attention sur la question de l'équipement, en particulier pendant la dernière année. Malgré cela, les changements s'effectuent encore lentement, concernant entre autres les bottes et les gants pour les femmes qui travaillent au large des côtes, ce qui a été et demeure une préoccupation de sécurité pour notre organisation, mais aussi pour les femmes du reste de l'industrie de l'exploitation en mer.

Nous croyons sans aucun doute qu'il est essentiel de procéder à des recherches sur l'équipement de protection individuel, sur la façon dont il influe sur les taux de blessures et la sécurité en général, si nous voulons avancer dans la bonne direction pour les femmes qui exercent un métier non traditionnel.

Mme Lois Brown: Madame Turner...

La présidente: Je vous remercie.

Passons à Irene Mathyssen.

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

Je remercie nos témoins. Je reconnais la valeur de l'information que vous donnez, en particulier du point de vue des femmes qui occupent des rôles qui sortent pas mal de l'ordinaire.

Commençons avec Mme McDiarmid. Vous avez parlé du besoin de mentorat et du fait que votre organisation fait du mentorat. Vous êtes très convaincante et très sympathique. Êtes-vous mentor? Allez-vous dans les écoles pour parler aux jeunes femmes de la possibilité d'exercer des métiers non traditionnels?

• (1620)

Mme Rebecca McDiarmid: Oui, nous avons tenu des activités dans des écoles secondaires. Dans le quartier Lower East Side, j'ai parlé à des femmes du travail dans la construction.

Mme Irene Mathyssen: C'est très intéressant. Je voulais aussi discuter avec vous du fait qu'il y a quelques années, on faisait tout un plat à propos des pompières. On croyait alors qu'elles ne pouvaient pas faire le travail parce qu'elles n'étaient pas assez fortes physiquement.

L'ironie de la chose, bien sûr, c'est que les femmes qui entreprenaient le programme d'études avaient réussi tous les tests physiques, et pouvaient, de fait, sortir des gens d'un immeuble et manier le tuyau d'incendie aussi bien que les hommes.

Ce qui m'amène à parler de vos commentaires sur la réaction défavorable aux quotas ou au fait qu'on crée une situation où il faut embaucher des femmes. S'il n'y a pas cette mesure incitative, si on n'ouvre pas la porte aux femmes de cette manière, elles ne pourront pas pratiquer le métier. Comment peut-on créer un équilibre?

Mme Rebecca McDiarmid: En créant un environnement de travail invitant pour tous. Si des changements sont apportés aux garderies pour que tous en profitent — en prolongeant les heures d'ouverture —, tout le monde aura une meilleure qualité de vie.

Également, lorsque je parle d'une carrière en construction aux élèves et aux étudiants des écoles ou à des membres d'organisations, je n'aborde la question de la condition des femmes dans le secteur que si on me pose des questions sur le sujet. La majorité de mon exposé concerne le travail d'une personne en construction. Une des choses qui m'a bien servi dans ma carrière a été de ne pas m'attarder à ce qui me rend différente, pour me concentrer sur le fait que nous sommes tous là pour accomplir un travail et que je suis une personne comme les autres sur le chantier.

Mme Irene Mathyssen: Merci.

Mme Mary Clarke (coordonnatrice de communication avec la collectivité, Centre de ressources pédagogiques, Women in Resource Development Corporation): J'aimerais glisser un mot à ce sujet, si possible. Les pompières accréditées sont constamment confrontées à cette question. Notre manière d'y remédier est de faire de la sensibilisation dans les services d'incendie et dans la communauté. Nous soulignons le fait qu'il y a d'autres tâches pour les pompiers que celle de sortir quelqu'un d'un immeuble; il faut aussi faire fonctionner et conduire le camion-pompe. Le travail des pompiers comporte toutes sortes de tâches — la sécurité, l'assistance paramédicale —, c'est pourquoi nous abordons la question ainsi.

De plus, notre organisation compte à l'heure actuelle 55 femmes qui donnent l'exemple. Je consacre tout mon temps à des visites dans les écoles et à la réalisation de programmes avec des jeunes filles et des jeunes femmes pour les encourager à choisir un emploi ou une carrière dans les métiers non traditionnels. Nous croyons aussi qu'elles seront plus portées à opter pour ces métiers si elles voient des femmes les pratiquer. Et il n'y a rien de mieux que d'amener des filles sur le terrain pour leur montrer qu'elles aussi sont capables de se servir d'un extincteur.

Merci.

Mme Irene Mathyssen: Je vous remercie. Je comprends cela et je vous souhaite de remporter encore plus de succès dans vos projets, parce qu'il y a quelques années, les discussions sur l'accès des femmes à la profession étaient très frustrantes.

J'ai une autre question à poser. Nous avons entendu dire que, même si les femmes peuvent être encouragées à suivre la formation, elles ont de la difficulté à trouver un stage. Même si elles y parviennent, une fois sur les lieux du travail, elles peuvent être reléguées à un poste moins payant parce qu'elles n'ont pas eu la chance de faire leurs preuves, pour une raison ou une autre.

Constatez-vous ce phénomène? Devons-nous étudier cet aspect de la question pour le rapport?

Mme Ashley Turner: Oui, nous avons constaté que les femmes avec lesquelles nous travaillons et les femmes, en général, sont aux prises avec ce problème. Comme je l'ai mentionné dans les cercles syndicaux, les femmes sont souvent au bas des listes d'ancienneté des syndicats et des employeurs de la province. Par conséquent, les femmes ont de la difficulté à se voir confier des postes qui demandent beaucoup de compétences. En effet, si elles obtiennent

un poste, il demandera souvent peu de compétences, parce que ces femmes, qui sont au bas de la liste d'ancienneté, manquent d'expérience.

Nous travaillons donc avec les syndicats pour trouver un moyen de donner des occasions égales aux hommes et aux femmes d'acquérir de l'expérience dans les métiers, par exemple.

• (1625)

Mme Rebecca McDiarmid: Si je peux ajouter quelque chose, on pourrait corriger le problème en présentant des modèles aux femmes, en donnant la chance à celles qui viennent tout juste de commencer à pratiquer un métier non traditionnel, dans la construction ou autre, de parler à des femmes expérimentées. En général, les femmes ne sont pas aussi... je ne vais pas dire ambitieuses, mais je dirais qu'elles sont moins insistantes quand vient le temps d'obtenir plus de responsabilités. Les femmes ont tendance à vouloir mériter un poste plutôt que de chercher à l'obtenir pour ensuite prouver qu'elles sont à la hauteur, comme les hommes ont tendance à faire.

Ainsi, il serait bon d'avoir un modèle qui peut montrer qu'après la formation, on devrait pouvoir faire bien des choses, et que, si votre superviseur ne vous permet pas d'accomplir ces tâches, vous devez lui en parler ou en parler à son supérieur, pour voir comment vous pouvez jouer un rôle qui répond mieux à vos besoins.

La présidente: Je vous remercie beaucoup.

Nous entamons le deuxième tour. Je veux simplement dire aux témoins que les questions et les réponses sont maintenant de cinq minutes.

Commençons avec M. Bagnell.

L'hon. Larry Bagnell (Yukon, Lib.): Merci, madame la présidente. Vous faites un excellent travail.

Tout d'abord, je vais faire une observation. Il y a déjà 20 ans, j'ai mis en oeuvre le programme Women Do Math dans ma circonscription, le Yukon. Des centaines de filles et de jeunes femmes du secondaire sont venues écouter des experts en sciences et en math; l'initiative a connu beaucoup de succès. En fait, une activité de ce type aura lieu samedi. J'encourage toutes les communautés à organiser des activités de la sorte. C'est très efficace.

Je suis simplement curieux de savoir si nos témoins ont des statistiques sur l'absentéisme. Les hommes et les femmes font-ils autant d'heures au travail? Je ne parle que de l'absentéisme pour des raisons ordinaires; je ne parle pas des grossesses ou de quoi que ce soit dans le genre, parce que je vais en parler plus tard.

Mme Rebecca McDiarmid: Les hommes passent-ils plus de temps au bureau ou sur les chantiers que les femmes?

L'hon. Larry Bagnell: Non, sont-elles moins souvent au travail? Y a-t-il des...

Mme Rebecca McDiarmid: Je n'ai pas de statistiques à cet égard.

L'hon. Larry Bagnell: D'accord.

Mary Clarke, j'ai une...

Mme Ashley Turner: Je n'ai pas de statistiques là-dessus non plus.

L'hon. Larry Bagnell: Très bien.

J'ai une question à poser à Mary Clarke. Les femmes qui ont des enfants et qui doivent momentanément interrompre leur carrière risquent évidemment de perdre leur emploi. Cela a-t-il causé des difficultés? Quelles sont les meilleures pratiques mises en place par les employeurs pour éviter que les absences des femmes pour cause de maternité posent des problèmes? Avez-vous des mesures d'aide à proposer pour le gouvernement?

Mme Mary Clarke: Je ne connais pas trop les statistiques, mais dans les cas portés à ma connaissance, les employeurs ont été très obligeants. Dans certaines carrières, il y a des politiques qui exigent des mesures d'adaptation. Si une femme prend congé pour une longue période, les employeurs trouveront un remplaçant. L'autre possibilité serait de changer de quart de travail ou d'accepter une semaine de travail réduite, etc.

Certaines des mesures dont nous disposons maintenant grâce au congé parental ont un peu aidé. Nous observons qu'un plus grand nombre d'hommes restent à la maison pour s'occuper de certaines affaires, au lieu que ce soit toujours les femmes qui s'absentent du travail. On trouve maintenant des garderies dans certains lieux de travail, ce qui permet aux femmes d'amener leurs enfants avec elles au travail. C'est de moins en moins un problème.

L'hon. Larry Bagnell: Rebecca, y a-t-il des solutions innovatrices à...? Vous avez parlé du problème des garderies, du fait qu'il faut commencer à travailler à 7 h 30 du matin ou des cas où une femme prend congé pendant quelques années pour s'occuper de son enfant.

• (1630)

Mme Rebecca McDiarmid: Je crois que ma collègue de Terre-Neuve a mis le doigt dessus. Beaucoup de programmes ont été mis en oeuvre par des entreprises, particulièrement pour s'adapter au congé parental. De plus en plus d'hommes en tirent profit, ce qui permet d'assurer une égalité.

Par ailleurs, plus les entreprises ont des occasions de fournir des services de garde près des lieux de travail, plus c'est pratique pour les gens touchés et moins c'est destructeur pour leur vie familiale.

L'hon. Larry Bagnell: Merci.

Vous avez dit...

Mme Ashley Turner: Si vous permettez, dans le cadre de ma recherche sur la sous-représentation des femmes dans l'industrie extracôtière, de nombreuses femmes ont affirmé avoir l'impression que le recours au congé de maternité risquait d'entraver leur ancienneté et leur possibilité d'avancement vers un poste de niveau supérieur. Par conséquent, du point de vue des politiques, je n'hésiterais pas à recommander la mise en place de politiques pour justement éviter une telle situation; le congé de maternité ne peut servir de motif au chapitre de l'ancienneté, de la promotion et de l'embauche.

L'hon. Larry Bagnell: J'ai une petite question, Ashley. Vous avez parlé de nouvelles carrières dans le domaine des ressources renouvelables. Pouvez-vous nous préciser les secteurs avec lesquels vous travaillez?

Mme Ashley Turner: Oui. J'ai d'abord fait allusion aux ressources naturelles. Nous travaillons dans l'industrie pétrolière et gazière, l'industrie minière et tout le reste, y compris les pêches et la foresterie.

Étant donné que Mary dirige notre programme Girls in Renewable Energy and Alternative Technologies, je crois qu'elle serait mieux placée que moi pour vous parler un peu plus en détail des ressources renouvelables.

Mme Mary Clarke: Encore une fois, dans le domaine des ressources renouvelables, c'est la même chose. Il s'agit de trouver une solution pour que, par exemple, si une électricienne décide de prendre un congé de maternité, elle ne se retrouve pas au bas de la liste des employés. Il s'agit également d'une question de syndicat, je crois.

La présidente: Merci beaucoup.

Nous passons à Mme Wong.

Mme Alice Wong (Richmond, PCC): Tout d'abord, merci infiniment d'être des nôtres pour prendre part à cette séance fort importante. Je viens du Lower Mainland. Je représente Richmond, et c'est de là que la plupart d'entre vous viennent probablement, surtout Mme McDiarmid.

Je sais que le marché immobilier continue d'avoir le vent en poupe et que les travaux de construction ne manquent pas. Est-ce que cela signifie que vous pourriez recruter plus de membres dans le domaine de la construction?

Mme Rebecca McDiarmid: Je regrette, mais je n'ai pas compris la question.

Mme Alice Wong: Ma question est la suivante: l'essor du marché immobilier et des travaux de construction aura-t-il un effet sur le nombre de femmes disposées à travailler dans le secteur du bâtiment?

Mme Rebecca McDiarmid: Tout à fait. Le nombre d'emplois dans le secteur de la construction est à la hausse. Les dernières années ont été très difficiles pour nous, comme pour tout le monde, mais la tendance semble se renverser. Il y a de plus en plus d'emplois. Oui, c'est une très bonne période pour les femmes qui souhaitent exercer un métier, surtout dans le secteur de la construction.

Mme Alice Wong: Je sais que vous avez visité des écoles, mais avez-vous travaillé avec des collèges et des écoles polytechniques, par exemple l'Université polytechnique Kwantlen et le BCIT? Ces établissements offrent une panoplie de programmes de formation dans ces domaines. Votre organisation a-t-elle eu l'occasion de travailler avec eux aussi?

Mme Rebecca McDiarmid: Oui, nous avons tenu un événement de réseautage à l'automne, en collaboration avec le BCIT. Nous avons demandé à nos membres, ainsi qu'à nos représentantes, d'aller au BCIT pour parler aux femmes inscrites à des programmes d'apprentissage et de technologie de la construction. Nous avons présenté le milieu de la construction, donné des trucs pour décrocher son premier emploi et raconté certaines des expériences que nous avons vécues tout au long des années de travail sur les chantiers.

Mme Alice Wong: Que pensez-vous de l'idée de décerner un prix d'encouragement, du type « Constructeur de l'année », qui mettrait en évidence des modèles à suivre? Nous avons des femmes entrepreneurs de l'année et d'autres prix de ce genre. Pensez-vous que la mise en valeur des modèles de réussite dans ces métiers pourrait aider?

Cette question s'adresse à vous trois.

• (1635)

Mme Rebecca McDiarmid: La Vancouver Regional Construction Association décerne tous les ans un prix d'excellence féminine en construction, conjointement avec la Canadian Construction Women. J'ignore depuis combien de temps ce prix est accordé, mais ça doit faire au moins 15 ans.

Mme Alice Wong: Je suis contente de le savoir.

Mme Rebecca McDiarmid: Oui. Ce serait bien si ce n'était pas nécessaire, mais vous avez raison: le fait de souligner les réalisations d'une femme... Après la cérémonie des prix, des gars viennent me faire des commentaires comme: « Ouais, elle n'est pas mal! »

Cela ne fait que renforcer le message qu'il y a des femmes remarquables qui font du travail remarquable. On détruit ainsi les fausses idées que pourraient avoir les hommes sur les limites des femmes qui travaillent sur des chantiers de construction.

Mme Alice Wong: Je tiens également à saluer le travail du WRDC qui offre un court programme d'orientation à l'intention des femmes qui veulent se lancer dans les métiers.

Croyez-vous que les collèges et les instituts techniques pourraient emboîter le pas? Ils auraient ainsi une plus grande portée, tout en collaborant peut-être avec les deux organisations que vous représentez.

Mme Rebecca McDiarmid: Le BCIT offre un programme d'introduction aux métiers. Si je ne me trompe pas, il y en a un qui s'adresse à tout le monde, puis un autre qui s'adresse exclusivement aux femmes. Dans ce programme, on découvre chaque semaine un nouveau métier, comme le métier d'électricien, de plombier, de tôlier et de soudeur. On a ainsi un aperçu de tous les choix avant de s'inscrire à un programme d'apprentissage — si jamais on décide de le faire. Ce genre de programmes existent bel et bien.

La présidente: Il vous reste 30 secondes.

Mme Ashley Turner: Au WRDC, nous offrons, nous aussi, un programme semblable en collaboration avec notre collège local, le College of the North Atlantic. Comme je l'ai dit, il s'agit d'un programme d'orientation dans le domaine des métiers et de la technologie. De même, les femmes reçoivent une formation pratique dans divers programmes de métiers et de technologie; elles peuvent ainsi explorer leurs intérêts avant de sélectionner un programme de formation particulier.

La présidente: Merci beaucoup.

Je cède maintenant la parole à Mme Demers, pour cinq minutes.

[Français]

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

Mesdames McDiarmid, Turner et Clarke, je vous remercie d'être parmi nous. Je trouve le travail que vous faites très important et je suis contente de savoir que plusieurs femmes peuvent en bénéficier.

L'année dernière, à l'automne, quand nous avons commencé cette étude, nous avons eu la visite du Département des métiers de la construction. Son représentant nous a dit à cette occasion qu'il y aurait un important congrès ce printemps dont l'un des thèmes principaux serait justement la place des femmes dans les métiers de la construction.

Je me demandais, madame McDiarmid, si votre organisation était en contact avec cette association et si vous alliez participer à ce congrès. Je pense qu'il est toujours avantageux de travailler avec les hommes quand on fait face à des problèmes. Les gens de cette association semblaient vraiment très intéressés à améliorer les conditions de travail et de vie sur les chantiers de construction, de façon à ce que les femmes puissent mieux s'y intégrer.

[Traduction]

Mme Rebecca McDiarmid: Parlez-vous du symposium sur les femmes dans les métiers de la construction, organisé par le secteur canadien de la construction?

[Français]

Mme Nicole Demers: Oui, madame.

[Traduction]

Mme Rebecca McDiarmid: J'étais là, et c'était une excellente occasion de tisser des liens avec d'autres groupes de femmes de tous les coins du pays qui ont des buts semblables aux nôtres et qui essaient d'augmenter la visibilité des femmes dans le domaine de la construction.

[Français]

Mme Nicole Demers: Je parlais des métiers de la construction, mais du côté des hommes, soit de l'Association des métiers de la construction du Canada, et non pas seulement en ce qui concerne les femmes mais les hommes, également.

[Traduction]

Mme Rebecca McDiarmid: Je suis d'accord avec vous: il est très important d'avoir des associations inclusives. C'est sûr que des hommes ont assisté à certains des événements de Canadian Construction Women; pour ma part, j'ai assisté à des événements de la Vancouver Regional Construction Association, où la majorité des participants étaient des hommes. Vous avez tout à fait raison à propos des liens qui se forment à force de rencontrer des gens d'autres entreprises. Quand on doit interagir avec d'autres personnes au niveau professionnel, cela donne un vrai coup de pouce à notre vie professionnelle.

● (1640)

[Français]

Mme Nicole Demers: Madame Clarke, madame Turner et madame McDiarmid.

Madame McDiarmid, vous avez parlé plus tôt de harcèlement et du fait que cela pouvait causer des problèmes aux femmes, ce qui les découragerait de continuer d'oeuvrer dans ces métiers. Dans vos organisations, avez-vous du micro-crédit pour permettre aux femmes de lancer leurs propres entreprises?

Je vous dis cela parce qu'à Laval, nous avons commencé avec les micro-crédits. Des femmes ont appris des métiers dans le domaine de la plomberie, de l'électricité, de la maçonnerie, de la construction. Elles n'étaient pas à l'aise pour travailler dans les chantiers et elles ont créé de petites entreprises. Maintenant, elles sont en train de constituer un bottin d'entreprises de construction dirigées par des femmes.

Il se trouve que les femmes qui vivent seules, comme moi, sont très heureuses d'avoir recours à ces femmes parce qu'elles se sentent beaucoup plus à l'aise pour leur dire ce qu'elles veulent dans la maison quand elles viennent faire les réparations. Avec elles, on ne se sent pas diminuées. On sent qu'on peut parler ouvertement et qu'on ne sera pas regardées de haut par la personne qui vient faire les réparations.

Est-ce une chose à laquelle vous avez songé?

[Traduction]

Mme Rebecca McDiarmid: Nous sommes une association sans but lucratif et nous n'avons vraiment pas les ressources nécessaires pour mettre en oeuvre un programme de cette envergure à cause de notre situation actuelle. N'empêche que c'est une excellente idée.

Parmi les associations qui nous sont affiliées, certaines offrent une formation aux femmes du secteur est du centre-ville, qui sont à risque ou qui se rétablissent de la toxicomanie, pour les aider à s'intégrer dans la main-d'oeuvre des métiers. Au cours de leur formation, elles apprennent à utiliser des outils électriques et apprivoisent l'idée de travailler et de se présenter au même endroit à la même heure pour faire un quart de travail normal. Nous sommes donc affiliés à des organisations qui commencent à faire ce genre de choses.

Mme Mary Clarke: À St. John's, nous avons quelques femmes qui ont lancé leur propre entreprise. Nous en avons une qui réalise des petits projets de construction; une autre, des toitures. Nous entendons parler d'autres femmes qui essaient de créer une sorte de coopérative qui leur permettrait de mettre leurs talents en commun et lancer quelque chose de cette envergure.

La présidente: Merci beaucoup, madame Demers.

Madame Mathysen, vous avez cinq minutes.

Mme Irene Mathysen: Merci beaucoup, madame la présidente.

J'aimerais poursuivre dans le même ordre d'idées que Mme Demers et savoir si les capitaux pour créer ces entreprises sont difficiles à obtenir pour les femmes.

Mme Mary Clarke: Je n'en sais rien.

Mme Rebecca McDiarmid: Je n'en sais rien non plus.

Mme Irene Mathysen: Je posais cette question, parce que je me souviens, par le passé, que c'était plutôt difficile pour les femmes d'affaires qui débutaient d'être prises au sérieux.

Nous avons assisté à une augmentation du nombre d'entreprises qui ont mis sur pied des plans d'équité salariale, des stratégies d'action positive ou des congés parentaux. La garde des enfants a aussi été mentionnée.

La semaine dernière, un groupe de participantes nous a dit que le gouvernement fédéral doit être beaucoup plus proactif. Elles ont suggéré que le gouvernement fédéral, lors de l'attribution de contrats, pourrait favoriser les employeurs modèles, c'est-à-dire les employeurs qui ont mis sur pied des stratégies proactives en milieu de travail.

Pensez-vous que c'est une bonne idée? Le gouvernement fédéral doit-il encourager ces employeurs modèles? Le gouvernement fédéral doit-il soutenir plus activement les entreprises qui encouragent et favorisent la promotion des femmes?

Mme Ashley Turner: Je pourrais peut-être répondre à cette question. Seulement pour comparer avec notre industrie locale plutôt qu'avec notre gouvernement local... J'imagine que nous pourrions utiliser les exigences de notre gouvernement local comme exemple. Essentiellement, durant le processus d'appel d'offres et durant le processus d'attribution des contrats pour les sociétés en exploitation qui s'intéressent à des projets de grande envergure, ces sociétés doivent tenir compte des initiatives, des politiques et des programmes en matière d'équité des sexes lors de l'attribution de contrats aux entreprises.

Nous avons remarqué que c'est très efficace, parce que plusieurs entreprises contractantes ont désormais des plans en matière d'équité des sexes qui ne comportent pas nécessairement de quotas à atteindre et qui n'ont pas nécessairement été sévères; cependant, elles appliquent des critères à l'appui de programmes comme ceux que nous gérons pour encourager les jeunes filles et pour informer les jeunes filles et les femmes au sujet des perspectives d'avenir dans les

professions non traditionnelles et des possibilités qui s'offrent dans leur entreprise.

Cela a en effet fonctionné au niveau local, et je ne vois pas pourquoi ce serait différent au niveau fédéral. Je crois en effet que c'est une manière pour le gouvernement d'être proactif.

• (1645)

Mme Irene Mathysen: Est-il juste de dire que nous voyons des exemples d'équité salariale dans ces situations particulières?

Mme Ashley Turner: L'équité salariale n'est pas nécessairement un critère que je vois souvent dans les plans d'équité en matière d'emploi en dehors des plans du gouvernement fédéral. Il s'agit plutôt de critères traitant de l'augmentation de la participation des femmes dans les domaines entourant le perfectionnement et l'accès à cette formation, et par un vocabulaire inclusif dans les offres d'emploi — des critères de ce genre.

Je n'ai pas nécessairement vu des critères en matière d'équité salariale dans ces plans. Toutefois, je crois que c'est extrêmement important, et ce l'est aussi bien entendu pour le gouvernement fédéral.

Mme Irene Mathysen: Croyez-vous que cela attirerait davantage de femmes si elles savaient qu'elles gagneraient, pour un travail de valeur égale, le salaire qu'elles méritent?

Mme Ashley Turner: Très certainement. Si les femmes offrent le même rendement que les hommes, si elles sont formées et qualifiées pour le poste, rien ne justifie qu'elles reçoivent un salaire moindre pour un travail similaire. Je suis donc totalement pour des exigences et des politiques en matière d'équité salariale à tous les niveaux.

Mme Irene Mathysen: Mme Turner, dans votre présentation, vous avez parlé de certains des programmes et services qui sont offerts à Terre-Neuve-et-Labrador et vous avez fait référence à l'analyse comparative entre les sexes pour ce qui est des pratiques exemplaires. Pourriez-vous nous en faire une description? J'aimerais savoir à quoi cela ressemble.

Mme Ashley Turner: Bien sûr. En ce moment, dans notre organisation, nous avons une chercheuse dont la fonction est en fait de mettre l'accent sur la recherche des meilleures pratiques. Elle est en train de rédiger un rapport sur les meilleures pratiques en matière de recrutement et de maintien au travail des femmes, qui sera distribué au sein de l'industrie et aux autres parties intéressées.

Le rapport traitera au fond, comme je l'ai dit, de recrutement ciblé et de maintien au travail ciblé, concernant les femmes en particulier, sans toutefois polariser toute l'attention sur les femmes plutôt que sur les hommes. L'objectif est de veiller à ce qu'elles aient autant de chances que les hommes et aient un environnement accueillant au cours des processus de recrutement et de maintien au travail dans les professions non traditionnelles.

C'est un travail de longue haleine. Cependant, il en découlera des recommandations et des pratiques exemplaires mises sur pied aussi bien à Terre-Neuve-et-Labrador qu'à l'échelle nationale et à l'étranger.

La présidente: Merci beaucoup, mesdames Turner et Mathysen.

Maintenant, c'est au tour de Mmes Boucher et McLeod, qui vont se partager leurs cinq minutes.

[Français]

Mme Sylvie Boucher (Beauport—Limoilou, PCC): Je vais donner une minute à Mme Wong, car elle a une information à donner. Par la suite, je prendrai la parole.

[Traduction]

La présidente: Vous pouvez y aller.

Mme Alice Wong: Je tiens seulement à faire savoir à Rebecca que le projet du gouvernement fédéral appelé la Women's Enterprise Society of B.C., tout comme le Programme de développement des collectivités, fait exactement ce que Mme Mathysen vient de mentionner. Ils consentent des petits prêts et offrent des programmes de formation aux femmes qui se lancent en affaires. Elles reçoivent d'abord la formation, puis on les aide à trouver les fonds et à élaborer les plans d'affaires.

En aviez-vous entendu parler, Mme McDiarmid?

Mme Rebecca McDiarmid: Non.

Mme Alice Wong: Si vous avez besoin de cette information, nous pouvons la transmettre à votre association.

Au sujet de l'équité salariale, dans le domaine de la construction, le salaire dépend beaucoup de l'ancienneté ou des talents. Il n'est pas question, au niveau d'entrée, d'avoir un salaire plus élevé si vous êtes un homme, ou un salaire moindre si vous êtes une femme. Est-ce bien le cas, ou est-ce que la question de l'équité salariale est fonction du niveau d'entrée?

• (1650)

Mme Rebecca McDiarmid: J'ai entendu une histoire intéressante, un jour — je vais essayer de la raconter rapidement —, au sujet de trois personnes qui travaillaient à la commission de l'équité salariale. Il s'agit de deux femmes et d'un homme. Au moment des offres d'emploi initiales, les gens de la commission ont dit: « Nous pouvons vous payer 40 000 \$ par année. C'est le maximum que nous pouvons vous donner. Voulez-vous l'emploi ou non? » Six mois plus tard, les trois personnes parlaient ensemble. Les deux femmes avaient accepté l'offre de 40 000 \$ par année, mais l'homme avait répondu à la personne au téléphone: « Non, je n'accepterai pas moins de 50 000 \$. » Il avait donc un salaire de 50 000 \$ par année à la commission sur l'équité salariale, alors que les deux femmes avaient un salaire inférieur.

Évidemment, la situation a été corrigée lorsqu'elle a fait surface, mais cela vous démontre qu'il s'agit de négociation. Il s'agit d'établir ses propres normes et ce qu'on est prêt à accepter à ses débuts dans un domaine. Bien qu'il soit possible que cela arrive...

La présidente: Je m'excuse, Mme McDiarmid. Je veux seulement que Mmes McLeod et Boucher sachent qu'il leur reste à deux seulement deux minutes.

[Français]

Mme Sylvie Boucher: J'aurais une question à poser. Je trouve cela très intéressant de vous entendre.

En ce qui concerne les métiers non traditionnels, selon l'endroit où on se situe, la signification peut changer. Quelqu'un d'entre vous a dit plus tôt que quand vous alliez dans les écoles pour chercher des candidates pour le travail, vous n'arriviez pas là en parlant tout de suite du caractère sexué du métier. Vous vous présentiez comme des travailleuses de la construction ou des travailleuses oeuvrant dans des industries. Vous optiez pour cette façon de faire.

On s'aperçoit souvent que, dans les médias ou dans les annonces relatives à la construction, ce sont des hommes qui sont représentés. Donc, il faut aussi changer l'image qu'on a vis-à-vis des femmes qui s'en vont dans ces métiers traditionnels.

Comment faites-vous pour faire comprendre aux jeunes filles ou aux femmes que, lorsqu'elles choisissent un métier non traditionnel, premièrement, c'est valorisant et, deuxièmement, cela doit donner une confiance en soi? Comment leur vendez-vous l'idée qu'une femme peut aller dans ces métiers non traditionnels?

[Traduction]

Mme Rebecca McDiarmid: En tant que femme qui réussit dans ce métier, vous démontrez sans l'ombre d'un doute que c'est possible. Vous pouvez maintenir votre identité si vous souhaitez vous présenter comme telle, mais vous n'êtes pas une femme qui travaille dans la construction; vous êtes une personne qui travaille dans la construction. Vous tentez de dépasser les hommes autant que les femmes.

Mme Mary Clarke: Parfois, la façon dont nous procédons, c'est en fait de laisser les filles essayer le métier. Au cours d'un de nos programmes, Girls Exploring Trades and Technology, les filles construisent un kart. Les filles participent à ce camp, mais ensuite les garçons de la classe le voient. Ils en parlent, et cela permet d'entamer un tout nouveau dialogue sur ce que les filles peuvent faire et sur ce que les garçons peuvent faire. C'est ainsi que nous essayons de faire changer les stéréotypes aussi.

La présidente: Je suis désolée, mais les cinq minutes sont écoulées. Nous n'avons pas le temps pour une troisième série, parce que nous devons poursuivre à huis clos et il y a un vote.

J'aimerais remercier Mmes McDiarmid, Turner et Clarke pour leurs présentations. C'était très utile et très intéressant de voir les différences régionales en ce qui a trait à la manière dont les choses se passent au pays. Je vous remercie encore de nous aider à préparer un rapport sur la question.

Nous allons suspendre la séance et passer à huis clos.

[La séance se poursuit à huis clos.]

POSTE  MAIL

Société canadienne des postes / Canada Post Corporation

Port payé

Postage paid

Poste-lettre

Lettermail

**1782711
Ottawa**

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

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

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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

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

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

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

SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

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

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