



Chambre des communes
CANADA

Comité permanent de la condition féminine

FEWO • NUMÉRO 010 • 3^e SESSION • 40^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mercredi 14 avril 2010

Présidente

L'honorable Hedy Fry

Comité permanent de la condition féminine

Le mercredi 14 avril 2010

• (1530)

[Traduction]

La présidente (L'hon. Hedy Fry (Vancouver-Centre, Lib.)): Il est 15 h 30 et la séance est ouverte. Je souhaite la bienvenue à nos témoins.

Conformément au paragraphe 108(2) du Règlement, le comité se livre à une étude sur la présence accrue des femmes dans les professions non traditionnelles. Nous avons auditionné de nombreux témoins qui, effectivement, exercent diverses professions non traditionnelles pour les femmes et qui nous ont parlé des difficultés auxquelles elles se heurtent parfois ainsi que des moyens qui permettraient, selon elles, de les résoudre.

Nous accueillons aujourd'hui des représentantes de quatre groupes différents: l'Association canadienne des hygiénistes dentaires, Ingénieurs du Canada, la Gendarmerie royale du Canada et Women in Mining Canada.

Je précise à l'intention de nos témoins que les représentantes de chaque groupe disposeront chacune de 10 minutes pour nous présenter un exposé. C'est-à-dire que nous avons prévu 40 minutes pour l'ensemble des exposés. Vous déciderez vous-mêmes de qui prendra la parole et vous pourrez également, si vous le souhaitez, vous partager ce temps de parole. Nous procéderons après cela aux questions. Pendant le temps réservé aux questions, chacune d'entre vous interviendra comme elle l'entend, si vous avez des éléments d'information que vous souhaiteriez nous communiquer. Les questions sont généralement nombreuses et les réponses souvent détaillées et nous nous retrouvons habituellement à court de temps.

Nous allons commencer par les représentantes de l'Association canadienne des hygiénistes dentaires. Nous accueillons aujourd'hui Mme Palmer Nelson, présidente désignée de cette association, et de Judy Lux, spécialiste des communications. Ingénieurs du Canada est représentée par Marie Carter, chef des opérations et Gabriela Del Toro, gestionnaire en charge de la recherche et de la diversité. La Gendarmerie royale du Canada est représentée aujourd'hui par Louise LaFrance et Suzanne Babisky. Et puis, enfin, nous accueillons, en tant que représentante de Women in Mining, Mme Mary Ann Mihychuk.

Nous donnons, pour commencer, la parole à l'Association canadienne des hygiénistes dentaires.

Mme Palmer Nelson (présidente désignée, Association canadienne des hygiénistes dentaires): Mesdames et messieurs, bonjour.

Permettez-moi de me présenter. Je suis Palmer Nelson, présidente désignée de l'Association canadienne des hygiénistes dentaires. Je vous présente aussi ma collègue, Judy Lux. C'est elle notre spécialiste des communications pour les politiques en matière de santé.

Je tiens à vous remercier de nous avoir donné cette occasion de prendre la parole devant vous.

Les hygiénistes dentaires sont, en matière de santé bucco-dentaire, les dispensatrices des soins de premier recours. Notre action est axée sur les principes de la justice sociale et englobe les soins cliniques, l'éducation en matière d'hygiène bucco-dentaire et la promotion de la santé.

La profession d'hygiéniste dentaire compte 95 p. 100 de femmes et 5 p. 100 d'hommes. Depuis les débuts de la profession, en 1947, la plupart des hygiénistes dentaires travaillent dans un cabinet dentaire. De récents changements apportés à la législation provinciale permettent désormais à la majorité des hygiénistes dentaires du Canada d'exercer ailleurs que dans le cadre d'un cabinet de dentiste.

Il était un temps où seuls les hommes montaient des entreprises, mais, aujourd'hui, de nombreuses femmes se lancent et les hygiénistes dentaires ont hâte de profiter des occasions qui s'offrent dorénavant à elles.

Depuis l'adoption de ces nouvelles dispositions, un nombre croissant d'hygiénistes dentaires ont ouvert leur propre cabinet. Ce faisant, elles contribuent à améliorer l'accès aux soins dentaires, élargissent l'éventail des choix offerts au public et concourent à une amélioration de la santé bucco-dentaire de la population. Ces hygiénistes dentaires qui lancent leur propre entreprise sont d'ailleurs amenées à collaborer avec d'autres professionnels de la santé: infirmières et infirmiers praticiens, médecins, denturologistes, diététistes, ergothérapeutes et orthophonistes.

On ne saurait surestimer l'importance de ces pratiques multidisciplinaires, étant donné la relation indissociable entre santé bucco-dentaire et santé tout court. On pensait, naguère, que les conséquences les plus néfastes de la parodontopathie, c'est-à-dire la maladie des gencives, étaient la perte des dents, mais nous commençons à saisir les liens entre les affections bucco-dentaires et d'autres pathologies. Une maladie des gencives peut, en effet, si elle n'est pas traitée, avoir de graves conséquences. Les travaux de recherche menés en ce domaine démontrent par exemple un lien entre les affections des gencives et les maladies respiratoires, les cardiopathies et la naissance prématurée de bébés de poids insuffisant. Ces bébés éprouvent, tout au long de leur vie, des difficultés sur le plan de la santé, ce qui affecte leur qualité de vie et ce qui, de surcroît, alourdit le fardeau d'un système de soins de santé déjà au bout de ses ressources.

J'ajoute que la recherche démontre aussi l'existence d'une interaction entre les affections des gencives et le diabète. Il existe en effet un lien entre le diabète non contrôlé et la maladie des gencives, et vice versa. Une mauvaise santé bucco-dentaire peut donc entraîner des complications pour les deux millions de Canadiens atteints de diabète.

La question revêt un caractère d'urgence, car les données de veille sanitaire font ressortir une augmentation croissante du nombre de personnes atteintes de diabète. Dans la mesure où les maladies chroniques, les caries dentaires, la maladie des gencives et les cancers de la bouche peuvent être évités, les hygiénistes dentaires, exerçant, dans le cadre de leur propre cabinet, peuvent contribuer très directement à la santé des Canadiens.

Les cabinets d'hygiène dentaire s'inspirent de nouveaux modèles de prestations de services, et sont situés plus près de la clientèle. C'est ainsi qu'ils sont aujourd'hui installés dans des cliniques multidisciplinaires ou implantées au sein d'entreprises. Des cabinets mobiles desservent maintenant les centres hospitaliers de longue durée ou les établissements de soins en résidence, les localités éloignées et les clients confinés chez eux. Environ 40 p. 100 des nouveaux cabinets d'hygiène dentaire constatent une augmentation sensible, parmi leurs clients, du nombre de personnes âgées et de personnes vulnérables ou dans le besoin.

Les hygiénistes dentaires mettent désormais en pratique l'ensemble de leurs connaissances, ce qui n'était pas nécessairement le cas lorsqu'elles travaillaient essentiellement dans le cadre d'un cabinet dentaire, où l'accent était mis non pas sur la prévention, mais sur le traitement. La majorité de ces nouvelles entreprises d'hygiène dentaire offrent en outre au public et aux autres professionnels de la santé, des cours de formation en santé bucco-dentaire. Ce nouvel accent mis sur la prévention est conforme aux objectifs fixés par l'Agence de santé publique du Canada et le ministre de la Santé.

Avec une bonne planification des ressources humaines du secteur de la santé, les cabinets d'hygiène dentaire vont pouvoir contribuer à une amélioration sensible de la santé bucco-dentaire des Canadiens. La planification des ressources humaines du secteur de la santé est en effet une des principales priorités de bon nombre d'acteurs du secteur de la santé, y compris, bien sûr, les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux.

En matière de planification des ressources humaines du secteur de la santé, notre association formule une double recommandation. La première est de recueillir un ensemble de données fiables sur les cabinets d'hygiène dentaire afin que la planification des ressources humaines du secteur de la santé repose sur des données précises. C'est cela qui permettra de développer au mieux les ressources humaines, actuelles et à venir, le but étant de répondre le mieux possible aux besoins des Canadiens en matière de soins de santé. Il conviendrait en outre de se livrer à une analyse des lacunes au niveau du savoir-faire purement commercial, car actuellement, l'enseignement en hygiène dentaire ne comprend aucun volet traitant de l'aspect commercial de l'exercice d'une profession.

● (1535)

J'ajoute que pour élaborer les modèles de prestations de services les mieux à même d'assurer aux Canadiens les soins dont ils ont besoin, il nous faudrait une connaissance plus précise des tendances en matière de main-d'oeuvre et notamment au plan de son évolution démographique, afin de connaître le nombre de personnes qui entrent dans la profession et de celles qui prennent leur retraite.

Il conviendrait, en outre, d'améliorer notre connaissance des moyens et des méthodes de planification permettant aux propriétaires de cabinets d'hygiène dentaire de fonctionner de manière plus efficace et plus rentable. Il faudrait pour cela cerner les meilleures pratiques en matière de prestation de services et de gestion, et encourager la mise en oeuvre de ces pratiques. Il faudrait aussi élaborer un plan permettant de combler les lacunes au niveau des aptitudes et des connaissances.

Ces deux étapes permettront aux cabinets d'hygiène dentaire, dont la plupart appartiennent à des femmes, de concurrencer efficacement les autres entreprises de santé bucco-dentaire en améliorant la productivité, le rendement et l'adaptation aux besoins de la clientèle. Cela contribuera en outre au développement de politiques permettant d'instaurer un véritable système de soins bucco-dentaires et de définir des stratégies adaptées aux priorités de notre système de santé. Ces données seront utiles non seulement aux divers paliers de gouvernement, mais également aux chercheurs, aux diverses parties intéressées, aux associations militantes, aux organisations tant publiques que privées, y compris aux établissements d'enseignement d'hygiène dentaire, aux organisations professionnelles de praticiens et, bien sûr, aux hygiénistes dentaires elles-mêmes.

Ces deux étapes se situent dans la droite ligne des priorités fédérales établies par la Division de la stratégie en matière de ressources humaines en santé de Santé Canada, le développement optimal des effectifs de santé et la revitalisation de la profession notamment. Notre association appelle le gouvernement fédéral à soutenir la planification en matière de ressources humaines en santé en ce qu'elle a trait aux cabinets d'hygiène dentaire et nous sommes en cela entièrement disposés à collaborer avec lui.

Je vous remercie.

La présidente: Merci. Madame Nelson, vous êtes la seule à nous présenter un exposé?

Je vous remercie. Sept minutes. Je vous félicite.

Nous donnons maintenant la parole à Mme Carter, qui représente Ingénieurs Canada

Mme Marie Carter (chef des opérations, Ingénieurs Canada): Merci.

Je tiens à remercier le comité de l'occasion qui nous est aussi donnée de prendre la parole devant vous et de contribuer, nous l'espérons, à votre étude sur la présence accrue des femmes dans les professions non traditionnelles. En fait, ma profession est on ne peut plus traditionnelle, c'est simplement que, traditionnellement, ce n'était pas une profession exercée par les femmes.

C'est un plaisir de me retrouver dans cette salle où sont réunies autant de femmes accomplies. Il est, dans ma profession, plus habituel de présenter un exposé devant un parterre composé essentiellement d'hommes.

Ingénieurs Canada est un organisme national regroupant les 12 associations et ordres provinciaux et territoriaux régissant la profession d'ingénieur au Canada. Ce sont ces organismes d'autorégulation qui délivrent aux ingénieurs professionnels les permis d'exercer. Il y a, actuellement, au Canada, plus de 160 000 ingénieurs professionnels.

Je m'appelle Marie Carter. Je suis chef des opérations d'Ingénieurs Canada. Je suis moi-même ingénieure. Je suis accompagnée aujourd'hui de Gabriela Del Toro. Gabriela est, au sein de notre association, responsable du secteur recherche et diversité. Sur le plan de la diversité, la question des femmes exerçant la profession d'ingénieur nous paraît particulièrement importante, tout comme l'intégration à notre profession des Canadiens autochtones.

Ainsi que l'ont fait valoir bon nombre des témoins que vous avez entendus dans le cadre de votre étude, la profession d'ingénieur reconnaît pleinement la contribution des femmes ingénieures. Nous constatons cependant qu'il demeure assez difficile d'attirer davantage de femmes, et de faire en sorte qu'elles y fassent carrière. Permettez-moi de vous fournir quelques détails permettant de mieux saisir ce qu'il en est actuellement.

Au cours de ces 50 dernières années, le nombre de femmes exerçant la profession d'ingénieur a augmenté sensiblement, mais elles n'occupent toujours pas la place qui leur revient au sein de la profession. Actuellement, environ 10 p. 100 des ingénieurs diplômés sont des femmes. Étant donné que les femmes constituent plus de 50 p. 100 de la main-d'oeuvre canadienne, le nombre relativement faible de femmes exerçant la profession d'ingénieur montre bien que cette profession n'est pas encore aussi diversifiée et avancée qu'elle pourrait et qu'elle devrait l'être. Ce relatif manque de diversité devient de plus en plus rare au sein des professions et la profession d'ingénieur est, au Canada, une des dernières à rester presque entièrement aux mains des hommes.

Plusieurs obstacles s'opposent à l'entrée des femmes dans la profession d'ingénieur et à leur exercice de ce métier. J'aimerais, si vous le voulez bien, en évoquer quelques-uns. D'abord, le manque de mentors, et une incompréhension au niveau de ce que les femmes peuvent apporter à la profession et, aussi, de ce que cette profession peut apporter aux femmes. De vieilles attitudes, bien ancrées, concernant à la fois la profession et la place que les femmes pourraient y occuper, continuent à créer des difficultés.

En ce qui concerne les mentors et les modèles d'identification, le nombre de femmes à même de jouer ce rôle est naturellement plus faible que le nombre d'hommes. Nous revenons constamment en effet aux quelques personnalités qui, au Canada, peuvent nous servir d'exemple. Nous souhaiterions augmenter le nombre de femmes ingénieures et assurer leur maintien au sein de la profession. Or, pour y parvenir, il nous faudrait, semble-t-il, modifier la manière dont la plupart des gens envisagent la question, sous l'angle notamment des choix de carrière qui s'offrent aux femmes. J'entends bien choix au pluriel, car, la profession d'ingénieur offre en effet, de multiples champs d'exercice.

Or, c'est à un très jeune âge qu'on doit faire l'apprentissage de cette nouvelle manière de voir les choses. Nous avons récemment mené une étude sur le marché de la main-d'oeuvre dans les domaines de l'ingénierie et de la technologie. Cette étude, commanditée par le gouvernement fédéral, a effectué un sondage auprès des jeunes femmes concernant leurs attitudes à l'égard des mathématiques et des sciences, et d'une éventuelle carrière en ingénierie ou dans divers domaines technologiques. D'après cette étude, quand on parle à des femmes d'ingénierie et de technologie, elles ont tendance à voir des travaux de construction, des chantiers et à se représenter des personnes effectuant des calculs dans un cubicule — une vue assez caricaturale, donc. Elles ne pensent pas du tout aux interactions sociales ou professionnelles. Le sujet évoque essentiellement pour elles des ordinateurs et des machines. Or, l'interaction avec les autres, qu'ils soient collègues, clients ou collaborateurs, forme une part importante de notre activité.

Les jeunes femmes envisagent de manière beaucoup moins positive les secteurs de l'ingénierie et de la technologie que les professions en rapport avec la santé ou les sciences sociales. Notre étude a démontré que, de manière générale, elles envisagent de préférence une carrière ayant un aspect plutôt humanitaire et social. Celles qui ont manifesté de l'intérêt pour la profession d'ingénieur s'orientent de préférence vers des domaines en rapport avec la biologie et l'environnement, c'est-à-dire des domaines qui ont, d'après elles, un aspect social plus prononcé.

Chaque année, nous effectuons également une enquête auprès des programmes d'ingénierie dans les universités, tant au niveau du premier cycle que des études supérieures. Cette enquête a permis de constater une baisse progressive du nombre d'étudiantes de premier cycle dans les programmes d'ingénierie.

●(1540)

Après le massacre, en 1989, de 14 femmes à l'École Polytechnique de Montréal, on a cherché à accroître le nombre d'étudiantes dans les programmes d'ingénierie de premier cycle. On a tellement bien fait qu'en 2001, ces programmes comptaient déjà plus de 20 p. 100 de femmes. Le nombre a cependant baissé depuis lors et les femmes comptent maintenant pour 17 p. 100 des étudiants de premier cycle en ingénierie. C'est une baisse sensible compte tenu de la faiblesse des nombres au départ.

Il est intéressant de noter par contre l'augmentation de la proportion de femmes effectuant, en ingénierie, des études supérieures. Cela me donne espoir, mais la proportion de femmes demeure dans l'ensemble faible. Elles représentent 23 p. 100 des étudiants en maîtrise et 20 p. 100 des étudiants en doctorat. Bravo, on va peut-être y parvenir! On relève également une plus forte proportion de femmes chez les ingénieurs stagiaires, c'est-à-dire ceux qui effectuent cette période de quatre ans entre le diplôme et l'obtention du permis d'exercer.

Vu ces chiffres, nous allons sans doute progressivement parvenir, chez les ingénieurs professionnels, à un équilibre entre les hommes et les femmes, mais nous avançons à petits pas et cela va prendre du temps.

La persistance de certaines attitudes et les tendances constatées démontrent que nous allons devoir améliorer nos efforts de sensibilisation afin que les gens parviennent à une meilleure compréhension de notre travail. Il va falloir en même temps mieux faire connaître les liens entre l'exercice de cette profession et ce que les femmes recherchent le plus dans une carrière. Les femmes continuent à se heurter à divers obstacles sur le marché de la main-d'oeuvre, car elles sont encore loin d'être reconnues pour leurs qualités et aptitudes particulières, et pour leur manière de travailler. Ajoutons à cela l'insuffisance de l'aide qu'elles peuvent obtenir au niveau de leurs responsabilités familiales et autres obligations non professionnelles. Je rappelle pour mémoire le faible nombre de modèles d'identification parmi les ingénieurs auxquels elles peuvent actuellement se référer.

Nous sommes persuadés que la diversité qu'apporterait à la profession d'ingénieur une proportion plus importante de femmes, à hauteur de la place qu'elles occupent dans l'ensemble de la société, améliorerait en fait la profession et la contribution que celle-ci est en mesure d'apporter à notre pays.

C'est pourquoi Ingénieurs Canada effectue des recherches et recueille des données permettant d'expliquer pourquoi les femmes n'occupent pas, au sein de la profession d'ingénieur, une place égale à celle des hommes. Nous travaillons de concert avec nos associations membres, dans le cadre du Groupe consultatif sur les femmes ingénieures, groupe d'étude constitué de femmes qui, au sein des associations professionnelles d'ingénieurs, représentent les femmes qui exercent cette profession. Nous avons également constitué un groupe de travail sur les femmes ingénieures qui regroupe les membres de notre conseil d'administration et pour qui il s'agit effectivement d'une question importante qu'il nous faut aborder de manière très directe.

Nous avons défini un certain nombre de stratégies qui devraient nous permettre d'atteindre un meilleur équilibre au sein de la profession. Certaines de ces stratégies visent à augmenter le nombre de femmes ingénieures, et de leur permettre de faire carrière en nous faisant mieux connaître et en améliorant l'image de la profession afin que les jeunes femmes soient mieux informées de ce que peut leur offrir une carrière d'ingénieure. Nous aidons en outre les femmes à se préparer à l'exercice de cette profession en leur facilitant l'accès à des programmes de formation qui peuvent leur être utiles. Nous favorisons par ailleurs les échanges d'information et les programmes de mentorat, car nous sommes persuadées que ces programmes encouragent davantage de femmes à devenir ingénieures et à le rester. Nous collaborons aussi avec le monde de l'entreprise pour trouver les moyens d'encourager davantage de femmes ingénieures à demeurer dans la profession. C'est ainsi, par exemple, que l'on tente de faire connaître les entreprises qui, par les politiques et pratiques qu'elles ont adoptées, parviennent à attirer davantage de femmes ingénieures, et à les conserver.

D'après nous, le gouvernement pourrait contribuer à cette diversification en subventionnant dans la mesure du possible les diverses professions, les encourageant à mieux informer les filles au sujet des professions non traditionnelles. C'est très volontiers que je pourrais vous donner d'autres exemples de ce que le gouvernement pourrait faire en ce domaine. Il pourrait notamment encourager les dirigeants d'entreprises et les représentants des diverses professions à bien faire comprendre à leurs organisations respectives les avantages d'une plus grande diversification, ouvrant aux femmes un accès à tous les niveaux, y compris bien sûr, aux postes de direction. Le gouvernement pourrait aussi influencer les divers gouvernements provinciaux et territoriaux et collaborer avec eux afin que les codes du travail et les pratiques en matière de main-d'oeuvre prennent en compte l'équilibre souhaitable entre la vie professionnelle et la vie familiale, plus que jamais nécessaire.

Permettez-moi de conclure en insistant sur le fait que les femmes ont un rôle important à jouer dans toutes les professions et que la nôtre entend améliorer les perspectives et la vie professionnelle des femmes ingénieures.

Je tiens, encore une fois, à vous remercier de l'occasion qui nous a été donnée de prendre la parole devant le comité. C'est très volontiers que je répondrai tout à l'heure aux questions que vous voudrez me poser.

• (1545)

La présidente: Merci, Mme Carter.

Nous passons maintenant la parole à Louise Lafrance, de la Gendarmerie royale du Canada.

[Français]

Surintendant Louise Lafrance (directrice, Programme national de recrutement, Gendarmerie royale du Canada): Bonjour, madame la présidente et membres du comité. Je vous remercie d'avoir invité la GRC à se présenter devant vous aujourd'hui.

[Traduction]

Je suis la surintendante Louise Lafrance, directrice du Programme national de recrutement de la Gendarmerie royale du Canada. Je me suis engagée dans la GRC en 1985. Avant cela, j'avais été la première femme policière embauchée par un corps policier municipal à Mont-Laurier, au Québec.

Je suis accompagnée de Suzanne Babisky, directrice du Perfectionnement des cadres et du Renouvellement des ressources à la GRC. Elle travaille à la GRC depuis 30 ans.

[Français]

Comme vous le savez, nous constituons le plus gros corps policier au Canada. Nous fournissons des services policiers aux niveaux local, provincial, territorial et fédéral, et nous sommes actifs sur le plan international.

[Traduction]

Nos employés ont des occupations extrêmement diversifiées: policiers, membres civils, employés de la fonction publique et gendarmes spéciaux. En tout, nous avons plus de 30 000 employés. Je suis fière de dire que la proportion de femmes dans la GRC augmente continuellement depuis 10 ans. En 2000, les femmes représentaient 14,3 p. 100 de la GRC. Aujourd'hui, nous représentons 20 p. 100. La représentation des femmes augmente avec chaque nouvelle troupe qui est promue de l'École de la GRC à Regina.

Lorsque je me suis engagée dans la GRC, j'étais fière de suivre la piste de courageuses pionnières, mais nous avons encore beaucoup à accomplir pour être égales à nos collègues masculins. Je vais vous donner un petit exemple des différences que nous avons vécues: je n'oublierai jamais le jour où j'ai reçu mon uniforme en serge rouge de la GRC qui était loin d'être flatteur. Je l'ai porté avec fierté, même s'il se composait d'un drôle de chapeau rond, d'une jupe, d'un chandail à col montant blanc porté sous un blazer rouge, de bas fournis par la GRC — avec mes souliers Oxford à talons plats parfaitement assortis — et d'un petit sac à main pour ranger mon arme de poing, mes balles et mes menottes.

Des voix: Oh, oh!

Surint. Louise Lafrance: Ce n'est en 1990 que la GRC a enfin permis aux femmes de porter les bottes, le pantalon et le feutre comme uniforme de cérémonie. C'était un moment important pour de nombreuses femmes à la GRC, car cela signifiait qu'on nous avait écoutées.

Je peux vous montrer quelques articles que j'ai apportés si vous avez le temps plus tard.

Il y a environ cinq ans, alors que je conduisais l'ancien commissaire Maurice Nadon (aujourd'hui décédé) à un dîner régimentaire, il m'a parlé d'une histoire de mai 1974 lorsqu'il a annoncé que la GRC accepterait les demandes d'emploi de femmes désireuses de devenir membres régulières. Cette annonce avait suscité beaucoup de réactions. Le premier groupe de 32 femmes est arrivé à l'École de la GRC en septembre 1974. M. Nadon m'a dit: « Ces pauvres femmes ont dû se sentir comme si elles étaient sous un microscope ». Il se rappelait que les questions de l'heure étaient: Que vont porter les femmes? Qu'arrivera-t-il lorsque l'une d'entre elles tombera enceinte? Il a aussi ajouté: « Il n'a pas fallu longtemps pour qu'on constate à quel point la présence de ces femmes était précieuse ». En me faisant un clin d'oeil, il a ajouté: « J'ai toujours su que notre organisation avait besoin de femmes ». Il était très fier d'avoir été celui qui avait rendu cet accomplissement possible.

•(1550)

[Français]

Ces femmes, ainsi que toutes celles qui leur ont succédé, ont continué à évoluer au sein de l'organisation. Je suis surprise de constater que les progrès ne remontent pas si loin. En 1981, une première femme a été promue caporal, et, la même année, pour la première fois, une femme s'est jointe au Carrousel. En 1987, une première femme a été affectée à l'étranger et, trois ans plus tard, une première femme est devenue chef de détachement. L'organisation a nommé les premières femmes officières en 1992 et une première femme a été nommée commissaire adjointe en 1998. Le moment le plus marquant, pour nous toutes, s'est produit en 2007, lorsque Beverly Busson a été la première femme commissaire.

[Traduction]

L'engagement de femmes comme policières au Canada et tous ces « précédents » ont non seulement eu un important impact sur la GRC et d'autres corps policiers, mais aussi contribué au rôle changeant des femmes dans le milieu de travail. De très importants progrès continueront de se réaliser dans les années futures. En septembre 2009, la GRC a célébré 35 ans de la présence des femmes comme policières.

Compte tenu de notre histoire et des progrès que nous avons réalisés, la GRC ne considère pas le travail policier comme un choix de carrière non traditionnelle pour les femmes, et moi non plus. Au Bureau du recrutement, nous estimons que la promotion d'une carrière policière pour les femmes est identique pour les hommes. Le travail policier ne convient pas à tous. Ce n'est pas un travail de 9 à 5. Nous travaillons par quarts de relais et à des heures variables. Nous manquons des fêtes de famille et nous sommes de service pendant les jours fériés. Et nous sommes assurément exposés à des situations difficiles. Toutefois, pour ceux qui recherchent un emploi qui sort de l'ordinaire, le travail de police est très attirant et intéressant. Quel que soit le sexe des postulants — le travail policier convient à un certain genre de personnalité. Nous sommes chanceux que la GRC arrive à attirer des femmes et des hommes de haut calibre partout au Canada.

Comme il y a de nombreuses fausses idées au sujet de la profession de policier, nous voulons les dissiper et faire en sorte que les femmes fassent un choix éclairé pour ce qui est de faire carrière comme policière. Nous y arrivons grâce à nos équipes de recrutement partout au Canada qui tiennent régulièrement des événements sur les carrières exclusivement pour les femmes et à des images de policières au travail dans notre publicité. Les recruteurs rapportent que les points soulevés par les postulantes éventuelles sont l'équilibre entre la famille et la profession, le travail par quarts, la rémunération compétitive, la mobilité et l'exposition à des situations traumatisantes.

Le travail policier est exigeant physiquement et c'est pourquoi il est extrêmement important d'être en bonne forme physique. Notre programme de formation est conçu de façon à préparer tous les cadets en vue des rigueurs du travail policier. Les membres féminins de la GRC, moi y compris, qui rencontrent les recrues sont nos meilleurs ambassadeurs. Les entretiens personnels avec un membre de la GRC et les présentations sur les carrières exclusivement pour les femmes sont souvent les meilleurs moyens d'attirer ces jeunes femmes.

[Français]

Mon meilleur exemple de ceci est ma propre fille de 19 ans qui veut devenir membre de la GRC. Elle vient de terminer le cours collégial de deux ans sur les techniques policières.

Ma fille, qui mesure 5 pieds 2 pouces et pèse 110 livres, sait qu'elle est capable de devenir une policière solide. Elle sait qu'elle peut réussir à atteindre son plein potentiel à la GRC, parce qu'elle m'a vue et qu'elle a vu mon mari qui est aussi policier, élever ensemble une famille de trois enfants tout en menant des carrières excitantes.

Toutes nos campagnes de publicité nationales mettent en vedette des femmes qui exécutent diverses tâches policières dans de nombreux scénarios différents. Nous montrons qu'en s'engageant dans la GRC, on peut mener une carrière hors de l'ordinaire.

•(1555)

[Traduction]

D'autres initiatives connaissent du succès. Par exemple, le Comité consultatif national des femmes qui permet de faire connaître les questions qui concernent les femmes et de les respecter.

Le Comité consultatif des femmes a mené des sondages d'opinion auprès des employées à l'échelle régionale et divisionnaire sur les questions les plus pressantes pour elles. Les résultats préliminaires indiquent que les femmes veulent davantage de possibilités de formation en matière de leadership et l'accès à des mentors à tous les niveaux de l'organisation. Ces renseignements sont utiles pour élaborer des programmes pour aider à régler les questions soulevées par les femmes.

D'ici 2016, le Conference Board du Canada estime que le Canada pourrait manquer d'environ un million de travailleurs à cause du vieillissement de la population et du déclin des taux de naissance. Ceci signifie qu'il est crucial pour la GRC de rester compétitive par rapport aux autres corps policiers pour attirer de nouvelles recrues et conserver celles en poste.

[Français]

La GRC offre divers avantages sociaux qui visent à permettre un bon équilibre entre le travail et la famille pour ses employés comme le congé parental, le congé pour raison de famille et le travail à temps partiel. Ces programmes sont accessibles pour tous les employés.

[Traduction]

Le processus actuel de promotion des sous-officiers, qui a été adopté en 2006, est un outil qui se base sur les compétences. Cela signifie qu'il est inclusif et neutre pour ce qui est du sexe. Cet outil permet de réunir un plus grand nombre de candidates qualifiées qui peuvent se présenter à une promotion. Les candidates peuvent poser leur candidature en fonction des compétences acquises plutôt que de leurs années d'expérience, quel que soit leur sexe.

En dépit de son succès à attirer des femmes, la GRC est consciente qu'elle doit continuer à s'améliorer pour ce qui est de recruter des femmes, de les conserver dans ses rangs et de leur accorder des promotions. Nous adoptons une approche proactive pour promouvoir la diversité dans nos programmes aux échelons de cadre et d'officier. La GRC tient à offrir diverses possibilités aux femmes.

[Français]

Fait des plus importants, notre organisation a pour priorité de continuer à élaborer des initiatives, des politiques et des avantages pour encourager les femmes à songer à occuper un emploi au sein du corps policier national du Canada.

Merci.

[Traduction]

La présidente: Je vous remercie.

Nous passons maintenant la parole à Mary Mihychuk, de Women in Mining Canada.

Mme Mary Ann Mihychuk (présidente, Women in Mining Canada): Je vous remercie.

Je vous remercie de l'occasion qui m'est ainsi donnée de prendre la parole devant vous. J'aimerais vous entretenir de la présence accrue de femmes exerçant des professions non traditionnelles dans les secteurs de l'extraction et de l'exploration qui, ensemble, constituent l'industrie minière.

Women in Mining est une organisation créée en 2009 dans le but de promouvoir les intérêts des femmes qui travaillent dans le secteur de l'exploration et de l'exploitation minière. En collaboration avec nos sections provinciales, qui sont en pleine expansion — je parle là de Terre-Neuve, du Québec, de l'Ontario, du Manitoba, de la Saskatchewan et de la Colombie-Britannique — nous soutenons des initiatives locales dans le domaine du développement personnel et professionnel, tout en nous faisant la voix du secteur national au sein de la communauté. Notre organisation regroupe des hommes et des femmes. Les hommes y sont en fait deux fois plus nombreux que les femmes, mais il s'agit d'hommes de progrès.

Je voudrais, aujourd'hui, essentiellement évoquer le grand projet de recherche que nous venons de compléter. Il s'agit du projet *Ramp-Up*. À l'été 2009, WIM a en effet lancé un projet national de recherche, le point de départ étant qu'il semblait y avoir au sein de notre secteur une divergence de vues. Pour les employeurs, en effet, il n'y avait pas de problème, mais les femmes, elles, faisaient part de leurs frustrations et faisaient état de problèmes nombreux. Si l'on espère parvenir à une solution, il est clair qu'il faut commencer par reconnaître l'existence du problème.

C'est à cela qu'a servi *Ramp-Up*. C'est lui qui nous a fourni un plan de référence et nous a permis de cerner de manière plus précise la situation des femmes dans le secteur minier. Nous avons effectué un sondage auprès de femmes travaillant dans ce secteur, tant des employées que des employeurs, des étudiantes et des enseignantes.

Notre enquête a porté sur 2 040 personnes. Selon le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, d'ici 2017, le Canada, et l'industrie des minéraux connaîtront une pénurie de main-d'œuvre. Il manquera à ce secteur environ 60 000 travailleurs. De ce nombre, moins de 900 postes seront vraisemblablement attribués à des diplômés postsecondaires et des immigrants. Un nombre croissant de postes laissés vacants en raison de la pénurie mondiale de compétences dans le secteur minier pourraient être confiés à des femmes.

L'industrie minière demeure un employeur lucratif, le salaire moyen hebdomadaire étant de 1 347 \$, c'est-à-dire de 33 p. 100, 35 p. 100, 42 p. 100 et 44 p. 100 supérieur aux salaires respectivement versés dans la construction, la finance, l'industrie manufacturière ou l'industrie forestière. Les salaires sont donc très élevés. Ajoutons que, selon des données compilées par le Conference Board du Canada et Statistique Canada, l'écart salarial entre les hommes et les femmes varie entre 22 p. 100, dans l'industrie charbonnière, et 43 p. 100 dans le secteur de soutien aux mines.

L'emploi dans ce secteur a toujours été une affaire d'homme. Il était impensable d'embaucher des femmes dans des mines et de briser le code du « réseau de gars ». Ce n'est que vers les années 1970, que l'on a modifié les lois interdisant l'embauche de femmes par les sociétés minières qui dataient de la fin du XIX^e siècle.

Malgré cela, même si la représentation des femmes dans le secteur canadien des minerais et des métaux est passée de moins de

11 p. 100, en 1996, à plus de 14 p. 100, en 2006, elle demeure considérablement plus faible que dans la population active en général (47,4 p. 100).

Notre principale difficulté provient du fait qu'il existe au sein de ce secteur deux perceptions divergentes. Les deux tiers des femmes qui travaillent ou ont travaillé dans le secteur et le tiers des employeurs ont signalé des obstacles qui empêchent les femmes d'y faire carrière. Un tiers des enseignants et moins de 30 p. 100 des employeurs sont d'avis que les conditions de travail doivent être améliorées. En fait, sauf en ce qui concerne le besoin d'offrir des modalités de travail flexibles, les employeurs ont été plus nombreux à nier l'existence d'obstacles qu'à signaler une seule condition de travail difficile. Par contraste, près des deux tiers des travailleuses actuelles et anciennes du secteur sont d'avis que certaines conditions de travail doivent être assouplies afin de permettre aux femmes de faire carrière.

● (1600)

Les conditions de travail qui posent problème sont, notamment, des modalités de travail pas assez souples et la culture du milieu. Comme l'a fait remarquer une employée, « une industrie qui est capable d'optimiser sa planification de travail afin de composer avec les fluctuations des prix des métaux et de l'offre et de la demande, devrait, il me semble, être en mesure de prévoir une plus grande diversité au sein de son personnel ».

Certaines idées préconçues soulèvent, elles aussi, des problèmes. Plusieurs répondantes ont dit que les superviseurs ne sont pas portés à offrir des possibilités de travail dans les mines aux femmes qui ont des enfants ou à celles qui prévoient fonder une famille. Ils présument que le travail sur le terrain ne convient pas aux mères qui élèvent des enfants, ce qui finit par inciter les femmes à se chercher un emploi ailleurs. Ce problème touche de plus en plus de pères célibataires ayant la garde de leurs enfants.

L'enquête a également fait ressortir le fait que les postes de supervision sur le terrain sont actuellement occupés exclusivement par des hommes, ce qui engendre deux problèmes. Premièrement, les femmes n'ont pas de supérieures immédiates à qui se confier ou s'identifier et, deuxièmement, le travail sur le terrain est considéré comme une expérience essentielle pour les personnes qui se préparent à exercer des rôles de direction.

Écartons donc les idées reçues. Il s'agit d'offrir aux femmes les mêmes occasions et les mêmes perspectives qu'aux hommes, et de leur laisser, au niveau des emplois du temps, une certaine marge de manoeuvre afin qu'elles puissent faire ce qu'elles ont à faire. Elles sont tout à fait disposées et capables d'assumer, au sein de ce secteur, les fonctions les plus exigeantes.

Parlant de perspectives, je dois dire que la chef de direction anglo-américaine Cynthia Carol est un excellent exemple d'une femme qui s'est hissée au sommet du secteur minier, mais les femmes sont encore peu nombreuses à occuper des postes de direction dans ce secteur. L'étude *Ramp-Up* révèle que les employées et les employeurs sont d'avis que la route vers les hautes sphères est nettement plus ardue pour les femmes. Les postes de direction et de cadre sont les plus difficiles à obtenir, suivis de près par ceux d'administrateur général, de gestionnaire intermédiaire et de superviseur.

En ce qui concerne la génération à venir, la sous-représentation des femmes dans le secteur des mines et de l'exploration s'explique également par les choix qu'elles font pour leurs études postsecondaires ou leur formation. Invitée récemment à donner une conférence à l'Université du Manitoba, j'ai eu le plaisir de constater que l'assistance était, à 40 p. 100, constituée de femmes. On comprend mal qu'elles ne représentent que 15 p. 100 des employés de ce secteur. Il ne fait aucun doute que, comme le démontre notre étude, les femmes optent pour une carrière dans un secteur autre que cet excellent secteur des mines et de l'exploration. Elles s'orientent vers autre chose. D'après nous, cela s'explique dans de nombreux cas par un manque d'information. De la centaine d'étudiantes ayant participé à notre étude, seulement 10 étaient au courant de ce secteur de l'activité nationale et de ces 10, cinq seulement ont dit avoir l'intention de chercher un emploi dans ce secteur.

Il nous faut donc combler cet écart entre les sexes. Cela dit, il n'existe pas de solution unique, mais il nous faut parvenir à stimuler le recrutement, le maintien en poste et la promotion des femmes dans le secteur minier. Notre étude propose donc l'adoption d'une approche intégrée visant à renforcer les politiques et les pratiques afin de corriger le déséquilibre hommes-femmes et accroître la représentation des femmes bien au-dessus du taux actuel de 14 p. 100.

Il s'agirait, d'après nous, de prendre des mesures immédiates et notamment mieux faire connaître les possibilités de carrière, mettre sur pied des programmes de mentorat, de sensibilisation et de formation et élaborer des stratégies visant à assurer une masse critique. Le fait d'engager une femme et de l'intégrer sur le terrain à une équipe de 20 ou 200 hommes, ne crée pas vraiment un environnement de travail favorable permettant aux femmes de surmonter les obstacles qui s'opposent à ce qu'elles fassent carrière dans ce secteur.

Il s'agit donc de réévaluer le talent et le potentiel, d'accroître la flexibilité, de récompenser la réussite et d'analyser les pratiques actuelles en matière de rémunération. La question devrait d'ailleurs être inscrite à l'ordre du jour de la réunion des ministres des Mines qui doit avoir lieu cet été ainsi qu'à l'ordre du jour de tous les ministères ayant affaire à l'industrie des minéraux.

Nous sommes tout à fait favorables aux mécanismes de rapport qui, comme la Global Reporting Initiative, inclut la diversité sexospécifique dans la liste des renseignements qu'il est demandé aux entreprises de fournir.

Nous faisons actuellement face à une pénurie de main-d'oeuvre et les femmes qui sont d'excellentes communicatrices, peuvent non seulement aider à pallier cette pénurie, mais aussi être les représentantes d'un secteur où priment la sécurité et le progrès pour que l'ensemble du secteur puisse bénéficier de l'approbation publique.

Je vous remercie de votre attention et, encore une fois, de l'occasion qui m'a été donnée de prendre la parole ici.

•(1605)

La présidente: Je vous remercie.

Nous allons maintenant passer aux questions, en commençant, pour les libéraux, avec Anita Neville.

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

La présidente: Vous avez donc sept minutes. Je tiens à préciser que ces sept minutes comprennent à la fois les questions et les réponses.

L'hon. Anita Neville: Je tiens à vous remercier toutes de votre présence ici. Je relève que la diversité a également été une qualité des exposés que vous nous avez présentés. Tout cela nous sera des plus utiles.

Je vais m'adresser en premier à Mme Carter et à Mme Mihychuk. Madame Mihychuk, vous nous avez parlé tout à l'heure de pédagogie, mais Madame Carter, vous n'avez vous-même pas évoqué ce sujet.

On me dit, ici et là, que les jeunes femmes qui entreprennent des études d'ingénieur ont souvent, après un certain temps, l'impression de ne pas être soutenues dans leurs ambitions et qu'il est fréquent qu'elles abandonnent, parfois en pleurs. Je sais qu'il s'agit de deux secteurs différents, mais d'après vous, comment, avant même l'étape du recrutement, attirer des femmes vers vos professions respectives?

Mme Marie Carter: En fait, dans le cadre de Women in Engineering, nous avons consacré à cela des efforts considérables. Nous avons constaté qu'un des problèmes est justement celui auquel vous venez de faire allusion, c'est-à-dire la culture ambiante dans les écoles d'ingénieurs. Cela commence dès la semaine d'orientation en première année. Tout le monde est au courant du rôle de Lady Godiva qu'on a, à l'Université Queen's, fait jouer à des étudiantes et on pourrait multiplier les exemples de ce genre de choses.

Nous avons attiré l'attention sur ce problème du Conseil national des doyens d'écoles d'ingénieurs et de Sciences appliquées. Les membres se penchent actuellement sur les moyens de faire progressivement évoluer la culture des écoles d'ingénieurs afin qu'elles laissent davantage de place à l'esprit de collaboration et qu'elles facilitent une meilleure intégration des femmes. Trois écoles d'ingénieurs sont actuellement dirigées par une doyenne, ce qui représente une proportion considérable et nous allons donc éventuellement avoir les modèles d'identification qui nous ont fait défaut jusqu'ici. Il va y avoir en outre de plus en plus de professeures d'ingénierie et tout cela va aider à faire évoluer la culture de ce milieu puisqu'elles se rendent bien compte de la situation actuelle.

Il s'agit bien de quelque chose à laquelle nous nous intéressons de près. Nous oeuvrons en étroite concertation et nous tentons de promouvoir... Nous envisageons également d'instaurer un programme pilote dans une université. Je précise, puisque nous sommes à Ottawa, que nous collaborons actuellement avec Claude Laguë, de l'Université d'Ottawa, afin de voir si nous ne pourrions pas effectivement instaurer un programme pilote afin de parvenir, peut-être, à modifier la culture ambiante dans une université et par cela attirer davantage de femmes vers les études en ce domaine.

•(1610)

Mme Mary Ann Mihychuk: Merci, madame Neville. Ça fait plaisir de rencontrer quelqu'un du Manitoba. Nous nous sommes connues au conseil scolaire de Winnipeg.

N'avons-nous pas eu tendance à penser que, dans le domaine des sciences, la situation des femmes s'était tellement améliorée que nous pouvions en quelque sorte nous reposer sur nos lauriers. D'après moi, nous avons en cela eu tort. Il nous faut, en effet, continuer à attirer des mentors, à financer des programmes et à redoubler nos efforts en ce sens. Il nous faudrait également revoir les programmes d'étude de la maternelle à la 12^e année et renforcer l'enseignement des sciences en général et des sciences de la terre en particulier. Dans de nombreuses divisions scolaires, ces matières ont été quelque peu négligées, voire supprimées entièrement.

Il conviendrait donc de revigorer les études en géologie et dans les divers domaines ayant une application minière. L'Association canadienne des prospecteurs et entrepreneurs a lancé un programme intitulé Mining Matters. Ce programme, intégralement financé par les entreprises du secteur, met à la disposition des enseignants un programme d'études allant de la maternelle à la 12^e année. Je précise que l'enseignement n'est pas dispensé par des représentants du secteur, mais que les enseignants disposent d'un matériel pédagogique pouvant faire l'objet d'un enseignement pratique. Ce programme a eu beaucoup de succès en Ontario. D'après moi, il serait utile d'en promouvoir l'adoption dans l'ensemble du pays.

L'hon. Anita Neville: Je vous remercie.

J'aurais beaucoup de questions à poser, mais celle-ci s'adresse à la représentante de la GRC.

Vous disiez tout à l'heure que cette proportion de 20 p. 100 vous paraît satisfaisante. J'ai eu l'occasion de m'entretenir avec un officier attaché au service du recrutement et, selon lui, il est parfois difficile d'atteindre l'objectif de sept nouvelles recrues par semaine. C'est ce qu'on m'a dit. Je n'ai aucun moyen de savoir s'il en va de même dans l'ensemble du pays.

Au niveau du recrutement des femmes, a-t-on, là aussi, retenu des objectifs chiffrés? Je sais que le recrutement ne se fait pas toujours aisément. Vous êtes-vous fixé un objectif? Cette proportion de 20 p. 100 représente un certain progrès, mais il reste, me semble-t-il, beaucoup à faire.

Surint. Louise Lafrance: Oui, nous nous sommes effectivement fixé des objectifs. Le programme de recrutement a actuellement pour but d'atteindre les 25 p. 100 — c'est notre objectif pour l'année — cette proportion de 25 p. 100 devant aussi se retrouver au niveau de la troupe. Je n'entends pas par cela qu'il faille que chaque troupe contienne 25 p. 100 de femmes, mais ce doit effectivement être la proportion moyenne étendue sur l'année.

Il ne me semble pas réaliste d'envisager une augmentation beaucoup plus rapide. Comme je l'ai dit dans le cadre de mon exposé, nous avançons progressivement et par les objectifs que nous nous sommes fixés ainsi que par nos activités de mentorat, nous augmentons effectivement le nombre de femmes au sein de la GRC.

Sachez qu'il y a 10 postulants pour chaque candidat effectivement envoyé à Regina. Notre processus de sélection est rigoureux en proportion, les résultats sont les mêmes pour les hommes et pour les femmes.

Cela dit, l'augmentation du nombre de femmes à la GRC constitue, au niveau du recrutement, un objectif prioritaire.

L'hon. Anita Neville: Je vous remercie.

Me reste-t-il du temps?

La présidente: Il ne vous reste qu'un quart de seconde. Je suis désolée.

L'hon. Anita Neville: Non, je n'y parviendrai pas en si peu de temps.

Je vous remercie.

La présidente: La parole passe à Mme Demers, du Bloc québécois.

[Français]

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

Mesdames, je vous remercie de votre présence, aujourd'hui. Je suis vraiment fascinée par ce que vous réussissez à faire malgré les difficultés que vous vivez.

Il y a ici des femmes qui travaillent dans différents milieux mais qui sont confrontées à des situations qui se ressemblent beaucoup. Par exemple, je sais qu'il y a eu des incidents de harcèlement à la GRC jusqu'à ce que Mme Buisson arrive. On en entendait parler souvent, mais plus maintenant. Je présume donc que ça s'est réglé.

Dans le domaine des mines aussi, je sais qu'il y a eu beaucoup d'incidents de harcèlement et que c'est difficile pour les femmes, tout comme c'est le cas dans le domaine de la construction. Je ne sais pas ce qu'il en est pour les ingénieurs. On présume que les hommes étant plus instruits, il y aurait moins de harcèlement. Je me demande si c'est vrai ou faux.

Je voudrais vous dire aussi, madame Mihychuk, que j'aurais souhaité pouvoir vous rencontrer il y a deux mois, parce que nous avons alors rencontré les propriétaires des mines canadiennes. Si on avait su ce que vous nous dites aujourd'hui, on aurait pu faire des pressions pour faire débloquer les choses. Ce que vous faites va nous aider énormément à pouvoir mieux faire notre travail. J'aimerais savoir quelles sont les plus grandes difficultés que vous vivez en tant que femmes, parce que vous n'êtes pas encore en nombre suffisant dans vos métiers respectifs.

D'autre part, madame Nelson et madame Lux, j'ai été fascinée par le fait que vous fassiez de la prévention. Malheureusement, on n'en fait pas encore au Québec. J'aimerais en savoir un peu plus à ce sujet.

Sur ce, je vous laisse aller.

•(1615)

Surint. Louise Lafrance: Pour répondre à votre première question, qui portait sur le harcèlement au sein de la GRC dont on n'entend plus parler, je dois souligner qu'au cours des années, on a instauré beaucoup de processus, et ce, depuis plusieurs années.

Aujourd'hui, quand des cadets arrivent à la Division Dépôt, dans le cadre de notre programme de recrutement, et à l'École de la GRC à Regina, ils suivent des programmes qui visent à les informer, qu'ils soient hommes ou femmes, sur ce qu'est le harcèlement, parce que certaines personnes ne savent pas nécessairement ce que ça représente.

Nos processus sont très rigoureux. Si une personne est victime de harcèlement, qui qu'elle soit, elle a accès à plusieurs processus. Les gens font des plaintes formelles et on enquête. Les gens sont réprimandés pour ce qu'ils ont fait.

Par contre, je peux affirmer avec beaucoup de conviction, que les problèmes de harcèlement sexuel envers les femmes ont grandement diminué. Ces cas sont maintenant très rares. Par contre, il y a des cas de harcèlement pour des raisons de rendement au travail. Les gens se sentent harcelés et c'est le genre de plaintes qu'on reçoit dernièrement.

[Traduction]

Mme Marie Carter: Les défis et les obstacles à surmonter varient dans une certaine mesure selon le domaine spécialisé en cause, car, en effet, l'environnement de travail n'est pas le même dans tous les secteurs de l'ingénierie. On trouve ainsi de très nombreuses femmes en ingénierie biomédicale et environnementale. Compte tenu d'une plus grande diversification du recrutement, les difficultés sont moins grandes dans ces deux secteurs qu'ailleurs.

D'autres disciplines, le génie informatique ou le génie électrique, par exemple, — j'étais moi-même bien que je ne le sois plus, spécialisée en ingénierie des transports — demeurent des domaines essentiellement masculins. C'est dire que la situation varie d'un secteur à l'autre. Il y a, par exemple, de nombreuses femmes dans la fonction publique, car c'est un secteur d'activité où, en raison des garanties qui ont été instituées, l'équité en matière d'emploi est beaucoup plus... Comment dirais-je? Enfin, il est facile de s'en apercevoir. On en parle. Cela n'est pas nécessairement le cas dans le secteur privé et donc il n'est pas toujours aisé de quantifier le degré de difficulté.

Il en est fait écho dans des rapports isolés. Il s'agit, en grande mesure, des difficultés de parvenir à un équilibre entre la vie de famille et la vie professionnelle. Ce problème continue à être évoqué par la jeune génération, mais là, il touche les hommes autant que les femmes, car les deux sont à la recherche de cet équilibre. Pour nous, en fait, le principal obstacle se situe au niveau du style de gestion. Il faudrait davantage de femmes dans des postes de direction. Leur style de direction se distingue en effet de celui des hommes. Les femmes sont plus portées à la collaboration, alors que les hommes sont davantage attirés par le sens de la hiérarchie. Évidemment, en disant cela, je généralise.

• (1620)

La présidente: Excusez-moi, mais il nous reste deux minutes et deux personnes attendent pour répondre. Je tenais simplement à vous le signaler.

Mme Mary Ann Mihychuk: Je dirais qu'il y a probablement aujourd'hui, dans le secteur de l'exploration et des mines, moins de harcèlement que naguère. En 1977, lorsque j'ai entamé ma carrière de géologue, les gens avaient tendance à penser que ce serait un désastre que de confier à une femme un poste dans un camp éloigné où il n'y avait que des hommes. On était sûr qu'il se passerait des choses inacceptables. Eh bien, j'ai entamé ma carrière il y a 33 ans et j'ai pu constater que la présence d'une femme dans un camp minier a plutôt pour effet de contribuer à une plus grande sérénité et à davantage de calme. C'est un peu comme dans le programme *Survivor*. Mettez huit personnes qui ne se connaissent pas ensemble en pleine forêt pendant trois mois sans moyen d'en sortir. C'est dur pour tout le monde, mais cela ne veut pas dire que les gens vont s'entretenir.

Quoi qu'il en soit, l'idée subsiste et continue à nous créer des obstacles. Ayons à cet égard l'esprit ouvert. Les femmes sont capables d'efforts physiques. Nous nous sommes montrées capables d'occuper des postes difficiles. Je crois, en effet, que le plus difficile, est de faire évoluer les mentalités. Chacun doit faire preuve de souplesse. À supposer qu'une Autochtone postule à un emploi auprès d'une entreprise minière, il s'agit de comprendre les difficultés qu'elle pourra éventuellement éprouver, et en tenir compte.

La présidente: Je vous remercie.

Nous sommes à court de temps, mais je vais tout de même donner à Mme Nelson l'occasion de répondre aux questions qui viennent d'être posées.

Mme Palmer Nelson: J'y répondrai en quelques mots.

En ce qui concerne les hygiénistes dentaires, la difficulté consiste à passer d'un rôle d'auxiliaire qui exerce son activité dans le cadre d'un cabinet dentaire à celui de professionnel à part entière. C'est ce que nous constatons. Il va falloir que nos études intègrent des connaissances en affaires et en gestion afin que les hygiénistes dentaires passent du rôle d'auxiliaire à celui de professionnel à part entière.

La présidente: Je vous remercie.

Nous passons maintenant la parole aux conservateurs, avec Mme Brown.

Mme Lois Brown (Newmarket—Aurora, PCC): Merci, madame la présidente. Merci mesdames d'avoir répondu à notre invitation.

J'aurais des questions à poser à chacune d'entre vous, mais je sais que cela ne va pas m'être possible. Je vais donc commencer par Mme Nelson, essentiellement en raison des trois années que j'ai passées en tant que membre du conseil d'administration. J'étais un des membres nommés au conseil d'administration du College of Dental Hygienists of Ontario par le gouvernement et j'y ai exercé, pendant trois ans, les fonctions de vice-présidente. Avant de siéger au sein de cet organisme, je ne savais rien de cette profession, mais j'ai beaucoup appris. J'ai joint mes efforts à d'autres pour faire adopter, en Ontario, ces nouvelles dispositions qui permettent aux hygiénistes d'entrer sur le marché en professionnels autonomes. C'est un sujet que je connais donc bien.

J'étais entièrement favorable à l'idée d'ajouter au programme d'études des hygiénistes dentaires un volet d'études commerciales. Je suis moi-même femme d'affaires et je sais qu'il faudrait effectivement compléter en ce sens le programme d'études. Pourriez-vous nous préciser un peu le nombre d'hygiénistes dentaires qui, depuis qu'ils se sont vu reconnaître le statut de professionnels autonomes, ont effectivement ouvert un cabinet? Pourriez-vous nous donner une petite idée des pourcentages en question?

Mme Palmer Nelson: Cela dépend, bien sûr, des provinces. L'Île-du-Prince-Édouard, Terre-Neuve-et-Labrador, les Territoires du Nord-Ouest, le Yukon et le Québec n'ont toujours pas modifié leur législation à cet égard. Dans les provinces qui ont reconnu aux hygiénistes dentaires le statut de professionnel autonome, on compte maintenant 214 cabinets. Ce nombre comprend à la fois des services à domicile, des cabinets ayant passé un contrat avec diverses institutions et, aussi, des cabinets en milieu commercial appartenant à un hygiéniste dentaire. Cela donne donc 214 entreprises de ce type, ce qui constitue une très forte augmentation sur une année. À l'Association des hygiénistes dentaires, nous avons quelqu'un qui se consacre entièrement au dossier de l'exercice libéral de la profession et notre association recueille de plus en plus de renseignements sur la question, car, jusqu'ici, il n'y avait pas grand-chose.

Je suis moi-même originaire de Terre-Neuve-et-Labrador et depuis 20 ans j'exerce ma profession dans le cadre d'un cabinet dentaire. J'ai effectué des démarches auprès des gouvernements afin d'être autorisée à m'autoréglementer. Nous souhaitons voir, à cet égard, adopter une loi générale, mais je vais bientôt déménager en Nouvelle-Écosse. Cela me fait très plaisir, car, après avoir élaboré un projet d'entreprise, j'ai pu créer, en Nouvelle-Écosse, ma propre entreprise puisque la législation de cette province me le permet. J'ai contacté des organismes qui soutiennent les femmes souhaitant lancer une entreprise, non seulement en hygiène dentaire, mais dans divers autres domaines d'activité.

• (1625)

Mme Lois Brown: Vous nous avez dit tout à l'heure que, parmi les hygiénistes dentaires, on compte 5 p. 100 d'hommes. Dispose-t-on de chiffres qui permettraient de savoir si les hommes entendent eux aussi lancer des entreprises?

Mme Palmer Nelson: Vous voulez dire les hygiénistes dentaires de sexe masculin?

Mme Lois Brown: Oui.

Mme Palmer Nelson: Je ne suis pas en mesure de vous le préciser aujourd'hui, mais je pourrais certainement vous obtenir ce renseignement.

Mme Lois Brown: Je serais intéressée à l'obtenir.

Mme Judy Lux (spécialiste des communications, Politiques en matière de santé, Association canadienne des hygiénistes dentaires): Je peux vous apporter à cet égard une précision. Environ 1 p. 100 des hygiénistes dentaires entendent créer une entreprise. Pour l'instant, il n'y a qu'un homme à l'avoir fait.

Mme Lois Brown: Voilà qui est intéressant. Je pense que les autres membres du comité seraient également intéressés à obtenir de plus amples renseignements à cet égard.

Madame Lafrance, j'ai beaucoup apprécié les détails dont vous avez fait état dans votre exposé. À un certain point, vous avez dit que « la promotion d'une carrière policière pour les femmes est identique pour les hommes ». Pourriez-vous nous dire un peu quels sont les facteurs qui font que les hommes et les femmes sont attirés par une carrière dans la police? Y a-t-il, selon vous, une différence entre ce que les femmes cherchent dans cette profession et ce que cherchent les hommes? Je sais qu'il s'agit essentiellement d'un choix, mais quels seraient les facteurs d'attraction?

Surint. Louise Lafrance: Si vous demandez à un membre de la GRC, ou à tout autre policier, ce qui les a attirés à ce métier, ils vous répondront, je pense, que c'est l'idée d'être utile à la société. Posez-leur la question, et c'est ce qu'ils vous répondront. C'est également ce que diront les recrues. Nous souhaitons être utiles à la société et participer à la vie de la communauté dans laquelle nous vivons. Un attrait supplémentaire est le fait qu'il ne s'agit pas d'un travail de 9 à 5. Vous ne savez donc jamais au juste ce qui va arriver. Vous commencez votre journée de travail et vous ne savez pas ce qui va se passer. C'est un travail enthousiasmant et, à la fin de la journée, vous avez l'impression d'avoir vraiment fait quelque chose.

Bien sûr, les candidats hommes sont davantage attirés par l'aspect ludique du métier, vous savez, le groupe tactique d'intervention, les véhicules ou les armes. Voilà des choses qui intéressent davantage les hommes. Les femmes, elles, sont davantage attirées par les enquêtes ou la police scientifique. Ce qui fait, si l'on peut dire, le charme de la GRC, c'est qu'on y trouve de tout. Vous pouvez ainsi travailler dans votre domaine de prédilection et recevoir la formation qui vous le permettra.

Mme Lois Brown: Est-on parvenu, donc, à rendre ce choix plus attirant? L'année dernière, à Wainwright, j'ai eu l'occasion de m'entretenir avec le commandant. Les candidats sont les mêmes que ceux qui envisagent une carrière militaire ou paramilitaire. Le fait que désormais les cadets de la GRC touchent une solde pendant toute leur période de formation au dépôt, a-t-il permis d'améliorer le recrutement?

Surint. Louise Lafrance: Cela a été en effet très utile. Pendant leur période de formation au dépôt, les cadets touchent maintenant 500 \$ par semaine. Cela nous a permis d'améliorer le recrutement, car, si l'on prend l'exemple d'une mère de trois enfants qui souhaite devenir membre de la GRC, on comprend que sa situation serait extrêmement difficile si elle n'a aucun revenu. Il est clair que cette nouvelle disposition facilite beaucoup les choses.

Mme Lois Brown: J'aimerais, si vous me le permettez, poser maintenant, très rapidement, une question à Mme Carter. Vous nous avez parlé tout à l'heure du programme d'études et du besoin de familiariser, très tôt, les filles avec la carrière d'ingénieur. D'après vous, en ajoutant aux études secondaires des cours de technologie,

encouragerons-nous davantage les jeunes filles à entreprendre des études d'ingénieur?

Mme Marie Carter: Oui, tout à fait. Il nous faut parvenir à mieux comprendre les facteurs qui semblent, à l'école secondaire, éloigner les filles des mathématiques et des sciences. Est-ce parce qu'elles pensent que ces sujets sont ennuyeux? Si nous mettions en place des programmes très pratiques d'études en technologie, on retiendrait peut-être davantage leur attention.

Mme Lois Brown: À l'école secondaire, mes matières préférées étaient la physique et le dessin technique.

Mme Marie Carter: Moi aussi, mais ma conseillère pédagogique pensait que je devrais devenir psychologue, alors que ceux qui me connaissent savent que cela n'aurait pas été pour moi une bonne orientation.

La présidente: Il vous reste 10 secondes.

Mme Lois Brown: Je m'en tiendrai là. Merci, madame la présidente.

La présidente: Je passe maintenant la parole à Mme Mathysen, au nom du NPD.

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

Je tiens à vous remercier d'être venues prendre la parole devant le comité. Cette séance a été des plus intéressantes. Elle nous a, je pense, permis de recueillir plus de données qu'il ne nous en faudra pour rédiger notre rapport et je vous en remercie.

Je souhaiterais d'abord poser une question d'ordre général qui s'adresse à l'ensemble de nos témoins. Elle m'est inspirée par un rapport qui remonte à plus de 20 ans. Il s'appelle *More Than Just Numbers*. Ce que je trouve un peu déconcertant, c'est que ce rapport, rédigé il y a 20 ans, demeure d'actualité. L'idée est, essentiellement, qu'il appartient aux divers gouvernements de concevoir leurs stratégies sectorielles, leurs programmes de développement des ressources humaines, leurs politiques d'approvisionnement, leurs communications, leurs politiques fiscales, etc., dans l'optique de l'équilibre hommes-femmes. Ce rapport insistait en outre sur le fait que les politiques en matière de congé parental, de services aux aînés et de soins aux enfants ont une énorme incidence sur les conditions de travail et la vie professionnelle des femmes.

À ces diverses considérations, je souhaiterais ajouter l'équité en matière salariale, bien que cela ne s'applique pas dans tous les cas. J'ai été frappée par ce que Mme Mihychuk nous a dit au sujet des disparités salariales. Pourriez-vous nous parler un peu des soins aux enfants, des services aux aînés, de l'équité salariale, autant de domaines qui permettent d'élargir l'éventail des choix qui s'offrent aux femmes en leur permettant, justement, d'épouser des professions traditionnellement réservées aux hommes.

• (1630)

Mme Marie Carter: Je dois dire que la province de Québec a été à l'avant-garde des programmes spécifiquement destinés aux femmes. Le Québec a fait figure de pionnier en matière de congé de paternité et il est maintenant à l'avant-garde des progrès en matière de garde d'enfants. C'est probablement lui également qui adoptera le régime le plus progressiste en matière de services aux aînés. Tout cela va énormément faciliter la vie des familles où le père et la mère travaillent tous les deux.

Comme je le disais tout à l'heure, nous constatons que les hommes qui exercent la profession d'ingénieur éprouvent actuellement les mêmes difficultés que les femmes. Les données démographiques démontrent un vieillissement de la population et la question des soins aux aînés va se poser de plus en plus. Il va par conséquent falloir accorder aux parents, aux enfants ou autres personnes appelées à s'occuper d'aînés, des conditions de travail plus souples... Il est clair qu'en ce domaine, le Québec a une longueur d'avance. Les autres provinces devraient, me semble-t-il, lui emboîter le pas sans tarder.

Mme Irene Mathysen: Le gouvernement fédéral a, lui aussi, un rôle à jouer à cet égard.

Mme Marie Carter: Oui, tout à fait.

Mme Irene Mathysen: L'une d'entre vous a-t-elle quelque chose à ajouter sur ce point?

Mme Mary Ann Mihychuk: J'estime pour ma part que ce rapport cherchait à faire comprendre que les chiffres ne disent pas tout et qu'il faut chercher à orienter le marché de la main-d'oeuvre par des stratégies adaptées, qu'il faut prendre les devants et donner l'exemple. Le monde de l'entreprise ne fera rien pour corriger la situation, tant qu'il ne reconnaîtra pas qu'il existe effectivement un problème à cet égard. Le problème se situe en effet en partie à ce niveau-là et nous tentons de faire évoluer les choses. Dans le secteur des minéraux, j'ai ma propre entreprise et donc le problème ne se pose pas vraiment pour moi, mais il va falloir faire évoluer la situation.

Il est clair qu'une initiative du gouvernement serait utile. Des modalités de travail plus souples seraient également une excellente chose. Songez aux entreprises qui peuvent être citées en exemple. Les camps de pêche pour touristes, par exemple, qui ont toujours engagé des hommes et des femmes issus des premières nations. On a pu voir que cela donnait de bons résultats. En effet, cela permet à la famille tout entière d'aller ensemble s'installer dans un camp situé dans un lieu éloigné. Si vous réfléchissez bien, vous verrez que l'exploration minière ne diffère pas essentiellement d'un camp de pêche. Je dois dire que si on permettait aux familles d'y emmener leurs enfants... Nous serions nombreuses à devoir nous faire accompagner d'une bonne d'enfants, mais cela vaut également pour les hommes. Il s'agit de faire preuve de plus de souplesse dans l'organisation du travail et de rechercher de nouvelles solutions.

Si vous voulez que nous allions travailler au Nunavut, ou dans le Grand Nord, ou dans une localité éloignée, faites preuve de souplesse et de compréhension. Ne vous attendez pas à ce que les gens restent pendant trois, quatre ou cinq mois d'affilée éloignés de leurs familles. Compte tenu des attentes qui se manifestent de nos jours, cela ne marchera pas, surtout pour les femmes.

Il serait donc utile de faire comprendre tout cela à nos confrères et consoeurs du secteur. Ce serait faire preuve d'initiative et nous profiterions ainsi d'une tierce opinion, d'une autre manière de voir les choses. Cela clarifierait un peu ce à quoi les gens s'attendent aujourd'hui au Canada. Cela serait, me semble-t-il, une bonne chose.

Mme Irene Mathysen: L'idée me paraît intéressante. On vous répondra peut-être que cela serait difficile ou que cela coûterait trop cher. Et pourtant, on entend de plus en plus dire que lorsque les conditions de travail sont satisfaisantes et que les gens se sentent bien, la productivité augmente de manière remarquable. J'espère, par conséquent, que tout le monde comprendra cela.

• (1635)

La présidente: Vous avez une minute et demie.

Mme Irene Mathysen: Diable! Je ne sais quoi dire, madame la présidente. J'ai tant de questions à poser.

J'en ai une pour la surintendante Lafrance. J'ai été très frappée par la manière dont l'ancien commissaire Maurice Nadon expliquait pourquoi la GRC avait besoin de plus de femmes dans ses rangs. Vous avez parlé des intérêts des femmes, du fait qu'une fois dans la police il ne s'agit plus pour elles d'avoir des jouets ni de se préoccuper de ce qu'aiment les garçons. En quoi la culture de la GRC a-t-elle changé? Je suppose que ce changement a été positif, qu'il y a une amélioration sur le plan de la prestation des services de police et un renforcement du sentiment de fierté professionnelle. Pourriez-vous nous en donner une brève description?

Surint. Louise Lafrance: Bien sûr, je suis tout à fait d'accord avec ce dont parlait Mary Ann tout à l'heure, parce qu'au début, certains disaient que s'il allait y avoir des femmes, cela signifiait qu'il ne serait plus possible de faire ceci ou cela, ou qu'il y aurait désormais un environnement dans lequel les gens penseraient que la présence des femmes marquerait la fin du monde tel qu'ils le connaissaient.

La présence de femmes dans les voitures de police — on l'a souvent noté, et d'ailleurs les collègues avec qui j'ai travaillé l'ont fait également — contribuait effectivement à désamorcer des situations qui se seraient autrement terminées par des bagarres. Le fait qu'il y a une femme dans la voiture de patrouille donne un tour positif à la situation; je crois en effet que les femmes savent communiquer un peu mieux que les hommes et qu'elles sont capables de désamorcer de telles situations, au lieu de faire preuve d'agressivité dès le départ. Lorsque j'écoutais Mary Ann, je me disais que ce qu'elle décrivait avait beaucoup de points communs avec les services de police.

Mme Irene Mathysen: Merci beaucoup.

La présidente: Merci beaucoup.

Nous allons maintenant passer à une série de questions de cinq minutes. Je commencerai par les libéraux. Michelle Simson.

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

Je ne dispose que de cinq minutes; je serai donc brève. Mes questions s'adresseront uniquement à Mme Lafrance, car à mon avis, c'est peut-être la GRC qui offre les meilleures possibilités d'emploi pour les femmes. Nous avons en effet entendu dire récemment qu'il va bientôt y avoir une crise et qu'une opération éclair de recrutement est en cours. Il me semble qu'il y aurait là de meilleures possibilités d'emploi pour les femmes.

Dans vos observations préliminaires, vous avez déclaré qu'en 2000, 14,3 p. 100 de la GRC — je suppose que vous parlez uniquement là des membres réguliers tels que les gendarmes...

Surint. Louise Lafrance: Oui.

Mme Michelle Simson: Bien. On en est maintenant à 20 p. 100. Il me semble cependant — si j'en juge d'après les notes d'information — qu'entre 2004 et 2009, il y a eu un ralentissement. C'est ce qu'indiquent les statistiques qui nous ont été fournies par la Bibliothèque du Parlement. L'augmentation a été de 3,3 p. 100 entre 2000 et 2004, et elle a été de 2,3 p. 100 seulement entre 2004 et 2009. Je trouve cela intéressant. Cela signifie qu'il y a un ralentissement. Ou bien vous avez moins de candidates ou bien il y a des départs.

Surint. Louise Lafrance: Non. Ce qui s'est passé, c'est que la GRC a effectivement lancé une importante opération de recrutement. Nous avons eu besoin de doter environ 1 800 postes par an pendant trois années d'affilée. Nous avons effectivement complété nos effectifs avec des hommes. Nous avons besoin d'accroître le nombre des membres, un point c'est tout. Il y avait beaucoup de départs à la retraite, de nouveaux contrats, etc.

Tout cela s'est produit en même temps, et nous...

Mme Michelle Simson: Il y a donc bien eu un petit ralentissement, puisque vous avez été obligés de recruter du personnel assez rapidement.

Surint. Louise Lafrance: Nous avons besoin d'accroître nos effectifs.

Mme Michelle Simson: D'accord.

Surint. Louise Lafrance: En moyenne, nous sommes tombés à 18,3 p. 100 au cours de ces années-là.

Mme Michelle Simson: J'ai plusieurs amies qui appartiennent à la GRC. Je suis très fière de la Gendarmerie royale, mais je crois qu'il est indiscutable qu'il y avait un assez grave problème de harcèlement en ce qui concerne les femmes. Notamment lorsqu'il s'agissait de dénoncer le harcèlement.

Habituellement, si vous avez le grade de gendarme, à qui signaleriez-vous ce genre de situation?

Surint. Louise Lafrance: Normalement... Cela dépend naturellement de l'identité du harceleur.

Mme Michelle Simson: Disons qu'il s'agit d'un autre gendarme. Hiérarchiquement parlant, à qui vous adresseriez-vous? À l'échelon immédiatement supérieur...?

Surint. Louise Lafrance: Lorsqu'une femme ayant le grade de gendarme rapporte l'existence d'une telle situation à un caporal, elle doit s'adresser au caporal qui la commande, celui-ci ayant lui-même l'obligation de signaler le harcèlement.

Mme Michelle Simson: Vous avez 3 570 caporaux dans la GRC. Combien de femmes ont-elles ce grade?

Surint. Louise Lafrance: Je n'ai plus la mémoire des chiffres, mais je pourrai le vérifier et vous donner une réponse.

•(1640)

Mme Michelle Simson: En fait, il y a un bon organigramme sur la toile.

Surint. Louise Lafrance: Voilà, je l'ai ici: nous avons 811 caporaux.

Mme Michelle Simson: Qui sont des femmes?

Surint. Louise Lafrance: Oui.

Mme Michelle Simson: Bien. Il y en a donc 811.

J'ai cru cependant comprendre que le problème tenait au fait que les femmes hésitaient beaucoup à s'adresser à leur supérieur pour dénoncer le harcèlement dont elles étaient victimes. Il y a eu un fort mouvement en faveur de la création d'une association de policiers au sein de la GRC afin d'établir une sorte de protection globale, de manière à ce que vous ne soyez pas obligés de compter sur un seul homme ou sur un seul caporal et que vous puissiez jouir d'un certain sentiment de sécurité.

À votre avis, l'existence d'une telle association contribuerait-elle à attirer plus de femmes?

Surint. Louise Lafrance: En fait, nous avons aussi une coordonnatrice qui s'occupe des problèmes de harcèlement.

Lorsqu'une personne s'estime placée dans une situation gênante pour elle, elle peut s'adresser à cette coordonnatrice.

Mme Michelle Simson: Mais je sais que la création d'une association intéresse les membres de la GRC, en particulier les femmes.

Pensez-vous cependant que ce serait un incitatif, lorsque vous faites du recrutement, car cela dissiperait l'impression qu'il n'y a qu'une seule personne à qui faire appel?

Surint. Louise Lafrance: Si les femmes ont le sentiment qu'elles peuvent exprimer leurs préoccupations sans être harcelées?

Mme Michelle Simson: Oui, sans craindre de représailles.

Surint. Louise Lafrance: Bien entendu, la mise en place d'un instrument ou d'un système quel qu'il soit donnerait plus confiance aux femmes. Je peux cependant vous assurer qu'actuellement, il n'y a pas problème. Les cas de harcèlement sont dénoncés.

La présidente: Vous avez trente secondes.

Mme Michelle Simson: Vous dites donc que les cas de harcèlement sont dénoncés, et...

En fait, je n'ai pas d'autres questions à poser. Je voulais simplement vous interroger au sujet de l'association.

Je vous remercie.

La présidente: Madame Wong, je vous prie.

Mme Alice Wong (Richmond, PCC): Merci beaucoup, mesdames, d'avoir bien voulu comparaître devant ce comité.

Comme je ne dispose que de cinq minutes, je m'en tiendrai à l'observation que j'ai faite lors d'une visite à un groupe de femmes de carrières libérales venues d'outre-mer, en majorité de la Chine continentale. Un des problèmes dont elles m'ont parlé, tenait au fait qu'elles étaient des ingénieures en Chine, mais que lorsqu'elles étaient arrivées au Canada, elles avaient eu des difficultés à faire reconnaître leurs titres et compétences. À cause du changement sur le plan démographique, nous verrons un nombre croissant de nouveaux arrivants dotés d'une solide formation, et pourtant, à cause des obstacles linguistiques et de la diversité des organismes de réglementation, ces personnes ne pourront pas continuer à exercer leurs professions.

Ma question s'adresse tout particulièrement aux ingénieurs, car je pense que votre association pourrait peut-être faire quelque chose dans ce domaine. Ai-je raison de le penser?

Mme Marie Carter: Oh oui, nous avons fait un énorme travail. Nous avons bénéficié d'un très fort soutien de la part du gouvernement fédéral, de RHDCC. En 2002, nous avons lancé un projet important intitulé « De la considération à l'intégration ». Nous sommes ainsi parvenus à créer avec nos réglementateurs, nos associations constitutives, un processus d'évaluation beaucoup plus rationnel grâce auquel les gens obtiennent très rapidement des réponses leur permettant de savoir dans quels domaines ils doivent améliorer certaines de leurs compétences.

Actuellement, environ 30 p. 100 des ingénieurs professionnels au Canada ont été formés outre-mer. C'est un nombre appréciable. Que ce soit des hommes ou des femmes venant d'outre-mer, il n'y a aucune différence. Il est en fait assez plaisant de voir combien de femmes ayant reçu une formation d'ingénieur dans d'autres pays viennent au Canada et demandent un permis d'exercer.

Vous avez mentionné la question de la langue. Pour pouvoir appartenir à une des professions réglementées, il faut être capable de communiquer en français ou en anglais au Canada. Pouvoir communiquer en français ou en anglais est absolument nécessaire.

Mme Alice Wong: Cela vaut aussi pour d'autres professions.

Les hygiénistes, par exemple... Je sais que certains dentistes formés outre-mer finissent par travailler comme hygiénistes. Là encore, c'est leur organisme de réglementation qui aide les professionnels formés outre-mer à devenir membres de cette industrie, qu'il s'agisse, vous savez, de femmes ou d'hommes sans argent.

Mme Palmer Nelson: Je le crois en effet, mais je ne peux pas faire de commentaires à ce sujet. Je ne dispose pas de l'information nécessaire pour cela.

Mme Alice Wong: Pensez-vous qu'il serait bon qu'un plus grand nombre de femmes, quelles que soient leurs origines ethniques, entrent dans votre profession?

Mme Palmer Nelson: Absolument. Actuellement, l'Ontario produit un grand nombre d'hygiénistes dentaires diplômés; cela bouge donc dans toutes les provinces. Je précise que vous êtes tenus de travailler pour les organismes de réglementation. Cela s'explique plutôt par les contraintes qu'impose le cadre des fonctions dans notre profession. Bien sûr, il y a les barrières linguistiques et autres, mais il s'agit plutôt du cadre des fonctions et de ce qu'il est possible de faire dans les diverses provinces pour savoir si vous pouvez, ou non, y exercer votre profession.

Je sais qu'un certain nombre de dentistes formés à l'étranger débarquent dans la province de Terre-Neuve-et-Labrador où ils travaillent d'abord comme hygiénistes dentaires, pour pouvoir ensuite devenir des dentistes autorisés.

• (1645)

Mme Alice Wong: C'est donc un bon point de départ.

Je sais qu'à la GRC, on s'est efforcé de recruter plus d'hommes et de femmes d'origine ethnique, toujours pour les mêmes raisons démographiques. Constatez-vous que des femmes d'origine ethnique entrent dans la GRC?

Surint. Louise Lafrance: Oui. Je n'ai pas les chiffres sous la main, mais les femmes d'origine ethnique sont nombreuses chez nous.

Mme Alice Wong: Je sais qu'on considère très souvent que nous présentons les femmes comme des victimes, comme des êtres faibles ou des souffre-douleurs, mais lorsque l'on voit un groupe aussi impressionnant de femmes qui ont réussi que celui qui est devant nous, pensez-vous que les médias devraient aussi influencer la manière dont les femmes sont perçues dans ces professions dites non traditionnelles? Il y a tant d'avantages à les accueillir dans ces professions, à y créer une image positive des efforts faits pour les femmes. Sans quoi, si vous parlez constamment de harcèlement et du manque de ceci ou cela, les femmes seront découragées.

Mme Marie Carter: Absolument. Plus les médias soulignent le fait qu'une personne comme Julie Payette, par exemple, est une ingénieure qui a fort bien réussi, plus cela encourage les jeunes filles et les femmes à poursuivre une profession libérale. Une image positive, quelle qu'elle soit, est toujours bonne.

Mme Alice Wong: Voilà la réponse.

Merci.

La présidente: Merci.

Passons maintenant au Bloc québécois. Madame Beaudin.

[Français]

Mme Josée Beaudin (Saint-Lambert, BQ): Merci, madame la présidente.

Merci beaucoup à vous toutes d'être ici. Vous êtes extrêmement inspirantes. Ça me donne même le goût de revenir à l'âge de 20 ans et de me choisir une autre carrière. Je ne savais même pas que je pouvais travailler dans le domaine minier, et ça semble fort intéressant. Je pense que c'est une bonne façon de procéder que celle de se faire connaître, de rencontrer les femmes et de faire connaître ce que vous faites, comme vous le faites aujourd'hui.

Vous savez, dans ma circonscription, il y a un organisme qui s'appelle Options non traditionnelles dont le mandat et les pratiques sont de créer des contacts avec les gens de la communauté, dans les écoles primaires et secondaires, dans les organismes communautaires, en trouvant des modèles comme vous dans la communauté. Ainsi, les jeunes femmes peuvent les revoir à d'autres occasions, les reconnaître, et par conséquent, se reconnaître en elles.

Selon moi, il est certain que de rencontrer les jeunes, de parler de votre métier et de vous faire voir peut être une des solutions. Effectivement, ce qu'on voit au cours de notre vie, ce sont des professeurs qui sont souvent des femmes, des enseignantes et des infirmières. Il arrive très rarement qu'on rencontre, au cours de notre vie et même dans les médias, une ingénieure ou une policière. Enfin, les policières sont maintenant de plus en plus présentes dans les milieux communautaires, ce qui peut justement changer les choses.

À mon avis, l'un des gros problèmes, c'est la conciliation travail-famille. Vous avez raison de dire que ce n'est pas parce qu'il y a des femmes dans un milieu d'hommes que les choses changent aussi vite qu'on le souhaiterait. Vous qui avez tout vécu ce qu'on peut vivre quant à la conciliation travail-famille, quelles mesures mettriez-vous en place, maintenant que vous le vivez et que vous le savez, si vous en aviez à proposer?

Je sais bien que même dans notre métier de députée, ce n'est pas simple. Le Bloc québécois a mis en place des façons de procéder pour permettre aux femmes — et aux hommes bien sûr, les pères — d'être avec leurs enfants durant la semaine de relâche des jeunes.

Quelles sont les mesures qui donneraient à une jeune femme l'envie de faire tel métier? Ce sont malgré tout des métiers qui sont bien rémunérés et dont les conditions de travail sont assez bonnes. Quelles sont les mesures qui inciteraient les jeunes femmes à avoir le goût de faire ces métiers avec une passion pour ce travail? Ça passe par là aussi.

Oui, je pense que les femmes qui travaillent dans ces métiers doivent être présentes dans la communauté. Toutefois, quelles mesures de conciliation travail-famille proposeriez-vous?

[Traduction]

Mme Marie Carter: C'est une question intéressante, car nous avons récemment demandé à tous les ingénieurs et techniciens titulaires d'une licence au pays, comment ils envisageaient l'avenir des femmes dans leurs professions. Nous avons posé cette question pour nous faire une idée de la situation actuelle, car leur vision de l'avenir est en général différente de ce qu'est la situation présente. Chose surprenante, toute la question relative à la manière dont les femmes font face à ce genre de choses, à la manière dont elles parviennent à trouver un équilibre dans leur carrière et à s'y consacrer avec passion, tout en ayant une vie familiale, n'était pas vraiment au premier plan de leurs préoccupations. Dans une large mesure, elles semblaient réussir à bien gérer leur situation.

Il est certain que notre expérience directe, en ce qui concerne les ingénieures en général et celles que je connais personnellement montre qu'elles décident souvent d'abandonner le secteur des services d'ingénieur-conseil, par exemple, comme je l'ai fait moi-même. Lorsque j'ai cessé de travailler dans ce secteur, il m'a fallu deux ou trois mois pour découvrir ce que les gens faisaient de leurs soirées et de leurs fins de semaine, car il y avait bien longtemps que j'avais eu un peu de temps libre.

Donc, pour pouvoir s'adapter, les femmes font des choix de carrière et retardent leur avancement professionnel pour fonder une famille. Il serait donc utile qu'il y ait des mécanismes de soutien leur permettant de poursuivre leur carrière, au lieu de les obliger à mettre celle-ci en veilleuse.

• (1650)

[Français]

Mme Josée Beaudin: Quelle est l'âge moyen du groupe, par exemple, chez les femmes ingénieures?

[Traduction]

Mme Marie Carter: En fait, on a maintenant surtout affaire à des jeunes. Les personnes de mon âge représentent moins de 10 p. 100 des femmes dans le secteur de l'ingénierie. La croissance se fait surtout sentir dans le groupe des femmes qui ont actuellement une trentaine d'années. C'est la vague des 30 ans qui arrive chez nous. Et ces femmes-là ont des enfants.

[Français]

Mme Josée Beaudin: Le temps pour vous entendre est beaucoup trop court. Je suis désolée, c'est frustrant.

[Traduction]

La présidente: Merci beaucoup.

Le membre du NPD est parti, nous allons donc passer aux conservateurs et à Mme Boucher.

[Français]

Mme Sylvie Boucher (Beauport—Limoulu, PCC): Bonjour mesdames. C'est magnifique d'entendre des femmes qui font des carrières aussi passionnantes. J'ai aussi découvert qu'on pouvait travailler dans les mines. Je dois avouer que c'est assez tentant. Ce sont des choses qu'on connaît peu ou pas, souvent à cause de l'éducation.

Pour revenir à ce que quelqu'un a dit un peu plus tôt, on dit souvent que les filles ou les jeunes filles et les mathématiques ou la technologie... J'ai deux filles de 20 et 21 ans et elles ne sont pas très attirées parce qu'elles trouvent que ce n'est pas assez prestigieux. On a souvent l'impression que c'est une montagne, et on ne rend pas toujours ces métiers attrayants. Nous, les femmes, aimons les choses avec plus d'émotion. Pour nous, les chiffres ne nous parlent pas beaucoup d'émotions. Ils parlent à notre tête.

On a parlé de l'image. Ça me tient vraiment à coeur, parce que je m'aperçois, quand je parle avec le groupe de jeunes filles de mes filles et de leurs amies, qu'elles ont souvent une image biaisée d'une femme qui exerce un métier non traditionnel. Souvent l'image qu'on projette d'une telle femme est celle d'une femme garçonne. Pourtant, dans ces métiers, beaucoup de femmes peuvent être en uniforme dans des mines et être bien habillées et en talons hauts cinq minutes plus tard.

Comment fait-on pour vendre ces métiers aux jeunes filles? On parle de la génération qui nous suit et on voit à quel point cela peut être passionnant d'exercer un métier non traditionnel. Comment

peut-on éduquer nos jeunes filles un peu partout au Canada pour que ces métiers deviennent attrayants pour elles?

[Traduction]

Mme Mary Ann Mihychuk: J'essaie souvent de déterminer comment avoir une carrière peut exercer un attrait. J'ai récemment eu l'occasion de parler à des élèves de cinquième année et je leur ai posé la question suivante: Qui voudrait voyager partout dans le monde, gagner de l'argent à la pelle et découvrir une mine de diamants? Tous les élèves de la classe, sans exception, ont levé la main. Ils voulaient voyager, découvrir le monde, et faire une carrière fantastique. C'est ce qu'offre aujourd'hui l'industrie minière.

Les femmes sont de meilleures communicatrices. Nous travaillons avec beaucoup de scientifiques. Disons simplement que cela ne leur ferait pas de mal de faire des progrès dans ce domaine. C'est un talent qui est naturel chez les femmes. Acquérir une légitimité sociale pour les entreprises canadiennes, ce que vise le projet de loi C-300... Nous sommes les meilleurs au monde, mais il y a toujours place pour des améliorations. Bien souvent, il s'agit d'être capable de communiquer aux autres que notre industrie minière est sûre, propre et sophistiquée, et lorsque c'est une femme qui le dit, cela est souvent beaucoup plus efficace que lorsqu'on utilise les méthodes traditionnelles que nous avons peut-être nous-mêmes employées.

Il existe bien des emplois — travailler dans le secteur financier, être directrice générale, être ce genre de communicatrice, se rendre au fin fond de la brousse africaine — et un projet minier transforme complètement leur monde, et dans la plupart des cas, de manière positive, car il apporte la richesse, le développement, les écoles, les médicaments. Nous pouvons être très fiers de notre industrie; je crois qu'elle offre toutes sortes d'emplois très intéressants pour les femmes. Nous avons simplement besoin d'un peu d'aide pour nous trouver une place dans les messages publicitaires, pour susciter l'intérêt des médias. Ce que veulent les médias, c'est entendre parler de catastrophes; d'erreurs commises ici ou là. C'est quelque chose d'inhérent à la manière dont fonctionnent les médias.

C'est là où intervient le gouvernement. Vous avez des programmes, vous avez des établissements d'enseignement, vous avez RNCAN. Il faut que nous utilisions ces outils pour pouvoir montrer ce qu'est notre industrie — que ce soit l'ingénierie, les mines ou la GRC — telle que nous la représentons: un secteur merveilleux, offrant de bons salaires, prospère, et qui vous ménage un accès au monde entier.

• (1655)

La présidente: Il vous reste 30 secondes.

[Français]

Mme Sylvie Boucher: Il faut donc changer l'image qu'on a. Vous avez parlé des médias, et il est vrai que les médias vendent une image surtout négative de tout; c'est du sensationnalisme. Si on pouvait transmettre cette image des femmes, cela changerait aussi beaucoup la perception qu'a la société, car cette dernière aussi est fautive. Ce n'est pas seulement le gouvernement. Au sein de la société même, les femmes doivent faire quelque chose ensemble pour que l'image change.

[Traduction]

La présidente: Je regrette, c'est terminé, Sylvie. Merci.

Je tiens à remercier les témoins d'être venus. La séance a été très intéressante. Vous représentez une très large gamme d'activités professionnelles fort intéressantes.

Nous allons maintenant devoir passer à des affaires concernant le comité; nous allons donc suspendre la séance un moment avant de reprendre 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>