



Chambre des communes
CANADA

Comité permanent de la condition féminine

FEWO • NUMÉRO 011 • 3^e SESSION • 40^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le lundi 19 avril 2010

Présidente

L'honorable Hedy Fry

Comité permanent de la condition féminine

Le lundi 19 avril 2010

•(1530)

[Traduction]

La présidente (L'hon. Hedy Fry (Vancouver-Centre, Lib.)): Je crois que nous allons commencer.

Je tiens à souhaiter la bienvenue à tous les témoins présents aujourd'hui. Comme vous le savez, comme vous êtes nombreux, nous avons modifié le plan de salle. Nous prenons habituellement place dans des sections opposées, mais ce n'est pas ce que nous avons fait aujourd'hui.

Conformément au paragraphe 108(2) du Règlement, nous procédons à l'étude sur la présence accrue des femmes dans les professions non traditionnelles. Comme tout le monde peut le constater, nous devons entendre aujourd'hui cinq groupes de témoins. Comme nous disposons d'un temps limité pour recueillir les témoignages, je crois que nous allons commencer. Nous entendrons donc, de toute évidence, l'Association médicale canadienne, qui prendra la parole en premier; le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail; le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier; À voix égale; et la Fédération des femmes médecins du Canada.

Conformément aux règles régissant la présente séance, chaque groupe de témoins dispose de 10 minutes pour faire son exposé. Vous pouvez donc décider de partager ce temps entre vous. Je vous ferai signe deux minutes avant la fin de votre temps pour que vous sachiez à quoi vous en tenir. Chaque exposé durera donc 10 minutes, après quoi nous passerons aux tours des questions.

Nous commencerons par le témoignage de l'Association médicale canadienne, représentée aujourd'hui par Anne Doig, présidente de l'Association, et Mamta Gautam, médecin experte-conseil du Centre for Physician Health and Well-being. Je sais qu'Anne et Mamta décideront de la manière dont elles vont procéder.

Madame Doig, pouvez-vous commencer?

[Français]

Dre Anne Doig (présidente, Association médicale canadienne): Merci, madame la présidente, et bonjour.

Comme on l'a dit en me présentant, je m'appelle Anne Doig. Tout comme la présidente, je suis médecin de famille. Je prodigue des services complets en médecine familiale, ce qui veut dire que je fournis des soins à l'hôpital et dans mon cabinet, y compris des services d'obstétrique. Je pratique à Saskatoon depuis presque 32 ans.

[Traduction]

Je suis ravie de témoigner aujourd'hui. En ma qualité de présidente de l'Association médicale canadienne, je représente tous les médecins; aujourd'hui, cependant, je suis fière de représenter les femmes qui occupent un poste dans un domaine maintenant traditionnel pour elles, celui de la médecine. Je suis accompagnée aujourd'hui de Mme Mamta Gautam, spécialiste et protectrice de la

santé et du bien-être des médecins. Depuis 20 ans, elle travaille comme psychiatre et traite exclusivement des médecins dans son bureau privé d'Ottawa, ce qui lui a valu le titre de médecin des médecins.

L'Association des universités et collèges du Canada a fait état d'une augmentation de plus de 190 000 inscriptions aux programmes universitaires à temps plein, soit une hausse de 31 p. 100 de 2000 à 2006. Ces inscriptions atteignent maintenant des niveaux records. Plus de 350 000 hommes et 460 000 femmes se sont inscrits à temps plein. Les deux tiers de la croissance des inscriptions à temps plein depuis 1971 sont attribuables aux femmes, un phénomène qui découle de la hausse rapide de la présence des femmes dans les professions, notamment en médecine.

Actuellement, plus d'hommes que de femmes pratiquent la médecine, avec des pourcentages respectifs de 67 et de 33 p. 100. Cependant, même si les hommes sont plus nombreux que les femmes à exercer ce métier, le pourcentage de résidentes de première année était de 57 p. 100 en 2008. C'est un renversement de situation par rapport au moment où j'ai obtenu mon diplôme, et une augmentation par rapport aux 44 p. 100 enregistrés il y a à peine 15 ans. On comprend qu'une majorité substantielle des médecins sur le point de commencer leur carrière médicale sont des femmes. Compte tenu de ces chiffres, on ne s'étonnera pas que dans bien des disciplines médicales, le pourcentage de femmes est beaucoup plus élevé qu'il y a quelques années. Par exemple, en chirurgie générale — longtemps considérée comme la chasse gardée des hommes —, les femmes représentaient 18 p. 100 des résidents de première année en 1993, comparativement à 40 p. 100 en 2008. De plus, en 1993, à peine plus de la moitié des résidents en médecine familiale étaient des femmes, alors qu'elle constitue 64 p. 100 de ce groupe aujourd'hui.

Cependant, il y a toujours plus de femmes que d'hommes qui tendent à se spécialiser en médecine familiale, en pédiatrie, et en obstétrique et gynécologie. Comme toujours, les hommes continuent de privilégier fortement la chirurgie; ils sont 23 p. 100 à choisir ce domaine, alors que c'est 11 p. 100 pour les femmes, même si l'écart se rétrécit. On note une augmentation du nombre global de femmes en médecine, de même que du pourcentage de celles qui choisissent ce que l'on pourrait qualifier de spécialités non traditionnelles, même si cette hausse est plus modeste.

La prétendue féminisation de la médecine apporte avec elle son lot de problèmes, dont les deux plus importants sont les suivants. Il y a d'abord l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle. L'augmentation du nombre de femmes médecins a une incidence positive sur les modes et les horaires de travail des médecins. Bien peu de jeunes médecins d'aujourd'hui, que ce soit des hommes ou des femmes, sont prêts à travailler aussi longtemps que les médecins des générations précédentes. Cela dit, selon un sondage national effectué en 2007 auprès des médecins, au cours duquel on a interrogé plus de 18 000 médecins de toutes les régions du pays, les hommes médecins travaillent en moyenne encore près de 54 heures par semaine, alors que les femmes médecins travaillent 48 heures — même si plusieurs travaillent davantage.

Ces chiffres ne tiennent pas compte du travail sur appel ni du temps passé à s'occuper des enfants ou des autres responsabilités familiales. Nombre d'entre vous être certainement touchés par un tel dévouement. En comparaison, la directive émise par l'Union européenne sur l'horaire de travail indique que la semaine de travail maximale doit être de 48 heures. Si le Canada appliquait cette directive aux médecins, notre système de soins de santé s'écroulerait.

Le nombre de médecins qui choisissent de ne pas être rémunérés à l'acte a augmenté substantiellement. Selon ce mode de rémunération, le médecin qui rencontre plus de patients est avantagé financièrement. Or, les femmes médecins passent généralement plus de temps avec leurs patients, ce qui est à l'avantage des patients, mais pas du médecin rémunéré à l'acte.

• (1535)

Le deuxième problème, c'est le stress. Même si elles sont de plus en plus nombreuses, les femmes qui travaillent en médecine sont encore davantage victimes d'intimidation, de harcèlement sexuel et d'abus de la part de leurs collègues. En outre, nombreuses sont les femmes médecins qui continuent d'assumer en grande partie les responsabilités domestiques et familiales, ce qui s'ajoute à leur charge de travail et fait augmenter d'autant leur niveau de stress. Les femmes médecins sont plus susceptibles de travailler selon des horaires variables. Ces horaires leur permettent de concilier leur vie professionnelle et personnelle. Cependant, le fait même qu'elles acceptent davantage de responsabilités et s'efforcent de faire preuve d'une plus grande souplesse accentue leur stress, alors qu'elles s'évertuent à tout faire pour tout le monde.

[Français]

Dans sa politique de 1998 sur la santé et le mieux-être des médecins, l'AMC a reconnu la nécessité de tenir compte des exigences particulières imposées aux femmes médecins et de les atténuer. J'ai apporté avec moi aujourd'hui des exemplaires de ce document à votre intention.

Comme je l'ai dit au début, la Dre Gautam, qui m'accompagne aujourd'hui, connaît bien les facteurs de stress que vivent les médecins et les femmes médecins en particulier. Elle a une grande expérience de leur prise en charge.

[Traduction]

Nous serons heureux de traiter de la présence des femmes en médecine et de répondre aux questions que vous pourriez avoir.

Madame la présidente, si vous me le permettez, j'aimerais présenter mes excuses au comité, car je devrai quitter la séance à 17 heures pour assister à un événement tenu par le sénateur Keon. Je fais donc appel à votre indulgence. Merci.

La présidente: Merci, madame Doig.

Mme Gautam souhaite-t-elle intervenir? Il vous reste encore deux minutes. Non?

Dre Mamta Gautam (médecin experte-conseil, Centre for Physician Health and Wellbeing, Association médicale canadienne): Pas pour le moment, merci.

La présidente: Bien. Merci.

Nous entendrons maintenant le témoignage du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail. Madame Beeman, parlerez-vous pour vous deux?

Mme Jennifer Beeman (coordonnatrice du dossier Équité en emploi, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail): Oui, je parlerai la première, puis je laisserai le micro à ma collègue, Nathalie Goulet.

[Français]

Madame la présidente et chers membres du comité, je vous remercie de votre invitation à comparaître aujourd'hui.

Je vous présente le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail, ou CIAFT. Notre organisation est québécoise, et constituée de groupes et de personnes qui oeuvrent dans le domaine de l'accès et du maintien des femmes au travail. Elle fait partie des principaux défenseurs des droits des femmes au travail depuis sa création, en 1982. Notre organisme croit vraiment que l'autonomie financière des femmes est tributaire de leur accès au travail, à condition que ce travail soit rémunéré à sa juste valeur. Nous travaillons à la défense, à la promotion et au développement de services, de politiques et de mesures permettant de répondre aux besoins spécifiques des femmes en matière de travail. On travaille sur la conciliation travail-famille, l'équité salariale et l'équité en emploi. Depuis deux ans, c'est devenu un dossier vraiment important chez nous.

Parlons maintenant du travail des femmes dans les métiers majoritairement masculins. Nous comptons une cinquantaine de membres. À la base, ce sont des groupes en employabilité pour femmes, et plusieurs travaillent activement à l'intégration des femmes à des métiers majoritairement masculins. Malgré 30 ans de travail soutenu par les groupes de femmes, la situation à l'égard des femmes et les métiers majoritairement masculins n'a pas évolué. Certaines professions très spécialisées ont été investies par les femmes, mais dans l'éventail des occupations sur le marché du travail, cela a très peu changé. Dans nos groupes membres, il existe des expériences pertinentes et une importante expertise, mais qui demeurent éparpillées et méconnues. Beaucoup de groupes font du travail de base pour intégrer les femmes, mais leur expérience est vraiment très éparpillée sur le territoire, et il n'y a pas de mise en commun de cette expertise.

Les groupes de femmes font face à l'énorme mythe selon lequel tout est acquis pour les femmes en ce qui a trait au marché du travail et que, quand elles le veulent, elles peuvent intégrer n'importe quel secteur ou emploi. Le succès d'un certain nombre de femmes semble cacher la précarité, les bas salaires et les mauvaises conditions de travail des autres. Au Québec, seulement 16 p. 100 des femmes ont un diplôme universitaire. Beaucoup d'entre elles s'en vont dans d'autres occupations pas très bien rémunérées, comme on le verra plus loin.

Pour les femmes qui essaient d'occuper un métier majoritairement masculin, elles demeurent dans des situations précaires sur le plan de l'intégration et le maintien en emploi, quand il ne s'agit pas de discrimination à l'embauche. Il y a vraiment d'énormes problèmes de discrimination à l'embauche des femmes qui essaient d'intégrer des métiers masculins. Le cas le plus flagrant auquel on travaille actuellement est celui de la construction. Des femmes sont formées pour pratiquer un métier de la construction, mais elles ne constituent que 1,2 p. 100 de la main-d'oeuvre en construction au Québec. Même si elles sont formées, à peu près 5 p. 100 des personnes inscrites dans les programmes de formation sont des femmes. Il y a un bassin de femmes prêtes à intégrer ce secteur, mais celui-ci leur est fermé.

Par ailleurs, le marché du travail demeure profondément ségrégué selon le sexe. Il y a vraiment une ségrégation sexuelle structurelle du marché du travail, malgré le taux d'activité et le taux d'emploi grandissants des femmes et de grandes avancées sur le plan de la scolarisation. C'est clair, sur le plan des études, les femmes avancent très vite, et les femmes scolarisées avancent bien sur le marché du travail. Les autres femmes restent concentrées dans un nombre restreint de carrières.

D'autre part, je vous ai remis un tableau. Je ne pense pas que tout le monde l'ait, mais on peut y voir la ségrégation dans les programmes les plus fréquentés, en termes de formation professionnelle et technique. On parle des diplômés de collège — en anglais ce serait un *Junior College* —, une formation technique ou professionnelle, et on peut voir la ségrégation. Ce sont les neuf programmes les plus fréquentés et ils sont complètement ségrégués selon le sexe. On a des aide-infirmiers, des secrétaires, des teneurs de livres, surtout des teneuses de livres. Ce sont les trois programmes les plus importants pour une grande majorité des femmes. Les revenus annuels moyens sont environ de 28 000 \$, 31 000 \$ et 33 000 \$.

On arrive aux hommes, qui deviennent mécaniciens, électriciens, charpentiers, menuisiers, soudeurs, ou électromécaniciens.

• (1540)

Dans ces domaines, on constate que les salaires sont beaucoup plus élevés. Les électriciens commencent à 47 000 \$, mais ça peut être beaucoup plus. Il y a toutes sortes d'électriciens, selon le secteur, etc.

Alors, il y a une faible représentation des femmes dans les métiers, les techniques et aussi dans les carrières scientifiques, où les conditions sont plus intéressantes. En même temps, il y a eu une diminution des sommes consacrées à la formation et à l'intégration des femmes dans les métiers majoritairement masculins. L'État se désengage un peu de cette préoccupation. Il n'y a plus beaucoup de fonds consacrés à cette lutte, alors qu'il reste de multiples barrières à l'accès et au maintien des femmes. On constate que les milieux de travail sont parfois aussi très résistants.

Donc, pour toutes ces raisons, le CIAFT a mis sur pied une stratégie d'action concertée où on essaie, par le biais, de faire un état de la situation. On a regroupé de l'information. On a fait une tournée dans toutes les régions du Québec. L'aspect régional est extrêmement important, parce que les salaires des femmes dans les régions sont beaucoup plus bas qu'ailleurs car elles n'ont pas accès aux bons emplois en ce qui a trait aux ressources. Elles sont vraiment soit dans le domaine de la santé et de l'éducation ou dans des emplois précaires. Alors, on a fait l'état de la situation lors d'une grosse tournée. On a recueilli de l'information de partout.

Nous sommes maintenant dans la phase de l'analyse, nous faisons le point sur le chemin parcouru et nous identifions les pistes d'action.

Il y aura une mobilisation, à l'automne. On va réinviter tout le monde qui a participé à la démarche à se prononcer sur un plan d'action. On va faire des mini-états généraux sur la question, avec tous les acteurs.

C'est donc un gros projet avec un plan d'action, parce que, autrement, les initiatives restent très éparpillées et la situation ne change pas.

Sur ce, je laisse la parole à ma collègue, la directrice du CIAFT, Nathalie Goulet.

• (1545)

Mme Nathalie Goulet (directrice, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail): Il s'agit d'un beau projet, n'est-ce pas?

Pour ce projet, nous sentons depuis plusieurs années qu'il faut une mobilisation, au Québec, sur cet important dossier. Il faut faire un bilan des programmes d'accès à l'égalité et des différentes législations qui existent en la matière. Il faut que plusieurs ministères, partenaires et entreprises se mobilisent sur cette question. Voilà pourquoi nous pensons qu'il faut des états généraux sur cette question au Québec. Le constat que nous avons fait, grâce à la tournée de 2008, nous montre qu'il faut agir, notamment sur le plan de la formation professionnelle et technique.

Ce ne sont pas toutes les femmes qui vont à l'université. Les trois quarts des femmes n'obtiennent pas de diplôme universitaire et elles n'ont pas accès aux emplois. D'ailleurs, la moitié des femmes sur le marché du travail, sur 520 possibilités d'emploi, ne se concentre que dans 20 métiers et professions seulement. Ce sont 20 métiers sur 520. C'est assez incroyable.

Au CIAFT, nous constatons que l'équité salariale est un des volets de ce qu'il faut faire concernant les femmes sur le marché du travail. Valoriser les emplois féminins est un dossier que nous avons mené et que nous continuons de mener au Québec. C'est l'une des facettes. L'autre facette, c'est l'équité en emploi, c'est l'insertion des femmes dans les métiers non traditionnels. Nous voulons mener ce projet et il est très difficile d'obtenir du financement pour ce faire. Le CIAFT a déposé, au Programme de promotion de la femme de Condition féminine Canada, un projet triennal sur cette question. Nous venons d'essayer, la semaine dernière, un refus.

Alors, pour cette mobilisation, qui est la fois une mobilisation de terrain, mais aussi un travail politique de promotion, de sensibilisation et de concertation, nous pensons que le gouvernement fédéral et Condition féminine Canada doivent impérativement financer ce projet.

Voilà. On aura l'occasion de répondre à vos questions plus tard. Je vous remercie de votre attention.

[Traduction]

La présidente: Nous entendons maintenant Gisèle Pageau et George Coles, du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier.

Partagez-vous votre temps?

Mme Gisèle Pageau (directrice des droits de la personne, Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier): Non. Je ferai l'exposé, et M. Coles, représentant national de l'industrie de la construction, sera à votre disposition pour répondre à vos questions, surtout celles portant sur un point précis auxquelles je ne pourrai répondre.

La présidente: Bien, allez-y.

Mme Gisèle Pageau: Au nom des 150 000 membres du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, nous vous remercions de nous donner l'occasion de vous exposer notre point de vue sur les moyens à prendre pour augmenter la présence des femmes dans les professions non traditionnelles.

Le SCEP réunit des travailleurs de presque toutes les professions du Canada. Nos consoeurs occupent toutes sortes de postes dans une multitude de secteurs industriels. Cependant, la plupart des femmes membres de notre syndicat travaillent encore dans des domaines traditionnels. Le SCEP représente également plus de 5 000 travailleurs de la construction au Canada. Ces travailleurs spécialisés sont employés dans des projets de construction de toute taille, principalement dans l'Ouest canadien. Malheureusement, à peine 4 p. 100 — ou un peu plus 200 — de nos membres du domaine de la construction sont des femmes, ce qui cadre avec la moyenne nationale. Nos membres du secteur canadien de la construction gagnent ensemble bien plus de 15 millions de dollars en salaire et avantages sociaux chaque année, alors que les femmes du même domaine membres du SCEP ne gagnent que 600 000 \$ pour la même période.

Le SCEP juge inacceptable cette crise qui touche la présence des femmes dans les professions non traditionnelles. Nous admettons toutefois que nous ne sommes pas différents des autres syndicats canadiens du domaine de la construction, en ceci que nous sommes le reflet de problèmes structurels. Comme bien des témoins l'ont déjà indiqué, il ne fait aucun doute qu'une porte en verre trempé bloque l'accès des femmes au domaine de la construction au Canada. Cette porte n'a pas été construite sur le dos des femmes en raison de leur anatomie et de leur physiologie. Il s'agit d'un obstacle artificiel, institutionnalisé, cimenté par des générations de discrimination à l'égard des femmes. Autrement dit, le SCEP ne considère pas que la faible présence des femmes dans le domaine de la construction au Canada s'explique par leurs attributs physiques ou psychologiques.

Nous croyons plutôt que ces obstacles sont le résultat de piètres décisions éducationnelles et législatives prises par les gouvernements, les établissements d'enseignement, les employeurs et les syndicats. Fort de cette analyse, le SCEP a bon espoir que l'on puisse juguler cette crise assez rapidement, à temps pour aider l'industrie canadienne de la construction à régler son problème de pénurie chronique de main-d'oeuvre. Le SCEP croit qu'il peut contribuer à la solution avec ses idées et ses ressources. Les solutions que nous proposons s'inspirent en partie de l'excellente étude inédite effectuée récemment par le Conseil sectoriel de la construction au sujet de la crise, une initiative qui a bénéficié du financement du programme du Conseil sectoriel du gouvernement du Canada. Si je ne m'abuse, vous avez déjà reçu ce document de recherche scientifique exhaustif sur la présence des femmes dans le domaine de la construction. Nous vous recommandons respectueusement de le lire attentivement.

Après avoir pris connaissance de cette étude, il nous est apparu évident que deux solutions s'imposent. La première solution, qui ne vous est pas inconnue, prend la forme de programmes multipartites de formation dans les métiers, des programmes qui ciblent les étudiantes qui sont recrutées au niveau d'entrée expressément dans le but de leur faire envisager une carrière à vie dans le domaine de la construction. Au Canada, plusieurs établissements et organisations ont mis en oeuvre de tels programmes ciblés. En fait, c'est exactement ce que le SCEP a fait en Saskatchewan. En 2009, le fonds humanitaire du SCEP s'est joint au Saskatchewan Institute of Applied Skills and Technology dans le cadre d'un programme destiné aux femmes dans les métiers et la technologie. Ce fonds a versé 15 000 \$ au programme conjoint, qui a permis de recruter,

d'orienter et de former plus de 20 femmes autochtones de la région de Régina, qui ont appris le b.a.-ba du domaine de la construction.

Elles se sont familiarisées aux compétences de base des métiers de la construction, aux possibilités et aux responsabilités en matière d'apprentissage, aux avantages économiques de l'industrie de la construction et aux astuces du métier dont elles ont besoin pour se tailler une place dans le domaine. Après avoir réussi la formation en classe de six mois sur l'industrie, quatre participantes enthousiastes ont été immédiatement affectées à un projet de construction voisin que nous représentons. Le SCEP, fidèle à ses promesses, a réussi, avec l'aide de ses partenaires, à faire entrer dans le domaine de la construction des femmes qui n'auraient pu y arriver autrement.

Le SCEP croit que votre comité peut et doit recommander au Parlement de mettre immédiatement en oeuvre des programmes semblables dans toutes les régions du Canada.

● (1550)

La deuxième solution que le SCEP propose pour juguler cette crise est plus audacieuse. Nous croyons que si nous voulons attirer immédiatement les femmes dans le domaine de la construction, les promoteurs ou les bailleurs de fonds des projets de construction doivent exiger, dans les conditions de leur projet, une présence accrue des femmes.

Les promoteurs de projets de construction, qu'il s'agisse de développeurs de condominiums ou de bénéficiaires des fonds de relance économique du gouvernement du Canada, devraient imposer des quotas d'embauche pour les hommes et les femmes dans les conditions des contrats des constructeurs. Le SCEP se bat depuis longtemps pour inclure l'équité en matière d'embauche dans les conventions collectives qu'il négocie dans le domaine de la construction, et nous considérons qu'il est raisonnable que les promoteurs de projet de construction l'exigent également dans leurs contrats de service.

Actuellement, les organismes de financement imposent des dizaines de conditions dans les contrats relatifs aux projets de construction. Notre syndicat vous propose de recommander au Parlement que le gouvernement du Canada montre l'exemple et exige l'ajout d'une condition qui ferait augmenter la présence des femmes dans les projets qu'il finance.

Nous vous exhortons de recommander au Parlement de faire du financement fédéral à la construction un agent de changement afin de renverser la situation des femmes dans le domaine de la construction.

Je dirais en terminant que le SCEP sait qu'il y a une crise dans le domaine de la construction concernant la présence des femmes. Selon nous, il est possible d'abattre les obstacles artificiels en recourant à des mesures pédagogiques énergiques destinées aux femmes et en imposant des obligations contractuelles proactives qui favoriseront leur embauche.

Merci.

La présidente: Je vous remercie beaucoup, madame Pageau.

Laissons maintenant la parole à À voix égales, représenté aujourd'hui par Nancy Peckford, directrice exécutive, et Giovanna Mingarelli, agente d'information et des effectifs.

Nancy, vous étiez absente lorsque nous avons dit que l'exposé durait 10 minutes. Qui de vous prendra la parole? Partagez-vous le temps qui vous est accordé?

Mme Nancy Peckford (directrice exécutive, À voix égales): Oui, nous partagerons le temps. Je prendrai la parole en premier.

Je m'appelle Nancy Peckford et suis directrice exécutive d'À voix égales. Je suis accompagnée aujourd'hui de Giovanna Mingarelli, agente d'information et des effectifs.

Si jamais vous l'ignorez, sachez qu'À voix égales est une organisation nationale multipartite sans but lucratif fondée en 2001 pour favoriser une plus grande présence des femmes en politique. La raison de notre présence aujourd'hui est évidente. Il est clair qu'un plus grand nombre de femmes doit s'impliquer en politique. Nous souhaitons atteindre la parité; nous voulons donc que la moitié des assemblées législatives du pays, à l'échelle tant régionale que fédérale, soient composées en parts égales de femmes et hommes.

Nous avons remis des cartes postales à la greffière. J'espère que vous les avez. Ces cartes font état de certaines statistiques peu réjouissantes, qui expliquent le pourquoi de notre présence au Canada. Je doute que les membres fondateurs d'À voix égales imaginaient que ce genre d'organisation serait encore nécessaire de nos jours pour faire progresser les choses, mais le fait est que la représentation des femmes dans les différentes régions du pays et dans bien des assemblées législatives reste très faible. À l'échelon fédéral, comme vous le savez tous, le pourcentage des femmes est approximativement de 22 p. 100, et ce, depuis une dizaine d'années. Ce pourcentage a stagné et fluctué, mais reste au début de la vingtaine.

Gia vous en dira plus long à ce sujet dans un instant, mais sachez qu'en dépit de la faible présence des femmes en politique, le public canadien persiste à dire qu'il veut plus de femmes au Parlement et dans les assemblées législatives. Nous avons effectué un sondage auprès de la population au cours des élections fédérales de 2008. Les résultats, publiés en mai dernier, révèlent sans contredit que plus de 85 p. 100 des Canadiens sont favorables à ce que l'on déploie davantage d'efforts pour élire des femmes dans nos assemblées législatives.

Ainsi, le problème n'est pas attribuable à l'opinion publique, mais au système, et c'est l'aspect auquel s'attaque À voix égales. Je vous exposerai certaines de nos stratégies, mais j'aimerais auparavant que Giovanna vous donne un aperçu des chiffres.

Giovanna.

• (1555)

Mme Giovanna Mingarelli (agente d'information et des effectifs, À voix égales): Merci, Nancy.

Je vous remercie de nous avoir convoquées aujourd'hui.

Je passerai en revue certaines statistiques concernant les administrations fédérale, provinciales et municipales avant de rendre la parole à Nancy.

Le nombre de femmes élues à des fonctions politiques atteint des sommets historiques au Canada. Depuis les élections de 2000, le pourcentage de femmes élues à la Chambre des communes est passé de 20 à 22,1 p. 100 des 308 députés du Parlement. Le Cabinet fédéral comprend 26,3 p. 100 de femmes, c'est-à-dire 10 des 38 ministres, alors que le nombre de femmes nommées au Sénat est actuellement de 33,7 p. 100, ou 35 des 104 sénateurs.

À l'échelle provinciale, la représentation des femmes en politique a également augmenté. Les femmes occupent 24,9 p. 100 des 697 sièges provinciaux, étant particulièrement présentes au Québec, en Ontario et au Manitoba. Le nombre de femmes élues dans les territoires demeure très faible, avec une représentation de 16 p. 100 cette année.

Pour ce qui est des municipalités, 23 p. 100 des maires et des conseillers municipaux du Canada sont des femmes; on compte 5 533 mairesses et 24 432 conseillères.

Même si la représentation des femmes en politique a augmenté, comme vous venez de le voir, les chiffres restent bien en deçà des seuils établis par les Nations Unies, qui considèrent que la masse critique s'établit à 38 p. 100. Nous occupons actuellement la 50^e place à l'échelle internationale, derrière des pays comme la Suède, l'Allemagne, l'Espagne, le Rwanda et l'Afghanistan.

Je cède maintenant la parole à Nancy.

Mme Nancy Peckford: Voilà des statistiques qui ne peuvent manquer de nous faire réagir collectivement, que ce soit dans cette pièce ou ailleurs. Nous nous réjouissons donc que le Comité de la condition féminine effectue cette étude pour examiner de manière très stratégique la situation globale de la femme au Canada.

Dans le domaine de la politique, il est réjouissant de constater que plus de femmes se sont présentées au cours des dernières élections fédérales qu'à n'importe quel autre moment de l'histoire du Canada. Entre 28 et 29 p. 100 des candidats étaient des femmes lors de ces élections. C'est une bonne nouvelle, qui montre que les femmes souhaitent vivement s'impliquer.

L'un des mythes que À voix égales cherche à déboulonner, c'est celui selon lequel les femmes ne s'intéressent pas à la politique. En fait, c'est tout le contraire. En raison de ce qu'elles sont, de leurs intérêts et de la manière dont elles vivent au sein de leur communauté et de leur famille, les femmes ressentent le besoin de s'impliquer. Cependant, la manière dont elles le font et le genre d'obstacles auxquels elles se heurtent peut-être compliquent de toute évidence l'expression de leur intention et de leur intérêt dans un discours officiel. À voix égales a utilisé jusqu'à présent trois stratégies pour accroître le nombre de femmes en politique et encourager un plus grand nombre d'entre elles à se sentir capables de briguer et de remporter des sièges.

L'un de nos plus intéressants projets à ce jour est Experiences. J'ignore si vous en avez tous entendu parler. Il s'agit d'un projet triennal financé par le gouvernement fédéral et lancé en 2009 dont l'objectif consiste à encourager un plus grand nombre de femmes à participer au processus politique. Dans le cadre de ce programme, qui s'adresse aux jeunes de 13 à 24 ans, nous encourageons les jeunes femmes à écouter des femmes influentes dans les établissements secondaires et postsecondaires. Nous les incitons également à s'inscrire pour être jumelées à un mentor. On a peut-être demandé à plusieurs d'entre vous d'agir à ce titre afin d'impartir votre expérience et vos réflexions de personnes dont la politique est le pain quotidien.

Le programme Experiences vise à sensibiliser les femmes de toutes les régions du pays pour inciter celles qui pourraient y être enclines à penser à la politique et celles qui n'y pensent peut-être pas à s'impliquer de manière plus systématique. Nous sommes très fiers de ce programme. Selon moi, ce n'est qu'une goutte d'eau dans l'océan, car la tâche est colossale. Mais c'est vraiment un bon début.

À voix égales a également lancé le programme Défi Canada, auquel ont déjà participé certaines des personnes ici présentes. Nous avons lancé deux initiatives, soit en 2006 et en 2008. Ces défis ont pour but d'inviter les leaders fédéraux à faire preuve d'initiative politique pour que lorsque des élections fédérales s'annoncent à l'horizon, ils s'engagent à déployer des efforts pour accroître le nombre de candidates au sein de leur parti.

Nous avons réussi à convaincre tous les chefs de partis fédéraux de le faire à deux reprises. La première fois était en 2006. Évidemment, on s'attendait beaucoup à ce qu'il y ait des élections fédérales à ce moment, même si elles ont finalement été déclenchées en 2008. Nous avons relancé l'initiative l'an dernier, en 2009, en prévision des élections fédérales. Nous avons maintenant entendu tous les chefs de partis fédéraux déclarer qu'ils veulent travailler fort afin d'améliorer le nombre de candidates dans leur propre parti.

Enfin, plus récemment, À voix égales a lancé de manière très discrète une campagne appelée « Be Her or Support Her ». L'objectif de cette campagne consiste à sensibiliser le grand public et les femmes en général pour que ces dernières envisagent de se présenter en politique ou d'appuyer des candidates.

Nous pourrions en parler davantage au cours des tours de questions.

• (1600)

La présidente: Il vous reste encore deux minutes, et je sais que vous en ferez bon usage.

Mme Nancy Peckford: D'accord. Eh bien, en fait, je dirais que Giovanna a travaillé très fort dans le cadre de la campagne que nous avons appelée « Be Her or Support Her », une initiative que nous comptons mettre en oeuvre de manière plus officielle à l'échelle nationale dans les prochains mois. Elle vise à encourager les femmes à non seulement envisager de se porter candidates, mais également d'amorcer une réflexion stratégique sur la manière dont elles pourraient aider d'autres femmes à se faire élire. Nous croyons que cette mesure fait partie du casse-tête.

Sachez que À voix égales est très ouverte tant aux femmes qu'aux hommes. Notre organisation a confié certains postes de direction à des hommes dans nos diverses sections au pays, forte de sa conviction que cette question nous concerne tous. C'est un problème de déficit démocratique; nous collaborons donc avec le plus grand nombre possible de partenaires et de parties prenantes de toutes les régions du pays.

Je crois que je m'en tiendrai là.

La présidente: Merci beaucoup.

Nous entendrons maintenant le témoignage de la Fédération des femmes médecins du Canada, représentée aujourd'hui par Mmes Dollin et Gartke.

Prendrez-vous toutes les deux la parole?

Dre Kathleen Gartke (présidente sortante, Fédération des femmes médecins du Canada): En fait, c'est surtout moi qui parlerai.

Je vous remercie, madame la présidente, de nous avoir convoquées.

J'ai pratiqué pendant 25 ans la chirurgie orthopédique, une spécialité qui entre sans contredit dans la catégorie des professions non traditionnelles. J'ai été témoin et victime de bien des obstacles auxquels sont confrontées les jeunes femmes lorsqu'elles envisagent une carrière dans le domaine de la chirurgie. Certaines disciplines chirurgicales restent très difficiles pour les femmes, qui craignent certains aspects de ces spécialités. De plus, elles ont bien peu de modèles vers lesquels se tourner pour se rassurer.

Puisqu'il s'agit encore d'une chasse gardée des hommes, il y règne encore une solidarité masculine déconcertante. Les femmes craignent de devoir choisir entre leurs carrières et leur famille ou de perdre le respect de leurs pairs lorsque leurs responsabilités

familiales entrent en conflit avec l'exercice de leur profession ou les obligent à modifier leur pratique.

Un certain nombre d'étudiantes en médecine se sont adressées à moi afin de discuter de ces questions. Même si je peux proposer des solutions personnelles, elles demeurent ponctuelles et non transférables. Il est difficile de rassurer ces femmes en leur disant qu'elles peuvent faire ces choix sans problème tant qu'il n'existe pas de solutions plus générales.

Si l'inscription des femmes dans les écoles de médecine continue de croître, il faudra s'efforcer de trouver des solutions à ces obstacles. Dans les années 1970, moins de 25 p. 100 des étudiants en médecine étaient des femmes, alors que maintenant, ce pourcentage atteint 50, 60 et 70 p. 100 dans certains établissements.

Les femmes ont apporté un vent de changement positif dans la pratique de la médecine, et les patients ont réagi favorablement. On se soucie davantage de la conciliation entre le travail et la vie personnelle, ce qui est à l'avantage des hommes et des femmes.

Les femmes choisissent toutefois de pratiquer dans des domaines bien précis. Elles optent pour les soins primaires, comme la médecine familiale, l'obstétrique, la gynécologie et la pédiatrie. Si l'on examine les statistiques que l'Institut canadien d'information sur la santé a colligées au cours des 30 dernières années, nous constatons que le pourcentage de femmes qui suivent une formation spécialisée augmente à la même vitesse que celui des femmes qui suivent une formation en médecine familiale. Nous savons que certaines spécialités, comme l'obstétrique et la gynécologie, attirent un plus grand nombre de femmes, qui représentent 87 p. 100 des étudiants. Comme ces deux courbes restent parallèles, on peut en conclure que les femmes sont très sous-représentées dans d'autres spécialités. Mais pourquoi donc? Cette situation est-elle due à certaines caractéristiques inhérentes aux femmes ou à d'autres facteurs?

Au chapitre des spécialités chirurgicales, les données de l'AMC indiquent qu'en 1998, 12 p. 100 des médecins exerçant des spécialités chirurgicales étaient des femmes. Dix ans plus tard, en 2008, ce pourcentage était passé à 19 p. 100, malgré le fait qu'au cours de cette période, plus de 50 p. 100 des diplômés des écoles de médecine étaient des femmes.

Bref, il faut s'intéresser aux liens de causalité. Il ne s'agit pas là d'un simple effet de pipeline. Selon le Système informatisé sur les stagiaires post-M.D. en formation clinique, nous savons que jusqu'à 60 p. 100 des diplômés qui commencent une formation spécialisée au Canada sont des femmes. La plupart choisissent des spécialités non chirurgicales. Nous savons donc que 64 p. 100 de ceux qui entrent en médecine familiale sont des femmes, alors que ce pourcentage n'est que de 45 p. 100 en spécialités chirurgicales. On observe d'ailleurs un déséquilibre entre les spécialités. Par exemple, en obstétrique et gynécologie, 87 p. 100 des stagiaires sont des femmes, alors que ce n'est que 23 p. 100 en orthopédie.

Nous devons donc nous interroger sur les raisons de ce phénomène. Pourquoi les femmes ne s'intéressent-elles pas au spectre entier de la médecine? Nous devons apporter les changements afin d'assurer une meilleure répartition des compétences. Quels facteurs entrent en jeu? Qu'est-ce qui incite une femme à choisir sa carrière, sa satisfaction et sa progression en médecine? Est-elle libre d'effectuer ces choix? Nous allons nous pencher sur certains de ces facteurs.

L'enquête menée en 2009 par le Royal College du Royaume-Uni permet de constater que les femmes choisissent leur carrière en partie en raison du cheminement professionnel qu'elles suivront. Elles semblent privilégier les spécialités qui sont davantage axées sur les personnes et plus faciles à planifier. Nous disposons de statistiques canadiennes, mais également d'analyses réalisées à l'étranger; c'est pourquoi nous faisons référence à l'une d'elles. De fait, la plupart des documents et des analyses portant sur ces facteurs viennent du Royaume-Uni ou des États-Unis. Nous accusons un léger retard à cet égard.

● (1605)

La situation de nos stagiaires post-M.D. de première année est un reflet fidèle de celle observée au Royaume-Uni; je crois donc que nous pouvons utiliser les conclusions tirées là-bas.

Il semble donc que la gérabilité de la carrière en médecine constitue le facteur dominant, ce qui n'est guère surprenant. Les femmes, qu'elles travaillent ou non dans le domaine de la médecine, assument de plus grandes responsabilités personnelles et familiales. Ce facteur doit influencer leur choix de carrière, et c'est effectivement le cas. Les femmes médecins sont celles qui assument la responsabilité première du soin aux membres de la famille, et ce n'est pas le cas seulement pour les jeunes femmes. On constate que 65 p. 100 des femmes de plus de 40 ans sont également les principales responsables des personnes à charge. Il faut donc que les milieux de travail appuient non seulement ce 65 p. 100 de femmes, mais également le 44 p. 100 d'hommes qui assument cette responsabilité.

L'exercice de la médecine exige traditionnellement de longues heures de travail. Les femmes médecins travaillent en moyenne 47 heures par semaine par rapport à 52 heures par semaine pour les hommes. Cependant, si on examine la situation sous l'angle des responsabilités familiales, on constate une modification intéressante de la tendance. Les hommes qui ont de jeunes enfants travaillent plus longtemps, alors que les femmes qui en ont travaillent, au contraire, moins longtemps. Pour ce qui est des médecins sans personne à charge, les hommes et les femmes travaillent le même nombre d'heures.

Il faut toutefois faire attention, car dans la presse, on tend à établir un lien entre les heures de travail et la productivité et à conclure que la baisse de la productivité est peut-être en partie attribuable aux femmes. Mais qui peut dire qu'une femme qui travaille 47 heures par semaine ne fait pas sa part? Est-ce que la satisfaction ou le bien-être des patients entre en ligne de compte? De toute évidence, il faudra évaluer la productivité sous un angle différent.

Qu'est-ce qu'une semaine de travail appropriée? Il ne fait aucun doute que le domaine de la médecine tire de l'arrière par rapport à d'autres industries. Nous savons que le nombre d'heures au cours desquelles un pilote ou un conducteur de camion peut travailler au cours d'une semaine est régi par des règles strictes. Ces mesures ont été prises pour éviter les résultats néfastes ou les erreurs qui, on le sait, augmentent avec la fatigue. En Europe, certains syndicats ont imposé une limite de 46 heures de travail par semaine; or, les Canadiennes travaillent plus longtemps.

Alors, que faut-il faire pour que les femmes puissent être plus libres d'effectuer des choix? Nous savons qu'il peut s'écouler 10 ans, et parfois plus, entre la fin de l'éducation postsecondaire et l'achèvement de la formation spécialisée. C'est généralement au cours de cette période que les femmes envisagent de fonder une famille. Les étudiantes nous disent qu'elles ont besoin de meilleures solutions pour poursuivre leurs études selon un mode différent, avec

une formation à temps partiel, le travail partagé, l'amélioration des services et des coûts des soins à l'enfance, le soutien financier et, un aspect particulièrement important, une culture favorable à la famille et l'élimination de la réprobation dont elles font l'objet lorsqu'elles se prévalent des politiques familiales. Une fois que ces femmes sont sur le marché du travail, elles ont encore besoin de ce soutien. Elles ont besoin de stratégies organisées pour pouvoir quitter et réintégrer leur emploi si elles doivent partir pour une longue période; il s'agit, encore ici, de la culture tenant compte des besoins de la famille.

Le vieillissement est important au Canada. Bien des femmes médecins se retrouvent coincées entre deux générations, celles des jeunes enfants et des parents âgés. Ce dont elles ont vraiment besoin, ce sont des congés acceptables socialement pour prendre soin de leur famille, ainsi que d'une culture qui tienne compte des besoins des familles, incluant notamment une attitude favorable envers les personnes qui offrent des soins.

Il faut que la culture évolue si l'on veut que les femmes soient à l'aise et qu'elles prospèrent dans ces rôles. Elles doivent savoir qu'elles peuvent faire une contribution appréciable tout en conservant le respect de leurs pairs. C'est la génération X qui a mis en lumière ces problèmes propres aux femmes — des problèmes qui concernent également les hommes —, et plus personne dans cette génération n'est prêt à travailler comme avant. Ces problèmes sont donc la responsabilité de tous, et pour les régler, il faudra apporter des changements systémiques et politiques pour que plus personne n'ait à se battre seul.

● (1610)

La présidente: Je vous remercie beaucoup.

Nous allons maintenant entamer les tours de questions. Le premier, qui durera sept minutes, englobera les questions et les réponses. Je demanderais donc à tous d'être aussi brefs que possible.

Commençons donc par les libéraux, avec Michelle Simson.

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

Et merci également à tous les témoins. Vos exposés ont été extrêmement intéressants.

Ma première question s'adresse à la Dre Gautam. Le fait que vous traitiez spécialement les médecins me fascine.

Au cours de l'étude que nous faisons, tous nos témoins ont signalé l'existence du même obstacle, c'est-à-dire le fait que les femmes appartenant à la génération sandwich prennent généralement soin de parents malades, qui se font vieux, tout en ayant à veiller sur des jeunes ou des enfants. C'est l'un des principaux facteurs qui influent sur le déroulement de leur carrière. Aujourd'hui, vous avez tous dit la même chose.

Les femmes médecins, par opposition aux autres femmes qui font carrière — par exemple en droit ou dans d'autres professions libérales où leur semaine de travail a à peu près la même durée — souffrent-elles d'un type particulier ou exceptionnel de stress?

● (1615)

Dre Mamta Gautam: Merci. Je vous suis reconnaissante de votre question.

Dans toutes les professions, les agents de stress et les défis qu'affrontent les femmes ont peut-être plus de similitudes. La particularité des médecins, tant hommes que femmes, c'est d'avoir d'eux-mêmes une perception en porte-à-faux avec la réalité.

Les médecins donnent des soins, ils n'en reçoivent pas et ils ne se voient pas dans cette situation. Nous sommes fondamentalement altruistes. Nous prenons soin de nous, mais uniquement après que tous les autres ont été soignés.

D'après moi, et c'est la raison pour laquelle je pense que toute la question de leur santé est si importante, lorsque les médecins, y compris les femmes médecins, réclament de l'aide, ils sont probablement en plus piteux état que le patient ordinaire.

Intrinsèquement, notre profession dans laquelle nous consacrons toute la journée à prendre soin d'autrui, nous expose au risque d'épuisement professionnel. Nous essayons de tenir bon. D'après nous, tout appel à l'aide est comme un aveu de faiblesse ou d'échec. J'ai consacré une grande partie de ma vie professionnelle à aider des confrères et consoeurs à reconnaître que la vraie faiblesse ou le vrai échec consiste à ne pas chercher d'aide quand on en a besoin.

Mme Michelle Simson: En fait, donc, ils subissent le même genre de stress. Je voulais m'assurer d'avoir bien tout compris.

La prochaine question ne s'adresse à personne en particulier. Chacun des témoins médecins peut y répondre succinctement.

Vous avez dit que les femmes sont plutôt attirées par la médecine familiale ou ce genre de médecine. La croissance, au Canada, de ce que j'appellerais, faute d'un meilleur terme, les cliniques sans rendez-vous, exploitées non par un seul médecin, mais par un groupe de médecins, a, d'une certaine manière, soulagé le stress ou diminué la pression que subissent les femmes médecins en raison de leurs engagements, familiaux ou autres? Qu'en pensez-vous?

Dre Anne Doig: Si vous me permettez de répondre la première, je pense qu'il est juste de dire que, chaque fois que les médecins sont capables de travailler dans un contexte de collaboration, entre collègues de la même discipline ou avec des confrères et des consoeurs d'autres disciplines, le travail est manifestement moins stressant quand il peut être réparti et que l'on sait qu'il n'y a pas de mal à prendre un après-midi de congé, par exemple.

Je peux donc me permettre de passer la semaine à Ottawa, parce que 13 autres médecins se partagent ma tâche quand je m'absente.

Je crois que, en général, la médecine de groupe favorise ce genre de répartition de la tâche.

Mme Michelle Simson: D'après vous, est-ce la raison pour laquelle les médecins y ont été conduits? D'autres facteurs ont-ils joué? L'impulsion vient-elle de l'ensemble des médecins, pour des raisons tout à fait différentes ou bien les médecins ont-ils conclu qu'ils devaient consacrer moins d'heures à leur travail?

Le médecin qui pratique seul doit essentiellement apprendre à se débrouiller. Comme vous le dites, les stratégies d'entrée et de sortie sont un peu plus faciles à gérer dans un contexte tel que la clinique polyvalente.

Dre Anne Doig: D'après moi, les médecins ont toujours compris la nécessité de la permanence du service. La répartition de la charge de travail entre collègues autorise les petits congés de détente personnelle, ce qui n'est pas à la portée du médecin qui exerce seul. Ce n'est pas nouveau dans la profession médicale. Au fil des ans, nous avons bien appris à nous suppléer.

Ce qui, je crois, a changé, et la Dre Gartke y a fait allusion, c'est que, aujourd'hui, c'est encore plus acceptable de prendre un peu plus de temps qu'auparavant pour soi. Les semaines de 60 heures de travail disparaissent; nous sommes maintenant à des semaines de 48, 49 heures.

Mme Michelle Simson: En ce qui concerne le nombre d'heures de travail, je pense que l'on peut soutenir qu'il est au moins le même pour beaucoup de femmes exerçant diverses professions libérales. J'entends dire que, en général, beaucoup de femmes se tapent des semaines de 60 heures. Souci des patients? Surplus de responsabilités? Elles s'en font pour les enfants, pour leurs patients. Elles y pensent constamment. D'après vous, ce facteur a-t-il une influence?

• (1620)

Dre Kathleen Gartke: Comme l'a laissé entendre la Dre Gautam, les médecins possèdent un certain type de personnalité. La plupart du temps c'est le type A; ils sont perfectionnistes, très motivés, ils exigent la perfection en tout, ce qui explique, dans certains cas, les semaines de 60 heures auxquelles vous faites allusion.

Je tiens aussi à préciser que certains types de pratiques médicales — et c'est ce qui expliquerait pourquoi les femmes se dirigent vers certains d'entre eux — se prêtent mieux à un exercice collectif, avec possibilité de suppléance. Dans les spécialités chirurgicales, sur lesquelles je me suis concentrée, il existe pour ainsi dire entre le patient et son chirurgien un contrat qui laisse difficilement place à la suppléance.

Mme Michelle Simson: Merci.

La présidente: Vous avez écouté votre temps à l'heure pile. Nous passons donc à Nicole Demers, du Bloc québécois.

[Français]

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

Merci beaucoup de votre présence, mesdames, cet après-midi.

Je vais poser trois questions en rafales, parce que je n'ai pas beaucoup de temps et que je veux l'utiliser pour avoir le maximum de réponses. Je laisserai mon collègue, notre expert en droit du travail, poser les questions à Mme Pageau et M. Coles.

Madame Doig et madame Gartke, j'aimerais savoir si vous croyez que, présentement, les hommes médecins se sentent un peu à risque? On entend des voix s'élever dans tous les milieux demandant que moins de femmes soient acceptées dans les facultés de médecine, parce que, apparemment, elles n'accueillent plus assez d'hommes.

Pouvez-vous m'expliquer pourquoi cette situation se présente? Je ne comprends pas. Il me semble que, quand on est accepté en médecine, c'est parce qu'on a les notes nécessaires. Alors, le fait qu'il y ait moins d'hommes n'a rien à voir avec le fait qu'il y ait plus de femmes.

Pourquoi voudrait-on limiter le nombre de femmes dans les facultés de médecine? Cela m'intéresse grandement, spécifiquement parce que, justement ce matin, je lisais un article qui disait qu'on veut faire la même chose dans le secteur public. On veut enlever la clause de discrimination positive qui favorise l'embauche de plus de femmes, parce que, apparemment, il y a trop de femmes là aussi. Quand il y a trop de femmes dans un milieu, les hommes se sentent-ils lésés? Je ne comprends pas.

Ensuite, madame Mingarelli, j'aimerais aussi vous poser une question. Kofi Annan, lorsqu'il était secrétaire général des Nations Unies, disait que, quand il y a plus de femmes élues au sein d'un gouvernement, la situation s'améliore. À ce moment-là, il donnait pour exemple le Rwanda, où plus de 56 p. 100 de femmes sont au gouvernement et où la situation de la santé maternelle et infantile s'est de beaucoup améliorée au cours des dernières années. Y a-t-il d'autres instances où le fait qu'il y ait plus de femmes permet une meilleure répartition de la richesse et des différents dossiers?

Madame Goulet, je suis très surprise d'apprendre que vous n'avez pas reçu votre financement. La ministre m'avait personnellement promis que, si vous déposiez votre projet en septembre dernier, vous auriez votre financement pour commencer vos activités en février. Je suis très surprise que vous ne l'avez pas reçu. Je suis même fâchée. Je me demande pourquoi vous ne l'avez pas reçu. J'aimerais savoir combien vous demandiez. C'était un projet triennal. Pour quelles raisons, selon vous, n'avez-vous pas reçu le financement?

Merci. C'est à vous.

[Traduction]

La présidente: Docteur Doig, voudriez-vous commencer?

Dre Anne Doig: Merci beaucoup de votre question.

Si j'ai bien compris, vous demandez s'il y a une réaction de la part des hommes au nombre de femmes médecins. Vous avez parlé des notes qui commandent l'admission à l'école de médecine. Dans les statistiques que je vous ai présentées, il me semble assez clair que le nombre d'étudiantes à l'université est sensiblement plus élevé. Le ratio entre le nombre d'étudiantes à l'université et le nombre d'étudiantes en médecine est à peu près égal. Je pense qu'il est un peu plus élevé dans certaines universités du Québec, où on approche du taux de 70 p. 100 de femmes contre 30 p. 100 d'hommes en médecine. Mais, en général...

[Français]

Mme Nicole Demers: Excusez-moi, madame Doig, mais ce n'était pas ma question.

Il y a des voix qui s'élèvent, présentement. Il y avait un article de journal, la semaine dernière, dans lequel on demandait qu'il y ait moins de femmes qui soient acceptées en médecine. C'est plutôt ça. Je sais que présentement, il y a plus de femmes. Toutefois, on demandait qu'il y en ait moins, et c'est ce qui m'inquiète.

• (1625)

[Traduction]

Dre Anne Doig: Je partagerais vos inquiétudes, si on écoutait ces opinions. Mais je n'ai aucune raison de croire que les doyens ou les personnes responsables de l'admission des étudiants en médecine sont du même avis. Ces personnes doivent s'assurer de soustraire les étudiants admis à ce genre de pression morale. L'opinion dont vous nous faites part n'est certainement pas partagée par les responsables des écoles de médecine.

Mme Nicole Demers: Je vous ferai parvenir cette information.

Dre Kathleen Gartke: Je me demande si je peux faire un commentaire à ce sujet.

Personnellement, je suis d'accord avec vous: sous de nombreux aspects de la vie, on a atteint un bon équilibre. Je pense que le processus très complexe d'admission dans les écoles de médecine est le fruit de nombreuses années de travail dont l'objectif, évidemment, était d'accueillir les meilleurs candidats. Mais je pense que, dans une certaine mesure, il a peut-être dérivé lentement pour se retrouver dans une zone qui tend à favoriser les femmes. En effet, on ne peut

pas dire, je suppose, que les femmes sont plus intelligentes que les hommes.

Je comprends donc vos inquiétudes. Je n'aimerais pas me retrouver dans l'autre situation extrême, où il n'y aurait que des femmes.

[Français]

Mme Nicole Demers: Je vais vous faire parvenir l'information, car ça m'a étonnée.

[Traduction]

Dre Janet Dollin (présidente sortante, Fédération des femmes médecins du Canada): J'aimerais ajouter, en réponse à votre question, que les hommes médecins profitent de l'équilibre dont les femmes parlent. Je préciserai également que nous sommes heureuses de travailler avec nos collègues masculins et que nous voulons qu'ils profitent de leurs congés parentaux, de l'horaire flexible, d'une semaine de travail moins chargée. Ils sont heureux de convenir que c'est probablement la meilleure façon d'instaurer l'équilibre dans sa vie.

[Français]

Mme Nicole Demers: Merci.

Madame Mingarelli.

Mme Giovanna Mingarelli: Bonjour, madame Demers. Merci de votre question.

J'aimerais demander, si possible, que Nancy réponde à la question.

Mme Nancy Peckford: C'est vrai qu'il y a eu des changements positifs dans le système.

Par ailleurs, beaucoup de recherches se font dans les pays scandinaves.

[Traduction]

Nous savons que, dès qu'il y a une masse critique,

[Français]

c'est-à-dire plus de 30 p. 100,

[Traduction]

les résultats des politiques publiques et les sujets des débats dans les assemblées législatives changent. C'est à la fois culturel — la culture de l'assemblée législative favorise la discussion de sujets auxquels tiennent les femmes —, et la collaboration tend aussi à augmenter.

Une partie de cette recherche est encore préliminaire, et une grande partie de ces travaux nous vient de Scandinavie, où de fait, depuis bon nombre d'années, le nombre de femmes dans les assemblées législatives augmente. Je pense que l'exemple rwandais continue d'être étudié. L'organisation à voix égales reconnaît que les femmes épousent tous les types d'opinions et d'approches.

Cela dit, il semble y avoir une tendance selon laquelle la collaboration devient plus générale dans les assemblées législatives et les politiques publiques tendent à se concentrer davantage sur les questions auxquelles tiennent les femmes.

[Français]

C'est ce qu'on sait, maintenant.

[Traduction]

La présidente: J'accorde une minute à Mme Goulet pour répondre à la question.

[Français]

Mme Nathalie Goulet: L'année passée, on nous a dit, au Québec, que la diversification professionnelle des femmes était l'un des objectifs premiers de l'appel de propositions qui a été fait cette année dans le cadre du Programme de promotion de la femme par le Fonds communautaire pour les femmes.

Après trois ou quatre tentatives, nous avons adressé une demande pour un projet au Fonds de partenariat pour les femmes, ce qui n'a pas donné de résultat. Nous travaillions sur ce projet depuis deux ans. On ne nous a donné aucune raison, on n'a pas justifié, dans la lettre que nous avons reçue, le refus de notre projet.

J'aimerais dire qu'il s'agissait d'un projet qui satisfait aux objectifs du programme. Ce n'était pas un projet de défense collective des droits, mais un projet de formation parapluie sur les droits des femmes au travail, axé sur les métiers non traditionnels. Nous voulions aussi outiller près d'une centaine d'entreprises au Québec, et nous voulions travailler sur ce projet avec nos groupes membres qui offrent des services d'employabilité aux femmes et qui sont répartis dans tout le territoire québécois.

• (1630)

[Traduction]

La présidente: Allez jusqu'au bout de votre phrase. Ensuite, ce sera tout.

[Français]

Mme Nathalie Goulet: Par ailleurs, nous sommes mandatés par Emploi-Québec pour mener une stratégie d'actions concertées, que l'on vient de vous présenter. Nous allons continuer de le faire mais, malheureusement, sans financement fédéral pour le moment.

[Traduction]

La présidente: Merci.

Nous passons maintenant à Mme Boucher, du Parti conservateur.

[Français]

Mme Sylvie Boucher (Beauport—Limoilou, PCC): Bonjour à tous. J'espère que vous allez bien.

Ce qu'on entend est très intéressant. Depuis plusieurs semaines, nous étudions le dossier des métiers non traditionnels pour les femmes. On a entendu parler de beaucoup de choses. L'une d'entre elles est l'éducation. Souvent, l'image de la femme dans les métiers non traditionnels n'est pas bien vendue, même dans le monde de l'éducation. Quand on se promène au Québec, dans les cégeps, on constate que ce n'est pas vendu à nos jeunes femmes. On dirait que ce n'est pas attrayant ou on nous les vend mal. La semaine passée, on a rencontré les femmes du milieu minier. Ça avait l'air tout à fait intéressant. On s'est demandé comment il se faisait qu'on n'entendait pas parler plus de cela.

Je suis mère de deux jeunes filles de 21 ans et 22 ans. Quand je leur parle de métiers non traditionnels, elles ont toujours la même image, celle de la femme en construction ou en mécanique et ajustage, comme si c'étaient les deux seuls métiers et qu'il n'y en avait pas d'autres.

J'aimerais poser la question un peu à tout le monde. Si on veut qu'il y ait des femmes dans des métiers non traditionnels, c'est une question d'éducation. Y a-t-il une façon de faire? Le gouvernement ou les gouvernements — parce qu'il y a plusieurs ordres de gouvernement — pourraient-ils travailler ensemble pour trouver des façons positives d'attirer des femmes dans des métiers non traditionnels, en rendant ceux-ci attrayants? En médecine, il faut étudier la chimie et la physique. On sait que les femmes ne trouvent pas ça très... La plupart des jeunes filles ont beaucoup de difficulté avec tout ce qui n'est pas émotif. Comment vendriez-vous cela? C'est une de mes premières questions.

Je voudrais aussi demander aux hommes médecins s'ils sentent que les gens sont réfractaires à ce qu'il y ait des femmes dans les métiers non traditionnels. Je pose la question autant pour les hommes, les femmes ou les deux. Y a-t-il aussi une résistance chez les syndicats? En effet, on a entendu des femmes dire que les syndicats n'étaient pas ouverts à ce qu'elles pratiquent des métiers non traditionnels. Ce sont mes deux principales questions.

J'aimerais m'adresser aux représentantes du CIAFT. Pourrait-on voir la lettre? J'ai été impliquée dans le dossier et je viens d'apprendre cela. J'aimerais beaucoup que vous me fassiez part de ce refus. J'ai appris cela ce matin et je voudrais comprendre pourquoi moi aussi.

[Traduction]

M. Josh Coles (représentant national, Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier): Madame Boucher, votre question sur les moyens que nous pouvons utiliser pour attirer davantage d'élèves de sexe féminin dans les métiers non traditionnels est excellente. Je vous conseille de lire notre rapport concernant le secteur de la construction.

En Saskatchewan, nous avons dû littéralement faire du porte-à-porte. Nous avons dû utiliser nos réseaux d'amis et d'associés pour trouver des élèves de sexe féminin et leur expliquer ce que le collège ou nous avions à leur offrir, leur montrer l'amélioration considérable de la situation dans le secteur de la construction, par exemple, et les convaincre que, ensemble, elles et nous, nous pouvions déjouer les obstacles. Avec elles, les contacts personnels sont indispensables. Plutôt que d'attendre qu'elles viennent à nous, nous nous sommes unis, dans l'Ouest, du moins, aux collèges pour qu'ils recrutent. Ce recrutement à forte intensité de main-d'oeuvre s'est révélé fructueux.

Dre Kathleen Gartke: Je voulais seulement dire qu'en médecine et dans la littérature sur la médecine, le manque de mentors et de modèles est criant dans certains domaines. Je n'ai pas nécessairement de programme à recommander sur la manière d'utiliser ces mentors et ces modèles, mais il ne fait pas de doute que leur absence est l'un des principaux facteurs qui éloignent les femmes de beaucoup de spécialités médicales.

Je pense que cela se résume à ce que ce monsieur vient de dire, qu'il s'agit d'établir des contacts personnels avec quelqu'un capable de détruire certaines idées fausses et de dissiper les craintes, justifiées ou non, des futures étudiantes. Il s'agit de pouvoir répondre à ces questions.

Je pense que nous devons jumeler davantage de modèles et de mentors avec les mentorées.

• (1635)

Dre Janet Dollin: J'ajouterais que c'est l'une des deux façons d'attaquer le problème. Le comité fait ce qu'il doit pour l'attaquer de l'autre côté, en approchant des femmes qui travaillent dans le domaine et en leur demandant d'identifier les obstacles personnels qu'elles ont dû vaincre, puis et de déterminer dans quelle mesure il s'agissait d'obstacles véritablement systémiques. Ensuite, il faut mettre en place des politiques pour renverser les obstacles systémiques.

[Français]

Mme Jennifer Beeman: Merci beaucoup, madame Boucher, de la question et de l'intérêt pour notre dossier —, mais merci surtout de cette question.

Pour rendre cela attrayant, mon Dieu!, il y a des projets pour faire la promotion des métiers non traditionnels auprès des filles, de chouettes campagnes de toutes sortes pour montrer les filles à l'oeuvre, et aussi dans le sens inverse, afin d'attirer les garçons vers des métiers relatifs à la santé, à l'éducation, etc.

La promotion est une chose, il s'agit d'aller chercher les femmes. Les groupes en employabilité vont identifier les femmes tout de suite. Une femme qui est peut-être plus âgée, en réorientation, dans la trentaine, a plus de bagage de vie. Elle a ce qu'il faut et il serait intéressant qu'elle essaie. Une fois la promotion faite, il s'agit vraiment d'aller chercher les femmes. Tout de suite après, elles affrontent des défis. C'est un défi d'être seule dans la classe. Il y a la résistance, les blagues de gars, les profs qui ne les soutiennent pas. On parle simplement de formation, après cela, il faut se faire embaucher. On ne voit pas de filles dans les chantiers, dans les métiers, etc. Donc, pour se projeter dans le travail plus tard, il faut vaincre des résistances, barrière par barrière, c'est énorme.

J'ai beaucoup aimé ce que les autres ont dit par rapport à la *planability* — je ne sais pas comment traduire cela. C'est essentiel de savoir qu'il est possible de planifier le travail. Il y a un immense travail à faire — je suis entièrement d'accord — sur le plan de l'éducation. Que les filles puissent se projeter dans ces métiers est essentiel, et qu'elles puissent faire cela autrement. On a assisté à « Chapeau, les filles! » C'est un concours au Québec pour les femmes et les filles qui choisissent les métiers non traditionnels. Elles se pomponnent pour se présenter là, elles n'arrivent pas chaussées de bottes de construction. Elles mènent une vie complète, il y a d'autres facettes à leur personnalité. Il faut que cela soit vu, su et compris.

Mme Sylvie Boucher: Je parle d'expérience. Ce n'est pas mon expérience personnelle, mais celle de ma fille qui veut apprendre l'ébénisterie. C'est une femme qui lui a refusé l'accès au métier. Ma fille me parlait aussi de l'image qu'on projette. On entend souvent dire, à mon sujet, que je suis une féministe enragée. Ceux qui me connaissent, Nicole, savent que je suis féministe, oui, mais pas enragée. À 20 ans ou 21 ans, nos jeunes qui poussent ne savent pas tout ce qu'on a fait depuis les 40 dernières années. On s'est battues. Pour elles, quand elles viennent au monde, c'est déjà acquis, des acquis ont été réalisés.

C'est terminé?

[Traduction]

La présidente: Merci, madame Boucher.

Passons maintenant à Mme Mathysen, du NPD.

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

Merci à vous tous pour vos merveilleuses compétences. Il est très important que vos propos figurent dans le compte rendu et je vous en suis des plus reconnaissantes.

Ma première question sera générale. Chacun peut y répondre.

En mars dernier, la Commission canadienne des droits de la personne a publié un rapport sur le respect et l'égalité. Les médias s'en sont immédiatement emparés, parce qu'on y lisait que les femmes détenaient 55 p. 100 des emplois dans la fonction publique et que 43 p. 100 des gestionnaires étaient des femmes. On passait sous silence le fait que 45 p. 100 des emplois sont détenus par des hommes et que 57 p. 100 des gestionnaires sont des hommes. Cela dit, les médias ont prétendu que les femmes avaient atteint l'égalité, nous le savons parce qu'elles sont visées par la Charte canadienne des droits et libertés, et que l'équité en matière d'emploi est chose du passé, désormais inutile, périmée, à mettre au rebut.

J'aimerais connaître vos impressions, à n'importe qui d'entre vous, à quiconque voudrait dire son mot.

• (1640)

Mme Nancy Peckford: Je pense qu'il est évident, vu vos occupations et la situation actuelle, que nous sommes loin du but. Je pense que tant que nos assemblées législatives ne compteront pas au moins 50 p. 100 de femmes, nous ne pourrons pas dire que nous avons atteint l'égalité. Il incombe à chacun de nous de reconnaître que les femmes considèrent avec respect ces institutions. Si elles constatent que leurs soeurs y sont si peu nombreuses, je crains qu'elles n'hésitent parfois à se voir comme les décideuses et les intermédiaires qu'elles ambitionnent d'être.

Mme Gisèle Pageau: Je pense que nous ne sommes pas encore parvenues à l'égalité. Il suffit de voir les chiffres que nous ont présentés les témoins: 12 p. 100 de médecins dans certaines spécialités; 1,2 p. 100 de femmes dans le secteur de la construction au Québec, ce qui est encore moins que le pourcentage où nous trouvons — moi qui croyais que nous étions mauvais à 4 p. 100: non, nous n'avons certainement pas atteint l'égalité.

Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier a, entre autres choses, commencé à accorder des bourses aux femmes qui veulent s'engager dans des études non traditionnelles. L'un des sites que je consulte continuellement est celui d'Emplois-Avenir du gouvernement du Canada, tout simplement pour m'assurer que les statistiques révèlent que tel emploi n'est pas encore un emploi traditionnel, maintenant, pour les femmes. Certaines des demandes que j'ai vues concernent l'environnement et les sciences, qui restent des chasses gardées masculines. Quelle que soit l'origine de cette observation, nous sommes toujours loin du compte.

La présidente: Madame Beeman.

[Français]

Mme Jennifer Beeman: Je reviendrais à l'idée que c'est essentiel que... Il y a des succès. Il y a en eu, sans doute, mais on n'est tellement loin du succès de la majorité des femmes. On a prouvé qu'on est capables de gérer, on est de bonnes gestionnaires, enseignantes, etc. Mais le succès de ces quelque 10 p. 100 de la population féminine cache les conditions très difficiles d'une grande majorité des femmes sur le marché du travail qui ne peuvent pas exercer un métier qu'elles veulent exercer.

[Traduction]

La présidente: Docteure Gautam.

Dre Mamta Gautam: J'aimerais simplement ajouter quelque chose.

J'ai entendu des observations semblables en médecine. Je dois dire que je suis fière d'être membre de la Fédération des femmes médecins du Canada, comme mes consœurs ici. Je me suis fait demander: « Pensez-vous que vous avez toujours besoin de cette fédération? » ou, pis encore, si c'est possible de faire pis, « Eh bien, peut-être devrions-nous fonder une fédération des hommes médecins du Canada ». Ces réactions, je suppose, confirment les progrès importants que nous avons accomplis au cours des quelques dernières décennies. D'après moi, ce n'est pas fini, et il nous reste encore beaucoup à accomplir, mais je m'empresse de préciser que ces commentaires sont exceptionnels. La plupart de mes collègues masculins sont de la manière la plus catégorique reconnaissants des bienfaits et des changements que les femmes ont apportés à la médecine.

La présidente: Irene, voulez-vous continuer ou voulez-vous entendre la réponse de quelqu'un d'autre?

Mme Irene Mathysen: Mme Goulet faisait signe.

[Français]

Mme Nathalie Goulet: Dans ce dossier particulier des métiers majoritairement féminins, nous devons détruire le mythe de l'égalité déjà existante. Parce que les femmes sont présentes sur le marché du travail, on a l'impression qu'elles sont présentes partout. Avec quelques bonnes statistiques bien senties, on est capable de le démontrer très rapidement.

[Traduction]

Mme Irene Mathysen: Merci.

Quelqu'un, aujourd'hui, a parlé de parité salariale. À cet égard, j'ai également entendu parler de la nécessité de changer les attitudes culturelles. Croyez-vous que si nous parvenions vraiment à instaurer la parité des salaires pour un travail d'égale valeur, nous pourrions réaliser le changement culturel qui semble nous échapper, même maintenant?

La présidente: Chacun dispose de deux minutes pour répondre à cette question.

Madame Pageau.

Mme Gisèle Pageau: Cela contribuerait certainement à améliorer la situation, mais je pense que l'équité salariale ne réglerait pas tout. Il faut aussi penser aux services de garde d'enfants et à un fonds universel pour la garde d'enfants, deux points qui ont déjà été soulevés, si je ne m'abuse.

Dans l'industrie de la construction, il est difficile d'accommoder les femmes exerçant certaines professions. Les journées de travail sont souvent très longues, soit 12, 14 ou 16 heures par jour. Et les projets s'échelonnent sur trois à quatre mois. Ce n'est pas évident de trouver un service de garde qui convient. Notre syndicat tente donc de négocier de l'aide financière pour les soins aux enfants, mais avoir un fonds universel pour la garde d'enfants aiderait les femmes à obtenir cette égalité.

• (1645)

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

Mme Irene Mathysen: J'aimerais bien que vous me parliez de la garde d'enfants, vraiment.

Dre Kathleen Gartke: Je pense que le terme clé dans ce cas-ci est « équité salariale ». Nous avons encore du chemin à faire pour y arriver. Nous savons, par exemple, que les femmes médecins passent plus de temps avec chacun de leurs patients. Elles mettent davantage l'accent sur la médecine préventive. Certains de ces aspects ont beaucoup de valeur, mais ils n'ont pas toujours été valorisés. Bien

que cela semble être une excellente solution, il nous faudra mieux définir ce concept.

La médecine a toujours été un travail rémunéré à la pièce: vous soignez un patient, vous obtenez un montant X. Peu importe si vous faites du bon travail ou non. Je crois qu'il nous faudra peut-être revoir ce système.

Mme Irene Mathysen: Ce serait un modèle autre que celui de la rémunération à l'acte.

La présidente: Nos sept minutes sont écoulées. Comme nous avons cinq témoins aujourd'hui, nous avons pris un peu plus de temps qu'à l'habitude pour les présentations.

Nous allons entamer la deuxième ronde de questions, de cinq minutes cette fois. Nous avons cinq minutes pour les questions et les réponses.

La parole est maintenant à Anita Neville, du parti Libéral.

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

Je vous prie d'excuser mon retard. J'ai été retenue dans une autre réunion.

Il est frappant de voir que les problématiques dont on discute dans le cadre de ces audiences semblent être communes à bien des secteurs, qu'il s'agisse de la question qui nous occupe aujourd'hui, de la sécurité économique des femmes ou encore de l'assurance-emploi. Peu importe le métier qu'elles exercent et où elles l'exercent, qu'elles soient médecins ou travailleuses de la construction, les femmes semblent être aux prises avec plus ou moins les mêmes problèmes.

Comme je dispose de peu de temps, je vais tout de suite vous poser mes questions.

J'aimerais revenir sur le point qu'a soulevé Mme Mathysen à propos de l'équité salariale. Je vais vous lire la question que notre chercheuse a préparée. Elle s'adresse au groupe des communications. Dans votre mémoire sur l'équité salariale en 2002, vous avez déclaré que la sous-évaluation du travail féminin se manifeste le plus notablement dans les iniquités salariales au sein du milieu de travail. Je ne vais pas vous lire la question au complet, mais j'aimerais que vous me disiez s'il y a encore des écarts salariaux entre les catégories d'emplois à dominance masculine et féminine dans les secteurs représentés. Est-ce que l'écart salarial entre les sexes persiste dans les emplois visés par des conventions collectives? C'est ma première question.

Ma prochaine question tient plus d'un commentaire. C'est à propos du manque de financement que vous attendiez de Condition féminine Canada. Ce point a d'ailleurs fait l'objet de discussions à ce comité il y a un certain temps. Vous vous en souvenez peut-être. C'était à peu près au même moment où le gouvernement avait fait son annonce concernant l'équité salariale dans le cadre du projet de loi d'exécution du budget. Vous aviez émis un communiqué de presse qui faisait la critique de cette annonce, et on avait mis fin à votre financement; j'espère que ce n'est pas une coïncidence, mais tout cela me paraît très étrange.

J'en profite rapidement pour tous vous informer que le comité va produire un rapport et formuler des recommandations. J'aimerais savoir quelle serait votre première recommandation pour le comité, d'après l'expérience de votre propre organisation?

La présidente: Allez-y, madame Pageau.

Mme Gisèle Pageau: Pour ce qui est de l'équité salariale, non, nous ne l'avons pas encore atteinte. Et c'est très malheureux. Dans une étude publiée il y a moins d'un an, si je ne m'abuse, on analysait les progrès réalisés au cours des 15 dernières années. Il y a une quinzaine d'années, les femmes gagnaient environ 75 ¢ pour chaque dollar gagné par les hommes. L'étude recommandait entre autres une meilleure éducation pour les femmes; il n'y avait pas assez de femmes dans les universités et les collèges. Et c'est ce qu'ont fait les femmes au cours de cette période de 15 ans. L'étude a toutefois démontré que les femmes n'obtiennent maintenant que 71 ¢ pour chaque dollar gagné, alors nous avons perdu du terrain. Même que les diplômées universitaires ne gagnent que 68 ¢ pour chaque dollar gagné par les hommes. Et pour les femmes autochtones et les femmes de couleur, la situation est encore pire. Je crois qu'elles en sont à 62 ou à 64 ¢. C'est donc dire que nous n'avons pas atteint l'équité salariale en général au Canada.

Toutefois, pour ce qui est des conventions collectives, la situation des femmes s'est améliorée. L'étude démontre qu'environ 92 à 93 p. 100 des femmes obtiennent l'équité salariale par l'entremise de conventions collectives. On peut dire que le principe de « pour travail égal salaire égal » est respecté dans l'industrie de la construction. Par exemple, les électriciens, hommes ou femmes, reçoivent un salaire normalisé par l'industrie, alors la rémunération est la même pour les deux. Nous avons encore cependant beaucoup de chemin à parcourir.

• (1650)

L'hon. Anita Neville: Je ne veux pas vous bousculer, mais j'aimerais beaucoup avoir une recommandation rapidement de chacun d'entre vous.

La présidente: Quelqu'un de la fédération veut répondre rapidement?

Dre Kathleen Gartke: J'aimerais qu'on continue à favoriser ce changement de climat dont on a parlé: encourager un milieu de travail permettant de concilier travail et famille, et éliminer les stigmates qui affligent les personnes qui se prévalent de ces politiques, qui ont été mises en place pour des raisons bien précises.

Si je pouvais ajouter une chose à la liste, ce serait d'accorder du soutien social pour permettre aux femmes de prendre congé pour prendre soin de leurs enfants.

Dre Anne Doig: Je crois que la Dre Gartke a fait le tour, mais j'estime que celles d'entre nous qui sont déjà actives dans la profession devront faire preuve de leadership pour que nous puissions atteindre ce genre d'objectifs et nous attaquer précisément aux problèmes systémiques qui posent encore des obstacles. Nous avons parcouru beaucoup de chemin, mais il nous en reste encore beaucoup à parcourir.

La présidente: Pensez-vous que les médecins ont atteint l'équité salariale?

Dre Anne Doig: Non.

La présidente: Nancy?

Mme Nancy Peckford: Je vais laisser le soin à Giovanna de répondre à cette question.

Mme Giovanna Mingarelli: Je pense qu'il est très important que nous incitions les jeunes femmes à participer au processus politique à un plus jeune âge. Les programmes de mentorat sont une façon d'y arriver, mais nous devons nous assurer que nous engageons les jeunes femmes dans des conversations qui les intéressent. À À voix égales, nous avons constaté que les jeunes femmes de moins de 16 ans n'aiment pas le terme « politique ». C'est un mot qui les

rebute. Il faut donc trouver une façon de réinventer le dialogue que nous entretenons avec les jeunes femmes.

Mme Nancy Peckford: J'ajouterais que les femmes sont confrontées à des barrières systémiques, auxquelles nous nous sommes toutes butées je pense. Je crois que nous devons avoir une conversation honnête sur ce qui fait obstacle aux mises en candidature; je pense notamment à la représentation dans les médias et à l'accès au financement. Beaucoup d'entre vous nous disent aussi que des femmes aimeraient vraiment se présenter, mais leurs responsabilités professionnelles ou familiales les empêchent de le faire. Alors qu'est-ce que cela signifie si nous voulons nous assurer que suffisamment de femmes posent leurs candidatures, afin qu'un nombre suffisant de femmes soient élues, en vue d'atteindre la parité voulue?

[Français]

Mme Jennifer Beeman: En ce qui a trait aux écarts salariaux, nous faisons une étude statistique sur les salaires des femmes au Québec, et ce, sous tous les angles possibles. En matière d'équité salariale entre les hommes et les femmes, la syndicalisation est vraiment le facteur déterminant. C'est une constante. Pour notre part, nous nous intéressons particulièrement aux femmes qui sont au bas de l'échelle, où les écarts sont énormes. C'est vraiment une question d'équité salariale. En effet, au bas de l'échelle, ce ne sont pas du tout les mêmes emplois qui sont occupés, de là notre intérêt à diriger les femmes vers les métiers non traditionnels. Ceux-ci sont vraiment plus avantageux pour les femmes qui n'ont qu'un diplôme d'études secondaires ou un DEC. Il faut rassembler les gens qui se penchent sur cette question. Certains y travaillent, mais c'est tellement éparpillé. Il faut les réunir autour de la stratégie, d'où l'importance du financement. Merci.

[Traduction]

La présidente: Pour le Parti conservateur, madame Brown.

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

J'aurais des questions pour vous tous, mais je sais que je n'aurai pas le temps de toutes les poser. Je vais donc les regrouper et voir si on peut répondre à quelques-unes d'entre elles. Tout d'abord, j'aimerais rectifier les propos de ma collègue, Mme Mathysen, parce que la promotion de l'égalité a été réintégrée au mandat de Condition féminine Canada. Je tenais à le préciser.

Une de mes questions s'adresse à l'association médicale. On parle d'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle, et notre gouvernement a présenté et mis en oeuvre une loi qui permet aux travailleurs autonomes, comme les médecins, de bénéficier de l'assurance-emploi. Ils peuvent cotiser à ce programme. Pensez-vous que ce soit une bonne chose pour les femmes, maintenant qu'elles ont accès à des prestations d'assurance-emploi? Elles peuvent ainsi prendre le temps dont elles ont besoin pour fonder une famille. J'aimerais avoir vos commentaires à ce sujet.

Ma prochaine question s'adresse au groupe À voix égales. Lors d'une réunion, il y a quelques semaines, nous avons discuté de la façon dont nous pourrions intéresser les femmes au processus démocratique à un plus jeune âge. Bon nombre de mes collègues, en fait tous mes collègues, font partie d'une association de circonscription, et peu importe notre allégeance politique, nous avons tous intérêt à inciter nos concitoyens à prendre part à ces associations. J'ai tenu mon assemblée générale annuelle il y a quelques semaines, et je suis très heureuse d'affirmer que mon conseil d'administration compte autant d'hommes que de femmes. J'estime que c'est une occasion remarquable pour elles.

J'espère voir de jeunes femmes prendre de l'expérience grâce à ce processus. En tant que parlementaire, je pense avoir la responsabilité de veiller sur la prochaine génération, à qui nous allons passer le flambeau. J'ai aussi la responsabilité d'aider ces jeunes femmes à acquérir des connaissances. Je me demande donc comment l'association va s'y prendre pour rallier les jeunes femmes au processus politique.

Ma troisième question s'adresse au CIAFT. Je sais que vous avez lancé un projet en 2007, pour lequel vous avez obtenu environ 90 000 \$, si je ne me trompe pas, de Condition féminine Canada. Si le temps nous le permet, pouvez-vous nous dire où vous en êtes exactement avec ce projet?

La parole est à vous.

• (1655)

La présidente: D'accord, nous allons commencer par l'association médicale. Docteur Doig, nous vous écoutons.

Dre Anne Doig: Très brièvement, et ce sera la dernière question à laquelle je pourrai répondre. Merci, madame la présidente, de me permettre de quitter la séance.

C'est effectivement une bonne chose que les travailleurs autonomes aient maintenant accès aux prestations offertes dans le cadre de programmes comme celui de l'assurance-emploi. Quand j'ai eu mes enfants, il n'y avait rien qui pouvait ressembler à un congé de maternité; j'ai dû utiliser mes propres assurances. Donc, je n'ai pu prendre que deux à trois mois de congé à la naissance de chacun de mes enfants.

Ceci étant dit, ce sont des prestations que certains d'entre nous avons négociées avec nos gouvernements provinciaux. En fait, il y a environ huit ans, la première des provinces a commencé à permettre la négociation de congés parentaux dans les conventions collectives des médecins, et ces congés étaient offerts autant aux femmes qu'aux hommes. Alors oui, ce genre de loi fédérale apporte certains avantages, mais ce n'est pas une panacée.

Mme Lois Brown: Mais vous avez maintenant accès à une autre solution.

Dre Anne Doig: Il y a en effet une autre solution.

La présidente: Au tour des représentantes du groupe À voix égales.

Mme Nancy Peckford: Giovanna et moi-même allons toutes deux répondre à votre question. Je crains que l'image qu'on projette des politiciennes dans les médias décourage totalement les jeunes femmes à se joindre au monde politique. Nous devons réellement nous pencher sur la façon dont les médias canadiens représentent ces audacieuses jeunes femmes qui font partie de notre système politique. Je pense que c'est un problème que nous devons attaquer de front.

Je vais laisser Giovanna continuer.

Mme Giovanna Mingarelli: Merci de me poser la question.

Au niveau local, il est très important d'impliquer les jeunes femmes dans leur milieu. Au niveau des circonscriptions, il faut absolument chercher à savoir quels sont leurs sujets d'intérêt, ce qu'elles font, où elles se réunissent, par exemple à l'école, au collège ou dans un club de campus. Il s'agit ensuite de trouver une façon de communiquer avec elles dans des termes qui les rejoignent, que ce soit lors de tables rondes, dans des cafés, ou encore par l'entremise des réseaux sociaux, une toute nouvelle forme de communication. Des statistiques montrent que sur les 85 p. 100 de la population canadienne qui utilisent les technologies numériques, 34 p. 100 sont

des jeunes âgées entre 18 et 24 ans. Il faut trouver des moyens différents et innovateurs de cibler les groupes démographiques, et particulièrement les jeunes femmes.

La présidente: Merci.

J'imagine que nous devons passer...

Vous avez 30 secondes.

[Français]

Mme Nathalie Goulet: En effet, nous avons reçu 90 000 \$ étalés sur 18 mois pour réaliser un projet lors du premier appel de propositions, mais il s'agissait d'un tout autre sujet. C'était sur la conciliation famille-travail. Au sein de nos groupes membres au Québec, nous avons formé des femmes en vue de leur retour sur le marché du travail. Elles ont reçu de la formation sur leurs droits relatifs à la conciliation famille-travail en vertu de la Loi sur les normes du travail du Québec et sur diverses propositions de stratégie qu'elles pouvaient appliquer pour réussir à bien concilier ces deux aspects de leur vie. Il s'agissait d'un tout autre projet. Or, dans le cadre du troisième appel de propositions, notre projet sur les métiers majoritairement masculins a été refusé.

Par ailleurs, j'aimerais ajouter qu'à l'égard de la défense collective des droits, il est extrêmement important que le fédéral offre du financement. Le Québec le fait par l'entremise de certains ministères. Je sais que ce n'est pas la première fois que ce comité se penche sur cette question, mais il est important que des groupes nationaux comme le nôtre, qui n'offrent pas de services directs à la population, travaillent sur le plan politique et viennent vous rencontrer ici, puissent être financés adéquatement. Ce n'est malheureusement plus le cas depuis 2006, dans le cadre des deux programmes de financement.

• (1700)

[Traduction]

La présidente: Merci, madame Goulet.

Monsieur Desnoyers, du Bloc.

[Français]

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

J'ai trois questions. Ma première s'adresse à Mme Goulet. Je veux revenir sur le programme des métiers non traditionnels. Je trouve important que les femmes aient accès à cet outil, surtout quand on sait ce qui s'est passé sur le plan des pertes liées à la crise. Les femmes sont redescendues en bas de l'échelle. Elles sont dans la pire des situations, en ce qui a trait aux emplois précaires et à temps partiel. Elles ont donc reculé, et pas seulement en perdant la loi fédérale sur l'équité salariale. Quand on subit de telles pertes, ça devient dramatique.

Ma collègue vous a posé une question sur le montant d'argent de ce programme, alors j'aimerais en savoir un peu plus.

Ma deuxième question s'adresse à Mme Gartke et porte sur la chirurgie. On voit, à l'occasion dans les médias, une certaine violence dans votre métier spécialisé, celui de la chirurgie. Je parle de violence entre collègues de travail ou de violence à la maison. De quelle façon pourrait-on remédier à cela? Y a-t-il des outils de travail déjà prévus à cet égard? J'aimerais vous entendre sur ce sujet, sur votre métier.

Madame Pageau, vous avez parlé de plusieurs choses. De quelle façon pourrait-on aider les femmes? Votre syndicat compte plusieurs secteurs. On ne parle pas strictement de construction, mais de plusieurs secteurs. Vous avez parlé des garderies abordables, comment on pourrait développer cela. Tout le monde a parlé d'équité salariale, d'égalité en emploi. On sait qu'on a besoin de législations fortes pour aider les femmes, parce que si on n'est pas équipé, on n'avancera pas.

Comme les gens du CIAFT l'ont dit, on n'a pas progressé depuis nombre d'années. Ils ne sont pas les premiers à nous le dire. J'aimerais vous entendre un peu à cet égard.

Mme Nathalie Goulet: Au Québec, pour relancer l'économie suite à la crise, le gouvernement québécois a annoncé un programme d'investissement massif en infrastructures dans les municipalités du Québec. Il s'agit d'un programme de 42 milliards de dollars, sans programme d'accès à l'égalité pour les femmes. Quand elle a évoqué ce fait dans les médias au Québec, la présidente du Conseil du statut de la femme, Mme Christiane Pelchat, a été ridiculisée par beaucoup de médias.

On voit donc tout le chemin qu'on a à faire sur le plan de la sensibilisation et de la concertation des partenaires sur ce dossier. Plus personne ne parle de programme d'accès à l'égalité. Il y a différentes législations, c'est compliqué. Au Québec, nous avons toujours l'équité salariale, heureusement pour nous, bien qu'il y ait encore beaucoup à faire pour le maintien de la Loi sur l'équité salariale et pour la concrétisation de l'équité dans la moitié des entreprises et des PME au Québec.

C'est l'autre facette. Nous analysons cela de cette manière. Il y a la revalorisation des métiers féminins, qui passe inévitablement par une loi sur l'équité salariale et par la syndicalisation des travailleuses dans les secteurs où elles ne sont pas syndiquées. L'autre facette est l'équité en emploi et l'accès des femmes aux métiers majoritairement masculins où il y a énormément à faire. Comme je le disais tout à l'heure, il y a un mythe à détruire. Il faut faire connaître cette situation et faire en sorte que les partenaires se concertent sur cette question.

[Traduction]

Dre Kathleen Gartke: Je ne suis pas certaine que la traduction de votre question était tout à fait exacte. Parlez-vous des gestes de violence commis par les chirurgiens? Est-il question d'un incident précis?

[Français]

M. Luc Desnoyers: Y a-t-il de la violence dans votre milieu de travail, entre collègues? Cette violence se transporte-t-elle à la maison?

[Traduction]

Dre Kathleen Gartke: Je vous dirais que non. Je vous parle de mon expérience personnelle. Je n'ai jamais été témoin de violence dans le milieu de travail.

• (1705)

Dre Janet Dollin: J'imagine que vous faites référence aux nombreuses études portant sur le harcèlement et l'intimidation au travail, et nul doute qu'il y en a. Beaucoup d'études ont sondé des problématiques présentes dans le monde de la médecine, et qui le sont aussi dans toute profession où les femmes sont en minorité, soit le harcèlement et les climats de travail difficiles. Les femmes sont confrontées à du harcèlement de la part des patients, de leurs collègues et de leurs superviseurs, et il est difficile pour elles de

continuer à y fonctionner, si bien qu'elles choisissent parfois de laisser leur travail.

Mais beaucoup de bonnes mesures ont été prises. La Dre Gautam pourrait sûrement vous parler de toute la prévention... Le simple fait d'en parler ouvertement et d'appeler un chat un chat, et nous le faisons assez bien, a permis d'améliorer grandement la situation.

[Français]

M. Luc Desnoyers: Merci beaucoup.

Il me reste une minute, madame Pageau.

Mme Gisèle Pageau: Je vais faire cela très vite, parce que je ne peux pas répéter.

Je peux vous dire qu'il faut développer des lois proactives si on veut changer les choses. Il faut commencer à penser en dehors des cadres.

Ce qui arrive, présentement, c'est qu'on est tous arrêtés au même endroit, sans pouvoir penser à ce qu'on pourrait faire de différent pour le monde. Il faut appuyer, par l'intermédiaire de fonds, des groupes comme la NAWL qui ont perdu leur argent. Il faut faire des études plus proactives pour pouvoir penser en dehors des cadres, pour améliorer la vie et l'expérience des femmes au travail.

[Traduction]

La vice-présidente (Mme Cathy McLeod (Kamloops—Thompson—Cariboo, PCC)): Merci. La parole est à Mme Mathysen.

Votre temps est écoulé, selon notre... Je suis désolée de vous interrompre.

Mme Irene Mathysen: Madame la présidente, avant de poser ma question, j'aimerais apporter des précisions concernant mon intervention précédente. Jamais je n'ai dit que le mot « égalité » avait été retiré du mandat de Condition féminine Canada. C'est vrai qu'il l'a été, et comme cela a causé tout un émoi politique, on l'a réintégré. On ne parle pas de la notion d'égalité, seulement du mot. Je veux que ce soit clair dans la transcription de nos délibérations.

Ma question s'adresse à tout le monde ici présent. Le CIAFT nous a indiqué que vous aviez travaillé au sein de plusieurs groupes pendant de nombreuses années — 30 ans de travail soutenu — sur la question de la représentation des femmes dans les professions non traditionnelles. Vous nous avez dit que l'État avait retiré son aide.

Quand vous dites que l'État ne fait pas sa part en ce qui a trait à la formation, au soutien et au travail qui doit être fait, est-ce que vous faites aussi référence au gouvernement fédéral? Pourriez-vous nous donner quelques exemples de choses que l'État devrait faire pour soutenir les femmes?

[Français]

Mme Jennifer Beeman: Je ne connais pas assez bien l'histoire pour me prononcer au sujet du gouvernement fédéral. Car, généralement, c'est un secteur qui relève des compétences provinciales, contrairement aux autres secteurs qui relèvent de la compétence fédérale. C'est pourquoi on parle beaucoup plus du cas du Québec que de qui concerne les secteurs fédéraux.

Selon notre expérience, celle des gens responsables des programmes, des conseillers et conseillères d'Emploi Québec ou des groupes en employabilité financés par le gouvernement, il y a eu des coupes systématiques, parce que cela coûte cher d'accompagner une femme dans des métiers non traditionnels. C'est un investissement, ce sont des changements à long terme.

Suite à des calculs purement économiques pour déterminer ce qui est rentable, il y a eu toute une réorientation pour favoriser le réemploi rapide. On envoyait des femmes, du jour au lendemain, à des postes de secrétaire, et les groupes étaient obligés d'obtenir rapidement un taux de placement élevé. Cela impliquait de ne pas fournir de nouvelle formation aux femmes, de ne pas les réintégrer ailleurs, là où elles avaient des chances de vraiment améliorer leurs conditions de vie et de travail.

C'est pour ces raisons qu'au cours des 10 dernières années, il y a eu un recul important de l'intégration des femmes dans les métiers non traditionnels. C'est parce que les ressources de l'État ne sont plus disponibles pour les appuyer dans leurs démarches.

• (1710)

[Traduction]

Dre Kathleen Gartke: Si vous me permettez d'ajouter quelque chose, je vous dirais que nous maintenons des statistiques impeccables au Canada sur la médecine et la pratique de la médecine. Mais nous devrions aussi pouvoir analyser nos propres données. C'est toujours un peu décourageant d'avoir à examiner ce qui se fait au Royaume-Uni ou aux États-Unis pour trouver ce qui cause certaines situations ou consulter des analyses plus poussées. Ce serait fantastique si nous pouvions recevoir de l'aide qui nous permettrait de faire nos propres analyses.

Mme Nancy Peckford: À voix égale est entièrement financé par le secteur privé, sauf le programme Expériences, qui est financé par Condition féminine Canada.

À voix égale s'est demandé si le mécanisme de financement utilisé au niveau fédéral pour appuyer les partis politiques ne pourrait pas servir à inciter un plus grand nombre de femmes à se faire élire. D'autres pays ont eu recours à cette formule, et je pense que c'est une piste qu'il faudrait explorer ici. Pourrait-on se servir des fonds publics pour encourager les partis à présenter un plus grand nombre de candidates et récompenser celles-ci pour leur succès? Il faudrait y réfléchir.

Mme Irene Mathysen: Ce serait là une bonne raison de maintenir le financement public.

Mme Nancy Peckford: De le maintenir, et aussi de l'augmenter.

Dre Mamta Gautam: Ce serait un peu difficile, car bien qu'il soit question ici d'initiatives fédérales, les soins de santé, au Canada, relèvent de la responsabilité des provinces. Toutefois, il y a deux ou trois choses que l'on pourrait faire. On avait promis, lors de la campagne de 2008, d'investir dans les ressources humaines en santé. Cette mesure permettrait certainement d'améliorer les conditions de travail des médecins, hommes et femmes, au sein de notre profession. On pourrait demander au gouvernement fédéral d'appuyer les programmes mis en place par l'Association médicale canadienne ou la Fédération des femmes médecins du Canada pour accorder plus de souplesse au niveau de l'emploi, améliorer les services de garde, ainsi de suite.

Mme Cathy McLeod: Les politiciens pourraient peut-être s'inspirer de l'exemple des médecins quand vient le temps de concilier travail et vie personnelle. Je ne sais pas, mais j'ai l'impression qu'il y a un manque d'équilibre de ce côté-là.

En passant, je suis en train de faire faire des rénovations dans mon bureau. Quand j'y suis retournée cette semaine, j'ai rencontré une jeune femme qui travaillait comme compagnon charpentier. Je me suis dit, « Nous sommes en train de réaliser une étude sur la présence des femmes dans les professions non traditionnelles. Malgré l'absence de quotas, la voilà qui pratique ce métier. »

J'aimerais aborder une question qui a été soulevée à maintes et maintes reprises. Pendant deux ans, je me suis occupée de la réglementation des services de garde en Colombie-Britannique. Je vais vous donner un exemple de ce que j'ai constaté pendant cette période.

Un magnifique service de garde autorisé a été inauguré à côté d'un hôpital. L'objectif était d'y accueillir les enfants des infirmiers et infirmières et des travailleurs de quart qui avaient des horaires impossibles. On pensait que le service allait connaître un grand succès. Or, ce n'est pas ce qui est arrivé. Il n'y avait pas de clients. Les médecins qui travaillaient sur appel avaient une vie tellement décousue qu'ils ne voulaient pas l'utiliser. Les infirmières ne voulaient pas laisser leurs enfants pendant 12 heures quand elles travaillaient la nuit. Les gens ont donc trouvé d'autres façons de répondre à leurs besoins en matière de garde d'enfants. Ils ont fait appel à des gardiennes, des voisins, ou autre chose du genre.

Nous devons absolument avoir accès à des services de garde d'enfants de qualité. Je me suis rendu compte, à ce moment-là, que les personnes à faible revenu recevaient une aide importante de la province. Mais les gens qui avaient un revenu élevé... Dans certains métiers, le salaire pouvait atteindre 90 000 \$.

Mes enfants ont grandi dans une collectivité rurale. J'étais tout à fait disposée à payer pour des services de garde. En fait, je ne voulais pas que le gouvernement les subventionne.

Nous devons être en mesure d'offrir toute une gamme d'options en matière de services de garde. Nous devons absolument créer des places de garde réglementées facilement accessibles. Il faut parfois que l'employeur collabore avec l'employé.

J'aimerais savoir ce que vous en pensez, madame Gartke.

• (1715)

Dre Kathleen Gartke: Vous avez tout à fait raison: il n'y a pas de formule universelle. Il existe par contre diverses solutions, selon les circonstances, le milieu de travail, les besoins. Il faudrait prévoir une aide financière. Toutefois, je ne pense pas que l'adoption d'une loi en matière de services de garde réglerait le problème. Les gens sont trop différents.

La présidente: Madame Gautam.

Dre Mamta Gautam: Non seulement les gens sont-ils différents, mais leurs besoins aussi. J'ai trois enfants. Au cours des 18 dernières années, j'ai eu recours, je crois, à six services de garde, en raison de l'âge de mes enfants, de leurs exigences et aussi des miennes. Donc, il est essentiel d'offrir une gamme d'options. Toutefois, pour y arriver, il faut absolument de l'aide et la volonté de fournir de l'aide.

Merci.

La présidente: Madame Beeman.

[Français]

Mme Jennifer Beeman: Je viens du Québec où il y a un système universel à 7 \$ par jour. C'est populaire, majeur, important. La qualité des services est excellente. Il y a des CPE, où l'on compte plusieurs trentaines ou quarantaines d'enfants, et les milieux familiaux, où l'on retrouve une éducatrice pour six enfants. Pour les plus jeunes, ça fonctionne très bien.

En effet, c'est difficile pour les femmes qui exercent un métier non traditionnel, à cause des heures. En général, l'horaire est de 8 h à 18 h. Il y a donc des contraintes, des problèmes. Ce n'est pas facile. Par contre, ce que ça représente pour les femmes et le marché du travail au Québec est extrêmement important, à tous les égards.

Mme Nathalie Goulet: Le taux d'emploi des femmes a augmenté d'un point de pourcentage par année depuis l'instauration des centres de la petite enfance au Québec, en 1998. L'emploi d'éducatrice en garderie, qui était du travail au noir, est maintenant reconnu. Les salaires et le taux de syndicalisation de ces femmes ont doublé. Ce que ça représente au Québec, en ce qui a trait à la participation des femmes au marché du travail, est incroyable.

[Traduction]

La présidente: Merci, madame Goulet.

Madame Pageau.

Mme Gisèle Pageau: Je vais laisser mon collègue répondre.

M. Josh Coles: Concernant le secteur de la construction et les services de garde, deux faits incontestables doivent être mentionnés. D'abord, le taux de participation des femmes dans le secteur n'est que de 4 p. 100. Il est donc étonnant de voir une femme travailler comme compagnon charpentier, vu qu'elles ne représentent que 4 p. 100 des effectifs. Donc, le manque de services de garde constitue manifestement un obstacle. Cela fait partie du problème.

Ensuite — et je partage les préoccupations de l'industrie de la construction, les entrepreneurs étant ceux qui posent les questions les

plus difficiles —, lorsqu'on est confronté à une pénurie de travailleurs, comme c'est le cas au Canada, et tout le monde s'entend pour dire qu'il s'agit d'une pénurie chronique, on ne peut exclure la possibilité d'ouvrir les portes de l'industrie à un plus grand nombre de femmes. Il est clair que l'accès à des services de garde figure parmi les enjeux auxquels nous devons nous attaquer. Il y a des chantiers massifs dans le nord de l'Alberta, des camps de travail qui accueillent entre 10 000 et 15 000 travailleurs. Le fait qu'il n'y ait pas un seul service de garde dans un rayon de 200 kilomètres pose un sérieux problème à la famille.

Donc, pour l'industrie — et je fais allusion aux sociétés pétrolières, aux entrepreneurs en construction —, pour les organismes comme le nôtre et, dans un sens, le gouvernement de l'Alberta, qui a adopté de bonnes politiques en la matière, il s'agit là d'un défi de taille qui doit être surmonté. Autrement, la crise dans le milieu de la construction, les obstacles à la participation des femmes dans le secteur de la construction vont continuer d'exister.

La présidente: Merci, monsieur Coles.

Je tiens à remercier les témoins d'être venus nous rencontrer. La discussion a été fort intéressante.

Nous devons nous réunir à huis clos. Nous allons faire une pause d'une minute, le temps que les témoins quittent la salle. Encore une fois, merci.

[La réunion 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>