



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent de la condition féminine

FEWO • NUMÉRO 027 • 1^{re} SESSION • 41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le lundi 2 avril 2012

Présidente

Mme Irene Mathysen

Comité permanent de la condition féminine

Le lundi 2 avril 2012

• (1530)

[Traduction]

La présidente (Mme Irene Mathysen (London—Fanshawe, NPD)): La séance du Comité de la condition féminine est ouverte.

Je vais commencer par vous dire, chers collègues, que nous avons de la documentation de Plan Canada. Voulez-vous que l'on distribue la documentation? Elle est en anglais seulement, mais j'ai demandé à l'opposition officielle si l'absence de traduction en français pose problème.

Voulez-vous que la documentation soit distribuée? Oui? Y a-t-il des objections? Bien, notre greffière veillera à ce que vous la receviez par voie électronique.

Deuxièmement, chaque comité a reçu un calendrier pour avril et mai et pour certaines choses en juin. Pourriez-vous prendre le temps de consulter ce calendrier? Nous avons un emploi du temps chargé pour les deux prochains mois. J'aimerais que vous connaissiez bien le calendrier.

Je suis ravie d'accueillir Tracy Redies, la présidente et directrice générale de Coast Capital Savings Credit Union, et Ellen Moore, présidente du conseil et présidente-directrice générale de la Chubb Insurance Company of Canada.

C'est un grand plaisir de vous accueillir. Nous vous sommes grandement reconnaissants de bien vouloir prendre part aux travaux du comité.

Commençons par Mme Redies, s'il vous plaît. Vous avez 10 minutes.

Mme Tracy Redies (présidente et directrice générale, Coast Capital Savings Credit Union): Merci, madame la présidente.

Mesdames et messieurs du comité, je vous remercie de cette occasion que vous me donnez de parler de la question de l'amélioration des perspectives économiques des filles au Canada. J'espère que mes observations seront utiles à votre étude sur cette importante question.

Sans être une experte dans ce domaine, en tant que femme et mère de trois filles et d'un garçon et en tant que chef d'entreprise, je crois avoir une certaine expérience. À titre de PDG de la deuxième caisse populaire du Canada, où les femmes représentent 72 p. 100 de notre effectif, je suis profondément convaincue que tous les niveaux de notre organisation doivent refléter la composition de notre population active et de notre collectivité.

L'an dernier, Catalyst a désigné Coast Capital comme la première organisation du Canada ayant le plus fort pourcentage de femmes dans des postes de direction au Canada, 70 p. 100 de nos dirigeants étant des femmes. Il y a lieu de noter également que les femmes représentent 40 p. 100 de notre conseil d'administration et 45 p. 100 de nos gestionnaires qui ne sont pas des cadres supérieurs. Ce résultat s'explique non seulement parce que c'est ce qu'il faut faire,

mais aussi parce qu'il est bon pour l'entreprise d'avoir des équipes diversifiées.

Dans ce contexte, j'aimerais aborder quatre aspects que j'estime importants pour améliorer les perspectives des jeunes femmes au Canada, à savoir l'éducation, la littératie financière, les stages et le leadership entrepreneurial. Venant d'un organisme qui valorise tous les types de diversité, j'insiste sur le fait que mes suggestions s'appliquent non seulement aux jeunes femmes mais aussi aux jeunes hommes de la société canadienne.

Dans le domaine de l'éducation, en me fondant sur ma propre expérience et ayant vécu et fait des études dans trois pays, je peux dire que l'avancement des filles repose essentiellement sur de bonnes études. Même si notre système éducatif a beaucoup fait pour notre pays, je suis convaincue que nous devons faire davantage encore pour que nos jeunes filles réussissent en ce XXI^e siècle.

On a beaucoup dit qu'il fallait accorder une plus grande place aux mathématiques et aux sciences à l'école, en particulier pour les filles au secondaire, ce à quoi je souscris pleinement. Cela dit, je crois également que nous ne préparons pas suffisamment nos jeunes à soutenir la concurrence dans ce qui sera un ordre économique mondial radicalement différent.

La montée de l'Asie de l'Est et du Sud et de l'Amérique latine en tant que grandes puissances économiques mondiales n'est plus une possibilité, mais une réalité. Le Canada, compte tenu de son riche héritage culturel et de ses liens historiques de plus en plus étroits avec l'Asie, possède un énorme potentiel de croissance dans ce nouvel ordre mondial. Or, notre système éducatif, d'après mon expérience, n'est pas suffisamment souple pour reconnaître ce virage et en tirer profit.

Ayant quatre enfants scolarisés, je crains que nos programmes scolaires, tout au moins en Colombie-Britannique, n'aient guère évolué depuis 30 ans. L'histoire et les langues continuent d'être axés sur notre héritage européen, alors que plus de 27 p. 100 des habitants de la Colombie-Britannique sont nés hors du Canada et plus de la moitié d'entre eux viennent d'Asie ou du Moyen-Orient.

Nous faisons concurrence à des pays comme l'Australie, où les enfants peuvent apprendre le cantonais, le mandarin, le coréen et le japonais à un âge beaucoup plus précoce que celui auquel les enfants canadiens commencent à apprendre une deuxième langue. Nos cours d'histoire traitent habituellement de l'Europe, et même si *To Kill a Mockingbird* est un livre magnifique, que la plupart d'entre vous avez probablement étudié en 10^e année, pourquoi ne pas s'intéresser à la riche littérature culturelle et historique de pays comme la Chine, l'Inde et le Japon?

En bref, notre système éducatif, qui devrait optimiser les possibilités d'un apprentissage et d'une réflexion à l'échelle mondiale, ne voit pas assez loin. Si nous devons préparer les jeunes Canadiens à tirer parti des nouvelles réalités mondiales, il faudra modifier nos programmes pour en tenir compte. Nous devons encourager les jeunes à vivre et à apprendre à l'étranger et leur donner les possibilités de le faire, nous devons élargir nos programmes scolaires et enseigner plus tôt une deuxième langue, et nos enfants doivent mieux connaître l'histoire, la culture et les économies de ce nouveau monde. À mesure que la population du Canada évolue et devient plus diversifiée, ce type d'éducation sera utile à nos enfants ici et à l'étranger.

J'aimerais parler maintenant du deuxième aspect, qui concerne toujours l'éducation, mais plus précisément la littératie financière. J'ai été très heureuse de voir que le gouvernement fédéral voulait que les Canadiens soient plus compétents dans ce domaine. Compte tenu de l'endettement historique des Canadiens et des incertitudes mondiales, ce sujet est important et devrait préoccuper tous les Canadiens.

Aujourd'hui, les femmes et les hommes devraient acquérir beaucoup plus tôt une littératie financière et comprendre les possibilités et les dangers des finances. Ils devraient comprendre les avantages d'épargner de bonne heure, de budgétiser et de bien utiliser le crédit. Des institutions financières et d'autres organismes méritoires, comme Jeunes entreprises, apportent un certain soutien, mais compte tenu de l'endettement canadien et de notre préparation généralement insuffisante à la retraite, il me semble que nous n'enseignons pas la littératie financière suffisamment tôt.

• (1535)

Comme les femmes continuent d'apporter généralement un revenu d'appoint, il est essentiel de leur apprendre très tôt à gérer leurs finances et à être financièrement indépendantes.

Quant aux stages et à l'expérience en leadership, je crois que c'est également un moyen vital par lequel les entreprises et les gouvernements peuvent aider les jeunes filles à acquérir des compétences dans les domaines du leadership, du travail en équipe, du réseautage et des interventions en public, des compétences très importantes dans la carrière qu'elles choisiront, quelle qu'elle soit.

À Coast, notre stratégie en leadership communautaire consiste à créer un avenir plus riche pour les jeunes de nos collectivités, en particulier les jeunes entre 13 et 24 ans. Il ne s'agit pas seulement de donner de l'argent aux organismes sans but lucratif; nous croyons que nous avons l'obligation d'aider les jeunes à acquérir une expérience en leadership et en affaires.

Nous avons un très bon programme qui, je crois, est unique en son genre au Canada. Il offre à 25 à 30 élèves de 11^e et 12^e années une formation sur les services financiers et une expérience en leadership. Dans le cadre du programme de l'équipe des jeunes de Coast, ces élèves sont formés et travaillent dans nos succursales, mais contribuent également à organiser les événements communautaires de Coast et y participent. Ils acquièrent ainsi non seulement des compétences professionnelles très utiles, mais également une expérience précoce en intervention en public et leadership.

Plus de 300 élèves ont obtenu leur diplôme à la suite de ce programme. Plusieurs anciens sont maintenant des employés à temps plein de Coast dans divers postes, alors que d'autres occupent ailleurs des fonctions qui exigent de très bonnes compétences et connaissances dans le domaine financier. Nous avons également créé récemment un conseil consultatif des jeunes pour débattre des montants à donner à la collectivité et les allouer. Nous donnons

7 p. 100 de notre profit budgétisé avant impôt aux collectivités où nous sommes présents; plus de 22 millions de dollars ont été investis depuis cinq ans, ce qui représente un montant considérable.

Le conseil des jeunes doit analyser avec soin les propositions pour s'assurer qu'elles correspondent à nos objectifs de dons. Malgré la nouveauté de ce programme, il a suscité des réactions très positives. Les participants acquièrent des connaissances sur la philanthropie institutionnelle et le rôle important qu'elle joue pour le développement des collectivités. Ils apprennent également à réfléchir et à analyser.

D'autres compagnies et gouvernements peuvent aussi aider les filles et les garçons en commanditant des programmes pour les jeunes ou en créant leurs propres initiatives en faveur des jeunes.

Finalement, je vais parler de mon quatrième sujet, le leadership entrepreneurial. Il est important d'aider les filles à renforcer leur estime de soi, de les encourager à viser plus haut dans leur choix de carrière et à faire des études plus poussées, mais il nous faut également changer pour que les femmes puissent s'épanouir au travail. Si nous n'apportons pas de changements importants dès maintenant et si nous ne supprimons pas les obstacles auxquels sont confrontées de nombreuses femmes au travail, il y aura un écart entre leurs attentes et la réalité et elles seront rapidement découragées.

Aujourd'hui, comme nous le savons tous, les femmes ont encore beaucoup de difficulté à accéder aux postes les plus élevés. Elles ont fait des progrès, mais il reste du chemin à parcourir avant d'atteindre la parité avec les hommes. Selon une étude de Catalyst, les femmes ne dirigent que 6 p. 100 des 500 entreprises canadiennes classées par le Financial Post, et, encore plus étonnant, plus de 30 p. 100 des entreprises canadiennes n'avaient pas de femmes dans des postes de direction en 2010.

Cela peut s'expliquer en partie par la présence continue du plafond de verre, mais je crois de plus en plus que de nombreuses jeunes femmes compétentes abandonnent avant de réaliser tout leur potentiel professionnel car le lieu de travail ne répond pas à leurs attentes soit parce qu'il n'apporte pas un contexte stimulant ou un milieu de travail valorisant soit parce qu'il ne leur permet pas de concilier d'autres aspects importants de leur vie. Les chefs d'entreprise doivent changer cette situation.

Les caisses populaires étant un secteur qui possède un fort effectif de femmes, elles contribuent largement à leur développement. Alors que les grandes banques canadiennes n'ont pas encore de femmes à leur tête, trois des plus grandes caisses populaires du Canada ont une femme PDG, et la PDG de la plus importante coopérative financière du Canada est également une femme très compétente.

Quelle est l'explication? Les caisses populaires ont été créées sur le principe voulant que les membres s'aident entre eux et sur la conviction profonde que le lieu de travail doit être inclusif et diversifié. C'est le cas à Coast. Nous sommes résolus à changer la façon dont les employés voient leur travail, tout comme nous voulons changer la façon dont les Canadiens voient le secteur bancaire. Nous voulons favoriser un milieu de travail innovant où chacun peut réussir, quels que soient le sexe, la culture ou l'âge.

Nous offrons également des programmes positifs qui permettent au personnel de concilier vie professionnelle et personnelle. Il s'agit notamment des programmes de bien-être, des horaires de travail flexibles et des calendriers de retour au travail pour ceux qui rentrent de congés parentaux ou personnels. Toutes ces initiatives sont nécessaires pour obtenir une main d'oeuvre diversifiée qui sera mobilisée et en mesure de faire de son mieux.

• (1540)

J'aimerais terminer par les observations suivantes: il est important que le gouvernement et les chefs d'entreprise créent un climat où les jeunes femmes peuvent acquérir les compétences nécessaires pour le XXI^e siècle et réussir dans ce nouvel ordre économique. Nous pouvons faire davantage pour les aider par des stages créatifs et l'acquisition d'une expérience en gestion à un âge plus précoce pour qu'elles renforcent leur estime de soi et acquièrent des compétences. Finalement, nous devons trouver des moyens d'éliminer les obstacles qui empêchent les femmes de contribuer à tous les niveaux de la société.

J'aimerais remercier le Comité permanent de la condition féminine de m'avoir donné la possibilité de parler de la prospérité économique des jeunes femmes. J'attends avec impatience de lire le rapport final lorsqu'il sera terminé.

Merci.

La présidente: Merci beaucoup, madame Redies. Je dois remercier les caisses populaires de tout le pays pour le soutien qu'elles ont apporté aux femmes. C'est très important.

Nous passons maintenant à Mme Moore. Vous avez 10 minutes.

Mme Ellen Moore (présidente du conseil, présidente-directrice générale, Chubb Insurance Company of Canada): Merci, madame la présidente.

Bonjour. C'est un honneur de comparaître devant le Comité permanent de la condition féminine. Comme il est indiqué, je suis présidente du conseil et PDG de la Chubb Insurance Company of Canada. Au Canada, Chubb est une compagnie d'assurance biens et risques divers. Nous avons quatre bureaux au Canada et nous y employons 420 personnes.

Nous sommes généralement à la 350^e place sur la liste des 500 entreprises classées par le Financial Post. Nous gérons environ 2,5 milliards de dollars, et notre encaisse était de 670 millions de dollars à la fin de l'an dernier, ce qui vous donne une idée de la taille de la compagnie.

Nous desservons les clients au moyen d'un réseau de courtiers dans trois spécialités: les biens personnels à forte valeur nette, la responsabilité des dirigeants, c'est-à-dire l'assurance des administrateurs et des cadres supérieurs, et la propriété commerciale et les risques divers. Nous faisons partie de la Chubb Corporation, une des plus grosses compagnies d'assurance biens et risques divers. Comme Mme Redies l'a dit, nous sommes également lauréats du prix Catalyst que nous avons reçu il y a quelques années pour notre travail visant à favoriser la promotion des femmes aux postes supérieurs au sein de notre organisation.

Pour vous donner une perspective sur mes observations et sur ce que j'espère apporter à votre étude, je suis actuellement résidente permanente au Canada. Je suis arrivée en 2004 pour assumer le poste de présidente et PDG; la présidence du conseil a été ajoutée deux ans plus tard. J'ai fait la demande de citoyenneté canadienne que j'ai bon espoir d'obtenir.

J'ai commencé à travailler pour Chubb quand j'étais encore à l'université. À l'époque, dans ma classe, il y avait environ 10 p. 100 d'étudiantes. Notre compagnie a une réputation d'équité, d'intégrité et d'inclusion, qui sont des attributs qui s'appliquent à un ensemble de groupes diversifiés aux niveaux du personnel, des clients et surtout du service à la collectivité. Mes observations vont donc concerner mes postes de direction au sein de ma compagnie et de ma collectivité.

Mes expériences en matière de développement des femmes sont variées et comprennent le fait d'être mère de deux jeunes femmes.

Je suis ancien membre de notre conseil de perfectionnement des femmes créé il y a 25 ans. Il a été établi pour que les femmes à Chubb aient de bonnes possibilités de perfectionnement afin de pouvoir accéder aux postes de responsabilité dans l'entreprise. Notre compagnie a adopté très tôt l'idée d'améliorer les résultats commerciaux en mobilisant tous les talents, c'est pourquoi nous avons estimé logique de retenir, former et promouvoir les meilleurs éléments de notre secteur en créant des programmes de perfectionnement destinés spécialement aux femmes pour qu'elles soient aussi nombreuses que leurs collègues hommes à accéder aux postes de direction.

La direction de Chubb encourage la promotion de la mission actuelle du conseil, qui existe toujours et dont je suis maintenant une conseillère. La mission consiste à rejoindre les femmes à tous les niveaux et de travailler avec elles au sein de la compagnie, de notre secteur et des collectivités que nous desservons pour soutenir les femmes.

Outre nos organisations internes, j'ai eu la possibilité, à divers titres, de travailler avec des groupes de femmes occupant des postes de direction au Canada et aux États-Unis. Notre compagnie se démarque en étant un participant actif dans les collectivités qu'elle dessert par la philanthropie et les dons de bienfaisance. J'ai eu le plaisir de participer personnellement et avec d'autres à des programmes de leadership dans des organisations canadiennes importantes. Certains sont propres au développement des jeunes dirigeantes. Il s'agit notamment de Jeunes entreprises, qui s'adresse aux élèves au niveau de l'école intermédiaire et de l'école secondaire, et j'ai participé au développement de dirigeantes dans d'autres organismes également.

Chaque organisation continue de s'inquiéter de l'insuffisance des progrès dans l'attribution à des femmes de postes plus importants dans leur spécialité. Les femmes ne sont toujours pas aussi nombreuses que les hommes à accéder à ces postes, ce qui nous laisse avec des directions moins diversifiées dans les secteurs universitaire, public et des affaires.

• (1545)

Des recherches montrent que les initiatives sont au point mort ou ont atteint un plateau, en particulier dans le secteur privé: les femmes terminent les programmes de commerce et le MBA à l'université dans les mêmes proportions, mais quand elles sont prêtes pour occuper des postes de direction dans leur domaine, il semble qu'elles soient supplantées.

Notre société au Canada et la société internationale, comme je l'ai dit, est très active depuis de nombreuses années auprès de Catalyst, le cabinet international de recherche. Je suis membre du conseil d'administration canadien de Catalyst, et comme Mme Redies l'a dit je crois, le 8 mars de cette année, le plus récent recensement sur la place des femmes dans les conseils d'administration et postes de direction a été publié. Il indique que peu de progrès a été réalisé pour améliorer la représentativité des femmes. Catalyst fait partie de plusieurs organismes, y compris des organismes gouvernementaux, qui étudie les moyens de produire de meilleurs résultats, c'est pourquoi je me réjouis que ce sujet soit à l'ordre du jour du comité de la condition féminine.

Mon travail au Women's Leadership Board de la John F. Kennedy School of Government à l'Université Harvard laisse à penser que des progrès sont réalisés dans les universités et le secteur public dans le monde, mais à un rythme étonnamment lent, si l'on songe que nous sommes en 2012. Chubb appuie également l'initiative de l'Université Carleton pour les femmes dans la politique publique et son programme de leadership pour améliorer les compétences pour la fonction publique. Le programme est non discriminatoire, mais il existe des initiatives spécifiques de plaidoyer et de développement pour les femmes dans la fonction publique.

Je préside actuellement le Forum international des femmes à Toronto. Il s'agit d'un réseau international de femmes, pratiques, pays et groupes démographiques confondus, qui se soutiennent mutuellement. Il comporte un programme annuel de bourses pour le perfectionnement des femmes cadres moyens en vue d'accéder à un poste plus important dans leur domaine, et le chapitre de Toronto pilote également un projet pour faciliter l'accès des femmes aux conseils d'administration.

Nous n'avons pas le même niveau prescriptif que celui présenté par Mme Redies, mais j'appuie les quatre éléments qu'elle a mentionnés. Je crois que nous devons continuer d'améliorer l'éducation dans nos écoles primaires et secondaires pour les filles et les garçons. La littératie financière est un aspect essentiel d'un des organismes dont je fais partie, Jeunes entreprises, qui apporte ce programme dans la salle de classe.

Je crois également que nous avons besoin de programmes pour les filles et les femmes au niveau de l'école secondaire et de l'université qui soient adaptés à leur situation particulière dans leur carrière lorsqu'elles doivent concilier leur vie familiale et d'autres choix qui sont propres à leur rôle de femme.

En résumé, même si les statistiques ne sont pas encore favorables dans les directions ou les conseils d'administration des entreprises, je pense qu'un certain nombre de secteurs en éducation et dans le secteur public continuent d'étudier cette question et que l'on peut se montrer optimiste.

Je vous remercie de m'avoir donné l'occasion de m'exprimer aujourd'hui; c'est avec plaisir que je répondrai à vos questions.

• (1550)

La présidente: Merci beaucoup, madame Moore, et merci pour votre travail pour aider et soutenir les femmes.

Nous allons commencer la première série de questions de sept minutes.

Madame Truppe, allez-y, s'il vous plaît.

Mme Susan Truppe (London-Centre-Nord, PCC): Merci beaucoup.

J'aimerais vous remercier toutes les deux d'avoir pris le temps dans votre emploi du temps chargé pour nous rendre visite

aujourd'hui et nous faire ces très intéressants exposés. J'aimerais également vous féliciter pour le travail que vous faites pour les jeunes et les femmes.

J'ai été également ravie de vous entendre parler toutes les deux de Jeunes entreprises, car j'ai moi-même suivi ce programme et je pense que c'est un très bon programme pour les jeunes.

J'ai une question en deux parties pour vous deux. L'étude de notre comité porte sur les perspectives pour les filles au Canada en termes de prospérité, de participation et de leadership économiques et vise à déterminer les changements que Condition féminine peut apporter à son approche pour les améliorer.

Tracy et Ellen, vous avez parcouru un long chemin pour arriver là où vous êtes. Vous avez dû surmonter beaucoup d'obstacles. Chacune de vous pourrait-elle nous dire ce que vous avez dû surmonter pour accéder à vos postes actuels et ce que Condition féminine devrait chercher à faire pour améliorer la participation, la prospérité et le leadership économiques des filles au Canada?

Nous pourrions commencer par vous, Tracy.

Mme Tracy Redies: Merci. Est-ce que l'on m'entend bien?

Voyons. Je travaille dans les services financiers depuis 23 ans. Il est difficile de croire que cela fait si longtemps. J'ai dit à un des membres que ce ne sont pas les années, mais le parcours qui vous use.

J'ai évidemment travaillé dans un secteur très dominé par les hommes. J'ai travaillé pour la HSBC pendant 20 ans avant de rejoindre les caisses populaires. On me demande souvent quels obstacles j'ai rencontrés, mais en général, on m'a plutôt soutenue dans ma carrière. La HSBC m'a offert du mentorat en reconnaissant, je pense, très tôt mon énergie et mon désir de grimper les échelons dans l'organisation. J'ai eu de la chance à cet égard.

J'ai également été élevée dans une famille où l'on a dit à mon frères et à mes soeurs qu'ils pouvaient faire tout ce qu'ils voulaient tant que l'on travaillait fort, de sorte que je n'ai jamais pensé que je ne pourrais pas avancer.

Cela dit, je pense que les hommes et les femmes agissent différemment au travail. Je pense que l'un des problèmes de beaucoup de femmes — j'en ai fait l'expérience aussi dans mon apprentissage — c'est qu'elles ont tendance à croire que si elles font bien certaines choses, ce sera reconnu et elles pourront avancer. Mais en réalité, ce n'est pas toujours le cas.

Je pense que la plupart d'entre nous ont appris que le réseautage est un aspect très important de l'avancement dans une entreprise. Je ne sais pas comment enseigner ce genre de chose; on apprend avec le temps.

Ce qui m'a aidé également, c'est que je me suis occupée très rapidement d'initiatives très importantes à la banque — le comité de la diversité, etc. J'ai accepté des projets dont personne ne voulait, ce qui m'a sans doute aidée. Je pense que j'ai probablement travaillé plus fort; j'ai probablement dû faire plus de compromis à bien des égards.

Je pense que c'est un point important que l'on néglige. Pour qu'un homme ou une femme accède à un poste important, pour réussir professionnellement, il faut faire des compromis entre le temps passé au travail et la famille ou d'autres projets, etc. J'ai dit dans mon exposé — et je l'ai constaté au cours des trois dernières années à la caisse populaire — que le problème aujourd'hui tient en partie au fait que des femmes compétentes abandonnent avant d'avoir réalisé leur potentiel. Elles estiment qu'il ne vaut pas la peine de passer tant de temps et de faire ces compromis.

Finalement, il faut travailler fort et de longues heures dans n'importe quel domaine que l'on choisit. Il faut croire que ce que l'on fait est utile, que cela vous convient et que l'on fait partie de quelque chose de plus important, d'une finalité.

C'est une des raisons pour lesquelles Coast a décidé de changer la façon dont les Canadiens voient les services bancaires. C'était un objectif noble et ambitieux pour lequel tout le personnel pouvait s'engager et penser qu'il pouvait innover. Je pense que c'est en fait une des clés pour les organisations progressistes de l'avenir.

Coast n'a pas de programmes particuliers sur la diversité, mais nous avons un des effectifs les plus diversifiés pour ce qui est des femmes et des conseils d'administration au pays. Nous n'avons pas de programmes particuliers sur la diversité, mais nous voulons créer un contexte inclusif où chacun peut faire de son mieux et faire partie de quelque chose en quoi il croit. Je pense que c'est en ce sens que les organisations modernes devront réfléchir si elles veulent attirer davantage de femmes aux plus hautes fonctions.

Il me semble que les femmes doivent sacrifier davantage, que ce soit la famille ou autre. On s'attend davantage à ce qu'elles abandonnent ces aspects.

C'est une réponse un peu compliquée. J'ai fait des compromis dans ma vie que j'ai jugés nécessaires. J'ai eu d'abord deux filles — trois maintenant — et je tiens à ce qu'elles comprennent que l'on peut avoir une famille et une carrière en même temps. J'ai travaillé très fort dans ce but, mais je ne suis pas sûre que toutes les femmes peuvent le faire.

• (1555)

En fin de compte, si l'on veut continuer à attirer les femmes et à retenir les meilleures, il faut offrir un lieu de travail qui leur permette de contribuer tout en gérant leur famille et d'autres intérêts personnels.

Mme Susan Truppe: Merci beaucoup.

Ellen, pourriez-vous répondre à la même question sur les obstacles que vous avez rencontrés?

Mme Ellen Moore: Merci.

Je reprendrais à peu près tout ce que Tracy a dit. Notre parcours est fait de travail et de beaucoup de compromis.

Il semble que nous ayons eu toutes les deux l'avantage de travailler pour de bonnes organisations qui accordent de l'importance aux femmes. Les femmes aiment associer que leur carrière s'inscrive dans quelque chose qui comporte un but plus large, si vous voulez. Le secteur des assurances est sans doute un très bon choix de carrière pour les femmes. Environ 40 p. 100 des cadres supérieurs des compagnies d'assurance au Canada sont des femmes. Il faut avoir l'impression de faire partie d'une communauté, et c'est ce que je ressens à Coast aussi.

Pour dire la vérité, le problème est toujours présent. Je suis souvent très étonnée et quelque peu déçue d'être une des deux ou trois femmes dans une salle lors de réunions à n'importe quel niveau

du secteur ou d'associations professionnelles. Je pense donc qu'il reste encore quelques défis à relever. Comme Tracy l'a dit, les femmes abandonnent parce qu'il est tout simplement trop difficile de s'occuper de la maison, de soutenir la carrière du mari ou du compagnon et d'élever les enfants.

La présidente: Merci, madame Moore. Je suis désolée de vous couper la parole, mais nous devons avancer. J'espère que vous aurez le temps de poursuivre.

Madame Brosseau, vous avez sept minutes, s'il vous plaît.

• (1600)

Mme Ruth Ellen Brosseau (Berthier—Maskinongé, NPD): Merci beaucoup, madame la présidente.

J'aimerais vous remercier toutes les deux d'être parmi nous et de nous faire part de vos expériences.

J'aimerais vous poser quelques questions, madame Redies. J'ai lu un article dans lequel on dit que depuis 20 ans, vous avez occupé des postes à la HSBC dans le monde entier. Vous avez eu la chance de travailler à Chicago, à Londres, à Hong Kong et en Inde.

Mme Tracy Redies: J'avais une équipe en Inde, mais je n'y ai pas travaillé moi-même.

Mme Ruth Ellen Brosseau: Très bien.

Pourriez-vous nous dire quelle est la situation des femmes au Canada par rapport à d'autres pays que vous connaissez.

Mme Tracy Redies: Je dirais que des endroits comme Hong Kong ou les États-Unis ne sont pas très différents du Canada. Je ne connais pas bien l'Inde et je ne pourrais donc probablement pas vous en parler.

À l'exception de certains pays scandinaves, il ne semble pas que la participation des femmes aux postes de haute direction ou aux conseils d'administration ait fait beaucoup de progrès. C'est pourquoi je pense que le problème va bien plus loin que tout ce qui touche les programmes sur la diversité, le mentorat, etc. Il existe des problèmes plus importants, et il s'agit finalement de savoir si cela en vaut la peine.

Mme Ruth Ellen Brosseau: Je sais exactement de quoi vous parlez. Je suis ici depuis un an et je suis chef d'une famille monoparentale. Il faut toujours travailler fort et concilier le temps et le travail, mais on voit les autres perspectives. On veut être un bon modèle et s'y donner à 110 p. 100. On doit faire des choix.

Vous avez parlé de quatre aspects sur lesquels on doit se concentrer — l'éducation, la littératie financière, le leadership communautaire et le leadership entrepreneurial. C'est bien ça?

Mme Tracy Redies: Oui.

Mme Ruth Ellen Brosseau: Pouvez-vous nous donner une orientation, des mesures concrètes que le gouvernement fédéral pourrait prendre pour améliorer la situation?

Mme Tracy Redies: Oui. Je me rends compte que le lien entre ma présentation et la politique publique fédérale n'est peut-être pas aussi claire que vous le voudriez. Je le comprends.

Si je devais choisir un élément, ce serait d'utiliser la politique publique fédérale pour influencer l'éducation. Je pense que ce serait le plus important car c'est vraiment le grand facteur de nivellement. J'ai eu la chance de faire mes études de premier cycle au Japon. J'étais avec 90 étudiants étrangers du monde entier représentant 36 pays, et c'était étonnant de voir à quel point nous étions semblables. Cela m'a appris très tôt que l'éducation est le grand facteur de nivellement.

Je crains — tout au moins d'après ce que je vois en Colombie-Britannique et j'entends la même chose dans d'autres endroits où je vais — que notre système éducatif n'est pas ce qu'il devrait être. Il n'y a pas d'autres pays au monde qui ait davantage de possibilités de participer au nouvel ordre économique, d'après moi, que le Canada. Il ne s'agit pas seulement de notre richesse en minéraux, c'est aussi de la richesse des gens, de la diversité culturelle et de la tolérance que nous apportons. Je m'inquiète de voir que nous ne permettons pas à nos enfants de mieux connaître ces cultures du nouveau monde.

Ce n'est pas que l'ancien monde n'est pas important, mais le nouveau revêt une importance croissante. Si le gouvernement fédéral pouvait y réfléchir, tous nos enfants en bénéficieraient.

Mme Ruth Ellen Brosseau: Cela le rendrait également plus accessible, car beaucoup d'entre nous au NPD... Nous avons eu de la chance cette année. Nous avons 40 p. 100 de femmes dans notre caucus, un chiffre historique, mais nous sommes aussi très jeunes et nous sommes tous très endettés. Donc nous savons. Nous voulons faire des études. Certaines d'entre nous qui avons emprunté ont des dettes qui s'élèvent à plusieurs milliers de dollars. Il nous faut donc des années pour être plus à l'aise.

Je me demande si vous pouvez nous parler du rôle que les compagnies doivent jouer pour améliorer les perspectives économiques des filles au Canada. Ont-elles une responsabilité?

Mme Tracy Redies: Absolument. J'ai parlé de la participation des femmes à divers niveaux de notre organisation. Nous le faisons parce que c'est la chose à faire, mais également parce que c'est bon pour les affaires.

Dans les collectivités que nous desservons, ce sont les femmes qui prennent souvent des décisions en matière de consommation dans les ménages et elles sont donc une composante très importante de notre société, et je pense que les entreprises... Pour moi, comme je l'ai dit, l'étonnant c'est le nombre de sociétés au Canada qui n'ont pas de cadres de sexe féminin. Comme je l'ai dit, je trouve incroyable qu'à notre époque et compte tenu de la place des femmes dans notre société, les entreprises ne comprennent pas l'importance des femmes comme soutien de famille et comme consommatrices.

Je suis absolument convaincue que les entreprises ont un rôle à jouer. En parlant à bon nombre de mes collègues masculins qui voudraient voir plus de femmes promues, je constate en fait que les hommes ne s'opposent pas à leur avancement. Je ne le crois pas. Je pense qu'il est simplement difficile de créer les milieux favorables où les femmes sentent qu'elles font partie de quelque chose d'important et que cela vaut les heures et les heures nécessaires pour bien faire son travail.

•(1605)

Mme Ruth Ellen Brosseau: Oui, mais c'est aussi trouver une bonne garderie.

Mme Tracy Redies: Oui. C'est un aspect sur lequel nous avons travaillé à Vancouver. Nous avons collaboré avec le YMCA pour créer des places en garderie à Vancouver, car c'est un gros problème.

Ce processus m'a montré à quel point l'offre de garderies coûtait cher, mais c'est un énorme problème. L'endroit dont je parlais compte environ 30 places, je crois, et dès le premier jour, il y avait déjà trois fois ce nombre sur la liste d'attente.

Mme Ruth Ellen Brosseau: Pratiquement dès que l'on tombe enceinte, il faut se placer sur une liste d'attente pour avoir une place en garderie.

Mme Tracy Redies: Oui. C'est très difficile.

Mme Ruth Ellen Brosseau: Si je me souviens bien, il en était ainsi quand j'ai eu mon bébé.

Je me demande également si vous pouvez nous parler des obstacles auxquels sont confrontées les femmes et les filles aujourd'hui et que vous avez constatés personnellement — comme l'inégalité des salaires entre les hommes et les femmes, les femmes qui sont moins payées pour un juste travail.

La présidente: Très rapidement, s'il vous plaît.

Mme Tracy Redies: Je serai très brève.

Dans les services financiers, la rémunération est relativement égale. Comme je ne sais pas ce qui se passe dans d'autres secteurs, je ne peux pas vraiment en parler.

La présidente: Merci beaucoup.

C'est le tour de Mme Ambler. Vous avez sept minutes, s'il vous plaît.

Mme Stella Ambler: Merci, madame la présidente.

Merci à nos invitées d'aujourd'hui pour leurs présentations très informatives et intéressantes.

Je vous ai écouté attentivement, madame Redies, lorsque vous avez parlé de la littératie financière et du fait que cet apprentissage devait commencer très tôt pour les filles et les garçons.

Ce matin, ma fille de 17 ans m'a montré un devoir qu'elle avait fait cette fin de semaine. On leur avait demandé de choisir une voiture en ligne et de trouver combien coûterait une location-vente en fonction de l'acompte versé et de déterminer le montant des paiements.

Bien entendu, ma fille avait choisi une Lexus, avec des paiements de 3 000 \$ par mois. Je lui ai alors demandé quel genre de travail elle avait pour ce projet.

L'hon. Judy Sgro (York-Ouest, Lib.): Elle était une femme politique.

Mme Stella Ambler: Oui. Certainement pas une femme politique.

Elle m'a dit: « Oh, je ne sais pas. Ça ne faisait pas partie du projet. » Je lui ai dit: « Eh bien, quel qu'il soit, j'espère que tu gagnes au moins 1 million de dollars par an, car c'est la seule façon de payer une voiture qui coûte 3 000 \$ par mois. »

Mme Tracy Redies: C'est après impôt.

Mme Stella Ambler: Exactement. C'est l'argent après impôt sur le chèque de paie.

J'ai aimé ce que vous avez dit sur l'importance d'une éducation au plus jeune âge. J'ai commencé à travailler dans une entreprise familiale à 12 ans. Je faisais du classement et répondais au téléphone. Je suis tout à fait d'accord avec vous qu'il est très important de commencer tôt et de suivre sa passion. On est presque sûr de réussir si on le veut vraiment.

Je veux vous parler de plusieurs choses. Tout d'abord, pourriez-vous parler un peu plus des programmes de mentorat, en particulier ceux de Coast? Je pense que c'est très bien d'avoir ce programme, plutôt qu'un programme de diversité spécifique. Cela me semble une façon plus naturelle de faire participer les femmes plutôt que d'en faire une obligation.

Je vous laisse parler de ce programme, s'il vous plaît.

● (1610)

Mme Tracy Redies: Nous avons deux programmes de mentorat. Celui dont j'ai parlé tout à l'heure est notre équipe communautaire de jeunes. C'est du mentorat, mais c'est davantage un programme pour acquérir une expérience des affaires et des compétences en leadership, et comme je l'ai dit, je pense qu'il est le seul de ce genre dans son secteur. Un grand nombre d'organismes de services financiers ont des programmes coopératifs avec des étudiants universitaires, mais rarement avec des élèves de 11^e ou de 12^e année.

Nous avons trouvé que c'était un programme formidable. Tout d'abord, ces enfants doivent passer par un processus assez difficile pour devenir l'un de nos 25 ou 30 candidats retenus. Ils doivent soumettre leur curriculum vitae. Ils doivent passer par des entretiens. La concurrence est plutôt forte.

Nous constatons que ces jeunes filles et ces jeunes gens sont très enthousiastes. C'est pourquoi nous avons fait le lien. Si nous pouvons leur donner non seulement la formation sur la gestion d'entreprise, mais aussi les faire participer aux événements communautaires que nous parrainons — et Coast Capital en a beaucoup — leur enthousiasme pour l'organisation ressort.

Cela leur donne aussi l'occasion de parler en public. Ils doivent organiser un grand nombre des événements. Ils suivent une formation en gestion des affaires dans les succursales, ils travaillent en tant que représentants des services à la clientèle et ils suivent une formation par observation pour d'autres emplois. Ils acquièrent une très bonne expérience organisationnelle et d'intervention en public. Je pense que c'est vraiment bien. Un certain nombre de ces jeunes ont continué à travailler avec nous à temps plein.

Dans l'autre programme de mentorat — et je suis sûre que Mme Moore a la même chose à Chubb — nous identifions des personnes à fort potentiel. En raison de la nature de notre organisation, elles sont susceptibles d'être autant des femmes que des hommes. Elles sont encadrées. On leur donne une formation en leadership et des affectations spéciales de leadership sur des projets importants pour l'organisation. Je pense que c'est une excellente façon de développer le talent des femmes au sein de l'organisation. Quand elles travaillent sur des projets importants et qu'elles les mènent à bien, elles se font connaître et tout le monde les veut dans leur équipe.

Mme Stella Ambler: J'en suis sûre.

Je suppose également qu'il serait très intéressant pour un jeune de pouvoir mentionner ce programme, y compris le fait de parler en public et la participation communautaire.

Mme Tracy Redies: En effet.

Mme Stella Ambler: Oui. Souvent, les jeunes diplômés de l'université ont beaucoup appris et sont très intelligents, mais ils n'ont aucune expérience concrète à offrir à un employeur. Je pense donc que c'est génial pour de nombreuses raisons.

J'aime vraiment l'idée des programmes de mentorat, mais Coast et Chubb sont de grandes entreprises. Pensez-vous que des petites entreprises pourraient adapter un peu ce que vous faites?

Mme Tracy Redies: Oui. Je travaille avec un certain nombre d'organisations de femmes qui tentent de trouver des jeunes filles de talent et les fait rencontrer d'autres femmes qui occupent des postes importants dans l'organisation. Je suis sûre que Mme Moore fait la même chose. J'ai probablement déjà servi de mentor à au moins 10 ou 12 jeunes femmes par le biais d'organisations de ce genre, notamment trois avec le Réseau des femmes exécutives, par exemple.

L'intérêt tient au fait que c'est une expérience d'apprentissage à deux sens. Ce n'est pas seulement vous qui leur apprenez quelque chose; ils vous apportent aussi leur perspective. Ces programmes sont donc très bénéfiques. Je les ai toujours trouvés très enrichissants.

La présidente: Nous allons maintenant passer à Mme Sgro. Vous avez sept minutes, s'il vous plaît.

L'hon. Judy Sgro: Merci beaucoup, madame la présidente.

Merci beaucoup, madame Moore et madame Redies. Je vous écoute toutes les deux avec le plus grand intérêt. Du point de vue des femmes, c'est formidable de vous voir occuper des postes aussi importants.

Madame Redies, lorsque Coast a été initialement créée, l'a-t-elle été par une femme ou à quel moment Coast a-t-elle fait preuve d'un véritable leadership pour offrir des possibilités aux femmes?

● (1615)

Mme Tracy Redies: C'est une question intéressante. Non, Coast est le produit de la fusion de trois caisses populaires au début de la dernière décennie en 2000.

Je suis PDG depuis près de trois ans. Pour être vraiment honnête, notre organisation ressemblait probablement à bien d'autres avant mon arrivée. J'ai eu la chance qu'un certain nombre de cadres soient partis à la retraite. Or, j'ai toujours travaillé avec des équipes diversifiées. Je peux vous dire que d'après mon expérience, compte tenu notamment des difficultés liées aux services financiers et des problèmes auxquels nous sommes confrontés, plus les équipes sont diversifiées et plus larges sont les perspectives que vous apportez à ces problèmes, meilleurs sont la réflexion et les résultats. J'ai toujours cru dans les équipes diversifiées et j'ai donc eu la possibilité d'apporter quelques changements. Comme je l'ai dit, nous n'avons pas de programmes spécifiques sur la diversité, mais je pense avoir apporté une optique différente et je peux vous dire que nous avons beaucoup fait depuis trois ans. On peut dire une chose des femmes, c'est qu'elles font bouger les choses.

L'hon. Judy Sgro: Avez-vous ciblé précisément les femmes ou présenté la caisse populaire d'une manière qui attirerait les femmes? Je serais franchement très heureuse d'adhérer.

Mme Tracy Redies: Vous serez la bienvenue.

L'hon. Judy Sgro: J'étais membre de caisses populaires à diverses époques de ma carrière.

Mme Tracy Redies: Je cherche à créer des équipes diversifiées, mais la diversité doit englober les cultures et tenir compte de plus en plus de l'âge, car nous avons près de quatre générations au lieu de travail. Nous n'avons rien fait de particulier, mais finalement, j'ai choisi ce qui me semblait être le meilleur, et ce sont les femmes qui étaient les meilleures. Je suis très satisfaite de mon groupe.

Nous avons aussi recruté des hommes. Si je peux me permettre une petite anecdote, nous avons découvert que nous étions numéro un du classement de Catalyst en novembre 2010. L'enquête a été réalisée en juin 2010. Entre juin et novembre, j'ai engagé un homme pour gérer nos services bancaires commerciaux, et j'ai eu le grand plaisir de le faire venir dans mon bureau pour lui dire qu'il m'avait fait perdre notre place, ce qui était probablement la première fois dans ma carrière.

J'ai eu la possibilité de faire des changements. Je voulais une équipe pluraliste et pour un certain nombre de postes, les meilleurs à se présenter étaient des femmes.

L'hon. Judy Sgro: Madame Moore, voulez-vous poursuivre sur le même sujet?

Mme Ellen Moore: Certainement.

Chubb est aussi une organisation où 45 p. 100 de nos cadres supérieurs au Canada et 30 p. 100 des membres du conseil d'administration sont des femmes. Je recrute activement des femmes, mais nous voulons bien entendu les meilleurs.

Nous avons décidé de cibler les femmes pour combler un poste au conseil d'administration. C'est ce que nous avons dit à notre entreprise de recrutement. Je pense qu'il faut parfois prendre ce genre de mesure pour établir un véritable équilibre. Cela nous permet d'obtenir des personnes compétentes du secteur pour les postes au conseil d'administration. Nous cherchons en effet des femmes dans différents domaines des services bancaires, de la comptabilité et autre. Je pense que nous n'aurons pas de peine à trouver.

Je voulais aborder un point dont on n'a pas encore parlé. On me demande souvent, comme je suis américaine, si le congé de maternité d'un an influe sur le développement des talents féminins à tous les niveaux. Est-ce qu'il détourne les femmes de leur trajectoire professionnelle? Je dirais que si les gouvernements en matière de services sociaux et autres pouvaient faire davantage pour permettre aux femmes de comprendre ce que sont leurs programmes en matière de carrière et de retour au travail au cours de cette année là, ce serait très utile pour maintenir les femmes au travail.

Je pense qu'il est essentiel de faciliter le retour au travail des femmes après une absence. Les bonnes entreprises font du très bon travail à ce sujet, mais comme quelqu'un l'a dit, il y a de petites entreprises qui n'offrent pas cet avantage. Je pense que les administrations locales pourraient jouer un rôle à cet égard.

Personnellement, je pense que l'année de congé de maternité est une expérience très enrichissante et importante pour les Canadiennes. Je pense que certaines femmes sont réticentes quand elles occupent un poste de direction, mais en général, c'est vraiment utile.

• (1620)

L'hon. Judy Sgro: Comment peut-on obtenir de nos différentes entreprises au Canada qu'elles soient plus soucieuses des femmes? Personne, je pense, ne va dire que les femmes n'ont pas les capacités, etc., mais les femmes finissent toujours par avoir à s'occuper de tout, qu'il s'agisse des parents ou beaux-parents vieillissants ou des enfants malades ou autres. Que peut faire le gouvernement fédéral pour que nos entreprises acceptent mieux le fait que les femmes vont avoir ces problèmes et qu'elles devraient faire tout leur possible pour leur faciliter la tâche?

Madame Moore, voulez-vous répondre la première?

Mme Ellen Moore: Eh bien, si nous parlons des entreprises et de l'industrie, la concurrence est généralement féroce, et il faut donc trouver un moyen de soutenir — le mot est peut-être un peu fort — ou de montrer les organisations ou les industries qui ont la bonne

attitude. Je sais que Catalyst est très préoccupé par un recensement récent. Les entreprises, Catalyst et d'autres organisations ne sont pas d'accord pour établir un quorum, comme certains gouvernements le font, notamment aux Pays-Bas. On a vu comment on peut stigmatiser en quelque sorte certains secteurs de l'industrie ou d'autres entreprises pour leur faire reconnaître les bonnes pratiques ou ce qui leur donnerait un avantage concurrentiel. Je ne sais pas exactement comment le gouvernement peut agir à cet égard, mais il pourrait reconnaître les bons élèves de façon plus visible.

La présidente: Merci beaucoup.

Allez-y, madame Ambler.

Mme Stella Ambler: Merci.

Madame Moore, je vois que vous avez reçu un prix en 2006. Son nom est très parlant: Women Worth Watching. Félicitations.

Mme Ellen Moore: Merci.

Mme Stella Ambler: Vous avez écrit au sujet des bons leaders et de leurs qualités. J'ai été impressionnée par ce que vous avez écrit sur les qualités que doit posséder un bon leader. Si vous le permettez, je vais informer les autres membres du comité de vos suggestions.

Il y a 11 points: fixer une trajectoire précise; s'assurer que chacun comprenne quelle a été sa contribution et comment il l'a faite; s'engager à apprendre en permanence; être humble; avoir un conseiller personnel; faire confiance à son instinct; créer des alliances; faire preuve de compassion; chérir ses enfants; nourrir les relations; s'amuser avec ses amies et redonner à la société.

Je trouve que c'est une très bonne liste et je vous en remercie. Je suis contente de l'avoir trouvée.

Je voudrais vous poser deux questions. Premièrement, quels conseils donneriez-vous aux jeunes femmes si vous parliez à une cérémonie de remise des diplômes? Deuxièmement, pourriez-vous nous dire ce qui a influé personnellement sur votre succès?

Mme Ellen Moore: Merci.

Pour répondre à la première question — et nous en avons déjà parlé cet après-midi — il est important de savoir ce qui vous passionne, de pouvoir travailler dans un domaine que vous aimez réellement. Ce n'est pas toujours le conseil le plus pratique, mais c'est ce que j'ai vécu. À Chubb, on dit que l'on passe la grande majorité de sa journée avec les collègues et nous voulons que cette expérience soit aussi importante et agréable que possible.

Donc, trouver sa passion. Faire en sorte également que la passion permette d'utiliser tous ses talents et de répondre à l'ensemble de ses intérêts. En particulier pour les femmes, ce n'est pas seulement le but à atteindre, mais le parcours. Et il est très important d'avoir la possibilité de faire plusieurs choses pendant la journée et au cours de la carrière.

Pour répondre à la deuxième partie de votre question, c'est, il me semble, ce qui m'a permis de rester dans mon entreprise pendant 33 ans. J'ai eu naturellement des possibilités d'aller ailleurs, mais je fais partie d'une organisation qui a les mêmes valeurs intrinsèques que les miennes et qui me permet, par conséquent, de suivre ma passion, non seulement pour la création de possibilités d'affaires, mais aussi pour le service communautaire.

•(1625)

Mme Stella Ambler: Merci.

Je pense que certains diplômés du secondaire sont parfois inquiets d'avoir un diplôme de 12^e année en Ontario à 17 ou 18 ans, mais sans savoir encore quelle est leur passion. Il s'agit parfois d'un moment difficile pour les jeunes, parce que même s'ils veulent suivre leur passion, ils ne savent pas ce qu'elle est. Quand il m'arrive de parler à des cérémonies de remise des diplômes, je dis qu'il faut simplement se présenter. Je crois absolument dans le vieil adage voulant que 99 p. 100 de la réussite tient au fait d'être là. Je leur dis d'aller dans tous les endroits possibles, que ce soit à l'université ou dans leur collectivité, car plus on fait, plus on est susceptible de trouver sa passion. Cela vaut mieux que de rester à la maison à regarder la télévision.

Je vous félicite d'être une femme remarquable. Merci.

La présidente: Merci, madame Ambler.

Je ne veux pas flouer le prochain groupe, mais j'aimerais donner quelques minutes à Mme Freeman jusqu'à ce que notre temps soit épuisé.

Mme Mylène Freeman (Argenteuil—Papineau—Mirabel, NPD): Merci, madame la présidente.

Je tiens à féliciter nos deux témoins pour tout ce qu'elles font pour les femmes en affaires. C'est impressionnant, bien entendu, et je sais que ce n'est probablement pas facile.

J'aimerais poser une question à Mme Moore.

Je sais que compte tenu de ce que vous avez fait au conseil consultatif de Catalyst Canada, au Women's Leadership Board de la John F. Kennedy School of Government, et au conseil consultatif du Centre for Women in Politics and Public Leadership de l'Université Carleton, vous devez avoir une bonne idée des différentes pratiques dans le milieu des affaires, dans le milieu éducatif et dans le secteur public pour promouvoir l'habilitation des femmes.

Je crois que nous devons établir des politiques volontaristes pour accroître la participation des femmes. Pouvez-vous nous parler de l'influence que peuvent avoir une compagnie ou une entreprise ou une école, etc., en prenant des mesures volontaristes visant l'habilitation des femmes dans les rôles de leadership, par rapport à des mesures plus passives? Pourriez-vous nous parler de votre expérience à ce sujet?

La présidente: Très rapidement, s'il vous plaît.

Mme Ellen Moore: Oui. Je pense que la seule chose dont nous n'avons pas parlé cet après-midi... Nous avons parlé d'éducation et nous avons parlé d'une éducation non sexiste. Mais je suis aussi en faveur d'un enseignement séparé, à la fois pour les filles à l'école secondaire et pour les femmes dans le perfectionnement des cadres.

Il y a 20 ans, Chubb a créé le premier programme d'éducation pour les femmes cadres dans une université des États-Unis, le Smith College, car nous avons constaté que les programmes de Harvard et de Queens et d'autres endroits qui encourageaient la formation des cadres ne faisaient pas assez pour faire participer les femmes en classe. On a mené beaucoup de recherches au fil du temps montrant que les femmes et les hommes, les garçons et les filles, apprennent différemment. C'est ainsi que nous expliquons que les filles ne sont pas aussi fortes en mathématiques et en sciences: c'est parce que l'enseignant dit à Suzie de ne pas salir sa robe tandis que les garçons lui demandent de les choisir pour mettre le feu au réservoir de propane.

Je pense que nous pourrions et devrions assurer l'éducation des femmes différemment. Même aujourd'hui, quand nous envoyons des femmes — et nous envoyons toujours 10 femmes du Canada à ce programme au Massachusetts chaque année, et nous utilisons beaucoup d'autres programmes pour les cadres — elles reviennent en se sentant responsabilisées. Il n'y a rien de tel que de faire partie du projet Judy au Rotman School of Management ou de ce programme dont je viens de parler.

Les femmes entre elles ont plus de pouvoir et participent davantage au processus d'apprentissage. C'est ce que je recommanderais.

•(1630)

La présidente: Si vous voulez poser une autre question, nous n'avons qu'une intervenante dans le prochain groupe de sorte que vous avez cinq minutes complètes.

Mme Mylène Freeman: Je ne m'y attendais pas et je ne suis pas sûre de ma prochaine question.

Sur le site de Catalyst, j'ai vu que beaucoup de recherches avaient été menées. J'ai vu un graphique en pyramide qui montre à quel point il y a peu de femmes occupant des postes de haute direction, ce qui est vraiment choquant et donne une image très claire du plafond de verre contre lequel nous luttons.

Je voulais vous poser une question sur l'intérêt de cette recherche et de ces données qui concernent spécialement les femmes dans la population active. En quoi cela est-il lié à notre capacité à plaider en faveur de meilleures pratiques pour les femmes dans l'entreprise?

Mme Ellen Moore: Est-ce pour moi?

Mme Mylène Freeman: Oui.

Mme Ellen Moore: Je pense que ce qui est encore plus convaincant est que le recensement année après année ou à plusieurs années d'intervalle montre que la situation ne s'améliore pas vraiment. D'autres pays procèdent à ce recensement. Le Canada est en fait stable, tandis qu'aux États-Unis la situation se détériore. De toute façon, c'est assez inquiétant.

Comme je l'ai dit dans mes remarques liminaires, je pense que beaucoup d'initiatives, tant au gouvernement que dans le secteur privé, sont plus ou moins au point mort. Nous faisons suffisamment de progrès et nous avons atteint un plateau. C'est décourageant.

The Globe and Mail a publié à dessein le recensement de Catalyst le 8 mars, qui était la Journée internationale des femmes. L'article, pour ceux qui ne l'ont pas lu, indiquait qu'il fallait faire davantage et que même si nous ne sommes pas prêts à demander au gouvernement de légiférer pour montrer que la diversité améliore la gestion dans les entreprises, les universités, le secteur public, etc., cela pourrait être une réalité dans quelques années.

La présidente Merci beaucoup.

Je tiens à remercier nos deux invitées, Mme Redies et Mme Moore, pour nous avoir aidés à mieux comprendre ce que nous devons faire pour promouvoir la sécurité économique et la compréhension des jeunes femmes. Je vous remercie.

Nous allons suspendre la séance quelques instants pour permettre au second groupe de nous rejoindre. Merci.

- _____ (Pause) _____
-
- (1635)

La présidente: J'aimerais reprendre la séance, s'il vous plaît.

J'aimerais accueillir nos invitées de la Fédération de la jeunesse franco-ontarienne. Cet après-midi, nous avons Geneviève Latour, gestionnaire de la programmation, et Jocelyne Coulibaly, représentante de la région d'Ottawa.

Bienvenue à vous deux. Merci beaucoup. Vous avez 10 minutes pour faire votre exposé, et nous passerons ensuite aux questions.

[Français]

Mme Jocelyne Michelle Coulibaly (représentante de la région d'Ottawa, Conseil de représentation, Fédération de la jeunesse franco-ontarienne): Bon après-midi à tous. Permettez-moi d'abord de vous remercier de nous avoir invitées à comparaître devant ce comité. Je me nomme Jocelyne Michelle Coulibaly et je suis une élève de 12^e année du Collège catholique Franco-Ouest d'Ottawa. Je termine présentement une majeure de haute spécialisation en justice en plus d'être membre élue du Conseil de représentation de la Fédération de la jeunesse franco-ontarienne, la FESFO. J'aimerais également vous présenter Geneviève Latour, qui est gestionnaire de l'équipe de programmation à la FESFO et chargée des programmes de justice sociale.

La FESFO a été créée en 1975 pour revendiquer une place et des ressources en français pour la jeunesse franco-ontarienne. La FESFO est l'organisme porte-parole des 25 000 jeunes francophones qui fréquentent une des 92 écoles secondaires de langue française de l'Ontario. Dirigée par un conseil provincial jeunesse élu par des élèves, la FESFO informe, sensibilise et mobilise des milliers de jeunes afin que leurs voix et leurs besoins soient entendus auprès des divers décideurs.

Annuellement, près de 11 000 jeunes leaders participent à des stages de formation variés ou à des journées d'animation culturelle dans les écoles organisées par la FESFO. Plusieurs activités de la FESFO visent à faire découvrir l'identité franco-ontarienne et à combattre l'assimilation tout en outillant les jeunes meneurs de tous les coins de l'Ontario.

La FESFO adopte une approche féministe, reconnue comme une pratique gagnante par l'ensemble des intervenants auprès des jeunes et des femmes. D'ailleurs, la FESFO a été approchée par l'ONU pour développer une série de guides dans le cadre du projet « Un monde de différence: la jeunesse en action! ». Ces guides traitent entre autres de la violence, du sexisme, du racisme, de la communication et de la résolution de conflit.

De plus, cette approche inclusive et accueillante fait en sorte que les filles membres de la FESFO se sentent interpellées, qu'elles participent en grand nombre aux activités culturelles et qu'elles profitent des possibilités politiques de la fédération. Ainsi, les filles représentent en moyenne 65 p. 100 des participants, qu'il s'agisse des activités et événements ou des postes de responsabilité au sein de la fédération.

La mission de la FESFO est de s'assurer que la jeunesse franco-ontarienne participe pleinement au développement de sa communauté. Pour ce faire, les jeunes doivent pouvoir se prévaloir des occasions qui leur permettent de découvrir leur personnalité; de réaliser la place que les filles ont à prendre dans leur milieu afin de mieux la définir, l'évaluer et l'améliorer; de vivre des expériences positivement marquantes en français avec d'autres jeunes afin d'être

plus ouverts sur le monde; de réaliser leur rôle comme francophones dans leur communauté; de s'affirmer comme Franco-Ontariens et Franco-Ontariennes et prendre position en posant des gestes d'affirmation en tant que francophones.

De plus, et en particulier quant à la question féminine, la FESFO croit qu'investir dans les filles, c'est investir dans le bien-être économique et social de la société. Dotées des compétences nécessaires, dans leur langue, elles sont aujourd'hui en mesure de se prendre en charge et de contribuer à des initiatives qui, développées par et pour elles, reflètent leurs réalités et leurs besoins.

Notamment, en 2004, la FESFO a créé un outil de positionnement et de prise en charge pour les filles à la suite d'une participation aux états généraux portant sur le développement des services en français en matière de violence faite aux femmes. La Charte des droits des élèves franco-ontariennes revendique, entre autres, l'égalité, le droit des filles d'être respectées et celui de recevoir des services en français. Elle énonce aussi, à titre d'exemple, le besoin d'avoir et d'être un modèle accessible, le besoin d'avoir accès à des ateliers d'affirmation de soi, et le besoin de savoir que les garçons font aussi partie de la solution.

- (1640)

Mme Geneviève Latour (gestionnaire de la programmation, Fédération de la jeunesse franco-ontarienne): Afin d'assurer le bien-être de ses membres, la FESFO organise aussi, en français, plusieurs activités de connaissance de soi qui permettent la création d'un environnement sécuritaire à l'école et dans la communauté. Les ateliers tels qu'« Affirmation de soi » ou « Faut qu'on s'parle » encouragent un dialogue ouvert et honnête entre les élèves qui mène à une communauté saine et positive au sein de l'école.

L'énoncé de principe de la FESFO sur la violence faite aux femmes cite que les jeunes femmes font face à une variété de défis. Sans les outils appropriés pour les surmonter, elles peuvent se sentir seules ou inadéquates.

C'est dans cet état qu'elles peuvent se retrouver dans des relations dépendantes et malsaines, qui mènent trop souvent à la violence. Il faut travailler avec elles afin de créer des espaces de discussion relatifs aux questions de choix, de droits, de mécanismes décisionnels et de facteurs d'influence à ce moment précis de leur vie. Il est d'autant plus important que ces ressources leur soient offertes dans leur langue, soit en français, dans notre cas.

C'est en les appuyant dans leurs choix, en les informant quant à leurs droits et en les outillant avec un réseau d'amies ayant un vocabulaire commun leur permettant de nommer, de tenter et d'agir, qu'elles pourront avoir des relations positives et saines, et ce, avec tous ceux et celles qu'elles rencontrent.

Quoique l'expertise de la fédération réside dans le développement communautaire et identitaire de la jeunesse franco-ontarienne, la FESFO constate un lien direct entre le bien-être des filles, leurs relations avec leurs pairs, leur engagement et la prospérité économique.

Afin d'accompagner les filles dans leur développement identitaire et d'aider à leur prise en charge, la FESFO offre depuis plus de 20 ans des ateliers de sensibilisation en français tels qu'« Affirmation de soi », qui a été développé par et pour les filles franco-ontariennes et qui a pour objectif de créer un climat positif et de confiance favorisant les discussions portant sur les différentes réalités vécues par les adolescentes.

Ces ateliers permettent aux participantes de mieux déterminer et formuler leurs limites personnelles, en les outillant par diverses techniques d'affirmation, en plus de créer un réseau de jeunes femmes qui pourront sensibiliser leur entourage et favoriser l'implantation d'une culture de relation d'aide. Ces ateliers valorisent aussi les expériences uniques de chacune des participantes, en plus de les ressourcer pour apporter un changement concret à leur vie personnelle.

Les ateliers sont animés par des animatrices du réseau d'animation expérimentées et sensibilisées aux enjeux en matière de condition féminine, dont la violence faite aux femmes. Ces animatrices représentent d'ailleurs des modèles accessibles francophones pour les filles participant aux ateliers.

Les filles suivant les ateliers d'« Affirmation de soi » ont vite constaté le besoin de travailler avec les garçons afin de contrer la violence faite aux femmes et d'assurer une place équitable aux femmes dans la société. Pour répondre à ce besoin, la FESFO a développé les ateliers « Faut qu'on s' parle », qui ont pour objectif de permettre aux élèves de passer une journée en groupe mixte pour discuter de la violence faite aux femmes dans leur communauté et promouvoir les relations saines et égales entre hommes et femmes.

Les participantes et les participants arrivent à faire partie de la solution plutôt que du problème. Ils et elles travaillent en groupe à préparer une intervention pour les autres élèves de l'école afin de faire connaître le défi que présente la violence dans leur environnement et les pistes de solutions que le groupe a fait ressortir au courant de la journée. L'atelier permet aux garçons et aux filles de discuter de relations saines, et répond au besoin d'inclure les garçons dans la discussion sur la prise en charge des filles.

• (1645)

Mme Jocelyne Michelle Coulibaly: Dans le cadre des activités énoncées par Geneviève, des consultations et de la programmation générale de la FESFO au cours des dernières années, certains messages ont retenti clairement. Voici cinq recommandations que la FESFO présente au comité aujourd'hui.

Premièrement, il est nécessaire d'assurer un espace pour se réunir entre filles. C'est dans ces moments qu'elles ont la chance de discuter en toute confiance des enjeux qui leur tiennent à cœur, de partager les défis qu'elles rencontrent dans leur vie de tous les jours et de développer des réseaux d'appui vers lesquels elles pourront se tourner par la suite.

Tout cela permet la prise en charge des filles, leur offrant l'occasion de réaliser la place qu'elles ont à prendre dans leur milieu ainsi qu'un appui afin de mieux le définir, l'évaluer et l'améliorer. Enfin, cela permet de s'assurer que les solutions et pistes futures imaginées sont réellement par et pour les filles.

Deuxièmement, il est important de présenter des modèles accessibles de femmes qui peuvent inspirer les filles à croire en elles-mêmes, à valoriser les divers aspects de leur personne et à vouloir participer de façon active au monde de leur entourage. En étant exposées à une variété de femmes actives dans divers domaines, démontrant une prise en charge et leur contribution au bien-être de la société, les filles peuvent prendre conscience de leur

potentiel en étant chargées de leur bien-être personnel, mais aussi de leur rôle comme agentes de changement aujourd'hui.

Troisièmement, il faut reconnaître que les garçons font partie de l'équation et de la solution. Bien qu'il demeure essentiel d'avoir des espaces seulement pour les filles, ces mêmes filles reconnaissent le besoin de savoir que leurs collègues garçons font partie de la solution.

Dans l'esprit de la Charte des droits des élèves franco-ontariennes, des auteurs mentionnaient qu'il est nécessaire d'avoir des moments de sensibilisation, de discussion et d'action conjointe avec les garçons. D'ailleurs, dans les ateliers mixtes sur les relations saines, les filles apprécient beaucoup d'avoir l'occasion de parler de violence faite aux femmes avec les garçons afin de leur faire savoir comment elles se sentent et ce qu'elles considèrent comme de la violence, et de trouver des solutions ensemble. Il est important qu'elles parlent de solutions par et pour les jeunes.

Quatrièmement, lors des multiples consultations de la fédération, la jeunesse franco-ontarienne a réitéré la nécessité d'avoir des formations au sujet de la littératie financière en français. C'est important pour elles de se sentir outillées et d'avoir accès aux ressources leur permettant de continuer à contribuer à leur plein potentiel à l'extérieur des murs de l'école et une fois sorties du secondaire. Elles sont conscientes que l'aspect financier est crucial pour leur permettre d'arriver à une pleine participation démocratique, sociale et économique.

En dernier lieu, il est primordial d'élargir et de développer les programmes qui visent à réduire le harcèlement à caractère sexuel. La pleine participation des jeunes filles à la vie démocratique, sociale et économique est étroitement liée à la capacité de prise en charge et aux obstacles que pose la violence faite aux femmes.

Pour ce faire, il est important de reconnaître et...

[Traduction]

La présidente: Merci beaucoup

J'aimerais maintenant passer aux questions, mais j'ai beaucoup aimé votre exposé. Nous pourrions peut-être obtenir plus de renseignements au cours de la prochaine période de questions, mais je vous remercie beaucoup toutes les deux.

Nous allons passer à monsieur Albas. Vous avez sept minutes, s'il vous plaît.

M. Dan Albas (Okanagan—Coquihalla, PCC): Merci, madame la présidente.

J'aimerais remercier nos invitées de leur présence ici aujourd'hui au nom de leur organisation. La Fédération de la jeunesse franco-ontarienne peut-elle donner un aperçu des difficultés particulières auxquelles les filles sont confrontées concernant leur participation économique, leur prospérité et leur leadership?

[Français]

Mme Geneviève Latour: Des commentaires sont revenus fréquemment lorsqu'on a consulté les membres de la fédération. Bien sûr, il y a la violence faite aux femmes. Le harcèlement et la violence à caractère sexuel sont souvent mentionnés. Il s'agit donc de savoir ce qu'est la violence et comment y faire face.

Également, il s'agit de reconnaître que les filles sont les expertes de leur propre situation. Par conséquent, quand on veut apporter des changements ou les intégrer à la vie économique, il est important qu'elles fassent partie de la solution et que celles-ci soient par et pour les jeunes filles. Il s'agit donc de s'assurer d'avoir des occasions de prise en charge développées par et pour elles. Il faut que ce rôle soit joué par les jeunes filles. On parle souvent de la jeunesse comme du futur, mais on oublie de la considérer aujourd'hui même. Je pense qu'il s'agit d'un autre obstacle auquel elles peuvent faire face.

• (1650)

[Traduction]

M. Dan Albas: Merci, madame la présidente.

Les représentantes de la Fondation Filles d'action nous ont fait des recommandations lorsqu'elles ont comparu devant nous. La première était d'offrir des programmes de mentorat aux filles et de les mettre en contact avec des personnes qui pourraient leur servir de modèles. La deuxième consistait à sensibiliser les garçons et les jeunes hommes par rapport aux attentes à l'égard des deux sexes et de promouvoir l'égalité entre les sexes et la troisième était de mettre en place et d'élaborer des programmes de lutte contre le harcèlement sexuel, notamment dans les établissements d'enseignement.

Depuis lors, un certain nombre de témoins ont exprimé leur soutien à ces recommandations. J'aimerais avoir votre opinion sur cette approche. Y a-t-il d'autres facteurs dans ces recommandations que votre organisation jugerait utiles?

[Français]

Mme Geneviève Latour: Je donne mon plein accord à la Fondation filles d'action: je pense que ce sont trois recommandations nécessaires. Il est important que les modèles accessibles de mentorat présentent une bonne diversité. Bien sûr, on parle de la prospérité économique des jeunes filles. Cependant, il faut s'assurer de comprendre que les jeunes filles ne font pas que former un tout; vraiment, il faut voir que plusieurs personnes d'une diversité fantastique composent ce tout.

De plus, il faut s'assurer qu'on parle aussi de jeunes filles francophones qui peuvent devenir des modèles pour la jeunesse franco-ontarienne, dans notre cas. En même temps, on a parlé de diversité, de culture, d'âge, etc. Je pense que j'approfondirais un peu ce point.

On parle d'intégrer les garçons dans l'équation et la solution, et c'est très important qu'on y croie. Comme la Fondation filles d'action, on pense qu'il est encore important d'avoir des milieux créés par et pour les filles, des lieux de discussion qui soient à elles, un milieu sécuritaire et sain pour les jeunes filles.

[Traduction]

M. Dan Albas: Madame la présidente, combien de temps me reste-t-il?

La présidente: Il vous reste environ trois minutes et demie.

M. Dan Albas: D'accord. Merci.

Ce rapport a soulevé quelques points. Les revenus des femmes ont augmenté sensiblement et régulièrement au fil du temps. Les salaires horaires ont augmenté régulièrement, les femmes gagnant environ 83 ¢ pour un dollar gagné par un homme en 2008, soit une augmentation par rapport à environ 76 ¢ en 1988. On a beaucoup parlé au sein de notre comité de la nécessité d'une plus grande parité dans les salaires, mais il semble qu'il y ait des progrès.

Que pense votre organisation des progrès réalisés? Le Canada est plutôt en bonne place dans ce domaine. J'aimerais savoir ce que vous en pensez.

[Français]

Mme Geneviève Latour: Je pense qu'il faut reconnaître le progrès. Par contre, on n'a pas encore atteint cette équité qu'on prône et que l'approche féministe reconnaît. Il faut donc continuer, être proactif et avoir une offre active.

Il faut de la volonté, mais il faut aussi de l'action, quand on parle de parité. À mon avis, c'est ce qu'on considère comme important. Il faut agir et s'assurer que les filles font partie de la solution. Quand on décide de programmes ou d'initiatives, il faut que ce soit fait en consultation avec les jeunes filles ou les femmes.

C'est certainement beau de reconnaître le progrès. Cependant, il ne faut pas s'arrêter là. Il faut continuer vers l'atteinte d'une parité totale.

[Traduction]

M. Dan Albas: Merci, madame la présidente. Je n'ai pas d'autres questions.

J'aimerais remercier les deux témoins de leur présence aujourd'hui. Je crois que cette étude et leurs contributions seront plutôt utiles.

La présidente: Merci beaucoup. Nos témoins ont en effet beaucoup d'assurance et ont été très aimables.

Nous allons passer à Mme Boutin-Sweet pour sept minutes, s'il vous plaît.

[Français]

Mme Marjolaine Boutin-Sweet (Hochelaga, NPD): Merci, madame la présidente.

Merci, mesdames.

Tout d'abord, je vais faire un commentaire éditorial: je pense qu'on est loin de l'équité salariale pour les femmes. Mais ça, ce sera le sujet d'une discussion pour une autre journée, voire plusieurs autres journées.

J'ai compris que certains des ateliers que vous organisez s'adressent aux filles et que d'autres sont destinés aux filles et aux garçons ensemble. Toutefois, en général, y a-t-il beaucoup d'ateliers qui sont seulement pour les filles?

Mme Geneviève Latour: Ce sont les seuls ateliers que nous avons au sein de notre programmation, et c'est en réponse à un manque d'ateliers réservés aux filles dans les écoles. Nos membres nous ont donc demandé d'offrir ce genre d'ateliers parce que c'était une lacune dans les ressources qui étaient à leur disposition.

Pour ce qui est de la FESFO, nous faisons quelques différentes activités au sein de ce qu'on appelle l'« Affirmation de soi ». Ce sont des ateliers qui s'adressent spécifiquement, par exemple, aux jeunes des 9^e et 10^e années ou aux jeunes des 11^e et 12^e années. Par exemple, on a parlé de l'économie sociale et de ce que cela veut dire pour les femmes. Différentes initiatives touchent les femmes généralement.

Cependant, c'est certain que les membres de la fédération se composent de garçons et de filles, donc la majorité des ateliers s'adressent aux deux genres.

• (1655)

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: Vous avez dit qu'ils ne pourraient pas trouver ces ateliers ailleurs. Voulez-vous parler des autres ateliers dans les écoles elles-mêmes? Je ne comprends pas très bien.

Mme Geneviève Latour: Ces ateliers existent depuis une vingtaine d'années. Au moment où on nous les a demandés, c'était pour combler un manque que les jeunes avaient observé dans leurs salles de classe.

Quand je dis que ces ateliers n'existaient pas, je veux dire qu'ils n'existaient pas en français en Ontario. De là est venue la nécessité d'en créer et, en même temps, de les faire animer par des jeunes femmes.

On va souvent parler d'expertes qui rencontrent les jeunes filles. Par contre, elles ont besoin d'un espace où elles se sentent libres, où elles peuvent établir un climat de confiance qui prône les discussions. Les animatrices de nos ateliers sont toutes de niveau postsecondaire. Elles viennent juste de passer par les réalités des jeunes filles du secondaire. C'est ce qui fait que notre programmation peut être différente.

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: Comment fonctionnez-vous pour établir la programmation? Vous avez dit « par et pour les filles ». Quels groupes se rencontrent pour décider des sujets, par exemple?

Mme Geneviève Latour: En fait, la programmation générale de la FESFO est établie par et pour les jeunes. Jocelyne fait partie du Conseil de représentation, qui guide la programmation dans son entier. Pour ce qui est des ateliers dont je vous ai parlé, ils ont tout d'abord été créés par des jeunes filles. Ce sont elles qui ont décidé de ce qu'elles voulaient voir à l'horaire, des sujets dont elles voulaient discuter. Depuis, les rétroactions des jeunes filles et les évaluations permettent de s'assurer que les sujets abordés sont encore à jour.

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: Vous avez formulé plusieurs recommandations. On parle ici du milieu scolaire, donc du provincial, mais y a-t-il des façons dont le gouvernement fédéral peut vous aider à combler des lacunes? Une des témoins que l'on a entendues plus tôt a dit que dans le domaine de l'éducation — et j'imagine qu'elle parlait du secondaire en général —, l'aspect culturel était un peu trop restreint.

Pour ce qui est des consultations, des formations ou des programmes visant à réduire le harcèlement sexuel, par exemple, serait-il utile que le gouvernement fédéral, en l'occurrence Condition féminine Canada, fournisse un appui?

Mme Geneviève Latour: Certainement. Je pense que Jocelyne voulait dire, à la fin de son exposé, qu'il est important de reconnaître le travail que les femmes font déjà sur le terrain. En effet, il y a déjà des expertes. Les femmes se rassemblent et s'organisent entre elles. Elles ont des ressources. Il suffit simplement de les reconnaître et de leur donner les ressources, les outils qui leur permettront de continuer leur travail. Il y a longtemps que les femmes sont organisées et que les jeunes filles savent ce dont elles ont besoin. Il faut simplement leur donner leur place et les reconnaître, tout en s'assurant, lorsque certaines travaillent à la cause des femmes, que ce n'est pas nécessairement de façon bénévole ou parce qu'elles croient en la cause, mais bien parce qu'on croit que c'est important et que leur travail est reconnu au sein du gouvernement. Je pense que les outils sont en place et qu'il suffit de les utiliser, voire de les maximiser.

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: Des témoins ont aussi mentionné que les femmes et les hommes travaillaient différemment. Un témoin a parlé plus tôt de l'équivalent d'une coopérative.

Trouvez-vous que le développement de mouvements coopératifs pourrait être une bonne façon d'intégrer les femmes au milieu du travail?

Mme Geneviève Latour: C'est l'un des sujets sur lesquels nous avons mis l'accent l'année passée, dans le cadre de nos consultations. Il est souvent facile de s'impliquer dans le mouvement coopératif. Je pense que dans la réalité des Franco-Ontariens, ce mouvement est plus attrayant et plus accessible. Par contre, chaque fille est différente. Elles ont toutes leurs propres passions. À mon avis, il faut déterminer ce qui répond à leurs besoins spécifiques.

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: Selon vous, la réalité des filles franco-ontariennes et celle des filles du reste du Canada sont-elles différentes?

Mme Geneviève Latour: Je ne pense pas que toute initiative doive nécessairement être traduite, mais je crois qu'elle doit être culturellement appropriée pour les jeunes francophones. Bien sûr, le sexisme n'a ni frontière ni culture. Du sexisme, c'est du sexisme. Il n'en demeure pas moins que dans le cas du milieu franco-ontarien, on parle d'un milieu rural et minoritaire, et que celui-ci peut comporter des différences. Oui, les besoins sont différents.

Pour ce qui est de l'équité, il s'agit de s'assurer que chaque personne a ce dont elle a besoin. Il faut que ce soit juste, et pas seulement égal à ce qui est offert aux contreparties, en l'occurrence la population anglophone.

• (1700)

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: Lors de vos ateliers ou de vos stages, avez-vous noté d'autres barrières culturelles relativement, par exemple, à des groupes culturels minoritaires, des femmes handicapées ou des Premières nations?

Mme Geneviève Latour: Comme j'ai déjà beaucoup parlé, je vais laisser Jocelyne répondre à cette question.

Mme Jocelyne Michelle Coulibaly: Lors des activités pour les filles auxquelles j'ai assisté, il n'y avait pas vraiment d'obstacle. Entre filles, nous oublions nos différences. Nous essayons d'apporter quelque chose de commun pour essayer de régler le problème. Bref, il n'y a pas vraiment d'obstacle à cet égard.

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: Donc, certaines barrières tombent quand vous vous retrouvez entre filles, mais qu'arrive-t-il quand des garçons sont présents?

[Traduction]

La présidente: Je suis désolée, le temps est écoulé. Nous aurons peut-être un moment à la fin de la séance pour quelques derniers mots.

Madame Bateman, vous avez sept minutes, s'il vous plaît.

[Français]

Mme Joyce Bateman (Winnipeg-Centre-Sud, PCC): Je vous remercie, madame la présidente.

[Traduction]

Merci beaucoup de votre présence.

Vous êtes dans une position unique parce que vous suivez deux femmes extraordinaires qui sont dans une tranche d'âge différente de vous et qui ont accompli beaucoup de choses dans un monde peut-être moins facile, car les choses ont effectivement évolué. D'après votre présentation, il est clair que vous ne pensez pas que la situation soit parfaite, mais que les choses ont changé.

J'ai été particulièrement frappée par l'une des intervenantes précédentes qui a dit que l'entreprise avait reçu un prix pour l'inclusion, et l'inclusion des femmes en particulier. Quand on leur a donné les critères pour faire la demande, ils n'ont pas répondu et on leur a donc demandé pourquoi. La personne a abordé ce sujet brièvement dans sa présentation, mais elle m'en a parlé plus en détail à la fin.

Lorsqu'on leur a demandé pourquoi ils n'avaient pas fait la demande, elle a dit: « Nous ne répondons pas à ces critères, car nous n'avons pas de comité pour ceci ni de comité pour cela; nous n'avons pas de structure pour ceci ni de structure de mentorat ni de réseautage. » Et pourtant, ils réussissent. Ils réussissent intuitivement, et les résultats sont là pour le prouver. J'entends par là les 40 p. 100 de femmes dans des postes de direction.

J'aimerais avoir votre opinion. Pour moi, il s'agit d'une femme qui a obtenu des résultats sans avoir un comité spécial pour l'aider. Selon vous, comment peut-on atteindre des résultats dans votre monde de manière efficace? Nous parlons de l'intégration des jeunes femmes dans l'économie et de la prospérité future du Canada. Comment faire, selon vous?

[Français]

Mme Geneviève Latour: L'approche que la FESFO préconise est vraiment la discussion entre les filles. On dit qu'on a fait du progrès, or souvent, dans nos ateliers, on se rend compte qu'on est encore loin d'avoir atteint ce qu'on recherche, soit une société idéale où la justice sociale est mise en avant.

Je pense que, premièrement, il importe d'être conscient de ce qu'est la réalité. Souvent, on va nous dire qu'on a des chances égales, mais c'est en se parlant qu'on peut réaliser que ce n'est pas vrai, qu'on peut déterminer ce que chacun peut faire et quelles solutions on peut trouver.

Mme Joyce Bateman: Je suis bien d'accord, mais c'est toujours le résultat qui compte.

Mme Geneviève Latour: Oui, mais je pense qu'on atteint des résultats en discutant et en trouvant des solutions. Tous les ateliers de la FESFO sont axés sur l'action. Un petit groupe de femmes se rencontrent et, à la fin, on donne des postes de responsabilité aux jeunes. Ce sont elles qui décident, mais en même temps, elles doivent faire des actions dans leur communauté pour apporter un changement. Je pense que...

[Traduction]

Mme Joyce Bateman: Je veux revenir sur une question de ma collègue, Mme Boutin-Sweet. Elle vous a demandé en quoi les choses sont différentes pour vous en tant que Franco-Ontariens. En quoi est-ce différent? Comment la réalité est-elle différente dans votre monde?

Je veux ensuite vous poser une question sur le réseautage, car vous en avez parlé dans votre exposé. Vous avez dit à ma collègue que la situation est différente pour vous. Je voudrais vous poser une question sur un groupe du Manitoba, le Parlement jeunesse franco-manitobain. Travaillez-vous avec eux? Je vous le demande parce que je pense que c'est différent pour eux aussi, ce qui veut dire que c'est probablement la même chose pour vous et pour eux.

• (1705)

[Français]

C'est la même chose.

[Traduction]

Je suis particulièrement frappée par cette question. Travaillez-vous avec eux? Êtes-vous en réseau avec eux? Pensez-vous qu'ils sont efficaces? Ils ont fait un travail incroyable et extraordinaire. Dans votre travail, tendez-vous la main à d'autres organisations aux vues similaires?

[Français]

Mme Geneviève Latour: Oui. En fait, il y a un réseau national des associations francophones de la jeunesse en milieu minoritaire au Canada, pour échanger des pratiques gagnantes et voir ce qui a été fait et comment on peut l'adapter en Ontario, notamment. C'est certain que vivre dans un milieu minoritaire donné fait en sorte qu'on ait besoin de projections différentes.

On a mentionné que le harcèlement et la violence constituent un des obstacles. Quand on va dans les salles de...

[Traduction]

Mme Joyce Bateman: S'agit-il de ressources? Faites-vous un travail similaire? Prenez-vous le téléphone pour leur dire que vous faites telle chose que vous voulez leur communiquer ou que vous savez qu'ils font telle chose que vous aimeriez qu'ils partagent avec vous?

[Français]

Mme Geneviève Latour: Oui, certainement. On s'assoie à des tables où...

[Traduction]

Mme Joyce Bateman: Avez-vous un exemple récent?

[Français]

Mme Geneviève Latour: Par exemple, on vient de participer à un congrès avec les autres associations de la jeunesse en milieu minoritaire au Canada, où on a parlé d'organisation d'événements et échangé des pratiques gagnantes, comme je viens de le dire. On a expliqué les façons de faire propres aux provinces et ce qui fonctionne bien, pour s'assurer de profiter de ce qui existe déjà et de ne pas recommencer à zéro. Nous faisons ce genre de choses plusieurs fois par année.

[Traduction]

Mme Joyce Bateman: Vous avez mentionné plusieurs fois le réseautage dans votre exposé aujourd'hui. C'est intéressant, parce que les deux personnes qui sont venues avant vous ont également parlé de l'importance du réseautage.

De façon différente, Ellen Moore et Tracy Redies ont indiqué que le réseautage est probablement un des aspects les plus importants, quelle que soit la carrière que l'on entreprend. L'une d'elles a fait allusion au fait qu'il faut faire preuve d'initiative en matière de réseautage. Il n'y a pas de formule magique à cet égard.

Comment procédez-vous pour le réseautage? D'après vos commentaires, vous semblez chercher le messie du réseautage. Ces présidentes-directrices générales nous ont dit très clairement qu'il n'existe pas de recette pour réussir, autre que d'agir soi-même. Pouvez-vous nous donner quelques exemples de ce que vous avez fait, de façon très concrète, directe et pratique pour être plus efficace dans le monde?

[Français]

Mme Geneviève Latour: Veux-tu parler de ton réseautage avec tes amis?

Mme Jocelyne Michelle Coulibaly: Quand je me lève le matin, je me dis toujours que je ne vais pas attendre que mes parents fassent les choses à ma place. Je dois me lever moi-même et faire mes choses.

C'est pareil pour le réseautage. Je ne vais pas attendre que quelqu'un m'approche et me donne ses coordonnées. Je vais approcher la personne, essayer de trouver les points que nous avons en commun et partager des choses avec elle, pour faire en sorte que, dans les années à venir ou demain, si j'ai besoin de cette personne, ce ne soit pas parce qu'elle m'a approchée. C'est moi qui me suis levée et qui suis allée vers la personne.

C'est pareil pour la FESFO. Je suis allée vers ces gens et, maintenant, voici où je suis rendue.

Mme Joyce Bateman: Je pense que mon temps de parole est écoulé.

[Traduction]

La présidente: Merci.

Madame Sgro, vous avez sept minutes, s'il vous plaît.

L'hon. Judy Sgro: Merci beaucoup, et merci de votre présence.

Pourrais-je avoir un peu plus de renseignements sur l'organisation elle-même? Depuis combien de temps existe-t-elle et depuis combien de temps en êtes-vous membres toutes les deux?

[Français]

Mme Jocelyne Michelle Coulibaly: La FESFO existe depuis 1975. Je suis impliquée dans la FESFO depuis ma première participation au Parlement jeunesse franco-ontarien, l'an passé à Toronto. Après cela, je me suis dit que c'était une bonne organisation et que j'avais le goût de m'y impliquer. Depuis ce temps, je participe à fond aux activités.

Mme Geneviève Latour: Pour ma part, j'ai aussi vécu une expérience positive marquante qui m'a incitée à vouloir continuer. Je me suis intégrée, comme Jocelyne, à notre Conseil de représentation jeunesse. Je suis devenue l'une des animatrices des ateliers dont je viens de parler, et maintenant je suis une employée de la fédération depuis une dizaine d'années.

• (1710)

[Traduction]

L'hon. Judy Sgro: Quel est le budget de la fédération?

[Français]

Mme Geneviève Latour: Le budget de la fédération est diversifié. Dans le fond, ça provient des subventions. Cela va varier d'une fois à l'autre. Une partie du budget est autogéré: nous vendons nos services aux écoles. Une autre partie consiste à trouver des subventions pour pouvoir les offrir gratuitement. Il nous est donc difficile de vous offrir une réponse, puisque nous sommes vraiment à la merci des bailleurs de fonds et des clients.

[Traduction]

L'hon. Judy Sgro: Étant deux jeunes femmes qui sont de futurs leaders du Canada comparaisant devant ce comité permanent, que seraient, selon vous, les deux choses les plus importantes que les parlementaires peuvent faire ou que vous-mêmes pouvez faire aussi?

Vous avez parlé de harcèlement sexuel. Vous avez parlé de cerner les problèmes de violence qui touchent les garçons comme les filles.

Il est clair que vous sensibilisez à la fois les garçons et les filles. Puisque vous représentez une organisation qui s'intéresse aux garçons et aux filles, quels sont les deux plus grands obstacles auxquels sont confrontés les jeunes comme vous pour réaliser les objectifs que vous devez avoir et vous encourager à aspirer à ces objectifs?

[Français]

Mme Geneviève Latour: Je pense que pour beaucoup d'entre nous, c'est de ne pas avoir la chance d'occuper des postes de responsabilité quand on est jeune, de ne pas pouvoir faire partie de la prise de décision et de ne pas être actif face à sa propre réalité.

Il faut reconnaître que nous sommes des agents de changement, ici et maintenant. En tant que jeunes, nous avons un mot à dire. Dans le fond, nous sommes les expertes de notre réalité. Je pense qu'il faut la reconnaissance de cette réalité et la reconnaissance du travail qui se fait sur le terrain.

Aussi, il faut reconnaître que les femmes ne sont pas seulement des bénéficiaires passives, mais qu'elles sont actives face à leur destin.

[Traduction]

L'hon. Judy Sgro: Jocelyne, voulez-vous répondre?

[Français]

Mme Jocelyne Michelle Coulibaly: Je pense qu'il ne faut pas attendre que les jeunes soient grands; il faut essayer d'inculquer aux jeunes, dès le début de leur vie, l'importance de chaque personne.

Selon mon cours de sociologie que je viens de terminer, il faut aussi éviter la sexualisation des rôles, donc éviter de dire que les femmes sont juste faites pour un tel secteur et que les hommes sont faits pour tel type de travail.

Le mois de mars vient de se terminer, or il ne faut pas juste attendre une journée spéciale pour essayer de mettre en valeur le travail des femmes. Il faut qu'on puisse reconnaître tous les jours le travail des femmes, et pas seulement le 8 mars.

[Traduction]

L'hon. Judy Sgro: Je pense que nous devrions célébrer les femmes tous les jours. Je sais que notre seul collègue homme dans ce groupe célèbre les femmes tous les jours et dit, « Hallelujah ».

Dans vos commentaires, vous avez dit que les filles ne se sentent pas à la hauteur. Plusieurs de nos témoins ont dit que les filles n'ont pas de problèmes jusqu'à l'âge de 15 ans, mais pour une raison quelconque, hormonale ou autre, les filles commencent ensuite à se remettre en question. Elles semblent commencer à perdre une partie de leur confiance en elles entre 15 et 18 ans. Vous en avez également parlé, exprimé différemment, mais c'est la même chose.

Que pouvons-nous faire à ce sujet, et comment pouvons-nous aider les jeunes femmes pendant ces années importantes?

[Français]

Mme Geneviève Latour: Je pense que présenter des modèles accessibles fait partie de la réponse. Il s'agit de femmes qui ont connu du succès, de jeunes femmes, de femmes qui représentent une diversité. Il faut leur assurer un espace, parce que souvent les filles pensent qu'elles sont les seules à vivre ce qu'elles vivent. Or, c'est en jasant avec les autres qu'elles se rendent compte que c'est normal et que c'est un problème systémique. Ensemble, elles peuvent combattre ce problème et agir pour changer les choses et atteindre le monde idéal qu'elles ont en tête. C'est souvent la vision qu'elles ont du monde et de la réalité, à cet âge. Elles commencent à comprendre où cela peut être différent. Elles pensent qu'elles sont les seules à le penser. Or, c'est en assurant un espace pour se réunir et pour en jaser qu'on peut voir comment on peut agir et faire partie de la solution.

Jocelyne, je ne sais pas si tu avais quelque chose à ajouter.

Mme Jocelyne Michelle Coulibaly: Non, ça va.

[Traduction]

L'hon. Judy Sgro: Très bien.

Merci beaucoup à vous deux.

[Français]

Mme Geneviève Latour: Oui, merci.

[Traduction]

La présidente: Merci beaucoup.

Mme Young est la prochaine sur la liste. Vous avez cinq minutes, s'il vous plaît.

Mme Wai Young (Vancouver-Sud, PCC): Je tiens à appuyer ce que ma collègue de l'autre côté a dit et vous remercier d'être venues. Il y a là une information importante.

Je viens de la Colombie-Britannique et toute cette question d'un groupe minoritaire franco-ontarien m'intéresse. J'ai quelques questions à ce sujet.

Tout d'abord, dans une présentation précédente, les représentantes de Filles d'Action de la Fondation nous ont fait part d'une série de recommandations. Si vous le permettez, je voudrais en lire quelques-unes pour voir si vous êtes d'accord ou non avec ces recommandations.

La première est de fournir du mentorat et des modèles d'identification diversifiés pour les filles qui grandissent. Une autre recommandation est d'éduquer les garçons et les jeunes hommes à réfléchir de façon critique aux attentes concernant le genre et à promouvoir l'égalité entre les sexes. Une troisième est de mettre en œuvre et d'élargir les programmes qui permettent de réduire le harcèlement sexuel, en particulier dans les établissements d'enseignement.

Que pensez-vous de ces recommandations?

•(1715)

[Français]

Mme Geneviève Latour: Je pense qu'elles sont justes. Comme je l'ai mentionné, il est important d'avoir des modèles et aussi d'en parler avec les garçons. Quand je parle d'ateliers mixtes avec les garçons, il ne faut pas oublier que le sujet de discussion demeure la violence faite aux femmes et la place des femmes dans la société. Donc, quand on parle des solutions, il s'agit vraiment de continuer à parler des femmes et de ce qu'elles ressentent.

Souvent, les garçons sont informés et se rendent maintenant compte que certaines choses qu'ils faisaient ou certaines actions qu'ils ne considéraient pas comme de la violence représentaient des obstacles pour les femmes. Je pense que ce partage est important pour que les hommes se rendent compte, alors qu'ils n'en étaient pas conscients auparavant, qu'ils peuvent être des obstacles.

Les gars ont de bonnes idées sur le plan des solutions à apporter. C'est donc dans cette optique qu'on pense que les gars font partie de la solution: c'est pour entendre ce que les filles ont à dire.

[Traduction]

Mme Wai Young: J'ai dû quitter la salle pendant une minute, et il semble que mon collègue ait déjà posé cette question.

Pourriez-vous parler de... Cette étude ne porte pas sur la violence faite aux femmes, même si c'est très important, comme on le sait. Nous nous penchons sur la participation économique, la prospérité et le leadership des filles.

Un des aspects dont on n'a pas beaucoup parlé est celui du rôle des hommes dans ce contexte. La question a été brièvement abordée avant. Nos témoins précédents ont parlé du monde des affaires, du plafond de verre et de certains problèmes dans ce milieu. J'aimerais en savoir plus sur votre organisation et sur ce que vous faites dans ce domaine.

Est-ce que vous avez des programmes pour contribuer à l'avenir économique et à la prospérité des filles? Si oui, comment votre organisation offre-t-elle des services ou des idées sur la façon dont les garçons ou les hommes peuvent contribuer?

[Français]

Mme Geneviève Latour: En fait, la littératie financière est un sujet que nous voulons aborder davantage. Nous avons eu l'occasion de parler du mouvement coopératif au sein de certains ateliers. Or, nous sommes à la merci de bailleurs de fonds. Nous avons les idées, le matériel, mais nous n'avons pas les ressources pour mettre en œuvre nos programmes.

Nous avons cependant un programme de littératie financière pour les filles et les garçons. Tout à l'heure, on a parlé de la façon de faire un bon budget, de gérer une ligne de crédit, et on dit en quoi c'est différent maintenant que l'étudiant poursuit des études postsecondaires. Ces cours de littératie financière doivent comporter un volet sexospécifique.

[Traduction]

Mme Wai Young: Je veux être claire. Il semble que vous aimeriez avoir des programmes dans ce domaine, mais que vous ne disposez pas des ressources.

[Français]

Mme Geneviève Latour: Oui. Quand je parle de ressources, il s'agit de ressources financières. Je crois que nos membres nous ont éclairés sur ce qu'ils veulent entendre. Nous avons fait la recherche et il nous reste seulement à pouvoir mettre le programme en œuvre.

Cependant, nous avons mis en vigueur un programme sur le mouvement coopératif dans lequel les femmes peuvent participer et où elles ont en ce moment une grande place.

[Traduction]

Mme Wai Young: Savez-vous que le gouvernement fédéral, sous l'égide de Ressources humaines et Développement des compétences, a un programme pour financer des ateliers de littératie financière dans tout le Canada? C'est peut-être quelque chose que vous devriez étudier.

[Français]

Mme Geneviève Latour: Oui, c'est sûr que nous faisons de la recherche. Nous attendons des réponses. Notre programme est prêt à être mis en oeuvre. Il faut simplement avoir des réponses positives.

[Traduction]

Mme Wai Young: Très bien. C'est bon à savoir.

Je veux également vous poser des questions sur la situation en milieu urbain par rapport au milieu rural. Comme vous offrez des services dans toute la province de l'Ontario, avez-vous remarqué des différences entre les besoins des filles en milieu urbain par rapport aux filles en milieu rural? Nous parlons aussi de groupes minoritaires et Jocelyne est là; avez-vous remarqué des différences? Quelles recommandations pouvez-vous nous faire sur la prestation de programmes et de services pour ce groupe cible également?

La présidente: Très rapidement.

• (1720)

[Français]

Mme Geneviève Latour: Oui, on entend parler de réalités différentes dans le milieu rural et dans le milieu urbain. La communauté francophone en milieu rural se sent souvent isolée. C'est donc important d'être actif et d'offrir des occasions de vivre des expériences.

On parlait de réseautage. En ville, c'est souvent possible de rencontrer d'autres filles. En milieu rural, nous avons besoin d'être actifs et de leur offrir des occasions d'entrer en contact avec d'autres personnes.

Pour ce qui est de la diversité, je ne sais pas si vous voulez parler de la façon dont c'est différent.

[Traduction]

La présidente: Pouvons-nous y revenir? Je suis désolée, mais je dois vous interrompre. Je continue de faire la même chose et je me sens très mal à l'aise, mais nous devons donner la parole à Mme Freeman pendant cinq minutes.

Mme Mylène Freeman: Merci, madame la présidente.

[Français]

Si vous voulez répondre à la question, je suis ouverte à l'idée que vous preniez 30 secondes pour le faire.

Mme Jocelyne Michelle Coulibaly: Pour ma part, je pense que la diversité a un effet dans la communauté. Par exemple, quand ma mère est arrivée au Canada, elle n'a pas vraiment été informée de la façon dont cela fonctionnait dans la communauté et elle n'avait pas les informations nécessaires pour contribuer davantage à cette communauté. Je reconnais donc qu'il faut donner plus d'information pour que les minorités culturelles puissent aussi apporter leur contribution à la société.

Mme Mylène Freeman: Je crois que vous avez raison. C'est vraiment important de faire cela.

Je suis contente que vous soyez parmi nous. J'ai grandi comme francophone en Ontario et je me souviens de la FESFO, de l'implication, de l'encouragement et du leadership qu'elle exerce en amenant les francophones de l'Ontario à travailler ensemble. Chaque fois que l'on a fait des activités qui ont rassemblé des francophones de partout dans cette immense province, cela a dû être vraiment beaucoup de travail. Je ne crois pas que j'appréciais cela à sa juste valeur à l'époque. Cela donnait vraiment le sens de la solidarité.

C'est pourquoi je reconnais également les barrières liées à une langue minoritaire. J'ai grandi dans les environs de Toronto. Je

n'habitais pas au sein d'une communauté francophone; je devais voyager loin pour aller à l'école. À l'époque — ce n'est plus le cas maintenant —, l'école était annexée à une école anglophone. Il y avait donc de la discrimination linguistique.

Pourriez-vous nous parler des barrières spécifiques auxquelles font face les filles de la communauté francophone en Ontario, en ce qui a trait à la discrimination linguistique?

Mme Geneviève Latour: J'ai parlé plus tôt des ressources. Or il arrive souvent que les femmes francophones ne soient pas informées ou qu'elles aient accès à une quantité très limitée de ressources. Les obstacles à la prospérité économique sont un sujet qui touche l'émotivité, et quand on l'aborde, on veut le faire dans sa langue. Quand aucun service ne permet d'en parler dans sa langue, c'est assurément un obstacle supplémentaire à la prospérité économique des jeunes filles. Le fait que beaucoup de communautés francophones soient isolées est aussi un facteur. Vous avez parlé de Toronto, mais dans le Nord, les communautés isolées n'ont pas ou très peu accès aux ressources. C'est un autre obstacle auquel les femmes peuvent avoir à faire face.

Mme Mylène Freeman: Les Franco-Ontariens vivent soit dans un milieu très isolé, soit dans un milieu plutôt francophone où ils peuvent fonctionner entièrement en français, soit dans un milieu anglophone, ce qui est mon cas. Je suis francophone de naissance, mais j'ai parfois de la difficulté à m'exprimer en français. Dans le passé, par exemple, si j'appelais la compagnie de services téléphoniques, je m'exprimais en anglais. Ça cause des problèmes de langue et d'appartenance. La FESFO a fait beaucoup de travail en ce sens et ça a donné à plusieurs la motivation nécessaire pour continuer à vivre dans leur langue, ce qui est très important.

Par ailleurs, j'ai beaucoup d'amies dont les parents ont décidé de déménager aux environs de Toronto pour des raisons de travail. Mes amies ont voulu par la suite retourner dans le milieu où elles étaient nées, par exemple à Sudbury ou à Timmins, pour y travailler. Or elles sont toutes devenues enseignantes. C'est comme si, pour pouvoir retourner chez elles et vivre dans le milieu où elles se sentaient à l'aise, elles n'avaient pas vraiment d'autre choix.

Considérez-vous comme une barrière le manque de possibilités économiques dont souffrent les régions francophones de l'Ontario?

Mme Geneviève Latour: Je pense qu'il est important de promouvoir l'engagement communautaire auprès des jeunes. Vous parlez de l'exode, et celui-ci est souvent lié au fait que les jeunes femmes ne sentent pas qu'il y a quelque chose pour elles dans ces endroits. Pourtant, le milieu communautaire est très actif et a plein d'idées. Il suffit simplement de les reconnaître.

Par exemple, les Centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel ont fait paraître une étude intitulée « Faire autant avec si peu... ». C'est souvent la situation que connaissent les milieux communautaires. Ces personnes veulent en accueillir de nouvelles, mais elles n'ont pas les ressources nécessaires. Je pense qu'il faut aussi miser sur l'expertise sur le terrain. Il reste que vous avez raison. Quand on veut avoir une bonne vie et de l'argent, retourner dans sa petite communauté n'est souvent pas possible. C'est vraiment triste, parce qu'on perd un cachet unique. Il est important de reconnaître la place et l'importance des petites communautés.

• (1725)

Mme Mylène Freeman: Je suis entièrement d'accord.

[Traduction]

La présidente: Merci beaucoup.

Nous allons passer à Mme James pour le reste du temps.

Mme Roxanne James (Scarborough-Centre, PCC): Merci, madame la présidente.

Merci en particulier à nos deux invitées. C'est avec grand plaisir que je vous ai écoutées.

Je vais revenir sur ce qu'on dit les deux témoins précédents et le relier à une question très précise pour vous deux.

Un des témoins précédents a dit que souvent, les femmes réussissent parce qu'elles sont résolues à réussir ou ont la volonté de réussir. Au cours de cette même discussion, les témoins ont également mentionné — j'ai la citation ici — que dans bien des cas, les femmes estiment que les efforts ou le sacrifice nécessaire pour réussir sont trop importants, et qu'elles abandonnent.

Je vais faire le lien avec mon exemple personnel. J'ai été candidate trois fois pour mon parti politique, le Parti conservateur, lors de trois élections. J'ai fait campagne pendant six années consécutives. J'ai fait d'énormes sacrifices. Au cours des 10 dernières années, j'ai renoncé à la plupart de mon temps et des vacances chez mon employeur précédent et les ai consacrés à la politique. On pourrait donc dire que je suis motivée dans ce cas particulier.

En vous regardant et en écoutant vos exposés aujourd'hui en tant que témoins devant ce comité, il est évident que vous êtes de jeunes femmes motivées. Je suis un peu plus âgée, mais je pense que nous avons la même volonté de réussir et de faire une réelle différence dans la vie des femmes canadiennes.

Ma question est la suivante. L'objectif de cette étude est la prospérité économique et l'habilitation des jeunes filles pour qu'elles assument des rôles de responsabilité. Pourquoi certaines femmes veulent-elles réussir tandis que d'autres abandonnent? Qu'est-ce qui les motive, selon vous? Quel message Condition féminine Canada peut-elle donner, dans le cadre de ses projets, etc., aux jeunes filles pour qu'elles soient plus nombreuses à vouloir réussir comme nous?

[Français]

Mme Jocelyne Michelle Coulibaly: Selon moi, tout le monde a la volonté de réussir. Cette volonté est importante. Il suffit simplement d'avoir les ressources nécessaires pour surmonter les obstacles. Pour réussir, il faut des ressources et l'appui de la communauté.

[Traduction]

Mme Roxanne James: Merci. Cela m'amène à la seconde partie de ma question.

Le témoin précédent a également parlé d'une carrière pendant laquelle elle a été soutenue ou dit que la compagnie où elle travaillait l'avait encouragée. Je me sens concernée par ce que vous avez dit au sujet de la participation des garçons et des hommes. J'ai eu la chance d'avoir une famille qui m'a beaucoup encouragée. Pour dire les choses brutalement, mon mari a été plus ou moins un père célibataire pendant de nombreuses périodes depuis six ans pour que je puisse réussir en politique.

Il existe certains groupes ethniques ou des croyances religieuses, etc., au Canada qui ne placent pas nécessairement les femmes à égalité avec les hommes. Quel message Condition féminine, en habilitant les jeunes filles et en faisant participer les garçons, peut-elle donner aux enfants à un âge très précoce pour que les femmes soient traitées comme des égales et finissent par assumer des rôles importants tout en étant aidées par le compagnon ou le conjoint?

La présidente: Répondez très rapidement, s'il vous plaît.

[Français]

Mme Geneviève Latour: On commence par leur demander quels sont leurs besoins spécifiques. En effet, on parle de différents besoins pour différentes populations de femmes. Je pense qu'elles ont les réponses en fonction de leur situation. Il suffit qu'elles fassent partie de la solution.

De plus, il faut leur donner des modèles, leur donner des expériences positives marquantes en tant que leaders, pour qu'elles continuent à le faire.

[Traduction]

Mme Roxanne James: Et en qualité de mentors, y a-t-il des gens qui ont une expérience particulière et qui viennent en parler et expliquer comment ils ont réussi?

[Français]

Mme Geneviève Latour: Oui, il faut reconnaître qu'elles sont les expertes de leur vie et qu'elles ont leurs solutions.

• (1730)

[Traduction]

La présidente: Je suis terriblement désolée que le temps soit écoulé, mais je tiens à remercier grandement Mme Latour et Mme Coulibaly. Vous avez apporté une perspective très intéressante et très utile au comité. Un grand merci.

Là-dessus, la séance est levée.

POSTE  MAIL

Société canadienne des postes / Canada Post Corporation

Port payé

Postage paid

Poste-lettre

Lettermail

**1782711
Ottawa**

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

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

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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

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

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

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

SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

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

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