



CHAMBRE DES COMMUNES  
HOUSE OF COMMONS  
CANADA

## **Comité permanent de la condition féminine**

---

FEWO



NUMÉRO 060



1<sup>re</sup> SESSION



42<sup>e</sup> LÉGISLATURE

---

TÉMOIGNAGES

**Le mardi 9 mai 2017**



**Présidente**

**Mme Marilyn Gladu**



## Comité permanent de la condition féminine

Le mardi 9 mai 2017

• (0845)

[Traduction]

**La présidente (Mme Marilyn Gladu (Sarnia—Lambton, PCC)):** Bonjour, chers collègues.

[Français]

Aujourd'hui, nous reprenons l'étude sur la sécurité économique des femmes au Canada.

Nous entendons d'excellents témoins aujourd'hui. Nous accueillons, par vidéoconférence depuis Montréal, Mme Louise Champoux-Paillé, qui est administratrice de sociétés pour le Réseau des femmes d'affaires du Québec. Nous recevons également Mme Catherine Mavriplis, titulaire et professeure de génie mécanique à l'Université d'Ottawa, qui représente la Chaire pour les femmes en sciences et en génie du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada. Nous avons aussi

[Traduction]

Nous accueillons Doreen Parsons, la directrice générale de Women Unlimited Association.

Nous allons laisser la parole à chacune des témoins pour sept minutes.

[Français]

Je donne d'abord la parole à Mme Champoux-Paillé.

Vous avez sept minutes.

**Mme Louise Champoux-Paillé (administratrice de sociétés, Réseau des Femmes d'affaires du Québec):** Merci beaucoup, madame la présidente.

Mesdames et messieurs, je vous remercie de m'accueillir ce matin.

Cela me fait plaisir aujourd'hui de représenter le Réseau des femmes d'affaires du Québec à ce comité. C'est un réseau comptant plus de 2 000 femmes réparties partout au Québec, qui a un rayonnement tant au Canada qu'à l'étranger. Il est dirigé par Mme Ruth Vachon.

Je m'appelle Louise Champoux-Paillé. J'enseigne la gouvernance et la gestion des risques à l'UQAM, et je siège à quelques conseils d'administration, notamment celui du Centre hospitalier de l'Université de Montréal et celui du Centre hospitalier universitaire Sainte-Justine.

De manière bénévole, j'oeuvre depuis maintenant plus de 30 ans pour la promotion des femmes au sein des hautes instances de nos organisations.

Ce matin, mon objectif est de témoigner au sujet du volet de votre mandat qui consiste à examiner des manières d'accroître l'entrée, la participation, la rétention et la représentation des femmes dans des postes de haut niveau.

Mon plan est le suivant: vous faire part de deux de mes principaux constats au regard de ce dossier et proposer des recommandations afin d'accroître l'engagement du gouvernement.

Permettez-moi d'abord de dresser un portrait global de la représentation féminine au sein de la haute direction de nos organisations. Faute de statistiques canadiennes sur les parcours professionnels, je ferai état de la situation aux États-Unis puisqu'il est permis de penser que notre situation n'est pas si différente de celle qui existe dans ce pays.

Nous constatons qu'il y a une quasi-parité de représentation au départ, qui se transforme progressivement en une forte prépondérance de la représentation masculine dans les postes de haute direction.

On parle de plafond de verre et de plancher collant, mais on peut également parler de labyrinthe organisationnel, dans les dédales duquel plusieurs femmes semblent se perdre. Quelles sont les raisons de cette situation? Mentionnons notamment un début de carrière à des échelons souvent inférieurs comparativement aux hommes, des possibilités de promotion moins grandes dans des secteurs névralgiques, l'accès, pour les hommes, à des mentors plus expérimentés, ce qui contribue grandement à accélérer l'avancement des hommes, et des politiques de conciliation travail-famille encore trop peu généralisées dans nos organisations. Ce labyrinthe est également forgé par plusieurs stéréotypes, comme l'absence chez la femme d'un leadership ferme pour gérer des équipes ou le manque d'intérêt concernant des postes de haute direction.

Mon second point concerne notre présence dans les conseils d'administration des entreprises. Ma plus récente étude, que je transmets à votre comité, porte sur les divulgations effectuées par les entreprises canadiennes cotées en bourse à la suite de l'adoption, par les autorités canadiennes en valeurs mobilières, ou ACVM, des exigences concernant l'information liée à leurs pratiques en matière de diversité. Je constate que, bien qu'il y ait eu une légère progression au cours des dernières années — 26 % dans les grandes entreprises —, cette progression s'effectue très lentement. Comme on le dit en langage courant, ce n'est pas demain la veille que l'équilibre quant à la représentation des deux sexes sera atteint. La situation est devenue fort préoccupante au regard des postes de haute direction: seulement 15 % des femmes occupent de tels postes.

Que peut-on faire pour accroître la représentation féminine à tous les niveaux dans nos organisations? Je me permettrai ici d'axer mes recommandations sur les actions possibles du gouvernement fédéral. Voici 10 recommandations.

Premièrement, il faut s'assurer que l'ensemble des sociétés de la Couronne et des entreprises où le gouvernement est actionnaire majoritaire adoptent des politiques de mixité assorties de cibles et d'échéanciers d'ici 2018, avec pour objectif ultime l'atteinte d'une zone de parité à tous les échelons d'ici les cinq prochaines années.

La deuxième recommandation est de veiller à ce que les ministres habilités à proposer un candidat à un conseil d'administration soient invités à suggérer un homme et une femme pour chaque poste.

La troisième vise à adopter, dans le cadre du projet de loi C-25, la Loi modifiant la Loi canadienne sur les sociétés par actions, une réglementation demandant aux entreprises dont la capitalisation s'élève à 2 milliards de dollars et plus à rendre compte de leurs actions, afin que la représentation féminine atteigne 40 % d'ici 2025.

• (0850)

Quatrièmement, il faut bâtir au sein de la fonction publique un vivier fort de relève féminine en créant un comité interministériel, dont la mission serait d'assurer la promotion des droits de la femme dans les champs d'action du gouvernement.

Cinquièmement, il faut accentuer les efforts pour accroître l'entrepreneuriat féminin. Rappelons que les femmes sont propriétaires de 15,7 % des PME canadiennes et que ces dernières créent plus de 1,5 million d'emplois. Rappelons également que les entreprises appartenant à des femmes font partie du groupe de petites entreprises qui connaît la plus forte croissance. Il est donc important que des initiatives gouvernementales soient mises en avant pour soutenir leur croissance, notamment par une féminisation accrue de sa chaîne d'approvisionnement.

Sixièmement, il faut mobiliser les banques canadiennes afin que celles-ci informent mieux les créatrices d'entreprises quant aux solutions d'aide qui existent pour elles et qu'elles mènent à l'interne des activités de valorisation de l'entrepreneuriat féminin.

Septièmement, nous recommandons la création d'une base de données pancanadienne sur des candidates féminines, afin d'assurer la visibilité des femmes qualifiées pour des postes d'administratrices et des postes de haute direction.

Huitièmement, il faut colliger et diffuser sur les sites gouvernementaux appropriés des données sur la représentation des femmes et des hommes aux autres fonctions décisionnelles, afin de renseigner le public et les entreprises sur l'avancement du dossier ainsi que sur les meilleures pratiques en matière de mixité.

Neuvièmement, il faut susciter l'engagement des cabinets de recrutement de cadres à proposer au moins une femme dans la liste finale des candidats potentiels.

Dixièmement, il faut poursuivre et accentuer les efforts du premier ministre au regard de l'importance d'une plus grande mixité au sein de nos organisations, tant privées que publiques, et du développement de l'entrepreneuriat féminin.

L'atteinte d'une plus grande mixité requiert des changements de mentalité, de perception et de façons de faire, et le gouvernement fédéral peut être un moteur crucial de changement.

Je vous remercie de votre attention.

Je suis prête à répondre à vos questions.

**La présidente:** Merci beaucoup.

[Traduction]

Nous donnons la parole à Catherine. Vous avez sept minutes.

**Mme Catherine Mavriplis (titulaire et professeur de génie mécanique, Université d'Ottawa, Chaire pour les femmes en**

**sciences et en génie du CRSNG):** Merci. Je tiens à le dire, je suis d'accord sur bien des points avec la première intervenante.

C'est un honneur pour moi d'avoir été invitée à comparaître devant votre comité à titre de témoin pour discuter de la sécurité économique des femmes au Canada. Merci de cette invitation. J'aimerais en particulier remercier les membres masculins du Comité, qui se consacrent à la lutte pour les droits des femmes. Il me semble que cela fait très longtemps que nous, les femmes, travaillons sur ce problème, et nous le faisons principalement à titre bénévole. Il est tout simplement impossible de trouver une solution à tous ces problèmes sans la participation des hommes. Merci d'être ici.

Je m'appelle Catherine Mavriplis et j'enseigne le génie mécanique à l'Université d'Ottawa. J'occupe en outre la Chaire pour les femmes en sciences et en génie du CRSNG, pour l'Ontario, et je parle aujourd'hui au nom des cinq chaires que compte le pays. Pendant que je préparais mon exposé, j'ai également discuté avec un grand nombre des intervenants et participants à nos programmes, ainsi qu'à des amis et à mes collègues de domaines extérieurs au génie et aux sciences.

On m'a fait savoir que vous aimeriez peut-être avoir une idée de mon cheminement professionnel dans le domaine des sciences et du génie, qui vous donnerait une idée de la vie des femmes qui travaillent dans ces domaines. Je vais donc commencer par là; je vais ensuite parler de la sécurité économique des femmes et des moyens qui nous aideraient à améliorer notre situation. Il y a beaucoup à dire sur ce sujet. J'ai pris connaissance des commentaires des témoins précédents et je vais donc essayer de parler de sujets dont on ne vous a pas encore parlé.

J'ai grandi à Montréal et j'ai obtenu un baccalauréat en génie mécanique de l'Université McGill. Je voulais à tout prix travailler dans le secteur industriel. J'ai épluché les journaux, mais je n'y voyais que des offres d'emploi d'assistantes ou de travail dans les systèmes CVC. Je n'avais aucune idée de ce que c'était et de ce que ça pouvait m'apporter. Je me suis dit que si j'allais travailler dans le secteur industriel, je serais engloutie dans un monde d'hommes et je ne serais qu'une quantité négligeable dans une grande entreprise. J'ai donc décidé de poursuivre mes études. C'est ce que bien des femmes font. Elles continuent à étudier et à décrocher des diplômes en pensant que cela les aidera à s'établir quelque part.

J'ai obtenu un doctorat en génie aérospatial de l'une des plus grandes institutions d'enseignement du monde; par la suite, j'ai passé une entrevue et j'ai reçu une offre d'emploi de l'entreprise aérospatiale Boeing, à un salaire de 15 % inférieur à celui de mes camarades de classe. On m'a dit qu'il n'y avait absolument rien à faire pour ça, et que les choses étaient comme ça, tout simplement. J'ai appris, quelques années plus tard, que des femmes avaient intenté un recours collectif contre Boeing, et je me suis dit que c'était intéressant. Je n'avais pas eu le courage de prendre une mesure de ce genre, mais, selon mon expérience, ça me semblait une excellente façon de me donner raison.

J'ai décidé de travailler dans le milieu universitaire en me disant que l'horaire de travail me permettrait d'avoir des enfants, et j'en ai eu quatre. Malheureusement, comme je travaillais à ce moment-là aux États-Unis, je n'ai jamais pu obtenir de congé de maternité. Il m'a fallu planifier pour que tous mes enfants naissent l'été, quand je ne touchais pas de salaire, pour retourner ensuite au travail, ce qui est difficile à faire. J'ai eu de la chance et j'ai conservé mon emploi. J'étais enseignante. J'ai été au chômage pendant deux ans et j'ai occupé un emploi à temps partiel pendant trois ans. Je suis revenue au Canada il y a neuf ans, et la transition a été difficile, après une période de chômage.

Je vous ai présenté cet aperçu de mon cheminement professionnel parce qu'il illustre la situation de bien des femmes que j'ai rencontrées pendant les 37 années que j'ai passées dans le milieu du génie. J'ai organisé, seule ou avec d'autres, des ateliers auxquels ont participé plus de 1 500 femmes titulaires d'un doctorat en sciences et en génie et j'ai aussi organisé des activités pour environ 6 000 femmes — surtout des femmes, mais il y avait aussi des hommes — visant à promouvoir la diversité dans les domaines techniques.

Ces étapes de mon cheminement ne sont pas rares, ni hier, ni aujourd'hui. Les gens vivent toujours cela. Les femmes choisissent de faire des études de deuxième et de troisième cycles afin d'acquérir davantage de titres de compétence. Elles ne suivent pas des cheminements professionnels linéaires. Elles passent par des périodes de chômage ou d'emploi à temps partiel. Elles assument en outre des tâches et des responsabilités importantes, qui ne sont ni reconnues, ni rémunérées, liées à leur famille. Elles gagnent moins et elles ont moins de débouchés professionnels.

Les femmes qui réussissent dans un monde dominé par les hommes sont nombreuses à avoir l'impression de toujours courir. Nous avons l'impression qu'il nous faut être des surfemmes, tout en restant féminines et en veillant à ne pas heurter les sensibilités. Il faut qu'il y ait une masse critique de femmes, dans ces domaines. L'organisme Ingénieurs Canada a lancé l'initiative « 30 en 30 », visant à ce que, d'ici 2030, 30 % des nouveaux ingénieurs soient des femmes. Mais nous nous demandons parfois pourquoi l'objectif n'est pas de 50 %. Dans mon milieu — mais nous sommes peut-être conditionnées par le fait d'évoluer dans un milieu dominé par les hommes —, il y en a pour qui un objectif de 50 % est fondamental, alors que, pour d'autres, ce serait peut-être un peu excessif. Encore une fois, la façon dont les femmes sont perçues dans la société nous inquiète également beaucoup.

Et qu'est-ce que tout cela a à voir avec la sécurité économique? La sécurité économique des femmes passe par des emplois dans les STIM. Les statistiques prouvent que les emplois dans ces domaines sont davantage permanents, mieux rémunérés et à temps plein.

● (0855)

Qui plus est, on observe une augmentation de la demande de travailleurs qualifiés dans le domaine des sciences et du génie et, en même temps, on entend dire que le secteur doit chercher à l'étranger des candidats à ces postes. Je ne comprends vraiment pas pourquoi nous ne pouvons pas former ici les gens qui occuperont ces emplois.

Les femmes n'occupent qu'une fraction des emplois dans ces domaines. Les statistiques s'améliorent, mais à un rythme très faible. Dans certains domaines, par exemple la médecine ou les sciences de la vie, on a atteint ou on atteindra sous peu la parité, mais, encore une fois, nous apprenons que les salaires baissent lorsque les femmes deviennent plus nombreuses dans un domaine donné. Le gouvernement, notamment, a réalisé la parité, et c'est un bon résultat. C'est le

résultat de pratiques justes et transparentes, et c'est une bonne façon d'assurer l'équité; cependant, il y en a qui disent que c'est probablement en raison des faibles salaires que les hommes plus compétitifs ne s'intéressent pas à ce domaine d'emploi.

De manière générale, les femmes ont tendance à mieux s'en sortir dans les grandes organisations où existent déjà un ensemble de règles. On a mené des études pour comparer la situation des femmes travaillant dans de grandes organisations ou dans des organismes plus souples, plus excentriques, peut-être, par exemple des entreprises en démarrage. Au bout du compte, les femmes s'en tirent mieux dans les grandes organisations, où la « culture de gars » n'est pas nécessairement à l'honneur et où il y a, par exemple, davantage de poids et de contrepoids.

Les femmes qui se retrouvent au chômage seront nombreuses à se lancer dans l'entrepreneuriat, mais c'est très difficile pour elles. Souvent, elles manquent de connaissances financières ou d'accès au capital. Nous avons offert à l'Université d'Ottawa, pendant deux ans, un programme de mentorat des femmes entrepreneures, et, la participation des femmes dans ce domaine a immédiatement augmenté.

Que pouvons-nous faire? Je vais présenter quelques recommandations. Ma première recommandation, ce serait de prêcher par l'exemple. Des choses extraordinaires se sont passées, ces dernières années. Pour commencer, le cabinet équilibré du premier ministre Trudeau a fait les manchettes partout dans le monde. Je le sais, c'est la première chose dont on me parle quand je vais à l'étranger. Le modèle de divulgation selon lequel il faut se conformer ou s'expliquer, le modèle adopté par la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario, nous tient également beaucoup à cœur. Le gouvernement de la Colombie-Britannique a ajouté la programmation au programme des écoles en 2016. Ce sont des mesures audacieuses, et nous les applaudissons. Nous tenons également à déclarer que nous appuyons la récente décision de la ministre Duncan, qui s'allie avec les universités au moment de définir les cibles de chaires de recherche du Canada.

Il ne me reste pas beaucoup de temps; je terminerai en disant que nous serons les hôtes du projet Gender Summit, qui a lieu cette année à Montréal et que j'espère que nous allons nous en tirer aussi bien que les Européens l'ont fait. C'est un événement organisé par les Européens; des politiciens et des administrateurs universitaires, tous des hommes, débattent de divers enjeux et nous renseignent sur les programmes mis sur pied dans leur pays respectif pour assurer l'égalité entre les sexes. Qu'est-ce que les Canadiens auront à leur présenter, en novembre?

● (0900)

**La présidente:** Excellent. C'est très bien. Les membres de notre comité sont toujours très heureux lorsqu'une femme ingénieure comparait comme témoin. Je me suis souvent reconnue dans votre témoignage, surtout l'écart de 15 %, que j'ai moi aussi subi, et j'ai confié le dossier à un avocat en ressources humaines. Ce sont là des histoires très courantes.

C'est bien. Nous donnons maintenant la parole à Doreen, pour sept minutes.

**Mme Doreen Parsons (directrice générale, Women Unlimited Association):** Merci, madame la présidente et merci à tous les membres du Comité de m'avoir invitée.

La Women Unlimited Association est un organisme sans but lucratif de la Nouvelle-Écosse qui aide des femmes de tous horizons à poursuivre une carrière dans les métiers et dans les domaines de la technologie. Nos pratiques sont reconnues, partout au Canada, comme étant exemplaires. Nous travaillons avec des industries du milieu, des syndicats, des gouvernements, des écoles d'apprentissage, des établissements d'enseignement et l'ensemble de la collectivité pour éliminer les obstacles systémiques auxquels les femmes de tous horizons font face et pour favoriser leur recrutement, leur maintien en effectif et leur avancement dans les métiers et les domaines de la technologie.

Notre organisme travaille avec des femmes comme Denise Watters, que vous entendrez un peu plus tard ce matin, qui mettent toute leur énergie à faire carrière dans les métiers spécialisés. Les femmes comptent pour 50 % de la main-d'œuvre, mais elles ne représentent que 5 % de notre effectif, dans les métiers spécialisés. Pourtant, ces métiers leur offrent un salaire décent de même que des avantages. Nous savons que, quand la situation économique d'une femme s'améliore, la situation de ses enfants, de sa famille et de sa collectivité s'améliore elle aussi, par simple effet domino. La prospérité économique des femmes leur permet de donner au suivant.

Notre modèle vise à encourager et à soutenir les femmes quelles qu'elles soient dans un parcours qui durera plusieurs années qui les fera passer du cours de prospection des carrières à une formation collégiale dans les métiers et en technologie, puis à l'emploi, puis, après diverses périodes d'apprentissage, à la certification. Nous nous occupons des femmes pendant une période qui va de 3 à 7 ans, parfois à 10 ans.

Depuis 2006, nous avons aidé plus de 650 femmes de tous les horizons à entamer une carrière dans ces domaines. Jusqu'ici, 94 % d'entre elles ont suivi nos programmes jusqu'au bout. Plus de 80 % d'entre elles ont poursuivi leurs études jusqu'au niveau collégial et ont obtenu un emploi dans leur domaine; je précise que, dans bien des cas, elles étaient les premières de leur classe.

Le processus de recrutement tient compte de nos objectifs en matière de diversité. Et c'est pourquoi 50 % des femmes sélectionnées se définissent elles-mêmes comme des Néo-Écossaises d'origine africaine, des Autochtones, des immigrantes, des femmes handicapées ou des femmes appartenant à la collectivité LGBTQ. En outre, plus de 65 % des femmes sont jeunes et près de 50 % — 47 % pour être exacte — sont des mères célibataires. Et je suis fière de pouvoir dire en outre que, au sein de notre effectif professionnel, 75 % affirment leur diversité; nous créons ainsi une culture où la diversité peut vraiment s'épanouir.

Plus de 175 employeurs de la Nouvelle-Écosse ont embauché nos diplômées, des employeurs comme les Chantiers Maritimes Irving, par le truchement de la Stratégie nationale d'approvisionnement en matière de construction navale, ou comme Emera Newfoundland and Labrador, par le truchement du projet de la ligne de transport vers les Maritimes. Ces deux entreprises sont des partenaires importants de Women Unlimited, car elles veulent augmenter la diversité des genres dans leurs lieux de travail.

Au moyen de partenariats et de consortiums complexes, Women Unlimited a prouvé ce qu'il était possible de faire lorsque les ressources et l'engagement vont de pair dans le but d'atteindre un but commun, l'élimination des obstacles systémiques auxquels font face les femmes et le soutien nécessaire pour favoriser leur recrutement, leur maintien en effectif et leur avancement dans ces domaines. Le principal obstacle, pour ces femmes, c'est de trouver un employeur

qui est prêt non seulement à les embaucher, mais aussi à s'engager à les aider tout au long de leur apprentissage, jusqu'à leur certification, ainsi qu'à influencer la culture du milieu de travail de façon exhaustive et durable.

Le partenariat entre Women Unlimited et les Chantiers Maritimes Irving est un bon exemple de ce qu'un consortium efficace est en mesure de réaliser. En 2011, lorsque les Chantiers Maritimes Irving ont décroché le contrat de construction d'un lot de navires de combat, grâce à la stratégie nationale d'approvisionnement, Women Unlimited a tout de suite compris que c'était une occasion d'augmenter le nombre de femmes de métier au chantier maritime de Halifax. Un an plus tard, les Chantiers Irving avaient conclu un partenariat avec le Collège communautaire de la Nouvelle-Écosse, baptisé Centre d'excellence des Chantiers Maritimes Irving.

Irving s'est engagée à investir 250 000 \$ chaque année du contrat pour donner aux Néo-Écossais la possibilité de travailler dans les chantiers maritimes, et ils se sont concentrés sur les groupes sous-représentés, à savoir les femmes, les Néo-Écossais d'origine africaine, les Autochtones et les personnes handicapées. Les femmes ne représentaient auparavant que 3,7 % de l'effectif des métiers des Chantiers Irving, et cet investissement a pu faire changer les choses. Nous disposons d'un véhicule.

Le partenariat entre les Chantiers Irving et Women Unlimited a vu le jour en avril 2015. Dans le cadre d'un processus de sélection mixte, le partenariat a permis l'embauche de 20 femmes de tous horizons. Avec le soutien du gouvernement de la Nouvelle-Écosse, ces femmes ont participé à un programme d'exploration de carrière de 14 semaines, axé sur les métiers de la métallurgie. L'année suivante, elles étaient inscrites à des programmes collégiaux en soudage et en transformation de métaux et avaient reçu des Chantiers Irving une lettre d'intention d'embauche. Women Unlimited a pu s'appuyer sur la Fédération canadienne des femmes afin d'offrir un soutien à tous les égards et aider les femmes à relever divers défis: garde des enfants, transport, cours de conduite, achat de livres et d'outils, mentorat.

• (0905)

Avec le soutien de Condition féminine Canada, Women Unlimited collabore avec les Chantiers maritimes Irving et d'autres joueurs du secteur maritime, entre autres la Nova Scotia Boatbuilders Association, pour élaborer des stratégies d'équité entre les sexes visant à favoriser à la fois le maintien en effectif et l'avancement des femmes dans ces domaines. Dans les métiers spécialisés, l'avancement tient également à la certification Sceau rouge. C'est l'autre cheminement possible dans les études postsecondaires.

Condition féminine Canada soutient également une collaboration entre Women Unlimited et des partenaires du secteur d'activité et des programmes d'apprentissage qui visent à mettre en place un système d'apprentissage plus inclusif et respectueux à l'intention des femmes de tous horizons. Nous allons mettre en place un programme d'équité entre les sexes et un réseau des femmes de métier et nous allons faire partie du réseau pancanadien des femmes dirigeantes.

Le partenariat entre les Chantiers maritimes Irving et Women Unlimited est révolutionnaire. Pourquoi?

Premièrement, ce marché d'envergure nationale exigeait l'embauche d'un effectif diversifié. C'est pourquoi nous avons formé une coalition d'intention réunissant près d'une dizaine de partenaires — les Chantiers Irving, Unifor, Women Unlimited, le Collège communautaire de la Nouvelle-Écosse, le gouvernement de la Nouvelle-Écosse et celui du Canada, l'Agence de la formation en apprentissage de la Nouvelle-Écosse, la fondation de l'Association canadienne de soudage et Praxair Canada — en utilisant un véhicule, notamment le centre d'excellence des Chantiers Maritimes Irving.

Deuxièmement, nous avons montré l'excellence des programmes destinés aux femmes grâce à un modèle de pratiques exemplaires. Troisièmement, nous nous employons à faire évoluer la culture du milieu de travail et de l'apprentissage. Quatrièmement, nous élargissons notre sphère d'action. Les Chantiers Maritimes Irving se sont engagés à réaliser deux autres projets avec Women Unlimited. Ils commenceront en avril 2017 pour le second groupe et en 2019, pour le troisième groupe.

Voici une recommandation.

Je recommande au gouvernement du Canada d'établir des accords en matière d'approvisionnement et d'emploi pour toutes les propositions de financement d'infrastructures et d'exiger l'établissement de plans de diversité visant à favoriser l'équité en emploi et la mixité dans les métiers. Nous recommandons également au gouvernement du Canada de mettre en oeuvre une stratégie nationale de financement sur cinq ans pour soutenir une participation entière et équitable des femmes de divers horizons dans les programmes d'apprentissage des métiers spécialisés.

Merci.

**La présidente:** Le Comité a la très grande joie d'accueillir aujourd'hui les députés Julie Dabrusin, Colin Fraser et Jenny Kwan.

Nous allons commencer notre première série de questions en donnant la parole à Anita Vandenberg pour sept minutes.

**Mme Anita Vandenberg (Ottawa-Ouest—Nepean, Lib.):** Merci beaucoup.

Merci aux témoins de s'être présentés ici aujourd'hui encore une fois.

J'ai remarqué que deux témoins ont parlé de certaines des mesures proposées dans le projet de loi C-25, « se conformer ou s'expliquer ». En outre, la fonction publique fédérale vient de lancer une initiative, un projet pilote, de recrutement anonyme. J'ai entendu Mme Parsons dire que les employeurs étaient prêts à recruter et à embaucher des femmes et des travailleurs de divers horizons.

Quelles seront à votre avis les répercussions de ces mesures? Est-ce que cela suffira ou faudra-t-il de toute évidence en faire plus?

**Mme Doreen Parsons:** Il y a tellement de choses que l'on pourrait faire, selon moi. Je le crois sincèrement. Cela fait 20 ans que les femmes comptent pour 5 % de l'effectif.

En vérité, dans les petites comme dans les moyennes entreprises, mais aussi dans les grands projets, c'est la culture du milieu de travail qui pose problème, de même que les processus de recrutement et d'embauche. La sous-représentation des femmes est incroyable, même si elles arrivent en tête de leurs programmes des métiers et de leurs programmes techniques. Il faudrait déployer des efforts considérables pour faire changer les choses, en ce qui concerne les processus d'acquisition comme les processus d'embauche axés sur la diversité.

● (0910)

**Mme Catherine Mavriplis:** Je crois que le programme « se conformer ou s'expliquer » est un bon point de départ, mais s'il n'a rien donné dans deux ou trois ans, je crois que nous devons passer à des mesures plus énergiques. Je crois que c'est ce qu'a fait la ministre Duncan, avec les universités. Aujourd'hui, on a la liberté de créer quelque chose. Les gens font preuve d'ingéniosité. Quand il y a un incitatif, les gens vont trouver une solution; s'ils ne font rien, vous devrez vous montrer plus exigeant.

**Mme Anita Vandenberg:** Allez-y.

[Français]

**Mme Louise Champoux-Paillé:** Ceux et celles qui sont responsables du recrutement des hauts dirigeants et des dirigeants devraient avoir pour mandat de soumettre une candidature sur deux ou une candidature sur trois qui sont féminines. C'est comme cela qu'on va faire connaître le talent féminin dans ces hautes fonctions.

[Traduction]

**Mme Anita Vandenberg:** Merci beaucoup.

Jusqu'à quel point faut-il que cela commence dès notre jeunesse?

Je vous remercie, madame Mavriplis, d'avoir raconté votre histoire personnelle. En ce qui me concerne, lorsque j'étais en 10<sup>e</sup> année, mes meilleures notes étaient en mathématiques; j'avais décidé que je serais astrophysicienne. D'une façon ou d'une autre, arrivée en 12<sup>e</sup> année, je disais à tout le monde que je détestais les mathématiques et que je voulais devenir historienne. Je n'ai pas arrêté de me demander ce qui avait causé cette transition, même si j'ai adoré être historienne.

Vous avez parlé des répercussions économiques; ces obstacles systémiques nous amènent parfois à nous limiter nous-mêmes. J'ai noté que vous vous intéressez toutes au mentorat, aux ateliers, à la formation. Dans quelle mesure faudrait-il offrir tout cela avant les études universitaires, avant les études collégiales, aux plus jeunes élèves?

**Mme Catherine Mavriplis:** Cela se fait constamment. Nous offrons toujours des camps, des événements de fin de semaine, toutes sortes de choses. Il y a certaines personnes, dans les réseaux d'enseignement, qui par leur attitude ont tendance à éloigner les femmes. La plupart des femmes que je rencontre me disent qu'à un moment donné, un conseiller d'orientation leur a dit que la physique, ce n'était pas pour elles. Un de nos objectifs, c'est de faire en sorte que les filles puissent suivre tous les cours de sciences dont elles ont besoin avant la fin de leurs études secondaires, de façon à ne pas se limiter elles-mêmes.

Notre autre but, c'est de rendre notre profession attrayante. En mettant une touche personnelle à l'exercice de leur profession, les ingénieures servent la société. La plupart des gens ne le comprennent pas. C'est notre faute car, en tant qu'ingénieures, nous n'avons pas insisté sur cet aspect quand nous avons fait la promotion de notre profession.

Quand vous annoncez un cours de génie biomédical, vous n'avez pas de difficulté à y intéresser les femmes. Elles comptent pour la moitié des étudiants et aussi pour la moitié du corps professoral. Si vous offrez un cours de sciences informatiques en disant qu'il sera question du dénombrement des cellules et d'analyses statistiques de données médicales, toutes les femmes vont s'inscrire. Mais si vous proposez un cours de physique des particules, elles ne se présenteront pas.

J'ai obtenu une nouvelle subvention du Conseil de recherches en sciences humaines. Avec une enseignante du domaine de l'éducation, nous chercherons à savoir ce qui se passerait si les études en génie étaient présentées comme des études utiles aux femmes, comme si les études en technologies étaient conçues pour les femmes. Est-ce que ces domaines intéresseraient davantage? J'espère que cela donnera des résultats.

**Mme Doreen Parsons:** J'ai ici un rapport que nous venons tout juste de publier; il raconte l'histoire d'un certain nombre de femmes qui ont suivi notre programme. Elles sont nombreuses à dire qu'on ne les avait pas encouragées, lorsqu'elles étaient jeunes, à envisager de faire carrière dans un métier ou un domaine technique. Nous n'oeuvrons pas à proprement parler au sein du système d'éducation, mais les femmes avec qui nous collaborons le font. Rien n'encourage autant une jeune femme à s'intéresser aux métiers ou aux techniques que de voir sa mère, ses sœurs ou ses tantes travailler dans ces domaines.

Il y a tellement de femmes sans emploi ou sous-employées qui peuvent se recycler et travailler dans ces domaines que nous devons agir sur les deux fronts: travailler au sein du système d'éducation et, en même temps, encourager et soutenir les programmes qui peuvent inciter les femmes à choisir ces domaines.

Nous avons besoin de modèles à suivre.

[Français]

**Mme Louise Champoux-Paillé:** Dans le cadre de mon enseignement à la maîtrise et au baccalauréat, je forme des groupes de travail sur des sujets en particulier. Je demande à mes étudiants que ces groupes soient composés de 50 % d'hommes et de 50 % de femmes. Une fois le travail terminé, je les fais réfléchir sur l'apport des deux sexes dans la prise de décision. Je pense que nous, les enseignants, nous avons également un rôle à jouer pour accroître la mixité.

• (0915)

[Traduction]

**Mme Anita Vandenberg:** Merci.

J'ai été plutôt surprise de certains chiffres. Vous avez mentionné des proportions de 3,7 % 5 % ou 7 % au sein des entreprises. Est-ce que la situation s'améliore ou empire-t-elle? Est-ce qu'elle stagne? Est-ce que les choses s'améliorent dans certains secteurs mais pas dans d'autres? Quels changements se sont produits au fil du temps dans certains domaines? Si les choses s'améliorent, ce serait en raison de quels facteurs?

Veuillez répondre dans le même ordre.

**Mme Doreen Parsons:** Il y a eu certaines améliorations, mais pas beaucoup en pourcentage. Nous ne représentons toujours que 5 % environ de l'effectif. La situation est la même depuis 20 ou 30 ans. Il est certain que les femmes qui travaillent dans les métiers ou les domaines techniques sont plus nombreuses, pour le moment, mais elles ne représentent toujours qu'environ 5 % de l'effectif, et c'est pourquoi nous avons besoin de déployer des efforts réellement concertés pour faire bouger l'aiguille et atteindre une proportion de 10, 15 ou 20 % dans les domaines des métiers et les domaines techniques.

**Mme Catherine Mavriplis:** Je vais surtout vous parler de l'aérospatiale étant donné que c'est mon domaine. La chaire que j'occupais bénéficiait du soutien de Pratt & Whitney Canada, qui travaille dans le domaine aérospatial. Je vais vous donner les chiffres pour les aspects où les choses se sont améliorées.

En 2007, Pratt & Whitney a lancé une initiative visant les femmes dirigeantes. L'entreprise a par la suite parrainé ma chaire, de 2011 à 2016. Je vais vous donner ses chiffres. En 2008, l'entreprise comptait 14 % de femmes cadres, 9 % à la haute direction, et 15 % à la direction. Cinq ans plus tard, ces proportions avaient augmenté; elles étaient passées à 19 %, 22 % et 16 %. Ce sont des gains modestes.

J'ai constaté que Bombardier avait affiché quelques objectifs sur son site Web. Je ne suis pas certaine que l'entreprise les a déjà atteints, mais elle dit par exemple qu'elle « souhaite (i) que le conseil soit composé d'au moins 30 % de femmes d'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2018 et (ii) qu'au moins 25 % des postes de direction soient occupés par des femmes d'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2018, à mesure que des postes pertinents deviennent vacants et que des candidats possédant les compétences requises sont disponibles... »

Il faut cependant être prudents. À l'heure actuelle, ses chiffres...

**La présidente:** Votre temps est écoulé. Je suis désolée.

Nous donnons maintenant la parole à Mme Vecchio pour sept minutes.

**Mme Karen Vecchio (Elgin—Middlesex—London, PCC):** Merci beaucoup.

Malheureusement, Karen Ludwig n'est pas ici aujourd'hui, mais je vais reprendre une expression qu'elle aime utiliser: « Sans modèle, pas d'émulation possible. » Je suis entièrement d'accord avec elle.

Catherine, je vais d'abord m'adresser à vous. La semaine dernière, la témoin que nous recevions disait que les jeunes filles s'intéressent beaucoup aux cours de sciences, mais que cela changeait lorsque leurs enseignants étaient plus nombreux à être des hommes.

Dans vos domaines respectifs, quand vous poursuivez des études supérieures... Dans les écoles élémentaires, les enseignantes sont souvent des jeunes femmes, mais par la suite, il y a de plus en plus d'hommes enseignants. À ce sujet, Catherine, combien de femmes enseignent actuellement à l'Université d'Ottawa dans les domaines STIM? Quels seraient les pourcentages?

**Mme Catherine Mavriplis:** C'est à l'Université d'Ottawa que le pourcentage de femmes qui enseignent le génie est le plus élevé, il est d'environ 20 %.

**Mme Karen Vecchio:** D'accord.

**Mme Catherine Mavriplis:** Mais dans le domaine biomédical, comme je l'ai dit, c'est 50-50 et dans les sciences informatiques, étrangement, c'est aussi 50-50, ce qui est assez inhabituel.

**Mme Karen Vecchio:** Nous nous intéressons également à l'enseignement et au mentorat. Je crois que c'est là quelque chose d'essentiel.

Je pose la question à toutes les témoins: pensez-vous que le mentorat doit nécessairement jumeler une femme avec une autre femme?

**Mme Catherine Mavriplis:** Je ne crois pas que ce soit nécessaire. Le mentorat prend toutes sortes de formes. Dans nos ateliers, nous recommandons aux participantes de mettre sur pied un conseil de mentors qui serait composé de toutes sortes de mentors. De nombreuses femmes préfèrent ne pas faire uniquement affaire avec des femmes, dans le cadre d'un mentorat, parce qu'elles savent que le système est axé sur les hommes et dominé par les hommes, ce qui est particulièrement le cas dans l'entrepreneuriat.



Il y avait à Ottawa un programme appelé Lead to Win auquel s'est ajouté par la suite le programme Lead to Win for Women. Mais ce volet a disparu parce que les participantes voulaient que des hommes leur servent de mentors et leur apprennent comment être compétitives dans leur entreprise.

**Mme Karen Vecchio:** Tout à fait.

Doreen, je m'adresse maintenant à vous. Vous avez parlé des Chantiers Maritimes Irving. Je suis ravie d'apprendre que leur programme va être modifié. Lorsque ce programme a commencé, les femmes étaient-elles très peu nombreuses? Est-ce que leur nombre a beaucoup augmenté? Quel était le niveau de base lorsque le programme a commencé, aux Chantiers Maritimes Irving?

**Mme Doreen Parsons:** Women Unlimited a vu le jour il y a 10 ans, alors cela fait 10 ans que nous sommes en activité. Nous avons exécuté un programme très fructueux dans quatre collèges communautaires, à l'échelle de la province. Les 650 femmes qui y ont participé faisaient également partie de ces programmes.

Pour revenir à votre question sur le pourcentage de femmes inscrites dans des programmes de niveau collégial, nous avons entre autres, dès le départ, conçu un programme avec le milieu de l'industrie et celui de l'éducation. Nous n'avons pas élaboré un programme, en tant qu'organisation axée sur les femmes, pour ensuite demander du financement. Nous avons en fait consacré une année à élaborer le programme avec l'aide de l'industrie. Nous savions que les femmes qui terminaient notre programme d'exploration de carrières de 14 semaines n'étaient pas nécessairement inscrites d'office au collège. Mais nous avons conclu une entente selon laquelle le Collège communautaire de la Nouvelle-Écosse garantissait à chaque femme qui terminait notre programme d'exploration de carrières la possibilité de s'inscrire dans un des programmes de métier ou des programmes techniques des 13 campus que le collège compte à l'échelle du pays. L'entente était valide pendant 10 ans. Mais le Collège continue de l'honorer. C'est énorme. Quand il y a des listes d'attente, le Collège leur garantit quand même une place.

Le nombre de femmes de divers horizons inscrites à ces programmes de métier ou programmes techniques a beaucoup augmenté pendant cette décennie, passant d'un faible niveau de 6 ou 7 % à un niveau respectable de 17 ou 18 %; tout cela, c'est grâce à l'investissement du Collège, et il a été essentiel.

• (0920)

**Mme Karen Vecchio:** Nous parlons beaucoup du vocabulaire utilisé; on dit que les femmes s'intéressent davantage au vocabulaire. Quand nous parlons de la façon d'amener les femmes à s'intéresser aux domaines STIM, quels sont les principaux avantages de s'y trouver? Est-ce parce que les femmes découvrent l'équité salariale? Qu'est-ce qui amène les femmes à choisir les domaines STIM? Quels sont les aspects qui les attirent, à votre avis?

**Mme Doreen Parsons:** Quelque 650 femmes sont déjà rendues là. Les femmes voient leurs semblables. Elles voient des femmes de leur collectivité qui travaillent dans ces domaines et qui adorent leur travail. C'est une masse critique qui fait une différence. Nous recrutons beaucoup grâce à un programme de sensibilisation mis en oeuvre dans toutes les collectivités de la Nouvelle-Écosse, mais ces femmes sont nos meilleures porte-parole. Les 650 femmes qui sont des femmes de métier, qui sont soudeuses, mécaniciennes de machines fixes, charpentières, qui parlent de leur expérience aux autres femmes de leur collectivité sont nos meilleures porte-parole.

**Mme Karen Vecchio:** Magnifique. Merci.

Louise, je m'adresse maintenant à vous parce que vous avez parlé des entrepreneurs et des moyens à prendre pour qu'il y ait davantage de femmes entrepreneures. Que pourrions-nous faire exactement pour amener davantage de femmes à devenir travailleuses autonomes?

[Français]

**Mme Louise Champoux-Paillé:** Je suggère qu'il y ait des ambassadrices, qui sont déjà des entrepreneures, dont le rôle serait de faire vibrer la fibre entrepreneuriale et de la nourrir. Les femmes pourraient ainsi constater que c'est possible pour elles d'accéder à l'entrepreneuriat. Plusieurs femmes ne se voient pas à la tête d'une organisation, et il n'y a rien de tel que le témoignage de femmes pour en convaincre d'autres de se lancer dans l'entrepreneuriat.

[Traduction]

**Mme Karen Vecchio:** C'est magnifique. J'aimerais y revenir parce que nous discutons de gestion financière, de responsabilités financières et de compréhension du capital. Je crois qu'il arrive souvent que, au moment d'établir un budget, on constate qu'il y a un manque de communication entre nos écoles secondaires et le monde réel. Ce qui est formidable, c'est que j'ai entendu dire qu'on allait désormais enseigner, à l'école secondaire, des notions de gestion financière.

Je crois que ni les garçons ni les filles qui terminent leurs études secondaires ne possèdent de connaissances de base en gestion de budget. Quelles sortes de mesures pourrions-nous prendre pour améliorer la situation, Louise?

[Français]

**Mme Louise Champoux-Paillé:** Dans les écoles secondaires du Québec, on vient de relancer le programme qui invite les étudiants et les étudiantes à se familiariser avec les questions financières. Il y a un cours qui y est précisément consacré. C'est la même chose au Réseau des femmes d'affaires du Québec. Nous accordons une importance toute particulière à cette formation, qui porte notamment sur la façon d'aborder les banquiers pour obtenir du capital. La formation est essentielle pour soutenir l'entrepreneuriat féminin.

[Traduction]

**Mme Karen Vecchio:** Pendant votre dernière intervention, vous avez présenté votre recommandation numéro neuf, qui vise à faire en sorte qu'il y ait davantage de femmes dans les listes finales de candidats. J'aimerais savoir si vous voulez dire qu'il faudrait que des femmes figurent sur ces listes, peu importe qu'elles possèdent des compétences équivalentes?

C'est sous cet angle que je voudrais comparer les hommes et les femmes; ne faudrait-il pas que la personne retenue soit celle qui convienne le mieux à l'emploi proposé? Pourriez-vous répondre à cette question, Louise?

[Français]

**Mme Louise Champoux-Paillé:** Il faut que ce soit des personnes qui répondent aux exigences de qualification liées à l'emploi. Il n'est pas question de passer outre au principe de sélection au mérite afin de favoriser certaines personnes.

Au Canada, en ce qui concerne des fonctions dans le domaine de l'administration, plus de 50 % des personnes qui sont titulaires d'un MBA ou d'un diplôme en administration sont des femmes. Il en est ainsi depuis 30 ans. Donc, il y a une masse critique pour répondre à ce besoin.

Nous recommandons de suivre l'exemple de l'Angleterre. Le gouvernement anglais a rencontré les principaux cabinets de recrutement pour leur demander de s'engager, pour toute haute fonction, à soumettre au moins une candidature de femme. Si ma mémoire est fidèle, dans la liste courte, il y a même jusqu'à 50 % des candidatures qui proviennent de femmes, et leurs compétences correspondent aux besoins de l'organisation.

● (0925)

[Traduction]

**La présidente:** Très bien.

Nous donnons maintenant la parole à Jenny Kwan pour sept minutes.

**Mme Jenny Kwan (Vancouver-Est, NPD):** Merci beaucoup, et merci à toutes les témoins, en particulier de ce que vous faites en notre nom à toutes pour promouvoir l'avancement des femmes dans ces domaines.

J'aimerais poser ma première question à Doreen. Dans votre ouvrage sur les femmes travaillant dans les métiers ou la technologie, *On the Level Women: Working in Trades and Technology*, vous soulignez que le fait d'aider les employées à trouver des services de garde d'enfants de qualité, les employeurs réduisent leurs coûts, car ils augmentent le maintien en effectif. Le maintien en effectif est un important problème pour nous.

À ce chapitre, quel rôle pensez-vous que le gouvernement devrait jouer? Je pense par exemple au Québec. Nous envions le Québec, où il existe un programme de garderies à 7 \$ par jour, qui aide bien des femmes à s'intégrer à la main-d'oeuvre.

J'aimerais que vous commentiez cette situation et que vous nous disiez s'il est vrai que les services de garde d'enfants sont un problème important pour le maintien en effectif.

**Mme Doreen Parsons:** Tout à fait. Je ne suis pas une experte des services de garde, mais j'ai passé 30 ans de ma vie à travailler auprès de femmes vivant dans la pauvreté ou ne pouvant compter que sur un faible revenu, en Nouvelle-Écosse, et je peux affirmer que le fossé est profond. Les mères célibataires et les femmes qui sont les principales aidantes naturelles ont un problème de taille à régler lorsqu'elles ont des enfants à faire garder.

Comme les femmes sont nettement sous-représentées dans le secteur des métiers, les entreprises ne sont pas nombreuses à offrir sur place des garderies ou des services de garde des enfants. C'est un problème important, et c'est toujours un problème pour les femmes de métier et les femmes travaillant dans le domaine de la technologie et, bien sûr, dans d'autres secteurs aussi.

Nous essayons, dans le cadre de nos programmes, d'offrir des subventions pour la garde des enfants. C'est indispensable, puisque nous offrons des programmes axés sur les femmes, mais nous travaillons également de concert avec des entreprises qui élaborent une stratégie sur l'équité entre les sexes pour leur faire entre autres comprendre les défis que la garde des enfants représente pour les femmes.

**Mme Jenny Kwan:** Merci.

Je vais poser à Louise la même question, au sujet de la garde des enfants. Dans votre secteur, trouvez-vous que les problèmes de garde d'enfants compliquent les efforts déployés pour encourager les femmes à s'intégrer à la population active?

[Français]

**Mme Louise Champoux-Paillé:** Oui, c'est un problème important.

Le gouvernement québécois a mis en place un système de garderies. Il y a aussi un grand nombre d'entreprises québécoises qui se sont dotées d'une garderie sur place. Il faut continuer à prendre des mesures semblables, parce que les femmes quittent progressivement le marché de l'emploi. Quand elles reviennent, elles ont cinq ans de retard par rapport à leurs collègues masculins. C'est quand on est jeune, quand on a de 30 à 40 ans, que la carrière se bâtit.

Il faut nous attaquer avec vigueur au problème que vous soulevez, madame.

[Traduction]

**Mme Jenny Kwan:** Merci.

Je crois alors pouvoir dire sans me tromper que ce que nous devons et pouvons encourager, de toutes nos forces, c'est la mise en oeuvre d'un programme national et abordable de garde des enfants, dans toutes les provinces, à l'échelle du pays, qui profite à toutes les femmes et à toutes les familles. Est-ce que je peux le supposer?

Pourriez-vous toutes répondre rapidement? Doreen et Catherine?

**Mme Doreen Parsons:** Oui.

**Mme Catherine Mavriplis:** Oui.

**Mme Jenny Kwan:** Louise?

[Français]

**Mme Louise Champoux-Paillé:** Oui.

[Traduction]

**Mme Jenny Kwan:** Merci.

J'aimerais passer au point suivant, car je crois qu'il est lui aussi lié à la sécurité économique des femmes. Comme nous le savons, les femmes quittent la vie active pour un travail non rémunéré. Je ne dis pas qu'il n'est pas important de prodiguer des soins aux enfants et d'élever les enfants. C'est probablement la chose la plus importante que j'ai faite dans ma vie; cela dit, les femmes sont souvent obligées de quitter la vie active. Et cela a des répercussions pendant un certain temps sur leur sécurité économique. En plus, lorsqu'elles arrivent à un certain âge, cela a des répercussions sur leur pension de retraite.

Une partie du problème, évidemment, c'est l'accès à un régime de retraite à prestations déterminées. C'est un aspect important, mais cette équation suppose également qu'il faut que le RPC soutienne les femmes. Nous avons reçu les recommandations formulées par le Syndicat des métallos et par Mme Kathleen Lahey: ces intervenants souhaitent qu'on élargisse la clause d'exclusion pour élever des enfants prévue dans le RPC. J'aimerais connaître votre opinion à ce sujet. Seriez-vous d'accord pour dire qu'il faut ajouter au RPC une disposition faisant en sorte que les femmes ne seront pas pénalisées si elles quittent la vie active pour élever un enfant ou pour assumer d'autres types de tâches non rémunérées?

Vous pourriez peut-être répondre la première, Louise, s'il vous plaît.

● (0930)

[Français]

**Mme Louise Champoux-Paillé:** Oui, je suis complètement d'accord sur cette proposition. Je crois que c'est une question de justice, d'équité, et c'est une décision de société. J'appuierais cette recommandation.

[Traduction]

**Mme Jenny Kwan:** Merci beaucoup.

Je demanderais ensuite à Catherine, puis à Doreen de répondre.

**Mme Catherine Mavriplis:** Je me fais l'écho des commentaires précédents. Je crois que ce serait une chose louable à faire et qu'il s'agit d'une responsabilité sociale pour tous les citoyens de s'assurer que ça se produise.

**Mme Jenny Kwan:** Merci.

Doreen.

**Mme Doreen Parsons:** Absolument, oui. Dans ces domaines d'emploi, le maintien en effectif est un enjeu critique pour les femmes. Si elles doivent quitter la vie active pendant un certain temps, elles se retrouvent très désavantagées sur le plan de l'égalité économique et de la prospérité.

**Mme Jenny Kwan:** Au début de la session, nous avons eu un débat touchant l'adoption d'une politique qui permettrait au gouvernement de procéder aux nominations aux sociétés de la Couronne, ce qui lui permettrait d'assurer une représentation égale des hommes et des femmes dans ces postes importants. Seriez-vous alors prêts à dire que nous devrions vraiment obliger le gouvernement à respecter le principe d'équité dans toutes les nominations, dans tous les secteurs, ce qui nous assurerait une représentation accrue? Je viens de la Colombie-Britannique. À un moment donné, le gouvernement avait adopté une politique visant à augmenter le nombre de femmes au sein des sociétés de la Couronne.

À ce sujet, Louise, pensez-vous que le gouvernement fédéral devrait adopter cette politique?

[Français]

**Mme Louise Champoux-Paillé:** Oui, le gouvernement fédéral devrait adopter une telle politique.

À l'instar de la Colombie-Britannique, le Québec a adopté, en 2006, une politique visant à ce que, dans un horizon de cinq ans, 50 % de femmes siègent aux conseils d'administration des grandes sociétés d'État. Pour ma part, je siège présentement à la Société de l'assurance automobile du Québec. En dépit de l'établissement de ce quota, je suis fière d'y être. Nous, les femmes, constituons une masse critique suffisante pour faire valoir notre point de vue au sein du conseil. Je saluerais une telle initiative.

[Traduction]

**Mme Jenny Kwan:** Merci.

Ma question s'adresse à Catherine. Vous avez parlé des problèmes qui se posent au chapitre de la représentation des femmes et des cibles à ce chapitre dans le programme des chaires de recherche du Canada. À ce sujet précisément, en particulier dans les nouveaux domaines, les domaines émergents, et dans les domaines interdisciplinaires, dans lesquels les femmes sont très nombreuses ou, du moins, très présentes.

**Mme Catherine Mavriplis:** Dans les universités, cela se passe aux échelons inférieurs, département par département et discipline par discipline. Le programme des chaires de recherche du Canada est bon puisqu'il a encouragé l'adoption d'un autre processus de nomination des enseignants, en particulier dans les nouveaux domaines, les domaines émergents, et dans les domaines interdisciplinaires, dans lesquels les femmes sont très nombreuses ou, du moins, très présentes.

Je ne crois pas nécessaire de faire respecter à la lettre ces quotas. Je n'ai toujours pas d'opinion arrêtée à ce sujet. Mais une chose est certaine: si les mesures d'encouragement des universités ne fonctionnent pas, il faudra trouver d'autres mesures incitatives ou, comme on l'a déjà fait, refuser les demandes de financement, tout simplement.

Le problème, cependant, reste...

**La présidente:** Je suis désolée, vous n'avez plus de temps.

**Mme Catherine Mavriplis:** ... que pour mener une bataille, il faut des chefs.

**La présidente:** Votre temps est maintenant épuisé.

Nous donnons la parole à Mme Damoff pour sept minutes.

**Mme Pam Damoff (Oakville-Nord—Burlington, Lib.):** Merci beaucoup.

Je tiens à vous remercier toutes les trois de tout ce que vous faites afin d'encourager les femmes à entreprendre une carrière non traditionnelle.

J'ai été fascinée par votre suggestion en matière d'approvisionnement pour nos travaux d'infrastructure, Doreen. J'aimerais que vous nous en disiez un peu plus sur le sujet et, aussi, que vous nous disiez si, à votre avis, sans cette exigence, les Chantiers Maritimes Irving auraient agi autrement. Faut-il une intervention du gouvernement pour que la situation change ou est-ce que cela pourrait se faire tout seul?

● (0935)

**Mme Doreen Parsons:** Merci de poser la question.

Je crois, sincèrement, que nous devons établir des cibles en matière de diversité. Je le crois vraiment. La réussite que nous observons depuis des années dans les projets réalisés dans ces domaines, où les femmes sont si nettement sous-représentées... S'il n'y avait pas de cibles ou de programmes en matière de diversité, il ne se passerait rien, et les femmes resteraient sous-représentées.

Je ne crois pas qu'il s'agisse ici d'un enjeu social. À mon avis, c'est de toute évidence un enjeu économique. Je crois que nous avons droit à une place autour des tables économiques et je crois que les cibles en matière de diversité sont nécessaires. Elles doivent être intégrées aux marchés, ce qui s'est fait dans le cas de la ligne de transport vers les Maritimes, par exemple. C'est un excellent mode de collaboration avec les employeurs.

Au Cap-Breton, Women Unlimited a aidé les employeurs lorsqu'ils ont eu à embaucher des femmes pour ce projet, et les résultats ont été concluants tant pour les employeurs que pour les femmes. Oui, je crois fermement qu'il faut que ce soit intégré...

**La présidente:** Louise voudrait réagir.

[Français]

**Mme Louise Champoux-Paillé:** Selon la politique établie par les commissions des valeurs mobilières pour accroître la représentation féminine, les entreprises qui s'étaient donné des cibles relativement au conseil d'administration et à la haute direction ont augmenté de façon plus importante la représentation féminine dans de tels postes que les entreprises qui ne l'avaient pas fait. Il est donc important d'établir des cibles.

Dans le cadre de l'action gouvernementale, il serait peut-être utile que notre premier ministre souligne les bons côtés de cette réglementation en envoyant une lettre aux entreprises pour féliciter celles qui se sont donné des cibles et pour inviter les autres à corriger la situation. La réglementation a une incidence. Si on veut éviter de devoir établir des quotas, voilà une belle initiative.

[Traduction]

**Mme Pam Damoff:** Merci beaucoup.

Je vais revenir à vous, Doreen, car je suis convaincue que les métiers spécialisés sont un excellent choix de carrière pour les jeunes femmes.

Une stagiaire parlementaire qui travaille dans mon bureau a organisé un programme de leadership qui s'adresse aux jeunes femmes; nous allons l'offrir au mois de mai. Nous collaborerons avec des jeunes femmes travaillant dans différents domaines. Nous aurons des femmes des domaines STIM. Nous avons deux chirurgiennes, des pompières et des femmes entrepreneures. Nous avons des mentors des deux sexes. Mais nous n'avons jamais réussi à trouver une femme de métier.

Ce n'est pas parce que nous n'avons pas essayé. Je crois que le problème tient en partie au fait qu'il n'y a pas une masse critique de femmes dans ces domaines. Je crois que l'on avait aussi quelques inquiétudes touchant la sécurité des jeunes femmes qui iraient sur le terrain, et je le comprends parfaitement.

Il y a des groupes formidables, par exemple le Conseil industrie-éducation de Halton, où des femmes agissent comme formatrices en matière de carrière, des femmes des métiers spécialisés, mais nous n'avons rien vu de tel encore ici. Auriez-vous des suggestions à ce chapitre?

**Mme Doreen Parsons:** Je crois que cela tient au fait qu'il y a très peu d'organisations, au pays, qui s'intéressent aux femmes de métier. Si je dis que nous travaillons aux côtés des femmes pendant 10 ans, pendant leur cheminement, c'est qu'il leur faut cheminer pendant 10 ans pour vraiment réussir, dans ces domaines.

Si je dis qu'il faut une stratégie nationale de financement pour les femmes de métier, c'est que, dans ces domaines, les femmes sont encore trop peu nombreuses. C'est un secteur complexe, et il faut vraiment que les efforts soient concertés si l'on veut aider les femmes à réussir leur cheminement professionnel dans ces domaines. Je le répète, les femmes comptent pour 5 % de la main-d'oeuvre, c'est une moyenne; elle témoigne des défis que nous avons à relever.

**Mme Pam Damoff:** J'ai une question pour vous toutes.

Doreen, vous en avez parlé un peu pendant votre déclaration préliminaire.

Si nous voulons encourager un plus grand nombre de femmes à poursuivre des carrières non traditionnelles, nous devons garder à l'esprit la composante intersectionnelle. Nous devons, d'une part, trouver des façons de veiller à ce que davantage de femmes obtiennent des postes de responsabilité dans les universités, dans les entreprises et dans les domaines des STIM et, d'autre part, faire en sorte qu'il y ait une bonne diversité chez ces femmes.

Ma question s'adresse à toutes les trois.

● (0940)

**Mme Doreen Parsons:** Si vous me le permettez, 50 % des femmes de Women Unlimited s'autoidentifient comme membres d'un groupe minoritaire. En outre, 75 % de notre personnel s'autoidentifient comme appartenant à un groupe minoritaire. Nous avons notre propre plan de promotion de la diversité, dans le cadre duquel nous cherchons expressément à recruter des femmes autochtones, des Néo-Écossaises d'origine africaine, des femmes handicapées et des femmes de la communauté LGBTQ.

Le fait que notre personnel se compose de femmes qui appartiennent à ces groupes permet aux femmes que nous voulons rejoindre qui appartiennent aussi à ces groupes de les prendre comme modèle — vous allez faire la connaissance de Denise dans quelques minutes — et de se voir elles-mêmes dans ces domaines particuliers. À partir de là, la présence féminine est de plus en plus forte, tout comme la diversité et l'inclusion dans ces domaines.

Nous avons délaissé l'expression « non traditionnelle », parce que cela suppose que vous n'êtes pas...

**Mme Pam Damoff:** Oui, c'est un bon point.

**Mme Doreen Parsons:** ... à la bonne place, que vous n'êtes pas la bienvenue. L'expression « sous-représentée » veut dire qu'il faut plus de gens comme vous. L'une des choses que nous avons apprises dans cette aventure est que nous sommes « sous-représentées ».

**Mme Pam Damoff:** Catherine, il vous reste environ 30 secondes.

**Mme Catherine Mavriplis:** Je crois que la plupart des femmes qui participent à notre programme d'entrepreneuriat appartiennent à des groupes divers. Un grand nombre d'entre elles viennent de l'étranger, de l'Afrique — du Niger et de régions similaires —, et nous espérons qu'elles sauront s'intégrer à notre société et nous représenter fidèlement.

Nous avons également quelques programmes pour les Autochtones. Notamment, la présidente pour la région des Prairies travaille avec les collectivités des Premières Nations afin d'améliorer la qualité de l'eau. Voilà une façon d'encourager les filles autochtones à s'intéresser aux sciences et à les former dans ces domaines. Ensuite, elles peuvent travailler dans les domaines des STIM dans leur collectivité.

**La présidente:** Très bien.

Malheureusement, nous n'avons pas le temps pour une autre période de questions, mais je veux remercier nos témoins de leur témoignage aujourd'hui.

Doreen, je ne sais pas si vous êtes disposée à nous faire parvenir une copie de votre plan de promotion de la diversité, mais j'aimerais beaucoup y jeter un coup d'œil...

**Mme Doreen Parsons:** Oui, sans problème.

**La présidente:** Et je demanderais aussi aux autres témoins de faire parvenir à la greffière tout autre document, si vous croyez que cela serait utile au Comité.

Il nous reste encore un point à régler, soit le neuvième rapport du sous-comité. Si vous vous souvenez bien, nous voulions quelques témoins supplémentaires. Nous avons été en mesure d'ajouter tous les témoins proposés pour nos quatre séances supplémentaires à l'automne. Quelqu'un veut-il présenter une motion visant à approuver le neuvième rapport, qui, essentiellement, confirme que nous ajoutons quatre séances supplémentaires à notre étude à l'automne?

La motion est proposée par Mme Nassif.

Est-ce que quelqu'un tient à débattre de la motion?

(La motion est adoptée. [Voir le *Procès-verbal*])

**La présidente:** Nous allons prendre une pause le temps que notre deuxième groupe de témoins arrive.

Merci, mesdames.

● (0940)

\_\_\_\_\_ (Pause) \_\_\_\_\_

● (0945)

**La présidente:** Chers collègues, nous accueillons notre deuxième groupe de témoins. Vous pouvez vous asseoir.

Nous avons un mélange intéressant de témoins aujourd'hui. Nous accueillons Sarah Simpson, gestionnaire, Proposition de valeurs et concertation publique des Chantiers maritimes Irving inc. Nous accueillons aussi Denise Watters, une stagiaire en soudage chez Women Unlimited. Par vidéoconférence, nous accueillons Jacqueline Andersen, directrice, Relations avec l'industrie de Women Building Futures. Également par téléconférence, nous entendrons Laurel Douglas, directrice générale du Women's Enterprise Centre de la Colombie-Britannique.

Mesdames, bienvenue. Commençons par vos déclarations préliminaires.

Les représentantes des Chantiers maritimes Irving peuvent se lancer. Vous avez sept minutes.

**Mme Sarah Simpson (gestionnaire, Proposition de valeur et concertation publique, Chantiers maritimes Irving inc.):** Merci, madame la présidente, et merci aux membres du Comité.

[Français]

Je vous remercie de me donner l'occasion de témoigner devant vous aujourd'hui.

[Traduction]

Les Chantiers maritimes Irving sont fiers de construire des navires pour le Canada depuis de nombreuses années. Nous avons construit plus de 80 % de la flotte canadienne en service et faisons l'entretien des navires de la Marine royale canadienne depuis ses débuts.

Aujourd'hui, c'est avec fierté que nous construisons la future flotte de la Marine dans le cadre de la Stratégie nationale de construction navale. Nous avons été sélectionnés par le Canada en 2011 pour construire ses navires de combat. Depuis, nous avons investi plus de 360 millions de dollars dans la construction d'installations de pointe munies du meilleur équipement afin de construire de façon efficiente les navires militaires du Canada. Nous nous sommes engagés à construire d'excellents navires pour le Canada et à maintenir la durabilité de l'industrie à long terme. Nous avons investi dans des programmes de formation et d'éducation afin de former les constructeurs de navires du XXI<sup>e</sup> siècle et de moderniser l'image de l'industrie de la construction navale.

La construction de navires, comme beaucoup d'autres industries qui reposent sur des gens de métiers, est depuis longtemps une industrie masculine. En 2011, les Chantiers maritimes Irving employaient en tout 85 femmes. Aujourd'hui, 179 de nos 1 400 employés sont des femmes, et 44 d'entre elles occupent un poste lié à un métier. Évidemment, il nous reste encore du chemin à faire, mais nous progressons. Aux Chantiers maritimes Irving, nous croyons que la durabilité de l'industrie passe par une main-d'oeuvre diverse et représentative. En 2012, nous avons conclu un partenariat avec le Collège communautaire de la Nouvelle-Écosse afin de lancer le centre d'excellence des Chantiers maritimes Irving.

Je suis heureuse de voir qu'Odette Merchant, la gestionnaire de projet du centre d'excellence, est avec nous ici aujourd'hui. Les Chantiers maritimes Irving investissent 250 000 \$ annuellement dans le centre. Le mandat du centre est d'offrir aux gens des occasions et des moyens de participer à la construction navale, la priorité étant accordée aux groupes sous représentés: les femmes, les Afro-Canadiens, les Autochtones et les personnes handicapées.

Par l'intermédiaire du centre d'excellence, nous nous sommes associés à Women Unlimited, dont la représentante, Doreen Parsons, vient de vous parler des activités transformationnelles de l'organisation. Le programme mis en oeuvre avec Women Unlimited est unique aux Chantiers maritimes Irving: nous formons des femmes

pour qu'elles puissent travailler au chantier naval de Halifax. Jusqu'ici, nous avons surtout axé nos efforts sur les métiers liés au soudage et à la transformation des métaux, pour répondre à la demande.

Nous avons conclu des partenariats avec Women Unlimited, le Collège communautaire de la Nouvelle-Écosse, la Fondation de l'Association canadienne de soudage, Praxair, Unifor, le gouvernement de la Nouvelle-Écosse et le gouvernement du Canada afin de fournir aux personnes participantes des bourses d'études, de l'équipement de sécurité, des outils et les programmes de soutien pendant qu'elles poursuivent leurs études au collège communautaire et, ensuite, pendant leur stage de travail aux Chantiers maritimes Irving.

Actuellement, il y a 15 femmes, y compris Denise, qui vont bientôt terminer leur second et dernier stage de travail aux Chantiers maritimes Irving. Elles recevront leur diplôme du Collège communautaire de la Nouvelle-Écosse le mois prochain, et après, si elles répondent aux exigences de l'emploi et que des postes sont ouverts, ces femmes seront embauchées au chantier naval de Halifax en tant qu'apprenti soudeuse et comme feronnière. Nous avons déjà lancé un deuxième programme avec Women Unlimited, et un autre groupe de femmes vient de commencer. Elles vont commencer en avril, elles vont suivre le même programme, et dans deux ans, elles seront prêtes à l'emploi.

Nous sommes très satisfaits des résultats du projet jusqu'ici, du dévouement de nos partenaires et des leçons que nous avons retenues. À dire vrai, le projet nous a à ce point impressionnés que nous avons aussi élaboré un nouveau programme, notre programme Pathways to Shipbuilding pour étudiants autochtones, en utilisant le programme de Women Unlimited comme modèle. Présentement, nous comptons 19 étudiants et étudiantes qui suivent ce programme de transformation des métaux au Collège communautaire de la Nouvelle-Écosse. Ces étudiants sont aussi assurés d'avoir un emploi au chantier naval si toutes les exigences sont remplies.

Les programmes comme celui de Women Unlimited et Pathways to Shipbuilding n'existeraient pas sans les engagements à long terme pris dans la Stratégie nationale de construction navale et les partenariats entre les employeurs, les éducateurs, le gouvernement, les syndicats et les organismes sans but lucratif. Nous devons absolument travailler ensemble si nous voulons régler le problème du fossé entre les genres et créer des occasions que les gens pourront saisir grâce à ce qu'ils savent faire, et non à cause de leur sexe.

J'ai l'honneur de vous présenter Denise Watters, qui va vous parler brièvement de son expérience au sein du programme de Women Unlimited et des Chantiers maritimes Irving.

• (0950)

**Mme Denise Watters (stagiaire en soudage, Women Unlimited, Chantiers maritimes Irving inc.):** Merci, Sarah.

Merci à tous.

En 2015, ma vie était difficile, et je ne savais plus quoi faire. Il y a eu une réduction des effectifs où je travaillais lorsque l'entreprise a déménagé au Nouveau-Brunswick, et j'ai perdu l'emploi que j'occupais depuis trois ans. On m'a offert de suivre l'entreprise, mais ce n'est pas une option pour une mère célibataire avec quatre enfants âgés de 18, de 13 et de 4 ans. Les deux derniers sont des jumeaux. Il n'était pas question que je quitte mon réseau de soutien à Halifax, mais cela m'a mise dans une situation difficile.

Une amie de longue date — 21 ans — a mentionné qu'on recrutait à nouveau pour le programme de Women Unlimited, et elle m'a dit que je devrais prendre rendez-vous. Je ne connaissais pas grand-chose du programme. Je savais seulement que mon amie avait entamé une carrière en soudage il y a un an grâce à l'exposition qu'elle a eue au métier dans le cadre du programme d'exploration de carrières de Women Unlimited.

J'adore apprendre de nouvelles choses, et puisque j'ai toujours été une personne manuelle, je me suis dit que je ferais aussi bien d'essayer et, avec un peu de chance, d'en faire une carrière. J'ai priorisé le soudage à cause du projet de construction navale dans la ville, parce que je me suis dit qu'il y aurait des emplois pour moi une fois que j'aurais terminé le programme. J'ai téléphoné à Women Unlimited, j'ai passé une entrevue et j'ai été acceptée dans le programme moins d'une semaine plus tard. À ma grande surprise, Irving s'est associé à Women Unlimited, et on nous a proposé d'adhérer au projet pilote des métiers de la métallurgie durant l'année.

Je savais que j'avais trouvé ma place. Le programme durait 14 semaines et comprenait un volet d'introduction au soudage de 36 heures. Pendant ces 14 semaines, nos instructrices, Shelley Wallace et Yvette Jarvis, nous ont offert tout leur soutien. J'avais vraiment l'impression de faire partie d'une sororité. Women Unlimited m'a aidée à trouver les ressources dont j'avais besoin, par exemple pour les services de garde, le transport, les bourses d'études, ainsi que les outils et l'équipement nécessaires à ma réussite. Chaque jour, ces femmes m'ont aidée à m'autonomiser. Elles nous encourageaient de faire ce qu'il y a de mieux pour nous-mêmes et pour les autres participantes.

Women Unlimited n'offre pas seulement une formation: l'organisation nous aide aussi à nous épanouir sur le plan personnel. Women Unlimited m'a ouvert d'innombrables portes, et je tiens à remercier l'organisation ainsi que tous les merveilleux groupes qui la parrainent. Pendant ma participation au programme de Women Unlimited, j'ai fini par jouer un rôle de leadership, et c'est quelque chose que j'ai gardé avec moi-même après la fin de mon aventure de deux ans. J'étais toujours présente pour mes consœurs, pour leur donner des conseils, pour les aider ou pour simplement leur offrir mon soutien quand elles en avaient besoin, et elles me rendaient la pareille. Mon nom est apparu au tableau d'honneur les deux années de suite. Je suis devenue la présidente de l'association étudiante du campus Akerley du Collège communautaire de la Nouvelle-Écosse et j'ai également été engagée comme employée à temps partiel du campus. Je n'avais jamais imaginé réussir tant de choses au cours de cette aventure.

Maintenant, j'ai enfin terminé l'école et je suis en train de vivre mon stage de cinq semaines aux Chantiers maritimes Irving. J'espère y être engagée comme constructrice de navires parce que je sais que c'est ma place. Je pourrai y travailler près de ma maison, de ma famille, de mes amis et de mon réseau de soutien. Je sais que j'aurai les moyens financiers de prendre soin de ma famille et, fait le plus important, que je pourrai y prendre ma retraite le temps venu.

Je ne remercierai jamais assez Women Unlimited et Irving et tous les groupes qui les parrainent. Ils m'ont permis de réaliser mes rêves. Un jour, j'ai dit que je ne pouvais plus attendre de travailler sur mon premier navire. Aujourd'hui, c'est chose faite. Je peux dire que je fais partie de l'histoire.

**Des députés:** Bravo!

**La présidente:** Merveilleux, merci.

La parole va maintenant à Jacqueline Andersen, de Women Building Futures. Vous avez sept minutes.

**Mme Jacqueline Andersen (directrice, Relations avec l'industrie, Women Building Futures):** Merci.

Bonjour. Je suis la directrice, Relations avec l'industrie de Women Building Futures. Je vais vous parler des mesures et des stratégies qui peuvent être utilisées et que nous utilisons afin de donner à des femmes accès à des postes supérieurs dans le monde économique ainsi que pour favoriser leur participation, leur maintien en poste et leur représentation.

Depuis 1998, Women Building Futures — ou WBF, c'est ainsi que nous nous appelons nous-mêmes — assume un rôle de leader pour ce qui est de préparer les femmes à des carrières prospères dans des industries où les femmes ont toujours été sous-représentées, notamment les secteurs de la construction, de l'entretien et des transports. Ces carrières procurent aux femmes une liberté économique, de la confiance en soi et un épanouissement personnel qui, comme vous pouvez le voir, transforment ces femmes, leur famille et leur collectivité. WBF a une longue expérience dans ce domaine. Nous recrutons des femmes et veillons à ce qu'elles réussissent dans leur carrière dans ces industries. Nous avons un taux d'emploi stable de plus de 90 %.

Avant tout, je vais maintenant vous parler de la réalité d'aujourd'hui. Les femmes représentent environ la moitié de la population active au Canada, mais elles continuent d'être sous-représentées dans ces industries. Selon Statistique Canada, le pourcentage de femmes diplômées d'une école de métiers en 2015 était de 7 % contre 10 % en 1991. La situation est en train de régresser. Il y a toujours peu de femmes qui suivent une formation d'apprenti, où les hommes comptent pour 86 % du total. Women Building Futures travaille fort pour essayer de rectifier la situation.

Nous le savons probablement tous, les femmes qui travaillent à temps plein au Canada gagnent en moyenne un salaire de 32 000 \$ par année, soit 66 % moins que ce que gagne en moyenne un homme. Il existe un grand nombre de raisons qui expliquent cela, et je suis sûr que d'autres vont les aborder, mais la raison principale est que les femmes continuent d'occuper des emplois où le salaire est peu élevé. Dans le passé, on soutenait que les femmes gagnaient moins parce que les hommes accédaient davantage aux études supérieures, mais nous savons aujourd'hui que les femmes continuent de gagner moins d'argent, et ce, même si elles sont plus nombreuses que les hommes à avoir un diplôme d'études postsecondaires. Par exemple, les camionneurs — dont 97 % sont des hommes — gagnent un salaire annuel moyen de 45 000 \$. À l'opposé, les personnes qui travaillent dans l'éducation à la petite enfance — 97 % de femmes — gagnent 25 000 \$. C'est pour cette raison que WBF axe ses efforts sur le leadership économique en aidant les femmes à accéder à des postes au niveau d'entrée qu'elles peuvent obtenir très facilement et assez rapidement pour, au bout du compte, occuper un poste prospère dans le monde économique. C'est dans cette optique que nous les aidons avec leur parcours professionnel.

J'ai un très bon exemple à vous donner. En 2016, le salaire horaire moyen pour les métiers liés à l'industrie, à l'électricité ou à la construction, y compris les charpentiers, était environ 28 \$, ce qui donne un salaire annuel d'environ 58 000 \$. Le parcours professionnel d'un charpentier le mène habituellement à devenir gestionnaire d'un projet de construction, et le salaire moyen pour le gestionnaire principal d'un projet de construction qui a entre cinq et dix ans d'expérience est de plus de 100 000 \$. Voilà un excellent exemple de parcours professionnel réussi: on commence avec un métier, et on termine avec un poste qui garantit prospérité et leadership économique.

Les femmes qui adhèrent aux programmes de WBF sont souvent sous-employées; elles gagnent entre 10 et 14 \$ de l'heure, et occupent parfois plus d'un emploi. La plupart du temps, elles n'ont pas de diplôme d'études secondaires. De ces femmes, 34 % sont autochtones, et 94 % d'entre elles qui participeront à nos programmes vont obtenir leur diplôme, et 90 % d'entre elles vont réussir à se trouver un emploi. À partir du moment où elles sont embauchées, leur revenu augmente de 132 %. Ça, c'est la voie vers un véritable leadership économique.

Quels sont les obstacles qui empêchent ces femmes d'accéder à ces carrières et à la prospérité économique? Il y en a plus d'un. Notamment, il y a les enfants dont elles doivent prendre soin ainsi qu'un manque d'éducation et de sensibilisation relativement à ce genre de rôles. Les femmes ne se voient pas dans ce genre de rôles. Dans le secteur de la construction, les employeurs sont souvent réticents à embaucher des débutantes ou à les admettre comme apprentie. Les choses sont en train de changer, mais les gens dans l'industrie demeurent souvent réticents à embaucher des femmes.

Que pouvons-nous faire? Chez WBF, notre approche repose essentiellement sur la sensibilisation. Nous montrons à ces femmes que ce genre de carrières leur sont ouvertes, et nous sensibilisons l'industrie pour qu'elle comprenne que les femmes sont une source de main-d'oeuvre. Une fois que cela est fait, nous fournissons un soutien aux femmes pour qu'elles puissent surmonter ces barrières. Nous les préparons afin qu'elles puissent remplir ou surpasser les exigences de l'industrie en matière de sécurité et de rendement, et ce, avant qu'elles n'accèdent à l'industrie. Nous soutenons les femmes et nous soutenons les employeurs tout au long du processus. WBF jouit de l'estime de l'industrie grâce à ce travail de préparation et de soutien: nous formons ainsi de bonnes travailleuses, et l'industrie continue de les embaucher. Pour les femmes, c'est un cycle de prospérité économique continue.

Comme pratiques exemplaires, nous mettons aussi l'accent sur le « leadership éclairé ». Grâce à des études, nous examinons les pratiques exemplaires concernant l'embauche et le maintien en poste de femmes. Ensuite, nous apprenons ces pratiques exemplaires aux femmes de métier et aux employeurs afin qu'ils puissent poursuivre ce cycle de prospérité économique et de leadership. Nous examinons également ces pratiques exemplaires de façon à voir si elles s'appliquent différemment aux femmes autochtones.

Je vais maintenant présenter mes recommandations au Comité. D'abord et avant tout, nous avons besoin de services de garde abordables, durables et raisonnables. Sans ce genre de services, les femmes ne seront pas en mesure de participer pleinement à la vie économique, et cela est particulièrement vrai dans le secteur de la construction. Nous avons besoin de services de garde abordables, universels, normalisés et adaptés à l'horaire du secteur de la construction.

Ensuite, les organisations qui fonctionnent comme WBF ont besoin d'une forme simple de financement pluriannuel.

• (0955)

Les organismes sans but lucratif comme WBF dépensent une très grande quantité de ressources et de temps afin d'obtenir des fonds de divers ministères aux divers échelons chaque année. C'est du temps que nous pourrions utiliser pour faire notre travail et pour établir des partenariats cruciaux afin que ce genre d'initiative réunissant la main-d'oeuvre, les organismes sans but lucratif, les employeurs, les femmes et le gouvernement aboutisse.

Sur ce, je vous remercie chaleureusement de m'avoir laissé cette occasion de vous présenter mon exposé.

• (1000)

**La présidente:** Excellent. Merci beaucoup.

Maintenant, la parole va à Laurel Douglas, par téléphone.

Vous avez sept minutes.

**Mme Laurel Douglas (directrice générale, Colombie-Britannique, Women's Enterprise Centre):** Bonjour et merci beaucoup de me laisser témoigner devant votre Comité permanent.

Je suis Laurel Douglas, la directrice générale du Women's Enterprise Centre de la Colombie-Britannique. Je siège également au conseil de Women's Enterprise Organizations of Canada, l'association nationale de fournisseurs de services pour les femmes entrepreneurs.

Aujourd'hui, j'ai pensé vous présenter un bref survol du Women's Enterprise Centre. Je ne peux pas trop entrer dans les détails, car je crois que vous avez entendu le témoignage de ma collègue, Sandra Altner, la semaine dernière. Je vais également parler un peu de notre association nationale et de certains des obstacles auxquels sont confrontées les femmes entrepreneurs et je vais vous présenter quelques solutions et quelques recommandations.

Comme vous le savez peut-être déjà, l'Initiative pour les femmes entrepreneurs a été lancée en 1995, soit il y a un peu plus de 20 ans maintenant. Nous fournissons des prêts aux entreprises allant jusqu'à 150 000 \$, des activités de formation sur les compétences en affaires et des services consultatifs d'affaires. Nous répondons aussi aux demandes d'information commerciale.

Chaque année, nous aidons environ 3 000 femmes entrepreneurs en Colombie-Britannique, nous fournissons des milliers de services consultatifs d'affaires et prêtons des millions de dollars. Ces prêts sont vraiment très importants, selon nous, parce que l'un des obstacles principaux auxquels se heurtent les femmes entrepreneurs est l'accès aux capitaux. Nous ne faisons pas que prêter des fonds aux femmes entrepreneurs, nous les aidons également à accéder à d'autres sources de capitaux.

Le programme de prêts — soit l'ensemble de l'initiative — a été mis sur pied par un organisme de développement régional du gouvernement fédéral, le ministère de la Diversification de l'économie de l'Ouest. Voyez-vous, depuis le tout début, nous avons réalisé des études visant à déterminer s'il y avait des lacunes ou des problèmes spécifiques aux femmes entrepreneurs et, le cas échéant, quelle est leur nature et ce que le gouvernement fédéral peut faire pour aider.

Essentiellement, les femmes entrepreneures lancent leur entreprise avec moins de formation professionnelle et moins d'expérience en gestion que les hommes. Nous pouvons les aider avec ce genre de choses. En outre, contrairement aux hommes, les femmes se heurtent à certains obstacles relatifs à l'accès aux capitaux. En ce qui concerne les raisons pour lesquelles les femmes entrepreneures lancent une entreprise et ce qui les motive à lui donner de l'expansion, il existe quelques différences sur le plan de l'attitude et de la motivation.

Dans l'ensemble, l'obstacle le plus commun pour les femmes entrepreneures qui veulent agrandir leur entreprise est d'obtenir du financement. L'une des raisons qui expliquent cela tient à leur propre perception de leurs besoins en financement et au fait qu'elles empruntent généralement moins que les hommes.

Notre organisation travaille sur deux fronts: d'une part, elle aide les femmes à acquérir les compétences techniques dont elles ont besoin et, d'autre part, elles les aident à changer leur attitude et à comprendre qu'elles doivent emprunter un montant d'argent adéquat si elles veulent financer la croissance de leur entreprise. Ainsi, elles arrivent à connaître de grandes réussites.

Même lorsqu'elles lancent leur entreprise, les femmes ne recherchent pas le même financement que les hommes. Aujourd'hui, en moyenne, une femme entrepreneure emprunte 65 000 \$, tandis que l'homme entrepreneur moyen emprunte 350 000 \$. Vous vous dites peut-être que le risque est plus élevé ainsi, mais cela veut également dire que les hommes entrepreneurs disposent de plus de capitaux, ce qui leur permet d'investir et de faire croître leur entreprise.

Les prêts à court terme sont aussi moins nombreux à être approuvés pour les femmes, et elles ont l'impression que leur manque d'expérience leur complique l'accès à des sources de financement traditionnelles.

• (1005)

Il existe de nombreux obstacles pour les femmes, et nous les aidons à les surmonter, par exemple, la confiance qu'elles ont en elles ainsi que leurs propres ressources et compétences.

Notre association nationale, WEOC, travaille avec ardeur pour faire en sorte que les femmes puissent accéder à ces ressources, et ce, d'un bout à l'autre du pays. Moi-même, je viens tout juste de revenir du W20, le sommet sur la participation des femmes à l'économie. Vous en avez peut-être entendu parler aux nouvelles; cela fait partie du G20. Le sommet a eu beaucoup de visibilité cette année à cause de la participation d'Ivanka Trump.

Nous avons un communiqué — et tous les pays du G20 l'ont approuvé — demandant que tous les États membres du G20 soutiennent les femmes entrepreneures en les aidant à lancer et à faire croître leur entreprise, à mettre en valeur leur potentiel, à veiller à ce qu'elles aient un accès égal aux sources de financement et aux marchés et en faisant en sorte qu'elles aient leur juste part des chaînes de valeur mondiale.

Les chaînes de valeur mondiale représentent sans aucun doute une occasion à saisir pour les femmes entrepreneures. Les besoins en approvisionnement des grandes entreprises et des organisations gouvernementales forment une partie très importante de l'économie, une partie dont les femmes ont généralement été exclues parce qu'elles n'avaient ni l'expérience ni le réseau pour y accéder.

En résumé, je crois que ma collègue a déjà mentionné que ce que nous voulons, actuellement, c'est aider les femmes entrepreneures aux quatre coins du pays à accéder aux mêmes services que ceux que DEO nous a aidés à fournir par l'intermédiaire d'un fonds d'emprunt

national, dans l'Ouest du Canada, dans le cadre de notre travail avec nos organisations membres. Nous croyons qu'il est vraiment très important de faire connaître ces pratiques exemplaires d'un bout à l'autre du pays, afin que les femmes partout au Canada puissent avoir accès à des services étendus et complets que nous fournissons et ainsi réaliser les objectifs que nous les aidons à atteindre.

Je vous remercie beaucoup de votre attention.

**La présidente:** Très bien. Merci beaucoup.

Je tiens à rappeler aux membres du Comité que si vous voulez demander quelque chose à Laurel, vous allez devoir lui poser la question directement.

Nous allons commencer la période de questions avec Mme Nassif.

[Français]

Vous disposez de sept minutes.

**Mme Eva Nassif (Vimy, Lib.):** Merci beaucoup, madame la présidente.

Je remercie également nos témoins, qui nous ont livré de belles présentations.

Ma première question s'adresse à Mme Andersen.

En quoi consistent les pratiques de Women Building Futures pour ce qui est de l'attraction de la main-d'oeuvre, de la formation professionnelle axée sur les compétences, de l'encadrement de la main-d'oeuvre et de l'aide au maintien en poste?

[Traduction]

**Mme Jacqueline Andersen:** Merci, Eva. Vous posez une question très importante, mais je pourrai certainement y répondre.

Commençons avec l'attraction. L'attraction commence par la sensibilisation et des décisions professionnelles éclairées. Nous montrons aux femmes qu'elles peuvent jouer ce genre de rôles. La plupart du temps, elles croient qu'elles n'en sont pas capables, alors elles n'y songent même pas. Nous nous attaquons à ce problème en utilisant les médias, en menant des activités de sensibilisation et en réalisant des exercices axés sur les décisions professionnelles.

Ensuite, nous passons à l'étape du processus de présélection. Une femme nous présente sa demande, et nous faisons un exercice avec elle afin qu'elle puisse déterminer si elle est capable ou non de jouer ce genre de rôle. Si elle respecte les critères et qu'elle choisit de continuer, on essaie ensuite de déterminer quelles sont les lacunes.

Notre approche est constamment positive. Concrètement, notre mission est de soutenir la prospérité économique des femmes, alors lorsqu'il y a des lacunes, nous travaillons dur pour les cerner ainsi que pour élaborer un plan d'action pour la femme en question, afin qu'elle puisse comprendre ce qu'elle doit faire et quelles sont les ressources qui peuvent l'aider à atteindre ses buts — par exemple un soutien pour ses études ou des services de garde — et à surmonter les obstacles. Voilà pour le premier volet.

Dans le cadre de nos activités à l'installation de WBF à Edmonton, nous donnons des formations, certaines grâce aux partenariats que nous avons conclus. L'une des formations est axée sur les pratiques exemplaires favorisant la réussite dans le milieu de la construction, par exemple accepter la rétroaction.



La plupart du temps, les femmes ou les nouveaux venus dans le milieu de la construction n'ont jamais travaillé dans ce genre d'environnement. C'est un milieu à l'opposé d'un bureau, et c'est pourquoi il est important, entre autres, de trouver un mentor, d'apprendre comment les gens communiquent entre eux et de prendre soin de soi-même, que ce soit au chapitre de la nutrition ou de la forme physique. Chacun de nos cours et de nos programmes comprend un volet d'éducation financière, chose extrêmement importante lorsqu'on veut augmenter le revenu des femmes de 132 %.

Voilà donc ce qu'on fait. Pour ce qui est du renforcement des compétences techniques, par exemple l'utilisation des outils et de l'équipement, il y a certaines choses qui sont uniques à certains métiers, et d'autres sont générales. Nous nous en occupons à l'interne, en partie. Nous pouvons aussi donner ce genre de formation dans le cadre de partenariats, et c'est de cette façon que nous planifions étendre notre modèle à l'ensemble de la province et à l'ensemble du pays.

Autant pendant qu'après le programme, nous continuons de fournir un soutien aux femmes. Nous restons en contact avec les employeurs et les femmes qui ont participé à notre programme afin de nous assurer qu'elles trouvent un mentor et qu'elles ne manquent jamais de soutien.

Est-ce que cela répond à votre question?

• (1010)

**Mme Eva Nassif:** Oui. J'ai une autre question.

[Français]

L'emploi dans des secteurs non traditionnels de l'économie, notamment dans les métiers spécialisés de la construction, améliore-t-il la prospérité des femmes, selon vous?

[Traduction]

**Mme Jacqueline Andersen:** Certainement, puisque ces emplois sont souvent mieux rémunérés. Ça, c'est une chose, et il y a aussi le fait que les femmes peuvent accéder à un grand nombre d'emplois de ce genre sans avoir fait de hautes études, ce qui n'est pas le cas pour d'autres rôles. Prenez l'industrie de la construction, celle de la construction routière et le secteur minier: ce sont des industries — parmi d'autres — où les hauts dirigeants ont commencé en tant qu'opérateurs de machine ou comme ouvriers. Vous comprendrez donc que les obstacles qui existent pour ce genre d'emploi sont différents de ceux des autres. Ces emplois sont très bien rémunérés, alors en autant qu'une femme a... elle pourrait réussir très bien dans ce genre de rôle, ce qui lui fera connaître la liberté et la prospérité économique.

[Français]

**Mme Eva Nassif:** Je vais maintenant m'adresser à vous, madame Simpson.

Quel pourcentage de votre effectif est féminin? Comment ce pourcentage change-t-il en fonction du domaine de travail, comme la construction navale, la construction d'engins de forage, le génie et d'autres services?

[Traduction]

**Mme Sarah Simpson:** L'effectif féminin aux Chantiers maritimes Irving est actuellement de 25,4 %. parmi les gens de métier, les employés de la section locale 1 d'Unifor, on compte 4,8 % de femmes, et 12,3 % du personnel sont des femmes. Le pourcentage est clairement différent entre le personnel et les métiers. Le secteur de l'ingénierie est regroupé dans le personnel. Je sais toutefois que

nous embauchons des ingénieures aux échelons inférieurs; le pourcentage de femmes y est plus élevé qu'aux échelons supérieurs. Cela se reflète aussi dans les programmes universitaires où nous faisons du recrutement.

[Français]

**Mme Eva Nassif:** Quelles difficultés les femmes doivent-elles affronter lorsqu'elles trouvent un emploi chez vous, dans un milieu de travail majoritairement masculin?

[Traduction]

**Mme Sarah Simpson:** Je crois que Doreen en a déjà beaucoup parlé, mais il y a une stigmatisation des femmes de métier. Il n'y a que peu de modèles à qui les femmes peuvent s'identifier, qui leur permettent de se voir dans ces rôles, si tant est qu'il y en ait. Puisque ce n'est pas une carrière qu'on encourage les jeunes filles ou les étudiantes à envisager, c'est utile d'avoir des modèles de comportement.

Dans le cadre de notre projet, nous avons entrepris de mener des études par l'intermédiaire de Institute for Ocean Research Enterprise. La Dre Sherry Scully a réalisé une étude avec des étudiants des quatre coins de la Nouvelle-Écosse afin d'évaluer leurs connaissances et leurs perceptions des emplois et des métiers relatifs à l'industrie maritime. Nous espérons que des études similaires seront menées dans les autres provinces au cours des prochaines années afin de nous éclairer quant aux perceptions et aux obstacles. Nous voulons savoir ce qui devait être fait afin de montrer aux femmes et aux filles qu'elles peuvent entreprendre des carrières dans les métiers spécialisés, des carrières dans les domaines des STIM et trouver des façons de les attirer dans ces carrières.

[Français]

**Mme Eva Nassif:** Je m'adresse maintenant à vous, madame Douglas.

Selon vous, les femmes entrepreneures doivent-elles surmonter des difficultés pour lancer ou exploiter une entreprise en Colombie-Britannique? En quoi ces difficultés sont-elles différentes, le cas échéant, de celles auxquelles les hommes doivent faire face? Quelles mesures le gouvernement fédéral pourrait-il adopter pour améliorer la situation?

[Traduction]

**Mme Laurel Douglas:** Merci de poser cette question. Il ne fait aucun doute que les femmes doivent surmonter davantage d'obstacles que les hommes lorsqu'elles lancent ou exploitent une entreprise. Plus précisément, au moment de lancer l'entreprise, un problème est qu'elles ont moins d'expérience en gestion et des compétences professionnelles moins développées pour la gestion d'une entreprise que les hommes. C'est quelque chose que nous abordons en détail dans les séances de formation et pendant le mentorat. Il y a également moins de modèles à suivre pour les femmes.

Il y a une expression qui revient à dire: « Sans modèle, pas d'émulation possible. » C'est pourquoi nous veillons à ce qu'il y ait de plus en plus de femmes entrepreneures prospères pouvant servir de modèle à suivre, des femmes qui sont capables d'affronter les divers problèmes qui peuvent survenir dans leur vie.

J'ai déjà mentionné plus tôt que l'accès aux sources de financement est un obstacle. Certaines composantes de ce problème ne s'appliquent qu'aux femmes. J'en ai déjà mentionné quelques-unes, par exemple le fait qu'elles perçoivent leurs besoins en matière de financement comme étant moins élevés que les hommes, et, par conséquent, elles empruntent moins. Il y a aussi moins de prêts à court terme approuvés pour les femmes ainsi que d'autres obstacles au financement que les hommes ne vivent pas. On demande un cosignataire plus souvent pour une femme que pour un homme, même aujourd'hui, et ce, même lorsque l'entreprise serait en mesure d'assumer la dette. Les femmes sont aussi plus susceptibles d'avoir des problèmes avec leurs antécédents en matière de crédit, etc.

• (1015)

**La présidente:** Je suis désolée, mais il ne vous reste plus de temps.

La parole va maintenant à Mme Harder pour sept minutes.

**Mme Rachael Harder (Lethbridge, PCC):** Merci.

Madame Douglas, je vais vous laisser terminer ce que vous aviez à dire, si vous le voulez.

**Mme Laurel Douglas:** Merci.

Je crois que tout ce qui me restait à dire, c'est que le gouvernement fédéral pourrait jouer un rôle très important pour ce qui est d'aider à aplanir les inégalités en étendant les services offerts par l'Initiative pour les femmes entrepreneures dans l'Ouest du Canada à l'ensemble du pays. Actuellement, il n'y a que le Manitoba, la Saskatchewan, l'Alberta et la Colombie-Britannique qui disposent d'un fonds de prêt pour aider les femmes entrepreneures.

Même s'il y a des organisations dans la région des Maritimes, nous n'avons aucune organisation partenaire dans le Sud de l'Ontario, et au Québec, l'organisation ne reçoit aucun financement du gouvernement fédéral. J'aimerais que toutes les femmes au Canada puissent avoir accès aux mêmes services afin de bâtir un réseau national solide, parce que nos entreprises ont un taux de réussite excellent. À dire vrai, notre programme de prêts crée davantage d'emplois pour chaque millier de dollars prêtés que le Programme de développement des collectivités ou tout autre programme de la BDC.

**Mme Rachael Harder:** Excellent. Merci beaucoup.

Madame Douglas, peut-être pourriez-vous approfondir un peu le sujet. Vous avez dit que les femmes empruntent, en moyenne, environ 60 000 \$, alors que les hommes empruntent en moyenne 300 000 \$. Que pensez-vous de cela? Vous nous avez parlé un peu des cotes de crédit et de l'accès à ces montants. Je me demandais, moi aussi, si les hommes et les femmes sont aussi susceptibles les uns que les autres de demander un montant similaire ou de s'exposer à un même niveau de risque.

**Mme Laurel Douglas:** Vous posez une question vraiment intéressante. Je dirais que les deux facteurs entrent en ligne de compte. Il ressort de notre travail avec nos clients que les femmes sont moins susceptibles de demander tout l'argent dont elles auront besoin pour financer le développement prévu de leur entreprise. Cela les met dans une situation difficile et épineuse. Si vous n'empruntez pas assez d'argent au début de votre projet, il est probable que vous aurez de la difficulté à emprunter plus d'argent par la suite, alors la propre perception des femmes quant à la croissance de leur entreprise est indubitablement un facteur. En Colombie-Britannique, nous avons un programme de mentorat par les pairs pour les connaissances financières. Le programme vise à aider nos clientes à comprendre qu'elles réussiront plus facilement si leur entreprise est financée adéquatement.

Un autre facteur, combiné au dernier, est le fait que nos clientes sont, dans une certaine mesure, plus prudentes. J'ai passé de nombreuses années dans le secteur de la technologie — environ 20 ans — avant de prendre la direction du Women's Enterprise Centre. J'ai travaillé au Programme d'aide à la recherche industrielle du Conseil national de recherches du Canada, une source de financement pour la R-D des entreprises. Les prédictions financières sont hors de tout doute beaucoup plus surestimées, dans l'ensemble, par des entrepreneurs masculins. C'est aussi pour cette raison que les femmes n'obtiennent pas le même genre de financement, parce que leurs plans ne comprennent pas ce genre de rendement élevé. Ça me fait penser un peu à l'histoire du lièvre et de la tortue. C'est la tortue qui est arrivée à la ligne d'arrivée en premier, au bout du compte.

Nous avons donc une combinaison de facteurs: il est possible que les femmes se limitent elles-mêmes dans leurs comportements, et ensuite, les gens dans le système financier ne sont pas nécessairement prêts à prêter de l'argent à une cliente qui ne leur semble peut-être pas à l'aise ou expérimentée. Il y a également toute cette affaire de prédictions financières prudentes, une bonne chose, selon moi, dans certains cas, mais qui limite également les possibilités.

• (1020)

**Mme Rachael Harder:** Merci.

Je vais maintenant poser deux ou trois questions à Denise Watters. Pouvez-vous nous parler un peu des obstacles que vous avez dû surmonter pendant votre parcours? Y a-t-il des obstacles auxquels vous êtes confrontés encore aujourd'hui, maintenant?

**Mme Denise Watters:** Il y a toujours la stigmatisation, bien sûr. Mais avant d'adhérer au programme, avant même de connaître l'existence des Chantiers Irving, il y avait les services de garde. Pour le transport, où je vis, il faut que je traverse le pont, alors il y a aussi l'argent. Il y avait des obstacles financiers, et j'avais besoin qu'on me donne un peu de mentorat et un peu de motivation avant que je puisse réaliser que je pouvais y arriver. Je ne savais pas non plus si j'allais me trouver un emploi quand j'allais avoir terminé, parce qu'il y a si peu d'embauche à Halifax.

Quand les chantiers Irving sont arrivés et que j'ai participé à leur projet pilote, j'ai vu la lumière au bout du tunnel. Ça m'a donné la motivation de travailler dur et de persévérer pendant deux ans, parce que je savais que j'allais avoir un emploi après. Si davantage d'entreprises offrant ce genre de soutien pouvaient s'associer à Women Unlimited... C'est grâce à cela qu'on réussit. Au cours des dernières années, 17 femmes ont atteint leur objectif jusqu'ici.

**Mme Rachael Harder:** Dans votre déclaration préliminaire, vous avez dit quelque chose à propos du fait que c'était non seulement une question d'épanouissement professionnel ou scolaire, mais également une question de croissance personnelle. Pouvez-vous nous parler un peu plus de cela? Comment vous êtes-vous épanouie sur le plan personnel grâce à cette occasion d'emploi?

**Mme Denise Watters:** J'ai travaillé dans l'industrie touristique pendant plus de 20 ans, alors j'ai dû prendre une décision. Est-ce que je retourne à l'école, et est-ce que cela va me permettre de subvenir aux besoins de ma famille?

J'ai finalement pris une décision et j'ai adhéré au programme. On m'a aidée à m'épanouir sur le plan personnel... j'ai suivi des cours, appris les mathématiques et ce genre de choses — des cours de mise à niveau — et tout ce dont j'avais besoin. Mais ce n'est pas tout, on m'a aussi aidée en tant que personne. On m'a aidée à voir la stigmatisation qui existe dans le monde et à la combattre.

Le programme est vraiment axé sur nous, sur la sororité des 20 femmes qui faisaient partie du programme. On voulait vraiment nous voir grandir en tant que groupe. Même si j'étais déjà, à l'époque, une étudiante adulte et une femme adulte, je n'avais pas fini de grandir sur le plan personnel. Je devais encore réaliser que j'étais capable d'atteindre mon but, que ce milieu n'était pas réservé qu'aux hommes, et que tout était possible. On nous rassurait toutes à cet égard.

**Mme Rachael Harder:** Merci.

**La présidente:** Passons à la personne suivante.

Madame Kwan.

**Mme Jenny Kwan:** Merci beaucoup. Je veux remercier tous les témoins de nous avoir présenté leur exposé.

Je crois que vous avez toutes mentionné le problème des services de garde et à quel point il est important que les femmes dans ce secteur aient accès à des services de garde abordables. Bien entendu, c'est un peu là où le bât blesse, parce que nous n'avons pas d'initiative pancanadienne pour des services de garde abordables.

Je me demande si notre gouvernement devrait lancer un programme national de services de garde abordables pour tout le monde dans les secteurs du pays. Commençons avec Jacqueline par vidéoconférence, puis continuons avec un tour de table.

**Mme Jacqueline Andersen:** Je hochais déjà la tête avant que vous finissiez de parler. Selon moi, oui, absolument. Je crois hors de tout doute que nous avons besoin de ces services, parce que je sais qu'ils ne sont pas accessibles à tous en Alberta et dans d'autres régions du Canada. Les services ne sont pas abordables, et il n'y a aucun contrôle de la qualité. Les services de garde que certaines femmes peuvent se payer et qui correspondent à leur horaire ne sont peut-être pas d'une assez bonne qualité pour que les femmes puissent y laisser leur enfant en toute tranquillité. Cela a aussi un impact sur la confiance. Si une femme n'a pas l'esprit tranquille après avoir laissé ses enfants à la garderie, elle ne peut pas bien travailler et elle ne pourra pas devenir prospère sur le plan économique.

Je ne peux vraiment pas surestimer l'importance de services de garde universels à un coût abordable. Oui, je crois que le gouvernement fédéral devrait travailler là-dessus.

**Mme Jenny Kwan:** Merci.

C'est au tour de Denise, s'il vous plaît.

**Mme Denise Watters:** Pour moi, c'est une évidence. La réponse est oui. J'ai des jumeaux, alors ça a été très difficile pour moi financièrement de les mettre au service de garde en même temps, avec les mêmes frais qui étaient très élevés.

La deuxième année, je devais commencer à 7 heures du matin, et le service de garde n'ouvrait pas ses portes avant 7 h 30. Ça a été un obstacle très difficile à surmonter, trouver quelqu'un chaque matin pour m'aider afin que je puisse aller à mes cours. Même aujourd'hui, avec mon emploi, les journées commencent très tôt, et c'est le même scénario. Les services de garde ne sont pas ouverts, sauf pour les services de garde privés qui coûtent très cher.

• (1025)

**Mme Jenny Kwan:** Merci.

Quelqu'un a-t-il quelque chose à ajouter?

Sarah.

**Mme Sarah Simpson:** Je dirais que c'est assurément quelque chose que nous avons constaté. Je sais que Doreen a mentionné

qu'un enfant peut être un obstacle à l'accès au milieu du travail. C'est assurément une situation qu'il faut régler.

**Mme Jenny Kwan:** Merci.

Je veux vous poser des questions sur l'approche que, selon moi, Irving Shipbuilding a adoptée dans le cadre de son partenariat avec la Women Unlimited Association, approche qui est fantastique. Doreen nous a parlé plus tôt des réussites.

En Colombie-Britannique, d'où moi et ma collègue, Sheila Malcolmson, venons, lorsque le gouvernement a construit la route de l'île de Vancouver, nous avons inclus des exigences en matière d'équité, et la représentation au sein de la main-d'oeuvre du secteur est passée de 2 % à 20 %, ce qui est une augmentation assez importante. On nous a dit que, sans modèle, pas d'émulation possible. C'est quelque chose que le Comité a entendu maintes et maintes fois.

De ce point de vue, est-il temps qu'un gouvernement utilise des exemples comme le vôtre comme modèle? Il y a beaucoup de programmes d'infrastructure qui s'en viennent. N'est-ce pas un modèle à reproduire et ne devrions-nous pas définir certaines exigences pour tous ces contrats?

Je vais demander à tous les témoins de répondre, en commençant par Sarah.

**Mme Sarah Simpson:** Le programme Women Unlimited est l'une des choses dont nous aimons le plus parler parce qu'il a connu tellement de succès. En outre, nous croyons qu'il pourrait être bénéfique dans d'autres industries et d'autres régions. Nous avons obtenu beaucoup de succès jusqu'à présent, mais je crois vraiment que ce n'est pas fini. Pour nous, la vraie réussite du programme, ce n'est pas lorsque ces femmes sont embauchées, c'est lorsqu'elles auront terminé leur programme d'apprentissage et qu'elles auront obtenu l'accréditation du Sceau rouge. La réussite, ce sera lorsque Denise prendra sa retraite du domaine de la construction navale, dans 25 ans, 30 ans ou peu importe, qui sait?

Lorsqu'on adopte un tel point de vue à long terme, c'est quelque chose qui pourrait se produire de nombreuses fois, y compris dans d'autres industries et dans le cadre d'autres partenariats. C'est vraiment quelque chose que, selon moi, le modèle de Women Unlimited... Travailler avec eux a été un plaisir. L'organisation fait ses preuves depuis dix ans.

Nous avons entendu des échos de la part de nos partenaires. Nous avons parlé avec GE Canada, et cette entreprise a exprimé un intérêt et son désir d'en parler de façon plus approfondie. Elle voulait définir de quelle façon elle pouvait adapter le modèle dans le cadre de ses programmes. Beaucoup de personnes nous ont exprimé un intérêt, et j'espère vraiment que tout le monde — les gouvernements, les employeurs et les syndicats — continuera de promouvoir des projets comme celui-ci.

**Mme Jenny Kwan:** Merci.

Denise.

**Mme Denise Watters:** J'allais dire la même chose que Sarah. J'ajouterai seulement que, en tant que femme qui entre dans le domaine des métiers, cela nous donne aussi plus de confiance en raison de la stigmatisation. Nous bénéficions du soutien tant nécessaire d'autres femmes — Women Unlimited, aussi —, et elles nous aident à surmonter nos obstacles. Nous pouvons nous améliorer.

Si d'autres entreprises et syndicats emboîtaient le pas et réalisaient de tels projets... Ce genre de choses qui donnent aux femmes elles-mêmes, les jeunes comme les plus âgées, la confiance dont elles ont besoin pour faire ce genre de choses et devenir aussi bonnes que les hommes.

**Mme Jenny Kwan:** Jacqueline.

**Mme Jacqueline Andersen:** Women Building Futures a eu l'occasion de créer de nombreux partenariats réussis avec l'industrie qui ont généré des résultats extraordinaires, en raison des partenariats et du fait que les propriétaires travaillaient très dur avec nous pour s'assurer que leurs entrepreneurs embauchent des femmes qui sortent de nos programmes.

J'ai deux ou trois exemples liés à Suncor Énergie. Nous avons permis à 50 femmes de travailler dans les mines du Nord de l'Alberta, à Fort Hills, et dans la mine Millennium, et 88 % d'entre elles sont restées. Leur revenu a augmenté d'environ 168 %, et tout ça a été fait à l'initiative de Suncor. Suncor a constaté que la diversité de la main-d'oeuvre entraîne une diversification des pensées. L'organisation a aussi compris que c'était une bien meilleure option, sur le plan des coûts, que d'avoir à importer de la main-d'oeuvre de l'extérieur du pays et d'autres provinces. Actuellement, près de 20 % des opérateurs de l'entreprise — ceux qui conduisent les camions dans les mines — sont des femmes.

Nous avons aussi créé un partenariat extrêmement efficace avec North West Refining, la plus importante raffinerie dans l'Ouest canadien depuis plus de 50 ans. Il s'agissait là d'un accord tripartite entre les syndicats — les syndicats représentant les travailleurs de l'acier, les menuisiers et les isolateurs — North West Refining et WBF... et les entrepreneurs de l'entreprise aussi. NWR a eu la clairvoyance de vraiment financer et promouvoir ce partenariat auprès de nous, et nous nous sommes tournés vers les syndicats afin qu'ils nous aident à offrir la formation.

Pour ce qui est du point soulevé par Denise, les femmes savaient qu'elles allaient avoir un emploi après; il y avait donc une lumière au bout du tunnel. Grâce à ce partenariat, 50 femmes qui ont réussi la formation de travailleuses de l'acier, de menuisiers, de monteuses d'échafaudages et de calorifugeuses, ont pu commencer leur carrière d'apprenties à la raffinerie.

• (1030)

**La présidente:** Très bien.

Nous allons maintenant passer à M. Colin Fraser, pour sept minutes.

Bienvenue.

**M. Colin Fraser (Nova-Ouest, Lib.):** Merci beaucoup, madame la présidente.

Merci à vous toutes d'être là aujourd'hui et de nous avoir présenté d'excellents exposés.

Denise, je tiens à vous dire à quel point je suis impressionné par votre présence, ici, aujourd'hui, par l'exposé que vous nous avez présenté et par tout ce que vous avez fait pour commencer une nouvelle carrière.

Je crois vous avoir entendue dire que vous êtes en période de probation pendant cinq semaines actuellement, aux chantiers maritimes Irving et que, par la suite, l'entreprise déterminera si elle vous embauche. Je dois dire que, après votre exposé d'aujourd'hui, je crois vraiment que vous continuerez à travailler pour Irving pendant très longtemps. Je trouve votre histoire merveilleuse. Je tiens à vous féliciter de tout ce que vous avez fait...

**Mme Denise Watters:** Merci beaucoup.

**M. Colin Fraser:** ... mais aussi d'être venue ici aujourd'hui afin de nous aider à comprendre un peu mieux certains des obstacles auxquels les femmes sont confrontées lorsqu'elles tentent d'exercer un métier spécialisé.

En ce qui concerne le processus d'accréditation pour devenir soudeuse, pouvez-vous nous expliquer rapidement comment les choses se sont passées concrètement pour vous jusqu'à maintenant? Avez-vous déjà obtenu l'accréditation du Sceau rouge? Dans la négative, quelles sont les prochaines étapes pour y arriver?

**Mme Denise Watters:** Au cours des deux premières années, je dirais, il faut compter 6 000 heures pour retourner aux études et obtenir l'accréditation du Sceau rouge. Lorsqu'on quitte le collège communautaire, on a accumulé un peu plus de 2 000 heures. Ensuite, il faut aller travailler pour une entreprise pour accumuler les autres heures, puis on revient pour réaliser le processus d'accréditation du Sceau rouge.

Au cours des deux premières années, on obtient quatre tickets, qui concernent le soudage à l'arc avec électrode et le soudage au fil fourré. Il y a le soudage à plat et le soudage horizontal. Durant la deuxième année, on passe au soudage vertical et au plafond. Et donc, on quitte l'école, j'ose espérer... On n'a pas à les faire, mais, essentiellement, c'est ce qu'ils veulent qu'on ait fait lorsqu'on termine les deux années d'études.

J'ai eu la chance d'être embauchée par l'école en tant que soudeuse à temps partiel. Je réalisais des travaux nécessaires, et j'ai eu l'occasion d'obtenir mes tickets sans avoir à payer pour les obtenir. On peut poursuivre la formation par l'intermédiaire du collège. Au bout du compte, j'avais onze tickets, j'en avais donc plus que j'en avais besoin. Je vais simplement travailler plus.

Irving possède une installation de formation, et donc, lorsque je travaillerai là, si je travaille là, je poursuivrai de toute évidence ma formation pour obtenir plus de tickets et obtenir certains tickets spécialisés aussi. Lorsque j'aurai accumulé 6 000 heures dans le cadre du programme d'apprentissage, je retournerai à l'école pendant sept semaines pour obtenir mon accréditation du Sceau rouge.

**M. Colin Fraser:** Au Collège communautaire de la Nouvelle-Écosse, combien de femmes participaient au programme pendant que vous étiez là? Je crois qu'il y en avait 20?

**Mme Denise Watters:** Au départ, nous étions 20. Pour d'autres raisons, des raisons personnelles, quelques femmes sont parties, mais, cette année, à la fin, il y avait 17 femmes dans le programme de soudage et de fabrication de produits métalliques.

**M. Colin Fraser:** Et en quoi ce résultat se compare-t-il au nombre d'hommes dans le programme du CCNE?

**Mme Denise Watters:** C'était assez égal. Il y a habituellement environ 20 personnes par groupe. Il y avait deux programmes de fabrication de produits métalliques et deux programmes de soudage offerts en même temps. Il y avait deux groupes dont les cours étaient donnés ensemble, tôt, le matin, à 7 heures, et nous étions environ 40. Je dirais que les femmes représentaient environ la moitié du groupe. N'eût été de Women Unlimited, il y en aurait peut-être eu deux.

**M. Colin Fraser:** Très bien.

Madame Simpson, si vous me permettez, j'ai bien aimé votre exposé aussi, et félicitation à Irving Shipbuilding d'avoir créé ce partenariat avec Women Unlimited et le gouvernement pour essayer d'accroître le nombre de personnes sous-représentées au sein de la population active. Cependant, Irving ne l'a probablement pas seulement fait pour être gentil; c'est aussi avantageux pour votre industrie d'inclure des personnes sous-représentées et de trouver de la main-d'oeuvre parmi les groupes sous-représentés au sein des métiers.

Pouvez-vous nous parler rapidement des avantages pour l'industrie et de ce que cela signifie pour Irving de compter sur des membres de groupes sous-représentés dans ce type d'industrie?

**Mme Sarah Simpson:** Absolument.

Un des objectifs de la Stratégie nationale de construction navale, c'est de créer une industrie maritime durable au Canada et de façon à éviter l'habituel cycle d'expansion et de ralentissement dans les industries de la construction navale. Vraiment, afin de renforcer l'industrie sur laquelle nous voulons compter à l'avenir, il faut compter sur une main-d'oeuvre représentative. Je sais que quelqu'un a mentionné tantôt que la diversité favorise la diversification des idées, et c'est quelque chose que nous regardons vraiment de près. Certains constructeurs de navires expérimentés qui travaillent avec nous nous ont dit que c'était une très bonne idée d'inclure des travailleuses de métier, qu'elles ont un souci du détail et qu'elles amènent une nouvelle vision au sein de l'effectif, et c'est quelque chose qui, assurément, nous intéresse. Pour nous, ces investissements sont vraiment des investissements pour l'industrie. Cela nous permet de diversifier notre effectif, mais c'est aussi bénéfique pour l'ensemble du secteur des métiers de façon générale.

Le Collège communautaire de la Nouvelle-Écosse a remarqué que le simple fait qu'il y ait des femmes étudiantes dans les programmes de métiers fait en sorte que leurs collègues de classe de sexe masculin peuvent voir des femmes être les meilleures étudiantes dans les cours de soudage et de fabrication de produits métalliques. En outre, une fois qu'ils seront en milieu de travail, ils sauront d'entrée de jeu que les femmes sont leurs égales. On crée ainsi la population active que nous recherchons et l'avenir que nous souhaitons dans l'industrie des métiers, dans l'industrie maritime et dans l'industrie de la construction navale en général.

C'est assurément une perspective à long terme, et cela s'inscrit dans la manière de façonner l'ensemble de l'effectif.

• (1035)

**M. Colin Fraser:** Créer toute cette main-d'oeuvre et les partenariats que vous avez créés avec Women Unlimited et le gouvernement afin d'aider à encourager ce genre d'embauche est, de votre point de vue, bon pour les affaires?

**Mme Sarah Simpson:** Absolument. Nous avons embauché 1 500 personnes à Halifax. Nous devons continuellement assurer la croissance de notre effectif, en prendre soin et le renforcer afin de pouvoir compter sur les meilleurs employés. Les meilleurs employés ne viennent pas nécessairement tous du même groupe de personnes.

**M. Colin Fraser:** Avez-vous une recommandation à formuler? Je sais que vous avez créé un partenariat avec le gouvernement de la Nouvelle-Écosse et le gouvernement du Canada. Y a-t-il quoi que ce soit que vous pourriez nous recommander ou y a-t-il, selon vous, des possibilités ou des occasions futures qui n'existent pas actuellement, en ce qui a trait à un partenariat avec le gouvernement, quelque chose que vous nous recommanderiez peut-être de faire à l'avenir?

**Mme Sarah Simpson:** Selon moi, l'important, c'est le réel partenariat dans tout ça. Doreen a dit que leur programme a été créé en collaboration avec l'industrie, le gouvernement et le collègue; eh bien, nous avons constaté la même chose lorsque nous avons créé le programme de construction navale. Il y a 10 partenaires dans le cadre du programme — des ministères du gouvernement, des syndicats, le Mi'kmaw Native Friendship Centre... et le fait que tout le monde était là, sur un pied d'égalité, dès le début, a été très utile.

Nous savons que le gouvernement ne peut pas financer tous les programmes et toutes les ONG, mais de quelle façon le gouvernement peut-il intervenir et aider? Doreen a mentionné avoir obtenu du financement de Condition féminine Canada pour réaliser des programmes de formation et définir des marches à suivre en matière de progression professionnelle. Nous travaillons actuellement en collaboration avec elle pour nous assurer que, comme je l'ai déjà dit, les femmes continuent de travailler pour Irving Shipbuilding. Nous voulons apprendre à examiner nos pratiques actuelles et à les améliorer, afin que nous puissions maintenir ces étudiantes en poste et poursuivre la route.

De mon point de vue, l'essentiel, c'est le partenariat et le fait d'être dans une même salle ensemble pour déterminer ce que chaque organisation peut faire et cerner les programmes qui existent déjà, déterminer les fonds qui sont déjà là, cerner les besoins et déterminer de quelle façon nous pouvons travailler ensemble de la façon la plus efficace. Il n'est pas nécessaire de réinventer la roue. Nous pouvons promouvoir ces programmes de façon unifiée.

**La présidente:** Très bien.

**M. Colin Fraser:** Merci beaucoup.

**La présidente:** Nous allons maintenant passer à Mme Harder, pour cinq minutes.

**Mme Rachael Harder:** Merci.

Madame Watters, je veux vous poser une dernière question.

Si vous regardez vers l'avenir, pouvez-vous discerner de quelle façon gravir les échelons de l'entreprise, pour ainsi dire de façon, par exemple, à obtenir un poste de gestion intermédiaire? Est-ce quelque chose que vous pouvez cerner?

**Mme Denise Watters:** Au début, on ne sait pas, mais, une fois en chemin, absolument. Irving est une entreprise immense.

J'ai des antécédents diversifiés. Et même en ce qui a trait à mes antécédents professionnels, je vais utiliser tout ce que j'ai appris dans ma vie lorsque j'arriverai au chantier maritime. Je vois des possibilités d'avancement dans ma vie liées à d'autres choses que j'ai faites.

Je ne veux pas dire que c'est nouveau, mais ce l'est. L'entreprise a encore besoin de centaines de personnes de plus, et je le sais parce que je suis sur place et j'ai pu constater certaines choses au cours des deux dernières années. Personnellement, pour moi, je crois absolument en mes chances de promotion.

**Mme Rachael Harder:** Merci.

**Mme Karen Vecchio:** Laurel Douglas, c'est Karen Vecchio. Je veux passer à vous.

Dans vos commentaires, vous avez mentionné que les femmes affichent des taux d'approbation inférieurs lorsqu'il est question d'obtenir des prêts pour leurs petites entreprises. Je m'intéresse à cet enjeu, et certains des problèmes découlent peut-être de leur cote de crédit.

Avez-vous évalué le fait qu'elles n'ont peut-être pas d'antécédents de crédit? Y a-t-il des règles différentes ou est-ce simplement qu'elles ne se sont pas préparées à présenter une demande de prêt? Je veux savoir si c'est un problème homme-femme ou si c'est parce que les femmes n'ont pas encore obtenu de cote de crédit.

**Mme Laurel Douglas:** Il y a deux ou trois facteurs différents qui entrent en ligne de compte, ici.

Assurément, de façon générale, dans l'ensemble, les antécédents de crédit des femmes sont peut-être moins établis que ceux des hommes, parce que, très souvent, elles figurent en deuxième sur l'hypothèque. C'est mon cas, pour ce qui est de l'hypothèque de ma maison, même si c'est moi qui paye. Les femmes utilisent souvent des cartes de crédit supplémentaires, alors elles n'ont pas créé leurs propres antécédents de crédit. Elles ne comprennent peut-être pas l'importance de créer leur propre crédit lorsqu'elles organisent les finances de leur famille. Cela joue certes un rôle, ici.

Il y a aussi d'autres raisons. Je crois qu'il y a une disparité en ce qui a trait aux taux d'approbation du crédit à court terme, comme des marges de crédit ou des cartes de crédit professionnelles. Les taux d'approbation des entreprises appartenant à des hommes au cours de la dernière année pour laquelle nous avons des données étaient 22 % plus élevés que dans le cas des entreprises appartenant à des femmes. Je crois que c'est en partie parce que les femmes n'ont pas autant de garanties. Elles n'ont pas autant d'actifs à offrir en garantie, et cela a donc un impact sur leur capacité d'obtenir du financement.

• (1040)

**Mme Karen Vecchio:** Je crois que nous devons vraiment réfléchir aux caractéristiques.

Par exemple, j'ai un fils qui a 20 ans. Dès qu'il a pu présenter une demande de carte de crédit, il l'a fait, parce qu'il voulait un jour acheter une voiture grâce à ça. Mon époux aussi s'intéresse au crédit. Il vend des voitures. Il est dans la salle, actuellement, je dois donc dire qu'il est ici. Si les gens n'ont pas de crédit établi, ils ne peuvent même pas acheter une voiture.

Serait-il possible de sensibiliser nos jeunes afin de s'assurer qu'ils savent comment se créer des antécédents de crédit et qu'ils comprennent l'importance de payer leurs dettes?

**Mme Laurel Douglas:** Absolument.

C'est quelque chose que nous faisons dans le cadre de notre formation. Nous offrons un atelier; il porte sur les secrets des cotes de crédit, et vise surtout les femmes immigrantes entrepreneures, qui viennent ici et qui veulent créer une entreprise, parce que leurs titres de compétence ne sont pas reconnus. Elles ne savent même pas de quelle façon les agences d'évaluation du crédit déterminent les antécédents. Il faut assurément plus d'éducation, et c'est une des choses que nous faisons.

L'autre chose intéressante concernant l'obtention de crédits, c'est que les femmes sont beaucoup plus susceptibles de devoir fournir des renseignements financiers plus détaillés pour soutenir leur demande de crédit. On leur demande plus souvent de fournir des prévisions de leur flux de trésorerie et des évaluations de leurs actifs. On leur demande aussi plus souvent leurs états financiers personnels. C'est le genre de comportement inconscient et sexiste qu'affichent, selon nous, les prêteurs. Ces derniers ne se rendent peut-être même pas compte qu'ils le font.

Donc, assurément, l'éducation est importante pour les clients, les femmes propriétaires d'entreprises et aussi pour les prêteurs.

**La présidente:** Très bien.

Comme vous pouvez l'entendre, les cloches sonnent, ce qui signifie qu'il y aura un vote à la Chambre.

Je tiens à remercier les témoins d'aujourd'hui de leur témoignage. S'il y a d'autres renseignements qui, selon vous, pourraient être bénéfiques pour le Comité, n'hésitez pas à les faire parvenir à la greffière. Merci de vos efforts pour promouvoir la situation économique des femmes au Canada.

La séance est levée.









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.

---

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.

---

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