



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent de la condition féminine

FEWO



NUMÉRO 077



1^{re} SESSION



42^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mardi 7 novembre 2017



Présidente

Mme Karen Vecchio

Comité permanent de la condition féminine

Le mardi 7 novembre 2017

• (1100)

[Traduction]

La présidente (Mme Karen Vecchio (Elgin—Middlesex—London, PCC)): La séance est ouverte. Je crois que nous avons le quorum. Des membres du Comité arriveront bientôt. Nous poursuivons l'étude de la sécurité économique des femmes au Canada.

Le premier groupe de témoins compte deux personnes.

Carolyn Van, directrice de la Programmation jeunesse de Canada en programmation, est présente, et Bonnie Brayton est en route.

En attendant l'arrivée de ce second témoin, il se peut que l'ordre du jour soit quelque peu bousculé. Après l'exposé du premier témoin, il se peut que l'on passe tout de suite aux questions, mais nous aviserons au moment opportun.

Nous commençons par écouter Carolyn, qui dispose de 10 minutes.

Mme Carolyn Van (directrice, Programmation jeunesse, Canada en programmation): Je vous remercie de m'avoir invitée à témoigner au nom de Canada en programmation et soyez assurés qu'il me fera plaisir de répondre aux questions après mon exposé.

En ma qualité de directrice de la Programmation jeunesse de Canada en programmation, j'ai l'immense privilège, avec mon équipe, d'élaborer et d'offrir des expériences d'éducation en technologies accessibles aux jeunes du pays, et aux jeunes filles en particulier.

J'ai vécu l'expérience d'être une femme dans les STIM, et particulièrement dans le volet technologies. Je suis capable d'enseigner les disciplines du numérique au niveau postsecondaire et j'ai occupé des postes dans des organisations qui m'ont amenée à recruter dans des secteurs reliés aux technologies. Cette expérience m'a permis de comprendre le caractère problématique de la disparité entre hommes et femmes dans notre pays et cette constatation m'a amenée à me joindre à Canada en programmation afin de m'attaquer à ce problème en visant le système d'éducation.

La dure réalité de la disparité entre les hommes et les femmes dans les secteurs de la technologie saute aux yeux lorsqu'on regarde n'importe quelle classe d'informatique, lorsqu'on voit la composition des équipes qui conçoivent toutes les applications mobiles qu'on utilise tous les jours et lorsqu'on prend en considération les recherches menées.

Certaines études montrent que les femmes occupent moins de 25 % des postes en technologie au Canada et que 25 % de celles qui réussissent à se placer dans ce secteur industriel en sortent pour cause de sexisme ou de milieu de travail hostile, alors même que les femmes composent la moitié de la population canadienne. C'est un vrai problème.

Les femmes participent aux décisions des ménages au Canada. Les femmes inspirent la prochaine génération de scientifiques, de technologues, d'ingénieurs et de mathématiciens. En fait, les femmes représentent plus de la moitié des enseignants dans nos classes.

Étant donné que les technologies sont des moteurs constants et en croissance de l'innovation dans de multiples secteurs industriels, en tant que pays, nous avons l'occasion de réduire le fossé entre les sexes et de veiller à ce que nous travaillions à bâtir une nation plus prospère et unifiée.

Comment pouvons-nous résoudre ce problème? Il n'a pas de cause unique. Il est très complexe, très systémique et, par conséquent, il n'existe pas de solution unique.

Par ailleurs, ce que nous savons, c'est que l'écart entre les hommes et les femmes dans les technologies n'a rien à voir avec leurs différences biologiques. En fait, bien que plusieurs aient des doutes à ce sujet, de nombreuses études de recherche dissipent l'erreur. En effet, rien ne permet d'affirmer que les aptitudes des hommes et des femmes dans le domaine des mathématiques ne sont pas les mêmes.

Ce qu'il faudrait évaluer, c'est la conception des choses. Ce que je veux dire par là, c'est qu'il faut se pencher sur les expériences vécues par tout le monde dès la naissance. Ces expériences façonnent notre vision de ce dont nous sommes capables et de ce que nous pouvons faire. Elles développent notre compréhension du monde, du leadership et de notre place dans la création de nouvelles technologies.

Nous devons outiller les femmes et les jeunes filles afin qu'elles aient confiance en elles, qu'elles acquièrent les compétences et les connaissances nécessaires pour passer de la situation de consommatrice à celle de conceptrice de technologies.

Canada en programmation considère que l'enseignement technologique peut jouer un rôle significatif à cet égard. Canada en programmation nous donne le privilège de concevoir des expériences d'apprentissage accessibles et inclusives pour les femmes et les jeunes filles, lesquelles forment deux groupes de Canadiennes qui, depuis toujours, sont marginalisés et sous-représentés.

Nous offrons des programmes destinés aux femmes adultes. Le programme Ladies Learning Code offre des expériences en technologies de base à ces femmes adultes ainsi que le mentorat de femmes de ce secteur.

Les programmes jeunesse visent tous à éveiller la curiosité et l'intérêt des filles à un jeune âge et à leur offrir ensuite un soutien durant leur cheminement vers l'âge adulte.

• (1105)

Les programmes destinés aux enseignants s'adressent aux éducateurs en tous genres. Ils visent à les outiller de toutes les ressources, les compétences, la confiance et la formation afin qu'ils mettent en place la littératie numérique dans les classes du primaire.

Dans cette quête d'équité, de diversité et d'inclusion grâce à une meilleure représentation des jeunes femmes et des filles au sein de la population active, Canada en programmation espère vraiment continuer à accroître cette relève sur le marché du travail et en éducation.

Je répondrai à vos questions avec plaisir.

La présidente: C'est merveilleux. Je vous remercie beaucoup.

Étant donné que Bonnie n'est pas encore arrivée, je demande à la greffière s'il est possible de répartir autrement le temps disponible, parce que je sais que la première personne qui a le droit de poser des questions a en fait des questions destinées à Bonnie.

Madame la greffière, comment a-t-on procédé dans une telle situation dans le passé?

La greffière du comité (Mme Marie-Hélène Sauvé): Nous pouvons diviser par deux. Ainsi, au lieu de sept minutes, chacun aura trois minutes.

La présidente: Au lieu des sept minutes, ça va, si on commence par une durée de trois minutes? On pourra revenir et permettre aux membres du Comité d'interroger le second témoin.

D'accord, c'est fantastique. Tout le monde est d'accord.

Nous allons passer à une première série de questions et consacrer les premiers échanges d'une durée de trois minutes à votre exposé, Carolyn. Marc Serré est le premier à vous interroger.

Marc, je vous cède la parole.

[Français]

M. Marc Serré (Nickel Belt, Lib.): Merci, madame la présidente.

Merci beaucoup de vos présentations et du travail que vous faites.

Nous avons reçu des témoins qui nous ont parlé des programmes d'études secondaires et des programmes liés à la science, à la technologie, à l'ingénierie et aux mathématiques, ou STIM. Ils nous ont dit que la proportion de garçons et de filles inscrits dans de tels programmes au secondaire était autour de 50-50. Au niveau postsecondaire, il semble se creuser un écart, puisque moins de filles et de femmes s'inscrivent à ces programmes.

J'aimerais entendre vos impressions sur cette situation. Que pouvons-nous faire de plus, à l'étape des études secondaires, pour changer la tendance selon laquelle la participation des filles et des femmes aux disciplines STIM diminue, spécialement dans le domaine de la technologie?

[Traduction]

Mme Carolyn Van: Bien.

Nous savons que l'intérêt des jeunes filles pour les STIM diminue aux alentours de 12, 13 ans, ce qui pose un gros problème. On dirait que les filles sont très intéressées par les STIM jusqu'à cet âge-là et que, tout d'un coup, elles laissent tout tomber.

Une chose qui est comprise dans les programmes et que nous aimerions voir prendre de l'ampleur, c'est l'enseignement technologique accompagné de l'instauration d'une communauté pour ces filles entre l'âge de 13 et 17 ans afin de continuer à nourrir et à soutenir leur intérêt pendant qu'elles pensent à faire des études postsecondaires dans les domaines des STIM. En offrant ce soutien continu, ce mentorat et cette communauté d'intérêts, nous espérons que les jeunes filles pourront continuer à apprendre et à communiquer avec d'autres jeunes filles, ce qui permettra de redresser ce taux d'abandon.

• (1110)

[Français]

M. Marc Serré: Merci.

Vous avez également mentionné que vous offrez des ateliers axés sur la programmation aux professeurs. J'aimerais que vous nous donniez un peu plus d'information à ce sujet et que vous nous fassiez part de recommandations que nous pourrions considérer en vue de déterminer ce qui pourrait être fait en ce qui a trait à l'éducation et à la formation des professeurs partout au pays.

[Traduction]

Mme Carolyn Van: Bien sûr.

Nous savons qu'il ne suffit pas de conserver l'enseignement technologique dans le programme scolaire seulement, pour être franche. Canada en programmation croit fermement qu'il faut enseigner les technologies aux jeunes élèves. Notre expérience de l'enseignement de la programmation à des milliers de jeunes partout au pays nous a beaucoup appris sur la manière de procéder et nous offrons aux éducateurs un contenu et des journées de perfectionnement sous forme d'ateliers en classe afin que les enseignants prennent confiance. Nous leur transmettons les connaissances nécessaires pour casser quelques-uns des mythes bien ancrés et briser leurs peurs enfouies concernant l'initiation à la pensée computationnelle dans les écoles primaires.

Les programmes sont offerts gratuitement aux enseignants. Nous pouvons nous rendre partout au Canada pour donner des ateliers d'initiation à des groupes d'instituteurs. Que vous soyez un instituteur ou une cheftaine de guides, nous avons l'atelier qu'il vous faut et toute la matière et les ressources utiles sont en ligne, sans frais pour les enseignants inscrits à Teachers Learning Code.

La présidente: Merci beaucoup. Vous donnez énormément d'information.

Si je me tourne vers les députés du Parti conservateur, est-ce que je m'adresse à Rachael ou à Martin?

Martin Shields, vous disposez de trois minutes.

M. Martin Shields (Bow River, PCC): Je vous remercie, madame la présidente.

Je trouve le sujet très intéressant en ce qui concerne l'école. Étant donné mon âge, je me souviens qu'on hésitait entre la calculatrice et la règle à calcul.

Bien souvent, c'est le conseil scolaire qui décide de ce qui sera permis et de la place qu'occupera la technologie en classe.

Vous parlez de quelque chose qui est complètement différent, donc je crois que vous portez vos efforts au mauvais endroit. Si vous voulez changer la politique, il faut convaincre les conseils scolaires et les administrateurs, soit les gens qui prennent ce genre de décisions, pour l'amener à ce niveau.

Voulez-vous faire une remarque à ce sujet?

Mme Carolyn Van: Nous sommes très conscients que seule une démarche plurielle permettra de résoudre la question. Ce dont nous nous préoccupons actuellement, c'est d'essayer de ne pas laisser l'absence, disons, d'une connexion Internet ou d'équipement informatique nous empêcher d'enseigner la pensée computationnelle. L'équipe fait face à l'immense tâche d'être très consciente de la situation actuelle et de faire preuve d'une grande créativité dans la conception de solutions, de sorte qu'un enseignant qui n'a aucune de ces ressources réussira tout de même à initier à la pensée computationnelle d'une manière ou d'une autre. Nous tentons de concevoir une éducation aussi facile d'accès et libre de contraintes que possible.

M. Martin Shields: J'y suis très sensible, tout comme à votre travail à la base et à votre développement de ces aptitudes pour la classe, mais ensuite on va du côté des études, où les nouveaux enseignants sont formés par la génération précédente qui est moins familière avec cette technologie. Vous avez alors un autre groupe qui ne la pratique pas et ne l'a jamais pratiquée, et ce sont ces gens qui forment les enseignants à l'enseignement. Que faites-vous avec ça?

Mme Carolyn Van: Actuellement, nous commençons à peine à potasser les cadres d'enseignement de l'informatique de la maternelle à la 12^e année dans diverses provinces. Nous cherchons à reporter une grande partie de notre conception de l'enseignement sur ces cadres. De cette façon, lorsqu'un instituteur modifiera légèrement le programme scolaire, cette nouvelle façon de faire sera plus facile à assimiler. On s'assurera ainsi d'avoir bien réfléchi également à tout ce qu'exige le programme scolaire et de l'avoir prévu.

• (1115)

M. Martin Shields: Chaque province a son propre programme scolaire et c'est un autre défi pour vous. Est-ce que votre approche est différente d'une province à l'autre?

Mme Carolyn Van: Oui, nous avons rencontré un ou deux ministres de l'Éducation pour lancer la discussion sur les options possibles. Nous avons rencontré la ministre ontarienne de l'Éducation pour aller de l'avant, donc le processus est lancé.

La présidente: C'est très bien, Carolyn, je vous remercie beaucoup.

Puisque je les ai laissés échanger pendant près de trois minutes et demie, je vais autoriser la même durée aux autres.

C'est à vous, Sheila.

Mme Sheila Malcolmson (Nanaimo—Ladysmith, NPD): Merci, madame la présidente.

Madame Van, nous vous remercions beaucoup de votre travail et nous remercions toute votre équipe de l'impact que vous avez. Cela nous aide vraiment.

Je vais citer deux recommandations formulées il y a un an, soit le 18 octobre 2016, par le Comité des Nations unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes. Un groupe de travail s'est demandé si le Canada avait respecté les engagements pris auprès des Nations unies en matière d'élimination de la discrimination à l'égard des femmes. Ce bilan n'est effectué que tous les cinq ans; il représente donc un document très utile pour nous.

Deux recommandations du comité en question qui visaient le Canada en particulier vont trouver un écho, je crois. J'aimerais savoir si votre groupe souhaite que notre rapport final rende compte des recommandations en question.

Il y a deux recommandations. La première se trouve au paragraphe 37b):

Le Comité recommande à l'État partie:

b) De renforcer ses stratégies de lutte contre les stéréotypes discriminatoires et les obstacles structurels qui peuvent décourager les filles d'aller au-delà de l'enseignement secondaire et de s'inscrire dans des domaines traditionnellement dominés par les hommes, comme les mathématiques, les technologies de l'information et les sciences.

La seconde se trouve au paragraphe 39b):

Le Comité recommande à l'État partie:

b) D'adopter des mesures effectives, notamment la formation professionnelle et l'incitation des femmes à exercer des professions non traditionnelles, et des mesures temporaires spéciales pour atteindre une égalité substantielle entre les femmes et les hommes sur le marché du travail et éliminer la ségrégation professionnelle horizontale et verticale, dans les secteurs public et privé, et d'adopter des quotas pour renforcer la représentation des femmes dans les postes de direction au sein des entreprises.

Il est question de professions non traditionnelles et d'études secondaires jusqu'à l'université.

À votre avis, si le Canada adoptait ces mesures, est-ce que cela favoriserait la présence des jeunes femmes sur le marché du travail, en particulier dans les domaines des STIM et en programmation?

Mme Carolyn Van: J'ai indiqué plus tôt que le taux d'abandon est plutôt élevé, soit 25 %, chez les femmes dans les secteurs des STIM, parce qu'elles sont confrontées au sexisme et à des milieux de travail hostiles. Un grand nombre de ces femmes prennent part à des programmes de mentorat, dont le nôtre. De nombreuses organisations nous soutiennent presque uniquement pour que des membres de leur personnel agissent à titre de mentor auprès de ces jeunes filles et de ces jeunes gens.

Des jeunes filles réussissent leurs études postsecondaires dans un domaine lié aux STIM et obtiennent leur diplôme, mais comme elles ne voient pas de femmes en position d'autorité dans ces domaines, elles changent d'orientation. Encore une fois, nous sommes heureux que des femmes adultes s'en mêlent, prennent conscience de la situation, interpellent leur organisation pour assurer la rétention du personnel féminin et appuient la génération suivante à l'aide du mentorat et de la participation à leurs programmes.

La présidente: Merci beaucoup.

Nous allons passer à Pam Damoff, qui dispose de trois minutes, trois minutes et demie.

Mme Pam Damoff (Oakville-Nord—Burlington, Lib.): Je vais laisser le micro à Emmanuella, parce que mes questions concernent le Réseau d'action des femmes handicapées du Canada.

La présidente: D'accord.

Mme Pam Damoff: Est-ce qu'elle s'en vient?

La présidente: Elle reste à l'ordre du jour. Si elle vient, nous l'entendrons à 11 heures.

Mme Pam Damoff: D'accord. Si vous me permettez, madame la présidente, j'aimerais saluer les jeunes gens qui sont dans l'assistance aujourd'hui. Deux viennent de Toronto et de Mississauga. Je vois que le groupe a grossi pour cette séance; je soupçonne donc que d'autres sont là aussi.

La présidente: Comme Pam vient de le signaler, nous avons des scouts et des guides ainsi que des Grands frères et des Grandes sœurs dans la salle.

Je vous souhaite la bienvenue. J'espère que vous apprendrez beaucoup de choses aujourd'hui. Je vous invite à parler aux membres du Comité après la séance.

Merci.

Je donne maintenant la parole à Emmanuella; elle dispose de trois minutes et demie.

•(1120)

Mme Emmanuella Lambropoulos (Saint-Laurent, Lib.): Nous sommes heureux de vous accueillir et vous remercions d'être venue témoigner aujourd'hui. Je suis moi-même une ancienne enseignante au secondaire; j'ai donc été témoin d'une grande partie de ces problèmes en classe et des nombreuses différences entre les filles et les garçons au secondaire.

Vous avez dit que les filles, à l'âge de 12 ans, cessent de s'intéresser à la technologie, à l'informatique et aux sciences en général et aussi, qu'à 12 ans, leur estime de soi et leur confiance tombent à zéro, alors que c'est le contraire chez les garçons. Il y a une grosse différence entre eux à cet égard et les filles sont alors désavantagées. Comment votre programme attire-t-il les filles et que fait-on pour les garder là, pour qu'elles continuent de cheminer?

Mme Carolyn Van: Notre programme destiné aux jeunes filles du secondaire, en bonne part, va au-delà de l'acquisition de compétences en informatique. Il vise expressément à instaurer une communauté au sein de laquelle ces jeunes filles peuvent échanger. De plus, elles assistent à des conférences et prennent part au développement de technologies dans certaines organisations partenaires.

Nous favorisons un milieu communautaire où ces jeunes filles peuvent apprendre à collaborer. Nous les exposons également à des communautés et à des groupes de travail au sein desquels elles ont l'occasion de travailler avec des gens qui ne leur ressemblent pas. Notre programme Kids Learning Code est aussi important que le Girls Learning Code parce qu'il expose ces jeunes filles à un milieu de travail où tous les genres sont présents. Ce volet communautaire est très important pour les jeunes ados. Nous travaillons également avec les enseignants du secondaire. Nous nous rendons dans les écoles secondaires et primaires avec notre « code mobile », qui est un laboratoire informatique sur roues, afin que les enseignants apprennent comment conserver ce volet communautaire dans leurs interactions avec les filles qui sont dans leurs classes.

Mme Emmanuella Lambropoulos: L'aspect communautaire prend-il la forme de partenariats avec des entreprises présentes dans leur milieu de vie?

Mme Carolyn Van: Oui, par exemple, nous avons un partenariat avec Google en vertu duquel l'entreprise va organiser un événement quelconque à l'intention des adolescentes uniquement. Ces manifestations ont lieu en dehors des heures de cours ou en fin de semaine, afin de tenir compte des horaires de cours des filles. Donc, en effet, nous nous associons à d'autres organisations.

Mme Emmanuella Lambropoulos: Bien sûr, les stéréotypes sont souvent des obstacles. Vous occupez-vous de cela en particulier? Que faites-vous pour aplanir ces obstacles?

Mme Carolyn Van: Nous nous en occupons à l'étape de la conception. Lorsque nous élaborons un cours de technologie, nous veillons à tenir compte de la diversité des cultures autour de la table, et cela suppose que des femmes prennent part au processus de conception, soit nos formateurs et nos mentors. Nous nous assurons d'avoir une bonne représentation de la diversité, de la diversité de genre notamment, et que les événements auxquels nous amenons ces filles ou auxquels elles se rendent offrent une présence féminine parmi les leaders en STIM qui les forment.

La présidente: C'est parfait. Merci beaucoup, Carolyn.

Nous donnons maintenant le micro à Rachael pendant trois minutes.

Mme Rachael Harder (Lethbridge, PCC): Merci infiniment d'avoir pris le temps de venir. Je suis sensible à l'exposé que vous avez fait aujourd'hui.

Pouvez-vous nous parler de la façon dont vous faites connaître vos programmes, Women in Code et Girls in Code? Comment faites-vous pour rejoindre les Canadiennes et les amener à participer à ce que vous avez à offrir?

Mme Carolyn Van: Honnêtement, c'est souvent le résultat du bouche-à-oreille. Nous tentons de rejoindre des collectivités précises qui, selon nous, sont considérablement marginalisées et négligées. Il peut s'agir d'une région dont la population touche des revenus modiques ou une région qui, d'après le recensement, compte un plus grand nombre de jeunes à risque. Nous contactons spécifiquement les organismes qui représentent ces collectivités afin de les encourager à participer. Grâce à nos partenaires financiers, nous offrons aussi des bourses d'études à ces jeunes.

Nous constatons que la sensibilisation ciblée aide grandement à assurer que les gens participent à nos programmes.

Mme Rachael Harder: Pouvez-vous nous parler des résultats positifs que vous voyez? Des femmes et des filles de tous les groupes d'âge font de la programmation. Qu'est-ce que la participation des filles au programme leur apporte de positif? Aussi, quels résultats remarquez-vous chez les femmes?

•(1125)

Mme Carolyn Van: Plusieurs jeunes trouvent leur voie dans nos programmes. Je vous donne l'exemple de Chloe, une jeune femme qui s'est jointe à nous en aidant bénévolement les filles qui étudiaient la programmation. Ce programme s'adresse aux filles âgées de 9 à 12 ans. Chloe s'est engagée à faire du mentorat, même si elle ne connaissait rien à la programmation. Elle a commencé à guider et à appuyer une jeune fille, tout simplement. Ensuite, Chloe est passée au processus de création du programme Teens Learning Code, qui s'adresse aux filles fréquentant l'école secondaire. Cette jeune femme, qui ne connaissait rien à la programmation, a d'abord fait du mentorat, puis est passée au programme Teens Learning Code, sans abandonner le mentorat. Aujourd'hui, elle en est à ses dernières années d'études secondaires et fait partie de la communauté de femmes qui étudient la programmation. Elle aimerait mener des études postsecondaires en informatique.

C'est le genre d'histoire que nous entendons fréquemment de la part de plusieurs des filles qui participent à notre programme. Elles se joignent à nous sans connaître la programmation ou les disciplines des STIM, puis elles choisissent d'en faire une carrière professionnelle.

La présidente: Merci beaucoup, Carolyn. C'est fantastique.

Nous allons passer à Eva, pour trois minutes.

[Français]

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

Je vous remercie, Madame Van, de votre présentation. Ce que vous faites pour encourager les femmes à étudier en STIM est très important.

Les événements et ateliers que vous organisez en programmation et les programmes d'enseignement liés à la programmation sont-ils semblables aux autres environnements d'apprentissage postsecondaires ou sont-ils différents?

[Traduction]

Mme Carolyn Van: Ils sont différents. À l'examen de la façon dont les technologies sont enseignées dans les salles de classe traditionnelles, on remarque qu'il n'y a pas suffisamment d'occasions de profiter d'un meilleur environnement d'apprentissage coopératif et social. Quand on pense à une salle de classe d'informatique, on s'imagine des rangées d'ordinateurs et un enseignant à l'avant de la salle de classe. Nos salles de classe ne sont pas configurées de cette façon. Nous nous déplaçons beaucoup dans la classe. Nous faisons plusieurs activités hors ligne pour enseigner les principes de base de la pensée computationnelle. C'est beaucoup plus social et très original.

Nous adorons le fait que nos programmes soient axés sur des projets. Nos élèves n'apprennent pas la programmation pour le simple plaisir de la chose. Il s'agit plutôt de penser à un problème ressenti dans sa vie. Que voudrait-on régler comme problème? Quel problème constate-t-on dans le monde d'aujourd'hui? Ensuite, on utilise la technologie pour régler ce problème ou comme outil de sensibilisation.

[Français]

Mme Eva Nassif: Madame Van, j'aimerais vous poser une question plus spécifique.

S'agit-il de programmes qui existent déjà ou avez-vous élaboré vos propres programmes?

[Traduction]

Mme Carolyn Van: Ce sont des programmes élaborés par notre équipe et mis en oeuvre par le biais de Ladies Learning Code, de nos programmes jeunesse et de notre programme Teachers Learning Code.

[Français]

Mme Eva Nassif: Madame la présidente, me reste-t-il encore du temps de parole?

La présidente: Vous disposez d'une minute.

Mme Eva Nassif: Merci, madame la présidente.

Madame Van, de quelles manières de meilleures connaissances techniques peuvent-elles servir à l'avancement des femmes dans d'autres secteurs économiques, non pas seulement dans les disciplines STIM?

[Traduction]

Mme Carolyn Van: C'est une question très intéressante. L'objectif de notre programme Teachers Learning Code est d'enseigner aux professeurs à initier les clients « inhabituels », ceux qui ne seraient pas naturellement enclins à s'intéresser aux disciplines de STIM, à la pensée computationnelle. Par exemple, nous enseignons aux professeurs comment intégrer la pensée computationnelle aux cours d'histoire, d'art ou d'éducation physique. En définitive, la pensée computationnelle touche au déroulement séquentiel, soit étape par étape, d'une action. Nous nous amusons beaucoup avec cela ces temps-ci. Nous voulons que les professeurs intègrent ces concepts dans plusieurs cours, pas seulement en sciences et en mathématiques.

• (1130)

Mme Sheila Malcolmson: Je commence à m'inquiéter pour notre témoin. La dernière fois qu'elle s'est présentée ici, elle a eu des ennuis avec la sécurité et a eu de la difficulté à entrer dans l'immeuble.

Je sais que l'équipe du Comité s'occupe d'elle, mais je veux m'assurer qu'elle ne soit pas coincée quelque part.

La présidente: Je vais laisser cela entre les mains de la greffière.

La greffière: Plus tôt aujourd'hui, j'ai reçu un message de la part du témoin qui disait qu'elle serait en retard, car elle avait eu des ennuis au moment de quitter Montréal.

La présidente: D'accord.

Sean.

M. Sean Fraser (Nova-Centre, Lib.): Je m'en voudrais de suspendre la séance et de manquer cette belle occasion. Je préfère continuer jusqu'à l'arrivée de notre témoin.

La présidente: Puisque cela semble être le cas, nous pouvons continuer.

Nous avons un conservateur, un libéral et un néo-démocrate, après quoi nous pourrions reprendre au haut de la liste et entamer la troisième séance.

La parole est aux conservateurs, pour trois minutes.

Martin ou Rachael, qui préfère commencer?

M. Martin Shields: Moi.

La présidente: D'accord, Martin. Vous avez deux minutes. Allez-y, je vous prie.

M. Martin Shields: Vous avez parlé de ce que j'appellerais l'apprentissage thématique, qui consiste à mobiliser toutes les compétences possibles, dont l'informatique, pour apprendre un sujet en particulier.

Selon moi, cela se produit à l'école primaire. Une fois que les étudiants ont terminé l'école primaire, les domaines de formation deviennent plus précis et l'apprentissage thématique diminue.

Avez-vous été confrontée à ce défi?

Mme Carolyn Van: Nous n'avons pas eu à y faire face jusqu'ici.

Pour l'instant, du moins, la majorité de notre travail se fait au niveau de l'école primaire. Nous en sommes au début de notre collaboration avec les enseignants du secondaire. Actuellement, notre expérience provient surtout de notre travail au niveau de l'école primaire.

M. Martin Shields: Ce qui peut être thématique, puisque l'enseignant ne se concentre pas sur un seul sujet.

Mme Carolyn Van: Oui, c'est exact.

M. Martin Shields: Pourriez-vous connaître plus de succès dans...

Mme Carolyn Van: Oui, nous cherchons à travailler de près avec de plus en plus d'enseignants.

À l'occasion des ateliers qu'ils donnent dans le cadre du programme Teachers Learning Code, nos enseignants membres de la communauté des programmeurs élaborent souvent des solutions. Nous devons avoir une discussion franche sur ce que notre organisme et les organismes semblables doivent créer afin de devenir de meilleures ressources pour les professeurs du secondaire.

M. Martin Shields: Merci.

La présidente: Je me permets de vous interrompre.

Bonnie a demandé qu'on la fasse témoigner avec le prochain groupe.

Nous allons continuer avec Carolyn.

Continuons avec ces questions, puis nous passerons aux trois prochaines.

Martin, il vous reste deux minutes, si vous le désirez, car je vous ai interrompu.

M. Martin Shields: Rachael, avez-vous quelque chose à ajouter.

Mme Rachael Harder: Oui, mais vous pouvez y aller, si vous le désirez.

M. Martin Shields: Je reviens à la stratégie des ateliers. Selon vous, le fait que la majorité des enseignants soient des femmes complique les choses.

Vous avez travaillé avec des professionnels du domaine. Sachant que l'objectif ultime est de changer la mentalité de la minorité pour atteindre un plus haut pourcentage, quel rôle avez-vous joué pour le reconnaître?

Mme Carolyn Van: Pourriez-vous préciser votre question?

M. Martin Shields: Vous avez dit que la majorité des enseignants sont des femmes. L'objectif est d'augmenter la présence des femmes dans le secteur de l'informatique. Avez-vous discuté avec les professionnels qui offrent cet apprentissage?

Mme Carolyn Van: Nous n'en sommes pas encore à cette étape de notre évaluation.

Comme vous l'avez dit, et comme je l'ai mentionné plus tôt, plusieurs de nos enseignants font partie de l'industrie. Par exemple, le principal développeur de logiciels de Google pourrait enseigner à nos jeunes étudiantes.

Nous n'avons pas évalué notre recherche pour déterminer quel en est l'impact sur notre organisme.

La présidente: Merci beaucoup, Martin.

Nous allons passer à Bernadette Jordan, pour trois minutes.

Mme Bernadette Jordan (South Shore—St. Margarets, Lib.): Merci beaucoup d'être ici aujourd'hui. C'est une conversation très intéressante.

Je vais m'éloigner un peu du point de vue de M. Shields.

La majorité de vos professeurs sont des femmes. Toutefois, vous avez de la difficulté à attirer des étudiantes qui veulent apprendre la programmation. S'agit-il d'un cercle vicieux, en quelque sorte, où vous devez former les enseignantes afin qu'elles puissent enseigner aux filles?

• (1135)

Mme Carolyn Van: Tout à fait et ça n'a pas été facile. Nombre de nos enseignants, dans les initiatives de programmation, aident leurs collègues, surtout leurs collègues femmes, à s'affranchir des obstacles auxquels ils se heurtent.

Je dirais que les adultes que nous sommes — peu importe que l'on soit enseignant, mère ou mentor —, ont leurs propres craintes, croyances et propres idées quant au fonctionnement de l'industrie des technologies. Les enseignants en situation d'apprentissage apprennent autant que les jeunes.

Les femmes ont joué un rôle très important dans l'histoire de la pensée computationnelle et j'estime qu'elles ont été marginalisées et négligées dans ce domaine. On les a en quelque sorte évacuées des livres d'histoire.

La formation des enseignants consiste en grande partie à les sensibiliser à l'histoire des technologies et à aborder de front leurs craintes, à s'attaquer aux raisons pour lesquelles ils hésitent face à l'enseignement de l'informatique.

Mme Bernadette Jordan: Vous avez dit avoir utilisé la pensée computationnelle hors des disciplines du STIM. Vous avez aussi parlé d'éducation physique, d'art et de musique.

Je trouve cela fascinant. Pouvez-vous nous en dire plus?

Mme Carolyn Van: Bien sûr. L'an dernier, nous avons travaillé avec une enseignante du primaire. Elle souhaitait élaborer un plan de leçon pour que ses élèves expliquent à leurs camarades de classe quel politicien canadien, selon eux, avait eu le plus grand impact dans un certain domaine. Dans une classe normale de sciences politiques ou d'histoire, les élèves auraient rédigé un compte rendu de livre dans un cahier ou dans un document Word. Nous avons habilité cette enseignante à guider ses élèves à concevoir un site Web ou à créer une page sur Wikipédia pour raconter l'histoire de cette personne.

Ce n'est qu'un exemple de ce que nous pouvons faire.

Mme Bernadette Jordan: Merci.

La présidente: Sheila, la parole est à vous pour trois minutes.

Mme Sheila Malcolmson: En ce qui a trait à ce que le gouvernement fédéral peut faire, quelles recommandations aimeriez-vous retrouver dans notre rapport final pour faire avancer votre secteur? Il peut être question de rassembler les provinces et les territoires autour d'un cadre commun.

Quelles suggestions raviraient votre organisme?

Mme Carolyn Van: Il serait bon d'augmenter le soutien à la formation des enseignants. Nous savons qu'il est très restrictif de repenser notre approche en matière de pensée computationnelle dans le cadre de l'éducation parascolaire. Il serait donc opportun d'améliorer le soutien du côté pratique afin que nos enseignants puissent avoir les outils nécessaires pour la mettre en oeuvre dans leurs salles de cours à l'échelle du Canada.

Nous avons la chance de discuter régulièrement avec les enseignants. Ils nous font souvent part de leurs frustrations à cause du peu de soutien qui leur est offert. Ils en voudraient un peu plus sur le plan pratique. Nous sommes ravis d'être l'organisme qui les aide à ce niveau.

Nous aimerions recevoir plus de soutien et de financement. Nous aimerions aussi bénéficier de tout l'appui qui pourrait aider notre organisme, et tous les organismes comme le nôtre, à être plus créatifs dans la refonte de notre approche en matière d'enseignement de la pensée computationnelle dans les écoles. Enfin, comme je l'ai dit plus tôt, il faudrait nous aider à nous affranchir de ce que nous percevons comme des obstacles.

Mme Sheila Malcolmson: Bon nombre de témoins nous ont parlé du rôle important que le gouvernement fédéral pourrait jouer dans l'octroi de fonds publics. Par exemple, le gouvernement pourrait réserver des créneaux, que ce soit des stages ou des emplois, pour les groupes de formation qui ne sont pas traditionnellement représentés dans ce secteur.

Parlez-vous de cela?

Mme Carolyn Van: Nous en parlons à la fois au sein du réseau de l'enseignement et dans le cadre de notre travail auprès d'organismes comme les Clubs garçons et filles, le YMCA et les bibliothèques. Nous travaillons de plus en plus souvent avec les bibliothèques.

J'ai discuté avec l'ABO, l'Association des bibliothèques de l'Ontario, et ses homologues dans d'autres provinces, à propos de la formation des bibliothécaires scolaires et publics.

Nous aimons beaucoup travailler avec les bibliothèques. Quand vient le temps de parler d'accessibilité et d'inclusion, nous croyons qu'ils ont une très bonne idée des besoins de leurs collectivités. Donc, nous croyons sincèrement que les bibliothécaires sont aussi des enseignants clés avec qui nous devons travailler.

• (1140)

La présidente: Nous aimons qu'il y ait une certaine fluidité dans ce comité, donc je vais changer les choses.

Pam vient d'avoir une brillante idée: suspendre maintenant et reprendre 10 minutes plus tôt. Avez-vous assez de temps pour vous détendre? Ainsi, Bonnie pourra présenter son exposé.

Carolyn, nous avons eu d'excellentes discussions avec vous. S'il y a d'autres questions, nous ne manquerons pas de vous les faire parvenir. C'est très apprécié.

Sean.

M. Sean Fraser: J'ai une brève question.

Je ne sais pas si cela vous sera possible, madame Van, mais si vous pouviez rester...

Pourrait-elle prendre place et répondre à des questions avec le deuxième groupe ou est-ce hors de question?

La présidente: Je ne vois pas pourquoi.... C'est au Comité de décider.

M. Sean Fraser: Je ne veux pas présumer qu'elle est disponible.

La présidente: Nous aurons trois ou quatre témoins, mais si vous le désirez, je ne crois pas que cela pose problème.

Si elle est disponible, est-ce que les membres du Comité veulent en discuter?

Carolyn, êtes-vous libre?

Mme Carolyn Van: Je suis libre.

La présidente: Magnifique.

Nous allons suspendre la séance jusqu'à 11 h 50. Ensuite, nous reprendrons par l'exposé de Bonnie et accueillerons alors deux autres témoins. Puis, nous passerons à un autre groupe de quatre témoins.

•

_____ (Pause) _____

•

• (1150)

La présidente: Rebonjour. De nouveaux témoins se joignent à nous.

Je souhaite la bienvenue à Michael Holden, à Elise Maheu, à Justine Akman, à Nancy Gardiner et à Bonnie Brayton.

Carolyn, merci d'être restée et d'avoir accepté de répondre à d'autres questions.

Michael est économiste en chef et Elise Maheu est membre du conseil et directrice des Affaires gouvernementales chez 3M Canada. Ils sont ici au nom des Manufacturiers et exportateurs du Canada. Justine Akman et Nancy Gardiner, du Bureau de Condition féminine Canada, sont aussi présentes.

Nous allons commencer avec Mme Brayton, pour 10 minutes. Elle représente le Réseau d'action des femmes handicapées du Canada.

Mme Bonnie Brayton (directrice nationale, RAFH Canada, Réseau d'action des femmes handicapées du Canada): Bonjour.

Je désire tout d'abord mentionner que nous sommes réunis sur le territoire traditionnel des Algonquins et que nous sommes à une époque de vérité et de réconciliation avec les Premières Nations du Canada. Ce faisant, nous reconnaissons aussi que nos peuples autochtones sont surreprésentés dans tous les systèmes d'oppression.

Le mémoire que j'ai déposé s'appuie sur des faits et il est assez long. Il n'a pas été traduit, mais la greffière vous le remettra plus tard. Je ne croyais pas vraiment que c'était la meilleure journée pour se concentrer uniquement sur des faits, car les faits sont indiscutables. Du point de vue de l'intersectionnalité, ce sont incontestablement les femmes sourdes et les femmes handicapées qui présentent les plus hauts taux de pauvreté et de chômage au pays.

Je pourrais souligner quelques faits, mais je crois qu'il vaut mieux que vous lisiez le rapport, parce que les statistiques sont assez solides et convaincantes. En fait, le gouvernement du Canada s'est fait rappelé à l'ordre par trois organes de l'ONU — en vertu du Pacte international relatif aux droits économiques sociaux et culturels, de la Convention relative aux droits des personnes handicapées et de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la CEDAW — parce qu'il avait laissé tomber les femmes et les filles handicapées, et s'est fait dire qu'il était temps d'agir.

[Français]

Tel qu'il a été mentionné dans l'appel du Comité permanent de la condition féminine pour la réalisation de ce mémoire, nous nous attacherons à démontrer les réalités des femmes en situation de handicap sous l'angle de la pauvreté, des statistiques portant sur leurs revenus, comme je le mentionne dans le rapport, de leur employabilité et des conditions de travail en vue d'examiner les conséquences sur leur bien-être.

[Traduction]

Au Canada, environ 1,5 million de femmes sont sans emploi. De ce nombre, 629 000... En fait, je vais arrêter de vous donner des chiffres. J'ai dit que je n'allais pas le faire, donc je ne le ferai pas, car c'est trop difficile.

Quelques statistiques méritaient d'être mentionnées, selon moi. En moyenne, les femmes handicapées gagnent 4 000 \$ de moins que les femmes non handicapées. Encore une fois, dans la juxtaposition des femmes et de la pauvreté, les femmes handicapées ne touchent pas du tout le même revenu.

J'ai une autre statistique qui est importante lorsque nous parlons d'intersectionnalité.

• (1155)

[Français]

Rappelons que, en 2007, le rapport fédéral sur les incapacités annonçait que le taux de situations de handicap est estimé à plus de 30 % dans les communautés autochtones. Cela a été réaffirmé en 2017 dans le rapport d'Amanda Burlock en montrant une plus forte prévalence de situation de handicap chez les femmes des Premières Nations comparativement aux hommes, mais aussi chez les femmes n'étant pas des Premières Nations.

Ajoutons que les femmes autochtones racisées ou en situation de handicap sont surreprésentées parmi les femmes pauvres.

[Traduction]

L'objectif principal de mon exposé est de parler des femmes handicapées que ce comité ne voit pas, celles qui ne figurent pas dans les données et les statistiques. Je le fais parce que c'est nécessaire pour mieux comprendre ces femmes oubliées de tous. Je fais particulièrement référence aux femmes sans abri, aux femmes qui ont subi de graves blessures à la tête à la suite de violences. Comme certains membres du Comité qui m'ont déjà entendu parler de ce sujet le savent, les données récentes démontrent que le nombre de femmes qui sont handicapées suite à des gestes violents est beaucoup plus élevé que ce qui est reconnu à l'heure actuelle.

Je rappelle aux membres du Comité que certaines femmes sont victimes de trafic, soit pour le travail ou à des fins d'exploitation sexuelle. Encore une fois, lorsque nous nous penchons sur les données, nous pouvons présumer qu'il y a entre 25 et 35 % des femmes victimes de trafic qui sont handicapées.

Je tiens à rappeler aux membres de ce comité que les femmes transgenres handicapées, les femmes racialisées handicapées et les intersectionnalités existent. Il est important pour vous de ne pas penser uniquement aux femmes de race noire ou autochtones, ou encore aux prisonnières, mais aussi de penser aux intersectionnalités et de comprendre que, lorsque cette intersectionnalité comprend les handicaps, ces femmes sont les plus marginalisées.

En ce qui a trait aux recommandations, compte tenu du temps limité dont nous disposons, j'aimerais citer Sebastian Backup, de l'Organisation internationale du Travail. Celui-ci déclare:

Il est utile de préciser que les personnes handicapées sont moins productives que les autres, non pas parce qu'elles présentent un « handicap », mais parce qu'elles vivent et travaillent dans des milieux qui les « handicapent ». Cela revêt une importance cruciale dans le message véhiculé par l'analyse: d'un point de vue économique, la création d'un milieu adapté aux personnes handicapées relève du bon sens.

La nouvelle réglementation sur l'accessibilité du gouvernement fédéral touchera naturellement diverses facettes de la vie des personnes handicapées. Je sais aussi que le gouvernement et chacun de vous, qui accomplissez un travail très important, devez collaborer avec vos homologues provinciaux et territoriaux dans ce dossier, puisque ces programmes et services sont offerts aux termes des ententes sur le marché du travail à l'intention des personnes handicapées conclues avec les provinces et les territoires. Nous devons impérativement y voir l'occasion de nous concentrer réellement dans nos échanges sur les groupes les plus touchés de la population.

Cela fait une dizaine d'années déjà que mon président et moi avons donné notre premier exposé. C'était en 2007. Nous avions mentionné à ce moment-là plusieurs éléments qui trouvent encore selon moi un écho considérable: l'établissement d'une distinction entre les différents programmes de soutien du revenu destinés à fournir aide et des services aux personnes handicapées; la création d'un milieu stable au sein duquel les personnes peuvent passer aisément d'un emploi rémunéré au soutien du revenu; l'augmentation des prestations de maladie prévues aux termes de l'assurance-emploi; l'extension de la définition de l'aide à l'emploi et du logement au foyer; l'établissement de forums permettant la mise en commun d'information et de groupes de soutien constituant une ressource précieuse pour les femmes handicapées désireuses d'intégrer le marché du travail, ainsi que d'aptitudes sociales nouvelles.

De concert avec ses partenaires du Conseil canadien de la réadaptation et du travail, RAFH Canada est en train de mettre à

l'essai à Montréal le premier programme d'emploi à l'intention des femmes handicapées. Lancée il y a à peine six mois, cette initiative est le seul des quatre projets pilotes à être exclusivement centré sur les femmes et les filles.

Les constatations préliminaires confirment ce qui nous semble très clair: l'intersectionnalité de l'invalidité et du sexe influe énormément sur l'emploi, et il est réellement important d'en tenir compte. Chez certaines femmes du pays, dans les Maritimes, par exemple, le taux de chômage peut atteindre 75 %.

Je pourrais insister sur le problème de la pauvreté, mais ce dernier a déjà été abordé. Les femmes autochtones handicapées sont celles dont la situation est la plus critique.

Pour en revenir à ces femmes oubliées, je voulais parler des maladies épisodiques et chroniques... et de certaines données en ma possession. Il y a deux éléments. L'un provient de Michael Prince et d'Yvonne Peters, qui ont réalisé une étude sur la pauvreté en collaboration avec le Conseil des Canadiens avec déficiences:

• (1200)

[Français]

Plus de quatre femmes handicapées sur dix vivant dans des ménages à faible revenu [soit] 43,7 % ne recevront pas au moins un des services de soutien requis, ou plus, pour leurs activités quotidiennes, comme la préparation des repas, les tâches ménagères, les courses, les finances, les soins personnels, la mobilité à l'intérieur de leur résidence etc. Moins d'une femme handicapée sur trois ayant un revenu supérieur au SFR [soit] 30,7 % vit la même situation.

Alors, comme je l'ai mentionné, je vous ai présenté un rapport vaste et précis avec beaucoup de détails sur les statistiques.

[Traduction]

En fin de compte, mesdames et messieurs, ce sont les femmes handicapées et les femmes sourdes qui affichent les taux de pauvreté et de chômage les plus élevés au pays.

Je pourrais rester assise ici et vous fournir des ressources. Je pourrais vous citer des statistiques, mais ce dont nous avons réellement besoin de la part de ce comité, c'est de leadership. Le gouvernement fédéral, y compris Condition féminine Canada et la ministre, en ont fait grandement preuve à certains égards. Vous devez soutenir la désignation des femmes handicapées comme l'un des groupes prioritaires auprès desquels intervenir, tant sur le plan économique que d'un point de vue social.

Merci.

La présidente: Merci beaucoup, Bonnie.

Passons maintenant à Manufacturiers et Exportateurs du Canada, les MEC. Nous recevons aujourd'hui Michael Holden, économiste en chef, et Elise Maheu, membre du conseil d'administration, et directrice, Affaires gouvernementales, chez 3M Canada.

Vous avez 10 minutes

M. Michael Holden (économiste en chef, Manufacturiers et exportateurs du Canada): Merci beaucoup.

Comme vous l'avez mentionné, je suis économiste en chef chez MEC. En plus d'être directrice, Affaires gouvernementales, chez 3M Canada, Elise siège à notre conseil d'administration national et préside notre groupe de travail Women in Manufacturing.

Nous sommes venus vous parler de la nécessité d'améliorer la représentation des femmes dans le secteur manufacturier. Elise et moi partagerons le temps qui est alloué à notre organisme.

Le secteur manufacturier est vital pour l'économie canadienne. Il emploie 1,7 million de personnes, représente environ 70 % de nos exportations et 11 % de notre PIB. Si l'on inclut les retombées du secteur, on peut affirmer que près de 30 % des emplois et de l'activité économique du pays sont tributaire de l'industrie manufacturière canadienne.

Cela dit, les manufacturiers sont confrontés à un certain nombre de difficultés qui les empêchent d'aller au bout de leur potentiel. Nos membres, par exemple, peinent à trouver des ouvriers, en particulier dans les métiers spécialisés et les STIM, pour sciences, technologies, ingénierie et mathématiques. Nous attaquons à ce problème constitue l'une des principales priorités de notre stratégie nationale Industrie 2030, dont l'objectif est de faire en sorte que la production manufacturière et les exportations doublent d'ici 2030.

La meilleure solution à ce problème consiste à attirer plus de femmes dans le secteur manufacturier. Les femmes occupent 48 % de tous les emplois au Canada, mais 28 % seulement des emplois dans ce secteur. La situation ne s'améliore pas. La représentation des travailleuses y est la même depuis une trentaine d'années. Cela ne touche pas que le Canada; partout dans le monde, d'autres pays dotés d'une industrie manufacturière développée vivent une situation semblable. Le déséquilibre des sexes constaté au Canada est encore plus prononcé dans les emplois liés à la production. Les femmes occupent moins de 5 % des emplois dans les métiers spécialisés et moins d'un quart de tous les emplois dans les STIM. Or, c'est justement dans ces types d'emplois que nos membres observent une grave pénurie de main-d'oeuvre qualifiée.

Sous la direction d'Elise, MEC met en oeuvre une initiative majeure visant à résoudre ce problème. Nous avons publié notre premier rapport il y a environ deux semaines, ici à Ottawa. Je suis l'auteur de ce document, et Elise dirige les efforts relatifs au déploiement de l'initiative et aux étapes à venir. Nous avons apporté des copies de la version abrégée de ce rapport au cas où quelqu'un aimerait s'en procurer une version à la fin de la réunion. La version intégrale du rapport est disponible en ligne.

Compte tenu du temps qui nous est alloué, je ferai un bref survol de nos principales constatations, puis je céderai la parole à Elise qui vous parlera des étapes à venir.

D'entrée de jeu, je tiens à préciser que notre objectif, en préparant ce rapport, ne consistait pas uniquement à renforcer l'appui aux manufacturiers, mais aussi à ouvrir la voie à des occasions nouvelles et stimulantes pour les femmes. Le secteur manufacturier a beaucoup à offrir. Si on les compare à la moyenne nationale des emplois, ceux du secteur manufacturier offrent généralement plus de sécurité, sont plus souvent à temps plein et paient mieux. À l'échelle du Canada, pour chaque dollar gagné par un homme chaque semaine en moyenne, la femme touche 76 ¢. Ce montant atteint 82 ¢ dans les métiers spécialisés et dépasse les 86 ¢ dans les STIM.

Le rapport dont j'ai apporté quelques copies ici aujourd'hui est axé sur ce que les femmes ont à dire. En août et en septembre, nous avons réalisé une enquête au cours de laquelle nous avons posé à des femmes possédant une expérience directe du secteur manufacturier canadien une série de questions sur leur milieu de travail actuel, sur les défis et les obstacles qu'elles sont appelées à surmonter et, surtout, sur ce qui, à leur avis, devrait être fait pour attirer plus de femmes dans le secteur. C'est à partir des constatations tirées de cette enquête que nous avons préparé notre rapport et élaboré notre plan d'action.

La première et la plus importante de ces constatations est que les femmes oeuvrant dans le secteur manufacturier aiment leur travail:

80 % des répondantes estiment que si elles pouvaient recommencer leur carrière, elles envisageraient de demeurer dans le même secteur. La vaste majorité des répondantes encourageraient leurs filles à y faire carrière, et 91 % d'entre elles pensent que plus de femmes s'intéresseraient à ce secteur si elles voyaient à quoi ce dernier ressemble réellement.

Cela dit, les répondantes ont aussi cerné un certain nombre d'obstacles bien précis qui creusent l'écart entre les sexes. On dénombre trois aspects problématiques propres au lieu de travail dans le secteur manufacturier.

Le premier de ces aspects englobe le sexisme et la culture organisationnelle androcentrique. Nous avons constaté que de nombreuses femmes se sentent mal à l'aise dans le milieu de travail androcentrique qu'est le secteur manufacturier et qu'elles peuvent avoir l'impression de devoir travailler plus fort que leurs homologues masculins pour faire leurs preuves. En fait, l'écart entre les sexes dans le secteur manufacturier pourrait constituer, jusque dans une certaine mesure, l'oeuf et la poule: les femmes renoncent à faire carrière dans ce secteur parce que trop peu de femmes le font déjà.

Le deuxième aspect est le manque d'occasions d'avancement professionnel. L'enquête révèle qu'un nombre considérable de femmes quittent leur emploi dans le secteur manufacturier parce qu'elles y voient peu d'occasions d'avancement. Elles constatent en outre que les femmes sont sous-représentées à la haute direction et ont l'impression que les hommes ont davantage accès à des promotions.

Le troisième aspect est l'équilibre entre le travail et la vie personnelle. Les répondantes du secteur manufacturier disent qu'elles arrivent difficilement à concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales. Nombre d'entre elles avouent avoir déjà quitté un emploi dans ce secteur pour cette raison. Celles qui ont des enfants craignent que leurs responsabilités familiales inéluctables entravent leur avancement professionnel.

Enfin, les femmes que nous avons interrogées soulèvent deux autres problèmes auxquels il faudrait s'attaquer. D'une part, le secteur manufacturier souffre toujours d'une mauvaise réputation. Les gens s'accrochent à une vision obsolète du secteur, qu'ils imaginent sombre, sale et dangereux. Selon certaines répondantes, cette perception incite les femmes à rejeter les occasions offertes dans ce secteur. D'autre part, les répondantes disent que le système scolaire n'en fait pas suffisamment pour encourager les jeunes filles à poursuivre des études dans les STIM et les métiers spécialisés. Elles croient qu'il est crucial d'attirer plus de filles dans ces programmes si l'on souhaite éliminer l'écart salarial entre les sexes observé dans le secteur manufacturier.

Voilà qui met fin à mon survol. Je cède maintenant la parole à Elise.

● (1205)

Mme Elise Maheu (membre du conseil d'administration et directrice, Affaires gouvernementales, 3M Canada, Manufacturiers et exportateurs du Canada): Bonjour.

Je vais brièvement parler du groupe de travail Women in Manufacturing. Manufacturiers et exportateurs du Canada a créé ce groupe en mars. Pour la toute première fois, une femme venait d'être nommée à la tête du conseil d'administration de l'organisme qui existe depuis près de 150 ans. L'objectif du groupe est d'attirer plus de femmes dans le secteur manufacturier. L'une des premières mesures que nous avons prises a été de réaliser une enquête pour recueillir des données sur le marché canadien. À partir de ces données, nous avons fait cinq constats au regard desquels nous estimons nécessaire d'agir pour attirer les femmes dans le secteur manufacturier.

Premièrement, pour inspirer les jeunes femmes et les encourager à faire carrière dans le secteur manufacturier, il faut davantage de modèles féminins de grande notoriété. Les femmes doivent voir d'autres femmes réussir. Près de 37 % des répondantes sont d'avis qu'une des manières les plus efficaces d'attirer les femmes dans le secteur manufacturier est d'augmenter la visibilité de modèles féminins. Par rapport aux autres répondantes, les femmes âgées de moins de 35 ans sont considérablement plus enclines à dire que des modèles féminins permettraient d'attirer plus de filles dans le secteur manufacturier.

Deuxièmement, il faut exposer davantage les femmes aux installations manufacturières afin qu'elles aient une vision plus exacte des débouchés s'offrant à elles. Il faut tordre le cou aux idées fausses qui circulent au sujet du secteur manufacturier. Près de 61 % des femmes interrogées estiment que d'autres femmes seraient davantage disposées à envisager un emploi dans ce secteur si elles s'en faisaient une idée plus juste. Nous devons nous attaquer à cette idée éculée que le travail manufacturier est ennuyant, monotone et répétitif.

Troisièmement, il faut redoubler d'efforts pour encourager les jeunes filles à faire des études dans les STIM et les métiers spécialisés. Le principal obstacle à la réduction de l'écart entre les sexes dans le secteur manufacturier est le fait que le marché du travail ne compte tout simplement pas assez de femmes possédant les compétences requises pour occuper des emplois liés à la production. Sur 20 ouvriers dûment qualifiés, on ne compte qu'une femme environ. De nombreuses entreprises mettent tout en oeuvre pour recruter des femmes, mais leurs efforts demeureront vains à moins que le bassin de femmes disponibles ne s'élargisse.

Le quatrième constat est que les entreprises doivent rendre leur culture organisationnelle plus inclusive. Les femmes qui oeuvrent dans le secteur manufacturier aiment leur travail, mais relèvent des difficultés dans deux aspects précis. Le premier de ces aspects est l'écart entre les sexes en tant que tel, ou la question de l'oeuf et de la poule à laquelle Mike a fait allusion plus tôt. Les résultats de l'enquête sont sans équivoque: le déséquilibre des sexes fait en sorte que les femmes n'envisagent pas de faire carrière dans le secteur manufacturier. De plus, 30 % des femmes interrogées avouent que la culture organisationnelle androcentrique est ce qui les rebute le plus dans le travail manufacturier, et 30 % estiment que les femmes évitent ce secteur en raison du déséquilibre des sexes actuel.

Les entreprises doivent-elles aussi trouver des façons créatives de faciliter l'équilibre travail-vie personnelle de leurs employées. Beaucoup de femmes peinent à trouver un juste équilibre entre leurs responsabilités professionnelles et leur vie personnelle. Le travail par quarts, qui est monnaie courante dans de nombreux emplois liés à la production, fait en sorte que de nombreuses femmes ne postulent même pas à de tels postes.

Dans le mois à venir, MEC travaillera activement à l'élaboration de solutions avec des entreprises, le gouvernement et d'autres parties prenantes. Nous pouvons notamment promouvoir les carrières dans le secteur manufacturier auprès des filles et des femmes en renforçant la visibilité de modèles féminins au moyen d'activités et de campagnes sur le Web visant à diffuser leur profil. Celles-ci pourraient notamment prendre la forme d'une série de vidéos et de visites organisées montrant des carrières possibles dans le secteur manufacturier et des installations modernes. Cela permettrait d'exposer les filles et les femmes aux possibilités qui s'offrent à elles et de dissiper le mythe selon lequel il s'agit d'un milieu salissant et dangereux. Nous pouvons aussi faire connaître nos réussites dans la diffusion des réalisations de femmes dans le secteur manufacturier.

Enfin, nous pouvons soutenir les organismes qui contribuent à attirer les filles dans les STIM, des organismes tels que FIRST Robotics et Parlons sciences. Par exemple, depuis près d'une décennie, 3M Canada travaille de concert avec Parlons sciences, un organisme de bienfaisance qui encourage l'apprentissage et l'acquisition d'habiletés chez les enfants du préscolaire à la fin du secondaire aux quatre coins du Canada, afin d'aider les jeunes filles à être actives dans les STIM et à entrer en contact avec des professionnelles pouvant leur servir de modèles. 3M est également un partenaire fondateur de Canada 2067, une initiative nationale visant à repenser l'avenir de l'enseignement des STIM au pays.

Nous espérons que, d'ici quelques années, la participation des femmes au secteur manufacturier ne constituera plus un défi à relever, mais une force qui consolidera la compétitivité et la croissance de l'industrie manufacturière canadienne à l'échelle internationale.

Merci.

• (1210)

La présidente: Merci infiniment.

Passons maintenant à Justine Akman et à Nancy Gardiner, de Condition féminine Canada. Mesdames, vous avez 10 minutes.

Mme Justine Akman (directrice générale, Politiques et relations extérieures, Bureau de la coordonnatrice de la situation de la femme): Merci.

[Français]

Bonjour, tout le monde.

[Traduction]

Je suis très heureuse de me présenter à nouveau devant ce comité. Nous étions ici au début de l'étude dont nous avons suivi le déroulement dans les derniers mois. Il est donc formidable de pouvoir être de nouveau ici aujourd'hui alors que vous êtes sur le point de la conclure.

[Français]

Cette étude est opportune, car la promotion de la sécurité économique des femmes est essentielle pour promouvoir l'égalité entre les sexes et assurer aux femmes un meilleur avenir.

Comme vous le savez, bien que nous ayons accompli de réels progrès, il reste du travail à faire. Au nombre des obstacles à l'égalité économique des Canadiennes, signalons la discrimination systémique qui prend notamment la forme de parti pris. Il y a aussi le colonialisme, qui touche particulièrement les femmes autochtones, et les normes sociales traditionnelles qui font largement reposer la prestation des soins sur les épaules des femmes.

[Traduction]

L'étude nous aidera tandis que nous travaillerons ensemble à réaliser l'équité pour toutes les femmes, notamment les plus vulnérables, y compris les femmes autochtones, les femmes membres de minorités visibles, les jeunes femmes et les femmes vivant en milieu rural. Atteindre l'équité pour tous les groupes de femmes exige un effort de concertation, non seulement à l'échelle du gouvernement fédéral, mais aussi de la part des gouvernements provinciaux et territoriaux.

Naturellement, le secteur privé et la société civile jouent aussi un rôle important. En conséquence, Condition féminine Canada a récemment lancé un nouvel appel de propositions pour des projets qui s'attaqueront aux obstacles institutionnels qui minent la sécurité économique des femmes. Intitulé *Promouvoir la sécurité économique des femmes*, cet appel vise à financer des projets qui favoriseront la sécurité économique des femmes partout au Canada. Ces projets seront réunis sous deux thèmes distincts.

Avec le premier thème, « Aplanir les obstacles systémiques grâce au partenariat », Condition féminine Canada invite les organismes à conjuguer leurs efforts en vue d'éliminer les obstacles institutionnels qui freinent l'avancement des femmes et minent leur sécurité économique. Ces obstacles comprennent le manque d'accès aux services de garde d'enfants, l'écart salarial et la disparité salariale. Avec le second thème, « Mobiliser le secteur privé et augmenter ses investissements dans la cause des femmes », Condition féminine Canada exige des organismes qu'ils établissent des partenariats avec le secteur privé pour mettre en oeuvre des solutions qui favoriseront la sécurité économique des femmes. Par de tels partenariats, le secteur privé pourra jouer un rôle de chef de file en contribuant à l'amélioration de l'égalité des sexes au Canada.

Condition féminine Canada a également lancé un appel de propositions intitulé *Améliorer la sécurité et la prospérité économiques des femmes autochtones* pour des projets qui soutiendront la sécurité et la prospérité économiques des femmes autochtones du pays. Cet appel invite les organismes à cultiver la collaboration entre les femmes autochtones, les organismes autochtones, les communautés autochtones et le secteur privé afin qu'ils favorisent ensemble la sécurité et la prospérité économique des femmes autochtones à l'échelle du pays. Leurs efforts conjugués feront fond sur les forces des femmes autochtones et permettront de cerner les occasions de réussite économique et de s'attaquer aux facteurs qui limitent de telles occasions.

Ces investissements ciblés par le truchement de Condition féminine Canada complètent la vaste série d'initiatives que le gouvernement du Canada a déjà mises en oeuvre pour s'attaquer aux facteurs faisant obstacle à l'égalité économique des femmes. Les membres du Comité qui connaissent Condition féminine Canada savent que nous sommes un tout petit organisme. Nous devons travailler avec tous les gouvernements afin de repousser les limites dans ce dossier. Depuis notre dernière présentation devant le Comité, nous avons continué de collaborer avec nos partenaires fédéraux. Des progrès ont été réalisés dans la réglementation fédérale au chapitre de l'équité salariale. Nous avons travaillé avec le Secrétariat du Conseil du Trésor et avec le Programme du travail. Nous avons obtenu les perspectives d'un grand nombre d'intervenants. Nous entendons les intégrer à la réglementation qui doit être proposée en 2018.

L'équité salariale n'est que l'une des facettes de la lutte contre l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Les travaux se poursuivent au chapitre du Cadre multilatéral d'apprentissage et de

garde des jeunes enfants et du financement consacré aux soins de garde d'enfants dans les réserves. Nous soutenons aussi les efforts déployés par nos partenaires fédéraux pour accroître la participation et la réussite des femmes dans les secteurs économiques clés que sont les sciences, les technologies, l'ingénierie et les mathématiques, ainsi que dans les métiers spécialisés. Condition féminine Canada soutient en outre l'élaboration d'un programme commercial progressiste qui favorisera l'égalité des sexes et la participation des femmes et de populations variées.

Nous poursuivons aussi notre interaction avec nos homologues provinciaux et territoriaux par le truchement du groupe FPT des ministres responsables de la condition féminine, afin de cerner les mesures collectives qui pourraient être prises pour éliminer l'écart salarial, y compris par la collecte de données. Réaliser l'équité économique pour les femmes exige qu'un large éventail d'intervenants travaillent ensemble à l'élaboration de solutions viables qui répondront aux besoins auxquels les Canadiennes sont confrontées tout au long de leur vie en matière de sécurité économique.

● (1215)

Pour améliorer la sécurité économique des femmes et assurer leur participation équitable à l'économie dans le futur, il sera impératif de continuer d'encourager le leadership à l'échelle du gouvernement; de créer et de soutenir des réseaux interministériels et intergouvernementaux visant à faciliter, entre autres, la collecte et la mise en commun de données ventilées; et de susciter l'établissement de partenariats entre les gouvernements, les dirigeants et les communautés autochtones, les organisations non gouvernementales, les institutions et le secteur privé.

La présidente: Merci beaucoup.

Nous sommes prêts à entamer nos séries de questions.

Nous commencerons avec Bernadette Jordan pour sept minutes.

Mme Bernadette Jordan: Merci, madame la présidente.

Merci à nos témoins d'être ici aujourd'hui. Mes premières questions s'adressent à M. Holden et à Mme Maheu.

Après avoir effectué un sondage, vous avez dit qu'une des remarques les plus fréquentes faites par les répondants est que le sexisme pose problème dans les milieux à prédominance masculine. Comment peut-on résoudre ce problème? D'après ce que vous avez entendu, et sachant que le sexisme existe dans les milieux de travail, il ne suffit pas d'attirer un plus grand nombre de femmes dans ces secteurs; il faut régler le problème. Avez-vous mis en place des programmes susceptibles d'aider à résoudre le problème lié au sexisme dans les milieux à prédominance masculine dans le secteur manufacturier?

Mme Elise Maheu: Comme nous l'avons dit, nous avons créé le groupe en mars de cette année, et la première mesure que nous avons prise a consisté à produire cette étude. Maintenant que nous avons ces données en main... Nous étions arrivés à quelques constats avant de procéder à cette étude, à savoir qu'il y avait une culture centrée sur les hommes et qu'il fallait embaucher plus de femmes pour contrer le problème. C'est l'histoire de la poule et de l'œuf en quelque sorte. C'est pourquoi nous pensons qu'il faut voir comment les jeunes femmes s'en tirent dans les domaines de la science, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques, ou STIM, et voir si les emplois dans ces secteurs leur conviennent.

Mme Bernadette Jordan: Je comprends ce que vous voulez dire, mais je m'interroge à propos de ce dilemme de la poule et de l'oeuf. Si les gens en place disent qu'il y a un problème, je veux savoir ce qu'on fait pour le résoudre. Ne croyez-vous pas que la question n'est pas la façon d'attirer plus de femmes dans un secteur donné, mais bien de trouver le moyen de résoudre le problème du sexisme, si problème il y a?

M. Michael Holden: Comme Elise l'a dit, le rapport que nous avons rédigé remonte à deux semaines et il visait en gros à identifier le problème. Maintenant nous passerons à la prochaine étape qui consiste à résoudre le problème et les entreprises devront certainement assumer leurs responsabilités à cet égard. Nous avons tenu une conférence avec un groupe d'experts qui s'est prononcé sur la difficulté d'attirer et d'embaucher des femmes dans le secteur manufacturier. C'était le 25 octobre, je crois. Il a notamment été conclu de ces discussions qu'il appartient aux entreprises de régler le problème, et nous sommes en train de voir comment nous y prendre pour y parvenir.

Mme Bernadette Jordan: Dans votre enquête, vous avez interrogé des femmes. N'avez-vous pas envisagé d'interroger les hommes au sujet de leur comportement en milieu de travail?

• (1220)

M. Michael Holden: Dans le cadre de cette enquête, nous avons notamment... Comme il est impossible de savoir exactement qui répond à un sondage, nous avons posé quelques questions filtrées à partir desquelles nous avons obtenu différentes réponses nous permettant d'écartier les hommes. Nous avons eu 826 répondants, dont 78 % étaient des femmes. Je pense qu'environ 180 répondants étaient de sexe masculin.

Nous avons examiné quelques questions afin de déterminer s'il y avait des différences, et nous en avons relevées quelques unes fort intéressantes. Par exemple, je ne me souviens pas des chiffres exacts de mémoire, mais je dirais que 30 à 35 % des femmes ont indiqué un écart salarial entre les hommes et les femmes, tandis que les hommes n'ont pas relevé cet écart. Les femmes ont en outre indiqué qu'elles devaient travailler plus dur que les hommes pour faire leurs preuves, point sur lequel les hommes étaient en désaccord. Ces données concordent et témoignent de l'ampleur du défi à relever, car il nous faut non seulement nous attaquer au problème, mais aussi au fait que les hommes ne semblent pas voir de problème.

Mme Bernadette Jordan: Pourriez-vous nous transmettre cette étude?

M. Michael Holden: Bien sûr. En fait, nous avons une version intégrale de ce rapport sur le site Web des Manufacturiers et exportateurs du Canada, avec les résultats détaillés du sondage en annexe. Si vous souhaitez obtenir d'autres renseignements qui ne figurent pas dans les résultats de l'enquête, je me ferai un plaisir de vous les fournir également.

Mme Bernadette Jordan: Parfait. Merci.

Madame Gardiner et madame Akman, je crois que 18 millions de dollars ont été versés pour le financement de 50 projets destinés à favoriser l'autonomisation des femmes. L'une des questions que Mme Brayton a soulevées concerne l'intersectionnalité et les défis auxquels les femmes handicapées sont confrontées. Ces 18 millions de dollars et ces 50 projets permettront-ils de résoudre le problème? Quand vous avez parlé de ces programmes, je ne vous ai pas entendue dire que vous recherchiez du financement.

Mme Nancy Gardiner (directrice générale principale, Programme de la promotion de la femme et des opérations

régionales, Bureau de la coordonnatrice de la situation de la femme): Je vous remercie de poser la question. Je travaille pour l'organisation depuis environ quatre semaines maintenant et j'ai eu le privilège de rencontrer Bonnie. Il faut absolument aborder le problème sous l'angle de l'intersectionnalité. Quant aux projets que vous avez mentionnés, il y en avait environ 50, portant sur des champs d'intérêt précis, comme les personnes handicapées, les femmes autochtones et les nouvelles immigrantes. Dans l'ensemble, les questions sur lesquelles nous nous penchons sont vastes et les champs d'intérêt mentionnés précédemment en font partie. Mais nous sommes d'accord avec Bonnie pour dire que certains secteurs de la population doivent être ciblés.

Mme Bernadette Jordan: Allez-y Marc. Je vais partager mon temps de parole.

M. Marc Serré: Bien, merci.

Carolyn, qui sont les partenaires du secteur privé que vous avez mentionnés pour votre programme?

Mme Carolyn Van: Nous avons des organisations représentant tous les secteurs d'innovation en lien avec la technologie. TELUS est l'un de nos partenaires. Google en est un autre. Nous en avons pas mal. Nous avons également GSC Game World, une compagnie de développement de jeux qui fait partie d'Electronic Arts Inc.

M. Marc Serré: Si vous, les Manufacturiers et exportateurs du Canada, jetez un coup d'œil au programme Canada en programmation, vous pourriez peut-être en faire la promotion auprès de vos membres. Il serait fabuleux de promouvoir, auprès des enseignants, les engagements pris à long terme par le secteur manufacturier envers les femmes, de même que ce qui s'est fait dans le cadre des partenariats. Ainsi les enseignants seraient mieux en mesure de transmettre ces connaissances grâce aux liens qu'ils auront établis, notamment avec l'association des manufacturiers.

La présidente: Absolument.

Nous allons donner la parole à Rachael Harder pour sept minutes.

Mme Rachael Harder: Je vous remercie beaucoup de vous être joints à nous aujourd'hui.

Ma première question s'adresse aux représentants des Manufacturiers et exportateurs canadiens.

Vous avez beaucoup parlé de la culture en milieu de travail et des efforts déployés pour rendre cet environnement plus convivial pour les femmes. J'aimerais poser quelques questions à ce sujet.

Premièrement, quels sont d'après vous les avantages liés à l'embauche des femmes? Quels sont les aspects positifs de leur présence dans un milieu de travail?

M. Michael Holden: Lorsque nous avons rédigé ce rapport, celui sur lequel porte notre débat, un certain nombre d'éléments — ou d'effets positifs, devrais-je dire — sont ressortis de notre étude. La présence des femmes dans le secteur manufacturier a notamment pour effet de favoriser la productivité et l'innovation, en grande partie grâce aux idées et aux perspectives nouvelles qui circulent.

Cela peut tenir du cliché aussi bien que d'une réflexion originale, surtout si vous avez l'habitude de vous retrouver autour d'une table uniquement composée d'hommes qui ont l'habitude de penser, de se comporter et d'agir de telle ou telle manière. C'est l'un des principaux avantages. Un autre avantage est lié aux interactions sociales entre personnes de culture, d'ethnie et de sexes différents qui travaillent ensemble, en collaboration.

Je pense que ce sont là les principaux avantages, outre le fait qu'elles répondent évidemment aux besoins en main-d'oeuvre.

•(1225)

Mme Rachael Harder: Je trouve la question intéressante, et voici pourquoi. Je pense que, si les cadres supérieurs prennent conscience des avantages liés à l'embauche de femmes et s'ils sont en mesure de faire valoir ces avantages et de les défendre, tous les hommes de l'entreprise leur emboîteront le pas et conjugueraient leurs efforts en ce sens. En revanche, si les cadres supérieurs ne conçoivent pas clairement l'importance de cette approche, il ne sera pas possible d'attirer d'autres femmes dans l'entreprise et de donner naissance au sentiment de sécurité et d'inclusion dont elles ont besoin pour se sentir à l'aise dans cet environnement. C'est une question très importante à laquelle toutes les industries doivent pouvoir répondre.

Ma prochaine question m'amène à un autre point que vous avez soulevé, qui consiste à aider à concilier le travail et la vie personnelle des femmes et à créer un environnement où elles pourraient gérer leur vie familiale et tout ce que cela comporte, tout en travaillant au sein d'une entreprise et en veillant à leur bien-être.

Il peut être très coûteux pour une entreprise ou une organisation de répondre à tous ces besoins. Je me demande ce que vous en pensez et quels pourraient être les coûts liés à certaines de ces demandes.

Mme Elise Maheu: En fait, depuis la mise en place du programme appelé Flexibilité, 3M a amélioré l'efficacité de l'organisation. C'est une des premières initiatives que nous avons prises.

Notre président-directeur général a remporté le prix Catalyst l'an dernier pour la mise en œuvre d'un programme pour les femmes dans les postes de direction. Encore une fois, il s'avère que, plus votre effectif est diversifié, plus votre entreprise est rentable. Or, toutes les filiales dans le monde se penchent sur ce programme qu'il a mis en place.

Je pense qu'il est faux de croire que la flexibilité va à l'encontre de la rentabilité. Il est vrai que le travail par quarts est un enjeu très important dans le secteur manufacturier. C'est plus difficile à gérer que le travail de bureau et il n'y a pas vraiment de réponse toute faite à cette question à l'heure actuelle, mais il est certain que les entreprises devront se pencher sur cette question et qu'elles devront trouver une solution.

Mme Rachael Harder: C'est vrai.

L'autre aspect que je souhaite aborder est celui du changement de culture dans le milieu de travail. Il faut un changement culturel non seulement au niveau patronal, mais bien dans toute l'organisation. Je suis d'accord avec l'idée que la terminologie employée pour parler de l'autonomisation, de la défense et de l'appui des femmes a une grande importance. Utilisez-vous cette terminologie dans votre organisation? En faites-vous la promotion?

Mme Elise Maheu: Nous avons des programmes de mentorat. Quand une organisation cherche à favoriser l'avancement des femmes, elle met des programmes en place pour atteindre cet objectif. Par exemple, notre chef mondial de la fabrication qui vient de visiter les sites de fabrication au Canada a dit que nous devrions avoir plus de femmes dans le secteur manufacturier. Il a donc fixé des objectifs pour que chaque directeur d'usine présente un plan en ce sens.

Mme Rachael Harder: J'ai eu l'occasion de visiter le chantier naval d'Irving, à Halifax.

Mme Elise Maheu: Oui.

Mme Rachael Harder: C'est justement l'une des initiatives que cette société a prises. Elle veut attirer davantage de femmes dans le secteur de la fabrication et dans les métiers spécialisés. C'est tout à

fait étonnant. J'ai visité ses installations et j'ai pu voir le travail qui s'y fait. La façon dont on parle des femmes employées dans cette société est incroyablement visionnaire, positive et stimulante. J'ai vraiment apprécié, et je pense que c'est une réussite à bien des égards.

J'ai grandi auprès d'un père qui était un artisan qualifié et d'une mère qui avait étudié l'électricité dans une école de métiers. Elle a eu la possibilité de travailler sur le terrain. Cela se passait dans les années 1990 et elle était la seule femme sur la plupart des chantiers à cette époque. Mais son patron profitait de toutes les occasions possibles pour l'appuyer. À une époque où il y avait peu d'emplois disponibles, ma mère n'a jamais manqué de travail. Elle a toujours trouvé facilement du travail grâce à ses collègues qui l'ont guidée et soutenue.

Je pense que nous en aurions long à dire à ce sujet. Ma mère était une femme très minutieuse et elle faisait son travail suivant des normes plus élevées que bon nombre de ses collègues masculins.

J'ai une dernière question et c'est...

•(1230)

La présidente: Vous avez 15 secondes.

Mme Rachael Harder: Seulement 15 secondes. Je ne vais donc pas la poser.

Merci infiniment de votre présence.

La présidente: Merci beaucoup.

Nous passons maintenant à Sheila Malcolmson.

Mme Sheila Malcolmson: Merci, madame la présidente et mes remerciements au Réseau d'action des femmes handicapées Canada, le RAHF.

Des témoins nous ont parlé des difficultés auxquelles se heurtent les femmes qui travaillent à temps partiel. L'assurance-chômage ne répond pas à leurs besoins. C'est, par exemple, le cas d'une caissière engagée à temps plein et qui ne travaille généralement que 25 heures par semaine. Une femme dans cette situation ne pourra jamais demander l'assurance-chômage et cela aura une incidence collatérale sur sa vie. Pouvez-vous nous parler des femmes aux prises avec un handicap et en quoi cela les affecte?

Mme Bonnie Brayton: Merci Sheila de soulever cette question.

Il importe que nous penchions sur cette question. Les femmes handicapées sur le marché du travail occupent habituellement des emplois qui sont difficiles à conserver. Comme les emplois qu'elles occupent sont faiblement rémunérés — pour autant qu'elles en occupent un — elles risquent d'avoir de la difficulté à obtenir de l'avancement, voire simplement de répondre à leurs besoins fondamentaux. Les travailleurs dans ces catégories d'emplois sont en fait des gens qui vivent dans la plus grande pauvreté. Les femmes dans ces situations sont souvent tenues de choisir entre les mesures de soutien aux personnes handicapées et l'aide accordée pour les services de garderie.

Je tiens par ailleurs à souligner que beaucoup de femmes handicapées qui n'ont pas de possibilités d'emploi intéressantes finissent par dispenser des soins non rémunérés. Le nombre de femmes handicapées qui offrent des soins non rémunérés dans le contexte canadien est plutôt choquant. Les données montrent que plus de 60 % des soins non rémunérés au Canada sont dispensés par des femmes handicapées.

Pour comprendre ce problème, il faut bien connaître les difficultés auxquelles ces femmes sont confrontées pour obtenir un emploi, de même que le type d'emploi et les possibilités d'avancement qui leur sont offertes.

Mme Sheila Malcolmson: Pouvez-vous nous parler davantage des changements que le gouvernement fédéral pourrait apporter pour accroître la stabilité du revenu, non seulement pendant la vie active, mais également à la retraite?

Mme Bonnie Brayton: Des changements seront bientôt apportés en ce sens, et les horaires de travail flexibles en sont un, et non le moindre, à mon avis. Un changement important sera également apporté à l'assurance-emploi dont les prestations pour congé de maladie sont actuellement d'une durée de 15 semaines. Le cas des personnes atteintes du cancer du sein illustre particulièrement bien notre propos. J'ai parlé précédemment des femmes atteintes de maladies épisodiques et chroniques. L'exemple que je donnerais est celui d'une personne ayant 15 semaines d'assurance-emploi, alors qu'elle doit suivre des traitements pendant 30 semaines. Du coup, elle ne fera plus partie du marché du travail. Et ce genre d'exemple n'est pas rare.

Il est certain qu'une femme handicapée qui occupe un emploi précaire ou à temps partiel ne peut recevoir d'assurance-chômage, et c'est l'autre point que vous soulevez. Le revenu de base et la sécurité du revenu sont donc des points qu'il faut aborder, à la fois aux niveaux fédéral, provincial et territorial.

Nous n'offrons pas de soutien du revenu aux personnes qui ont des besoins particuliers. Nous offrons des programmes d'aide sociale ou de bien-être, puis nous offrons des emplois. Nous n'avons aucun programme qui tienne compte des gens à qui il faudrait offrir un revenu minimum garanti décent.

• (1235)

Mme Sheila Malcolmson: Merci beaucoup.

Cette question s'adresse aux Manufacturiers et exportateurs du Canada. À propos des obstacles à la présence des femmes sur le marché du travail, avez-vous entendu parler de la difficulté d'accéder à des services de garde abordables, plus particulièrement si vous travaillez par quarts? De nombreux groupes de femmes nous ont dit avoir besoin de services de garde non seulement pour le neuf à cinq, mais également pour les quarts de travail.

M. Michael Holden: Oui, nous en avons entendu parler. Parmi les barrières énumérées, deux se chevauchent. L'une concerne la conciliation travail-famille et l'autre a trait au respect des engagements pris envers la famille sans compromettre l'avancement professionnel actuel et futur des personnes concernées.

Nous n'avons pas conçu notre questionnaire dans le but de fournir une solution définitive aux divers problèmes, et plus spécialement aux problèmes de garderies et de centres de la petite enfance. L'un de nos défis consiste à obtenir le plus de renseignements possible, sans assommer les gens avec des questionnaires à 85 questions, ainsi que je l'ai fait dans le passé.

Il était sous-entendu dans les réponses sur l'engagement familial qu'il s'agit là d'un problème ou d'un obstacle plus important pour les femmes que ne l'est le problème lié à la garde d'enfants.

Mme Sheila Malcolmson: Si votre organisation voulait promouvoir cette question, ce serait fantastique.

Je m'adresse à Condition féminine Canada. Nous avons perdu le compte du nombre d'organisations qui ont dit souhaiter revenir à l'ancien modèle de financement. Selon ce modèle, le gouvernement fédéral reconnaissait que les refuges pour femmes victimes de

violence familiale et un certain nombre d'autres services de première ligne offerts par les ONG ne pouvaient survivre grâce au financement en place, étant donné que les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux n'offrent pas de services de financement pluriannuel, opérationnel et sûr. D'innombrables organisations ont dit que c'était là un obstacle. Elles sont novatrices, elles collaborent entre elles, mais la multitude de demandes de financement qu'elles doivent remplir les épuise.

Je sais que vous avez un excellent programme de financement; nous en avons entendu parler. Pourriez-vous nous parler un peu de cette volonté de revenir au modèle qui était en place il y a une vingtaine d'années?

La présidente: Vous disposez de 40 secondes.

Mme Nancy Gardiner: Comme je l'ai dit précédemment, il n'y a pas longtemps que je travaille pour l'organisation, mais depuis que je suis arrivée, j'entends définitivement ce son de cloche haut et fort.

J'en ai parlé à Bonnie et à des collègues qui m'ont dit que c'est une difficulté à laquelle les organisations sont confrontées. Elles sont confrontées à la difficulté d'obtenir un financement durable, qui leur permettrait de renforcer les capacités ou de fournir aux organisations le soutien nécessaire à la poursuite de leur excellent travail jour après jour sur le terrain.

Nous avons entendu parler de ces préoccupations au ministère. Le ministre en a également entendu parler dans nos rencontres avec ces organisations. On nous fait part de ces idées et des difficultés auxquelles les organisations sont confrontées et nous savons d'où elles viennent. Nous devons en tenir compte lorsque nous déterminons quels projets seront mis en place ou quel financement sera accordé, de façon que ces organisations puissent poursuivre leur excellent travail jour après jour sur le terrain.

La présidente: Nancy, merci beaucoup. C'est bon.

Passons maintenant à Sean Fraser pour les sept prochaines minutes.

M. Sean Fraser: Merci, madame la présidente.

Je vais d'abord m'adresser à Mme Van. Merci d'être restée pour répondre à d'autres questions. J'ai deux enjeux à examiner avec vous. Comme nous n'avons que très peu de temps, je vous serais reconnaissant de répondre aussi brièvement que possible.

D'abord, en juin dernier, le ministre Bains a annoncé le lancement du programme CodeCan. Je crois que votre organisme y assistait avec Actua et Kids Code Jeunesse. Ce programme allait offrir des cours de programmation à 500 000 élèves de la maternelle à la 12^e année et accorder du financement à 500 enseignants.

L'excellent travail que vous accomplissez repose-t-il sur ce genre de programme, ou est-ce que d'autres initiatives pourraient aider votre organisme?

Mme Carolyn Van: Oui, il est certain que ce programme nous aide à réaliser nos objectifs.

Nous tenons à collaborer avec des organismes comme Kids Code Jeunesse pour atteindre plus d'éducateurs dans tout le pays. En effet, les programmes comme CodeCan appuient les éducateurs et contribuent réellement au progrès des enfants.

• (1240)

M. Sean Fraser: Certains problèmes liés au territoire de compétence nous empêchent de travailler dans les écoles. S'agit-il d'une manière efficace d'entrer par la porte arrière pour que les enfants qui en ont besoin puissent suivre ce programme? Vous oblige-t-on à simplement déposer les ressources puis vider les lieux?

Des voix: Oh, oh!

Mme Carolyn Van: Oui.

M. Sean Fraser: Vous avez mentionné un problème qui m'a profondément troublé. Il ne se manifeste pas uniquement dans les domaines de la programmation et de l'informatique, mais dans les secteurs professionnels en général. Il s'agit du grand nombre de femmes qui abandonnent leur carrière à mi-chemin.

Les femmes ont aussi de la peine à s'introduire dans ces professions. Nous le constatons en droit, même si la majorité des diplômés sont des femmes. Depuis quelques années... Ce problème s'explique de plusieurs manières, mais nous allons recommander au gouvernement fédéral de s'y attaquer. Que pourrions-nous lui demander de faire pour aider les femmes à conserver leur emploi non seulement en programmation, mais dans différentes professions afin d'atteindre des postes de plus haut niveau?

Mme Carolyn Van: Je crois que nous en revenons à certaines observations entendues plus tôt. Un plus grand nombre d'organismes lancent des initiatives d'EDI, équité, diversité et inclusion. Certains créent même des départements pour améliorer ces aspects de l'organisme.

En discutant avec des femmes qui occupent des postes de direction dans les domaines des STIM et qui font partie des 25 % qui sont sur le point de quitter leur emploi, j'ai eu une lueur d'espoir en apprenant que plusieurs organismes commencent à comprendre les besoins fondamentaux qu'ils devraient satisfaire pour garder ces femmes au sein de leurs effectifs... Nous avons aussi découvert que certains de nos partenaires du secteur privé encouragent leurs employées à ne pas quitter leur poste, parce qu'elles servent d'exemple aux jeunes filles qui désirent se modeler sur des personnes qui se trouvent dans les mêmes circonstances qu'elles.

M. Sean Fraser: Si vous me permettez, je vais maintenant m'adresser aux représentants de Manufacturiers et exportateurs du Canada.

Merci beaucoup d'être venus. Votre témoignage est très intéressant.

Je reconnais que le sondage que vous avez mené visait seulement à recueillir des faits et qu'il n'en est qu'à ses débuts, alors je ne m'attends pas à ce que vous puissiez répondre à toutes mes questions. Cependant, nous allons devoir très bientôt déposer notre rapport sur la question de la promotion des femmes dans les milieux de travail.

Selon les témoignages que nous venons d'entendre, que pourrait faire le gouvernement fédéral pour aider nos partenaires du secteur privé à assurer la réussite des femmes dans leurs différents secteurs?

M. Michael Holden: Les observations que nous avons entendues sont excellentes. J'ajouterais que nous cherchons à collaborer avec des gouvernements dans deux ou trois domaines.

Au fond, nous avons là un problème d'offre de main-d'oeuvre. Il faut qu'un plus grand nombre de femmes choisissent de suivre des programmes d'études qui les introduisent dans ces professions. De plus, nous voulons qu'elles désirent y faire carrière. Je suis convaincu que nous pouvons nous unir pour promouvoir auprès

des filles les domaines des STIM et les métiers spécialisés. Nous désirons beaucoup discuter de cela.

La deuxième solution sera d'ouvrir les portes des fabriques et de présenter des cas de réussites d'employées. Je crois que vous avez dit que les femmes, inspirées par la réussite d'autres femmes, désirent accéder à des postes de direction. Les plus jeunes répondantes à notre sondage, en particulier, ont souligné cela. Elles sont sûres de pouvoir apporter de grands changements.

M. Sean Fraser: Au sujet du premier problème, vous avez dit désirer en discuter. Pensez-vous que pour trouver la bonne solution, il serait bon de consulter le gouvernement fédéral et vos partenaires du secteur privé afin de définir les solutions réalisables?

M. Michael Holden: Oui, j'en suis convaincu. Nous allons collaborer avec Condition féminine Canada. Nous avons pris note des initiatives dont vous avez parlé tout à l'heure, et je crois que nous allons aussi présenter des propositions pour quelques-uns de ces programmes.

M. Sean Fraser: Est-ce qu'un organisme du secteur privé a mené un examen du coût de l'inaction? Vous avez souligné que l'on constate une recrudescence de la productivité et de l'innovation dans les organismes qui embauchent des femmes. En faisant un calcul mental rapide de ce coût, j'ai envie de me taper la tête contre un mur. Le coût de l'inaction semble bien trop élevé pour qu'on l'ignore. Le secteur privé a-t-il tenté d'évaluer ce coût?

M. Michael Holden: Pas à ma connaissance, non.

M. Sean Fraser: D'accord.

Je vais poser une question rapide à nos fonctionnaires. Je crois qu'il me reste moins d'une minute. Vous avez mentionné le besoin d'établir un programme commercial progressiste. Sans vérification, il n'aidera pas grand monde. Il n'aidera que ceux qui n'en ont pas besoin. Mais si nous insérons dans ce programme un élément progressiste de manière à en faire bénéficier aussi les femmes, je suis sûr que nous en tirerons avantage. Comment poursuivre nos échanges commerciaux à l'étranger tout en veillant à ne pas avantager uniquement le patriarcat?

• (1245)

Mme Justine Akman: Combien de temps me reste-t-il?

La présidente: Vous avez une minute.

Des voix: Oh, oh!

M. Sean Fraser: Une minute pour écraser le patriarcat. Allez-y.

Mme Justine Akman: Ce sera facile.

Des voix: Oh, oh!

Mme Justine Akman: Comme vous le savez probablement tous, cette notion de programme commercial progressiste est nouvelle et pour le moment, le Canada est en tête dans ce domaine.

Ce programme progressiste permettra l'accomplissement d'objectifs très précis. Par exemple, il permettra de promouvoir les questions de diversité des fournisseurs, d'encourager les femmes à se lancer dans les domaines des STIM, de veiller à ce que le commerce des ressources naturelles n'accroisse pas la violence contre les femmes. Il permettra d'accomplir toutes sortes d'autres objectifs que le gouvernement examine activement. J'ajouterai que même la collecte de données adéquates et le soutien de recherche efficace sur les divers aspects du commerce et de l'égalité hommes-femmes nous feraient faire des pas de géant sur ces enjeux.

M. Sean Fraser: Merci beaucoup.

La présidente: Merci beaucoup, Justine. Je ne sais pas comment vous avez réussi à conclure exactement au bout de vos sept minutes. C'est parfait.

Des voix: Oh, oh!

La présidente: Martin Shields, vous avez trois minutes. En fait, je vais vous en donner cinq.

M. Martin Shields: Merci, madame la présidente.

Je remercie les témoins d'être venus aujourd'hui. Je suis heureux d'en avoir tant appris.

Je possède une certaine expérience de l'autre camp pour avoir été, pendant de nombreuses années, le seul homme d'un groupe de 35 femmes. Quand je suis entré en poste, la salle de bain des hommes servait de chambre fourre-tout.

Dans le monde de la fabrication, j'ai aussi vécu de nombreuses expériences en traitant avec les parents d'élèves du primaire et du secondaire. J'encourageais ces élèves à faire des stages et à acquérir de l'expérience de travail dès l'âge de 16 ans. À 20 ans, ils seraient prêts à entrer dans le monde du travail. À 30 ans, ils lanceraient leur propre entreprise. C'est ainsi que l'on devient propriétaire d'entreprise.

Toutefois, les parents me faisaient obstacle. En répondant à nos sondages et en discutant avec nous, ils ne pensaient qu'à l'université pour leurs enfants.

Avez-vous constaté cela vous aussi?

M. Michael Holden: Oui, tout à fait. Notre examen des taux de représentation des femmes dans le domaine de la fabrication n'est pas lié à cette étude en particulier. Cependant, il découle d'une stratégie nationale que j'ai mentionnée rapidement et que nous avons élaborée l'année dernière. Nous cherchions à résoudre la pénurie de travailleurs qualifiés dans plusieurs métiers.

Cet examen nous a permis de définir l'un des problèmes fondamentaux. Exactement comme vous le disiez, la société semble avoir un préjugé contre les travaux manuels, contre les métiers spécialisés et elle favorise les études universitaires. Les détenteurs de diplômes ont un statut social plus élevé que les travailleurs qui détiennent un certificat de spécialisation. Ce n'est pas juste. Rien dans la documentation publiée sur le marché du travail n'appuie cette façon de penser. Mais c'est le contexte dans lequel nous vivons. Cela fait partie des problèmes que nous cherchons activement à régler, mais nous n'y parviendrons pas du jour au lendemain.

M. Martin Shields: En effet, c'est un problème systémique. En examinant la création d'emplois, l'offre de travail et les personnes à embaucher, si le gouvernement décide de collaborer pour régler ce problème systémique, il faudra que nous changions cette façon de penser, sinon nous allons nous heurter à une pénurie de travailleurs. Comme je l'ai dit tout à l'heure, l'inaction nous coûte cher.

M. Michael Holden: Nous pourrions promouvoir les avantages de faire carrière dans un métier spécialisé. D'abord, ces travailleurs sont extrêmement bien payés. Ils n'accumulent pas de grosses dettes d'étudiants. La demande est énorme. Les heures de travail sont très souples. Ces travailleurs trouvent de l'emploi partout au pays. Oui, il faut régler ce problème, et nous nous y attaquons activement.

M. Martin Shields: La question de la mobilité que vous venez de citer cause bien des maux de tête aux professionnels qui déménagent dans d'autres provinces. Mais les travailleurs spécialisés ont beaucoup plus de facilité. Cet aspect des métiers intéresse les plus jeunes. Malheureusement, on ne leur en parle pas assez. La mobilité est un aspect qui favorise beaucoup les travailleurs spécialisés par rapport aux professionnels, qui se heurtent à des barrières d'une province à une autre.

La présidente: Il vous reste une minute et demie.

M. Martin Shields: Bien.

Vous vous êtes attaqué à ce problème, vous commencez à faire du chemin. Mais si vous vouliez lancer deux ou trois stratégies, à qui vous adresseriez-vous?

• (1250)

M. Michael Holden: Nous avons une liste de cinq initiatives stratégiques que nous désirions lancer: exposer très visiblement des femmes modèles de réussite, ouvrir l'accès aux métiers du domaine de la fabrication, encourager les filles à se lancer dans les domaines des STIM et les encourager à choisir un métier spécialisé. Cette dernière initiative est assurément la plus importante. C'est l'étape cruciale de la résolution de ce problème. Ce domaine est primordial. Il est également critique de créer des milieux de travail inclusifs, d'offrir de la souplesse pour l'équilibre travail-famille, toutes ces conditions en groupe... Nous faisons beaucoup d'efforts pour attirer les filles à des postes de STIM, mais il faut aussi qu'elles désirent ces emplois. N'oublions surtout pas les avantages rattachés à ces métiers. Nous en discutons justement avec un groupe d'experts... Il faut montrer aux femmes tous les avantages qu'elles retireraient de ces carrières.

Tout d'abord, ce message doit être positif. Ne leur disons pas qu'elles devraient adopter un métier parce qu'on n'y trouve presque pas de femmes. On ne les attirera pas de cette façon. Personne n'écouterait ce message. Il faut présenter les aspects positifs comme ce qu'elles retireraient de ces métiers, à quoi ressemblent ces milieux de travail, les avantages qu'elles retireraient de ces carrières enrichissantes, qu'on y embauche toujours plus de femmes — si tel est le cas. Il est crucial de se concentrer sur ces types de messages.

M. Martin Shields: Il vous faut un partenaire.

La présidente: Merci, Martin.

Poursuivons la ronde de questions. Nous pourrions poser celles-ci plus tard.

Emmanuela, vous avez cinq minutes.

Mme Emmanuela Lambropoulos: Je vais partager mon temps avec ma collègue, Mme Damoff.

Mes questions et observations s'adressent à Mme Maheu et à M. Holden.

J'ai parfois l'impression que les femmes se font obstacle à elles-mêmes. Je sais que c'est une chose terrible à dire devant un comité de la condition féminine. Cependant, il me semble que l'on nous permet, en pratique et de par la loi, de faire à peu près tout ce que les hommes font.

Il me semble que bien souvent, ces obstacles sont l'attitude des hommes et des femmes face à ces concepts. Je ne veux pas faire sembler négative, mais ma collègue a dit tout à l'heure que sa mère n'avait jamais eu de peine à trouver du travail grâce au mentorat d'un homme. Il me semble que nous attribuons souvent notre succès à des hommes au lieu de reconnaître que nous en sommes les artisanes. Ces femmes ont réussi parce qu'elles ont su réussir et accomplir leur travail. Les femmes ont tendance à attribuer leur succès à d'autres gens. À mon avis, nous avons là un des principaux problèmes.

Votre programme comprend-il un volet visant à habiliter les femmes qui travaillent dans le domaine de la fabrication et à leur offrir des groupes de soutien dans leurs lieux de travail, par exemple? Reçoivent-elles le soutien nécessaire pour rendre leur expérience plus positive?

Mme Elise Maheu: Oui.

Mme Emmanuella Lambropoulos: Désolée. Ma question était longue.

Mme Elise Maheu: Tout d'abord, cette expérience est plutôt personnelle. Quand j'étais enfant, ma mère me disait que je pourrais faire tout ce que je voudrais. Cette attitude ouvre beaucoup de portes. Mais il est vrai que le domaine de la fabrication est très intimidant. L'atmosphère d'une usine n'est pas très attrayante pour les femmes. Je crois que c'est un peu... Par exemple à 3M, nous avons créé des cercles d'amitié, mais la moitié des répondantes au sondage ont affirmé qu'ils sont utiles, et les autres ne les trouvent pas utiles.

M. Michael Holden: Je précise: certaines questions portaient sur les groupes de réseautage pour les femmes. Nous leur demandions si elles les trouvaient utiles. Je vous dirai honnêtement que leurs réponses nous ont un peu déçus.

Tout d'abord, un grand nombre de lieux de travail n'ont pas créé de groupes de réflexion pour les employées, officiellement ou non. Là où il y en a, la majorité des travailleuses n'y participent pas. De celles qui y participent, la moitié seulement trouve ces groupes utiles.

Il faudra que nous nous efforcions d'en trouver la cause. En fait, ces groupes devraient justement répondre au besoin dont vous avez parlé. Mais les femmes qui ont participé à ces groupes n'y voient pas d'utilité. Il faut que nous étudions cela plus en profondeur pour cerner le problème.

Mme Emmanuella Lambropoulos: Merci.

Pam.

Mme Pam Damoff: Merci.

Bonnie, merci d'être revenue nous parler.

Notre société ne sait pas du tout placer les travailleurs handicapés dans les lieux de travail. Nous semblons trouver tout naturel qu'ils travaillent gratuitement au lieu d'être rémunérés pour des emplois intéressants. Nous les plaçons aux caisses des magasins, mais de nombreuses femmes vivent avec le spectre de l'autisme, d'autres ne peuvent pas sortir de leur fauteuil roulant, d'autres encore sont

aveugles ou sourdes. Elles ne peuvent donc pas faire usage de leurs compétences et parfois même de leur niveau d'études. Nous avons là un autre problème. Des témoins nous ont dit que les subventions aux employeurs ne mènent à rien.

Selon vous, comment pourrions-nous éduquer les employeurs pour qu'ils améliorent l'accessibilité à leurs lieux de travail en assouplissant les horaires, par exemple? Cela ne leur coûterait pas cher.

Vous n'avez qu'une trentaine de secondes pour répondre.

• (1255)

Mme Bonnie Brayton: Merci.

Il vaut la peine d'examiner les subventions salariales, parce qu'elles sont très différentes. Certaines d'entre elles permettent à des gens de s'introduire dans un lieu de travail auquel ils n'avaient pas accès auparavant. Cela s'explique par la discrimination que subissent, dans le marché du travail, les personnes et les femmes qui ont un handicap. Il arrive souvent que seule une subvention salariale leur permette d'obtenir un emploi.

L'autre référence sur les ateliers protégés présente un concept que nous n'acceptons pas du tout. Il s'agit d'une approche régressive fondée sur l'idée selon laquelle les gens ont davantage à participer à ces ateliers à partir de chez eux. Les personnes et les femmes qui ont un handicap possèdent les mêmes compétences que le reste de la population. Il nous suffirait de leur assurer l'accès en leur fournissant un moyen de transport, ce qui est un problème fondamental. Il y a aussi la conception universelle qui s'applique à de nombreux contextes dans divers secteurs. L'accommodement fait partie des droits de la personne. Il faut éduquer les employeurs pour qu'ils comprennent qu'ils sont obligés d'offrir un accès égal à l'emploi. Il est crucial de soutenir ces personnes une fois qu'elles sont dans leur milieu de travail.

La présidente: Vous avez dépassé votre temps de 45 secondes.

Mme Bonnie Brayton: Il me reste une statistique à présenter.

La présidente: Allez-y.

Mme Bonnie Brayton: La Commission canadienne des droits de la personne examine les plaintes déposées au gouvernement fédéral. De toutes les plaintes pour atteinte aux droits de la personne déposées au Canada, 60 % concernaient un handicap. Les données sont explicites. Il faut modifier les politiques.

Merci.

La présidente: Excellent.

Merci de tout coeur.

Je tiens à remercier les témoins d'être venus aujourd'hui: Bonnie Brayton, du Réseau d'action des femmes handicapées du Canada, merci d'être venue de Montréal. Merci à Carolyn Van, de Canada en programmation ainsi qu'à Michael Holden et Elise Maheu, de Manufacturiers et exportateurs du Canada et à Justine Akman et Nancy Gardine de Condition féminine Canada.

Merci beaucoup d'avoir participé à notre étude aujourd'hui. Nous vous en sommes très reconnaissants.

La séance est levée.

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

Les délibérations de la Chambre des communes et de ses comités sont mises à la disposition du public pour mieux le renseigner. La Chambre conserve néanmoins son privilège parlementaire de contrôler la publication et la diffusion des délibérations et elle possède tous les droits d'auteur sur celles-ci.

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 de la Chambre des communes à l'adresse suivante : <http://www.noscommunes.ca>

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

SPEAKER'S PERMISSION

The proceedings of the House of Commons and its Committees are hereby made available to provide greater public access. The parliamentary privilege of the House of Commons to control the publication and broadcast of the proceedings of the House of Commons and its Committees is nonetheless reserved. All copyrights therein are also reserved.

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 House of Commons website at the following address: <http://www.ourcommons.ca>