



Chambre des communes
CANADA

Comité permanent de la condition féminine

FEWO • NUMÉRO 007 • 3^e SESSION • 40^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le lundi 29 mars 2010

Présidente

L'honorable Hedy Fry

Comité permanent de la condition féminine

Le lundi 29 mars 2010

• (1530)

[Traduction]

La présidente (L'hon. Hedy Fry (Vancouver-Centre, Lib.)): Conformément aux articles 110 et 111, nous entreprenons l'étude du certificat de nomination de Suzanne Clément au poste de coordonnatrice, renvoyé au comité le jeudi 4 mars 2010. Comme vous le savez bien, le comité dispose de 30 jours pour régler cette question; nous sommes donc tout juste dans les limites de temps prescrites.

Nous recevons aujourd'hui Suzanne Clément, coordonnatrice et chef d'agence du Bureau de la coordonnatrice. Nous accueillons également Havelin Anand, directrice générale de la Direction du programme de promotion de la femme et des opérations régionales ainsi que Cindy Paquette, directrice de la Direction des services intégrés.

Conformément aux règles, le bureau de la ministre nous a fait parvenir le CV, et j'espère que tous les membres l'ont reçu.

Mme Clément disposera de 10 minutes pour présenter le poste de coordonnatrice. Nous passerons ensuite à la période de questions et réponses.

Mme Suzanne Clément (coordonnatrice, chef d'agence, Bureau de la coordonnatrice, Condition féminine Canada): Merci, madame la présidente. Je vais distribuer des copies de mes notes pour les interprètes.

[Français]

Je suis heureuse d'avoir l'occasion, aujourd'hui, de me présenter aux membres du comité et de répondre aux questions que vous pourriez avoir sur mon expérience, mes compétences et ma vision en tant que nouvelle coordonnatrice de Condition féminine Canada, un poste que j'occupe depuis le 14 décembre dernier.

[Traduction]

Je suis titulaire d'un diplôme en science politique de l'Université d'Ottawa. Je fais partie de la fonction publique du Canada depuis plus de 30 ans. Au cours des 20 dernières années, j'ai occupé des postes de direction variés dans le cadre d'initiatives de politiques horizontales, de grands programmes de contributions nationaux et de programmes de communications stratégiques; j'ai aussi joué des rôles de liaison clés, notamment en tant que secrétaire générale.

Je suis très honorée que l'on m'ait confié cette nouvelle responsabilité, et je compte m'en acquitter en tirant parti au maximum de mes capacités et de mon expérience. Je suis heureuse également de travailler au sein de l'équipe de Condition féminine Canada.

Comme vous le savez, notre mandat est de promouvoir l'égalité des sexes et la pleine participation des femmes à la vie économique, sociale et démocratique du Canada, notamment en éliminant les obstacles à leur participation socioéconomique.

La promotion de l'égalité est une responsabilité partagée. Notre ministre et plusieurs de celles qui l'ont précédée ont souligné à de nombreuses reprises qu'aucun ministère ou organisme gouvernemental ne saurait, à lui seul, faire de l'égalité une réalité. Cet objectif exige une collaboration et des partenariats solides avec un large éventail d'intervenantes et d'intervenants, tant à l'extérieur qu'à l'intérieur de l'appareil gouvernemental. Il faut donc travailler de concert avec les ministères et les autres organismes fédéraux, avec les autres paliers de gouvernement ainsi qu'avec des organismes privés et non gouvernementaux, y compris des organismes bénévoles.

[Français]

L'un de mes principaux objectifs, pour les mois et les années à venir, sera de renforcer l'influence de Condition féminine Canada afin de faire progresser la condition des femmes et des filles, conformément à notre raison d'être. L'organisme a aussi un rôle important à jouer pour que les considérations liées à l'égalité entre les sexes soient comprises et qu'elles se reflètent dans les lois, les politiques et les programmes fédéraux. Je veux miser sur le travail accompli au cours des dernières décennies et accroître notre capacité d'influer sur l'établissement des priorités à différents niveaux.

De façon plus concrète, je veux m'assurer que notre organisme siègera aux bonnes tables et au bon moment, afin d'exercer une influence sur les principales recommandations et décisions, spécialement lorsque ces décisions peuvent avoir une incidence sur la condition des femmes et des filles.

• (1535)

[Traduction]

À l'échelle des organismes fédéraux, je veux que notre travail influence et remette en question, de façon positive, celui des autres, particulièrement en ce qui concerne les initiatives et les priorités pangouvernementales. Compte tenu des points de vue particuliers que nous possédons sur un large éventail de dossiers touchant les femmes et les filles et des réseaux que nous avons établis au fil des ans, je vois Condition féminine Canada comme un animateur et un incubateur d'idées, qui fait avancer les dossiers. Je vois notre organisme contribuer au rassemblement des intervenantes et intervenants appropriés. Je le vois aussi contribuer à la qualité de l'information et aux analyses nécessaires à la prise de décisions éclairées.

L'analyse comparative entre les sexes constitue l'une des démarches les plus importantes pour influencer sur l'établissement des priorités et niveaux de financement nécessaires à la promotion de l'égalité des sexes. Toutefois, comme le comité permanent l'a souligné au fil des ans et comme la vérificatrice générale l'a constaté dans sa vérification du printemps 2009, l'analyse comparative entre les sexes n'a pas été mise en oeuvre de façon uniforme au sein de l'appareil gouvernemental depuis 1995.

En m'appuyant sur le Plan d'action pour l'analyse comparative entre les sexes qui a été présenté au Comité des comptes publics, j'ai l'intention de promouvoir de façon intensive l'analyse comparative entre les sexes et son intégration aux processus institutionnels. Les démarches nécessaires pour ce faire ont déjà été bien amorcées auprès de nombreux ministères et organismes. À mon avis, Condition féminine Canada doit donner l'impulsion, susciter des remises en question et donner à ses partenaires fédéraux l'aide et les conseils dont ils ont besoin pour obtenir des résultats.

Je veux aussi continuer de collaborer avec d'autres championnes et champions de l'analyse comparative entre les sexes, notamment celles et ceux qui oeuvrent au sein des trois organismes centraux, afin de parfaire notre compréhension et notre maîtrise de l'analyse comparative entre les sexes, de sa mise en oeuvre et de sa surveillance.

En ce qui concerne le programme, je veux m'assurer que nous puissions atteindre efficacement les objectifs que nous poursuivons au moyen des subventions et des contributions accordées dans le cadre du Fonds communautaire pour les femmes et du Fonds de partenariat pour les femmes. Quelques mois à peine se sont écoulés depuis mon entrée en fonction à Condition féminine Canada, mais j'ai déjà pu constater le vif intérêt et l'indéniable volonté des organismes non gouvernementaux du pays à travailler avec nous à l'élimination des obstacles à la pleine participation des femmes à la société canadienne.

Étant donné la transversalité d'un grand nombre d'enjeux qui touchent les femmes et les filles, nous allons continuer de former des partenariats avec les ministères, les autres paliers de gouvernement, les organismes non gouvernementaux et le secteur privé, et de mettre à profit les efforts de ces partenaires dans la prestation de nos programmes.

Avec le temps, j'ai acquis une compréhension approfondie des rouages de l'État et de la façon dont les décisions sont prises. Chose plus importante encore, j'ai occupé des postes où j'ai eu à jouer un rôle de rassemblement et à intervenir à l'échelle de l'appareil gouvernemental pour faire avancer d'importants dossiers. Je saurai tirer parti de mon expérience et de mes compétences dans l'exercice de mes fonctions.

[Français]

En ce qui concerne les valeurs et l'éthique, je puis assurer les membres du comité de mon attachement aux idéaux que doit servir toute administratrice générale de la fonction publique, notamment la recherche de l'excellence, la responsabilité, l'imputabilité, l'intégrité et le respect.

Merci de m'avoir permis de présenter ce bref exposé. Je demeure à votre service.

[Traduction]

La présidente: Merci beaucoup, madame Clément.

Nous allons maintenant passer à la période des questions. Comme vous le savez, au premier tour, chaque intervenant dispose de sept minutes, ce qui comprend les questions et les réponses.

Chers collègues, comme vous le savez, vous êtes ici pour déterminer si vous acceptez ou si vous croyez que Mme Clément est bien placée, à la lumière de sa formation, de son expérience, etc., pour remplir cette fonction d'une grande importance. Vous pouvez lui poser des questions sur cet aspect, sur les politiques ou sur d'autres sujets liés au mandat dont elle devra s'acquitter.

Est jugée irrecevable toute question sur son allégeance politique ou sur ses dons personnels à des partis. Vous devez vous en tenir à

des questions qui portent sur ses qualifications et ses compétences ainsi que sur ses tâches et sa capacité de les remplir.

On vous écoute, madame Simson.

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

Et merci à vous, madame Clément, d'être revenue. Vous étiez ici tout à l'heure, mais nous n'avons pas eu l'occasion de vous parler à ce moment-là.

Je vais entrer dans le vif du sujet. J'ai visité le site Web de Condition féminine — qui décrit d'ailleurs très bien le mandat de l'organisme — mais ni moi ni mon personnel n'avons pu accéder à la description du poste de coordinatrice.

Dans votre déclaration préliminaire, vous nous avez expliqué en détail ce que vous comptez faire dans le cadre de cette fonction. Mais y a-t-il une description de travail officielle? Si oui, pourriez-vous fournir au comité un bref aperçu des tâches liées à la fonction de coordinatrice et des compétences particulières que vous mettrez à contribution dans le cadre de ce poste pour améliorer l'organisme?

• (1540)

Mme Suzanne Clément: Le processus de sélection pour ce poste n'est pas un processus traditionnel dans lequel on annonce un poste et le profil des compétences qui s'y rattache, mais je peux vous dire ce que je sais au sujet des responsabilités et des rôles du poste. Il y a évidemment la responsabilité d'atteindre l'objectif du gouvernement en matière d'exécution des programmes de subventions et de contributions. Il s'agit de tenir compte des résultats des programmes mais aussi de s'assurer que toutes les mesures de reddition de compte et toutes les exigences prévues par la Loi sur la gestion des finances publiques sont respectées dans le cadre de l'exécution des programmes. À cela s'ajoute la responsabilité d'assumer le rôle d'administratrice des comptes pour l'affectation budgétaire de Condition féminine Canada, qui s'élève à un total d'environ 30 millions de dollars. Pour l'organisme, je dois m'assurer que des systèmes financiers appropriés sont en place pour être en mesure de décider de l'utilisation de ces fonds et des propriétés.

Mme Michelle Simson: Au fond, vous devez rendre des comptes.

Mme Suzanne Clément: Absolument.

Mme Michelle Simson: Pour ce budget de 30 millions de dollars?

Mme Suzanne Clément: Oui, tout à fait.

Un autre domaine de responsabilité est la mise en oeuvre de l'analyse comparative entre les sexes dans l'ensemble du gouvernement fédéral. Un troisième domaine de responsabilité consiste à recueillir des données qui nous permettront de prendre des décisions en toute connaissance de cause pour aider nos collègues dans l'ensemble des ministères et organismes fédéraux et dans d'autres organisations et institutions au Canada à prendre des décisions éclairées sur la situation.

Mme Michelle Simson: C'est pour l'ensemble du pays?

Mme Suzanne Clément: Oui.

Mme Michelle Simson: Donc, c'est un peu comme si vous étiez la présidente-directrice générale de l'organisme, n'est-ce pas?

Mme Suzanne Clément: Oui, c'est ça.

Mme Michelle Simson: Pour ce qui est du mandat, d'après vous, quel sera le degré d'efficacité de l'organisme maintenant, au chapitre de l'acquiescement du mandat et de l'atteinte des objectifs que vous fixerez, si on tient compte de la décision du gouvernement de fermer 12 des 16 bureaux régionaux? S'il s'agit d'un effort à la grandeur du pays, 12 sur 16 — voilà un pourcentage assez élevé, n'êtes-vous pas d'accord?

Mme Suzanne Clément: Pour commencer, la réponse à cette question dépend de la mesure dans laquelle les 16 bureaux sont efficaces, et je ne vais pas essayer de me prononcer sur une décision que le gouvernement a prise. Mais je sais que le fait d'avoir un bureau...

Mme Michelle Simson: Pardon, juste une seconde. Vous n'avez pas eu votre mot à dire dans cette décision?

Mme Suzanne Clément: Non.

Mme Michelle Simson: Pas du tout? Alors, on ne vous a pas consultée. D'accord.

Le rôle de coordinatrice ne consisterait-il pas à, entre autres, se prononcer sur une décision?

Mme Suzanne Clément: C'est possible, si on en fait la demande. Mais comme je n'étais pas là lorsque la décision a été prise, je ne pourrais pas vous répondre.

Mais je peux vous fournir une réponse générale en ce qui a trait aux bureaux régionaux, parce que j'ai géré de nombreux programmes régionaux de subventions et de contributions et d'autres types de programmes quand j'étais secrétaire générale de l'Office des transports du Canada; nous étions responsables de la prestation des subventions dans l'ensemble du pays.

Si on n'a pas de masse critique dans un bureau, c'est-à-dire pas assez de personnel, on n'offre pas un meilleur service du seul fait que c'est plus proche. Il faut un nombre suffisant d'employés dans un bureau pour assurer un savoir-faire, des possibilités de formation et un transfert de connaissances.

Mme Michelle Simson: Mais cela représente 75 p. 100 des bureaux, ce qui est, selon moi, un pourcentage très élevé.

Mme Suzanne Clément: Mais j'ai passé en revue la documentation et je crois que certains de ces bureaux n'avaient qu'un seul employé. Si un bureau n'est doté que d'une seule personne, on n'offrira pas nécessairement un meilleur service.

Mme Michelle Simson: Quand vous dites « certains » bureaux, de combien s'agit-il? Vous avez dit que certains bureaux ont peut-être un seul employé.

Mme Suzanne Clément: Je pense qu'il y avait deux bureaux. Je n'ai pas de renseignements précis. Je suis sûre que je pourrais les obtenir.

Mme Michelle Simson: Pourriez-vous nous les faire parvenir à un moment donné?

Mme Suzanne Clément: Les chiffres, oui, certainement.

Mme Michelle Simson: Ce serait bien.

Nous avons entendu le témoignage de... et c'est peut-être quelque chose dont vous ne vous occupez pas, mais je crois que ce serait possible. C'est un dossier sur lequel la ministre travaille, à savoir l'élaboration d'un plan d'action qu'elle a promis pour les femmes canadiennes; elle a d'ailleurs annoncé les trois piliers du plan d'action il y a plus d'un an. Participez-vous actuellement au processus d'élaboration du plan d'action et, le cas échéant, pouvez-vous dire au comité quand nous pourrions en prendre connaissance?

● (1545)

Mme Suzanne Clément: Il y a un plan. Dès mon entrée en fonction, on m'a appris que l'élaboration du plan d'action allait bon train et que des progrès avaient été réalisés quant aux trois piliers pour aider les femmes à atteindre...

Mme Michelle Simson: Mais y a-t-il un plan écrit, comme le plan d'action économique? Un plan qu'on pourrait lire. Y a-t-il quelque chose par écrit que le comité pourrait consulter si peut-être...

Mme Suzanne Clément: Eh bien, le RPP, le Rapport sur les plans et les priorités, de l'organisation met l'accent sur les priorités dans les trois piliers, à savoir la sécurité économique des femmes...

Mme Michelle Simson: Mais les piliers ne constituent pas un plan. Par définition, il s'agit d'une assise ferme sur laquelle s'appuie une structure. En l'occurrence, ce serait le plan. La ministre a annoncé qu'on avait déjà établi les trois piliers et qu'on allait ensuite produire un plan. Je suis juste curieuse de savoir si l'élaboration du plan est en cours.

Mme Suzanne Clément: Eh bien, le plan met toujours l'accent sur les mesures prises par le gouvernement dans les trois piliers, si vous préférez.

Mme Michelle Simson: Y a-t-il un plan, c'est-à-dire un plan écrit?

Mme Suzanne Clément: Je crois que le dernier budget comprenait des mesures très concrètes relativement à la violence contre les femmes autochtones, et c'est sûrement le fruit du travail réalisé dans le champ d'action visant à réduire la violence faite aux femmes. Notre travail vient donc éclairer les mesures prises par le gouvernement.

La présidente: Madame Simson, votre temps est écoulé.

Je cède la parole à Mme Demers.

[Français]

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

Madame Clément, mesdames, merci beaucoup d'être ici aujourd'hui.

Madame Clément, je ne doute pas du tout de vos compétences et du travail que vous avez fait jusqu'à maintenant. Je m'intéresserais plutôt à vos convictions. C'est bien connu, je suis très franche et honnête dans mes discussions ici. Je veux savoir si on va trouver une alliée en vous ou si vous épousez la plupart des idées transmises par le gouvernement.

Je ne veux pas revenir sur les choses qui ont été décidées, mais j'aimerais savoir ce que vous pensez du Registre canadien des armes à feu. J'aimerais savoir — parce que vous avez étudié en développement international — ce que vous pensez de la planification familiale, du droit des femmes de choisir. Cela m'intéresse de le savoir. Pourriez-vous me donner une réponse, s'il vous plaît?

Mme Suzanne Clément: Il ne serait pas approprié que j'évalue une politique du gouvernement ou que je prenne position. On demande aux fonctionnaires principaux de fournir des conseils et de mettre en place, de façon concrète, les priorités du gouvernement.

Par contre, je peux parler de la question de la santé maternelle et des initiatives qui vont être prises par le gouvernement. Les ONG et les représentants de plusieurs pays, qui se sont rencontrés à New York récemment, ont réagi très positivement lorsque le Canada a annoncé qu'il en ferait une priorité au G8, et qu'il accroîtrait les investissements dans ce domaine.

Mme Nicole Demers: Les réactions étaient positives jusqu'à ce que ces organismes apprennent que la planification familiale et le droit de choisir ne faisaient pas partie de l'initiative. À ce moment, les réactions ont changé.

Je respecte votre réserve de ne pas faire part de vos positions sur ces sujets. Cependant, vous n'êtes pas sans savoir qu'à Condition féminine Canada, on a exclu des subventions la recherche fondamentale, la défense des droits et le lobbying pour les groupes de femmes qui recevaient des subventions de Condition féminine Canada.

Étant donné ces exclusions, comment comptez-vous recueillir l'information dont vous parliez plus tôt, pour vous assurer que l'analyse comparative entre les sexes est faite, que la budgétisation sexospécifique est bien réalisée, qu'à la fois, on n'a pas fait le chemin en vain et qu'on continue à progresser? Présentement, on recule sur tous les fronts, que ce soit dans les organismes internationaux ou mondiaux et à l'ONU aussi. Alors, comment espérez-vous progresser si on n'a pas ces organismes qui font la recherche fondamentale et qui peuvent nous outiller pour aller plus loin?

• (1550)

Mme Suzanne Clément: Plusieurs organismes font de la recherche. Au sein de la fonction publique, l'administration fédérale, Statistique Canada, entreprend des recherches de façon continue. On a plusieurs organismes...

Mme Nicole Demers: Je regrette de vous interrompre, madame Clément, mais Statistique Canada ne fait des recherches pour Condition féminine Canada que si cette dernière le lui demande. Aucune étude n'a été réalisée au cours des 10 dernières années parce que Condition féminine Canada n'en a pas fait la demande. J'espère que vous aurez une attitude différente et que vous allez demander que ça se fasse. Quoi qu'il en soit, ça doit se faire en collaboration avec un autre ministère. Ne comptez pas sur Statistique Canada: ce ministère ne fait pas de recherche fondamentale spécifiquement pour les femmes.

Mme Suzanne Clément: Il le fait avec l'appui financier des ministères. J'ai justement commencé à rencontrer des gens de certains ministères à Ottawa en vue de rassembler les fonds nécessaires pour faire une mise à jour de la publication *Femmes au Canada*. La dernière remonte à 2005. Je l'ai feuilletée et je l'ai trouvée extraordinaire.

Il faut vraiment disposer d'une succession de données qui peuvent se comparer. À l'heure actuelle, il est difficile de discuter et d'échanger sur les questions relatives à la femme, entre autres parce que les données proviennent de divers chercheurs, de diverses sources. Par conséquent, il est difficile d'avoir des points de comparaison. On veut pouvoir émettre, aussi tôt qu'au cours des 12 prochains mois, cette publication mise à jour. J'ai obtenu une bonne réaction de la part des ministères. Ils voient l'utilité de cet outil, qui va être fondamental pour l'analyse comparative entre les sexes dans les ministères.

Mme Nicole Demers: Je suis très contente d'entendre cela. Je vous remercie, madame Clément, de faire cet effort. C'est très important.

Mme Suzanne Clément: Madame Demers, il y a aussi l'échange d'information. Une fois qu'on l'a, il s'agit de la partager, de la rendre accessible. C'est une priorité qu'on a établie.

Mme Nicole Demers: J'aimerais savoir si vous serez un peu plus efficace pour ce qui est de répondre aux groupes qui ont fait des demandes de subvention. Certains d'entre eux ont fait leur demande

il y a deux ans ou deux ans et demi et n'ont toujours pas reçu de réponse. Il n'y a maintenant qu'un seul bureau pour le Québec. Évidemment, il n'y a pas plus de personnel maintenant pour répondre à l'ensemble des besoins. Les gens n'obtiennent pas de réponse.

J'aimerais savoir si des réponses vont être données bientôt, si les groupes vont pouvoir savoir sur quoi compter. Pourrait-on s'assurer qu'une fois les réponses prêtes, celles-ci seront divulguées rapidement? Ce n'est pas le cas présentement.

Mme Suzanne Clément: Madame Demers, les demandes de financement se font de deux façons: soit auprès du Fonds de partenariat pour les femmes soit auprès du Fonds communautaire pour les femmes. Je n'ai vraiment pas eu connaissance de projets ayant fait l'objet d'une demande il y a plus de deux ans et pour lesquels on n'a pas donné de réponse. Si c'est le cas, je vais définitivement faire un suivi à ce sujet.

Normalement, pour tout projet considéré dans le cadre d'un appel de soumissions, une réponse est envoyée au groupe aussitôt que le processus est fini et que les décisions sont prises concernant le choix des projets. Ceux-ci sont considérés en fonction des initiatives proposées et non du demandeur.

Mme Nicole Demers: Il semble pourtant que ça ait son importance, dans certains cas.

[Traduction]

La présidente: Le temps est écoulé.

[Français]

Mme Nicole Demers: Merci, madame la présidente.

[Traduction]

La présidente: Madame McLeod.

Mme Cathy McLeod (Kamloops—Thompson—Cariboo, PCC): Merci, madame la présidente et merci, madame Clément, de vous joindre à nous aujourd'hui et de partager avec nous vos expériences et votre CV pour ce poste.

Tout d'abord, et chose importante aux fins du compte rendu, Mme Simson a parlé de la restructuration des bureaux régionaux, mais je pense qu'il est important de reconnaître que cette situation a eu lieu bien des années avant votre entrée en fonction. Ce n'était pas une question imminente quand vous avez commencé à travailler pour CFC; cela s'est passé il y a bien des années.

Par ailleurs, nous reconnaissons bien entendu que c'est la ministre qui assume, en fin de compte, la responsabilité des 30 millions de dollars. Évidemment, vous avez un rôle...

• (1555)

Mme Suzanne Clément: Oui, à titre d'administratrice des comptes.

Mme Cathy McLeod: ... à titre d'administratrice principale des comptes, mais c'est la ministre. Aux fins du compte rendu, je crois qu'il est important de faire cette précision.

Je voudrais me concentrer sur quelques sujets. Vous avez occupé de nombreux postes au sein de la fonction publique. Tout d'abord, si vous regardez votre expérience antérieure et la courte période de trois mois pendant laquelle vous avez exercé cette nouvelle fonction, pouvez-vous m'expliquer comment votre expérience va vous aider dans le poste que vous avez accepté?

Mme Suzanne Clément: Certainement.

Oui, j'ai occupé pas mal de postes au sein de la fonction publique, et presque chacun m'a apporté quelque chose de nouveau. En acquérant de l'expérience d'un poste à l'autre, on se rend toujours compte à quel point les excellentes leçons tirées dans l'affectation précédente s'avèrent utiles pour le poste qu'on occupe maintenant.

Quand je regarde Condition féminine Canada et que je vois les structures de base qui vont me permettre, je l'espère, de progresser vers notre mandat d'assurer l'égalité des femmes, je dirais d'abord que j'arrive à ce poste avec déjà une très bonne connaissance de l'appareil gouvernemental, du processus décisionnel des organisations et de la façon dont travaillent mes collègues dans les différents ministères pour fournir des conseils à leurs dirigeants, sans oublier la façon dont ils travaillent avec les organisations. Cela facilite, à coup sûr, notre capacité de déterminer les circonstances dans lesquelles une collaboration s'impose pour peut-être les influencer ou remettre en question la façon dont ils examinent les nouvelles politiques et les nouveaux programmes.

J'ai administré un certain nombre de programmes de subventions et de contributions; voilà pourquoi je n'ai pas eu à passer par une courbe d'apprentissage quand j'ai commencé à occuper ce poste. Cela aide.

J'ai dû gérer des bureaux régionaux.

En ce qui concerne la Stratégie emploi jeunesse à RHDCC, j'ai été embauchée à une époque où l'unité chargée de l'emploi des jeunes comptait un très petit effectif et un programme d'environ 20 millions de dollars; il s'agissait essentiellement de gérer la stratégie de lutte au décrochage avec les gouvernements provinciaux; ce programme était sur le point de s'achever. À l'époque, le taux de chômage chez les jeunes était de 20 p. 100; il fallait donc agir sans tarder. Ce faisant, RHDCC n'a pas fait cavalier seul pour remédier à la situation. Nous sommes allés voir toutes les organisations fédérales pour leur dire que la solution résidait, en partie, dans le travail concerté des gouvernements. Nous avons créé un groupe de travail horizontal. C'était probablement une des premières initiatives horizontales au sein du gouvernement. J'ai établi un réseau interministériel; nous avons élaboré des objectifs horizontaux. Je vous donne l'impression que c'était facile, mais ça ne l'était pas. À mon avis, ce fut un franc succès: on a fini par administrer un programme de subventions et de contributions de plus de 300 millions de dollars deux ans après.

Je m'y connais bien en finances, ce qui fait que la courbe d'apprentissage est beaucoup moins longue. J'ai travaillé avec des ONG probablement pendant la majeure partie des 20 dernières années, au sein du gouvernement. Pour faire avancer le travail de Condition féminine Canada, il est crucial de connaître le milieu des ONG, le fonctionnement des collectivités et le rôle important qu'elles jouent dans l'atteinte des objectifs visés par le gouvernement.

Il faut ensuite apprendre, avec l'expérience, la façon de reconnaître et de saisir des possibilités. Nous savons que le processus d'élaboration de politiques n'est pas un processus théorique parfait; il y a de nombreuses sources, initiatives et idées qui entrent en ligne de compte et, à un moment donné, une occasion se présente; si nous sommes prêts à la saisir, il est généralement possible de réussir. Voilà comment j'espère pouvoir aider mes collègues dans les divers ministères à comprendre l'impact qu'ils exercent sur les femmes au Canada, en fonction de telle ou telle initiative, et la façon dont ils peuvent changer ces initiatives en vue d'avoir un plus grand impact et une meilleure compréhension.

● (1600)

Mme Cathy McLeod: Vous avez donc à votre actif une expérience de travail, mais il arrive parfois que ce que nous faisons en dehors du travail fournisse également des possibilités et nous permette d'acquérir des compétences et des connaissances. J'ai remarqué que vous travaillez à l'hôpital Montfort à titre de membre du comité de l'assurance de la qualité. Y a-t-il des leçons apprises et des compétences qui sont transférables à ce rôle?

Mme Suzanne Clément: J'ai commencé à faire du bénévolat dans ma collectivité quand j'avais environ 12 ans. Je viens d'un petit milieu rural, et j'étais le premier jeune à décider d'organiser un projet avec mes camarades pour l'installation de centres de loisirs dans notre municipalité parce que nous n'avions aucun endroit où nous rencontrer, à part le magasin du coin.

J'ai toujours continué à participer à titre de bénévole à des projets communautaires. Je crois que les gens doivent se prendre en main pour trouver des solutions et, à mon avis, la plupart des collectivités réussissent très bien à le faire. Dans le cadre de mon travail actuel à l'hôpital Montfort, je suis membre du comité d'assurance de la qualité. Il s'agit d'une nouvelle approche; les hôpitaux en Ontario doivent établir des comités chargés d'offrir des conseils au conseil d'administration et à la direction des hôpitaux sur les initiatives qu'ils entreprennent pour assurer la qualité des soins prodigués à leurs patients.

Alors oui, j'ai l'occasion de voir comment fonctionne une organisation qui est très différente. Gérer un hôpital et gérer un ministère fédéral ne sont pas du tout la même chose. Mais, en même temps, je constate que bon nombre des leçons que j'ai tirées dans la fonction publique s'avèrent aussi utiles dans le contexte hospitalier. Il y a donc toujours des leçons à tirer d'une organisation à l'autre. Quand on se trouve dans un contexte différent, on voit les choses d'une tout autre perspective.

La présidente: Irene Mathysen.

Mme Irene Mathysen (London—Fanshawe, NPD): Merci, madame la présidente, et merci à vous d'être revenue nous consacrer votre temps. Je crois qu'il est très important pour nous de faire votre connaissance et je suis très heureuse que vous nous ayez donné cette occasion.

J'ai quelques questions à vous poser. Je voulais reprendre certaines des choses que vous avez mentionnées dans votre déclaration. Vous avez dit: « Je vois notre organisme contribuer au rassemblement des intervenantes et intervenants appropriés. » Même si je sais que c'est Affaires étrangères qui s'occupe du dossier lié au bien-être des mères et des enfants, nous n'avons pas beaucoup entendu parler des détails de ce programme. Je me demande si Condition féminine Canada aura son mot à dire dans l'élaboration d'une politique quelconque ou de toute autre initiative que le gouvernement du Canada mettra de l'avant; après tout, il s'agit des femmes et des enfants, un domaine dans lequel CFC se spécialise. Alors quel rôle... ou avez-vous entendu parler d'un rôle quelconque pour CFC?

Mme Suzanne Clément: Oui, absolument. Je crois que Condition féminine Canada pourrait contribuer de deux façons. Notre ministre s'entretient déjà avec ses collègues au sujet de cette question sur le plan des politiques. Pour ce qui est des fonctionnaires, dès que l'annonce a été faite, nous avons immédiatement communiqué avec nos homologues de l'ACDI et du MAECI pour leur offrir notre aide et leur montrer que nous voulons prendre part au travail en élaborant l'objectif et l'initiative du gouvernement sur ce front.

À ce stade-ci, nous partageons de l'information avec eux. Le groupe de travail n'a pas encore été établi. Dès que les détails en matière de politiques seront annoncés, nous nous présenterons à la table de discussion interministérielle pour leur fournir de l'information et des conseils et pour comprendre en quoi consistera l'initiative.

Mme Irene Mathyssen: Merci.

Avez-vous eu l'occasion de rencontrer certains des groupes de femmes et des ONG avec lesquels travaille Condition féminine? Il y en a beaucoup, et je me demandais si vous aviez tenu ces discussions. Quel genre de relation avez-vous? Quel type de relation aimeriez-vous établir? Que visez-vous?

Mme Suzanne Clément: Étant donné que cela fait à peine quelques mois que je suis entrée en fonction, j'ai dû passer pas mal de temps à assimiler, autant que possible, le rôle de l'organisation, ses rouages internes ainsi que ses projets, mais j'ai eu l'occasion de rencontrer bon nombre d'ONG qui s'occupent de projets nationaux en notre nom, en particulier de projets de partenariat.

Lorsque j'étais à New York, à la Commission de la condition de la femme de l'ONU, j'ai rencontré à peu près 15 des organisations qui représentent le secteur de la main-d'oeuvre, et nous avons eu une excellente discussion. Nous avons convenu d'avoir des réunions et des rencontres périodiques pour échanger des renseignements.

J'ai prévu visiter les trois bureaux régionaux, et je leur ai demandé d'organiser des réunions avec les ONG et les organisations de leur région qui jouent un rôle important dans les dossiers touchant les femmes. Ainsi, je pourrai les rencontrer, discuter avec elles de leurs problèmes et en tirer des leçons.

À mon avis, le meilleur moyen pour Condition féminine Canada de se tenir au courant est probablement de se familiariser avec les problèmes que les gens rencontrent lorsqu'ils travaillent directement auprès des femmes dans les collectivités.

• (1605)

Mme Irene Mathyssen: Merci.

Vous avez dit être préoccupée — et nous le sommes également — par le rapport du printemps de la vérificatrice générale qui révèle que l'analyse comparative entre les sexes n'a pas été mise en oeuvre de façon uniforme au sein de l'appareil gouvernemental. Je pense que le rapport indique clairement le travail qui doit être accompli.

Vous avez affirmé que vous aviez l'intention d'encourager toutes les organisations à utiliser l'analyse comparative entre les sexes et à l'intégrer dans leurs processus, et que cet effort était en cours. Pourriez-vous décrire le rôle que vous jouez dans cette initiative, les progrès qui ont été accomplis jusqu'à maintenant et vos plans en ce sens?

Mme Suzanne Clément: Comme vous le savez, la vérificatrice générale s'est penchée sur six ministères. Ceux-ci disposent maintenant d'un plan d'action qu'ils doivent mettre en oeuvre d'ici un an. Ce plan de mise en oeuvre s'applique également aux trois organismes centraux.

Cinq d'entre eux ont communiqué avec Condition féminine Canada pour dire qu'ils aimeraient également participer à ce plan d'action, ce qui nous a agréablement surpris. Rien ne les obligeait à le faire dans le cadre de la vérification, mais ils tenaient à y participer pendant la première année. Un grand nombre de ministères participent donc à la mise en oeuvre du plan d'action.

Dans l'immédiat, tous les ministères doivent avoir établi leur cadre d'analyse comparative entre les sexes d'ici juin 2010, c'est-à-dire juin prochain. Cela veut dire qu'ils doivent avoir repéré au sein de leur

ministère les mécanismes institutionnels qui leur permettront d'intégrer pleinement l'analyse comparative entre les sexes dans le processus décisionnel des divers échelons de leur organisation, et qu'ils doivent avoir affecté du personnel à ces mécanismes. En outre, d'ici juin 2010, ces ministères devront avoir désigné une initiative au sein de leur organisation qui servira à mesurer l'efficacité du nouveau cadre et à déterminer si certains aspects doivent être améliorés.

Tout au long de cette mise en oeuvre, les ministères s'autoévalueront. Au cours des deux prochains mois, Condition féminine Canada élaborera à leur intention un cadre d'évaluation qui leur permettra de juger de leurs progrès au fur et à mesure que la mise en oeuvre de l'analyse comparative entre les sexes avancera. Les ministères devront également nommer un champion qui appartient à un échelon très élevé de leur organisation. Ce champion sera membre d'un comité pangouvernemental que je présiderai. Nous nous réunirons régulièrement afin de nous assurer que la mise en oeuvre de l'analyse comparative entre les sexes demeure l'une des principales priorités des échelons supérieurs des ministères.

J'aurai des discussions régulières et permanentes avec mes collègues des organismes centraux. Vendredi dernier, j'ai rencontré le champion de l'analyse comparative entre les sexes du Secrétariat du Conseil du Trésor, et nous avons examiné les progrès accomplis tant dans les ministères qu'au Conseil du Trésor. J'ai constaté avec plaisir qu'à quelques reprises, les organismes centraux avaient joué le rôle de critique. Je sais de source sûre que certaines présentations ont été réécrites complètement avant d'être inscrites au calendrier, et que c'est l'organisme central qui l'a exigé.

• (1610)

La présidente: Merci, madame Clément.

Nous allons passer maintenant à la deuxième série de questions. Encore une fois, vous disposez de cinq minutes pour poser vos questions et obtenir des réponses.

Je vais commencer par Kirsty Duncan.

Mme Kirsty Duncan (Etobicoke-Nord, Lib.): Merci, madame la présidente, et merci à vous toutes d'être venues.

Madame Clément, pourriez-vous nous expliquer le processus qui a mené à votre nomination? A-t-il fallu que vous manifestiez votre intérêt? Est-ce un concours public? Comment cela se déroule-t-il?

La présidente: J'ai bien peur que votre question soit irrecevable, madame Duncan.

Mme Kirsty Duncan: Désolée. D'accord, je vous demande pardon.

Suis-je autorisée à demander si une entrevue a eu lieu, ou est-ce...?

La présidente: Non. Vous n'êtes pas autorisée à poser des questions à propos du processus de nomination.

Mme Kirsty Duncan: D'accord, je laisserai donc tomber toutes ces questions.

Je vous demande pardon.

Puisque vous dirigerez cet organisme, il est important que vous connaissiez son histoire récente et, en vérité, son histoire tout court. Je vais donc aborder de nouveau la question de la fermeture de 12 des 16 bureaux. Quelle est la taille moyenne d'un bureau régional du point de vue des effectifs et du financement?

Mme Suzanne Clément: Les quatre bureaux qui existent en ce moment? Il y a quatre ou cinq employés par bureau selon la dimension de la région qu'il dessert.

Mme Kirsty Duncan: Avant les coupes, quelle était la taille moyenne d'un bureau? Était-elle la même?

Mme Suzanne Clément: Je pense qu'il y avait peut-être un ou deux bureaux dont les effectifs étaient plus importants. Auriez-vous une objection à ce que j'adresse la question à quelqu'un qui était là à l'époque?

Havelin.

Mme Havelin Anand (directrice générale, Direction du programme de promotion de la femme et des opérations régionales, Condition féminine Canada): Je n'étais pas non plus tout à fait arrivée quand les coupes ont eu lieu, mais je crois qu'outre le bureau régional, certaines régions, que j'appellerais des stations-service, comprenaient peut-être un bureau de plus grande taille dans une ville comme Moncton, par exemple. Mais à Halifax ou à St. John's, disons, il pouvait y avoir un ou deux employés. Ainsi, la région dans son ensemble bénéficiait de plus de personnel pour servir sa population sans qu'il soit nécessaire d'accroître les effectifs de chaque bureau.

Mme Kirsty Duncan: J'aimerais comprendre pourquoi les coupes ont eu lieu. Combien d'employés avons-nous perdus? Combien de programmes?

Avons-nous suffisamment de personnel pour assurer des services adéquats maintenant, ou est-ce une question que nous allons devoir aborder dans les mois à venir?

Ma question a trait au nombre d'employés, aux programmes supprimés et à ce que vous en pensez.

Mme Suzanne Clément: Je ne pourrais pas vous dire pourquoi les coupes ont eu lieu. D'abord, je n'étais pas encore entrée en fonction à ce moment-là, et c'est une décision que le gouvernement de l'époque a prise. C'est donc une décision politique.

Qu'avons-nous perdu? Aucun programme n'a disparu. La réduction du nombre de bureaux régionaux a coïncidé avec la reformulation des modalités. L'objectif du gouvernement était d'aller au devant des femmes et de les aider directement dans leur collectivité. Par conséquent, à la même époque, les employés ont suivi des cours de formation sur les nouvelles modalités qu'on avait établies.

Compte tenu de la réduction du nombre de bureaux, le bureau a élaboré, à l'époque, des séances d'information très prévoyantes pour l'ensemble du pays, de manière à pouvoir aller à divers endroits, bien plus nombreux que les 16 lieux que la région aurait desservis.

Mme Kirsty Duncan: Je suppose que j'ai du mal à... Vous avez subi des coupes de 75 p. 100, mais aucun programme n'a été éliminé.

Mme Suzanne Clément: Il n'y a pas eu de coupes de 75 p. 100.

Mme Kirsty Duncan: Eh bien, 16 sites de moins...

Mme Suzanne Clément: Des bureaux, désolée.

Mme Kirsty Duncan: Oui. Il semble y avoir...

Mme Suzanne Clément: Non, les programmes n'ont pas disparus. Nous parlons de points de service. On a demandé à tous ces points de service d'assurer les mêmes fonctions. Ils s'occupaient tous des mêmes programmes, puis ils ont été centralisés.

Mme Kirsty Duncan: D'accord. Malgré une réduction des effectifs de 75 p. 100, on a demandé au personnel d'offrir les mêmes services, et rien n'a été éliminé?

Mme Suzanne Clément: Les effectifs n'ont pas été réduits de 75 p. 100. Il s'agit de 16...

Mme Kirsty Duncan: Bureaux, désolée.

Mme Suzanne Clément: Oui. Par conséquent, lorsqu'on ferme un bureau, on en agrandit un autre pour être en mesure d'offrir les mêmes services à la région.

Mme Kirsty Duncan: Et vous serez en mesure de nous dire combien de personnes ont effectivement été transférées. Est-ce...?

• (1615)

Mme Suzanne Clément: Je peux certainement indiquer au comité comment le personnel...

La présidente: Je vais intervenir à ce stade.

Étant donné que nous avons appris que ni Mme Clément, ni Mme Anand ne travaillaient là avant cette coupe, je pense, madame Clément, que, si votre bureau pouvait nous faire parvenir des renseignements qui expliquent comment vous êtes en mesure d'offrir les mêmes programmes malgré la fermeture de trois quarts des bureaux, cette information serait très intéressante et pertinente. C'est ce que Mme Duncan demande, je crois. Si vous pouviez nous fournir ces renseignements, nous pourrions les distribuer à tous les membres afin qu'ils puissent les examiner. Comme vous n'étiez pas encore entrée en fonction à cette époque, il vous est plutôt difficile de répondre.

Mme Suzanne Clément: Non, mais je sais que certaines des mesures... parce que, bien entendu, j'ai examiné ces aspects à mon arrivée afin de tenter de comprendre la dynamique des bureaux et les choses de ce genre.

Je pense qu'il importe également de se rappeler qu'à l'époque, le site Web n'était pas utilisé adéquatement. Une personne ne pouvait pas consulter le site Web et trouver tous les renseignements nécessaires pour présenter une demande auprès de Condition féminine Canada. La création du site Web et l'affichage de tous ces renseignements ont donc permis aux gens qui ne vivent pas dans les grands centres urbains où se trouvent les bureaux régionaux d'avoir un meilleur accès au programme.

La présidente: Merci, madame Duncan. Je pense que nous avons utilisé tout votre temps.

Madame Wong.

Mme Alice Wong (Richmond, PCC): Je vous remercie de votre présence.

J'aimerais que Sylvie se charge de la première minute.

[Français]

Mme Sylvie Boucher (Beauport—Limoulu, PCC): Je ne vais prendre qu'une minute. Je vais ensuite partager mon temps avec Mme Wong.

[Traduction]

La présidente: C'est à vous d'en décider. Vous avez cinq minutes. Vous pouvez les répartir comme vous voulez.

[Français]

Mme Sylvie Boucher: Veuillez excuser mon retard. J'arrive de Trois-Rivières où je suis allée rencontrer les femmes du projet Femmes – Citoyennes, en action. Il s'agissait de la présentation du bilan de mi-parcours. Condition féminine Canada a appuyé ce projet. J'ai été agréablement surprise de voir à quel point celui-ci avait pu aider des femmes directement sur le terrain. Il s'agit de femmes démunies, qui viennent d'un milieu très pauvre et à qui on a donné des outils pour s'en sortir.

J'aimerais que vous me parliez de la relation que Condition féminine Canada entretient avec les organismes communautaires sur le terrain. Est-ce que ça va bien? Combien de femmes a-t-on pu aider?

[Traduction]

La présidente: Madame Boucher, cette question dépasse en fait le cadre de notre discussion. Aujourd'hui, nous parlons précisément de Mme Clément: de sa capacité d'exercer ses fonctions, des qualités qu'elle possède pour s'acquitter adéquatement de son travail.

Donc, il ne convient pas de parler des programmes et de leurs caractéristiques en ce moment. Pour le moment, nous parlons de Mme Clément. Encore une fois, elle est le sujet de notre discussion.

Mme Sylvie Boucher: Je cède la parole à Mme Wong.

Mme Alice Wong: Encore une fois, j'aimerais clarifier les choses pour le compte rendu. Il n'y a pas eu de coupes, mais plutôt une restructuration. C'est la réponse qui a été donnée.

Si notre question est irrecevable, alors toutes les autres questions auraient dû être irrecevables. Mais, au lieu d'une restructuration, des coupes...

La présidente: Madame Wong, pardonnez-moi, mais vous venez plus ou moins de balancer tout le bazar à la tête de la présidence.

Je n'ai autorisé aucune question dépassant le cadre de notre discussion. Je suis assise ici avec la liste de tous les éléments qui sont pertinents dans le cadre de la séance d'aujourd'hui, et cette question n'avait rien d'irrecevable.

À moins que vous ne désiriez contester les décisions de la présidence, veuillez, s'il vous plaît, ne pas indiquer qu'à votre avis, une question était irrecevable.

Si vous avez une question, posez-la.

Mme Alice Wong: Non, non, ma question est la suivante, madame la présidente...

La présidente: Non, madame Wong, je parle en ce moment.

Veuillez continuer d'interroger Mme Clément.

Merci.

Mme Alice Wong: Je vais le faire, mais je veux simplement...

La présidente: Ce n'est pas à vous de décider des questions que les autres membres peuvent poser. Si leurs questions sont irrecevables, la présidence les en informera.

Mme Alice Wong: Oui. Ce que je veux dire, c'est que lorsque quelqu'un me critique ou lorsque nous clarifions certains points, c'est irrecevable...

La présidente: Lorsque cela se produira, madame Wong, je m'en occuperai.

Veuillez donc poser votre question.

Mme Alice Wong: D'accord. J'espère que vous serez juste.

Au cours des dernières semaines, nous avons...

La présidente: Je suis juste.

Contestez-vous l'opinion de la présidence, madame Wong?

Mme Alice Wong: Non.

La présidente: Eh bien, veuillez poursuivre votre question dans ce cas.

Mme Alice Wong: Je veux simplement que les choses soient claires.

La présidente: Eh bien, à moins que vous ne soyez en train de défier la présidence, je ne vois pas ce que vous cherchez à clarifier.

Mme Alice Wong: D'accord.

Au cours des dernières semaines, nous avons étudié la question des femmes qui accèdent à des emplois non traditionnels et nous avons parlé à de nombreux groupes. Bon nombre d'entre eux ont fait ressortir les difficultés que rencontraient les femmes et les obstacles qu'elles devaient surmonter non seulement pour accéder à ces carrières, mais pour demeurer dans le domaine qu'elles avaient choisi.

Vous avez atteint un poste très élevé dans une profession qui peut être considérée comme non traditionnelle. Bon nombre de femmes auxquelles nous avons parlé au cours des dernières semaines nous ont dit que le manque de modèles ou d'images positives de femmes occupant des emplois non traditionnels avait une grande incidence sur cette question.

Pourriez-vous nous parler de votre propre expérience et de la façon dont vous pensez que vous pouvez vous améliorer et, ensuite, pourriez-vous nous décrire les solutions que Condition féminine Canada peut apporter à ce problème?

• (1620)

La présidente: Excellente question, madame Wong.

Mme Suzanne Clément: Oui, j'ai suivi quelques-uns des exposés qui vous ont été donnés. Ils étaient très intéressants et les témoins étaient excellents.

Vous avez absolument raison, avoir des modèles est extrêmement important. La première fois que j'ai occupé un poste de cadre supérieur à la fonction publique, j'étais secrétaire générale de l'Office des transports du Canada. J'étais âgée de 29 ans et j'étais la première femme à être nommée à ce poste. C'était toute une réalisation, mais en même temps un défi de taille.

Je sais que les modèles sont importants. Je pense qu'ils contribuent surtout à accroître le degré de confiance, de confiance en soi, qu'une personne doit avoir pour relever des défis, aller de l'avant et trouver le courage d'embrasser des carrières non traditionnelles.

J'ai eu beaucoup de chance, car j'ai eu un modèle dès mon jeune âge. Mon premier modèle a été ma mère. Je viens d'une famille d'entrepreneurs. Ma mère et mon père étaient copropriétaires de nos entreprises familiales à caractère varié dont certaines appartenaient à des domaines non traditionnels. Nous possédions des entreprises de construction et nous offrions des services de santé; c'était donc très diversifié. Leurs rapports n'étaient pas hiérarchiques. Ils étaient tous deux travailleurs, décisionnaires et dirigeants dans le cadre de leur travail. J'ai donc été élevée dans un milieu où personne ne remettait en question ce qu'une femme ou un homme pouvait faire.

Quant à ce que Condition féminine Canada peut faire dans ce domaine, je pense que l'agence pourrait entreprendre plusieurs projets. En fait, j'en ai déjà amorcé quelques-uns.

Je crois que nous commençons à très bien comprendre les obstacles à surmonter. Condition féminine Canada a financé quelques projets très intéressants. Women Building Futures, CATA WIT, et l'Hypatia Association, par exemple, obtiennent d'excellents résultats. À l'heure actuelle, nous finançons un ensemble de projets qui s'emploie à élaborer des moyens novateurs ainsi que des approches ou des pratiques exemplaires afin qu'un plus grand nombre de femmes s'intéressent aux emplois non traditionnels, les décrochent et les conservent.

Je pense que le gouvernement fédéral possède des outils que nous pouvons certainement améliorer et utiliser ensuite. Je songe, par exemple, aux conseils sectoriels de RHDCC. Le ministère finance plus de 30 conseils sectoriels. Lorsque j'étais au service du ministère, je me souviens d'avoir travaillé très étroitement avec eux. Ils sont habituellement ouverts à l'idée de collaborer avec le gouvernement. Je veux les rencontrer, en particulier ceux qui ont montré qu'ils aimeraient accroître la participation des femmes dans leur industrie. Les secteurs de l'exploitation minière, de la TI, de la construction et de l'environnement sont tous des secteurs où l'on reconnaît la nécessité de recruter des femmes et de les maintenir en poste dans leurs organisations.

La présidente: Merci, madame Clément. Votre temps est écoulé.

Nous passons maintenant à M. Desnoyers.

[Français]

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

J'aimerais savoir en premier lieu quel est le nombre de personnes employées à Condition féminine Canada.

Mme Suzanne Clément: Il y en a 89.

M. Luc Desnoyers: Comment sont-elles réparties au pays?

Mme Suzanne Clément: Il y aurait cinq personnes à Edmonton, cinq à Moncton, cinq à Montréal et le reste serait ici, au bureau à Ottawa, où quatre ou cinq personnes se consacrent uniquement à la région de l'Ontario.

M. Luc Desnoyers: J'ai regardé votre CV et j'ai remarqué qu'il est souvent mention de restructuration, de réorganisation et de réductions importantes sur le plan du financement. Il semble que vous ayez bien réussi dans chacun de ces domaines. Étant donné que vous connaissez la politique du gouvernement conservateur actuel, j'aimerais savoir comment vous envisagez les deux ou trois prochaines années à Condition féminine Canada en ce qui a trait à la restructuration.

Mme Suzanne Clément: Pour l'instant, M. Desnoyers, je n'ai pas de plan de restructuration. À l'interne, on regarde les priorités du jour et on s'assure...

• (1625)

M. Luc Desnoyers: La ministre actuelle ne vous a rien demandé en matière de restructuration. C'est bien ça?

Mme Suzanne Clément: Je n'ai pas eu de mandat de restructuration.

M. Luc Desnoyers: D'accord, excellent.

Étant donné votre rôle, j'aimerais savoir ce qu'est pour vous l'équité salariale.

Mme Suzanne Clément: C'est d'assurer que les gens qui font du travail de valeur similaire et égale ont des revenus similaires et égaux.

M. Luc Desnoyers: Est-ce une priorité pour vous dans les années à venir?

Mme Suzanne Clément: Ce serait certainement une priorité pour un collègue au ministère du Travail. Ce que je veux dire, c'est qu'on appuie nos collègues qui ont des mandats sur le plan des politiques. Je sais que c'est une question sur laquelle le ministère du Travail se penche depuis déjà plusieurs années.

M. Luc Desnoyers: À mon avis, Condition féminine Canada se doit d'avoir une position importante sur ce plan. C'est quand même ce qui fait que les femmes ont pu avancer et évoluer au cours

50 dernières années. Je ne dirais pas qu'il y a eu une coupe importante pour les employés fédéraux alors qu'on sait qu'il y a deux systèmes. Dans l'un, il y a une coupe, dans l'autre, il n'y en a pas.

Mme Suzanne Clément: C'est certainement une question importante pour Condition féminine Canada. Peu de questions n'auraient pas d'importance à Condition féminine Canada, les femmes ayant une plus grande représentation dans la population canadienne.

Ce que je vous dis, c'est que le rôle de Condition féminine Canada sera le même que dans plusieurs autres dossiers. On sera sûrement là pour s'assurer que nos collègues dans les autres ministères utilisent les outils disponibles afin que l'établissement des recommandations prenne en compte les inégalités.

M. Luc Desnoyers: Tout à l'heure, vous avez dit que vous aviez rencontré des organismes syndicaux. Vous en avez mentionné une douzaine. De quoi vous ont-ils parlé?

Mme Suzanne Clément: Il nous ont parlé surtout de la relation qu'ils avaient eue dans les années antérieures avec Condition féminine Canada. Cet échange a été très positif. C'était dans le contexte de la réunion à New York où on se retrouvait dans une cafétéria. Les conditions de cette année n'étaient pas les meilleures à cause des rénovations.

M. Luc Desnoyers: Ont-ils parlé de leurs revendications?

Mme Suzanne Clément: Non.

On s'est entendus sur le fait qu'on se rencontrerait bientôt pour discuter de choses un peu plus sérieuses. C'était une rencontre organisée dans le but de se connaître. Tout le monde s'est présenté et chacun a parlé de son rôle et de son expérience avec Condition féminine au cours des dernières années.

M. Luc Desnoyers: Envisagez-vous faire la même chose avec les autres types d'organisations qui se portent à la défense des femmes sur un plan plus communautaire concernant, par exemple, l'accès au travail, celles qui revendiquent des garderies, l'accès aux métiers non traditionnels, celles qui s'occupent de la violence faite aux femmes, la formation, etc.

Mme Suzanne Clément: Oui, absolument.

M. Luc Desnoyers: Vous n'en avez pas parlé, c'est pourquoi je me questionnais.

Enfin, comment avez-vous l'intention de faire cela?

Mme Suzanne Clément: Dans le contexte du travail...

M. Luc Desnoyers: Ce que je veux dire, c'est qu'il y a eu...

[Traduction]

La présidente: Monsieur Desnoyers, pouvez-vous conclure cette dernière question, s'il vous plaît?

[Français]

M. Luc Desnoyers: Allez-y, madame

Mme Suzanne Clément: Oui, absolument,

Dans le contexte de notre travail, on se retrouve, et moi surtout, je me retrouverai sur la place publique, dans des réunions, des forums. J'ai l'intention d'être très présente partout au pays.

Par conséquent, j'aurai certainement l'occasion de rencontrer ces groupes. La porte n'est fermée à personne. Au contraire, je vais vouloir apprendre de tout le monde qui s'intéresse à la question.

[Traduction]

La présidente: Madame Mathysen.

Mme Irene Mathysen: Merci, madame la présidente.

Je veux revenir à votre exposé. Vous avez dit que vous vouliez vous assurer que CFC atteignait efficacement les objectifs des subventions et des contributions accordées dans le cadre du Fonds communautaire pour les femmes et du Fonds de partenariat pour les femmes. Comme vous le savez, les changements apportés à la façon dont le financement est octroyé et ce à quoi il est consacré ont causé certains problèmes. Les organisations et les groupes de femmes nous en ont certainement fait part de leurs réserves à ce sujet. Pour être honnête, ces changements me préoccupent vraiment.

Selon vous, quels sont les objectifs du Fonds communautaire pour les femmes et du Fonds de partenariat pour les femmes? Prévoyez-vous qu'ils changeront? Je pense aux changements recommandés au cours des conversations que vous avez eues avec les ONG et les groupes de défense des femmes. Je suis certaine qu'ils ont déjà présenté leurs arguments ou qu'ils le feront bientôt. Est-il possible que nous soyons témoins d'un revirement?

• (1630)

Mme Suzanne Clément: En ce qui concerne les objectifs du programme, ils visent certainement à venir directement en aide aux femmes. Cela consiste à collaborer avec les collectivités afin de lutter contre les barrières et les obstacles qui empêchent les femmes d'atteindre la sécurité financière, et à aider les femmes à échapper à des situations violentes ou des situations qui pourraient aboutir à la violence. Il s'agit aussi d'accroître le nombre de femmes qui jouent des rôles de leadership et qui occupent des postes liés à la démocratie dans toutes les facettes de la vie en société.

Non, je n'ai aucune intention de réexaminer ces objectifs pour le moment. On ne m'a certainement pas confié ce mandat, et je ne vois aucune raison de le faire. J'ai vu bon nombre des projets que nous avons reçus, et je constate que de nombreuses organisations ont des idées très intéressantes et ont imaginé des façons novatrices d'éliminer ces barrières et ces obstacles. En particulier, nous pouvons partager avec d'autres organisations situées partout au pays les enseignements, les bonnes expériences et les pratiques exemplaires que nous avons acquis. Je pense qu'il y a encore beaucoup à accomplir à l'aide de l'approche utilisée en ce moment et de nombreuses leçons à en tirer.

Mme Irene Mathysen: L'une des questions que les organisations de femmes ont soulevées auprès de nous, c'est que ces projets, aussi valables soient-ils, sont à très court terme. Ils sont financés pendant un an, ou peut-être un peu plus longtemps, mais juste au moment où le projet semble donner des résultats positifs, le financement prend fin. Les organisations sont forcées de recommencer à zéro et de concevoir de nouvelles idées, ou de présenter une nouvelle demande. Elles trouvent que ce processus est très stressant et qu'il leur fait perdre beaucoup de temps, car leur tâche consiste à aider les femmes, et elles ne sont pas très douées pour la constante préparation de propositions. Est-ce que les inconvénients des projets à court terme sont des questions que vous seriez prête à examiner?

Mme Suzanne Clément: Eh bien, je suis très heureuse d'annoncer que le programme que je viens d'entreprendre prévoit un horizon de 36 mois pour les projets. C'est l'une des quelques modalités en vigueur au sein du gouvernement qui nous permettent d'autoriser des projets pluriannuels. Nous n'avons donc aucune raison de limiter la durée du projet, à moins que le groupe n'ait

indiqué précisément son désir de réaliser le projet en une année. Plusieurs de nos projets sont d'une durée de deux à trois ans.

Si nous financions des projets d'une durée de plus de trois ans, nous enfreindrions la politique actuelle du gouvernement du Canada en matière de paiements de transfert. Nous espérons que les recommandations du groupe d'experts nous permettront de prolonger cette période mais, dans le cadre de notre programme actuel, les groupes peuvent certainement recevoir des fonds pendant une période de trois ans.

Mme Irene Mathysen: Monsieur Desnoyers...

La présidente: Vous avez 30 secondes.

Mme Irene Mathysen: Fort bien. Je vais aborder très rapidement la question du plan d'action. Nous avons entendu parler des trois piliers, et il semble qu'ils étaient déjà complètement en place à votre arrivée. Ces piliers semblent être sortis de nulle part, tout d'un coup, prêts à être utilisés dès votre arrivée. Je me demande si vous pourriez nous apporter quelques précisions à leur sujet, nous indiquer ce à quoi nous pouvons nous attendre — n'importe quelles idées.

Mme Suzanne Clément: De ce qui n'a pas été déjà rendu public, vous voulez dire?

Mme Irene Mathysen: Oui, cela me semble assez dénudé. Le fait d'indiquer trois choses que vous voulez accomplir n'explique pas comment vous y parviendrez.

Je sais que je n'ai probablement plus le temps d'obtenir la réponse.

La présidente: Je dirais que vous n'avez plus le temps d'obtenir la réponse, parce que vos cinq minutes ont pris fin il y a 18 minutes. Mme Clément trouvera peut-être un moyen d'incorporer, d'une façon ou d'une autre, sa réponse dans ses autres interventions.

Madame Brown.

Mme Lois Brown: Peut-être serons-nous en mesure d'intégrer ce sujet à la question que je veux vous poser, madame Clément.

Je viens du monde des affaires. Je travaille avec des plans d'activités. Il arrive souvent, lorsqu'on présente un plan d'activités, que ses facettes soient tellement compliquées que les gens perdent de vue l'objectif du plan. On recommande toujours d'opter pour la simplicité. Dans bon nombre d'organisations avec lesquelles j'ai travaillé, c'est le message qu'elles soulignent: assurez-vous que votre plan est simple et bien circonscrit.

Nous avons constaté ici que Condition féminine avait créé un plan d'activités. Il comporte trois piliers, tels que la sécurité économique qui est étayée par le programme Women Building Futures. Pour mettre un terme à la violence faite aux femmes, nous remarquons que le gouvernement a apporté une contribution de 10 millions de dollars. Ces programmes sont donc déjà en marche.

Plus tôt, je vous ai entendue parler de l'établissement — et je crois que vous avez utilisé l'expression suivante — d'un réseau interministériel. Premièrement, nous constatons que, fondamentalement, le gouvernement a orienté globalement ses efforts vers tous les domaines où il veut réaliser des progrès. Nous allons devoir nous occuper des questions de santé touchant les femmes, des questions de travail touchant les femmes et des questions relatives à Affaires indiennes et du Nord touchant les femmes. Les gens considèrent que ces domaines sont cloisonnés, mais nous allons devoir appliquer cette philosophie à chacun d'eux. Donc, ma question est la suivante: croyez-vous que votre expérience de travail à l'échelle intergouvernementale et interministérielle aura une incidence sur la façon dont vous ferez avancer ce plan et, si c'est le cas, quel genre d'incidence aura-t-elle?

• (1635)

Mme Suzanne Clément: Oui, assurément. L'expérience que j'ai acquise en m'occupant d'initiatives horizontales au sein du gouvernement fédéral m'aidera certainement à faire la même chose à Condition féminine Canada. On apprend comment inciter les gens à se présenter à la table et comment présenter les enjeux de manière à obtenir la meilleure réaction et la meilleure participation.

Comme vous l'avez mentionné, le plan d'action — et je vais incorporer dans mon intervention une partie de ma réponse à la question précédente — nous fournit un objectif très précis. Donc, lorsque je rencontre les membres d'un ministère pour parler de leurs réalisations, je peux mettre l'accent sur la violence faite aux femmes et ce qu'ils font pour s'attaquer à cette situation.

Lorsque nous élaborons des projets de partenariat — et ceux-ci sont très complets —, nous sommes en mesure de dire que, par exemple, la sécurité économique ou les femmes dans des emplois non traditionnels sont une question à laquelle nous voulons nous attaquer. Nous savons que le maintien de l'emploi est un problème majeur. Par conséquent, l'un des éléments de notre plan d'action pour la sécurité économique — l'un de ses éléments essentiels — sera le maintien des emplois non traditionnels. Ainsi, nous pourrions refuser les mesures qui sont moins orientées vers cet objectif.

Et, cela s'applique tant aux programmes qu'à la recherche. Aucune organisation n'a suffisamment de ressources pour exceller dans tous les aspects de son mandat, mais cela nous permet de déterminer les domaines où nous devons faire des efforts supplémentaires et où nous devons mener nos propres études et réunir les renseignements qui existent déjà. À mon avis, si nous parvenons à obtenir de bons résultats dans les trois domaines d'intervention ciblés, nous aurons réalisé des progrès importants en matière d'égalité des sexes.

Donc, oui, mes anciens emplois m'aideront à convoquer les ministères à la table.

Ce qui me sera également très utile, c'est le fait d'avoir travaillé dans à peu près 12 différentes organisations gouvernementales. Grâce à ces mutations, je sais quels genres de programmes elles gèrent; je connais les projets qui les occupent. J'ai participé à la réforme de la sécurité sociale qui a eu lieu à RHDCC au début des années 1990, je connais donc très bien les Ententes sur le développement du marché du travail, les EDMT, qui sont transférées aux provinces. Il y a du travail à faire dans ce ministère. Je sais qu'il fait beaucoup pour les femmes — elles font partie de sa clientèle —, mais je crois que nous devons exposer les renseignements qu'il recueille de manière à les rendre plus visibles. Nous devons réunir les données cumulatives qu'il possède et chercher à mieux les comprendre afin de déterminer les changements qu'il pourrait être

nécessaire d'apporter — même en ce qui concerne les fonds transférés à l'échelle provinciale.

Tout cela contribuera certainement à améliorer nos interventions et à faire progresser la condition féminine.

La présidente: Je vous remercie.

C'est tout; il ne vous reste que 10 secondes, je ne crois pas que cela soit suffisant pour ajouter quelque chose, merci.

Avant de passer à autre chose, la présidence pose normalement une question si elle le juge nécessaire. Et j'ai justement une courte question à poser. Vous avez mentionné — et je suis complètement d'accord avec vous — que vous aviez besoin de mener vos propres recherches pour bien comprendre la situation et établir des indicateurs qui vous permettent de savoir si vous faites des progrès.

Comment pensez-vous procéder, étant donné que le service de recherche, une branche importante des travaux de Condition féminine Canada, a été démantelé? Votre organisme ne fait plus ses propres recherches. Donc, comment pensez-vous atteindre votre objectif de mener vos propres recherches si vous n'avez plus de service de recherche et si vous n'avez pas de bureaux régionaux pour vous donner de l'information sur ce qui se passe dans la réalité. On sait que les femmes des diverses provinces doivent surmonter des obstacles et des défis complètement différents. Comment croyez-vous procéder pour ce plan? Serez-vous dans la bonne voie? Prendrez-vous les bonnes mesures? Je me demande si vous pourriez faire une observation là-dessus. Je sais qu'on ne vous permet pas de dire que vous voulez un service de recherche ou autre chose, alors je ne vais pas vous amener sur ce terrain. Néanmoins, comment comptez-vous atteindre vos objectifs sans service de recherche ni bureaux régionaux? Avez-vous une idée de comment vous y prendre?

• (1640)

Mme Suzanne Clément: Selon ce que je comprends, le service de recherche dont vous avez parlé, madame la présidente, était un programme de financement pour des initiatives prises en dehors de Condition féminine Canada. Au niveau interne, dans le cadre de la politique stratégique, nous pouvons compter sur des fonds de recherche, au même titre que tous les ministères fédéraux, pour obtenir de l'information et pour avoir accès à des études de Statistique Canada, ou pour demander d'inclure des questions particulières aux sondages qu'effectue cet organisme. C'est de cette façon que j'espère mettre à profit dans l'avenir les fonds dont je dispose. Nous pouvons participer à des recherches d'autres organismes en faisant ajouter un volet sur les femmes, et ce, moyennant un coût très modique. Par exemple, si RHDCC mène une recherche...

La présidente: Je vous remercie beaucoup, madame Clément. Je ne veux pas interrompre; mais je ne voulais pas prendre cinq minutes pour cela, je voulais seulement poser cette brève question.

Je crois que Mme Demers voudrait vous rappeler ce que vous avez dit que vous fourniriez, au début de la discussion.

Nicole.

[Français]

Mme Nicole Demers: J'aimerais si possible avoir une copie du document que vous allez préparer sur l'évolution de la budgétisation sexospécifique.

Vous avez dit que vous étiez en train de développer un document de travail pour faire l'évaluation de ce qui se faisait. Pourrait-on en avoir une copie?

Mme Suzanne Clément: C'est bien le document d'évaluation, n'est-ce pas?

Mme Nicole Demers: Oui, merci beaucoup.

[Traduction]

La présidente: Je vous remercie beaucoup, madame Demers.

Je veux remercier Mmes Clément, Anand et Paquette d'être venues ici aujourd'hui.

Comme il ne nous reste que 45 minutes, je veux vraiment faire vite. Conformément au paragraphe 108(2) du Règlement, nous reprenons l'étude sur la présence accrue des femmes dans les professions non traditionnelles.

Nous recevons deux témoins aujourd'hui. Mme Theresa Weymouth est la coordonnatrice nationale du programme d'éducation du Syndicat des travailleurs et travailleuses canadiens de l'automobile. Mme Kathleen Lahey, qui témoigne souvent ici, est professeure à la faculté de droit de l'Université Queen.

Nous avons 10 minutes pour les exposés. Nous devons respecter le temps imparti, sinon nous manquerons de temps. Nous ne pourrions probablement faire qu'un tour de questions.

Madame Weymouth, vous pouvez commencer dès que possible, merci.

• (1645)

Mme Theresa Weymouth (coordonnatrice nationale, Programme d'éducation, Syndicat des travailleurs et travailleuses canadiens de l'automobile): Je vous remercie, madame la présidente. Bonjour aux membres du comité et aux autres témoins.

Je vous remercie de m'avoir invitée pour représenter le Syndicat des travailleurs et travailleuses canadiens de l'automobile dans le cadre de l'étude sur la participation accrue des femmes dans les professions non traditionnelles. Je m'appelle Theresa Weymouth et je suis électricienne. Je suis titulaire d'un permis de construction et d'entretien 309A. Je suis également la coordonnatrice nationale du programme de formation professionnelle du TCA. Dans cette fonction, je dois non seulement connaître les difficultés que doivent surmonter les femmes qui commencent dans les professions non traditionnelles, mais je dois aussi éduquer les gens pour provoquer des changements et favoriser le maintien des femmes dans les effectifs.

J'ai pensé commencer par vous parler du chemin que j'ai parcouru, en tant que femme, pour devenir électricienne agréée. Je travaillais depuis plusieurs années comme couseuse dans une usine de production d'un des trois grands de l'automobile et, bien qu'on attendait de moi que je continue de faire ce travail bien rémunéré, comme l'avait fait ma mère, je voulais vraiment faire un travail plus stimulant et plus enrichissant. Cependant, avant de pouvoir entreprendre une formation d'apprenti, je devais retourner aux études. J'étais dans la même position que bien des femmes d'aujourd'hui: il me manquait les maths de niveau avancé et les sciences du secondaire. Donc, en 1985, j'ai obtenu un congé autorisé de l'usine de garnitures extérieures de General Motors et j'ai suivi les cours dont j'avais besoin. En plus de me permettre de répondre aux exigences pour entreprendre une formation d'apprenti, cela m'a donné confiance dans ma capacité de réussir.

En 1986, j'ai commencé la formation d'apprenti électricien, six semaines après la naissance de ma deuxième fille. À contrecœur, mon beau-père m'a prise en apprentissage lorsque j'ai quitté mon emploi chez GM. En tant qu'électricienne, je suis bien payée, je peux me déplacer, je peux travailler pour de nombreux secteurs de

l'industrie dans différentes provinces et je peux me servir de ma tête et de mes mains. Toutes ces raisons sont excellentes pour devenir électricienne. Mais en réalité, j'ai été chanceuse. On m'a donné l'occasion de pratiquer le métier. Si mon beau-père avait été charpentier, c'est probablement ce que je serais devenue moi aussi. Après m'être fait dire pendant des années que je ne pourrais pas réussir, que je ne devrais pas essayer ou que je n'aimerais pas cela, je suis maintenant titulaire d'un permis de construction et d'entretien 309A. La formation d'apprenti était de 9 000 heures et demandait de réussir les niveaux de scolarité élémentaire, intermédiaire et avancé. J'ai travaillé dans la construction pour une petite entreprise sans syndicat sur des propriétés résidentielles et commerciales. J'y étais la seule femme et, il va sans dire, la seule femme électricienne.

En 1993, on m'a embauchée pour travailler comme électricienne d'entretien dans l'usine d'assemblage de Chrysler à Windsor. C'est la deuxième occasion que j'ai saisie. Le TCA ayant réussi à négocier qu'on instaure un troisième quart de travail à l'usine de fourgonnettes, on a dû embaucher plusieurs centaines de personnes. Chez Chrysler, j'ai travaillé avec des nouvelles technologies ayant trait à la robotique, aux CPL, aux chaînes de montage et aux diagnostics. De nouveau, l'éducation était un élément essentiel, car chaque nouvelle application ou chaque nouveau système demandait de la formation supplémentaire. Nous étions cinq femmes à pratiquer un métier spécialisé dans l'usine, par rapport à 580 hommes.

J'ai profité d'une troisième occasion d'emploi en 2005. On m'a nommée coordonnatrice nationale du programme d'éducation sur les métiers spécialisés du TCA. Dans cette fonction, j'ai pu élaborer plusieurs initiatives axées sur les métiers spécialisés et la sensibilisation à la technologie pour les femmes. Prenons l'exemple du programme de 40 heures, lancé en 2001, qu'ont suivi plus de 500 femmes travaillant sur les chaînes de production automobile. Le cours comprend un aperçu du processus de la formation d'apprenti en Ontario, et une initiation aux rapports mécaniques, numériques et spatiaux, à la compréhension verbale et au raisonnement. Dans les ateliers, on demande aux femmes d'assembler et de programmer des robots, on leur enseigne des notions de base sur le câblage électrique ainsi que la santé et la sécurité, on fait un survol de la classification des métiers et on simule des entrevues; les activités se déroulent sous la supervision de femmes de métiers et de mentors qui font part des défis qu'elles relèvent et des solutions qu'elles ont trouvées pour surmonter les difficultés. Les femmes en sortent complètement transformées. On commence à entendre des « Je peux le faire » à mesure qu'elles avancent dans le programme.

Tout d'un coup, les femmes prennent conscience qu'elles ont, ou qu'elles auraient dû avoir, des options. C'est une chose de décider de ne pas aller dans un certain domaine; c'en est une autre de ne pas en avoir eu la possibilité. Je reviens tout juste de la première conférence sur la sensibilisation aux métiers spécialisés pour les femmes de la première nation Saugeen, tenue en partenariat avec le TCA. Le programme de trois jours était une adaptation de notre programme sur les métiers spécialisés et la sensibilisation à la technologie pour les femmes, mais la principale différence était que la conférence était destinée aux mères et aux filles. Au fil des ans, nous avons entendu à maintes reprises les participantes au programme du TCA dire qu'elles auraient souhaité être mieux informées sur les occasions de carrières dans les métiers spécialisés bien avant cela. C'était merveilleux de regarder des mères et des filles explorer de nouvelles avenues et acquérir de nouvelles compétences.

•(1650)

Comme vous le savez, le ralentissement économique a nui à l'industrie automobile. Même si nous avons mené des négociations pour l'apprentissage, très peu de nos membres participent activement à l'apprentissage aujourd'hui. Cela n'a pas empêché les TCA de continuer à prendre différentes initiatives pour faire mieux connaître les métiers spécialisés.

Il y a toujours des obstacles de nos jours et je vais en nommer quelques-uns. Il n'existe presque rien de structuré qui encourage les femmes à occuper un emploi non traditionnel; le titre a une connotation négative. Il y a un manque d'accessibilité à des renseignements et un manque de femmes mentors et de réseaux de femmes. Les gens ont une opinion négative des métiers spécialisés, qu'ils voient comme des emplois exigeants et salissants. Il y a un manque de possibilités. Trop d'employeurs n'offrent plus d'apprentissage et il faut que cela change. On pense encore que les femmes doivent laisser leur sensibilité de côté pour pratiquer un métier spécialisé, alors que de meilleures lois et une meilleure application permettraient à tous les Canadiens et Canadiennes de travailler dans un milieu exempt de harcèlement.

Les TCA ont des mesures pour balayer tous ces obstacles: programme de métiers spécialisés pour femmes, langage inclusif du masculin et du féminin, présentations dans des écoles secondaires, réseautage, mentorat, sensibilisation, milieux exempts de harcèlement, rapports sur l'équité et défenseurs des femmes.

Prenez un instant pour observer cette salle, cet édifice, votre maison, les centres commerciaux, nos écoles. Chaque édifice a été construit par des gens qui occupent un métier spécialisé — chaque route et chaque autoroute. Toutes nos infrastructures sont construites par des gens qui occupent un métier spécialisé. Mais les femmes ne font pas partie de ces gens. Pourquoi?

La question n'est pas de savoir si les femmes qui veulent pratiquer un emploi non traditionnel font face à des obstacles. On a posé cette question maintes et maintes fois. Oui, il y a des obstacles. La vraie question, c'est comment allons-nous accroître le nombre de femmes dans les emplois non traditionnels?

Nous leur donnons les possibilités et des choix en les soutenant. Au palier provincial, nous pouvons les conscientiser, mais au palier fédéral, nous devons les soutenir. Dans ma carrière, on m'a donné des possibilités et des choix et regardez ce que je suis devenue aujourd'hui. Nous pouvons faire de grandes choses si nous encourageons les femmes autour de nous.

Que peut faire le gouvernement fédéral? Selon nous, il pourrait faire quatre choses pour accroître le nombre de femmes dans les emplois non traditionnels.

Premièrement, il faudrait modifier la Loi sur l'AE. La Loi sur l'AE devrait être modifiée pour que soient versées des prestations de remplacement du revenu pour toute la durée des programmes de recyclage professionnel et de formation, comme c'était le cas dans les années 1980. Les projets pilotes d'AE, l'IPAEF et l'IIIDF, offrent de telles prestations, mais la demande ne doit pas avoir débuté plus tard que le 29 mai. Ils comportent trop de restrictions et donnent des prestations à un nombre très limité de ce qu'on appelle les travailleurs de longue date et à un petit nombre de stagiaires éventuels. Il faut prolonger ces projets pilotes au-delà de mai. Il faut étendre l'accessibilité à d'autres, dont les femmes qui font leur entrée, se recyclent ou suivent une formation dans des emplois non traditionnels, jusqu'à ce que la Loi sur l'AE soit modifiée pour faire de ce projet pilote de prestations de revenu d'AE continues pendant la formation, un programme permanent.

Deuxièmement, il faut établir des paramètres pour les prochaines dépenses d'infrastructure. On consacre beaucoup d'argent à l'infrastructure comme solution à la crise économique et aux plans d'action. Le programme devrait faire en sorte que les provinces et les employeurs qui obtiennent ces fonds atteignent les objectifs visés en matière d'embauche et de formation des femmes dans des emplois non traditionnels.

Troisièmement, il faut établir des paramètres pour l'entente sur le marché du travail entre les gouvernements fédéraux, provinciaux et territoriaux. Dans les années à venir, les trois paliers de gouvernement renégocieront les modalités des ententes sur le développement du marché du travail pour les travailleurs sans emploi qui sont admissibles à l'AE et de l'entente sur le marché du travail pour les personnes qui n'y sont pas admissibles, y compris les travailleurs occupés qui ne reçoivent pas d'AE. Le gouvernement fédéral devrait fixer des cibles et contrôler l'utilisation des fonds de l'assurance-emploi et des recettes générales pour favoriser un meilleur taux de recrutement et un meilleur taux de réussite des femmes dans les emplois non traditionnels.

Enfin, et cela est très important, il faut mettre en place des projets spéciaux pour encourager les femmes à se lancer dans des professions non traditionnelles dans le cadre de programmes destinés aux premières nations et aux autochtones.

Merci.

•(1655)

La présidente: Merci beaucoup, madame Weymouth.

La parole est maintenant à Mme Lahey.

Mme Kathleen Lahey (professeure, Faculté de droit, Université Queen's, à titre personnel): Merci.

J'aimerais parler de la question sous un angle différent de celui qui me semble avoir été suivi pour ce projet d'étude.

J'ai entendu les représentantes de Condition féminine Canada parler des trois piliers qui, s'ils sont bien conçus, nous conduiront vers l'égalité des femmes au Canada. J'ai lu les données basées sur une période de 20 ans des spécialistes sur les questions du marché du travail de Statistique Canada, d'après lesquelles les grands progrès qui ont été enregistrés au cours des 20 dernières années mèneront probablement à l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes. Toutefois, j'aimerais rappeler aux personnes dans la salle, que le Canada, en tant que pays signataire de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, s'est engagé très solennellement à éliminer toutes les formes de discrimination selon le principe que, depuis des décennies maintenant, il a été reconnu mondialement que la position désavantagée des femmes n'est pas causée par un, deux ou trois facteurs et que le phénomène n'est pas apparu au cours des 20 dernières années. C'est ancré dans l'histoire. C'est structurel. La situation dure depuis longtemps. C'est la forme de discrimination la plus intraitable à laquelle les humains ont dû faire face, et il y a eu si peu de résultat.

J'aimerais commencer ma présentation devant le comité en soulignant que c'est un problème structurel qui date d'avant la période industrielle. Lorsque la main-d'oeuvre industrielle a été constituée, au moment où les gens quittaient leur travail non rémunéré, par exemple dans les maisons et les fermes, le travail des femmes avait déjà été défini depuis des siècles, et le travail des femmes a suivi les femmes dans les premières usines pour l'accomplissement de travail de femme dans un endroit qui était plus efficace sur le plan économique pour le secteur commercial qui naissait.

Je voudrais vous faire part de renseignements qui reflètent un siècle. En 1891, les 10 emplois les plus occupés chez les femmes étaient, en ordre de priorité: domestique, couturière, enseignante, fermière, tailleuse, vendeuse, aide ménagère, blanchisseuse et modiste. En 2001, les 10 emplois les plus occupés chez les femmes étaient les suivants: employée de bureau, secrétaire, vendeuse, enseignante, travailleuse en garderie ou travailleuse domestique, infirmière, serveuse, caissière, directrice d'hébergement et dans l'industrie des aliments au détail et, comme un signe que le temps passe, opératrice de machine.

Ce n'est pas un signe de changement; c'est un signe de discrimination profondément ancrée mise en évidence dans toutes les statistiques, qu'elles proviennent de Statistique Canada ou d'ailleurs dans le monde. C'est un phénomène qui n'a jamais changé nulle part.

Le Canada jouait habituellement un rôle de premier plan dans les efforts pour enrayer la discrimination structurelle, mais maintenant, comme nous le savons, et on l'entend même dans les radios de Suisse et d'Autriche, le Canada a pris du retard, car il a oublié comment faire.

Comment puis-je savoir si ce que je dis est exact? Quatre indicateurs de base vont toujours apparaître lorsqu'on examine la structure du travail des femmes.

Le premier est la qualité du travail. Depuis 1976, lorsque les premières statistiques sur cette question ont été recueillies par Statistique Canada, les femmes occupaient 69 ou 70 p. 100 de tous les emplois à temps partiel au pays. Un changement d'environ 1 p. 100 au cours des 35 dernières années n'est pas un changement. Cela montre une incroyable stabilité, et ce n'est pas un choix, c'est l'histoire. Je dirais que cela équivaut à se mettre les pieds dans le ciment.

Le deuxième indicateur est le revenu. Les femmes ne reçoivent toujours que 36 p. 100 de tous les revenus gagnés au Canada. Le secteur privé est encore le plus grand obstacle à l'égalité économique pour les femmes. Entre 1986, tout de suite après que la charte est entrée en vigueur, et 1991, il y a eu une croissance rapide dans ce secteur: la part de revenu des femmes avait augmenté de 3,2 p. 100.

●(1700)

Toutefois, depuis 1991, la part des revenus qui revient aux femmes a augmenté d'exactly 0,9 p. 100 — seulement 0,9 p. 100 en 20 ans —; elle est passée de 35,1 à 36 p. 100 de l'ensemble des revenus marchands.

Troisièmement, il y a la part du travail non rémunéré qui revient aux femmes. Sur ce plan, on a réalisé de vrais progrès. Lorsque la Commission royale sur la situation de la femme a présenté son rapport, en 1970, les femmes faisaient 70 p. 100 du travail non rémunéré au Canada. Maintenant, ce pourcentage est descendu à 65 ou 63 p. 100, selon la source que vous consultez. Or, il a cessé de baisser, et la tendance semble même s'inverser.

Finalement, le manque d'accès à des emplois non traditionnels est tout aussi enraciné qu'auparavant, et la situation empire. Sur ce plan, nous ne progressons pas, nous régressons; par conséquent, selon moi, il est peu probable que les femmes réussissent à occuper un jour ne serait-ce que 22 p. 100 des postes non traditionnels.

Un des indicateurs principaux est l'écart salarial entre les sexes; en effet, lorsqu'on l'utilise pour analyser les revenus des femmes diplômées de l'université, on découvre qu'en 2001, l'écart salarial entre elles et les hommes aussi diplômés était plus élevé qu'en 1981. En 1981, la différence de salaires était de 15,6 p. 100; en 2001, elle avait déjà atteint 18,4 p. 100, et elle continue à augmenter. Reste à savoir jusqu'où elle grimpera.

Ce point m'amène à l'argument qui vient d'être présenté: malgré les preuves accablantes de l'impuissance économique structurelle bien ancrée des femmes au Canada — le fait qu'elles accomplissent près des deux tiers du travail non rémunéré, qu'elles fassent d'innombrables heures de travail rémunéré pour de piètres gains et qu'elles reçoivent à peine plus d'un tiers des revenus marchands —, le gouvernement fédéral n'a pas établi un seul programme national d'adaptation du marché du travail basé sur les sexes, et il ne semble même pas croire qu'il soit possible de concevoir une telle chose.

J'attire votre attention sur la liste de postes qui ont été alloués dans le cadre de la version actuelle du Plan d'action économique, soit les 41,9 milliards de dollars pour l'exercice de 2010-2011. La très grande majorité des dépenses d'infrastructure mêmes iront aux secteurs de l'économie axés sur la construction, l'ingénierie, la fabrication lourde et l'industrie primaire. Grâce aux réductions de l'impôt sur les sociétés, les subventions accordées au secteur des entreprises seront encore plus importantes. Si l'on procède à une analyse démographique par rapport aux fonds, il est évident que, dans le meilleur des cas, les femmes auront droit à 22 p. 100 des dépenses d'infrastructure; paradoxalement, cette allocation élargira en fait l'écart salarial entre les hommes et les femmes, car si vous accordez aux femmes — qui détiennent actuellement une part de 36 p. 100 — seulement 22 p. 100 des 9,6 milliards de dollars, ce nombre très élevé fera baisser les 36 p. 100. Les réductions de l'impôt sur les sociétés auront le même résultat.

J'ai inclus la réduction de l'impôt au titre de la PUGE pour les parents seuls dans ma présentation pour mieux montrer comment examiner les budgets si nous accordons vraiment de l'importance à l'inégalité structurelle, délibérée et généralisée des femmes au Canada. L'augmentation de la réduction fiscale, pour le parent seul à faible revenu qui reçoit la PUGE, d'un maximum de 168 \$ l'enfant au cours de l'exercice actuel coûtera au gouvernement 5 millions des 41,9 milliards de dollars, ce qui représente 0,0006 p. 100 d'un point de pourcentage du total des allocations budgétaires. Même si les femmes recevront 81 p. 100 de ces fonds, l'allocation ne fera pas la moindre différence sur le plan de l'analyse statistique.

●(1705)

Voilà mes principales conclusions. Il est possible que d'autres arguments soient avancés au cours de la discussion, mais je vous remercie de votre attention.

La présidente: Merci, madame Lahey. Vous avez fini juste à temps. Nous allons maintenant passer aux questions.

Il s'agit d'une série de questions de sept minutes, ce qui veut dire, comme vous le savez, que vous avez sept minutes pour poser vos questions et pour recevoir des réponses. Si nous nous en tenons à de brèves interventions, nous réussirons à finir la série.

Je cède d'abord la parole à Mme Simson.

Mme Michelle Simson: Merci, madame la présidente, et merci à vous, madame Weymouth et madame Lahey. Chacune de vos déclarations contenait des révélations stupéfiantes, et je vous en remercie. Vos propos étaient très instructifs et, dans certains cas, très déprimants.

J'aimerais m'adresser d'abord à Mme Lahey. Notre comité a entendu les témoignages de divers témoins et organisations; nous nous sommes penchés sur les obstacles et les défis que les femmes affrontent dans les professions non traditionnelles. Selon vous, quel rôle le gouvernement doit-il jouer, précisément, pour régler la question avec efficacité?

Nous avons une bonne idée de la situation — je suis certainement mieux informée maintenant, grâce à ce que vous aviez à nous dire. Que devrions-nous faire pour que davantage de femmes choisissent des carrières non traditionnelles et pour les appuyer? J'espère que vous serez en mesure de nous donner des exemples précis; il y a beaucoup de généralités.

Mme Kathleen Lahey: Je peux donner des exemples précis — ce n'est probablement pas surprenant — parce que le plus grand obstacle qu'il faut surmonter est en même temps celui qui est le moins visible, à savoir le travail non rémunéré qui revient encore aux femmes en raison de leur sexe. Je suis d'accord que le pilier de la violence familiale est lié directement à ce point, car la violence familiale est l'un des plus grands facteurs qui poussent les femmes à demeurer dans des situations où elles passent peut-être plus de temps qu'elles ne le voudraient à faire du travail non rémunéré, et il se peut même qu'elles perdent ainsi le pouvoir de façonner leur propre identité.

Or, il existe une solution qui a fait ses preuves de par le monde: il suffit de soulager les femmes du fardeau du travail non rémunéré. En fait, pour modifier tout à fait le fardeau, il faudrait simplement le partager davantage avec les hommes et la société; nous pourrions y arriver en investissant beaucoup moins d'argent que ce que nous dépensons actuellement pour bien d'autres choses.

Je vais citer une étude très récente de Statistique Canada qui s'est penchée précisément sur la question que vous examinez:

La période de forte croissance de la population active féminine au Québec est survenue avec la mise en oeuvre à partir de 1997 d'un nouveau programme universel de garderie à 5 \$.

Entre 2001 et 2004, environ 60 p. 100 de la croissance des places en garderie au Canada a été attribuable au Québec. Quelque 43 p. 100 des enfants canadiens en garderie résidaient dans cette province.

Au cours de la même période, les taux de participation des jeunes femmes de l'Alberta à l'éducation postsecondaire et au travail rémunéré ont chuté étant donné que le nombre de places en garderie est demeuré insuffisant et que les taux de natalité ont augmenté.

Je défends la liberté de choix de la femme; selon moi, il ne convient pas de régler les futurs problèmes du marché du travail liés à la démographie et à l'emploi en isolant les femmes et en leur disant: « Choisissez d'avoir plus d'enfants. » Je pense que le Québec donne le bon exemple; les femmes devraient pouvoir choisir entre des garderies abordables et accessibles, pour appuyer à la fois les étapes de la vie relatives à l'éducation et celles liées au travail, et rester à la maison pour s'occuper de leurs enfants, si elles peuvent se le permettre avec ou sans l'aide du gouvernement.

Mme Michelle Simson: Merci.

Nous examinons aussi — je m'adresse encore à vous, Kathleen — et avons inclus, je crois, les PDG, les cadres supérieurs et, dans le cas de votre domaine, les associés en exercice du droit dans la catégorie

des professions ou des carrières toujours non traditionnelles pour les femmes.

Tout récemment, j'ai appris, en lisant une série d'articles au sujet des femmes qui pratiquent le droit — je crois que c'était dans le *Toronto Star* —, que nombre de celles qui luttent pour devenir partenaires vont cacher qu'elles sont malades. Elles prennent congé lorsqu'elles doivent subir des traitements contre le cancer ou d'autres opérations graves, et elles ensevelissent le tout comme s'il s'agissait d'un terrible secret. Autrement dit, elles n'osent pas dire la vérité si elles veulent avancer.

Selon votre expérience dans le domaine, y aurait-il moyen pour nous de remédier à ce genre de situation? Je suis sûre que de telles choses ne se produisent pas seulement en droit, mais aussi, par exemple, chez les cadres supérieurs des banques et dans les grandes sociétés. Je suis certaine que ces femmes-là sentent aussi qu'elles ne peuvent pas se confier à leur employeur.

• (1710)

Mme Kathleen Lahey: Je pense que oui, mais si les femmes ne veulent pas se confier à leur employeur, c'est certainement fonction du fait que la plupart des jeunes femmes qui appartiennent à ce groupe d'âge ont contracté des dettes d'études de plus de 50 000 \$ en vue d'obtenir leur diplôme en droit ou leur MBA pendant qu'elles étaient encore dans leur vingtaine. Elles savent, puisqu'elles voient très bien que le Canada demeure une société profondément discriminatoire, qu'elles doivent contracter de telles dettes pour protéger leur avenir personnel et leur liberté de choix.

L'élimination de la parité salariale, la privatisation des commissions des droits de la personne et l'absence d'analyses sérieuses, généralisées et différenciées selon les sexes de toutes les politiques produites par le gouvernement compromettent directement la capacité des femmes de faire des études en étant traitées de la même façon que les hommes, d'obtenir leur diplôme avec le même montant de dette ou de gagner un salaire égal.

Actuellement, il semble y avoir plus de femmes que d'hommes dans les écoles, mais la tendance s'inverse en ce moment même.

Au cours de leurs études, les femmes doivent contracter d'énormes dettes. Elles sont moins bien rémunérées pendant l'été. En fait, dès le départ, elles arrivent à l'école — tous programmes confondus — avec moins d'argent. Puis, lorsqu'elles commencent leur stage en droit, elles gagnent peut-être exactement le même salaire, mais la discrimination sur le plan du taux de rémunération s'installe assez rapidement aussi.

Elles remboursent donc de plus gros prêts avec de plus petits salaires, et elles prennent de plus en plus de retard. Or, elles cachent ce que leurs efforts leur coûtent parce que, pour nombre d'entre elles, c'est quand même mieux que ce que c'était pour leur mère.

La présidente: Merci beaucoup. C'est tout, madame Simson.

Du Bloc québécois, monsieur Desnoyers.

[Français]

M. Luc Desnoyers: Merci beaucoup, madame la présidente. Je vais partager mon temps avec Nicole, bien entendu.

Ma question s'adresse à Mme Weymouth. Je dois vous avouer que beaucoup de choses que vous avez dites m'ont impressionné. Cela correspond à ce qu'on rêve d'entendre, à ce comité. Je pense, notamment, à la mise en place de programmes d'apprentissage. Je voudrais savoir si cela s'applique à tous les secteurs: l'aérospatiale, l'hôtellerie, les pêches, le programme de métiers des TCA.

Je voudrais aussi que vous nous parliez de la manière que vous avez utilisée pour faire tomber les barrières de harcèlement et de discrimination, soit par des politiques d'égalité en emploi ou d'équité salariale. Votre programme d'apprentissage, qui semble être le cœur du programme des TCA, s'adresse particulièrement aux femmes, pour leur permettre d'y avoir accès, si je comprends bien.

En plus, vous suggérez des idées au gouvernement sur la façon de régler certains de ces problèmes, afin de permettre aux femmes d'avoir accès à la formation, notamment par les prestations de remplacement pour l'assurance-emploi, quand les femmes ont à suivre des cours.

Si je comprends bien, vous avez réussi à négocier tout cela avec les employeurs. J'aimerais vous entendre un peu plus sur les différents points que j'ai mentionnés.

[Traduction]

Mme Theresa Weymouth: Le programme a été lancé pour la première fois dans les années 1990. On a mené une étude sur les barrières que les femmes doivent affronter. Comme vous le savez, en Ontario, nous avons perdu l'équité, mais nous maintenions que ce point est important. C'est encore important pour le mouvement ouvrier, pour les Travailleurs canadiens de l'automobile, qui comptent des femmes... N'oubliez pas que ce n'est pas traditionnel de travailler dans le secteur automobile même. Nous ne formons toujours pas 50 p. 100 de la population. Le chiffre tourne plutôt autour de 25 p. 100, tout simplement pour travailler à la production.

Maintenant, même pour pratiquer des professions non traditionnelles au sein de l'industrie automobile, pour nous permettre d'être encore mieux rémunérées... Les femmes qui participent à la chaîne de production reçoivent un très bon salaire, qui a été négocié, et des avantages sociaux, mais, bien sûr, en tant que gens de métier qualifiés, nous cherchions — et je cherchais — d'autres choses. Je voulais que mes compétences soient transférables. J'avais hâte de pouvoir utiliser mon esprit et mes mains, comparativement à la production, où tout est physique. Bien entendu, cela mène aussi à une augmentation de salaire.

Les TCA offrent non seulement un programme de sensibilisation aux métiers spécialisés et à la technologie pour les femmes d'une durée de 40 heures, mais ils procèdent aussi à une évaluation à la fin de chaque programme. Grâce à cette initiative, nous avons amélioré le programme au fil des neuf dernières années. En réalité, nous l'avons donné 10 fois, dont deux fois en un an.

C'est grâce aux améliorations que nous avons apportées au programme qu'il a pris la forme qu'il a aujourd'hui — les ateliers pratiques, le fait de pouvoir... les femmes forent, coupent, scient, soudent. Elles doivent bouger et utiliser leurs mains pour accomplir des choses. Certaines d'entre elles n'ont jamais tenu de perceuse de leur vie. Nous leur montrons comment la tenir. En robotique, nous installons un interrupteur de lampe et une prise.

Tous les projets pratiques montrent certainement aux femmes que, bien qu'elles ne pouvaient pas faire ces choses avant, tout d'un coup, elles ont droit à la gratification instantanée. Nous leur faisons franchir une étape à la fois pour qu'elles acquièrent le savoir. Tout le métier repose sur l'acquis, et c'est ce que nous leur disons. Personne ne sait comment être électricienne au début du processus. C'est pour cette raison qu'il faut 9 000 heures de travail.

Il faut procéder étape par étape et, avec du temps, avec du soutien — et les TCA en fournissent —, avec des possibilités... On négocie pour que des occasions soient offertes aux femmes et pour qu'un nombre de postes dans les usines leur soient attribués; ensuite, bien sûr, nous avons la parité salariale, ce qui est énorme. Il y a donc

de nombreuses possibilités. Il serait très avantageux de collaborer avec davantage de syndicats qui travaillent à l'égalité des droits entre les hommes et les femmes.

● (1715)

[Français]

Mme Nicole Demers: Merci, madame la présidente.

Madame Weymouth, certains syndicats sont encore réfractaires à la venue des femmes dans les métiers non traditionnels. Je sais que vous avez fait un travail exceptionnel en ce qui a trait aux métiers de l'automobile, mais il y a encore certains syndicats qui sont réfractaires. Il y a des syndicats où c'est très macho, où il y a beaucoup plus d'hommes, où il n'y a presque pas de femmes et où celles-ci ont de la difficulté à pouvoir s'intégrer dans ces milieux. Je pense aux secteurs de la construction et de l'électricité. Au Québec, Hydro-Québec a eu certaines difficultés. Des femmes voulaient avoir des postes et se sont faites carrément tasser par des hommes. C'est très difficile.

Comment expliquez-vous que vous ayez un si bon succès dans les métiers de l'automobile? Ce que vous avez appris et ce que vous avez fait est-il transférable à d'autres unités syndicales? Êtes-vous en contact avec elles pour leur donner l'information que vous avez? Je trouve exceptionnel ce que vous avez fait. Il est essentiel d'avoir des femmes qui fassent ce que vous faites et qui offrent de la formation comme vous le faites.

[Traduction]

Mme Theresa Weymouth: La première précision que j'aimerais faire, c'est que mon permis 309A est en fait un permis de construction. Je l'ai obtenu en travaillant dans la construction.

Les barrières sont nombreuses. Une des plus communes est le fait qu'il n'y ait pas d'installations sanitaires. Pour une raison ou pour une autre, on ne peut pas avoir d'emploi parce qu'il n'y a pas de toilettes, ce qui est dû au fait que nous construisons la maison ou le bâtiment quelconque, donc, évidemment, il n'y a rien sur les lieux. Je me portais simplement volontaire pour aller chercher le café, et j'utilisais les toilettes à ce moment-là. La solution était très simple. Ce n'est pas que je ne devais pas travailler dans un domaine donné, c'est simplement que je devais m'adapter un peu.

J'avais de jeunes enfants. Je me suis retrouvée sur un chantier de construction six semaines après avoir donné naissance à ma deuxième fille. Oui, le travail de construction est inévitablement très long. En vertu de son contrat, on peut travailler de nombreuses heures, des journées de 14 heures, par exemple, parce qu'on doit baser ses heures sur les stipulations du contrat. J'ai donc modifié mon milieu de travail. Mes enfants se couchaient tard — ils étaient très jeunes, bien sûr, donc j'ai inversé leur horaire —; ainsi, lorsque je rentrais, je passais quand même du temps de qualité avec eux. Ils dormaient avec la gardienne, et non avec moi. J'ai donc payé une gardienne; en fait, j'ai investi beaucoup d'argent dans des gardiennes.

● (1720)

La présidente: Merci.

Je suis désolée, madame Weymouth, mais nous avons dépassé notre temps d'environ une minute. Vous pourrez poursuivre après la prochaine question, peut-être.

Madame Brown.

Mme Lois Brown: Merci, madame la présidente.

Merci beaucoup, mesdames, de votre présence. Il y a beaucoup de renseignements que nous pouvons apprendre.

En particulier, j'ai vraiment aimé votre exposé, madame Weymouth.

Ma première question est la suivante: savons-nous combien vaut le travail non rémunéré des hommes? Si je prends le travail que mon mari fait à la maison — il lave probablement la vaisselle plus souvent que moi... Une valeur a-t-elle été attribuée au travail non rémunéré des hommes? J'aimerais bien le savoir.

Je viens tout juste de passer la fin de semaine dernière avec la chambre de commerce de Newmarket. Ils ont organisé leur salon du foyer, où j'avais un kiosque. J'aime utiliser l'exemple d'Ingrid, qui a mis sur pied une chocolaterie appelée Fraktals, et si vous n'avez pas goûté au chocolat Fraktals, vous n'avez jamais mangé de chocolat, croyez-moi. Elle a démarré son entreprise à la maison, et elle a fait du porte-à-porte pour vendre son chocolat. Son entreprise connaît un succès phénoménal.

Je sais que 47 p. 100 des nouvelles entreprises sont démarrées par des femmes. En fait, la semaine dernière, j'ai rencontré Mark Adler, le fondateur de l'Economic Club de Toronto, et il a émis un commentaire à propos du nombre de femmes d'affaires avisées qui sont maintenant membres de l'Economic Club parce qu'elles connaissent tout simplement beaucoup de succès.

Je pense à Heather et Beth, des jumelles de Newmarket. Heather a fait des études en génie mécanique, et elle détient un diplôme de l'Université Queen's. Elle est maintenant ingénieure en contrôle de la qualité pour une société qui fournit des pièces à l'industrie nucléaire. Sa soeur Beth, une technicienne de pianos, a démarré sa propre entreprise. Elle a déjà travaillé pour d'autres personnes par le passé, mais elle est maintenant propriétaire de sa propre entreprise qui connaît beaucoup de succès, à Toronto.

Theresa, la question que je veux vous poser est la suivante: premièrement, combien de femmes qui sortent de ces programmes démarrent leur propre entreprise, parce qu'il y a d'extraordinaires occasions d'affaires et de possibilités de faire beaucoup d'argent lorsqu'elles terminent? Ou, au contraire, sont-elles moins enclines à courir des risques, et recherchent donc davantage des emplois qui leur offrent plus de sécurité?

Madame Lahey, vous avez dit que les femmes avaient des dettes d'études plus élevées. Pouvez-vous fournir au comité des preuves de ce que vous avancez? À ma connaissance, les femmes paient les mêmes frais de scolarité que les hommes. Les jeunes femmes qui vont à l'université paient exactement les mêmes frais de scolarité lorsqu'elles s'inscrivent aux cours donc, je ne comprends pas pourquoi les dettes d'études finissent par être plus élevées. J'ai engagé de jeunes femmes et de jeunes hommes, et à travail égal, je les paie un salaire égal à celui que je verse aux étudiants universitaires. J'aimerais donc voir des preuves de cela, si vous pouvez les fournir au comité.

Si vous pouviez commenter tous les deux, je vous prie...

Mme Theresa Weymouth: En fait, les renseignements pour vous orienter vers un métier spécialisé ne sont habituellement pas disponibles dans les écoles secondaires. Il y a le Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario dans les programmes d'éducation coopérative, mais c'est très spécifique. C'est une grande industrie en soi; les conseillers pédagogiques n'ont pas nécessairement tous les renseignements nécessaires à portée de main. Ce qu'il faut, ce sont les brochures publiées par les collèges ou les universités qui établissent un classement des métiers.

Le fait que les femmes deviennent maintenant conscientes et apprennent l'existence de ces renseignements... le programme que nous avons préparé s'applique certainement à n'importe quel autre

domaine. Cependant, les femmes qui suivent ce cours en particulier sont très enthousiasmées par cette idée. C'est comme s'il y avait tout à coup une prise de conscience des options disponibles.

Pour ce qui est du risque, du développement de l'esprit d'entreprise et du fait de devenir entrepreneures, ma fille est en ligne en ce moment pour offrir des services d'entraide aux femmes. C'est une apprentie électricienne de deuxième année à Fort McMurray, en Alberta. Mon autre fille est inspectrice en soudage. Nous mettons en pratique ce que nous prêchons, nous vivons selon ces principes et nous sommes sans aucun doute des personnes qui prennent des risques, puisqu'il est risqué d'exercer un métier non traditionnel. Toutes les femmes de métier compétentes que je connais sont animées par la conscience que cela doit être connu pour que plus... parce qu'il y a la parité salariale. Les femmes se demandent quelle est la différence. Si elles vont consacrer 40 heures à un travail, elles veulent recevoir une juste compensation pour ce travail. C'est aussi simple que cela. Nous sommes maintenant rendus à un point où, sur le plan économique, les femmes travaillent pour l'argent et pour la sécurité.

• (1725)

La présidente: Merci.

Madame Lahey, il y a une question portant sur la valeur du travail non rémunéré des hommes, donc vous voudrez sûrement en parler aussi, parce que je pense que c'est une question qui est en plein dans votre domaine.

Mme Kathleen Lahey: Concernant le travail rémunéré et non rémunéré, ce n'est pas la valorisation du travail non rémunéré qui importe. Ces données sont utilisées de certaines façons, mais cela ne s'applique pas au présent contexte, c'est-à-dire aux barrières structurelles existant pour le travail rémunéré des femmes et pour la présence des femmes dans les métiers non traditionnels.

Le problème, c'est qu'il n'y a que 24 heures dans une journée. Je crois que les femmes et de nombreux hommes ont travaillé fort pour vaincre cette barrière chronologique bien réelle. J'ai certainement souhaité pouvoir disposer de 24 heures supplémentaires, parallèles au temps qui m'est déjà imparti.

Cependant, les budgets d'emploi du temps démontrent clairement que le travail non rémunéré, au sein des familles ou des unités familiales comprenant une personne âgée handicapée, un enfant ou une autre personne ayant besoin de soins, sera attribué aux femmes. C'est à ce moment-là que le déséquilibre entre en jeu.

Les Canadiens s'attendent, dans leurs relations avec les autres, à ce que les êtres humains atteignent certains seuils minimums fixes, et l'écrasant fardeau repose sur les femmes. Nous pourrions dire que les femmes doivent affronter leurs partenaires pour qu'ils s'acquittent de ces tâches. Cela n'a pas trop bien fonctionné ces derniers temps. Statistique Canada et d'autres organismes ont produit de nombreuses études et rapports à ce sujet, et je peux les fournir à la présidence si nécessaire.

Pour ce qui est des raisons qui expliquent les disparités en matière de dettes, de revenus ou des deux, je pense que la façon la plus facile de vous en fournir une bonne vue d'ensemble serait de vous inviter à lire l'article de Hans Rollman, paru dans le numéro du 8 mars 2010 du magazine *Maclean's*. Le journaliste passe brièvement en revue trois ou quatre publications de Condition féminine Canada de même que de Statistique Canada, démontrant pourquoi la discrimination économique envers les femmes commence à l'âge de 16 ans. C'est clairement et statistiquement démontré.

Donc, au moment même où les femmes tentent de contribuer à leur propre éducation, elles doivent déjà composer avec le fait qu'elles ont moins de pouvoir économique que les jeunes hommes. Je ne peux dire pourquoi, et peut-être que c'est une chose qui ne se produit qu'à l'Université Queen's, mais j'ai constaté que les jeunes hommes reçoivent souvent plus d'aide financière de leur famille et que les jeunes femmes auront souvent l'impression qu'elles doivent emprunter davantage et demander des marges de crédit et des cartes de crédit insensées qui s'accompagnent de taux d'intérêt vraiment élevés, entre autres. Donc, les effets s'accumulent chaque année et au bout de quatre ou cinq ans, il n'est pas difficile d'en arriver à cet écart de 30 p. 100.

La présidente: Merci beaucoup, madame Lahey.

Les sept minutes sont écoulées. Nous poursuivons donc avec Irene Mathysen.

Puis-je également parler d'une étude? Il s'agit d'un rapport sur les indicateurs du travail non rémunéré préparé par Condition féminine Canada en 1997. Les indicateurs ont été établis de façon à mesurer les minutes et les heures consacrées au travail quotidien non rémunéré des femmes, comparativement à celles des hommes. Les indicateurs sont très clairs et ne changeront pas beaucoup. Un rapport de suivi a été fait en 2001.

Madame Mathysen.

Mme Irene Mathysen: Merci, madame la présidente.

Merci beaucoup de vos exposés. C'est bon de voir des femmes dans des domaines non traditionnels comme l'économie et l'électricité. Je suis enchantée que vous soyez ici.

Je vais lancer des questions. J'en ai tellement et je sais que je ne vais pas réussir à toutes les poser.

La Loi sur l'équité en matière d'emploi reconnaît le principe voulant que l'équité en matière d'emploi signifie plus que de simplement traiter les personnes de la même façon. L'équité signifie que parfois, des mesures spéciales et des accommodements sont nécessaires pour contrer les obstacles. Je me demande simplement quelles mesures spéciales sont nécessaires pour inciter les femmes à regarder du côté des métiers non traditionnels dans le secteur automobile, dans n'importe quel secteur.

• (1730)

Mme Kathleen Lahey: Je vais donner une réponse courte. En Inde, une agente des droits de la personne très respectée a décidé, après de nombreuses années à ce poste, que la chose la plus importante qui pouvait être faite en Inde pour régler ce problème, et non seulement pour les emplois non traditionnels, mais aussi pour l'accès des femmes à l'éducation, les soins de santé, etc., c'était d'augmenter le nombre de toilettes pour femmes. Elle était tout à fait sérieuse à ce sujet.

Mme Irene Mathysen: Je comprends cela. J'ai moi-même travaillé dans une usine ou deux.

Il y a eu des discussions concernant la réalité de la situation en matière de parité salariale au Canada et du fait que nous n'avons pas de programme national de service de garde, ni de stratégie de logement abordable. J'ai trouvé intéressant qu'un des trois piliers de Condition féminine Canada était la sécurité économique des femmes. Quelle incidence l'absence de tels programmes a-t-elle sur la sécurité économique des femmes et, en fin de compte, sur la capacité des femmes d'avoir accès à des emplois non traditionnels?

Mme Theresa Weymouth: Les services de garde sont un énorme obstacle à l'entrée des femmes dans les métiers non traditionnels. Si

nous ne changeons pas notre environnement pour les femmes, que nous ne commençons pas à leur fournir des occasions d'emploi sans ériger des obstacles insurmontables — avoir à choisir entre des services de garde de qualité et un emploi ou des emplois multiples au salaire minimum, constitue pour elles un obstacle insurmontable — alors, c'est une situation dans laquelle tout le monde est perdant. Si nous avons un bon système de services de garde, un bon système d'assurance-emploi, nous serions en mesure d'aider les gens à choisir, à obtenir des emplois de qualité et à demeurer en poste et à leur tour, redonner à la société.

Mme Kathleen Lahey: Statistiquement, c'est absolument clair. Cela fait maintenant cinq ans que l'Organisation de coopération et de développement économiques, l'OCDE, a fait remarquer à maintes reprises que parmi les pays industrialisés, le Canada est le plus efficace en ce qui concerne l'accès à des services de garde adéquats, et cela est lié à un des principaux moteurs de l'économie dans son ensemble. Le Canada fait face à un manque démographique de main-d'oeuvre qualifiée qui sait comment faire le travail qu'elle a à faire. Le problème, c'est que les femmes, qui se retrouvent principalement dans des emplois à temps partiel et des emplois à horaire fragmenté, ne peuvent littéralement pas trouver plus d'heures dans une journée si elles doivent toujours s'occuper du travail invisible non rémunéré qu'elles doivent faire et qui est, en grande partie, du travail lié aux soins. Transformer le financement pour les infrastructures et les autres mesures de financement d'urgence pour financer la création d'un programme national de services de garde semblable à celui du Québec serait une stratégie économique réfléchie. Cela permettrait aux femmes d'intensifier leurs activités sur le marché du travail et d'augmenter la productivité ici même, au Canada, sans avoir à inciter les gens à tout abandonner pour avoir des bébés.

Mme Irene Mathysen: Cela aurait donc un lien avec les dépenses en infrastructure. Si nous avons plus d'infrastructures sociales, nous n'assisterions pas à ce déséquilibre incroyable.

Madame Lahey, vous avez dit que depuis 1976, les femmes représentent 69 à 70 p. 100 de tous les travailleurs à temps partiel, et que ce sont des emplois qui offrent peu de sécurité, bien entendu. La semaine dernière, des témoins ont laissé entendre devant le comité que c'était par choix: les femmes choisissent de travailler à temps partiel. Je me demande si vous avez des commentaires à ce sujet.

Mme Kathleen Lahey: Il ne fait aucun doute que l'idée de choix comprend l'hypothèse implicite voulant que d'autres choix soient possibles et que la personne qui choisit est rationnelle. Je pense que jusqu'à un certain point, c'est rationnel dans un pays qui a clairement indiqué qu'il ne se préoccupe pas des moyens que les femmes prendront pour survivre. Si les femmes n'ont pas accès à l'assurance-emploi, alors laissez-les se tourner vers les prestations d'aide sociale et perdre leurs économies, perdre leur maison, qu'importe. À mon avis, un tel niveau d'indifférence sous-estime également la valeur du choix véritable. Je pense que la participation des femmes sur le marché du travail à temps partiel n'est que pure adaptation, et il a été démontré statistiquement que lorsqu'on enlève certains obstacles que les femmes doivent surmonter, comme au Québec, elles quittent immédiatement le travail à temps partiel pour un travail plus productif. Ce qui s'est passé, c'est que les femmes qui travaillent à temps partiel ont choisi d'occuper deux emplois ou plus pour arriver à joindre les deux bouts parce qu'elles ne peuvent tout simplement pas obtenir la flexibilité dont elles auraient besoin au travail.

•(1735)

Mme Irene Mathysen: Il est intéressant de noter que le dernier rapport sur la condition féminine que le gouvernement a présenté aux Nations Unies faisait grandement état de ce qui est fait au Québec; pas dans le reste du pays, mais ce que faisait le Québec.

La présidente: Avez-vous terminé, Irene? Il vous reste environ dix secondes, mais je ne sais pas si cela peut vous servir à quelque chose.

Mme Irene Mathysen: D'accord.

Madame Lahey, vous avez dit dès le début que le secteur privé est le plus grand obstacle à l'avancement des femmes. Pourriez-vous donner des détails?

Mme Kathleen Lahey: C'est exact. Moins il y a de réglementation, moins l'équité est imposée par voie législative, plus les inégalités dans l'embauche sont prononcées. C'est pourquoi on voit une détérioration et non une amélioration, en pourcentage, de la disparité salariale pour les femmes dans divers secteurs d'emploi depuis 2001-2002.

La présidente: Je veux remercier Mmes Lahey et madame Weymouth. Mais avant, je pense que M. Desnoyers avait quelque chose à demander.

[Français]

M. Luc Desnoyers: Très brièvement, madame la présidente. J'aimerais avoir des TCA toute la documentation qui est utilisée pour favoriser l'accès des femmes aux métiers non traditionnels. Cela aidera le comité dans ses délibérations.

[Traduction]

La présidente: Merci beaucoup, monsieur Desnoyers.

Vous allez nous envoyer cela, madame Weymouth?

Mme Teresa Weymouth: Certainement.

La présidente: Merci.

Nous devons aussi rappeler à Mme Lahey de nous envoyer les renseignements sur le travail non rémunéré dont elle dispose. Et j'ai demandé à Julie de vous envoyer les indicateurs sur le travail non rémunéré, publiés par Condition féminine Canada en 1997.

La séance est levée.

POSTE  MAIL

Société canadienne des postes / Canada Post Corporation

Port payé

Postage paid

Poste-lettre

Lettermail

**1782711
Ottawa**

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

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

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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

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

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

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

SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

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

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