



**CHAMBRE DES COMMUNES
CANADA**

**LA MAIN-D'ŒUVRE DE DEMAIN : POUR UNE
PRÉSENCE ACCRUE DES FEMMES DANS LES
EMPLOIS NON TRADITIONNELS**

**Rapport du Comité permanent
de la condition féminine**

La présidente

L'hon. Hedy Fry, députée

DÉCEMBRE 2010

40^e LÉGISLATURE, 3^e SESSION

Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.

Si ce document renferme des extraits ou le texte intégral de mémoires présentés au Comité, on doit également obtenir de leurs auteurs l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ces mémoires.

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

On peut obtenir des copies supplémentaires ou la version française de cette publication 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>

**LA MAIN-D'ŒUVRE DE DEMAIN : POUR UNE
PRÉSENCE ACCRUE DES FEMMES DANS LES
EMPLOIS NON TRADITIONNELS**

**Rapport du Comité permanent
de la condition féminine**

La présidente

L'hon. Hedy Fry, députée

DÉCEMBRE 2010

40^e LÉGISLATURE, 3^e SESSION

COMITÉ PERMANENT DE LA CONDITION FÉMININE

40^e LÉGISLATURE, 3^e SESSION

PRÉSIDENTE

L'hon. Hedy Fry

VICE-PRÉSIDENTES

Irene Mathyssen

Cathy McLeod

MEMBRES

Sylvie Boucher

Paul Calandra

Nicole Demers

Ninal Grewal

Michelle Simson

Lois Brown

Dona Cadman

Luc Desnoyers

Hon. Anita Neville

Alice Wong

GREFFIÈRES DU COMITÉ

Danielle Bélisle, Julia Lockhart et Marie-France Renaud

BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

Service d'information et de recherche parlementaires

Julie Cool, Sandra Gruescu et Laura Munn-Rivard

COMITÉ PERMANENT DE LA CONDITION FÉMININE

40^e LÉGISLATURE, 2^e SESSION

PRÉSIDENTE

L'hon. Hedy Fry

VICE-PRÉSIDENTES

Candice Hoepfner

Irene Mathysen

MEMBRES

Sylvie Boucher

Luc Desnoyers

Hon. Anita Neville

Alice Wong

Nicole Demers

Cathy McLeod

Dave Van Kesteren

Lise Zarac

GREFFIÈRE DU COMITÉ

Danielle Bélisle

BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

Service d'information et de recherche parlementaires

Julie Cool

LE COMITÉ PERMANENT DE LA CONDITION FÉMININE

a l'honneur de présenter son

SIXIÈME RAPPORT

Conformément au mandat que lui confère l'article 108(2) du Règlement, le Comité a étudié la présence accrue des femmes dans les professions non traditionnelles et a convenu de faire rapport de ce qui suit :

TABLE DES MATIÈRES

LA MAIN-D'ŒUVRE DE DEMAIN : POUR UNE PRÉSENCE ACCRUE DES FEMMES DANS LES EMPLOIS NON TRADITIONNELS	1
Introduction	1
CHAPITRE 1 : LES FEMMES ET LE TRAVAIL — BREF SURVOL.....	3
Écart salarial entre les hommes et les femmes	4
CHAPITRE 2 : EN QUOI CONSISTENT LES EMPLOIS NON TRADITIONNELS POUR LES FEMMES?	5
Un mot sur la définition	5
Sous-représentation dans certains métiers spécialisés et professions	6
CHAPITRE 3 : POURQUOI ACCROÎTRE LA PRÉSENCE DES FEMMES DANS LES EMPLOIS NON TRADITIONNELS?.....	7
A. L'argument de l'équité	7
B. L'argument de la diversité	8
CHAPITRE 4 : POURQUOI LES FEMMES SONT-ELLES SOUS- EPRÉSENTÉES DANS CERTAINES PROFESSIONS?	11
A. Le choix d'une profession à l'encontre des stéréotypes	11
B. Rejet des stéréotypes.....	12
C. Informations et expériences pratiques.....	13
D. Programmes de recyclage financés par Ressources humaines et Développement des compétences Canada.....	16
E. Services intégrés.....	19
CHAPITRE 5 : POUR ENCOURAGER LES EMPLOYEURS À RECRUTER DES FEMMES	21
CHAPITRE 6 : LES FEMMES QUI OCCUPENT DES EMPLOIS NON TRADITIONNELS	23
A. Toutes ne sont pas confrontées aux mêmes obstacles.....	23

B. Les obstacles varient d'une profession à l'autre	23
C. La conciliation travail-famille, un facteur clé pour les femmes et, de plus en plus, pour les hommes	25
LISTE DES RECOMMANDATIONS	29
ANNEXE A : LISTE DES TÉMOINS – 40 ^e législature, 3 ^e session.....	31
ANNEXE B : LISTE DES TÉMOINS – 40 ^e législature, 2 ^e session.....	35
ANNEXE C : LISTE DES MÉMOIRES – 40 ^e législature, 3 ^e session	37
ANNEXE D : LISTE DES MÉMOIRES – 40 ^e législature, 2 ^e session	39
DEMANDE DE RÉPONSE DU GOUVERNEMENT	41
OPINION DISSIDENTE DU PARTI CONSERVATEUR DE CANADA	43

LA MAIN-D'ŒUVRE DE DEMAIN : POUR UNE PRÉSENCE ACCRUE DES FEMMES DANS LES EMPLOIS NON TRADITIONNELS

Introduction

Malgré leur entrée en grand nombre sur le marché du travail au cours des dernières décennies, les femmes continuent à rencontrer des obstacles pour accéder à certains emplois. De plus, les professions à prédominance féminine sont moins bien rémunérées que celles à prédominance masculine. Le Comité permanent de la condition féminine (ci-après le Comité) a voulu savoir pourquoi les femmes continuent d'être sous-représentées dans certains emplois et, avec des témoins issus des quatre coins du Canada, a réfléchi aux moyens d'accroître la présence des femmes dans les emplois non traditionnels. Entre octobre 2009 et avril 2010, le Comité a entendu plus de 40 témoins représentant des employeurs, des associations professionnelles, des établissements d'enseignement, des groupes de femmes et des syndicats de toutes les régions du pays. Ces témoins venaient d'un large éventail de groupes professionnels, notamment les métiers spécialisés, les sciences et l'ingénierie, le secteur de la santé et le secteur primaire, entre autres les mines. Au cours des 11 audiences tenues sur cette question, le Comité a eu le privilège de recueillir les points de vue de femmes exceptionnelles passionnées par leur travail. Elles ont décrit des carrières valorisantes et stimulantes qui leur permettaient de faire ce qu'elles aiment vraiment. Elles ont dit croire que leur secteur de travail offrait aux femmes de formidables perspectives, qu'il était possible d'apporter des changements pour rendre les emplois non traditionnels plus accessibles aux femmes et que ces changements profiteraient à l'ensemble du personnel.

Malgré la diversité de leurs professions et de leurs régions d'origine, les témoins ont présenté des opinions remarquablement concordantes sur les défis actuels et les façons de les relever :

- La société amène les femmes et les filles à penser que certains emplois sont hors de leur portée. Il faut trouver les bonnes stratégies qui leur donneront l'audace de rêver à des perspectives d'emploi dans un plus large éventail de professions.
- Les femmes et les hommes sont confrontés à certaines difficultés s'ils veulent suivre une formation, surtout dans les métiers spécialisés. Les femmes éprouvent des difficultés supplémentaires, attribuables à la plus grande part des responsabilités qu'elles assument à l'égard des enfants et des autres membres de la famille.
- Certains employeurs continuent d'exercer une discrimination à l'égard des femmes dans l'embauche, en dépit des lois qui l'interdisent. Ce problème

se pose encore plus pour certains groupes de femmes, comme les nouvelles immigrantes et les Autochtones.

- Les femmes qui occupent des emplois non traditionnels sont aux prises avec certaines difficultés en milieu de travail : le manque d'installations sanitaires, l'équipement de protection qui n'est pas de la bonne taille et l'insuffisance de services de garde.

Nombre des difficultés auxquelles les femmes sont confrontées dans les emplois non traditionnels résultent des responsabilités plus lourdes qu'elles ont à l'égard des enfants et des autres membres de la famille. Toutefois, selon ce que le Comité a appris, les hommes de la nouvelle génération recherchent aussi une meilleure conciliation travail-famille. L'entrée des femmes dans des secteurs d'emploi non traditionnels force les gouvernements, les employeurs, les syndicats et les établissements d'enseignement à s'adapter à une population active différente. Le Comité nourrit l'espoir que cette adaptation débouchera sur une main-d'œuvre plus productive, constituée de femmes et d'hommes qui pourront réaliser leur rêve d'un emploi intéressant et gratifiant tout en trouvant un juste équilibre entre les impératifs professionnels et les obligations familiales.

CHAPITRE 1 : LES FEMMES ET LE TRAVAIL — BREF SURVOL

Au cours des dernières décennies, le changement le plus profond qui s'est opéré sur le marché du travail est sans contredit la hausse du niveau de scolarité des femmes et leur plus grande participation au marché du travail. En août 2009, les femmes représentaient 50,3 % de la main-d'œuvre rémunérée au Canada¹. Elles ont aussi fait d'énormes progrès pour ce qui est du niveau de scolarité : « [L]es proportions de femmes diplômées d'un programme universitaire ont augmenté dans tous les domaines d'études, de sorte qu'elles représentent maintenant plus de 50 % des diplômés dans tous les domaines, à l'exception de trois : l'architecture et le génie, les mathématiques et les sciences de l'information, ainsi que les services personnels, de protection et de transport². »

Un domaine où les femmes ont largement accédé aux professions non traditionnelles est la médecine. Le Comité a appris que, « même si les hommes sont plus nombreux que les femmes à exercer ce métier, le pourcentage de résidentes de première année était de 57 % en 2008³ ». Même dans les secteurs de la médecine où les femmes continuent d'être sous-représentées, une importante progression est visible. « Par exemple, en chirurgie générale — longtemps considérée comme la chasse gardée des hommes —, les femmes représentaient 18 % des résidents de première année en 1993, comparativement à 40 % en 2008⁴. »

Le Comité a été informé que « les femmes scolarisées avancent bien sur le marché du travail. Les autres femmes restent concentrées dans un nombre restreint de carrières⁵ ». Selon Statistique Canada, les types de professions choisis par les femmes n'ont pas beaucoup changé. Kathleen Lahey, de la Faculté de droit à l'Université Queen's, a exposé des faits qui vont dans ce sens :

En 1891, les 10 emplois les plus occupés chez les femmes étaient, en ordre de priorité : domestique, couturière, enseignante, fermière, [confectionneuse,] 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,

1 M. Martin Green (directeur général, Direction des partenariats en milieu de travail, Ressources humaines et Développement social Canada), *Témoignages*, 8 octobre 2009.

2 M. Yvan Clermont (directeur adjoint, Division du tourisme et du Centre de la statistique de l'éducation, Statistique Canada), *Témoignages*, 8 octobre 2009.

3 Dre Anne Doig (présidente, Association médicale canadienne), *Témoignages*, 19 avril 2010.

4 *Ibid.*

5 M^{me} Jennifer Beeman (coordonnatrice du dossier Équité en emploi, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail), *Témoignages*, 19 avril 2010.

caissière, [gérante de services] d'hébergement et [...] d'aliments au détail et, comme un signe que le temps passe, opératrice de machine⁶.

Écart salarial entre les hommes et les femmes

Malgré leur présence nettement accrue sur le marché du travail, les femmes continuent de gagner moins que les hommes en moyenne. Plusieurs raisons expliquent cet état de fait :

1. Les femmes ont plus tendance que les hommes à travailler à temps partiel, et elles ne le font pas pour les mêmes raisons qu'eux. En 2008, six fois plus de femmes que d'hommes ont dit travailler à temps partiel pour s'occuper de leur famille et assumer leurs obligations familiales personnelles⁷.
2. Les femmes assument encore une part beaucoup plus grande de la responsabilité des enfants et d'autres membres de la famille.
3. Enfin, les femmes sont encore surtout concentrées dans les emplois dits féminins. D'après un récent rapport de la Banque TD sur la pénurie imminente de main-d'œuvre, les femmes sont nettement plus nombreuses que les hommes dans les emplois généralement moins bien payés. Dans quatre des dix catégories professionnelles à prépondérance féminine (personnel de vente au détail, travail de bureau et d'administration, personnel de garderie et de soutien familial), le salaire moyen des femmes représente seulement la moitié de la moyenne nationale générale.

Les facteurs qui sous-tendent l'écart salarial entre les hommes et les femmes sont variés et complexes. Des témoins entendus par le Comité ont indiqué qu'un des moyens de réduire cet écart serait de rendre les emplois non traditionnels plus accessibles aux femmes. Le présent rapport formule des recommandations visant à faciliter l'accès des femmes à ces emplois. En définitive, le Comité entretient l'espoir qu'« [à] mesure que les femmes commencent à occuper des postes traditionnellement masculins, et en présumant qu'elles reçoivent le même salaire que leurs homologues masculins, l'écart salarial devrait commencer à rétrécir⁸ ».

6 M^{me} Kathleen Lahey (professeure, Faculté de droit, Université Queen's), *Témoignages*, 29 mars 2010.

7 M. Martin Green (directeur général, Direction des partenariats en milieu de travail, Ressources humaines et Développement social Canada), *Témoignages*, 8 octobre 2009.

8 M^{me} Sue Calhoun (présidente, Fédération canadienne des clubs de femmes de carrières commerciales et professionnelles), *Témoignages*, 17 mars 2010.

CHAPITRE 2 : EN QUOI CONSISTENT LES EMPLOIS NON TRADITIONNELS POUR LES FEMMES?

Un mot sur la définition

La définition d'« emploi non traditionnel » a un caractère dynamique; elle évolue à mesure que les femmes font des avancées dans de nouveaux secteurs professionnels, où elles rattrapent les hommes, et parfois même les dépassent. Il y a dix ans, la définition aurait pu englober la profession médicale, par exemple, mais une étude réalisée en 2007 a révélé que les femmes constituent maintenant plus du tiers des médecins au Canada et près de la moitié des médecins de moins de 40 ans⁹. En dépit de tendances encourageantes dans certains secteurs, les femmes continuent d'être sous-représentées au sein de divers groupes professionnels.

Il n'existe pas à l'échelle internationale de définition standard de profession ou d'emploi « non traditionnel ». Le Comité a toutefois été informé que ce terme s'entend en général d'une profession où la représentation se situe entre 25 et 33 %. Statistique Canada et le département américain du Travail définissent les professions non traditionnelles « comme les professions où les femmes repré[sentent] moins de 25 % des travailleurs¹⁰ ». Pour le gouvernement du Québec, le seuil est de 33 ⅓ %¹¹.

Selon le rapport de Statistique Canada *Femmes au Canada* de 2006, « [l]a majorité des femmes au travail continuent d'occuper des emplois à prédominance féminine¹² ». En 2004, 67 % des femmes au travail œuvraient dans les secteurs suivants : enseignement, soins infirmiers et autres professions du domaine de la santé, travail de bureau ou administration, vente et services, comparativement à 30 % des hommes au travail. De plus, la proportion de femmes qui travaillaient dans ces secteurs est restée pratiquement identique entre 1996 et 2004. En 2004, les femmes constituaient 87 % du personnel de soins infirmiers ou thérapeutiques, 75 % des commis de bureau et autres employés administratifs, 65 % des enseignants et 57 % du personnel de la vente et des services.

9 Institut canadien d'information sur la santé, *Le nombre de médecins au Canada suit la croissance de la population*, 25 octobre 2007, http://secure.cihi.ca/cihiweb/dispPage.jsp?cw_page=media_25oct2007_f.

10 M^{me} Christel Le Petit (chef, Analyse et projets spéciaux, Division de la statistique du travail, Statistique Canada), *Témoignages*, 8 octobre 2009.

11 M^{me} Sylvie Émond (commissaire responsable du dossier de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle, Commission scolaire de Laval), *Témoignages*, 29 octobre 2009.

12 Statistique Canada, *Femmes au Canada : Rapport statistique fondé sur le sexe*, 5^e éd., 2006, <http://www.statcan.gc.ca/pub/89-503-x/89-503-x2005001-fra.pdf>.

Sous-représentation dans certains métiers spécialisés et professions

Avec l'arrivée continue des femmes sur le marché du travail, beaucoup de métiers spécialisés et de professions voient leurs effectifs se féminiser graduellement. Alors que certains groupes n'ont pas beaucoup changé, d'autres ont perdu le terrain gagné au départ.

Le Comité a entendu les témoignages d'employeurs et de salariés qui représentent un large éventail de groupes professionnels. Des témoins ont signalé que 4 % des 550 000 membres du Conseil sectoriel de la construction sont des femmes¹³; que seulement 2 % des femmes au travail à Terre-Neuve-et-Labrador occupent des emplois non traditionnels bien rémunérés dans des secteurs comme la construction, le transport et l'équipement lourd¹⁴; que les femmes ne représentent que 1 % des ouvriers qualifiés dans le secteur industriel de cette province¹⁵; que le Canada compte aujourd'hui une proportion plus faible de femmes en informatique qu'il y a 20 ans¹⁶; qu'environ 10 % des ingénieurs professionnels en titre sont des femmes¹⁷; et que la représentation des femmes dans le secteur de l'exploitation et de l'exploration minières au Canada se situe à 14 %¹⁸.

Ces données statistiques montrent que la présence des femmes dans les emplois non traditionnels peut être grandement améliorée.

13 M. Christopher Smillie (analyste des politiques, Affaires gouvernementales et questions de réglementation, Département des métiers de la construction, FAT-COI, Bureau canadien), *Témoignages*, 29 octobre 2009.

14 M^{me} Ashley Turner (agente de liaison entre l'industrie et la collectivité, Women in Resource Development Corporation), *Témoignages*, 24 mars 2010.

15 *Ibid.*

16 M^{me} Wendy Cukier (doyenne associée, Ted Rogers School of Management, Université Ryerson, à titre personnel), *Témoignages*, 31 mars 2010.

17 M^{me} Marie Carter (chef des opérations, Ingénieurs Canada), *Témoignages*, 14 avril 2010.

18 M^{me} Mary Ann Mihychuk (présidente, Women in Mining Canada), *Témoignages*, 14 avril 2010.

CHAPITRE 3 : POURQUOI ACCROÎTRE LA PRÉSENCE DES FEMMES DANS LES EMPLOIS NON TRADITIONNELS?

Il y a des époques où l'incitation au changement est portée simultanément par différents vecteurs, qui ont leur propre raison d'être mais qui tendent vers un objectif commun. La présence accrue des femmes dans les emplois non traditionnels en est un cas typique. Cet enjeu repose sur un souci de justice et d'équité pour les femmes et sur la conviction qu'elles devraient avoir un accès équitable aux emplois les mieux rémunérés de la société. Il s'appuie en même temps sur la volonté de l'industrie d'avoir l'avantage d'une main-d'œuvre concurrentielle à l'ère de la mondialisation et compte tenu de la pénurie de main-d'œuvre qui résultera du départ à la retraite des baby-boomers dans les prochaines décennies. L'industrie ne peut plus se permettre de choisir les meilleurs parmi la moitié de la population seulement; elle veut puiser dans la population tout entière, peu importe le sexe, la race ou l'origine ethnique. Les témoins ont soutenu avec conviction qu'il est insensé d'exclure la moitié des Canadiens des métiers spécialisés et des secteurs techniques.

A. L'argument de l'équité

Comme nous l'avons vu, les femmes sont concentrées dans un petit nombre de professions, qui, de surcroît, offrent des salaires moins élevés que les professions à prédominance masculine. Certains témoins ont dit qu'il fallait chercher à savoir pourquoi les emplois des groupes professionnels à prédominance féminine sont moins bien rémunérés que ceux à prédominance masculine. Les programmes et les politiques découlant des lois sur l'équité salariale sont utiles pour déterminer si les emplois de valeur égale donnent lieu à un salaire égal. Des témoins, comme M^{me} Patty Ducharme, vice-présidente exécutive nationale de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, ont souligné l'importance de l'équité salariale :

L'équité salariale est, à notre avis, essentielle pour assurer la pleine égalité des femmes dans notre société et permet que les emplois à prédominance féminine, qui ont été sous-évalués par le passé, soient rémunérés de la même façon que les emplois d'égale valeur dominés par les hommes¹⁹.

Dans cette optique, le Comité réitère l'importance d'une loi proactive sur l'équité salariale.

Il faudra toutefois du temps avant que les emplois à prédominance féminine entraînent la même rémunération que les emplois de valeur égale à prédominance

19 M^{me} Patty Ducharme (vice-présidente exécutive nationale, Bureau de direction, Alliance de la Fonction publique du Canada), *Témoignages*, 22 octobre 2009.

masculine. C'est pourquoi la plupart des témoins ont indiqué qu'il était important que les femmes aient un accès égal aux emplois à prédominance masculine, mieux rémunérés. M^{me} Rebecca McDiarmid, présidente de Canadian Construction Women, a dit au Comité que les « femmes ont intérêt à travailler dans le secteur de la construction pour des raisons bien précises : elles peuvent y gagner des salaires avantageux, en particulier lorsqu'on les compare à la rémunération des emplois occupés traditionnellement par les femmes...²⁰ ». M^{me} Denise Thomas, du Ralliement national des Métis, a signalé au Comité que la principale raison invoquée pour vouloir augmenter la participation « des femmes dans des professions traditionnellement occupées principalement par des hommes, c'est que les femmes jouiront d'un revenu d'emploi supérieur et rattraperont le salaire des hommes²¹ ».

M^{me} Theresa Weymouth, du Syndicat des travailleurs et travailleuses canadiens de l'automobile, a résumé l'argument de l'équité dans son essence :

Si elles [les femmes] vont consacrer 40 heures à un travail, elles veulent [en retirer le maximum d'avantages]. 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 sécurité²².

B. L'argument de la diversité

Des études ont bien établi que les départs à la retraite des baby-boomers préfigurent une pénurie de main-d'œuvre. Le Conference Board du Canada a prévu qu'il manquera 1,2 million de travailleurs qualifiés au pays en 2025. Cette situation sera en partie attribuable à la croissance des projets dans les secteurs des ressources naturelles et de la construction, où les femmes demeurent fortement sous-représentées dans les emplois non traditionnels. En outre, selon l'économiste en chef de la Banque royale du Canada, la sous-représentation des femmes pèse lourdement sur l'économie canadienne²³.

Le Comité a entendu parler de secteurs et de régions déjà aux prises avec une sérieuse pénurie de main-d'œuvre qui les force à trouver des moyens d'attirer les femmes. Terre-Neuve-et-Labrador prévoit une pénurie de travailleurs qualifiés « à court terme [...] alors même que seront entrepris, dans notre province, des projets à grande échelle

20 M^{me} Rebecca McDiarmid (présidente, Canadian Construction Women), *Témoignages*, 24 mars 2010.

21 M^{me} Denise Thomas (vice-présidente, région du Sud-Est, Fédération des Métis du Manitoba, Ralliement national des Métis), *Témoignages*, 22 mars 2010.

22 M^{me} Theresa Weymouth (coordonnatrice nationale, Programme d'éducation, Syndicat des travailleurs et travailleuses canadiens de l'automobile), *Témoignages*, 29 mars 2010.

23 M^{me} Wendy Cukier, *More Than Just Numbers, Revisited: An Integrated, Ecological Strategy to Promote and Retain Women in Technology*, Diversity Institute for Management and Technology, p. 2.

d'exploitation des ressources naturelles. Lorsque les travaux atteindront leur point culminant, vers 2015, la demande devrait dépasser largement l'offre de main-d'œuvre²⁴ ».

M^{me} Mary Ann Mihychuk, présidente de Women in Mining Canada, a signalé que, malgré la présence d'un plus grand nombre de femmes dans le secteur minier, « d'ici 2017 [...] l'industrie des minéraux connaîtra une pénurie de main-d'œuvre. Il manquera à ce secteur environ 60 000 travailleurs. De ce nombre, [jusqu'à] 900 postes seront vraisemblablement attribués à des diplômés postsecondaires et des immigrants. Un nombre croissant de postes laissés vacants en raison de la pénurie mondiale de compétences dans le secteur minier pourraient être confiés à des femmes²⁵ ».

Sachant qu'ils se disputeront plus âprement les travailleurs qualifiés, les employeurs reconnaissent qu'ils devront demeurer concurrentiels pour attirer de nouveaux employés et conserver leurs effectifs.

Outre les arguments d'ordre démographique et économique invoqués plus haut, des témoins ont fait valoir les avantages constatés par les organisations et les secteurs qui ont engagé plus de femmes. Ils ont signalé que les politiques de promotion de la diversité peuvent faire croître le potentiel d'innovation chez les employeurs qui ont accès à des effectifs plus diversifiés. Ils ont aussi fait état d'études démontrant que les entreprises qui comptaient le plus de femmes dans leur conseil d'administration enregistraient une meilleure performance que celles qui en comptaient le moins²⁶.

Des témoins ont également illustré par des exemples les avantages nouveaux que la présence des femmes procure à l'industrie, signalant ceci :

[I]l y a moins d'affrontements sur les lieux de travail, moins de bagarres, et [...] les gens semblent plus productifs. On semble vouloir trouver des solutions aux problèmes plutôt qu'essayer de gagner contre l'autre. Les femmes ont tendance à mieux respecter les règles de sécurité [...] Les hommes et les femmes ne voyant pas les choses de la même manière, augmenter le nombre de femmes dans une entreprise élargit les perspectives lorsque vient le temps de résoudre des problèmes²⁷.

En résumé, la gestion efficace de la diversité donne accès à un plus large éventail de talents, permet d'accroître la performance des entreprises et peut procurer des avantages nouveaux aux employeurs.

24 M^{me} Ashley Turner (agente de liaison entre l'industrie et la collectivité, Women in Resource Development Corporation), *Témoignages*, 24 mars 2010.

25 M^{me} Mary Ann Mihychuk (présidente, Women in Mining Canada), *Témoignages*, 14 avril 2010.

26 M^{me} Hiromi Matsui (ancienne présidente, Coalition canadienne des femmes en ingénierie, sciences, métiers et technologie), *Témoignages*, 22 octobre 2009.

27 M^{me} Rebecca McDiarmid (présidente, Canadian Construction Women), *Témoignages*, 24 mars 2010.

CHAPITRE 4 : POURQUOI LES FEMMES SONT-ELLES SOUS-REPRÉSENTÉES DANS CERTAINES PROFESSIONS?

La sous-représentation des femmes dans certaines professions résulte d'un ensemble complexe de facteurs. À certains moments de leur vie, de leurs études et de leur carrière, les femmes s'engagent dans un tournant qui les amènera ou non, par les choix qu'elles font, à occuper ou à garder un emploi non traditionnel dans un secteur comme l'ingénierie, la technologie et les métiers spécialisés. Les témoins ont mis en lumière différentes stratégies qui ont besoin d'être instaurées pour que les jeunes filles et les femmes puissent s'imaginer dans une profession non traditionnelle, suivre et mener à bien une formation pertinente et, enfin, trouver l'emploi voulu et le conserver.

A. Le choix d'une profession à l'encontre des stéréotypes

Le choix d'une profession chez les femmes est fortement influencé par des facteurs comme la culture, la famille et l'école²⁸. Les témoins ont continuellement insisté sur le fait qu'un effort délibéré s'impose pour contrer les attentes sociétales, bien ancrées dans les messages adressés à la gent féminine par les médias, la famille et des personnes clés telles que les enseignants et les orienteurs.

Les jouets des fillettes et les messages qu'elles reçoivent dans les médias véhiculent encore une conception traditionnelle du rôle féminin. Il a été dit au Comité que ces messages sont puissants et peuvent avoir une grande influence sur les choix des jeunes filles et des femmes. M^{me} Wendy Cukier, doyenne associée de la Ted Rogers School of Management, à l'Université Ryerson, a donné un exemple très révélateur de la façon différente dont les garçons et les filles évaluent leurs capacités. Au sujet du test standardisé de 3^e année, qui s'adresse à des enfants de sept et huit ans, elle a fourni l'explication suivante au Comité :

Les petites filles surclassent les petits garçons en mathématiques et en anglais, mais quand on leur demande : « Êtes-vous bons en mathématiques? Êtes-vous bons en anglais? », les petits garçons sont plus nombreux à répondre par l'affirmative. Ce manque de confiance a des répercussions énormes sur les choix que font les jeunes filles et les femmes adultes²⁹.

28 M^{me} Wendy Cukier, *More Than Just Numbers, Revisited: An Integrated, Ecological Strategy to Promote and Retain Women in Technology*, Diversity Institute for Management and Technology, p. 5.

29 M^{me} Wendy Cukier (doyenne associée, Ted Rogers School of Management, Université Ryerson, à titre personnel), *Témoignages*, 31 mars 2010.

Ces stéréotypes s'appliquent aussi bien aux femmes qu'aux jeunes filles :

Quoi qu'il en soit, l'idée subsiste et continue à nous créer des obstacles. Ayons à cet égard l'esprit ouvert. Les femmes sont capables d'efforts physiques. Nous nous sommes montrées capables d'occuper des postes difficiles. Je crois, en effet, que le plus difficile est de faire évoluer les mentalités³⁰.

Le Comité pense, comme les témoins, que les jeunes filles doivent s'imaginer dans un rôle non traditionnel avant de faire des démarches pour occuper l'emploi rêvé. La première étape consiste à rejeter les stéréotypes, à informer les filles et les femmes de la nature véritable du travail accompli dans les emplois non traditionnels et à leur offrir des expériences concrètes qui leur permettront de voir qu'elles ont les aptitudes voulues.

B. Rejet des stéréotypes

Le Comité a appris que, si certains stéréotypes sont propres aux femmes, il y a des professions, comme les métiers spécialisés, qui sont mises de côté à cause de l'opinion voulant que les études universitaires soient préférables :

L'idée selon laquelle aller à l'université est la chose honorable à faire est encore largement répandue. On constate encore une certaine forme de stigmatisation des métiers, et c'est l'obstacle que l'on doit surmonter pour convaincre les jeunes hommes de choisir cette voie et de terminer leurs études. Le problème est probablement encore plus marqué du côté des jeunes femmes³¹.

Des témoins ont indiqué qu'il fallait s'élever en faux contre cette perception négative des métiers spécialisés. Une façon de le faire est de montrer aux élèves les avantages des métiers en les mettant directement en contact avec des activités pratiques dès l'enfance. Le Comité a cependant été informé que, dans certaines régions du Canada, les cours pratiques de formation aux métiers spécialisés sont tombés en discrédit et ont, dans bien des cas, été abolis en raison des coûts ou des risques de blessure pour les élèves. M. Christopher Smillie, analyste des politiques, Affaires gouvernementales et questions de réglementation au Département des métiers de la construction de la FAT-COI, a dit ceci au Comité : « En Autriche et en Allemagne, où les étudiants passent pas mal de temps à acquérir ces compétences, le taux de participation au programme d'apprentissage est beaucoup plus élevé qu'au Canada, aux États-Unis ou en Australie³². »

30 M^{me} Mary Ann Mihychuk (présidente, Women in Mining Canada), *Témoignages*, 14 avril 2010.

31 M. Martin Green (directeur général, Direction des partenariats en milieu de travail, Ressources humaines et Développement social Canada), *Témoignages*, 8 octobre 2009.

32 M. Christopher Smillie (analyste des politiques, Affaires gouvernementales et questions de réglementation, Département des métiers de la construction, FAT-COI, Bureau canadien), *Témoignages*, 29 octobre 2009. Pour une analyse plus complète de la formation professionnelle comme élément d'un système d'éducation et de formation des jeunes, voir OCDE (2010), *Formation et emploi : Relever le défi de la réussite*, Examens de l'OCDE sur l'éducation et la formation professionnelle, OCDE.

Certaines idées fausses concernant les métiers spécialisés s'appliquent autant aux hommes qu'aux femmes, mais les femmes sont confrontées en plus aux stéréotypes sexuels bien ancrés qui leur rendent encore plus difficile l'accès aux secteurs non traditionnels. Pour les combattre, il faut l'attention et l'action soutenues de nombreux intervenants : syndicats, employeurs, groupes de femmes et gouvernements. D'après ce qui a été dit au Comité, il n'est pas du ressort du gouvernement fédéral de corriger toutes les images véhiculées, mais il devrait donner l'exemple en transmettant, dans sa publicité sur les emplois et la formation, des images de femmes qui exercent des emplois non traditionnels. Compte tenu du pouvoir qu'ont la publicité et les médias de façonner les perceptions du public :

- 1. Le Comité recommande que toute la publicité du gouvernement fédéral sur la formation et l'emploi soit soumise continuellement à une analyse comparative entre les sexes pour que les femmes y soient présentées dans un large éventail d'emplois non traditionnels.**

C. Informations et expériences pratiques

Les femmes et les jeunes filles qui connaissent les avantages des professions non traditionnelles sont mieux placées pour faire des choix éclairés. De nombreux témoins ont fait écho à l'observation de M^{me} Sylvie Émond, commissaire responsable du dossier de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle à la Commission scolaire de Laval, selon laquelle « [l]es raisons pour lesquelles les femmes choisissent les métiers traditionnellement masculins ne sont pas différentes de celles des hommes ». Selon des témoins :

Plusieurs se dirigent dans cette voie parce qu'elles sont manuelles, désirent travailler physiquement, veulent faire quelque chose de leurs mains et ont besoin d'un travail qui nécessite de bouger. Elles recherchent le concret plutôt que le théorique et se sentent à l'aise d'évoluer dans un milieu d'hommes. Le temps de formation plutôt court, les salaires élevés et les perspectives d'emploi favorables sont d'autres caractéristiques qui attirent les filles et les femmes dans ces milieux³³.

Selon les témoignages entendus, trop de femmes et de jeunes filles ne sont pas encouragées à envisager un emploi non traditionnel.

À l'école secondaire, les orienteurs sont très bien placés pour aider les jeunes femmes à choisir une voie pour leur avenir. Or, le Comité a appris qu'il y a trop peu d'orienteurs dans les écoles et qu'ils sont trop peu nombreux à faire des efforts pour encourager les filles à s'imaginer dans un emploi non traditionnel. Il juge nécessaire d'accroître le nombre d'orienteurs — bien que le gouvernement fédéral ait un rôle limité à jouer dans ce domaine — pour renforcer la présence des femmes dans les professions

33 M^{me} Sylvie Émond (commissaire responsable du dossier de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle, Commission scolaire de Laval), *Témoignages*, 29 octobre 2009.

non traditionnelles. Le Comité invite les gouvernements à examiner ce qu'ils peuvent faire pour sensibiliser les enseignants, les parents et les orienteurs à l'éventail complet des carrières qui s'offrent aux jeunes filles.

Plusieurs témoins ont signalé que la sensibilisation des jeunes filles en âge de fréquenter l'école secondaire a beau être importante, les femmes ont besoin d'aide par la suite dans leur vie professionnelle pour faire la transition vers un emploi non traditionnel. Souvent, elles n'optent pas pour un emploi non traditionnel comme premier choix de carrière; celles qui choisissent ce type d'emplois « sont souvent des femmes qui ont décidé de répondre à leurs intérêts, d'explorer leurs capacités de se sortir des emplois précaires et mal rémunérés, de réaliser un rêve et de s'offrir une formation qui les qualifiera pour un travail rémunérateur³⁴ ».

L'expérience pratique est considérée comme essentielle pour faire réaliser aux femmes qu'elles peuvent exercer un métier non traditionnel. Partout au pays, des écoles, des syndicats et des employeurs ont mis sur pied divers programmes qui mettent les jeunes filles et les femmes en contact avec des emplois non traditionnels. À Laval, au Québec, le « Défi touche à tout » est un laboratoire d'expérimentation situé dans un centre de formation professionnelle qui vise à éveiller l'intérêt des élèves de 9^e année pour des professions enseignées en mini-laboratoire³⁵. Le gouvernement du Québec parraine un programme appelé « Femmes et métiers gagnants », qui permet à des femmes de faire le point sur leur situation personnelle et professionnelle et d'explorer les possibilités d'emploi et de formation dans des professions à prépondérance masculine. Les femmes visitent un centre de formation professionnelle, où elles peuvent s'inscrire comme élèves d'un jour si un type de formation les intéresse³⁶. À Terre-Neuve-et-Labrador, la Women in Resource Development Corporation offre différents programmes de formation pratique qui amènent les femmes à explorer des professions technologiques et des métiers spécialisés. Le Conseil canadien des techniciens et technologues a une campagne nationale qui sert à sensibiliser les jeunes filles aux emplois dans le secteur des sciences appliquées et des technologies de l'ingénierie. Il offre entre autres des camps technologiques d'une journée aux filles et à leurs parents. Le Comité a appris qu'en Nouvelle-Écosse, les métiers de la construction donnent trois cents par heure de travail à un groupe appelé Texploration, qui fait la promotion des carrières dans les sciences, les métiers spécialisés et les secteurs techniques et technologiques auprès des jeunes femmes de la 9^e à la 12^e année³⁷. Le Status of Women Council of the Northwest Territories a offert des cours d'initiation en menuiserie qui s'échelonnaient sur cinq semaines et étaient donnés principalement le

34 M^{me} Jacinthe Guay (agente de liaison, Dimension Travail), *Témoignages*, 17 mars 2010.

35 M^{me} Sylvie Émond (commissaire responsable du dossier de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle, Commission scolaire de Laval), *Témoignages*, 29 octobre 2009.

36 *Ibid.*

37 M. Christopher Smillie (analyste des politiques, Affaires gouvernementales et questions de réglementation, Département des métiers de la construction, FAT-COI, Bureau canadien), *Témoignages*, 29 octobre 2009.

soir³⁸. Le Syndicat des travailleurs et travailleuses canadiens de l'automobile s'est associé à la Première nation de Saugeen pour organiser un programme de sensibilisation aux métiers spécialisés et aux emplois technologiques d'une durée de trois jours destiné aux jeunes filles et à leur mère.

Comme le montrent les exemples ci-dessus, la responsabilité d'accroître la présence des femmes dans les emplois non traditionnels est partagée par nombre de partenaires : les écoles, les universités, les employeurs, les syndicats, les associations professionnelles et les conseils sectoriels. Des projets pilotes ont été mis sur pied, souvent grâce à des fonds de ministères fédéraux. Des témoins ont affirmé que « [b]eaucoup de groupes font du travail de base pour intégrer les femmes, mais leur expérience est vraiment très éparpillée sur le territoire, et il n'y a pas de mise en commun de cette expertise³⁹ ». Ils ont mis en relief la nécessité d'intégrer les efforts visant à promouvoir l'accès des femmes aux emplois non traditionnels :

[...] il y a eu beaucoup de programmes et beaucoup de bonnes idées, mais [...] ceux-ci sont très fragmentés et [...] il n'y a pas eu le suivi pour dire, d'accord : trois ans plus tard, où en sommes-nous? Les gens diront que nous avons des brochures, que nous avons organisé des événements, que nous avons fait faire telle ou telle chose par les gens, mais où en sommes-nous par rapport à nos objectifs? Je pense que ce qu'il faut vraiment, pour avancer dans ces dossiers, c'est non seulement la stratégie, mais aussi le mordant et l'engagement qu'il faut pour mener des choses à terme⁴⁰.

La sensibilisation dans un contexte pratique et les initiatives ciblées sont importantes pour faciliter l'accès des femmes aux emplois non traditionnels, mais d'après ce que le Comité a entendu, « [l]es obstacles les plus importants sont structurels : c'est l'exclusion des réseaux informels, c'est lorsque les gens vous disent que vous ne devriez pas travailler dans le secteur pétrolier parce que c'est salissant et que vous allez avoir les cheveux tout sales. Les obstacles informels et systémiques sont en fait plus difficiles à supprimer, parce qu'ils sont plus difficiles à discerner⁴¹ ».

Pour supprimer ces obstacles, il faudra que tous les partenaires travaillent ensemble à les reconnaître et à s'y attaquer systématiquement. Le gouvernement fédéral peut jouer un important rôle de chef de file à cet égard.

38 M^{me} Lorraine Phaneuf (directrice principale, Status of Women Council of the Northwest Territories), *Témoignages*, 22 mars 2010.

39 M^{me} Jennifer Beeman (coordonnatrice du dossier Équité en emploi, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail), *Témoignages*, 19 avril 2010.

40 M^{me} Wendy Cukier (doyenne associée, Ted Rogers School of Management, Université Ryerson, à titre personnel), *Témoignages*, 31 mars 2010.

41 *Ibid.*

2. **Le Comité recommande que le gouvernement fédéral établisse une stratégie intégrée, proactive et durable en partenariat avec les provinces, les territoires, les secteurs professionnels, les ONG et d'autres intervenants et s'engage à fournir les fonds nécessaires pour accroître la présence des femmes dans les emplois non traditionnels, notamment dans les secteurs des métiers spécialisés, de la technologie et de l'ingénierie.**
3. **Le Comité recommande que le gouvernement fédéral continue de faire la promotion des métiers spécialisés en maintenant les subventions et les mesures incitatives destinées aux employeurs et aux apprentis afin d'encourager les jeunes — hommes et femmes — à accroître le nombre de femmes dans les rôles non traditionnels.**

D. Programmes de recyclage financés par Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Le gouvernement fédéral verse des paiements de transfert aux provinces et aux territoires pour qu'ils conçoivent et administrent des programmes d'aide à l'emploi qui répondent aux besoins de leur population. Les ententes sur le développement du marché du travail (EDMT) servent à fournir des fonds aux provinces et aux territoires pour les programmes de formation et d'acquisition de compétences destinés aux personnes admissibles à l'assurance-emploi. Le gouvernement fédéral se base sur ces ententes pour prendre avec chaque province et territoire des mesures contractuelles sur l'attribution des responsabilités touchant l'élaboration et la réalisation des programmes de formation de la main-d'œuvre. Des représentants du ministère ont dit au Comité que, chaque année, entre 250 000 et 300 000 femmes reçoivent un soutien dans le cadre de ces ententes.

Les EDMT sont complétées par des ententes sur le marché du travail (EMT), qui financent des programmes et services provinciaux et territoriaux d'aide à l'emploi, en particulier pour les travailleurs peu qualifiés et les chômeurs qui ne sont pas admissibles à l'assurance-emploi. Le Comité a été informé que les EDMT et les EMT négociées avec les provinces et les territoires n'abordent pas de la même manière les besoins en formation des femmes. Par exemple :

L'Entente Canada-Ontario sur le marché du travail recense le nombre de femmes qui bénéficient des services, tandis que l'Entente Canada-Nouvelle-Écosse vise les services aux sans-emploi et aux travailleurs peu spécialisés de la province qui ne sont pas admissibles à l'assurance-emploi, dont les femmes⁴².

42 M. Martin Green (directeur général, Direction des partenariats en milieu de travail, Ressources humaines et Développement social Canada), *Témoignages*, 8 octobre 2009.

Des témoins ont indiqué au Comité qu'il faut accorder une attention particulière à la façon dont les programmes de formation découlant des EDMT et des EMT préparent les femmes au marché du travail :

Selon notre expérience, celle des gens responsables des programmes, des conseillers et conseillères d'Emploi Québec ou des groupes en employabilité financés par le gouvernement, il y a eu des coupes systématiques, parce que cela coûte cher d'accompagner une femme dans des métiers non traditionnels. C'est un investissement, ce sont des changements à long terme. Suite à des calculs purement économiques pour déterminer ce qui est rentable, il y a eu toute une réorientation pour favoriser le réemploi rapide. On envoyait des femmes, du jour au lendemain, à des postes de secrétaire, et les groupes étaient obligés d'obtenir rapidement un taux de placement élevé. Cela impliquait de ne pas fournir de nouvelle formation aux femmes, de ne pas les réintégrer ailleurs, là où elles avaient des chances de vraiment améliorer leurs conditions de vie et de travail⁴³.

Le Comité a appris qu'au cours des années à venir, les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux renégocieront les modalités de certaines EDMT et EMT. Des témoins ont suggéré que le gouvernement fédéral intègre dans ces ententes des cibles et des obligations de rapport pour veiller à ce que les fonds servent bel et bien à fournir aux femmes toute la gamme des possibilités de formation, y compris dans les professions non traditionnelles.

4. Le Comité recommande que le gouvernement fédéral négocie des cibles et des obligations de rapport bien définies qui seraient intégrées dans les ententes sur le développement du marché du travail et les ententes sur le marché du travail, de manière à ce que les programmes de formation et d'apprentissage financés dans le cadre de ces ententes aient le choix d'augmenter les taux d'inscription et d'achèvement pour les femmes qui se destinent à des professions non traditionnelles.

L'analyse comparative entre les sexes est un outil qui aide à définir les modes de vie, les besoins et les intérêts des femmes et des hommes en vue d'arriver à des résultats plus équitables. Bien que le gouvernement fédéral ait accepté d'appliquer systématiquement le processus d'analyse comparative entre les sexes, la vérificatrice générale du Canada a constaté dans un de ses rapports de 2009 qu'il y avait encore place pour l'amélioration.

Reconnaître qu'il y a des différences entre les hommes et les femmes et entre les filles et les garçons ne veut pas dire que toutes les femmes sont pareilles et que tous les hommes sont pareils. Les femmes autochtones entendues par le Comité ont tenu à signaler qu'il est important de prendre en considération leurs besoins et leurs intérêts, qui ne sont pas nécessairement les mêmes que ceux des autres femmes. L'Association des

43 M^{me} Jennifer Beeman (coordonnatrice du dossier Équité en emploi, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail), *Témoignages*, 19 avril 2010.

femmes autochtones du Canada a dirigé l'élaboration d'un outil d'analyse comparative entre les sexes adapté aux réalités culturelles, qui donne un aperçu global de la position des femmes autochtones dans certains dossiers et qui est particulièrement utile pour déterminer les résultats attendus et les instruments de mesure du rendement⁴⁴.

Selon M^{me} Wendy Cukier, doyenne associée de la Ted Rogers School of Management, à l'Université Ryerson, « le fait d'adopter à nouveau les analyses comparatives et de promouvoir l'égalité entre les sexes dans le cadre des politiques d'innovation, et des politiques sectorielles et de développement économique, est absolument fondamental si l'on veut créer un environnement dans lequel toutes les femmes peuvent réussir⁴⁵ ».

À l'heure actuelle, les ministères ont la faculté de décider si une analyse comparative est souhaitable ou pertinente dans l'élaboration de programmes et de politiques.

Le Comité exhorte le gouvernement fédéral à effectuer systématiquement une analyse comparative entre les sexes pour toutes les initiatives qui ont trait à l'employabilité et à l'emploi. L'utilisation systématique de ce type d'analyse évitera au gouvernement fédéral d'amplifier par inadvertance les inégalités et les stéréotypes sexuels dans ses interventions, aussi bien dans ses outils de promotion que dans l'élaboration de ses programmes de développement économique et de formation.

5. Le Comité recommande que Ressources humaines et Développement des compétences Canada continue d'accroître sa capacité d'analyse comparative entre les sexes, y compris pour la réalisation d'analyses comparatives adaptées aux réalités culturelles.

Le gouvernement fédéral exerce une responsabilité particulière à l'égard de la formation des Autochtones. Il collabore avec les employeurs pour cibler la formation destinée aux Autochtones et verse des fonds aux gouvernements autochtones pour qu'ils offrent des programmes et des services d'aide à l'emploi dans le cadre de ce qui s'appelait auparavant la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones et qui est devenu la Stratégie pour les compétences et l'emploi des Autochtones. M^{me} Denise Thomas, vice-présidente de la région du Sud-Est de la Fédération des Métis du Manitoba,

44 M^{me} Carey Calder (gestionnaire, Développement du marché du travail, Association des femmes autochtones du Canada), *Témoignages*, 22 mars 2010.

45 M^{me} Wendy Cukier (doyenne associée, Ted Rogers School of Management, Université Ryerson, à titre personnel), *Témoignages*, 31 mars 2010.

a indiqué au Comité que les fonds attribués aux organisations autochtones dans le cadre de cette stratégie n'avaient pas changé depuis plus de dix ans⁴⁶.

6. Le Comité recommande que le gouvernement fédéral maintienne les fonds destinés à la Stratégie pour les compétences et l'emploi des Autochtones et qu'il encourage ses partenaires à utiliser ces fonds pour mettre davantage l'accent sur la préparation des femmes aux professions non traditionnelles.

E. Services intégrés

Selon ce que le Comité a entendu, il est important de répondre aux besoins multiples des femmes pendant qu'elles suivent une formation en vue d'exercer une profession non traditionnelle et, par la suite, lorsqu'elles occupent un emploi de cette nature. M^{me} Lorraine Phaneuf, directrice principale du Status of Women Council of the Northwest Territories, a présenté certains des obstacles et des défis auxquels sont confrontées les femmes du Nord qui aimeraient suivre une formation pour se préparer à des emplois typiquement masculins : « [L]e manque de formation ou de compétences appropriées était celui qui revenait le plus souvent. Parfois, c'étaient les problèmes éprouvés par les [femmes qui élèvent seules leurs enfants], les possibilités de formation limitées, les restrictions financières, la perception et le point de vue traditionnel que les femmes n'étaient pas faites pour les corps de métiers, mais aussi les différents problèmes sociaux comme la violence et les dépendances⁴⁷. » Beaucoup de ces défis ont aussi été signalés par d'autres témoins.

Des témoins ont fait valoir la nécessité d'offrir un éventail complet de services aux femmes qui reçoivent une formation en vue d'accéder à une profession non traditionnelle. Ces services, souvent qualifiés d'« intégrés », peuvent inclure par exemple un soutien pour la garde d'enfants, du counselling personnel, un appui au logement, du mentorat et une aide au transport. Ils sont cruciaux pour les femmes qui ont eu peu de liens avec le marché du travail. Pour accroître la présence des femmes dans les emplois non traditionnels, il faut s'efforcer sérieusement de définir et d'affronter les obstacles que les femmes rencontrent dans leur formation et au travail et de leur offrir toute une gamme de services qui les encourageront à persévérer.

L'importance du mentorat a été maintes fois soulignée. On considère le mentorat comme l'un des principaux facteurs de succès pour les femmes qui occupent des emplois non traditionnels, comme le montre l'exemple suivant, qui concerne le Toronto Region Immigrant Employment Council :

46 M^{me} Denise Thomas (vice-présidente, région du Sud-Est, Fédération des Métis du Manitoba, Ralliement national des Métis), *Témoignages*, 22 mars 2010.

47 M^{me} Lorraine Phaneuf (directrice principale, Status of Women Council of the Northwest Territories), *Témoignages*, 22 mars 2010.

[1] y a des données très solides qui montrent que des programmes comme ceux qui sont offerts par le Toronto Region Immigrant Employment Council et par les groupes qui offrent des programmes officiels avec stage et encadrement donnent des résultats intéressants. Les immigrants qui passent par ces programmes obtiennent un emploi moins rapidement, alors que les autres en obtiennent un plus rapidement, mais ceux qui passent par les programmes d'encadrement et de stage décrochent de meilleurs emplois, sont mieux payés et passent moins de temps à essayer de revenir au niveau auquel ils étaient à leur arrivée. Il y a énormément de recherche à l'appui des répercussions extraordinaires de ce genre de programmes de stage et de mentorat⁴⁸.

Étant donné le succès manifeste des programmes de mentorat, le Comité exhorte le gouvernement à continuer d'appuyer les initiatives de mentorat dans tout le Canada.

48 M^{me} Wendy Cukier (doyenne associée, Ted Rogers School of Management, Université Ryerson, à titre personnel), *Témoignages*, 31 mars 2010.

CHAPITRE 5 : POUR ENCOURAGER LES EMPLOYEURS À RECRUTER DES FEMMES

Le Comité a appris que la persuasion peut être utile pour accroître la proportion de femmes dont la candidature est retenue pour un emploi. Par exemple, le programme Défi Canada lancé par l'organisme À voix égales vise à recenser le nombre de candidates proposées par les partis politiques en vue d'élections. Il a pour but « d'inviter les leaders fédéraux à faire preuve d'initiative politique pour que, lorsque des élections fédérales s'annoncent à l'horizon, ils s'engagent à déployer des efforts pour accroître le nombre de candidates au sein de leur parti⁴⁹ ».

Plusieurs témoins ont indiqué qu'il ne suffit pas de fournir de l'information et d'encourager au changement et qu'il faudra plus de mesures proactives pour accroître la présence des femmes dans les métiers spécialisés. Un certain nombre de témoins ont fait valoir que le gouvernement fédéral devrait se servir de son pouvoir d'achat pour promouvoir l'intégration des femmes dans les professions non traditionnelles, signalant que la plupart des fonds affectés au secteur du bâtiment et de l'infrastructure entraînent la création d'emplois à prédominance masculine. Ils ont proposé que les fonds d'infrastructure soient conditionnels à des mesures obligatoires d'équité en emploi ou à l'établissement de plans de promotion de l'égalité des sexes.

Le Comité a été informé que cela se fait dans certains cas. M^{me} Ashley Turner, agente de liaison entre l'industrie et la collectivité à la Women in Resource Development Corporation, a donné l'exemple suivant :

Le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador et le gouvernement fédéral reconnaissent l'importance de rattacher des exigences d'égalité des sexes aux projets de grande envergure si l'on veut accroître la présence des femmes dans ces projets. En ce qui concerne l'exploitation pétrolière et gazière en mer, voici ce que dit le paragraphe 45(4) de la *Loi sur la mise en œuvre de l'Accord atlantique Canada-Terre-Neuve* : « [L'Office Canada-Terre-Neuve des hydrocarbures extracôtiers] peut exiger qu'un plan de retombées contienne des mesures garantissant aux individus ou groupes défavorisés l'accès à la formation et à l'embauche⁵⁰[...] ».

La représentante de la Women in Resource Development Corporation a fait remarquer « que c'est très efficace, parce que plusieurs entreprises contractantes ont désormais des plans en matière d'équité des sexes qui ne comportent pas nécessairement de quotas à atteindre et qui n'ont pas nécessairement été sévères; cependant, elles appliquent des critères à l'appui de programmes comme ceux que nous

49 M^{me} Nancy Peckford (directrice exécutive, À voix égales), *Témoignages*, 19 avril 2010.

50 M^{me} Ashley Turner (agente de liaison entre l'industrie et la collectivité, Women in Resource Development Corporation), *Témoignages*, 24 mars 2010.

gérons pour encourager les jeunes filles et pour informer les jeunes filles et les femmes au sujet des perspectives d'avenir dans les professions non traditionnelles et des possibilités qui s'offrent dans leur entreprise⁵¹ ».

Alors que plusieurs témoins étaient favorables à l'intégration de mesures obligatoires d'égalité des sexes dans les projets financés par le gouvernement fédéral, d'autres ont dit s'opposer à cette pratique parce qu'elle pourrait perpétuer les conséquences négatives pour les femmes qui occupent des emplois non traditionnels.

- 7. Le Comité recommande que le gouvernement fédéral favorise l'intégration des femmes et d'autres groupes défavorisés dans les professions non traditionnelles en exigeant que des dispositions en matière d'égalité des sexes fassent partie des ententes de financement fédérales du secteur du bâtiment et de l'infrastructure.**

51 *Ibid.*

CHAPITRE 6 : LES FEMMES QUI OCCUPENT DES EMPLOIS NON TRADITIONNELS

Un bon nombre des témoins entendus par le Comité étaient des femmes qui occupaient, ou avaient occupé, un emploi non traditionnel. Le Comité a reçu les témoignages de pompières, d'ingénieures, de travailleuses de la construction, d'employées du secteur de l'informatique et de policières. Elles ont parlé avec enthousiasme de la carrière choisie et veulent ardemment encourager d'autres femmes à entrer dans ces secteurs professionnels.

Les témoins ont décrit avec réalisme les obstacles auxquels se heurtent les femmes qui optent pour des emplois non traditionnels. Le présent chapitre met en lumière certains de ces obstacles et propose des pistes de solution que les témoins ont signalées à l'attention du Comité.

A. Toutes ne sont pas confrontées aux mêmes obstacles

Les témoins ont conseillé d'éviter l'adoption d'une solution unique au problème du manque de femmes dans les emplois non traditionnels. Certains obstacles sont particuliers à des groupes précis de femmes. Le Status of Women Council of the Northwest Territories, à titre d'exemple, a parlé des défis auxquels étaient confrontées les femmes du Nord obligées de quitter leur famille pour suivre une formation. Les organisations de femmes autochtones ont déploré le niveau élevé de racisme que vivent encore les Autochtones au travail. De plus, les femmes immigrantes, tout comme les hommes, ont du mal à faire reconnaître leurs titres de compétence pour exercer leur profession au Canada. En raison de cette diversité d'expériences, il devient nécessaire d'établir une vaste stratégie visant à accroître la présence des femmes dans les professions non traditionnelles et de laisser aux organismes et aux particuliers assez de latitude pour adapter les programmes au contexte local. Le Comité exhorte les gouvernements et autres intervenants à partager leurs meilleures pratiques et stratégies en vue d'accroître cette présence.

B. Les obstacles varient d'une profession à l'autre

Les femmes sont sous-représentées dans une grande variété de catégories professionnelles, qui vont des métiers spécialisés comme la construction aux professions telles que l'ingénierie et l'informatique. Au Canada, les femmes demeurent sous-représentées au sein de la classe politique à tous les niveaux, ainsi qu'aux échelons supérieurs des grandes entreprises. Dans tous ces groupes professionnels, les femmes se heurtent à des obstacles qui présentent des points communs, mais aussi à des obstacles propres à chaque profession. Par exemple, les femmes qui exercent dans le

domaine du droit, de la médecine ou de l'ingénierie ont signalé que « la culture de l'obsession du travail [...] fait qu'il est difficile de concilier les obligations professionnelles avec la responsabilité de l'éducation des enfants⁵² ». Il a été dit au Comité que l'arrivée massive des femmes dans la profession médicale était en train de modifier graduellement cette culture pour faciliter la conciliation travail-famille, changement apprécié tout autant par les hommes que par les femmes de la profession. Des femmes issues de différents groupes professionnels ont dit au Comité qu'elles sont largement exclues des milieux « où règne encore une solidarité masculine ». Cette situation, conjuguée à la culture de l'obsession du travail, leur fait craindre « de devoir choisir entre leur carrière et leur famille ou de perdre le respect de leurs pairs lorsque leurs responsabilités familiales entrent en conflit avec l'exercice de leur profession ou les obligent à modifier leur pratique⁵³ ».

Certains emplois exigent un éloignement sur de longues périodes. Ainsi, le Comité a été informé que le principal problème pour les travailleurs de l'industrie minière dans les Territoires du Nord-Ouest est qu'ils doivent quitter leur foyer pour s'installer dans un lieu de travail éloigné pendant des périodes de deux semaines. M^{me} Lorraine Phaneuf, directrice principale du Status of Women Council of the Northwest Territories, a fait observer qu'il « peut donc être très difficile pour les mères [chefs de famille monoparentale] de trouver quelqu'un pour s'occuper de leurs enfants⁵⁴ ». Des témoins ont dit espérer qu'on puisse trouver des solutions innovatrices au problème des conditions de travail qui se pose pour les femmes. Comme l'a indiqué au Comité M^{me} Mary Ann Mihychuk, présidente de Women in Mining Canada, « une industrie qui est capable d'optimiser sa planification de travail afin de composer avec les fluctuations des prix des métaux et de l'offre et de la demande devrait, il me semble, être en mesure de prévoir une plus grande diversité [de situations] au sein de son personnel⁵⁵ ». Elle a invité le Comité à recommander que les questions qui touchent les femmes dans le secteur minier — notamment la nécessité d'avoir une plus grande flexibilité, de récompenser la réussite et d'analyser les pratiques en matière de rémunération — soient inscrites en priorité à l'ordre du jour de la réunion des ministres des Mines et au programme de tous les ministères qui s'occupent de l'industrie des minéraux⁵⁶.

La plupart des témoins estimaient que le harcèlement direct des femmes en milieu de travail est probablement moins courant de nos jours que par le passé. Le Comité a toutefois reçu des témoignages concernant certains lieux de travail où des femmes continuent d'être victimes de harcèlement et de discrimination. Par exemple, les

52 M^{me} Wendy Cukier, *More Than Just Numbers, Revisited: An Integrated, Ecological Strategy to Promote and Retain Women in Technology*, Diversity Institute for Management and Technology, p. 6. [traduction]

53 D^{re} Kathleen Gartke (présidente sortante, Fédération des femmes médecins du Canada), *Témoignages*, 19 avril 2010.

54 M^{me} Lorraine Phaneuf (directrice principale, Status of Women Council of the Northwest Territories), *Témoignages*, 22 mars 2010.

55 M^{me} Mary Ann Mihychuk (présidente, Women in Mining Canada), *Témoignages*, 14 avril 2010.

56 *Ibid.*

représentants syndicaux et patronaux des ports de Vancouver ont donné au Comité des détails sur l'intimidation et le harcèlement que des femmes subissent en milieu de travail. M^{me} Hiromi Matsui, ancienne présidente de la Coalition canadienne des femmes en ingénierie, sciences, métiers et technologie, a dit au Comité avoir « assisté récemment à des réunions où des gestionnaires ont dit que s'ils recevaient une pile de demandes [d'emploi] émanant de femmes et seulement quelques demandes d'hommes, ils mettraient les demandes des femmes de côté et examineraient celles des hommes⁵⁷ ». Cela montre qu'il demeure nécessaire d'éduquer les employeurs au sujet des obligations imposées par la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et par leur code du travail provincial.

Les obstacles à la présence des femmes sont parfois aussi élémentaires que l'accès à des toilettes et à du matériel de sécurité adapté⁵⁸. Des témoins ont dit au Comité que des femmes avaient été envoyées sur des chantiers avec des vêtements et de l'équipement de protection qui n'étaient pas de la bonne taille ou sans accès à des toilettes. Dans ces situations, les femmes innovent constamment :

Les barrières sont nombreuses. Une des plus communes est le fait qu'il n'y ait pas d'installations sanitaires [...] 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 peu⁵⁹.

Pris un à un, ces obstacles ne sont pas insurmontables, mais leur accumulation au fil du temps en vient à peser sur les femmes :

On a constaté, par contre, pour les femmes qui sont déjà dans un métier non traditionnel, que si un jour elles décrochent complètement, c'est à cause de l'accumulation de toutes les petites embûches. Une petite embûche, ça va, mais quand il y en a tous les jours, elles finissent par ne plus en être capables⁶⁰.

C. La conciliation travail-famille, un facteur clé pour les femmes et, de plus en plus, pour les hommes

La conciliation travail-famille est un facteur clé pour les femmes dans leur choix de profession et dans leur décision de garder un emploi. Des témoins de tous les secteurs et de divers métiers et professions ont expliqué que les femmes étaient plus susceptibles que les hommes de faire des choix qui tiennent compte de la conciliation travail-famille.

57 M^{me} Hiromi Matsui (ancienne présidente, Coalition canadienne des femmes en ingénierie, sciences, métiers et technologie), *Témoignages*, 22 octobre 2009.

58 Ces questions relèvent en général des codes du travail provinciaux.

59 M^{me} Theresa Weymouth (coordonnatrice nationale, Programme d'éducation, Syndicat des travailleurs et travailleuses canadiens de l'automobile), *Témoignages*, 29 mars 2010.

60 M^{me} Jacinthe Guay (agente de liaison, Dimension Travail), *Témoignages*, 17 mars 2010.

Les femmes continuent d'effectuer une part plus grande du travail non rémunéré. Statistique Canada signale qu'en 2005, les femmes de 25 à 54 ans consacraient en moyenne près de deux heures par jour de plus que les hommes à du travail non rémunéré⁶¹. Ces chiffres confirment les témoignages entendus par le Comité. Ainsi, la D^{re} Kathleen Gartke, présidente sortante de la Fédération des femmes médecins du Canada, a dit au Comité : « Les hommes qui ont de jeunes enfants travaillent plus longtemps, alors que les femmes qui en ont travaillent, au contraire, moins longtemps. Pour ce qui est des médecins sans personne à charge, les hommes et les femmes travaillent le même nombre d'heures⁶². »

Le temps plus long consacré au travail non rémunéré pose aussi problème aux femmes qui travaillent dans les métiers spécialisés. Statistique Canada a récemment cherché à savoir pourquoi les femmes et les hommes abandonnaient les programmes d'apprentissage. Il est ressorti que les hommes étaient plus susceptibles de décrocher pour des raisons financières et parce qu'ils avaient reçu une meilleure offre d'emploi et que les femmes le faisaient d'abord et avant tout à cause de leurs obligations familiales.

M^{me} Jacinthe Guay, agente de liaison à Dimension Travail, a expliqué en quoi ce travail non rémunéré limite les perspectives des femmes dans les emplois non traditionnels :

Les métiers non traditionnels fonctionnent selon le modèle du travailleur idéal. Ce travailleur idéal n'existe pas. C'est un travailleur qui est disponible en tout temps pour travailler sur des quarts de travail rotatifs, par exemple, pour commencer très tôt le matin alors que les garderies ne sont pas ouvertes ou encore pour faire du temps supplémentaire lorsque cela est requis. Pour la plupart des femmes, ce n'est pas possible⁶³.

Les femmes optent pour des situations d'emploi qui leur offrent la souplesse nécessaire pour concilier le travail et la famille :

[J]e pense qu'il est juste de dire que, chaque fois que les médecins sont capables de travailler dans un contexte de collaboration, entre collègues de la même discipline ou avec des confrères et des consoeurs d'autres disciplines, le travail est manifestement moins stressant quand il peut être réparti et que l'on sait qu'il n'y a pas de mal à prendre un après-midi de congé, par exemple⁶⁴.

61 Statistique Canada, 2008, n° 89-630-X au catalogue, *Les femmes au Canada consacrent-elles, aujourd'hui encore, plus de temps que les hommes aux travaux ménagers?*

62 D^{re} Kathleen Gartke (présidente sortante, Fédération des femmes médecins du Canada), *Témoignages*, 19 avril 2010.

63 M^{me} Jacinthe Guay (agente de liaison, Dimension Travail), *Témoignages*, 17 mars 2010.

64 D^{re} Anne Doig (présidente, Association médicale canadienne), *Témoignages*, 19 avril 2010.

Des organisations comme la GRC, qui ont fait d'énormes progrès dans le recrutement des femmes, ont instauré différentes mesures pour les garder dans leurs rangs :

La GRC offre divers avantages sociaux qui visent à permettre un bon équilibre entre le travail et la famille pour ses employés, comme le congé parental, le congé pour raison de famille et le travail à temps partiel. Ces programmes sont accessibles pour tous les employés⁶⁵.

Le Comité a appris que les hommes de la nouvelle génération sont plus soucieux que leur père de réaliser un équilibre entre le travail et la famille. M^{me} Marie Carter, chef des opérations à Ingénieurs Canada, a signalé que, pour la jeune génération, « les hommes autant que les femmes [...] sont à la recherche de cet équilibre⁶⁶ ».

La plupart des témoins ont indiqué que la garde des enfants constituait un obstacle de taille, ce qui est encore plus vrai pour les Métis et les autres Autochtones en raison de la forte proportion de familles monoparentales dans leurs communautés. Theresa Weymouth, coordonnatrice nationale du Programme d'éducation, Syndicat des travailleurs et travailleuses canadiens de l'automobile, a expliqué que l'accès limité aux services de garde est « 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 perdant⁶⁷ ».

Pour accroître la présence des femmes dans les professions non traditionnelles, il faudra donner aux femmes le soutien nécessaire à la conciliation travail-famille.

8. Le Comité recommande que le gouvernement fédéral renforce les dispositions relatives aux prestations spéciales du programme d'assurance-emploi afin de mieux protéger les personnes qui prennent soin de membres de la famille et qu'il œuvre avec les gouvernements provinciaux et territoriaux pour faire en sorte que les codes et pratiques en matière de travail tiennent compte de la nécessité de la conciliation travail-famille.

65 Surintendante Louise Lafrance (directrice, Programme national de recrutement, Gendarmerie royale du Canada), *Témoignages*, 14 avril 2010.

66 M^{me} Marie Carter (chef des opérations, Ingénieurs Canada), *Témoignages*, 14 avril 2010.

67 M^{me} Theresa Weymouth (coordonnatrice nationale du Programme d'éducation, Syndicat des travailleurs et travailleuses canadiens de l'automobile), *Témoignages*, 29 mars 2010.

- 9. Le Comité recommande qu'en consultation avec les provinces et territoires, le gouvernement fédéral finance un programme abordable et coordonné à l'échelle nationale d'apprentissage et de garde des jeunes enfants dans les provinces et territoires où il n'en existe pas déjà un, et qu'il accorde le même niveau de financement pour les programmes d'apprentissage et de garde des jeunes enfants déjà administrés par une province ou un territoire.**

Ces mesures non seulement rendraient les emplois non traditionnels plus attirants pour les femmes, mais profiteraient aussi à l'ensemble des travailleurs, hommes et femmes. À défaut de répondre à ces besoins, il sera extrêmement difficile de s'attaquer à la sous-représentation des femmes dans les emplois non traditionnels.

Le Comité a été impressionné par le nombre d'initiatives prises au pays pour accroître la présence des femmes dans les emplois non traditionnels.

Il nourrit l'espoir que la mise en œuvre des recommandations du présent rapport améliorera la cohésion de ces efforts et contribuera à la création d'une solide réserve de femmes talentueuses bien préparées pour aider le Canada à combler ses besoins en main-d'œuvre.

LISTE DES RECOMMANDATIONS

RECOMMANDATIONS

1. Le Comité recommande que toute la publicité du gouvernement fédéral sur la formation et l'emploi soit soumise continuellement à une analyse comparative entre les sexes pour que les femmes y soient présentées dans un large éventail d'emplois non traditionnels.
2. Le Comité recommande que le gouvernement fédéral établisse une stratégie intégrée, proactive et durable en partenariat avec les provinces, les territoires, les secteurs professionnels, les ONG et d'autres intervenants et s'engage à fournir les fonds nécessaires pour accroître la présence des femmes dans les emplois non traditionnels, notamment dans les secteurs des métiers spécialisés, de la technologie et de l'ingénierie.
3. Le Comité recommande que le gouvernement fédéral continue de faire la promotion des métiers spécialisés en maintenant les subventions et les mesures incitatives destinées aux employeurs et aux apprentis afin d'encourager les jeunes — hommes et femmes — à accroître le nombre de femmes dans les rôles non traditionnels.
4. Le Comité recommande que le gouvernement fédéral négocie des cibles et des obligations de rapport bien définies qui seraient intégrées dans les ententes sur le développement du marché du travail et les ententes sur le marché du travail, de manière à ce que les programmes de formation et d'apprentissage financés dans le cadre de ces ententes aient le choix d'augmenter les taux d'inscription et d'achèvement pour les femmes qui se destinent à des professions non traditionnelles.
5. Le Comité recommande que Ressources humaines et Développement des compétences Canada continue d'accroître sa capacité d'analyse comparative entre les sexes, y compris pour la réalisation d'analyses comparatives adaptées aux réalités culturelles.
6. Le Comité recommande que le gouvernement fédéral maintienne les fonds destinés à la Stratégie pour les compétences et l'emploi des Autochtones et qu'il encourage ses partenaires à utiliser ces fonds pour mettre davantage l'accent sur la préparation des femmes aux professions non traditionnelles.

7. Le Comité recommande que le gouvernement fédéral favorise l'intégration des femmes et d'autres groupes défavorisés dans les professions non traditionnelles en exigeant que des dispositions en matière d'égalité des sexes fassent partie des ententes de financement fédérales du secteur du bâtiment et de l'infrastructure.

8. Le Comité recommande que le gouvernement fédéral renforce les dispositions relatives aux prestations spéciales du programme d'assurance-emploi afin de mieux protéger les personnes qui prennent soin de membres de la famille et qu'il œuvre avec les gouvernements provinciaux et territoriaux pour faire en sorte que les codes et pratiques en matière de travail tiennent compte de la nécessité de la conciliation travail-famille.

9. Le Comité recommande qu'en consultation avec les provinces et territoires, le gouvernement fédéral finance un programme abordable et coordonné à l'échelle nationale d'apprentissage et de garde des jeunes enfants dans les provinces et territoires où il n'en existe pas déjà un, et qu'il accorde le même niveau de financement pour les programmes d'apprentissage et de garde des jeunes enfants déjà administrés par une province ou un territoire.

ANNEXE A LISTE DES TÉMOINS

40^e LÉGISLATURE, 3^e SESSION

Organisations et individus	Date	Réunion
<p>Fédération canadienne des Clubs de femmes de carrières commerciales et professionnelles</p> <p>Sue Calhoun, présidente</p>	2010/03/17	4
<p>Fédération canadienne des femmes diplômées des universités</p> <p>Susan Russell, directrice générale, Bureau national</p>		
<p>Dimension Travail</p> <p>Jacinthe Guay, agente de liaison</p>		
<p>Ralliement national des Métis</p> <p>Monell Bailey, présidente, Femmes Métis de la Saskatchewan</p> <p>Denise Thomas, vice-présidente, région du sud-est, Fédération des Métis du Manitoba</p> <p>Wenda Watteyne, directrice principale</p>	2010/03/22	5
<p>Association des femmes autochtones du Canada</p> <p>Carey Calder, gestionnaire, Développement du marché du travail</p>		
<p>Status of Women Council of the Northwest Territories</p> <p>Lorraine Phaneuf, directrice principale</p>		
<p>Canadian Construction Women</p> <p>Rebecca McDiarmid, présidente</p>	2010/03/24	6
<p>Women in Resource Development Corporation</p> <p>Mary Clarke, coordonnatrice de communication avec la collectivité, Centre de ressources pédagogiques</p> <p>Ashley Turner, agente de liaison entre l'industrie et la collectivité</p>		
<p>À titre personnel</p> <p>Kathleen Lahey, professeure, Faculté de droit, Université Queen's</p>	2010/03/29	7

Organisations et individus	Date	Réunion
<p>Syndicat des travailleurs et travailleuses canadiens de l'automobile</p> <p>Teresa Weymouth, coordonnatrice nationale, Programme d'éducation</p>	2010/03/29	7
<p>À titre personnel</p> <p>Wendy Cukier, doyenne associée, Ted Rogers School of Management, Ryerson University</p>	2010/03/31	8
<p>Conseil canadien des techniciens et technologues (CCTT)</p> <p>Isidore LeBlond, directeur, Développement des programmes</p> <p>Yaroslav Zajac, directeur général</p>		
<p>Université Carleton</p> <p>Kim Hellemans, professeure adjointe, Département de psychologie, Institut des neurosciences</p>		
<p>B.C. Human Rights Coalition</p> <p>Susan O'Donnell, directrice principale</p>	2010/04/12	9
<p>British Columbia Maritime Employers Association</p> <p>Eleanor Marynuik, vice-présidente, Ressources humaines</p> <p>Greg Vurdela, vice-président, Commercialisation et systèmes d'information</p>		
<p>Congrès du travail du Canada</p> <p>Barbara Byers, vice-présidente exécutive</p>		
<p>International Longshore and Warehouse Union Canada</p> <p>Tom Dufresne, président</p>		
<p>Association canadienne des hygiénistes dentaires</p> <p>Judy Lux, spécialiste des communications, Politiques en matière de santé</p>	2010/04/14	10
<p>Association canadienne des hygiénistes dentaires</p> <p>Palmer Nelson, présidente désignée</p>		
<p>Ingénieurs Canada</p> <p>Marie Carter, chef des opérations</p> <p>Gabriela Del Toro, gestionnaire, Recherche et diversité</p>		

Organisations et individus	Date	Réunion
<p>Gendarmerie royale du Canada</p> <p>Suzanne Babisky, directrice, Perfectionnement des cadres</p> <p>Louise Lafrance, directrice, Programme national de recrutement</p> <p>Women in Mining Canada</p> <p>Mary Ann Mihychuk, présidente</p>	2010/04/14	10
<p>Association médicale canadienne</p> <p>Anne Doig, présidente</p> <p>Mamta Gautam, médecin experte-conseil, Centre for Physician Health and Wellbeing</p> <p>Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier</p> <p>Josh Coles, représentant national</p> <p>Gisèle Pageau, directrice des droits de la personne</p> <p>Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail</p> <p>Jennifer Beeman, coordonatrice du dossier équité en emploi</p> <p>Nathalie Goulet, directrice</p> <p>À voix égales</p> <p>Giovanna Mingarelli, agente d'information et des effectifs</p> <p>Nancy Peckford, directrice exécutive</p> <p>Fédération des femmes médecins du Canada</p> <p>Janet Dollin, présidente sortante</p> <p>Kathleen Gartke, présidente sortante</p>	2010/04/19	11

ANNEXE B LISTE DES TÉMOINS

40^e LÉGISLATURE, 2^e SESSION

Organisations et individus	Date	Réunion
<p>Ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences</p> <p>Christina Caron, directrice, Politique stratégique en politiques du marché du travail</p> <p>Martin Green, directeur général, Direction des partenariats en milieu de travail</p> <p>Amy Mifflin-Sills, directrice, Division des métiers et de l'apprentissage</p> <p>Éric Parisien, directeur, Programme des conseils sectoriels</p> <p>Statistique Canada</p> <p>Yvan Clermont, directeur adjoint, Division du tourisme et du centre de la statistique de l'éducation</p> <p>Christel Le Petit, chef, analyse et projets spéciaux, Division de la statistique du travail</p> <p>Tracey Leesti, directrice adjointe, Division de la statistique du travail</p> <p>Kathryn McMullen, chef, section de l'intégration et de l'analyse, Division du tourisme et du centre de la statistique de l'éducation</p>	2009/10/08	33
<p>Coalition canadienne des femmes en ingénierie, sciences, métiers et technologie</p> <p>Hiromi Matsui, ancienne présidente</p> <p>Alliance de la Fonction publique du Canada</p> <p>Patty Ducharme, vice-présidente exécutive nationale, Bureau de direction</p> <p>Allison Pilon, agente des droits de la personne et d'équité en matière d'emploi, Direction des services aux membres</p>	2009/10/22	35
<p>Département des métiers de la construction, FAT-COI, Bureau canadien</p> <p>Christopher Smillie, analyste des politiques, Affaires gouvernementales et questions de réglementation</p>	2009/10/29	37

Organisations et individus	Date	Réunion
<p>Commission scolaire de Laval</p> <p>René Barrette, directeur adjoint, Centre de formation professionnelle Le Chantier</p> <p>Sylvie Émond, commissaire responsable du dossier de l'éducation des adultes et formation professionnelle</p> <p>Bianka Michaud, conseillère en formation scolaire, Centre de formation professionnelle Le Chantier</p> <p>Dig-All Construction Itée.</p> <p>Debra Faye Penner, administratrice et estimatrice de bureau</p>	2009/10/29	37

**ANNEXE C
LISTE DES MÉMOIRES**

40^e LÉGISLATURE, 3^e SESSION

Organisations et individus

British Columbia Maritime Employers Association

Conseil canadien des techniciens et technologues (CCTT)

Cukier, Wendy

Fédération des femmes médecins du Canada

Lahey, Kathleen

Syndicat des travailleurs et travailleuses canadiens de l'automobile

Women in Mining Canada

Women in Resource Development Corporation

**ANNEXE D
LISTE DES MÉMOIRES**

40^e LÉGISLATURE, 2^e SESSION

Organisations et individus

Alliance de la Fonction publique du Canada

Statistique Canada

DEMANDE DE RÉPONSE DU GOUVERNEMENT

Conformément à l'article 109 du Règlement, le Comité demande au gouvernement de déposer une réponse globale au présent rapport.

Un exemplaire des procès-verbaux pertinents de la 40^e législature, 2^e session ([séances nos 33, 35 et 37](#)) est déposé.

Un exemplaire des procès-verbaux pertinents de la 40^e législature, 3^e session ([séances nos 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 27, 31, 35 et 39](#)) est déposé.

Respectueusement soumis,

La présidente,

L'hon. Hedy Fry, députée

Rapport dissident des membres Parti Conservateur **du Comité Permanent de la Condition Féminine**

Les membres du Parti Conservateur du comité permanent de la condition féminine sont conscients que la main d'œuvre de demain passe par la présence accrue des femmes dans les emplois non-traditionnels. Ils sont également sensibles au fait que certaines difficultés s'inscrivent dans ce processus. C'est pourquoi certaines recommandations connaissent des difficultés d'application et nous poussent à nous interroger d'avantage.

Comme les mesures prises par le Ministre des finances en témoignent, le gouvernement conservateur travaille à la croissance et à l'emploi dans plusieurs domaines, tout en maintenant l'avantage économique du Canada.

C'est pourquoi, il fut très intéressant de rencontrer des témoins qui ont pour cause l'égalité des femmes, et ce dans toutes les sphères d'activités. Il est donc très important de travailler en étroite collaboration avec tous nos partenaires : les provinces, les territoires et la société civile du Canada.

Notre gouvernement conservateur est tout à fait conscient que les femmes jouent un rôle moteur dans la relance économique puisqu'elles représentent 47,2% de la population active et créent deux fois plus d'entreprises que les hommes. C'est pourquoi nous investissons de manière proactive dans certains projets qui encouragent le travail des femmes. Beaucoup de témoins ont expliqué l'importance des programmes de mentorat. Nous avons déjà commencé cette analyse et avons déjà mis en place certaines initiatives en ce sens.

De plus, en juin 2010, l'Ontario co-présidait avec le gouvernement fédéral la réunion des Ministres responsables de la Condition Féminine. Un des thèmes importants de cette réunion était la sécurité économique des femmes, notamment celles des femmes d'affaires et des femmes qui occupent des emplois traditionnellement réservés aux hommes.

Tout en respectant les champs de compétences de tous et chacun, il est important de souligner que notre gouvernement travaille en collaboration avec ses partenaires pour trouver les meilleures solutions afin d'accroître la présence des femmes dans les emplois non-traditionnels. Il est important de mettre en lumière que les femmes veulent avoir accès à ces sphères d'activités en trouvant un juste équilibre travail-famille.

L'actuel gouvernement conservateur ne ménage en rien ses efforts pour aider les femmes qui veulent avoir accès à des emplois non-traditionnels. Il offre des projets de mentorat qui peuvent aider ces femmes à avoir des modèles créatifs et ainsi approfondir leur éducation pour performer dans ces activités réservés aux hommes.

Les membres conservateur du comité croient en l'importance d'examiner à fonds les différents aspects de cette question plus qu'importante et ont de nombreuses réserves à l'endroit de certaines recommandations énoncées dans ce rapport.

Lorsque les recommandations peuvent interférer dans les champs de compétences des provinces et territoires, il est important que le gouvernement s'assure que les questions posées ne fassent ombre aux partenaires. Il est très important pour notre gouvernement de respecter les champs de compétences des différents niveaux gouvernementaux et territoriaux.

Les membres conservateurs du comité permanent de la Condition Féminine appuient le gouvernement dans tous ses efforts auprès des femmes pour que celles-ci aient un accès privilégié dans les emplois non-traditionnels et, ils attendent avec impatience la réaction du gouvernement à ce rapport.