



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent de la condition féminine

FEWO



NUMÉRO 034



1^{re} SESSION



41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le lundi 14 mai 2012



Présidente

Mme Marie-Claude Morin

Comité permanent de la condition féminine

Le lundi 14 mai 2012

• (1530)

[Français]

La présidente (Mme Marie-Claude Morin (Saint-Hyacinthe—Bagot, NPD)): Bonjour à tous et bienvenue à la 34^e séance du Comité permanent de la condition féminine. Aujourd'hui, nous continuons notre étude sur l'amélioration des perspectives économiques des filles au Canada.

Aujourd'hui, on a par vidéoconférence Mmes Coline Camier et Marilyn Ouellet, d'Action travail des femmes, ainsi que Mmes Siham Chakrouni et Regine Cirondeye, du Mouvement ontarien des femmes immigrantes francophones. Vous aurez 10 minutes chacune pour faire votre présentation, et ensuite on passera aux questions du comité.

Je vais d'abord accorder la parole à Mmes Camier et Ouellet.

Vous avez 10 minutes. Merci.

Mme Coline Camier (adjointe à la coordination, Action travail des femmes): Bonjour à toutes et à tous. Je suis Coline Camier, adjointe à la coordination, et voici Marilyn Ouellet, qui est responsable du service d'accès à l'égalité à l'emploi. Je vous remercie de nous avoir invitées à prendre la parole aujourd'hui. Je vais commencer sans plus tarder.

Action travail des femmes, ou ATF, est un organisme autonome à but non lucratif oeuvrant à soutenir les femmes de tout âge et de toute origine défavorisées sur le plan socioéconomique dans leurs démarches pour accéder à des emplois décents, particulièrement dans les domaines non traditionnels. Notre expertise vise à aider les femmes à s'intégrer au marché du travail en toute égalité des droits et des chances entre les hommes et les femmes, mais aussi entre toutes les femmes. En effet, nous constatons que toutes les femmes ne sont pas égales dans l'accès à l'emploi et certaines rencontrent davantage d'obstacles. C'est pourquoi notre action se situe à deux niveaux: aider les femmes de façon individuelle à accéder à l'emploi et travailler à enrayer la discrimination dans les milieux de travail.

Depuis plus de 30 ans, ATF contribue à la mise en place de programmes d'accès à l'égalité au Québec, dont le dernier est l'affaire Gaz Métro, portée devant le Tribunal des droits de la personne du Québec et qui fait désormais jurisprudence. Notre propos aujourd'hui portera sur la situation des filles et des jeunes femmes afin d'améliorer leur prospérité économique, car comme vous le savez, ces femmes font partie des catégories de population les plus pauvres. Elles se retrouvent souvent dans une situation très précaire à cause d'une discrimination systémique, c'est-à-dire d'un ensemble d'éléments qui s'accumulent au cours de la vie et qui interagissent de façon concomitante.

Pour commencer, on va parler de la scolarisation. La féminisation de la pauvreté n'est évidemment plus à démontrer aujourd'hui et elle résulte de différents facteurs, tels que le décrochage scolaire des filles. Si le décrochage scolaire des garçons reste plus élevé dans les

statistiques, il est important de ne pas occulter ce phénomène chez les filles, compte tenu des inégalités socioéconomiques qui gênent toujours leur trajectoire de vie.

Je vais vous donner quelques chiffres. En 2008, les femmes sans diplôme d'études secondaires ont un revenu annuel moyen de 16 414 \$, alors que les hommes sans diplôme d'études secondaires gagnent 24 434 \$. On voit clairement la différence entre les hommes et les femmes. Les dynamiques complexes des rapports de sexe continuent toujours à influencer la vie des garçons et des filles et entraînent encore des situations d'inégalité. Le gouvernement doit garantir cette accessibilité scolaire.

Pour illustrer davantage notre propos, mentionnons qu'au Québec, il y a un débat sur les frais de scolarité. Nous voulons souligner aujourd'hui que les frais de scolarité ont souvent des conséquences exacerbées sur les femmes. C'est pourquoi il faut faire doublement attention à ce genre de détail. Par exemple, les femmes immigrantes, les mères seules, les femmes ayant un handicap et les femmes autochtones vivent souvent de façon décuplée ce genre de situation. En somme, l'éducation reste un point primordial et permet aux femmes d'accéder à des emplois d'intérêt autres que les services et d'avoir des revenus décents et une autonomie économique pour échapper à la pauvreté.

Enfin, je vais parler de la division sexuée du travail. On remarque sur le marché du travail que les emplois atypiques, c'est-à-dire temporaires et n'apportant pas une sécurité d'emploi, sont une affaire de femmes, surtout de jeunes femmes. La majorité des personnes rémunérées au salaire minimum sont des femmes. Au Québec, on parle de près de 60 p. 100. Au Québec, le 1^{er} mai, le salaire minimum a été augmenté à 9,90 \$. Avant, il était de 9,60 \$. Néanmoins, il est toujours insuffisant pour permettre de vivre au-dessus du seuil de la pauvreté. Nous avons recommandé qu'il soit porté à 11,20 \$, comme nous l'avons fait savoir à la ministre du Travail du Québec avec le Front de défense des non-syndiqué-e-s, dont nous faisons partie.

En ce qui concerne l'équité salariale, si les femmes touchent en moyenne 75 p. 100 du salaire des hommes, c'est parce que les salaires les plus bas de la société se retrouvent majoritairement dans les secteurs d'emploi occupés par des femmes. Les secteurs d'emploi traditionnellement féminins sont notamment les soins de santé, l'éducation et les services. Les femmes y sont présentes à plus de 80 p. 100. Pour faire une brève analyse, disons que, historiquement, toutes ces occupations sont l'extension de la sphère domestique. Elles sont peu valorisées et moins bien rémunérées comparativement aux secteurs traditionnellement masculins.

Pour parvenir à une égalité de fait, il est important de revaloriser le travail du « care » des femmes, ce qui demeure à la base du lien social, de la famille et des relations intergénérationnelles.

La promotion des secteurs dits non traditionnels reste pour nous, à Action travail des femmes, une priorité comme réponse à l'inégalité des hommes et des femmes sur le marché de l'emploi. Ces secteurs à prédominance masculine représentent une opportunité méconnue et sous-valorisée pour les femmes.

• (1535)

Parmi les 520 emplois de la Classification nationale des professions, 269 sont des emplois où les femmes sont largement minoritaires. Or, ces emplois offrent des conditions salariales très avantageuses et le taux de placement est élevé. Il est donc essentiel de promouvoir la diversification des filières scolaires et professionnelles des filles.

Condition féminine Canada nous a d'ailleurs chargées d'un projet modèle pour la région de Montréal. L'objectif est de promouvoir et faciliter l'accès des femmes aux emplois et à la formation dans les secteurs traditionnellement masculins et d'autres secteurs où elles sont sous-représentées.

L'embauche de femmes dans les secteurs non traditionnels comprend de nombreux avantages. Je ne sais pas si je vous l'apprends, mais, en plus d'assurer une meilleure situation économique pour les femmes, cela aide à faire face à la pénurie de main-d'œuvre à laquelle sont confrontés les grands secteurs en croissance au Québec.

On constate aussi qu'en matière de sécurité au travail, elles apportent de meilleures conditions pour tous les employés, hommes et femmes confondus. De plus, la mixité crée un dynamisme dans les équipes. Elle accroît la productivité des entreprises et renforce l'engagement du personnel.

La promotion de l'égalité passe par un changement de la culture organisationnelle de ces milieux. Pour ce faire, la mise en place d'une stratégie concertée des différents acteurs est essentielle. Plus encore, le leadership et la volonté du gouvernement canadien quant au respect de la Loi sur l'équité en matière d'emploi sont cruciaux. On parle donc des contrats fédéraux et des programmes d'accès à l'égalité au Québec, notamment.

Pour Action travail des femmes, la défense des droits est un volet essentiel, et il est primordial de lutter contre toutes les formes de discrimination dont les femmes sont victimes sur le marché du travail, spécialement dans les secteurs dits non traditionnels où le harcèlement psychologique et le harcèlement discriminatoire basé sur le sexe est un frein énorme à l'embauche et au maintien de ces femmes en emploi.

Je cède la parole à Marilyn, ma collègue.

• (1540)

Mme Marilyn Ouellet (responsable du service d'accès à l'égalité, Action travail des femmes): Je vais maintenant aborder la question de la déqualification des femmes immigrantes. Il est important pour nous de parler de la situation spécifique des femmes immigrantes.

Ces femmes représentent une population grandissante et, pourtant, elles sont peu représentées sur le marché du travail et leur taux d'emploi est beaucoup plus faible. Les salaires sont également moins élevés et les conditions de travail plus précaires, si on les compare à ce que vivent les hommes immigrants ou les femmes nées au Canada.

L'ensemble des pratiques, des règles et des comportements adoptés par des acteurs influents, notamment l'État, les entreprises, les associations professionnelles et aussi les universités, créent ces dynamismes d'exclusion.

La discrimination systémique dont nous parlions au début touche donc aussi les jeunes femmes racisées qui immigreront en grand nombre au Canada. Pour nous, il est important de porter une attention particulière non seulement au sexisme, mais aussi au racisme. Trop souvent, racisme et sexisme s'enchevêtrent, créant ainsi des obstacles importants à l'accès à l'emploi pour les femmes immigrantes et racisées.

Le dernier aspect, et non le moindre, est la conciliation travail-famille. La mise en place et le maintien des mesures de conciliation travail-famille restent primordiaux pour assurer l'accès et le maintien des femmes à l'emploi. Par exemple, à Sherbrooke, une étude a été réalisée par la Chaire de recherche en fiscalité et en finances publiques de l'Université de Sherbrooke. Elle estime que le programme de services de garde subventionné au Québec a permis, en 2008, à au moins 69 700 mères d'intégrer le marché du travail. C'est considérable.

Ce programme contribue ainsi à l'intégration des femmes au marché du travail et, plus particulièrement, des jeunes mères et des mères seules. Il contribue aussi à la croissance économique de la province. Ce type d'initiative pourrait en inspirer d'autres et, ainsi, assurer davantage l'égalité des chances sur le plan de l'accès à l'emploi, pour tous les Canadiens et Canadiennes.

Pour conclure, nous aimerions vous rappeler nos recommandations, en huit points un peu plus précis.

Le premier point est de garantir l'accessibilité scolaire à tous et toutes, de la maternelle à l'université.

Le deuxième point est de reconnaître et valoriser le travail des femmes dans les secteurs féminins, en travaillant notamment avec les milieux publics et privés, afin d'arriver à une équité salariale réelle entre les hommes et les femmes.

Troisièmement, nous recommandons de promouvoir les métiers non traditionnels et la mixité en emploi, et de diversifier les choix de carrière pour les filles, par exemple en faisant des campagnes de sensibilisation dans les écoles secondaires.

Quatrièmement, le gouvernement doit veiller à la mise en place des programmes d'accès à l'égalité en emploi et des contrats fédéraux dans toutes les entreprises.

Il doit aussi appuyer la Commission des droits de la personne dans son rôle de suivi de ces mesures et faire davantage la promotion de ce programme auprès des entrepreneurs et des entreprises.

Ensuite, il est question de faciliter la reconnaissance des acquis et des compétences des femmes immigrantes.

Il faut promouvoir l'implication des pères dans la sphère domestique, en déployant des mesures visant la conciliation travail-famille, et assurer l'accès à l'emploi des femmes, notamment au moyen de services de garde subventionnés et accessibles.

Finalement, le gouvernement doit soutenir les organisations de défense des droits des femmes.

Je vous remercie de votre attention.

La présidente: Merci.

Nous passons maintenant à Mme Cirondeye et Mme Chakrouni.

Vous disposez de 10 minutes.

Mme Siham Chakrouni (coordonnatrice provinciale, Services communautaires, Mouvement ontarien des femmes immigrantes francophones): Bonjour. Je vous remercie de nous recevoir aujourd'hui pour parler de ce sujet, qui nous tient vraiment à cœur. Je suis Siham Chakrouni, coordonnatrice provinciale du Mouvement ontarien des femmes immigrantes francophones.

Je vais parler brièvement du MOFIF. Il a été créé officiellement le 31 mars 2001 et a pris ses racines en 1996 lors d'une rencontre chapeauté par la Table féministe francophone de concertation provinciale de l'Ontario. On y a discuté des enjeux majeurs constituant le parrainage des femmes immigrantes.

Au début des années 2000, le MOFIF continue de se mobiliser pour faire avancer les dossiers concernant la communauté des femmes francophones de l'Ontario auprès des instances décisionnelles et communautaires. En 2004, le MOFIF publie une étude portant sur l'impact du conflit armé sur l'intégration des femmes immigrantes et réfugiées francophones en Ontario et développe une trousse de sensibilisation et de formation destinée aux intervenantes auprès des femmes immigrantes.

Les années qui suivent voient une intensification des partenariats avec des organismes communautaires, en particulier ceux qui interviennent auprès des femmes. Depuis quelques années, le MOFIF s'investit également dans un créneau d'éducation populaire pour actualiser sa mission et favoriser la participation active des femmes immigrantes dans toutes les sphères de la société.

Le MOFIF est à la croisée des chemins entre le monde scolaire et le secteur communautaire. C'est un organisme, unique en Ontario, dont les programmes sont adaptés et fondés sur une connaissance du milieu. Les femmes qui oeuvrent au MOFIF sont issues de l'immigration et connaissent bien les défis auxquels sont confrontées les femmes. Nos bureaux sont situés à Toronto, mais nous avons des partenariats partout en Ontario, par exemple à Ottawa, à Windsor, à Sudbury, à London et dans d'autres villes. Notre personnel, nos membres et nos bénévoles sont sur le terrain, une position idéale pour connaître les préoccupations et les besoins des femmes et des filles.

Nous travaillons en collaboration avec les organismes qui offrent des services directs, notamment Oasis centre des femmes, le Centre ontarien de prévention des agressions, des organismes comme Action ontarienne contre la violence faite aux femmes ou d'autres partenaires et organismes. Nous organisons des ateliers, nous élaborons des études qui répondent aux besoins des femmes et des jeunes filles, et surtout, qui favorisent de façon directe et indirecte leur développement économique.

Pendant les premières années de son existence, le MOFIF s'est concentré sur le bien-être de la femme. Depuis quelques années, des demandes croissantes concernant les besoins ou les défis auxquels font face les jeunes filles nous sont adressées. Après une consultation communautaire et grâce à l'appui financier de la Fondation Trillium relativement au projet de planification stratégique du MOFIF, qui couvre la période de 2011 à 2014, le MOFIF a donné aux jeunes filles une place à part entière dans son mandat.

Aujourd'hui, le mandat du MOFIF est de travailler à la mise en application de conditions favorisant l'amélioration de la situation des filles et des femmes immigrantes francophones et de favoriser leur intégration ainsi que leur participation active dans toutes les sphères de la société.

Je vais vous faire part de quelques constats. Ceux-ci proviennent du document « Les filles au Canada aujourd'hui: sondage national et rapport sur la condition des filles ». Ce sondage a été réalisé en 2011

pour célébrer le 100^e anniversaire de la Journée internationale de la femme. La Fondation filles d'action a rendu ce rapport public afin de sensibiliser les Canadiens et Canadiennes aux luttes actuelles des filles et de les encourager à changer l'avenir des prochaines générations de filles.

Voici donc quelques constats. En ce qui concerne le leadership, on compte quatre fois plus d'hommes que de femmes parmi les représentants élus au Canada. Seulement 4 p. 100 des PDG des 500 meilleures entreprises au Canada sont des femmes. Les deux tiers des travailleurs qui reçoivent le salaire minimum sont des femmes. Les jeunes filles immigrantes sont plus susceptibles d'être au chômage que leurs consœurs plus âgées ou que les femmes nées au Canada.

En 2001 sur le marché du travail, 14,9 p. 100 des femmes nées à l'extérieur du Canada et dont l'âge était de 15 à 24 ans étaient sans emploi. Les expériences des jeunes femmes immigrantes varient, mais peuvent inclure le choc culturel, la pression des pairs, le manque d'information sur les ressources, des conflits avec les cultures d'origine, la discrimination, la difficulté à décrocher un emploi et le racisme.

Notre projet intitulé « Viser haut » a reçu du financement de Condition féminine Canada. Ce projet avait pour but de susciter la participation des femmes aux postes décisionnels, notamment au sein des conseils d'administration. Ce projet a été un réel succès. Les femmes ont été outillées, ont reçu une formation complète de deux jours sur la gouvernance, dont une sensibilisation préalable à la formation et une mise en situation à l'issue de cette formation.

• (1545)

Une journée de conférence-débat a eu lieu le 31 mars 2012. Nous y avons invité toutes les femmes qui avaient participé aux projets. Nous nous sommes retrouvées autour de témoignages de femmes, et des discussions ont suivi. Les femmes ont exprimé leur gratitude du fait d'être désormais capables de s'investir dans des conseils scolaires et, par exemple, dans ceux d'organisations telles que le MOFIF. D'ailleurs, certaines femmes ayant suivi nos formations ont déjà intégré des conseils d'administration.

Je vais vous citer quelques projets d'étude que le MOFIF a réalisés. En 2004, nous avons réalisé un projet d'étude intitulé « L'impact du conflit armé sur l'intégration des femmes immigrantes francophones ». En 2008, une recherche-action a été effectuée, soit « L'analyse des enjeux des femmes immigrantes et réfugiées francophones vivant en Ontario séparées de leurs enfants » ainsi qu'une autre recherche-action portant sur l'adaptabilité des services en français en matière de lutte contre la violence familiale faite aux femmes membres de la communauté des minorités raciales et ethnoculturelles francophones. Le projet suivant s'intitulait « Jeunes filles immigrantes et réfugiées francophones en action » et le dernier portait sur les connaissances et la compréhension des causes de la violence familiale dans les communautés des minorités raciales et ethnoculturelles francophones et des conséquences juridiques qui en découlent.

Je vous remercie de votre attention.

• (1550)

La présidente: Merci à vous.

On va maintenant passer à la période des questions.

Madame Truppe, vous disposez de sept minutes.

[Traduction]

Mme Susan Truppe (London-Centre-Nord, PCC): Merci, madame la présidente. Je tiens à remercier tous les témoins d'avoir pris le temps de venir comparaître devant le Comité de la condition féminine. Nous vous en sommes très reconnaissants.

Ma question s'adresse à Action travail des femmes, ou ATF. Je crois comprendre que votre organisation propose des activités de sensibilisation sur l'accès aux emplois non traditionnels. J'étais ravie d'apprendre que Condition féminine Canada vous a versé des fonds dans le cadre d'un projet. Sauf erreur, je pense que la somme s'élevait à environ 205 000 \$.

Comment avez-vous utilisé l'argent afin de venir en aide aux filles?

[Français]

Mme Coline Camier: Merci.

Condition féminine Canada nous a effectivement octroyé une subvention de 200 000 \$ pour un projet qui couvre deux années. Celui-ci comprend plusieurs volets. Il faut travailler auprès des femmes pour les sensibiliser aux secteurs non traditionnels, de même qu'avec les employeurs. En effet, la sensibilisation des employeurs à l'intégration des femmes dans leur milieu est une partie très importante du projet.

À ce jour, nous sommes entrées en contact avec un bon nombre de femmes. Dernièrement, nous avons organisé un forum sur l'emploi. Environ 200 personnes y ont participé. Il y avait 25 exposants. Nous avons reçu d'excellents commentaires. Nous avons présenté de nouvelles occasions aux femmes présentes à ce forum. Des employeurs, des représentants d'écoles de formation pour adultes et des comités sectoriels étaient présents, et tout le monde a vraiment apprécié l'événement, notamment parce que c'était l'occasion de prendre conscience du besoin actuel à cet égard.

[Traduction]

Mme Susan Truppe: Merci.

[Français]

Mme Coline Camier: Est-ce que ça répond à votre question?

[Traduction]

Mme Susan Truppe: Oui, je vous remercie.

La majeure partie du financement devait servir à sensibiliser à la fois les participantes et les entreprises.

[Français]

Mme Coline Camier: Oui. Il y a deux semaines, nous avons soumis un rapport qui entre un peu plus dans le détail. Si vous voulez, nous pourrions vous en faire part.

[Traduction]

Mme Susan Truppe: Ce serait merveilleux. Merci.

Que recherchent les femmes qui participent à vos séances d'information? Quelles sont leurs attentes lorsqu'elles assistent à la conférence? Discutez-vous avec elles afin de recueillir leurs réactions?

[Français]

Mme Coline Camier: Il y a surtout un manque d'information sur les occasions, le vaste champ qu'elles pourraient occuper. Ce qui séduit surtout, ce sont les salaires. Comme je le disais plus tôt, on voit qu'il y a une nette différence entre les secteurs traditionnellement féminins et les secteurs traditionnellement masculins. De plus, on démystifie les stéréotypes. Par exemple, on dit de certains métiers

qu'ils sont plus physiques, mais on se rend compte que ce n'est pas forcément le cas. En outre, ces métiers ne sont pas plus à risque. On explique aux femmes qu'il n'y a pas forcément des secteurs pour les hommes et d'autres pour les femmes, et que si elles en ressentent l'envie et le besoin, elles peuvent se tourner vers des secteurs moins conventionnels.

Marilyn voudrait peut-être ajouter quelque chose.

Mme Marilyn Ouellet: J'aimerais faire part des commentaires que j'ai entendus. En fait, ce sont souvent des secteurs dont les femmes ignoraient complètement l'existence. Donc, c'est vraiment pour élargir les possibilités d'emploi et de métiers qu'il serait possible de faire. Donc, il s'agit d'aller au-delà des métiers dont on entend souvent parler dans les écoles. C'est vraiment pour ouvrir les portes et montrer les perspectives d'emploi qui s'offrent à elles.

[Traduction]

Mme Susan Truppe: J'ai l'impression que ce programme est formidable et qu'il a aidé bien des filles.

Pourriez-vous nous dire ce qui attire ou rebute les filles en ce qui concerne les emplois non traditionnels?

[Français]

Mme Marilyn Ouellet: En fait, souvent, elles ne sont même pas au courant que ces secteurs d'emploi existent. Nous avons apporté avec nous la liste des métiers. Je crois que la liste des métiers non traditionnels s'étend sur quatre pages. Ce sont souvent des métiers assez spécifiques. Prenons Bombardier, par exemple, qui peut regrouper environ une trentaine de métiers manuels. Souvent, on n'a pas la moindre idée que ces métiers existent. Donc, ce forum a ouvert ces perspectives aux femmes.

● (1555)

[Traduction]

Mme Susan Truppe: Merci.

À l'heure actuelle, travaillez-vous auprès d'un groupe de filles en particulier, ou vous adressez-vous à l'ensemble des filles?

[Français]

Mme Coline Camier: Notre mission s'adresse en particulier aux femmes défavorisées sur le plan socioéconomique. Il faut savoir qu'environ 80 p. 100 des femmes qui s'adressent à nous sont des femmes immigrantes. Nous faisons un énorme travail auprès des femmes immigrantes, même en matière de réorientation, puisqu'elles sont souvent sujettes, malheureusement, à devoir se réorienter vers de nouveaux secteurs. Donc, c'est une chose sur laquelle nous essayons de travailler.

[Traduction]

Mme Susan Truppe: Merci.

Combien de temps me reste-t-il?

[Français]

La présidente: Il vous reste une minute et 15 secondes.

[Traduction]

Mme Susan Truppe: Merci.

Ma prochaine question s'adresse à Siham. J'étais heureuse d'apprendre que vous avez reçu des fonds de Condition féminine Canada et de Patrimoine canadien, qui vous ont notamment permis d'organiser une conférence. Vous avez dit que c'était une belle réussite.

Quel aspect de la conférence a donné les meilleurs résultats?

Il ne reste probablement que 50 secondes.

Merci.

[Français]

Mme Siham Chakrouni: Nous avons offert, un peu partout en Ontario, des formations pour aider les femmes à s'investir dans des institutions et à prendre des décisions sans avoir peur de s'investir. Plus de 120 femmes ont été formées, ce qui a fait boule de neige. Nous avons reçu des demandes de femmes qui veulent aussi s'investir dans ce genre de formation.

Lors de notre journée du 31 mars pour clôturer ce projet, nous avons invité toutes les femmes qui ont participé à cette formation et elle nous ont vraiment remerciées. Nous avons invité également des femmes qui étaient déjà intégrées, qui ont déjà créé leur entreprise, par exemple, ou qui siègent déjà à des conseils d'administration, pour leur montrer qu'elles sont capables, elles aussi, d'obtenir de tels postes. Elles étaient vraiment ravies de cela et elles étaient encouragées.

La présidente: Je dois vous interrompre.

Merci beaucoup.

Nous allons poursuivre la période de questions avec une représentante de l'opposition officielle.

Madame Ashton, vous disposez de sept minutes.

Mme Niki Ashton (Churchill, NPD): Merci, madame la présidente. Je vais partager mon temps de parole avec ma collègue Anne-Marie Day.

D'abord, j'aimerais remercier tous les témoins d'Action travail des femmes et du Mouvement ontarien des femmes immigrantes francophones de leur présentation aujourd'hui.

Ma première question va s'adresser à Mme Chakrouni ou à Mme Cirondeye. Ensuite, je céderai la parole à ma collègue.

On sait qu'il y a eu des compressions dans des organismes qui offrent des services aux personnes immigrantes, en particulier en Ontario. Pourriez-vous me dire si ces compressions envers ces organismes nuiront aux conditions de vie des femmes immigrantes avec lesquelles vous travaillez ou si cela aura même un impact général?

Mme Regine Cirondeye (membre du conseil d'administration, Mouvement ontarien des femmes immigrantes francophones): Oui, en effet. Les compressions qui touchent Condition féminine Canada, qui a toujours été à nos côtés, vont sans aucun doute nous toucher profondément. Elles nous touchent profondément parce que nous sommes obligées de réduire notre personnel, de telle sorte que nous ne sommes pas capables de rédiger plus de demandes de subvention pour aller chercher plus d'argent.

Comme vous le savez, la différence entre le MOFIF et les organismes de services, c'est que nous sommes en train d'essayer de les amener à être de vrais leaders. Nous avons pris le leadership pour route, et ces compressions sont un frein important pour les femmes immigrantes. Toutes les femmes immigrantes sont d'accord. Dans les réunions que nous avons avec elles, elles veulent prendre le leadership, elles veulent s'aider et elles veulent qu'on les aide à s'aider elles-mêmes.

• (1600)

Mme Niki Ashton: Je vous remercie beaucoup de cette réponse.

J'ai une autre question à vous poser. Vous avez présenté des faits sur la réalité socioéconomique des femmes immigrantes en Ontario, par exemple. Si on avait un programme national de logement

abordable et un programme national de garderie, cela pourrait-il élever leur niveau de vie?

Mme Regine Cirondeye: Comme madame l'a dit, nous oeuvrons davantage dans le domaine universitaire, des recherches et du leadership que dans le domaine des logements abordables et des garderies. Nous n'oeuvrons vraiment pas dans ce domaine. Il est vrai qu'une personne ne peut venir à notre formation que si elle a un logement, si ses besoins essentiels sont déjà comblés. Cela empêche les filles immigrantes, surtout les femmes immigrantes, de faire un pas en avant pour bien s'intégrer à la communauté canadienne. Même si nous n'oeuvrons pas dans ce domaine, nous sommes d'avis que ces deux éléments freinent l'évolution des filles et des femmes immigrantes.

Mme Niki Ashton: Je donne la parole à ma collègue.

Mme Anne-Marie Day (Charlesbourg—Haute-Saint-Charles, NPD): Bonjour. Je tiens à vous féliciter, mesdames, pour votre victoire par rapport à Gaz Métro, en 2011. C'est vraiment une grande victoire qui permet de donner de l'espoir aux femmes quant à l'égalité des chances.

Mes questions portent sur un autre aspect. D'après vous, le droit des femmes à l'emploi est-il respecté partout? Toutes les femmes ont-elles droit à l'emploi, ou y a-t-il de la discrimination?

Mme Marilyn Ouellet: Non. Par exemple, dans les cas de harcèlement sexuel, psychologique et autre, il est extrêmement difficile de porter plainte. Les délais sont très courts. Ne serait-ce que pour cet exemple, il faudrait vraiment qu'il y ait une réforme du droit du travail. Si on fait une analyse différenciée selon les sexes, on voit que les femmes sont principalement touchées. L'accès des femmes à des emplois dans des secteurs un peu plus variés est encore extrêmement difficile, comme on l'a mentionné.

Les usagères qui viennent nous voir sont souvent bénéficiaires de l'aide sociale. Il leur est extrêmement difficile d'avoir accès à un emploi, parce qu'elles sont dans une situation d'extrême précarité. En occupant un emploi atypique à temps partiel ou à des salaires très bas, par exemple en travaillant 20 heures par semaine à 9,90 \$ l'heure, elles n'arrivent pas à payer le loyer et la nourriture. Tous ces aspects découragent fortement le retour à l'emploi des femmes.

Mme Anne-Marie Day: Je sais et je comprends...

Mme Marilyn Ouellet: La réponse est non.

Mme Anne-Marie Day: Je sais et je comprends jusqu'à quel point il est important, pour votre groupe et bien d'autres groupes partout au Canada, d'obtenir ce fameux financement de Condition féminine Canada pour pouvoir donner des services. Vos services s'adressent à des femmes particulièrement pauvres. On parle de cumul d'emplois et de tentative d'entrer dans un monde non traditionnel, là où les emplois risquent d'être mieux rémunérés. On a affaire à des femmes qui sont de plus en plus pauvres. C'est ce que je vois, mais vous, vous traitez avec ces femmes tous les jours. Selon vous, les femmes pauvres sont-elles de plus en plus pauvres?

La présidente: Il vous reste 50 secondes pour répondre.

Mme Coline Camier: C'est une grande question.

Effectivement, quand on dit que la précarité se féminise, ce n'est pas pour rien. Je pense que même les catégories de population les plus pauvres se paupérisent davantage, et les femmes sont encore plus touchées, surtout les mères seules et les femmes immigrantes. Il y a beaucoup d'obstacles qui rendent la vie de plus en plus dure, d'autant plus pour les femmes.

Mme Anne-Marie Day: Merci.

La présidente: Nous allons maintenant passer à une députée du parti ministériel.

Madame James, vous disposez de sept minutes.

[Traduction]

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

Je remercie les représentantes des deux organisations de comparaître aujourd'hui.

J'aimerais commencer par le Mouvement ontarien des femmes immigrantes francophones. En réponse à une question, vous avez dit tout à l'heure être inquiète des répercussions que les compressions qui affectent Condition féminine Canada auront sur les femmes immigrantes au Canada. Je me demande simplement où vous avez entendu une telle annonce.

Je vous pose la question parce que la ministre, lors de sa comparaison, nous a confirmé que Condition féminine Canada ne subirait aucune compression. En fait, le ministère obtient aujourd'hui plus de financement que jamais. Par conséquent, où avez-vous entendu dire que Condition féminine Canada allait réduire son budget?

• (1605)

[Français]

Mme Regine Cirondeye: Non, personne ne nous a dit qu'il y aurait une réduction budgétaire, mais nous avons dit que si cela se produisait, elle nous toucherait.

[Traduction]

Mme Roxanne James: Merci. Je n'avais peut-être pas entendu le mot « si ». Je croyais vous avoir entendu dire que les compressions qui affectent Condition féminine Canada causeraient assurément du tort à votre communauté, alors je tenais à clarifier ce point. Merci.

Mes prochaines questions s'adressent à Action travail des femmes. Dans votre exposé, je crois, vous avez parlé de décrochage scolaire élevé. Vous avez dit que le revenu annuel moyen des femmes sans diplôme est de 16 000 \$, tandis qu'il s'élève à 24 000 \$ chez les hommes dans la même situation.

Qu'est-ce qui explique cette différence, selon vous?

[Français]

Mme Marilyn Ouellet: En fait, ce sont les secteurs d'emploi où se retrouvent les femmes et les jeunes filles qui ont décroché. Par exemple, il y a les secteurs de l'esthétique, de la coiffure et tout ce qui comprend les soins à domicile et les emplois de préposées aux bénéficiaires. Ce sont des secteurs qui sont beaucoup moins rémunérés. À titre comparatif, les jeunes garçons qui décrochent peuvent aller chercher un diplôme d'études professionnelles dans des métiers de la construction, en mécanique ou en soudure.

Ce sont deux secteurs d'emploi qui ont vraiment une dévalorisation sur le plan du salaire. C'est la raison principale pour laquelle elles gagnent moins. C'est aussi parce que, souvent, elles travaillent à temps partiel, étant donné qu'elles ont des enfants.

[Traduction]

Mme Roxanne James: Je pense que j'ai la réponse. Je voulais confirmer ce que vous aviez dit. Je pense qu'une bonne partie de la différence est attribuable — je préférerais ne pas le dire — à la « force physique » supérieure des jeunes hommes par rapport aux femmes. Or, si l'on examine un grand nombre des emplois qui n'exigent pas d'études, comme ceux en entrepôt, on constate que les

hommes peuvent les obtenir puisqu'ils sont en mesure de lever des charges lourdes.

Comment une femme sans diplôme d'études secondaires peut-elle occuper ce genre d'emploi si elle n'a pas la même force physique qu'un jeune homme? Que peut-on faire pour les aider à cet égard?

[Français]

Mme Coline Camier: Justement, quand on dit que l'arrivée des femmes dans les secteurs non traditionnels a considérablement amélioré les conditions de travail et la sécurité au travail, c'est parce que souvent certaines tâches ont été du coup mécanisées. Par exemple, auparavant, les facteurs devaient porter manuellement le courrier sur leur dos. Cependant, depuis qu'il y a de plus en plus de femmes, le transport du courrier se fait à l'aide d'un chariot. Donc, c'est pour cela que, finalement, même les facteurs de sexe masculin ont beaucoup moins de problèmes de dos.

[Traduction]

Mme Roxanne James: Veuillez m'excuser, mais les facteurs ne possèdent-ils pas habituellement un diplôme d'études secondaires? C'est l'exemple que vous avez donné, mais je parlais de ceux qui n'ont pas terminé leur secondaire. Je suis simplement curieuse de savoir si c'est vrai ou pas.

[Français]

Mme Coline Camier: Il s'agissait simplement de donner un exemple pour expliquer comment ça peut se passer. Du coup, les métiers plus manuels ne sont pas forcément un obstacle à l'arrivée des femmes dans ces domaines. Même dans le cas de décrochage scolaire, les jeunes femmes pourraient se tourner vers ces secteurs, mais elles ne le font pas parce qu'un engrenage, une série de facteurs influencent leur trajectoire.

[Traduction]

Mme Roxanne James: Merci.

Lors de leur témoignage, les représentantes de la Fondation filles d'action ont mentionné un certain nombre d'initiatives qui sont louables à leurs yeux. J'aimerais vraiment m'attarder à l'une d'entre elles, à savoir sensibiliser les garçons et les jeunes hommes à porter un regard critique sur les attentes envers les genres et à promouvoir l'égalité entre les sexes.

Dans quelle mesure trouvez-vous important d'amener les jeunes hommes, les garçons et les hommes mûrs à appuyer l'égalité entre les sexes et à y être sensibilisés?

• (1610)

[Français]

Mme Coline Camier: Il est important d'impliquer tout le monde dans ce genre de processus, étant donné qu'on parle vraiment d'un changement de mentalité. On ne peut pas se limiter à sensibiliser les femmes ou les jeunes filles à leur insertion. Il faut sensibiliser tous les acteurs, que ce soient des individus ou des institutions. En ce sens, la participation des jeunes hommes est primordiale, à mon avis.

Je ne sais pas si ma collègue veut ajouter quelque chose.

[Traduction]

Mme Roxanne James: Veuillez m'excuser, mais j'aimerais ajouter un deuxième élément à la question.

Comment pourrions-nous sensibiliser les différents groupes minoritaires ou culturels qui, traditionnellement, ne considèrent peut-être pas la femme comme étant égale à l'homme? Je sais que c'est loin d'être simple, car nous respectons la liberté religieuse, les différences culturelles, et ainsi de suite. Que peut faire Condition féminine Canada pour que ces jeunes hommes comprennent vraiment que les femmes doivent être traitées équitablement et qu'elles possèdent les mêmes droits qu'eux? Quelles mesures Condition féminine Canada peut-elle prendre à cette fin? Quel message devons-nous faire passer?

[Français]

La présidente: Vous disposez de 30 secondes.

Mme Marilyn Ouellet: Oui. Il pourrait s'agir d'éducation populaire, lorsque ces personnes suivent des cours de francisation au Québec. Il s'agirait de préciser, par exemple, que l'égalité des hommes et des femmes fait partie des valeurs essentielles des Québécois et Québécoises. Ça pourrait se faire lors des cours de francisation, mais aussi par l'exemple. On pourrait inclure ces personnes dans le processus sans nécessairement imposer des choses. On pourrait voir avec elles comment il est possible d'arriver à cette égalité. Il est important de les inclure dans le processus et d'appliquer ce qu'on appelle la prise en main personnelle, de façon à ce qu'elles portent elles-mêmes ces valeurs plus tard, plutôt que de chercher à leur imposer cela par le haut, si je peux dire.

La présidente: Je vous remercie.

Une voix: Il faut aussi sensibiliser toute la famille.

La présidente: Excusez-moi, mais le temps de parole de Mme James est écoulé.

On va maintenant entamer une autre série de questions.

Madame Sgro, vous disposez de sept minutes.

[Traduction]

L'hon. Judy Sgro (York-Ouest, Lib.): Merci beaucoup, madame la présidente.

Je vous remercie tous de votre présence. Vos commentaires et conseils nous sont très utiles.

Mesdames Chakrouni et Cirondeye, dans quelle mesure croyez-vous que la violence en milieu familial au sein des communautés d'immigrants francophones fait obstacle aux femmes qui désirent obtenir un emploi, poursuivre leurs études, et ainsi de suite? À quel point ce type de violence les empêche-t-elle d'aller de l'avant — puisque nous savons que ce genre de situation est fréquente?

[Français]

Mme Regine Cirondeye: Non seulement ça les empêche d'avancer elles-mêmes, mais ça ne permet pas à leurs descendants de le faire. C'est vraiment une question primordiale et il faut s'y attaquer à la base, parce que les jeunes filles dont il est question aujourd'hui — et il peut même s'agir de jeunes filles qui sont nées ici — ne peuvent pas voler de leurs propres ailes, pour toutes les raisons que vous venez d'évoquer. Elles ont vécu beaucoup de choses et elles ne peuvent pas bouger d'où elles sont, parce que, contrairement aux filles d'ici, elles sont freinées par la famille. C'est là que réside la différence. Dans le cas de celles qui sont freinées à la maison, il faut absolument agir avec plus de force. À la base, il y a toujours de la violence, de la violence de toute sorte, d'ailleurs.

[Traduction]

L'hon. Judy Sgro: Eh bien, ce n'est certainement pas seulement...

[Français]

Mme Siham Chakrouni: D'ailleurs, j'ajouterais...

[Traduction]

L'hon. Judy Sgro: Vous pouvez continuer.

[Français]

Mme Siham Chakrouni: J'ajouterais que les femmes manquent d'information sur leurs droits. En fait, il faudrait peut-être vulgariser un petit peu les concepts légaux et avoir des schémas un peu plus simples pour les femmes immigrantes qui n'arrivent déjà pas à trouver l'information. Elles sont, la plupart du temps, très isolées. Il faudra peut-être travailler sur des mentorats ou sur des formations qu'on pourrait donner à des associations qui sont sur le terrain et qui travaillent avec des femmes, afin qu'elles puissent les orienter et leur venir en aide. On peut partir du processus du début, du dépôt de la plainte, jusqu'à ce qui va arriver par la suite. D'après mon expérience sur le terrain, les femmes ont peur. Elles ne savent pas ce qui va leur arriver et elles ont peur de perdre leurs enfants. Elles ont peur de beaucoup de choses et cela les freine énormément.

Je tenais à transmettre cette information. Cela ressort de notre dernière étude. Les femmes manquent d'information sur leurs droits et elles aimeraient avoir accès à ceux-ci.

● (1615)

[Traduction]

L'hon. Judy Sgro: Merci beaucoup. Je suis totalement d'accord. Qu'il s'agisse de femmes immigrantes ou encore de femmes et de filles qui sont nées au Canada, il faut souvent trouver une façon de les informer des services qui s'offrent à elles.

Dans le cadre d'un projet financé par le ministère de la Justice, vous avez pu prendre des mesures afin de réduire la violence dans son ensemble. Quelles méthodes avez-vous trouvées concluantes? Qu'est-ce qui a porté ses fruits?

[Français]

Mme Siham Chakrouni: L'étude a été réalisée. Nous allons commencer à la diffuser à nos partenaires et à des bailleurs de fonds. Nous avons rendu l'étude accessible sur le site Internet pour que le plus de personnes possible puissent la consulter.

L'étude nous a amenées à faire des constats, dont je vous ai parlé. Il va donc falloir mettre en oeuvre certaines actions. C'est un gros travail. Il va falloir le faire avec des partenaires afin de vulgariser, comme je vous l'ai dit, le concept de violence. Il faut faire comprendre aux femmes qu'elles ne sont pas seules et il faut les aider. On peut peut-être offrir de la formation aux organismes qui sont déjà sur place. Comme ça, dès qu'une femme arrivera, il y aura au moins une personne sur place pour l'aider. Il faut essayer de faciliter les choses. Il pourrait s'agir de pistes d'actions pour la suite, mais pour l'instant, l'étude nous a vraiment amenées à faire un constat. Maintenant, il va falloir qu'on essaie de trouver des pistes d'action pour pouvoir aider ces femmes et les organismes.

Mme Regine Cirondéye: Certaines méthodes ont porté fruit et ont été utilisées dans les communautés multiculturelles. J'aimerais donc parler du fait qu'on s'est adressé aux personnes qui sont importantes dans ces communautés. Il s'agit des prêtres, des imams et de toutes les personnes qui représentent quelque chose de très important dans les communautés. Nous n'avons pas voulu que cela reste seulement dans nos mains, dans les mains des organismes. Nous avons divulgué l'information à tout le monde, y compris les hommes et les femmes. Par exemple, certains hommes battent leurs femmes. Ils n'aimeraient pas qu'on sache qu'ils battent leurs femmes à la maison. On s'est donc attaqué au problème de façon communautaire. En les informant, on parvient à avoir plus d'effet que quand on ne s'adresse qu'aux femmes.

[Traduction]

L'hon. Judy Sgro: Vous semblez avoir fait bon usage des fonds du ministère de la Justice. Je vous félicite pour votre travail.

Mesdames Camier et Ouellet, avez-vous eu à intervenir récemment sur des questions d'égalité d'accès des femmes?

[Français]

La présidente: Il vous reste une minute pour répondre.

Mme Marilyn Ouellet: Dans certains dossiers, nous sommes intervenus, relativement à l'accès à des femmes. À vrai dire, notre organisme est en restructuration en ce moment. Nous sommes en poste depuis peu. Nous n'avons pas pu nous pencher sur d'autres dossiers depuis celui de Gaz Métro. Il y a beaucoup plus de suivis individuels et de formations d'éducation populaire auprès des groupes de femmes. Par exemple, nous nous adressons à des groupes de femmes, comme la Maison des femmes haïtiennes, ou d'autres communautés importantes. Nous allons voir toutes les personnes qui le désirent. Nous allons directement chez elles parler à leurs membres. Nous agissons beaucoup plus sur le terrain en ce moment.

Mme Coline Camier: On reçoit également beaucoup d'appels de femmes qui veulent connaître leurs droits et, dans certains cas, savoir si elles font face à de la discrimination sur le lieu de travail parce qu'elles sont des femmes immigrantes. On reçoit régulièrement des appels à cet égard. On leur explique ce qu'elles peuvent faire dans de tels cas. On leur donne des conseils sur la façon d'obtenir des preuves et de les garder, sur l'attitude à avoir au travail. On voit comment ça peut se résoudre.

La présidente: Je dois vous interrompre, car notre temps est écoulé.

Je vous remercie beaucoup d'avoir accepté de comparaître devant notre comité aujourd'hui. C'était très intéressant. Je vous souhaite une belle fin de journée.

Je vais maintenant suspendre la séance pendant deux minutes pour régler le côté technique avant d'accueillir les prochains témoins.

• _____ (Pause) _____

•

• (1625)

La présidente: Nous reprenons la 34^e séance du Comité permanent de la condition féminine. Nous continuons notre étude en compagnie de nos autres témoins.

Nous accueillons Mme Shellie Bird, qui est ici avec nous, et Mme Katie Arnup, en direct de Toronto. Elles sont toutes deux de l'Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance.

Nous accueillons également Mme Linda Hasenfratz, de Linamar Corporation, qui se joindra à nous par téléphone, étant donné que le système de vidéoconférence ne fonctionne pas aujourd'hui.

Vous disposez de 10 minutes chacune, et ensuite nous passerons à une période de questions.

Nous commençons par l'Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance. Madame Bird ou madame Arnup, vous disposez de 10 minutes.

[Traduction]

Mme Shellie Bird (membre du conseil d'administration, Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance): Merci.

Je tiens à vous remercier de nous donner l'occasion de vous parler aujourd'hui. Ma collègue Katie Arnup et moi représentons l'Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance, une organisation vouée à la promotion d'un système de garde canadien financé par les fonds publics, inclusif, de qualité et à but non lucratif. Notre organisation sans but lucratif est composée de membres et offre une représentation régionale. Nous faisons campagne depuis 25 ans en faveur de meilleurs services de garde.

Sur une note personnelle, j'aimerais commencer par vous dire que je suis mère, et que j'ai travaillé plus de 20 ans avec les tout-petits et les nourrissons en tant qu'éducatrice de la petite enfance dans un service de garde autorisé et à but non lucratif d'Ottawa. Puisque j'ai pris soin et que j'ai participé à l'éducation de centaines d'enfants, je suis bien placée pour vous dire ce dont les enfants ont besoin pour bien se développer et bien grandir pendant que leurs parents sont au travail ou à l'école.

Il y a 32 ans, mon conjoint et moi étions de jeunes parents qui tiraient le diable par la queue afin de subvenir aux besoins de notre jeune fils. À l'image de nombreuses familles à revenu modeste — et je peux vous assurer que le salaire d'un travailleur en soins aux enfants est fort modeste —, nous avons eu du mal à trouver un service de garde abordable et de confiance, qui nous donne l'impression d'être de bons parents, et qui offre à notre fils ce dont il avait besoin pendant que nous travaillions pour nous payer un toit et de la nourriture.

J'ai également siégé au conseil d'administration du centre de la petite enfance de mon fils. Je sais donc à quel point les services de garde communautaires ont du mal à entretenir leurs installations, à répondre aux besoins quotidiens des enfants, et à recruter et fidéliser une main-d'oeuvre professionnelle et compétente, le tout avec un budget serré. J'ai été témoin du désespoir d'innombrables parents qui avaient besoin de services de garde abordables afin de travailler et de subvenir aux besoins de leurs enfants. Je peux vous raconter des histoires de parents qui se sont jetés aux genoux du directeur en l'implorant d'accorder une place à leur enfant pour qu'ils puissent saisir une occasion d'emploi. Je peux vous parler de jeunes mères monoparentales qui ne voulaient plus dépendre de l'aide sociale, mais qui étaient incapables de trouver un centre de la petite enfance abordable alors qu'elles gagnaient à peine plus que le salaire minimum.

Ces histoires se répètent depuis 30 ans, et aujourd'hui encore. C'est anormal: ces enfants et familles ne devraient pas devoir endurer une telle situation au Canada. La génération qui a aujourd'hui des enfants en bas âge est placée dans une position intenable. Ces gens manquent de temps à la maison; ils doivent composer avec les pressions à la baisse sur les salaires parallèlement à la hausse des coûts du logement et des commodités de base; et ils peinent à se payer des services comme l'aide précoce à l'apprentissage et les services de garde, qui leur permettraient de mieux concilier l'éducation de leur enfant avec leur gagne-pain.

Depuis 30 ans, les femmes canadiennes ayant des enfants en bas âge sont de plus en plus nombreuses à détenir un diplôme d'études supérieures et à occuper un emploi. Compte tenu de l'économie actuelle, la majorité des jeunes familles ne peuvent pas vivre avec un seul revenu. En 2009, le taux de participation à la vie active des femmes ayant un enfant d'âge préscolaire s'élevait à 77 p. 100, ce qui est supérieur à la plupart des pays européens.

Les services de garde canadiens accusent un retard considérable comparativement non seulement aux pays de l'Europe de l'Ouest, mais aussi aux pays anglo-américains. Selon le plus récent bilan de l'UNICEF basé sur 10 indicateurs ayant trait à l'accès et à la qualité des services de garde, le Canada arrive au dernier rang parmi les 25 pays les plus riches. Même si l'offre canadienne de service de garde s'est légèrement améliorée au fil des décennies, la situation n'est fondamentalement pas mieux que dans les années 1980, alors qu'une proportion inférieure de femmes ayant de jeunes enfants était sur le marché du travail.

Vous vous demandez peut-être en quoi tout cela est lié à l'amélioration des perspectives économiques des filles. Le fait est que les femmes donnent naissance aux enfants et que la responsabilité de subvenir à leurs besoins leur incombe encore en grande partie. Les filles d'aujourd'hui sont les mères de demain, et certaines d'entre elles seront aussi les éducatrices à la petite enfance de demain.

L'accès à un service de garde abordable et de qualité supérieure doit faire partie des priorités du Canada s'il veut que la nouvelle génération de jeunes filles et de femmes s'adapte aux nouvelles réalités de l'économie canadienne, où leur participation au marché du travail est essentielle.

• (1630)

On ne peut pas revenir en arrière. Il est essentiel que la femme contribue au revenu familial, tout comme à l'économie canadienne. Investir dans le système de garde est tout à fait sensé sur le plan économique, en plus d'aider les femmes et les familles. Nous avons consulté des rapports du Québec qui démontrent non seulement que l'investissement du gouvernement est rentable, mais en plus, qu'il génère des recettes fiscales supplémentaires puisque les femmes sont plus nombreuses à participer au marché du travail.

Je suis ici pour vous demander d'agir dans notre intérêt et celui de notre pays. Le moment est venu de passer à l'action en matière de services de garde.

Merci.

[Français]

La présidente: Je vous remercie.

Madame Arnup, voulez-vous ajouter quelque chose? Il vous reste quatre minutes.

[Traduction]

Mme Katie Arnup (membre du conseil d'administration, Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance): Merci.

J'appartiens à la deuxième génération de défenseurs des services de garde. Je travaille pour la Ontario Coalition for Better Child Care, un organisme ontarien qui fait pression en matière de politiques et de financement, et qui vise la mise en place d'un système d'apprentissage et de garde des jeunes enfants qui soit universel, de qualité supérieure et sans but lucratif. Je suis heureuse de siéger au conseil d'administration de l'Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance.

Dans les années 1980, avant et après ma naissance, mes parents ont fait partie du mouvement de jeunes qui luttait pour des services de garde abordables et accessibles. Grâce à des services de garde de qualité, mes parents ont pu faire des études supérieures et travailler. Ma mère a terminé son Ph. D., puis elle a fait carrière en tant que professeure d'université. Mais en plus, les services de garde m'ont permis de bénéficier d'un apprentissage en bas âge, ont favorisé ma socialisation et m'ont exposée à l'incroyable diversité du centre-ville de Toronto.

Mes parents ont participé au puissant mouvement des organismes de pression qui prend de l'ampleur depuis 30 ans, qui mobilise le peuple d'un bout à l'autre du pays, qui est rattaché à des organisations syndicales et à des groupes de promotion de la justice sociale, et qui est dirigé par l'Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance. Nous savons depuis des dizaines d'années que la prospérité économique des femmes et celle de l'ensemble du pays dépendent de la création d'un système de garde national.

Vingt-cinq années se sont écoulées depuis que la présidente de la Commission d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi a dit que « la création de services de garde est la voie d'accès essentielle à l'égalité des mères de famille sur le marché du travail ». Nous en avons même la preuve au pays. En effet, le marché du travail québécois compte 70 000 mères de plus grâce au système de garde abordable et universel de la province.

Au Québec, les garderies ne coûtent que 7 \$ par jour pour tout le monde, comparativement à 40 à 60 \$ par jour en Ontario. Me voici pourtant en début de carrière et prête pour l'avenir, alors que le Canada se classe dernier parmi les pays de l'OCDE en matière d'accessibilité aux programmes d'apprentissage précoce. J'ai honte, et j'ai peur de ce que l'avenir réserve aux jeunes femmes comme moi.

De nombreux pays ont décidé d'investir dans un système d'apprentissage et de garde pour les jeunes enfants, car ils reconnaissent que c'est essentiel à l'égalité des femmes, et qu'il s'agit d'un meilleur départ pour les enfants. Ils ont également profité de l'excellent rendement économique à court et à long terme de leur investissement dans les premières années de vie des enfants.

Mes amis, mes collègues et moi appartenons à la génération qui paie le prix des années de compressions gouvernementales et de la récession qui vient de décimer le marché de l'emploi. Nous avons du mal à trouver un emploi et croulons sous nos dettes d'étude. Comment pouvons-nous concilier le tout si nous n'avons pas des services de garde de qualité? Comment devrions-nous avoir les moyens de payer aussi cher?

Charlotte, ma nièce adorée de un an, fait partie des quatre enfants canadiens sur cinq qui n'ont pas de place en service de garde autorisé. Lorsqu'elle sera grande et qu'elle pensera à son avenir, je ne veux pas qu'elle doive se battre pour trouver un service de garde de qualité.

Je discute avec d'innombrables parents au travail, et tous me racontent la même chose. Les services de garde sont trop chers, ils n'offrent pas suffisamment de places, et le personnel sur le terrain — surtout des femmes — est souvent sous-payé et sous-estimé malgré son travail acharné et sa formation.

Il y a 26 ans, la commission d'étude de votre comité lui-même a déclaré que le système de garde était un service de soutien essentiel. Il est temps d'aller de l'avant. Le manque d'appui de Condition féminine Canada envers la recherche et les actions de promotions fait en sorte que les organisations comme l'Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance ont du mal à entretenir des réseaux solides, à mener les recherches approfondies nécessaires à l'élaboration de politiques bien ficelées, et à faire entendre les besoins des parents.

Votre comité devrait prendre les commandes et exiger un examen approfondi de la crise qui touche les services de garde ainsi que de ses répercussions sur les femmes, les enfants et les familles du Canada.

• (1635)

[Français]

La présidente: Je vous remercie beaucoup.

On va maintenant passer à Mme Hasenfratz, qui est au téléphone.

M'entendez-vous bien, madame?

[Traduction]

Mme Linda Hasenfratz (directrice générale, Linamar Corporation): Oui.

Pouvez-vous m'entendre?

La présidente: Oui.

[Français]

Je vous entends très bien.

[Traduction]

Vous avez 10 minutes.

Mme Linda Hasenfratz: Parfait.

Je m'appelle Linda Hasenfratz. Je suis directrice générale de Linamar Corporation et je suis ravie d'avoir l'occasion de m'entretenir avec le comité cet après-midi.

Pour ceux et celles d'entre vous qui ne connaissent pas notre entreprise, il s'agit d'une compagnie manufacturière diversifiée. Notre champ d'activité touche beaucoup au secteur de l'automobile, aux véhicules commerciaux, à l'énergie, à l'équipement d'accès, à l'équipement de construction, et ainsi de suite. L'an dernier, nos ventes ont totalisé 2,8 milliards de dollars. Nous comptons un effectif de quelque 16 000 employés répartis dans le monde. Environ 9 000 d'entre eux se trouvent au Canada.

Nous sommes fortement axés sur la croissance. Au cours des dernières années, nous avons plus que doublé notre effectif. Nous avons ajouté 8 000 employés depuis 2009, dont 1 500 depuis la fin de l'année dernière. Plus de la moitié d'entre eux sont ici, au Canada.

Notre entreprise met beaucoup d'accent sur la prospérité et la croissance et cherche continuellement des opportunités d'affaires. J'ai donc voulu saisir cette belle occasion pour parler un peu de ce qui

me paraît important pour atteindre ces objectifs et parler de la façon dont nous essayons de créer ce genre d'avenir pour nos jeunes femmes et nos filles.

Quand je songe à la prospérité et à ce qui fait de nous un pays, une entreprise ou des personnes prospères, je retiens trois principaux éléments. Il y a la compétitivité. Nous devons être compétitifs pour obtenir un contrat. Il y a aussi les occasions favorables, les possibilités qui nous permettent d'aller de l'avant. Enfin, il faut compter sur une culture solide pour soutenir la croissance de notre entreprise.

Tout cela est vrai également pour les personnes. Nous devons tous être compétitifs, et c'est pourquoi il faut avoir les compétences appropriées. Il faut aussi qu'on nous offre des possibilités. Enfin, nous devons vivre dans une culture et une société qui nous valorisent pour que nous puissions grandir.

Si je me penche sur ces différents facteurs, je peux me demander en quoi consiste la compétitivité. Il s'agit d'innovation. Il s'agit d'efficacité. Il s'agit de produits et de procédés novateurs, de l'amélioration continue de deux choses: la productivité et l'efficacité. Tout cela s'articule autour de personnes compétentes et capables, en particulier des personnes qui ont des qualifications techniques, qui pourront assurer cette croissance.

Derrière les grandes innovations, il y a de grands scientifiques, de grands ingénieurs, de grands ouvriers et de grandes technologies. Dans une récente étude, le Forum économique mondial a indiqué que le déterminant le plus important de la compétitivité d'un pays est son talent humain: les compétences, l'éducation et la productivité de sa main-d'oeuvre.

Les femmes représentent la moitié de notre population. En permettant aux femmes de prendre part à l'innovation en développant leurs compétences, nous augmentons de façon radicale notre réserve de talent et, de là, notre compétitivité sur la scène mondiale.

Je regarde ce que nous faisons ici au Canada dans le domaine de l'éducation en général, et plus particulièrement dans l'éducation des femmes, et je crois que nous pourrions faire davantage. Nous devons mieux concerter et coordonner nos efforts. Nous avons d'excellentes écoles dans notre pays, peut-être trop dans certains secteurs. Beaucoup font double emploi. Toutes ces écoles travaillent individuellement. Certaines font des choses fantastiques. Je me demande ce que nous pouvons faire pour mieux coordonner leurs efforts. Comment pouvons-nous les mettre au défi de faire de nous les meilleurs?

Quand je songe aux femmes dans ces domaines, je crois qu'elles ne sont pas assez nombreuses. Les filles et les jeunes femmes ne sont pas en assez grand nombre dans les domaines des sciences, du génie, des métiers et de la technologie qui, comme je l'ai mentionné, sont les moteurs de notre compétitivité.

Nous devons commencer dès l'école primaire à intéresser nos jeunes filles à ces champs d'activité et poursuivre dans le réseau des écoles secondaires de manière à encourager les jeunes femmes à choisir ces carrières.

Linamar fait certains efforts dans ce sens. Et nous commençons à un jeune âge. Par exemple, nous offrons un camp d'été aux jeunes filles de 10 à 12 ans, que nous essayons d'éveiller à l'idée d'acquérir des compétences et de faire carrière dans un corps de métier.

• (1640)

L'an dernier, nous avons tenu le premier des six camps que nous nous sommes engagés à offrir. Nous avons eu un excellent taux de participation et les filles se sont bien amusées.

Il est donc très important d'essayer de susciter un intérêt, d'amener les jeunes filles à s'intéresser aux sciences, aux corps de métier, à la technologie et au génie. Nous avons aussi organisé plusieurs ateliers, où nous avons jumelé des élèves des écoles secondaires à des femmes qui exercent des métiers dans notre entreprise et ailleurs, pour que ces jeunes apprennent en quoi consistent ces carrières. Plus de 300 jeunes femmes ont assisté à ces ateliers. Nous les sensibilisons ainsi aux différents débouchés qu'offrent les corps de métier, la science et la technologie, et nous espérons susciter chez elles le goût de poursuivre leurs études dans ces domaines.

Nous dirigeons un programme ici, à Guelph. Notre siège social se trouve à Guelph, où il y a une forte concentration de nos emplois au Canada. Nous travaillons avec les écoles locales dans le cadre de programmes interactifs, et nous mettons à contribution nos propres ouvriers qualifiés qui apprennent aux jeunes quelles sont les carrières possibles dans le secteur de la fabrication. Plus de 1 000 jeunes ont participé à ces programmes.

Enfin, nous travaillons également avec les réseaux scolaires locaux pour parrainer l'apprentissage de jeunes femmes. Nous nous sommes engagés à former cinq femmes apprenties par année au cours des cinq prochaines années. Deux femmes se sont inscrites pour la première année, alors nous n'avons pas atteint notre objectif, mais nous sommes presque à mi-chemin. Nous sommes heureux de voir que l'intérêt commence à se manifester.

L'essentiel, je crois, c'est d'essayer d'intéresser et d'encourager nos jeunes, et en particulier nos jeunes femmes, à aller dans ces domaines, où il est fort possible d'avoir une carrière très satisfaisante et lucrative. Vous pouvez apprendre un métier spécialisé ou obtenir un diplôme d'ingénieur et finir par monter votre propre entreprise et créer quelque chose de vraiment fantastique.

Il faut donc d'abord susciter l'intérêt. Il faut ensuite travailler avec nos réseaux d'éducation pour essayer de prioriser l'enseignement dans ces domaines. J'aimerais que le Canada se fixe comme objectif de devenir le meilleur au monde en se dotant d'un système d'éducation qui créera les scientifiques et les ingénieurs les plus brillants, les plus innovateurs et les plus réputés du monde, avec le plus haut pourcentage de femmes diplômées.

On voit de nombreux exemples de gens qui prennent un tel engagement, qui affirment haut et fort qu'il faut être les meilleurs au monde pour ce qui est de la formation des gens de métier, des scientifiques et des ingénieurs et que nous voulons aussi avoir le plus grand nombre de femmes diplômées. Fixons-nous cet objectif. Mettons nos écoles au défi de concevoir des programmes et de trouver des façons de travailler ensemble pour la réalisation de cet objectif.

Occupons le podium des sciences. Nous avons vu les résultats qu'on peut obtenir lorsqu'on fixe une cible, qu'on s'engage et qu'on se donne soi-même un but à atteindre.

J'ai beaucoup parlé de compétitivité et des efforts qu'il faut déployer pour obtenir une éducation qui puisse nous aider en tant que pays. J'ai parlé des femmes en particulier, de la façon d'être compétitif et des possibilités offertes par ce type d'emplois. Toutefois, comme je l'ai mentionné au début, les occasions favorables constituent le deuxième moteur de la prospérité. Je crois que bien des gens sont frustrés parce que les filles et les jeunes femmes ne se voient pas offrir assez de possibilités.

Je crois qu'il y a un ensemble très disparate d'entreprises. Certaines sont fantastiques. Elles regardent tous les candidats avec les yeux ouverts et choisissent en fonction des compétences, des capacités, de l'enthousiasme et de l'éthique professionnelle. Toute-

fois, d'autres ne traitent toujours pas les candidats et les candidates sur un pied d'égalité.

Je crois qu'un des facteurs déterminants qui a contribué à ma propre réussite, c'est qu'on m'a toujours donné la possibilité d'essayer. On m'a toujours donné la chance d'essayer un nouvel emploi, la chance de faire mes preuves et de montrer que j'étais à la hauteur. Mon propre père a été un véritable champion pour moi, et il m'a encouragée sans jamais miner mon autorité.

Les choses ont donc été plus facile pour moi, je crois, parce que je pouvais compter sur cet appui. J'ai eu ce mentor qui voulait que je réussisse et qui a voulu me donner ces possibilités. C'est ensuite ma passion, mon dynamisme et mes capacités qui m'ont permis d'avancer, d'assumer ces responsabilités et de réussir.

La question que je poserais serait la suivante: Comment faire pour que les entreprises donnent ces possibilités aux femmes? Devons-nous leur demander de se fixer elles-mêmes des objectifs de diversité? Devons-nous envisager d'imposer certains règlements au niveau des conseils d'administration, par exemple? D'autres régions du monde l'ont fait, ont adopté des règlements pour renforcer certains niveaux de diversité et la représentation des femmes au sein des conseils d'administration.

Mais la première étape, c'est...

• (1645)

[Français]

La présidente: Je vais être obligée de vous arrêter ici, madame Hasenfratz. Malheureusement, votre temps est écoulé. Vous aurez tout de même l'occasion de traiter de vos enjeux, étant donné qu'on passe maintenant à la période des questions.

Madame Bateman, vous disposez de sept minutes.

[Traduction]

Mme Joyce Bateman (Winnipeg-Centre-Sud, PCC): Merci beaucoup. Je remercie tous les témoins. J'ai vraiment aimé les commentaires qui ont été faits.

J'ai quelques questions précises à poser à Linda Hasenfratz. J'ai été très impressionnée lorsque vous avez dit que vous aviez un effectif de 16 000 employés répartis dans le monde, dont 9 000 se trouvent au Canada. À vous entendre, il est clair que la moitié sont probablement des femmes. J'aimerais parler tout d'abord des femmes qui occupent des emplois dans des secteurs non traditionnels.

Premièrement, madame la présidente, avec votre permission, j'aimerais parler du témoin précédent — la représentante d'Action travail des femmes du Québec — qui a fait des commentaires fort intéressants sur la subvention de 205 078 \$ que l'organisme a reçue. Il s'agit d'une subvention de 24 heures. On a dit à ma collègue, Mme Truppe, qu'on allait fournir un rapport. Je tiens à redire combien il est important que nous voyons ce que cet organisme fait avec cet argent, puisqu'il s'agit d'un travail très important, qui vise les jeunes décrocheuses, les femmes immigrantes, les femmes ayant un handicap et les mères de famille monoparentale de la région de Montréal. Je serais très intéressée de voir ce rapport.

Ma question s'adresse à Linda. Si quelqu'un vous donnait 205 078 \$ demain matin pour aider les femmes à obtenir un emploi, et plus particulièrement peut-être un emploi non traditionnel, comment utiliserez-vous cette somme d'argent? Les commentaires que vous avez faits m'ont paru fort intéressants.

Mme Linda Hasenfratz: J'essayerais d'utiliser cet argent de manière à sensibiliser et à intéresser les jeunes femmes aux sciences, aux métiers spécialisés et à la technologie, à ces secteurs non traditionnels où nous ne sommes toujours pas représentées comme nous devrions l'être.

Mon entreprise n'est pas formée à 50 p. 100 de femmes, à aucun niveau de l'organisation. La représentation est raisonnablement proportionnée et le pourcentage global de femmes est représentatif à tous les niveaux de gestion, jusqu'au conseil d'administration; toutefois, il n'y a pas assez de femmes qui suivent une formation dans ce secteur pour nous permettre d'accroître le pourcentage global, ce qui est frustrant pour nous. Environ 20 p. 100 de femmes seulement reçoivent un diplôme d'ingénieur et un pourcentage beaucoup plus faible sortent des écoles de métiers spécialisés.

C'est là où j'essayerais de concentrer mes efforts.

Mme Joyce Bateman: Que peut faire Condition féminine Canada pour que cet objectif soit atteint? Il est clair que les femmes auront des carrières incroyables dans ces métiers, et elles feront toute une différence non seulement dans l'économie du Canada, mais peut-être dans l'économie mondiale.

Vous avez parlé de collaboration et d'approche concertée. Comment Condition féminine Canada peut soutenir plus efficacement des organisations comme la vôtre?

•(1650)

Mme Linda Hasenfratz: Je crois que des efforts de sensibilisation et une campagne de marketing visant à encourager les filles dans ces domaines seraient un très bon investissement. On pourrait aussi créer un programme dans l'ensemble du Canada pour que les universités et les collèges travaillent en collaboration dans la poursuite d'un objectif élargi, c'est-à-dire devenir les meilleurs du monde pour ce qui est du calibre, du nombre et du taux de réussite d'ingénieurs et de scientifiques que le Canada produit, en augmentant plus spécifiquement le pourcentage de femmes dans ce domaine. Le fait de jouer un rôle clé dans l'atteinte de cet objectif nous aiderait énormément en tant que pays, et aiderait plus particulièrement les femmes.

Mme Joyce Bateman: Bravo! J'apprécie beaucoup vos commentaires au sujet de la collaboration et du travail concerté avec les universités, mais vous êtes beaucoup plus proactive que cela. Vous prenez les jeunes filles alors qu'elles ont 10, 11 et 12 ans, et vous leur permettez de sortir des sentiers battus en les exposant à des choix de carrière non traditionnels auxquels elles ne seraient pas nécessairement sensibilisées. Pouvez-vous me dire comment vous vous y prenez? Pouvez-vous me dire qui sont vos partenaires?

C'est peut-être à ce moment-là que nous devrions nous occuper des jeunes femmes, avant qu'elles ne tirent un trait sur les cours de mathématiques et de sciences dont elles ont besoin pour avoir ces carrières influentes dans le domaine des sciences et le secteur manufacturier.

Mme Linda Hasenfratz: Exactement. Je crois que vous avez tout à fait raison: c'est un bon endroit où cibler nos efforts. Nous avons beaucoup travaillé avec Compétences Canada. C'est une excellente organisation qui encourage globalement les gens à acquérir des compétences et à opter pour des domaines techniques. Nous avons travaillé avec cet organisme pour notre camp d'été destiné aux jeunes filles et pour nos ateliers de mentorat auxquels ont participé des jeunes des écoles secondaires. Il a été un excellent partenaire pour nous.

Nous travaillons aussi avec les écoles locales, les collèges et les universités pour ce qui est de l'éducation en général et l'éducation des femmes en particulier. Je crois que les écoles sont ouvertes à cette idée. Elles ont montré beaucoup d'ouverture et d'enthousiasme. Il faut probablement que d'autres entreprises fassent ce genre de choses et que les gouvernements fédéral et provinciaux les encouragent dans ce sens.

Mme Joyce Bateman: D'accord.

Vous avez parlé également...

[Français]

La présidente: Il vous reste 40 secondes.

[Traduction]

Mme Joyce Bateman: D'accord.

Il ne me reste que 40 secondes.

Vous avez parlé d'innovation et de compétitivité et vous avez fait des parallèles entre les besoins d'un pays et ceux d'une entreprise, en disant que les individus avaient essentiellement besoin des mêmes choses. Pouvez-vous approfondir cette idée?

Mme Linda Hasenfratz: J'ai dit qu'il y avait trois éléments derrière la prospérité: la compétitivité, les occasions favorables et la culture. Pour une entreprise, la compétitivité consiste à avoir des produits et des procédés novateurs, à élargir les possibilités stratégiques et à déployer les efforts nécessaires pour obtenir des contrats.

Il y a ensuite la culture de l'entreprise, c'est-à-dire sa façon de faire et ce qu'elle valorise. Je crois qu'on peut établir le même parallèle avec notre pays, dans la façon dont nous devenons compétitifs et où nous trouvons des ouvertures dans la stratégie que nous concevons ensemble. Voilà la culture que nous créons en tant que pays.

[Français]

La présidente: Je dois vous arrêter ici, madame Hasenfratz.

[Traduction]

Mme Joyce Bateman: Merci beaucoup pour vos commentaires.

[Français]

Merci, madame la présidente.

La présidente: On va maintenant passer à l'opposition officielle.

Madame Ashton, vous disposez de sept minutes.

[Traduction]

Mme Niki Ashton: Merci beaucoup.

Je remercie tous les témoins de leur exposé.

J'aimerais adresser mes questions à Mme Bird et Mme Arnup.

Je vais commencer par vous, madame Bird.

Beaucoup parmi nous ont eu la chance d'entendre parler des avantages, sur le plan éducatif, qui découlent de l'éducation préscolaire, un sujet que vous avez évoqué. Toutefois, je me demande si vous pouvez nous parler un peu des avantages économiques que génère l'éducation préscolaire, quand on songe aux nombreuses femmes qui travaillent dans le secteur des services de garde et aux retombées que pourrait avoir un programme national de services de garde, non seulement pour les femmes, mais pour les Canadiens en général.

• (1655)

Mme Shellie Bird: Merci.

Un certain nombre d'études nationales et provinciales ont été entreprises pour mesurer les retombées économiques d'un investissement gouvernemental dans l'éducation préscolaire et la garde d'enfants. Il ressort très clairement que pour chaque dollar investi dans un système d'éducation préscolaire et de services de garde publics, à but non lucratif et de qualité, on obtient un rendement de 2 à 6 \$. C'est ce qu'ont démontré trois études distinctes menées par trois différents chercheurs en économie. Nous savons donc ces choses.

Il suffit de regarder ce que le Québec a fait. Un investissement dans les services de garde à 7 \$ par jour a permis de réduire le taux de pauvreté de 40 p. 100. Plus particulièrement — et je le sais également de par ma propre expérience —, les femmes qui essaient de s'affranchir de l'aide sociale et de se trouver un emploi trouvent que les coûts des services de garde sont exorbitants et constituent un obstacle à leur participation au marché du travail. Si vous réduisez les coûts de l'éducation préscolaire et des services de garde de manière à ce qu'ils soient abordables, un plus grand nombre de femmes finiront par avoir un emploi rémunéré.

Nous savons que les recettes fiscales augmentent du fait que les femmes occupent un emploi rémunéré, ce qui est profitable pour le Canada et les provinces.

J'aimerais revenir à un commentaire qui a été fait tout à l'heure, au sujet des garçons qui décrochent et qui se retrouvent dans des corps de métier ou dans le secteur de la construction, tandis que les jeunes décrocheuses finissent dans le secteur des soins, comme les services de garde à domicile. Pour revenir aux commentaires de Linda, je crois que le fait de valoriser le travail que les femmes ont toujours fait dans leur maison — le travail de prise en charge, les soins qui accompagnent l'éducation, les soins qui accompagnent l'aide — le fait de valoriser vraiment les choses que les femmes ont toujours faites dans la société en offrant une compensation financière serait aussi profitable à l'économie du Canada. Je crois qu'au lieu d'essayer d'attirer les femmes dans les métiers non traditionnels simplement comme stratégie économique, il serait temps que notre pays valorise le travail que font les femmes.

Merci.

Mme Niki Ashton: Merci, madame Bird.

Madame Arnup, vous avez parlé du travail de promotion effectué par votre organisme, et à quel point c'était difficile. Vous avez parlé, en général, des compressions visant les activités de promotion. J'aimerais que vous nous expliquiez un peu comment les réductions budgétaires extrêmes auxquelles a procédé le gouvernement actuel, et qui visent les organismes qui font de la promotion et de la recherche, ont des effets négatifs sur les Canadiennes.

Mme Katie Arnup: Bien sûr.

À une certaine époque, le gouvernement fédéral et le gouvernement provincial finançaient mon organisme. Grâce à ce financement,

nous étions en mesure d'établir des liens directs avec les collectivités. Nous avons cette capacité. Nous travaillons directement avec les centres, ce qui nous permet d'avoir du personnel et d'entretenir des liens avec les parents.

De cette façon, nous avons été en mesure de créer des réseaux à l'échelle provinciale, et je sais que d'autres organismes ont fait la même chose. C'est vraiment la seule façon d'établir un lien étroit avec les familles, de connaître leurs besoins et les lacunes existantes, et d'inclure ceux qui n'ont pas accès. En effet, nous savons que 80 p. 100 des familles n'ont pas accès à un espace. Comment pouvons-nous amorcer ces conversations et être en mesure de les représenter?

Le gouvernement fédéral et le gouvernement provincial ont tous les deux cessé de nous financer. Nos membres investissent dans notre organisme, car ce sont des centres de la petite enfance, et ils ont besoin de cette représentation collective. Si nous perdons de la capacité et ne sommes plus en mesure de représenter ces centres, personne n'entendra parler de leur fermeture.

En Ontario, nous sommes au beau milieu d'une crise concernant les services de garde à l'enfance. Des centres ferment leurs portes. Aujourd'hui, j'ai reçu un appel au sujet d'un excellent centre, à Belleville, qui représente environ 100 familles, et qui fermera ses portes. Les journaux n'en parleraient jamais si les parents ne nous appelaient pas, moi et mes collègues, et si nous n'avions pas commencé à faire quelque chose à ce sujet.

L'autre chose, c'est que ces familles n'ont aucun appui lorsque ces centres de la petite enfance ferment leurs portes. À moins qu'on sensibilise la population aux répercussions de la fermeture d'un centre de la petite enfance, qu'arrivera-t-il à ses employés, et aux familles et à la collectivité qui perdent ce centre? Je pense que sans organisme pour prendre la parole et faire le travail, l'avenir des femmes semble très sombre.

Il nous est très difficile d'attirer les familles lorsque nous organisons des événements médiatiques, etc. En effet, les parents travaillent. Ils courent à leur travail et aux activités de leurs enfants. Ils ne peuvent pas toujours être en train d'exiger de meilleurs services d'aide à l'enfance. Ils ont besoin de gens pour les représenter.

C'est ce que je fais: je parle aux parents lorsqu'ils ont le temps.

• (1700)

Mme Niki Ashton: J'ai une autre question, et nous verrons s'il nous reste du temps.

Tout au long de l'étude, on a constamment parlé du mentorat et des modèles de rôle, et de leur importance pour les jeunes femmes. En tant que jeune femme, personne ne peut me dire que ce n'est pas vrai. Toutefois, un grand nombre d'entre nous souhaitent savoir ce qu'on fait pour changer les conditions socio-économiques dans lesquelles se trouvent les jeunes femmes.

Vous avez parlé un peu des défis auxquels les jeunes Canadiennes font face de nos jours. Que pensez-vous de mettre l'accent sur le mentorat au lieu de modifier la situation socio-économique des jeunes femmes?

La présidente: Veuillez être très brève.

Mme Katie Arnup: Un petit éclaircissement; m'avez-vous demandé comment je mettrais l'accent sur l'importance du mentorat?

Mme Niki Ashton: Oui. À votre avis...

[Français]

La présidente: Malheureusement, votre temps est écoulé. C'est la raison pour laquelle j'avais précisé qu'il fallait terminer rapidement. Mme Arnup va peut-être avoir l'occasion de répondre à cette question ultérieurement. Je suis désolée, mais il est important de respecter les limites de temps.

On va maintenant passer à Mme O'Neill Gordon.

Vous disposez de sept minutes.

[Traduction]

Mme Tilly O'Neill Gordon (Miramichi, PCC): Merci, madame la présidente.

Tout d'abord, je veux remercier tous les témoins et ceux qui sont venus aujourd'hui. Vos exposés étaient vraiment intéressants.

Il faut certainement féliciter Linda Hasenfratz de ce qu'elle a accompli au sein de son entreprise. Il ne fait aucun doute, à mon avis, que vous auriez connu et constaté une grande prospérité et un bon leadership économique.

J'ai aussi été enseignante au primaire, et je suis heureuse de vous entendre dire que nous devons introduire ces idées dès le primaire. Vous avez aussi certainement un très bon objectif pour le système d'éducation, et il ne fait aucun doute, à mon avis, que c'est là où tout commence. Comme vous l'avez dit, dans ce milieu, on est certainement ouvert à ces idées. Je le sais par expérience.

Tout d'abord, j'aimerais savoir si vos travaux vous laissent croire que de plus en plus de filles choisissent des emplois non traditionnels?

Mme Linda Hasenfratz: Je ne dirais pas qu'elles sont beaucoup plus nombreuses. Toutefois, il y a un peu plus de femmes dans le domaine des métiers spécialisés qu'il y a 10 ou 15 ans, donc les choses bougent un peu. Dans le domaine de l'ingénierie, je ne pense pas que les choses ont beaucoup changé; on y retrouve toujours environ 20 p. 100 de femmes. Cela dure depuis assez longtemps, alors je ne pense pas que cela va changer; c'est pourquoi j'essaie de soulever l'intérêt, de faire en sorte que les femmes s'intéressent à ces domaines, et de leur décrire le genre de carrière qu'elles pourraient avoir. Cela pourrait être très valorisant, passionnant et intéressant dans un éventail de domaines. Ce n'est peut-être pas la première chose à laquelle elles ont pensé.

Il existe de nombreux modèles pour les femmes. Par exemple, des ingénieures ont connu énormément de succès dans le domaine de la fabrication automobile, certaines aux plus hauts échelons, et elles peuvent être une source d'inspiration pour les jeunes femmes. C'est donc une carrière qui peut être très intéressante et passionnante, et qui peut leur ouvrir bien des portes.

Mme Tilly O'Neill Gordon: Quelle incidence les modèles de rôle ont-ils sur les filles? Avec votre expérience, vous le savez probablement. Vous dites que pour un grand nombre de filles, il est important de voir des femmes dans ces domaines, et que cela les encouragerait probablement à les imiter. Je me demande comment on peut donner aux filles les moyens de faire ces choix, et quels modèles de rôle on peut leur donner.

•(1705)

Mme Linda Hasenfratz: Je suis tout à fait d'accord: les modèles de rôle sont très importants. C'est pourquoi nous devrions tenter de mettre en évidence les réussites de certaines de ces femmes dans les domaines non traditionnels, et démontrer comment elles ont été en

mesure de choisir certains postes très en vue, tout en équilibrant la vie de famille et le travail. Elles ne sont pas seulement des femmes de carrière. Nous avons toutes des familles, et nous avons trouvé une façon d'équilibrer les choses.

Les modèles de rôle sont très importants, et des jeunes femmes me l'ont confirmé en disant que mon exemple ou celui d'autres femmes les avait inspirées à choisir ces types de carrière.

Les mentors sont très importants pour la même raison, c'est-à-dire qu'il s'agit de gens qui travailleront activement avec les jeunes femmes afin d'aider à les former et à leur enseigner.

Enfin, je pense que le concept de championne est aussi très important. Ce n'est pas suffisant d'avoir seulement un mentor, car il est aussi très utile d'avoir quelqu'un, au sein de votre propre organisme, qui vous encourage vraiment à saisir, en tant que femme, les occasions qui se présentent.

Mme Tilly O'Neill Gordon: Vous avez certainement relevé un grand nombre de défis, et il ne fait aucun doute que vous feriez un excellent modèle de rôle.

Madame la présidente, je sais que nous allons passer aux travaux du comité, et je propose que nous poursuivions à huis clos à ce moment-là. Je ne sais pas combien de temps il me reste.

[Français]

La présidente: Il vous restait trois minutes, mais on doit passer aux travaux du comité prévus pour 17 h 10. Pour les quelques minutes restantes, la parole devait revenir à Mme Sgro. La voilà justement.

[Traduction]

Mme Tilly O'Neill Gordon: D'accord, mais je veux proposer que nous...

[Français]

La présidente: Je m'excuse, mais la greffière m'informe qu'on va devoir mettre aux voix immédiatement cette proposition. Nous allons donc mettre aux voix immédiatement la proposition de Mme O'Neill Gordon voulant que la séance se poursuive à huis clos afin de traiter des travaux du comité.

Mme Sgro va disposer des cinq minutes qu'il lui restait. Ça va lui permettre de poser des questions.

Mme Niki Ashton: Peut-on avoir un vote par appel nominal?

La présidente: Mme Ashton demande un vote par appel nominal.

(La motion est adoptée par 6 voix contre 4. [Voir le *Procès-verbal*])

La présidente: On passe maintenant à huis clos et Mme Sgro devra poser ses questions à ce moment-là. Ensuite, on passera aux travaux du comité. Je suis désolée, on n'a pas le choix de procéder ainsi. On va devoir continuer à huis clos.

Je remercie les témoins de s'être présentés aujourd'hui, c'était très intéressant. Pour la prochaine fois, il faudrait attendre l'heure prévue. Ce qui s'est passé ici, c'est que le vote a enlevé du temps à quelqu'un qui avait des questions à poser. La prochaine fois, je vous demanderais d'attendre qu'on passe aux travaux du comité pour faire une proposition sur ceux-ci.

On passe maintenant à huis clos. Je vais suspendre la séance pour deux minutes, le temps de régler le côté technique. Merci.

[La séance se poursuit à huis clos.]

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>