



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent de la condition féminine

FEWO



NUMÉRO 050



1^{re} SESSION



42^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mardi 7 mars 2017



Présidente

Mme Marilyn Glau

Comité permanent de la condition féminine

Le mardi 7 mars 2017

• (1600)

[Français]

La présidente (Mme Marilyn Gladu (Sarnia—Lambton, PCC)): Bonjour et bienvenue à tous.

[Traduction]

Nous sommes heureux d'être ici cet après-midi pour notre discussion de groupe sur la participation des femmes en politique. Nous sommes aussi très heureux de recevoir Victoria deJong, d'Edmonton Griesbach, Elinor McNamee-Annett, de Delta, Estelle Ah-Kiow, de Mississauga—Lakeshore et Melinda Phuong, de Markham—Thornhill.

Nous vous souhaitons la bienvenue, mesdames. Vous disposerez chacune de trois minutes pour présenter votre déclaration liminaire, puis nous passerons aux questions.

Melinda, nous allons commencer par vous. Allez-y, madame.

Mme Melinda Phuong (à titre personnel): Je m'appelle Melinda Julie Phuong. Je représente la circonscription de Markham—Thornhill. Je suis honorée d'être ici aujourd'hui pour parler de la façon dont la cyberintimidation à l'école affecte la décision des filles d'assumer un rôle de leadership plus tard dans leur vie.

À titre de déléguée et d'éducatrice, je veux jeter la lumière sur cette question de sorte que les commentaires misogynes et sexistes en ligne disparaissent, tout comme l'hésitation des filles et des jeunes femmes à l'égard des rôles de leadership.

Bien que la cyberintimidation touche tout le monde, la recherche au Royaume-Uni et aux États-Unis montre que les filles sont beaucoup plus susceptibles d'être victimes de cyberintimidation que les garçons. Je crois que c'est parce que les filles et les femmes sont ciblées en fonction de leur sexe, ce que les garçons et les hommes ne vivent pas de façon aussi régulière.

Puisque le fait d'ignorer ou de bloquer les personnes dans les médias sociaux ne constitue qu'une solution temporaire, nous devons examiner les problèmes sous-jacents à la cyberintimidation. Une recherche canadienne de 2013 montre que le nombre de filles et de garçons responsables de l'intimidation est similaire, tandis que les victimes de la cyberintimidation sont plutôt des filles. Par conséquent, nous ne pouvons pas présumer que les garçons sont les seuls à faire ces commentaires dégoûtants.

Comme l'a fait valoir Bell Hooks, le patriarcat n'a pas de sexe. Si l'on n'apprend pas à tous les enfants que ces commentaires sont répréhensibles, cela peut nuire grandement à l'estime et au bien-être des filles, qui peuvent ainsi arrêter de croire qu'elles peuvent faire ce qu'elles veulent.

Lorsque j'enseignais au secondaire, j'abordais le sujet de la cyberintimidation avec mes étudiants. C'était très effrayant d'entendre certains d'entre eux dire qu'ils ne voyaient rien de mal dans les commentaires sexistes et misogynes qu'ils faisaient en ligne. En fait, ils croyaient qu'ils rendaient service aux filles.

Ce qui me faisait le plus de peine, c'était d'entendre certaines filles dire qu'à cause de la cyberintimidation, elles avaient parfois manqué des jours d'école, elles ne s'étaient pas jointes à certains groupes, elles n'avaient pas essayé un nouveau sport ou elles n'avaient pas voulu se présenter au conseil étudiant pour éviter de s'attirer de l'attention négative ou d'être une fois de plus victimes de cyberintimidation. Aucun garçon n'avait connu de telles inquiétudes.

L'étudiante diplômée en moi sait qu'on ne peut pas généraliser ces conversations informelles, mais comme l'a montré un reportage de la CBC, les femmes politiciennes font face à un nombre accru de commentaires sexistes en ligne. Je sais que je ne suis pas la seule femme dans la pièce à avoir été victime de cyberintimidation. Si nos filles ne vont pas à l'école — et ne profitent pas des occasions en matière de leadership —, alors les Canadiens doivent se pencher sur la situation. Ce n'est pas acceptable.

Nous parlons d'accroître la résilience des jeunes enfants, qui est essentielle à leur réussite, mais nous devons aussi changer la façon de socialiser les enfants. Les politiques de lutte contre la cyberintimidation ne régleront probablement rien à elles seules, mais l'appui à l'égard des organisations qui luttent de manière significative contre la cyberintimidation et à l'égard des politiques fondées sur l'inclusion, et le financement de la recherche longitudinale pour étudier les effets à long terme de la cyberintimidation sur les filles pourraient être bénéfiques.

La cyberintimidation transcende tous les partis. La condition féminine aussi. Si les leaders publics et les modèles des jeunes canadiens prennent la parole contre la cyberintimidation des femmes, ce sera un pas dans la bonne direction, parce que si les filles refusent de se voir comme des leaders dès leur jeune âge, alors il faudra redoubler d'efforts plus tard pour les encourager à se présenter aux élections ou à devenir PDG d'une entreprise.

La présidente: C'était excellent. Merci beaucoup.

La parole est maintenant à Victoria deJong.

Vous disposez également de trois minutes. Allez-y, madame.

Mme Victoria deJong (à titre personnel): Je vous remercie de nous recevoir aujourd'hui.

Je m'appelle Victoria deJong; je suis la déléguée d'Edmonton Griesbach. Au cours des prochaines minutes, je vais vous parler de la participation des femmes en politique et des mesures que doivent prendre les partis pour les encourager.

Comme vous le savez sans doute, les femmes sont moins susceptibles que les hommes ayant une formation similaire de croire qu'elles sont aptes à se présenter aux élections. En moyenne, il faut demander cinq fois ou plus aux femmes de se présenter, tandis que les hommes font souvent ce choix sans qu'on leur demande. En règle générale, les femmes songent beaucoup moins souvent à se présenter aux élections que les hommes, pour des raisons qui dépassent la portée de cet exposé de trois minutes. Ce sont tous des faits vérifiés, fondés sur la recherche d'organismes comme Voix égales. Ces faits sont indéniables.

À mon avis, il faut prendre deux mesures pour accroître la participation directe des femmes en politique, la première étant la recherche spécialisée pour déterminer les raisons pour lesquelles la participation varie selon les divers groupes de femmes. Bien que seulement 26 % des députés de la Chambre des communes soient des femmes, elles forment la plupart du temps un groupe homogène. Prenons par exemple le Comité permanent de la condition féminine; il n'y a pas beaucoup de diversité parmi les femmes ici présentes.

Bien que nous ayons la preuve que des obstacles existent, il faut approfondir la recherche pour désigner de manière concrète les obstacles qui empêchent les femmes autochtones, les femmes de couleur, les femmes LGBTQ+, les femmes handicapées et les femmes appartenant à d'autres groupes marginalisés de se présenter aux élections et de s'engager en politique.

Comme l'a fait valoir Melinda, les filles sont aussi souvent oubliées. La recherche sur les enfants et leur conception du leadership et de la confiance en soi, et sur la façon dont cette conception change entre l'enfance, l'adolescence et l'âge adulte, est manifestement insuffisante.

La deuxième mesure dont je veux vous parler — et qui est à mon avis l'une des plus importantes, parce qu'elle vise une action directe — est la suivante: nous savons, d'après la recherche, que la sous-représentation des femmes dans la sphère politique n'est pas attribuable aux électeurs. Un pourcentage similaire de femmes et d'hommes nommés gagneront un siège aux élections fédérales; la question ne revient donc pas aux électeurs, mais bien aux partis qui présentent les candidats.

J'aimerais donc vous parler non pas à titre de membres du Comité, mais bien à titre de membres d'un parti. Vous êtes tous responsables de veiller à ce que la nomination des femmes de divers horizons soit une priorité au sein de votre parti.

Les membres des partis ont le devoir de désigner les femmes du pays qui font un travail incroyable et important dans leur collectivité. Les partis doivent réduire les obstacles qui empêchent les femmes de se présenter aux élections en leur offrant des renseignements et de l'aide et en allégeant le fardeau financier des femmes, et de toutes les personnes qui se présentent aux élections. Vos partis doivent faire du recrutement des groupes de femmes diversifiés une priorité, parce que comme le montre l'initiative Héritières du suffrage, le Canada n'est pas à court de femmes de talent incroyables, qui sont prêtes et aptes à occuper un siège.

Merci.

• (1605)

La présidente: C'est excellent.

La parole est maintenant à Estelle Ah-Kiow. Vous disposez de trois minutes. Allez-y, madame.

Mme Estelle Ah-Kiow (à titre personnel): Bonjour. Je m'appelle Estelle Ah-Kiow. Je suis la déléguée de la circonscription de Mississauga—Lakeshore.

Aujourd'hui, j'aimerais vous parler de l'importance de la diversité en matière de leadership en éducation. Je crois que l'un des plus grands défis pour le système d'éducation du Canada, c'est l'immense tâche de veiller à ce que chaque élève acquière les connaissances et compétences dont il a besoin pour être prêt à faire face à la complexité de notre économie et du monde.

Pour élaborer des programmes et politiques efficaces en matière d'éducation, nous avons besoin de penseurs novateurs capables d'avoir une vision globale et exhaustive des questions fondamentales relatives à la politique en matière d'éducation, et de les étudier sous différents angles. Si nous voulons vraiment que le système d'éducation fonctionne pour tout le monde, nous ne pouvons tout simplement pas nous permettre de ne pas utiliser toutes les ressources humaines disponibles, dont la moitié sont des femmes. Dans l'ensemble, le domaine de l'éducation est dominé par les femmes, puisque plus des trois quarts des professeurs des écoles publiques sont des femmes; toutefois, seulement 30 % des administrateurs scolaires sont des femmes, et le pourcentage d'administratrices issues d'une minorité visible est de 6,8 % seulement.

[Français]

Selon les chiffres, le secteur de l'éducation est en général plus paritaire que d'autres domaines, même si nous sommes bien loin de la parité complète.

Ce qui m'inquiète le plus, cependant, c'est que le nombre de femmes appartenant à des minorités visibles y est très minime. D'après une étude de l'Université Ryerson, ce nombre diminue chaque année.

[Traduction]

En tant que jeune commissaire de conseil scolaire issue d'une minorité visible, c'est mon expérience personnelle. Lorsque je participe à des conférences nationales, on me prend souvent pour une assistante ou un membre du personnel. Je crois qu'il faut que les choses changent rapidement.

[Français]

La population estudiantine de nos conseils scolaires devient de plus en plus hétérogène. Nos écoles accueillent de plus en plus de nouveaux Canadiens, immigrants et réfugiés. Malheureusement, la direction de nos conseils scolaires est loin de refléter cet état de choses.

[Traduction]

Je crois que la diversité accrue parmi les leaders, dont les décisions ont une incidence directe sur la prochaine génération de Canadiens, est essentielle.

• (1610)

[Français]

Je pense que l'expérience vécue par les nouveaux arrivants, notamment les réfugiés et les immigrants, ne peut pas être complètement comprise, de façon organique, si on ne l'a pas soi-même vécue. Je crois que la présence de gens représentant la diversité canadienne est nécessaire pour que les besoins spécifiques de ces communautés soient reconnus et compris. C'est pourquoi j'ai la ferme conviction qu'il faut plus de diversité au sein de la direction des écoles et des conseils scolaires.

La présidente: Merci beaucoup.

[Traduction]

La parole est maintenant à Elinor McNamee-Annett. Vous disposez de trois minutes, madame.

Mme Elinor McNamee-Annett (à titre personnel): Merci.

À l'heure actuelle, seulement neuf chefs de gouvernement dans le monde sont des femmes. Deux pays ont atteint la parité entre les sexes au Parlement, et le Canada n'en fait pas partie. De plus, même si les femmes représentent 47 % des travailleurs, seulement 5,3 % des PDG du Canada sont des femmes. Selon le taux de progression actuel, il faudra attendre 200 ans pour que les femmes réalisent l'égalité en milieu de travail. C'est trop long.

Je ne suis pas ici pour vous dire qu'il faut que la situation change. Nous ne serions pas ici si nous ne le savions pas déjà. Je suis ici pour vous dire que ces enjeux ne peuvent pas attendre et qu'en centrant nos efforts sur la diversité en matière de leadership, nous pourrions accélérer le changement.

De nombreuses solutions devront être mises en oeuvre pour aborder une question aussi vaste que l'égalité entre les sexes, mais la recherche montre clairement que lorsque les femmes prennent les rênes et sont en situation de pouvoir, les politiques, les normes, les institutions et les mentalités changent. Si les femmes occupent cette place, nous allons pouvoir apporter des changements de fond, mais nous devons d'abord supprimer les obstacles qui semblent insurmontables.

J'ai eu le privilège d'appuyer un programme de la chambre de commerce du Grand Vancouver: le Cercle de leadership des femmes. L'année dernière, nous avons collaboré avec la WEB Alliance et la province de la Colombie-Britannique à la tenue de l'un des plus grands rassemblements de l'Amérique du Nord en matière d'égalité entre les sexes: la conférence We for She. En misant sur le rôle clé que jouent les femmes dans la croissance économique, la conférence a réuni plus de 1 500 chefs d'entreprise et jeunes étudiantes du secondaire pour discuter des défis, des réussites et des mesures pratiques à prendre pour réaliser l'égalité entre les sexes en milieu de travail; la conférence avait pour thème l'habilitation et la promotion de la prochaine génération.

Un des plans d'action clés qui a émané de la conférence était le besoin de promouvoir et de défendre la diversité. Vous voyez, lorsqu'on traite des obstacles qui nuisent au leadership des femmes, il faut aller au-delà des sexes. Ces politiques, normes, institutions et mentalités qui sont ancrées et biaisées ne changeront pas s'il n'y a pas plus de femmes de divers horizons au sommet de la pyramide.

Je suis très heureuse de pouvoir témoigner devant le Comité aujourd'hui. Je sais toutefois que je peux me faire entendre parce qu'on m'a ouvert les portes, ce qu'on ne fait pas pour d'autres femmes.

Même si j'ai dû faire face à certains obstacles et défis, la vérité, malheureusement, c'est que la plupart des femmes qui occupent les postes de leadership me ressemblent: des femmes blanches de la classe moyenne, éduquées, en bonne santé et cisgenres. Nous ne devons pas répéter les erreurs du passé et permettre ces exclusions. Pour atteindre nos objectifs, nous devons nous rassembler, parce que nous ne réaliserons aucun progrès si certaines femmes sont laissées pour compte.

Voilà ce que je demande au Comité. Si vous voulez vraiment que les choses changent, il faudra habiliter les femmes à être des leaders, mais aussi placer la diversité à l'avant-plan dans tout. Lorsque le leadership sera vraiment diversifié, alors les changements viendront. Nous devons toutefois d'abord nous centrer sur des politiques

tangibles qui supprimeront les obstacles qui empêchent les femmes d'être des leaders. Il faut le faire maintenant et le faire ensemble.

Je vous remercie de votre temps.

La présidente: Vos discours étaient excellents.

Nous allons maintenant passer à la période de questions. Pour que tout le monde puisse prendre la parole, nous allons entendre un parti à la fois et une question à la fois, jusqu'à ce que le temps soit écoulé.

Nous allons commencer par Mme Vandenberg. Allez-y, madame.

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

Je tiens à vous remercier; vous vous exprimez toutes très bien, vous avez fait vos recherches et vous présentez des arguments convaincants. Je vous remercie de votre témoignage.

En tant que leaders élus du pays, nous n'avons pas seulement une voix, mais aussi un mégaphone; nous voulons savoir quelle voix doit être amplifiée. Vous nous avez bien fait comprendre que c'était celle de la diversité.

Ma question s'adresse à Mme deJong. Avant de faire de la politique électorale, je travaillais à la question des femmes en politique à l'échelle internationale, à titre de gestionnaire d'iKNOW Politics, et votre recherche est tout à fait juste. De nombreuses études montrent que l'écart entre le nombre d'hommes et le nombre de femmes qui songent à faire de la politique, ou qui y ont déjà songé, est de plus en plus grand chez les hommes et les femmes d'âge universitaire.

Il semble que les jeunes, même s'ils sont à mon avis plus engagés sur le plan politique en raison de leurs connaissances et de leurs actions, sont moins susceptibles de se joindre à un parti politique et de se présenter aux élections. Que pouvons-nous faire pour changer cela et pourquoi en sommes-nous là?

• (1615)

Mme Victoria deJong: Je ne peux pas parler au nom de ma génération, mais pour moi et mon cercle d'amis, le plus grand facteur, c'est la désillusion quant à ce que le gouvernement peut faire pour nous. Les jeunes perçoivent un fossé entre leurs besoins et les actions du gouvernement. Je crois que pour régler ce problème, il faudrait que les partis fassent un effort pour établir un contact avec les jeunes. De nombreuses organisations de partis politiques sur les campus entretiennent plus de liens de cette façon.

Le simple fait d'entretenir des liens avec les jeunes et de les consulter au sujet des politiques à mettre en place pourrait aider les jeunes, parce que souvent, les partis ne considèrent pas le vote des jeunes comme une vraie force. C'est peut-être un peu différent maintenant. Il faut surtout accorder la priorité aux jeunes.

Mme Anita Vandenberg: Merci.

Je prendrai à nouveau la parole après un tour de table.

La présidente: Bien sûr.

La parole est maintenant à Peter Kent. Allez-y, monsieur.

L'hon. Peter Kent (Thornhill, PCC): Merci à vous toutes de vos excellentes déclarations et merci à vos homologues d'autres circonscriptions au pays.

En réponse à l'argument de Melinda sur la cyberintimidation, c'est un phénomène nouveau et malveillant. Bon nombre des politiciens à cette table en ont été victimes d'une façon ou d'une autre, mais avec l'âge et l'expérience, nous sommes probablement plus aptes à faire fi de certaines observations malveillantes que nous voyons.

On me surnommait « tête d'épingle » à l'école secondaire de premier cycle. J'ai souvent fait l'école buissonnière pour cette raison. De nos jours, les réseaux sociaux sont beaucoup plus impitoyables et permettent aux gens de causer des torts psychologiques à d'autres. Nous reconnaissons certainement ce problème auquel nous devons tous nous attaquer, à mon avis.

Je vais commenter la remarque que vous avez faite, Elinor, sur les défis qui semblent être insurmontables. J'ai oeuvré dans l'industrie de la radiodiffusion et du journalisme. Je ne saurais dire le nombre de conventions auxquelles j'ai participé au Canada où il y avait un groupe d'experts dont les membres demandaient pourquoi nous n'avions pas de femmes PDG à ces tables rondes. Les femmes sont devenues, dans l'industrie de la radiodiffusion et dans la presse écrite — qui est le milieu dans lequel j'ai travaillé — des cadres et des directrices très compétentes.

Cependant, pour occuper ces postes, il y a le facteur de la qualité de vie à considérer, parfois la famille. Les femmes ne veulent parfois pas accepter ces postes pour les raisons qui ont été soulevées, notamment que la jeune génération ne veut pas se lancer dans le milieu politique, qui n'est pas toujours un environnement plaisant.

Je me demande si vous avez des idées sur la façon d'attirer ces jeunes, d'après votre grande expérience, et si vous avez des solutions à proposer. À l'une des conférences sur la radiodiffusion auxquelles j'ai assistées — celle de l'Association canadienne des radiodiffuseurs —, lorsqu'on a demandé à un membre du sexe masculin du groupe d'experts, qui est toujours journaliste à l'heure actuelle, comment nous pouvons attirer un plus grand nombre de femmes à occuper des postes de PDG dans l'industrie de la radiodiffusion, il a répondu: « Nous allons simplement les obliger ». C'est évidemment une attitude qui ne devrait pas être acceptée. J'aimerais entendre votre opinion à ce sujet.

Mme Elinor McNamee-Annett: D'accord. Je pense que c'est une question très intéressante car lorsque nous regardons les femmes qui occupent des postes de cadres, si elles doivent faire ce choix, pourquoi les milieux de travail ne font-ils pas disparaître ce choix à l'aide de politiques? Pourquoi ne font-ils pas preuve de flexibilité à l'égard des horaires de travail des femmes? Pourquoi ces responsabilités incombent-elles seulement aux femmes à l'extérieur du lieu de travail?

Il y a peut-être un certain choix à faire, mais je ne pense pas que c'est le principal obstacle qui empêche les femmes d'accéder à ces postes de direction à l'heure actuelle. Il y a certes la question du mode de vie à considérer, mais je pense qu'il y a des façons dont les lieux de travail et les employeurs peuvent mettre en oeuvre des politiques afin de rendre le milieu de travail plus accessible aux femmes.

Je vais vous raconter une anecdote personnelle. Je sais que la Pacific Blue Cross en Colombie-Britannique a mis en place des politiques formidables. Jan K. Grude, le PDG, siégeait au Cercle de leadership des femmes lorsque j'y participais. Il a parlé de la façon dont il travaillait individuellement avec les femmes occupant des postes de direction pour leur demander le soutien dont elles ont besoin. Parfois, ce sont des services de garde. D'autres fois, ce sont des jours de vacances supplémentaires pour s'occuper de leur famille. C'est plus qu'une décision concernant le style de vie.

Je pense que nous devons également commencer à cibler rapidement les talents dans les milieux de travail et à mettre des programmes de mentorat en place pour que les PDG et les membres de la haute direction encadrent les femmes en début de carrière. Je ne crois pas qu'il y ait une seule réponse à votre question. Oui, le mode de vie est un facteur, mais je pense qu'il y a bien d'autres facteurs qui entrent en ligne de compte.

• (1620)

La présidente: Très bien.

Nous allons vous céder la parole, madame Malcolmson, pour vous permettre de poser une question.

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

Tout d'abord, je tiens à féliciter les témoins de l'initiative Héritières du suffrage qui ont comparu ce matin pendant deux heures. Elles ont fait d'excellentes déclarations et font un travail incroyable. Je tiens vraiment à vous remercier du leadership dont vous faites preuve dans ce dossier.

Pour ce qui est de la représentation politique au Nouveau Parti démocratique, 43 % de nos candidats nommés et 40 % de nos députés élus étaient des femmes. Vous avez donc tout à fait raison de parler de parallèle. Si nous mettons des femmes sur le bulletin de vote, alors les électeurs les choisissent. C'est une règle d'équité pour le NPD.

Les membres de l'association de circonscription ne peuvent pas tenir un vote pour choisir leur candidat avant de pouvoir prouver qu'ils ont épuisé toutes les options, à savoir les personnes handicapées, autochtones, appartenant à une minorité raciale ou de sexe féminin. Vous pouvez viser en plein dans le mille avec l'une ou l'autre de ces caractéristiques.

Nous avons encore du travail à faire cependant. Nous savons maintenant qu'il y a 338 femmes de plus, sans compter toutes les autres jeunes femmes qui ont été nommées mais qui n'ont pas été élues ici. Nous savons la richesse qui existe au pays.

J'aimerais que chacun de vous me dise rapidement, en commençant peut-être avec Melinda, une mesure qu'un parti politique pourrait prendre qui vous inciterait davantage à accepter de vous porter candidate si votre association de circonscription vous présentait pour le faire, que ce soit pour devenir membre d'un conseil d'administration ou députée provinciale ou fédérale.

Mme Melinda Phuong: En tant que jeune, j'estime que la participation des jeunes est très importante. De plus, parce que je suis enseignante, je pense que la façon dont nous faisons participer les jeunes à l'heure actuelle est presque symbolique. Nous nous contentons de dire, « Nous inviterons un jeune à s'asseoir à la table pour discuter des questions concernant les jeunes », et c'est tout. C'est presque une mesure pour la forme, mais si nous voulons vraiment faire participer les jeunes, nous devons commencer par le début. Nous devons les faire participer à toutes les décisions et non pas seulement dire: « Nous prendrons toutes ces décisions, puis vous vous présenterez à cet réunion pour nous aider et faire du bénévolat ».

Si j'étais un peu plus jeune et que j'en étais à mes débuts, le fait que cette participation directe soit prévue dans les politiques et les enjeux et le fait de me sentir plus fière du programme dès le début constitueraient des moyens de m'inciter à présenter ma candidature. J'aurais alors l'impression que le parti entend aider les jeunes et apporter des changements, et qu'il m'inclut dans la conversation.

Mme Sheila Malcolmson: Lorsque vous étiez plus jeune, si vous aviez vu que ces mesures étaient en place, vous auriez été plus susceptible d'accepter de vous porter candidate.

Mme Melinda Phuong: Oui.

Mme Sheila Malcolmson: Merci.

[Français]

La présidente: C'est maintenant au tour de Mme Pauzé.

Avez-vous des questions à poser?

Mme Monique Pauzé (Repentigny, BQ): Oui. Merci, madame la présidente.

Je crois que c'est Mme deJong qui a abordé le sujet, mais ma question peut s'adresser à chacune d'entre vous.

Dans certains pays, on tente de pousser les femmes à entrer en politique, et ce, en imposant des quotas. Que pensez-vous de cette pratique?

Sur le marché du travail, il y a beaucoup de programmes d'accès à l'égalité. Je viens du milieu de l'éducation, moi aussi, et du monde syndical. Nous avons un programme d'accès à l'égalité syndicale qui visait à encourager les femmes à assumer la présidence de leur syndicat.

Comment voyez-vous le fait qu'on applique un tel principe au monde politique?

[Traduction]

Mme Victoria deJong: Je ne vais pas répondre en français, car je pense que je vais avoir du mal à me faire comprendre.

En ce qui concerne l'imposition de quotas, je ne suis pas favorable à ce qu'il y en ait. Je pense qu'on anticipe un peu trop le problème. Je pense que l'ajout de quotas fera en sorte que les gens éprouveront davantage du ressentiment à l'égard des femmes, seulement parce que nous passerions directement de 26 à 50 % de membres de sexe féminin à la Chambre des communes. Bien des gens percevraient ce quota comme étant un moyen de voler des sièges à d'autres, même si ce ne serait fort probablement pas le cas puisque les femmes sont très qualifiées.

Il devrait incomber aux partis, et peut-être à Élections Canada, d'encourager les partis à présenter autant d'hommes que de femmes comme candidats. Je préférerais cette façon de faire, plutôt que d'imposer des quotas et d'espérer que la société les accepte. Il est plus important de régler les problèmes systémiques entourant les femmes et les perceptions des gens à l'égard des candidates et, à mesure que les gens les acceptent, nous pourrions voir une représentation différente à la Chambre des communes. J'espère que vous comprenez mon argument.

• (1625)

La présidente: Excellent.

Nous allons maintenant entendre mes collègues libéraux. Avez-vous une question à poser?

Madame Nassif.

[Français]

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

J'aimerais d'abord remercier les témoins, qui sont vraiment remarquables. Je les remercie de leurs présentations.

Ma question porte sur la violence faite aux femmes. Je pense que vous avez entendu parler de deux jeunes filles qui se sont suicidées, Amanda Todd et Rehtaeh Parsons. Nous avons reçu leurs mamans,

qui sont venues témoigner devant notre comité au cours de la dernière session.

Ma question porte sur la cyberviolence et s'adresse à vous toutes. Dans quelle mesure l'utilisation d'Internet et des technologies de communication a-t-elle élargi la portée, la nature et les répercussions de la violence faite aux Canadiennes, surtout aux jeunes filles et aux jeunes femmes?

[Traduction]

Mme Melinda Phuong: Je n'ai pas entendu une partie de votre question.

[Français]

Pourriez-vous poser la question en anglais également?

[Traduction]

Mme Eva Nassif: Oui.

Nous avons reçu les mères de deux filles qui se sont suicidées après avoir été victimes d'intimidation et de cyberviolence.

D'après vous, que peut faire le gouvernement pour empêcher que des cas comme ceux-là se produisent?

Mme Melinda Phuong: Merci de votre question.

Je pense que le gouvernement peut collaborer avec les écoles et les organismes pour commencer à promouvoir des relations saines. C'est la nouvelle façon d'aborder le problème de la cyberintimidation. Plutôt que de se pencher sur des façons de prévenir la cyberintimidation et de punir les agresseurs, on met l'accent sur des relations saines très tôt, surtout dans les écoles. Lorsque nous changeons cette culture, nous changeons grandement la façon dont les élèves se traitent mutuellement. Je sais que ce changement de culture contribuera à apporter de plus grands changements dans le futur.

Cette collaboration et ce dialogue ouvert entre le gouvernement, les organismes et les commissions scolaires, y compris avec les enseignants, les élèves et les jeunes, contribueront grandement à améliorer la situation.

Mme Eva Nassif: À quel âge devrions-nous enseigner aux garçons à avoir des relations saines, d'après vous?

Mme Melinda Phuong: Nous devrions commencer dès qu'ils peuvent comprendre. Cet enseignement devrait débiter très tôt.

La cyberintimidation est une forme de traumatisme pour les jeunes, mais si nous discutons avec eux de la violence sexuelle et de toutes ces questions, ce sont des sujets qui sont tous interreliés d'une façon ou d'une autre. C'est la culture qu'il faut changer, et à un âge où les garçons et les filles peuvent comprendre. Ce pourrait être à la maternelle ou en première année. Il faut absolument leur enseigner ces notions et les simplifier pour qu'ils puissent traiter l'information. Leur enseigner ses notions en 8^e ou en 9^e année, ce pourrait être trop tard, puisqu'on leur a répété lorsqu'ils étaient plus jeunes que ce type de comportement est acceptable. Si vous commencez l'éducation à un jeune âge, lorsque les enfants sont en 9^e année, ce ne sera plus un problème.

La présidente: Excellent.

Mme Eva Nassif: Vous voulez dire que l'on enseignera aux élèves la notion du consentement.

Mme Melinda Phuong: Oui, il faut leur enseigner le consentement, les sensibiliser à la cyberintimidation et leur expliquer que c'est inacceptable... C'est une forme de violence à l'égard des femmes. Cette intimidation se produit en ligne, mais c'est la même chose. C'est quand on qualifie les femmes en utilisant le mot qui commence par un « c » ou d'autres mots de ce genre. Il faut commencer à éduquer les enfants à un jeune âge pour pouvoir changer la culture.

La présidente: Très bien.

Notre temps est écoulé pour cette séance, alors nous allons changer les témoins. Merci beaucoup aux témoins qui sont venus. Nous allons maintenant accueillir nos quatre prochains témoins.

Nous allons suspendre nos travaux pour permettre à nos quatre prochains témoins de s'installer.

• (1625) _____ (Pause) _____

• (1630)

La présidente: Très bien, nous reprenons nos travaux.

Nous sommes ravis d'accueillir parmi nous Janelle Hinds, de Mississauga-Centre, Jayden Wlasichuk, de Swan River—Dauphin—Neepawa, Stéphanie Pitre, de Manicouagan, et Audrey Paquet, de Rimouski—Neigette—Témiscouata—Les Basques.

Bienvenue, mesdames. Vous disposerez de trois minutes chacune.

Nous allons commencer avec vous, Audrey.

[Français]

Mme Audrey Paquet (à titre personnel): Je vais m'exprimer en français.

La présidente: Ce n'est pas un problème, étant donné qu'il y a de l'interprétation.

Mme Audrey Paquet: C'est parfait.

Je termine présentement ma maîtrise en philosophie, politique et enseignement collégial. En philosophie, la proportion est d'une étudiante pour trois étudiants et d'une professeure pour quatre professeurs. On peut compter sur les doigts d'une seule main le nombre de penseuses qui sont abordées dans les cours obligatoires. La proportion est encore plus désastreuse lorsqu'on aborde les minorités visibles et la pensée non occidentale. Oui, la pensée féminine et non blanche existe, au moins minimalement, dans nos universités, mais elle n'est qu'une option, comme si les hommes blancs étaient les seuls à avoir pensé quelque chose d'important, comme si la pensée des femmes et des personnes marginalisées ne concernait que les féministes et les minorités. Ainsi sont éduqués nos universitaires; ainsi sont forgés notre langage, nos connaissances, nos idées et notre agir en philosophie et en sciences sociales; ainsi sont forgées nos sociétés, nos institutions et nos politiques.

Face à ce constat, nous devons nous interroger: qu'ont de si menaçant ces personnes et ces savoirs pour qu'elles soient autant marginalisées?

L'avantage de la philosophie et des sciences sociales est qu'elles sont aussi critiques envers elles-mêmes. Plusieurs recherches sont faites aujourd'hui au sujet de ce qu'on appelle, dans le jargon, les injustices épistémiques. C'est d'ailleurs le sujet de thèse de l'une des conférencières qui étaient présentes hier, Mme Dawn Lavell-Harvard.

J'en profite pour vous inviter, en tant que membres du Comité permanent de la condition féminine, à consulter les travaux de nos Canadiennes sur ce sujet. On y découvre que les femmes et les personnes marginalisées menacent le statu quo. Nous sommes les

Héritières du suffrage. Au Canada, nous sommes aussi les héritières de toute l'histoire, toute la culture et toutes les institutions de nos ancêtres colonisateurs. On doit le reconnaître, nos ancêtres, aussi braves fussent-ils, étaient pour la plupart racistes et sexistes, en particulier ceux qui ont forgé nos connaissances, notre culture et nos institutions. Les traces de ces formes de domination sont encore vivantes aujourd'hui. Il suffit de regarder les inégalités sociales et économiques croissantes qui creusent le fossé entre hommes et femmes, entre Blancs et minorités, entre milieux ruraux et urbains, entre Occident et Orient, et ainsi de suite.

Les personnes dites marginalisées ne sont pas considérées comme des détentrices de connaissances à part entière, mais doivent plutôt passer pour des informatrices. Leur témoignage doit alors passer par les fils des vraies personnes détentrices de connaissances et en situation de pouvoir, comme vous. Afin de se justifier, les vrais savants choisissent donc les voies qui les réconfortent au sein de la pensée dominante et qui, en réalité, s'avèrent souvent très exceptionnelles au sein des communautés marginalisées. J'aurais aimé vous donner des exemples, mais je crains de manquer de temps.

Il est donc important de reconnaître nos biens, nos privilèges et notre ignorance afin d'écouter, comprendre et harmoniser les différents savoirs et les points de vue des personnes dites marginalisées. On peut ainsi démêler les causes des effets, afin de lutter réellement contre les différentes formes de souffrance que peuvent vivre tous nos concitoyens et toutes nos concitoyennes. Ce faisant, on peut aussi agir plus précisément là où elles sont causées et là où on peut concrètement atténuer leurs effets.

Nous sommes en 2017. Inutile de regarder nos propres ombres dans le fond de la caverne de Platon. Ayons le courage de grimper ensemble la façade poreuse pour faire face à la cruelle lumière du jour. Le progrès n'est pas que pour les autres; il est social, il s'attaque à la souffrance et il nous concerne toutes et tous dans toutes nos réalités. Faisons notre examen de conscience et révolutionnons nos sociétés.

Merci.

• (1635)

La présidente: Merci beaucoup.

La prochaine personne à prendre la parole est Mme Stéphanie Pitre.

Vous disposez de trois minutes.

Mme Stéphanie Pitre (à titre personnel): Bonjour.

Je m'appelle Stéphanie Pitre et je représente la circonscription de Manicouagan.

Je vais commencer ma présentation en posant la question suivante: pourquoi, dans un Canada du XXI^e siècle, les hommes gagnent-ils toujours un salaire 29 % plus élevé que celui des femmes?

Les femmes qui réussissent doivent gérer une double contrainte. D'une part, elles doivent se comporter comme des hommes dans un monde professionnel conçu par eux et, d'autre part, elles doivent demeurer féminines. Alors qu'elles font bonne figure dans les études supérieures, on en rencontre toujours aussi peu dans les postes de haute responsabilité.

À l'Assemblée nationale du Québec, les femmes représentent moins du tiers des députés. De plus, en 2016, un sondage du groupe Léger a révélé que seulement 18 % des postes de haute direction étaient occupés par des femmes. Les principaux obstacles à leur manque d'ambition seraient le manque de possibilités, le manque de confiance en soi et les obligations familiales. Lorsqu'elles ont des enfants en bas âge, les femmes tendent à accepter des postes à temps partiel et à choisir l'arrêt de travail afin d'assumer leur rôle de mère.

Le salaire des femmes est d'ailleurs toujours considéré comme un salaire d'appoint, et elles sont généralement moins bien payées que les hommes. Dans une situation où un parent doit demeurer à la maison pour s'occuper des enfants, c'est logiquement celui qui gagne le moins qui demeure à la maison. Les horaires atypiques et l'éloignement compliquent la conciliation travail-famille pour les femmes qui voudraient orienter leur carrière vers des métiers traditionnellement masculins.

Chez moi, sur la Côte-Nord, le Plan Nord creuse les écarts salariaux, car il crée davantage de métiers pour les hommes.

Pourquoi, au XXI^e siècle, les hommes gagnent-ils un salaire 29 % plus élevé que celui des femmes?

Une société qui favorise l'égalité entre les hommes et les femmes devrait mettre en place des mesures pour contrer la division genrée du travail. Cette division n'est pas naturelle; elle est socialement créée. D'un côté, on prescrit des poupées aux jeunes filles, poupées qui leur permettent d'acquérir des compétences liées aux soins à la famille; de l'autre, on prescrit aux jeunes garçons des camions, qui favorisent des compétences liées à l'industrie minière.

Dans une société où le travail est divisé selon le sexe, l'égalité salariale est une utopie. C'est pourquoi je suggère vivement au gouvernement d'adopter les solutions suivantes afin que le développement de la Côte-Nord soit égalitaire.

D'abord, il faut rendre le congé de paternité obligatoire, afin de mettre un terme aux normes genrées de soins aux jeunes enfants.

Il faut aussi promouvoir la parité des sexes dans les postes de pouvoir sur le marché du travail.

En outre, il faut accorder des subventions pour favoriser l'embauche dans les métiers à prédominance masculine, tout en appliquant les mêmes procédures à l'inverse.

Tout cela vise à garantir que le développement socioéconomique de ma communauté tient compte des besoins des femmes en matière d'emploi et de conciliation travail-famille, afin qu'elles ne se retrouvent pas en situation de dépendance envers leur conjoint.

J'ai eu 24 ans cette semaine. Le plus beau cadeau qu'on puisse me faire à moi ainsi qu'à toutes les femmes qu'on va fêter demain, c'est de dire qu'ensemble on va faire bouger la société pour qu'elle adopte des mesures visant l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

Merci.

La présidente: C'est excellent.

[Traduction]

Nous entendrons maintenant Jayden, pour trois minutes.

Mme Jayden Wlasichuk (à titre personnel): Bon après-midi. Je suis Jayden Wlasichuk, et je suis ici pour représenter Dauphin—Swan River—Neepawa. J'ai 19 ans et j'étudie actuellement à l'Université de Guelph en gouvernance environnementale et en sciences politiques en deuxième année.

Je suis ici pour vous faire part de mes expériences en tant que femme qui a grandi dans un environnement non traditionnel et des

barrières auxquelles j'ai été confrontée, telles que les stéréotypes et les attentes connexes, de même que notre crainte d'être jugées en tant que femmes en raison de ces stéréotypes.

J'ai eu l'occasion de passer les cinq dernières années de mon enfance dans une ferme bovine d'une région rurale du Manitoba. J'ai vécu dans cette ferme avec mes deux soeurs et mon père pendant cinq ans. Les gens s'attendaient à ce que mes soeurs et moi effectuions les tâches ménagères, à passer notre temps à l'intérieur à faire la cuisine, à nettoyer et à servir, et non pas à travailler en tant que membres égaux à la ferme. Cependant, ce n'est pas ainsi que mon père nous a élevées. Nous étions à l'extérieur avec le bétail et nous participions pleinement aux travaux agricoles. Nous avons entendu des remarques comme, « Tu seras une épouse formidable un jour », ce qui n'était pas vraiment une très grande source d'inspiration pour aucune de nous trois.

Ma participation au club du boeuf 4-H m'a vraiment inspirée à être celle que je suis aujourd'hui. La devise du club est d'apprendre en travaillant. C'est quelque chose que le club nous enseigne, pas seulement aux membres de sexe masculin mais aussi aux membres de sexe féminin. Nous sommes égales à nos homologues masculins, et nous sommes aptes à assumer les rôles qui sont habituellement perçus comme étant plus adaptés pour des hommes et plus exigeants physiquement. Nous sommes en mesure d'effectuer ces tâches aussi bien que nos homologues masculins, et nous le faisons dès un très jeune âge.

Par ailleurs, les rôles de leadership dans mon club étaient habituellement assumés par des membres de sexe féminin. J'ai eu l'occasion d'être l'un des membres exécutifs du club pendant trois ans, pendant lesquels les postes exécutifs du club étaient en grande partie occupés par des femmes. C'est une expérience que j'ai trouvée non seulement stimulante, mais aussi inspirante. Je savais que je pourrais me remémorer ces expériences et voir comment elles montrent aux jeunes filles du club qu'elles peuvent faire tout ce qu'elles désirent faire.

De plus, à l'école secondaire, j'étais la seule fille dans deux de mes cours. C'était dans ces cours et dans le cadre d'autres expériences qu'on m'a dit que j'étais intelligente, brillante et forte pour une fille. Il a fallu beaucoup de temps, de réflexion et de questionnement avant que je puisse reconnaître que je suis forte, brillante et intelligente, peu importe mon sexe. Certaines de ces expériences et la façon dont j'ai été élevée m'ont fait comprendre pourquoi c'était possible.

Enfin, je veux parler de Compétences Canada. C'est une expérience qui nous a montré, à moi et à d'autres femmes de mon âge à l'école secondaire et dans des établissements d'études postsecondaires, que nous pouvons décider de réussir dans n'importe quel domaine.

J'aimerais terminer en disant que je me sens très privilégiée d'avoir été élevée de cette façon et d'avoir reçu les possibilités qu'on m'a offertes. Je vais conclure en vous posant la question suivante: on m'a donné ces occasions qui m'ont permis de réussir, mais qu'advient-il des filles au Canada et dans le monde qui n'ont pas les privilèges que j'ai eus?

• (1640)

La présidente: Nous allons maintenant poursuivre avec Janelle, pour trois minutes.

Mme Janelle Hinds (à titre personnel): Bonjour, je suis Janelle Hinds et je représente Mississauga-Centre. C'est un honneur d'avoir l'occasion de m'adresser au Comité.

Je pense être bien placée pour parler des femmes qui oeuvrent dans des domaines non traditionnels, puisque je suis ingénieure et entrepreneure. J'ai fait des études en génie biomédical et électrique à l'Université McMaster et je suis également la fondatrice de l'initiative Helping Hands, qui était une entreprise sociale visant à aider les jeunes du secondaire à s'engager civiquement.

Comme ingénieure, je porte ma bague fièrement, mais je la porte car je dois la porter. Lorsque je vais à des conférences et à des événements de réseautage qui portent sur les technologies ou les entrepreneurs, on suppose toujours que je suis l'adjointe administrative, et non pas la fondatrice. On m'a dit à maintes reprises que je n'ai pas l'air d'une ingénieure. Chaque fois que des gens tiennent ces propos, en tant que femme et personne de couleur, j'ai l'impression de ne pas répondre à leur stéréotype de l'ingénieur type.

J'ai également occupé des emplois où des hommes moins qualifiés étaient embauchés à des postes et touchaient un salaire plus élevé que moi.

Les perceptions importent. J'ai passé beaucoup de temps à discuter avec des jeunes femmes pour les amener à s'intéresser aux domaines des sciences, des technologies, du génie et des mathématiques. Bon nombre d'entre elles m'ont essentiellement dit qu'elles ne sont pas intéressées car elles ne voient pas de modèles et d'autres personnes qui leur ressemblent dans ces domaines. Ces perceptions doivent changer. C'est pourquoi je pense que des initiatives comme celle de la ministre Kirsty Duncan visant à encourager les gens à choisir des domaines dans les sciences devraient être créées et bonifiées.

Les femmes choisissent des programmes d'apprentissage dans des domaines comme la soudure à un rythme extrêmement bas, mais je crois que ces campagnes qui montrent aux femmes les avantages de faire carrière dans les domaines des sciences, des technologies, du génie et des mathématiques en leur présentant l'incidence qu'elles peuvent apporter, tout en bénéficiant de la sécurité financière que ces emplois offrent, contribueront également à réduire les écarts entre les deux sexes.

Les barrières auxquelles sont confrontées les femmes comme moi dans ces domaines ne se limitent pas à la perception. Par exemple, en tant que femme et entrepreneure, je suis victime de harcèlement sexuel. Des investisseurs potentiels m'ont fait des avances, et ont cessé toute communication ou m'ont harcelée dès que j'ai résisté, et cela m'est en fait arrivé pas plus tard qu'hier soir.

À mon alma mater, j'appuie les femmes, dont bon nombre m'ont raconté des histoires de harcèlement sexuel et de discrimination. Je trouve difficile de dire à ces femmes les mesures qu'elles devraient prendre. C'est la raison pour laquelle je recommanderais de lancer une initiative pour apprendre aux femmes, aux jeunes et aux minorités quels sont leurs droits en tant que travailleurs.

Je pense que le gouvernement devrait appuyer davantage de groupes communautaires qui soutiennent les femmes dans les domaines des sciences, des technologies, du génie et des mathématiques et encourager les entrepreneures à collaborer davantage avec ces organismes, car cela contribuera à former les travailleurs qualifiés que les entreprises devront embaucher dans le futur, à réduire l'écart entre les sexes et à aider les femmes à être autonomes et à prospérer.

J'exhorte le gouvernement à offrir du soutien financier directement aux femmes par l'entremise de subventions pour démarrer leurs entreprises, ainsi que du soutien à l'éducation continu. Les femmes apportent une perspective différente dans ces domaines, et si le Canada veut avoir un avenir économique solide, il faut une plus grande participation des femmes.

Merci.

• (1645)

La présidente: C'est excellent. Vous m'avez conquise dès que vous avez dit être ingénieure.

Nous allons maintenant passer aux questions.

Puisque Janelle vient de votre circonscription, Omar, je vais vous donner le privilège de poser une question, si vous en avez une.

M. Omar Alghabra (Mississauga-Centre, Lib.): Merci, madame la présidente.

Je n'ai préparé aucune question, mais je tiens d'abord à dire que je suis ravi d'être ici pour écouter directement les chefs de file de la collectivité, qui nous présentent un point de vue que nous devrions entendre plus souvent. J'ai beaucoup appris du groupe de témoins précédent, ainsi que de votre groupe, et je suis fort reconnaissant d'avoir eu cette occasion.

Je m'intéresse vivement aux entrepreneurs, étant donné que j'ai moi aussi travaillé au sein d'entreprises en démarrage. Janelle, j'aimerais connaître votre point de vue. Pourriez-vous nous dire ce que le gouvernement peut faire pour aider les femmes entrepreneures, selon vous?

Mme Janelle Hinds: Je pense que tout commence par le financement de meilleures entreprises sociales. Je rencontre beaucoup de femmes dans le milieu des entreprises à vocation sociale. Nous rencontrons des difficultés étant donné que nous ne correspondons pas aux modèles traditionnels et que nous avons du mal à attirer les capitaux de risque ou les investisseurs providentiels. Les banques continuent de discriminer les femmes, surtout les jeunes. Par exemple, je ne peux pas vraiment me présenter à une banque pour demander des fonds.

Je pense qu'il faut plus de subventions. Or, il n'y en a actuellement pas beaucoup qui ciblent directement les femmes. Je pense qu'il en faut plus, de même qu'un soutien à l'éducation.

Le gouvernement réalise beaucoup de choses grâce aux accélérateurs sur les campus et aux centres d'innovation régionaux, ou CIR, qui financent directement les femmes. Je suis d'avis que tout accélérateur sur le campus et tout CIR doit offrir un programme pour aider les femmes et leur réserver un espace sécuritaire où elles peuvent parler de leur entreprise.

La présidente: Très bien.

Martin, vous pouvez maintenant poser une question.

Oh, c'est plutôt au tour de Kelly. D'accord.

Mme Kelly Block (Sentier Carlton—Eagle Creek, PCC): Merci beaucoup, madame la présidente.

Elle est vraiment heureuse que vous soyez ingénieure puisqu'elle en est une aussi. Voilà.

Mme Janelle Hinds: C'est formidable.

Mme Kelly Block: La séance de cet après-midi s'intitule « Les femmes en politique » et « Les femmes dans les secteurs de travail non traditionnels », mais en tant que femme politicienne, je n'avais jamais vraiment considéré cette fonction comme étant non traditionnelle. C'est peut-être parce que plusieurs femmes de mon entourage étaient des politiciennes.

Je sais que la définition d'un secteur de travail non traditionnel a évolué au cours des dernières décennies. Elle a peut-être déjà inclus les médecins, les avocats et même les dirigeants d'entreprises, et elle englobe maintenant les travailleurs de la construction, des mines et de l'ingénierie. J'ajouterais aussi les éleveurs à la liste, comme vous l'avez mentionné.

Je suppose que ma question s'adresse à vous, Jayden, étant donné que vous avez parlé de Compétences Canada à la fin de votre exposé. Puisque vous n'avez pas beaucoup eu l'occasion de préciser votre pensée, je vous invite à nous dire brièvement en quoi l'association donne plus de pouvoir aux femmes qui occupent des fonctions non traditionnelles.

Mme Jayden Wlasichuk: Absolument. Je suis ravie de vous en parler.

Pour ma part, je n'ai participé à Compétences Canada qu'à ma dernière année d'études secondaires. Je me suis en quelque sorte retrouvée dans le programme en fin d'études. J'ai tout bonnement accepté de me lancer, et c'était une expérience formidable.

Les années précédentes, j'avais pu voir des amis participer à des activités comme la présentation d'aptitudes professionnelles et la sécurité sur le lieu de travail. Il y avait aussi des volets comme le soudage et les installations électriques. C'est lors des Olympiades canadiennes, auxquelles j'ai eu le grand privilège de participer, que j'ai pu voir une jeune femme arriver en première place et gagner la médaille d'or dans une catégorie où elle était la seule concurrente féminine. Je crois qu'elle était en 12^e année aussi. Elle avait travaillé tout au long de ses études secondaires. Je crois qu'il s'agissait de peinture automobile. Au cours de notre séjour, elle avait peint des voitures pendant trois jours, puis elle avait fini par remporter l'or.

J'ai pu voir une autre jeune femme monter sur le podium. Elle croyait n'avoir aucune chance, mais elle a défié les probabilités puisqu'elle était la seule femme de sa catégorie. Ce n'est pas le seul volet dans lequel des filles ont raflé les honneurs.

Quant à moi, j'ai participé à l'art oratoire pendant les olympiades, une catégorie plutôt féminine. Je crois qu'il y avait un seul concurrent masculin sur dix. D'autres catégories comptaient plus de filles, mais j'ai aussi vu des filles participer aux compétitions d'installations électriques, de peinture automobile, de réparation des systèmes de réfrigération et de réparation des systèmes de conditionnement de l'air. Je ne savais même pas que des étudiants de niveau postsecondaire, et même secondaire pouvaient participer à ce genre de compétitions.

J'ai pu assister à l'émancipation de ces jeunes femmes étant donné que leur école a pu les parrainer et les envoyer aux olympiades pour leur permettre de participer à la compétition, d'apprendre et de grandir. Ces jeunes femmes ont été poussées à suivre leur passion, peu importe où cela les conduirait.

•(1650)

Mme Kelly Block: Je vous remercie.

La présidente: Excellent.

Nous allons maintenant laisser Mme Malcolmson poser une question.

Mme Sheila Malcolmson: Merci, madame la présidente.

J'apprécie vraiment l'imagination et le partage des expériences du groupe de témoins. Je suis vraiment heureuse que vous soyez ici. Vous me faites penser à une de mes citations favorites de la grande et regrettée Rosemary Brown. Le groupe de témoins précédent m'y faisait penser aussi. Elle a dit que nous devons ouvrir des portes, et

nous devons nous assurer qu'elles demeurent ouvertes pour que d'autres puissent y passer.

Vous avez ici tout un cercle de députées. Le groupe de témoins précédent a observé à quel point nous sommes privilégiées. J'aimerais que vous nous donniez des conseils sur la façon dont nous pouvons utiliser ce privilège afin d'éliminer les obstacles pour la prochaine vague de dirigeantes. Veuillez nommer une chose que nous pourrions faire afin de faciliter votre passage.

Commençons par la fin. Allez-y, Audrey.

[Français]

Mme Audrey Paquet: Il serait important de donner l'exemple, et cela veut aussi dire élaborer des lois et des politiques fondées sur le savoir issu de nos universités, notamment de la philosophie et des sciences sociales, et ainsi tenir compte d'une grande variété de domaines.

Les connaissances que nous apportent la philosophie et les sciences sociales sont importantes, au même titre que celles touchant l'environnement ou l'économie. Les sciences sociales englobent également de nombreuses autres disciplines, dont la sociologie et les sciences politiques. Il faut s'efforcer de tenir compte de tout ce savoir.

Il est également essentiel d'écouter ce que certains groupes et certaines personnes ont à dire. Il ne faut pas écouter seulement les personnes qu'il nous est profitable d'écouter, mais bel et bien écouter celles capables de représenter la population.

Mme Stéphanie Pitre: J'ai beaucoup appris en fréquentant l'université. J'ai été privilégiée de pouvoir aller aussi loin dans mes études. Le féminisme m'a appris que même si une femme a réussi à faire des études et à atteindre cette place, elle ne doit pas penser que c'est aussi facile pour les autres femmes. Il ne faut pas non plus reléguer notre oppression aux autres femmes. S'il fallait, pour réussir à faire des études supérieures, que je demande à des femmes immigrantes philippines de garder mes enfants, je transférerais mon oppression à d'autres femmes. Je pense qu'il faut vraiment prendre cela en considération.

Il faut aussi que les hommes fassent partie de la solution et nous aident à prendre notre place. Ils doivent aussi nous faire de la place, afin que tout le monde ait la chance d'accéder à des postes de pouvoir et à des postes importants. Il faut que les gens ayant des privilèges comprennent que les autres aussi peuvent en avoir. Ce n'est pas parce qu'on abandonne ses privilèges qu'on devient nécessairement opprimé.

[Traduction]

Mme Sheila Malcolmson: Vous avez aussi parlé d'équité salariale.

[Français]

Mme Stéphanie Pitre: Oui.

Mme Sheila Malcolmson: Merci.

[Traduction]

La présidente: Merci.

[Français]

Madame Puzé, vous avez la parole.

Mme Monique Puzé: Merci, madame la présidente.

Ce que je retiens surtout de vos présentations, c'est qu'il y a une grande préoccupation sociale par rapport aux différences de classe, de richesse, et ainsi de suite. Je trouve cela fort intéressant.

Vous avez parlé de la promotion de la parité des sexes. Je ne me souviens plus qui de vous a abordé ce sujet. J'ai également entendu l'une de vous trois donner le pourcentage de femmes à l'Assemblée nationale du Québec.

Je vais revenir sur la question que j'ai posée tantôt. S'il n'y a pas de quota, comment fait-on pour promouvoir la parité des sexes? J'insiste peut-être sur cet aspect. J'ai posé la même question aux autres jeunes filles qui étaient là avant vous. J'ai l'impression qu'il y a une différence de génération. Ma génération a lutté, il faut le dire, pour obtenir des programmes en vue d'atteindre l'égalité. Vous avez l'âge de mes filles. Pour elles, ce n'est pas nécessaire, et tantôt une jeune femme m'a dit la même chose.

Y a-t-il une différence de génération? Vais-je devoir lâcher prise à cet égard?

• (1655)

Mme Stéphanie Pitre: Je suis d'accord sur ce que ma soeur a dit tout à l'heure. J'aimerais cependant ajouter que pour qu'il y ait plus de femmes dans des postes de pouvoir, il faut qu'on voie plus de femmes dans de tels postes. En fixant la parité à 50-50, cela pourrait faire mal sur le coup. Les gens pourraient dire que les femmes prennent la place des hommes. D'un autre côté, cela démontrerait aux femmes plus jeunes que moi qu'elles ont aussi leur place.

On va peut-être se retrouver dans un entredeux générationnel où on va trouver cela difficile. Les femmes pourraient se dire que, finalement, ce ne sont pas elles qui ont travaillé pour prendre leur place, mais qu'on la leur a donnée au moyen de lois obligeant les gouvernements à compter plus de femmes dans leurs rangs.

La parité est importante parce qu'elle permet une meilleure représentation des femmes. Pour cela, il faut travailler à la base. Cela a toujours été le privilège des hommes de prendre leur place ici. Je pense qu'on pourrait faire de la place aux femmes et aux hommes. Présentement, je ne me sens pas représentée par une majorité d'hommes, parce que je ne suis pas un homme.

Mme Audrey Paquet: C'est ce que je veux dire quand je parle de changer l'esprit des lois et de donner l'exemple. On devrait imposer non seulement un quota de femmes, mais aussi un quota de membres des différentes minorités. Cela pourrait se faire si l'on changeait le mode de scrutin. J'ai une opinion sur le sujet: je prône un mode de scrutin proportionnel mixte, car il pourrait régler plusieurs problèmes de représentativité des régions, des femmes et des minorités.

Merci.

[Traduction]

Mme Janelle Hinds: Permettez-moi d'ajouter une chose. En tant que femme du domaine des sciences, des technologies, du génie et des mathématiques, ou STIM, je crois qu'on n'a pas dit qu'il est question de faire entrer des jeunes femmes dans ces domaines. Il y a un mécanisme qu'on appelle le pipeline, mais qui comporte bien des lacunes. Je suis sur le marché du travail depuis un an seulement, mais j'envisage parfois de partir. En fait, beaucoup de femmes m'ont avoué vouloir s'en aller.

Nous nous occupons des jeunes femmes, mais au lieu de parler de quotas, je pense que nous devons aussi veiller à ce que les femmes demeurent dans les domaines des STIM. Beaucoup d'entre elles veulent partir en raison du sexisme qu'elles subissent. Il faut donc s'assurer que les femmes sachent quoi faire lorsqu'elles sont victimes de harcèlement sexuel sur le marché du travail.

Aussi, le gouvernement verse 2 \$ de l'heure aux entreprises pour les inciter à embaucher des jeunes. Il pourrait prendre une mesure

semblable pour les programmes d'apprentissage. Ainsi, le dirigeant d'une entreprise qui embaucherait une femme, par exemple, aurait droit à un incitatif pour la former.

La présidente: Y a-t-il autre chose, pour conclure? Y a-t-il des questions du côté des libéraux? Il ne nous reste que deux minutes.

Mme Anita Vandenberg: J'aimerais simplement préciser que vous êtes toutes des femmes extraordinaires. Je vous remercie d'être venues et d'avoir pris le temps de vous préparer à nous parler. Nous allons être très attentives à vos propos, et nous avons très hâte de vous voir au gala ce soir. Mais avant, le caucus multipartite des femmes organise une réception entre six et sept heures. Mes collègues parlementaires et toutes les Héréditaires du suffrage ont très hâte d'y assister.

La présidente: Je suis d'accord avec la députée. Vous avez été excellentes, et vous nous avez offert un des meilleurs témoignages que nous ayons entendus.

Mme Nassif a quelque chose à dire.

[Français]

Mme Eva Nassif: Je vous encourage toutes à vous lancer en politique et à vous présenter aux prochaines élections municipales ou provinciales. Vous avez tout ce qu'il faut pour le faire.

Si vous vous lanciez en politique, quels objectifs vous fixeriez-vous pour faire en sorte que le système devienne équitable pour toutes et tous, donc que tout le monde soit égal?

Chacune peut prendre une minute pour répondre à cette question.

Mme Audrey Paquet: Selon moi, la politique peut aussi se passer à l'extérieur des partis politiques à proprement parler. Il existe une foule d'endroits où l'on peut agir socialement. Il y a des mouvements qui se créent et auxquels on peut contribuer. On peut aussi défendre des causes. De cette façon, on n'a pas à défendre une ligne de parti ou des principes auxquels on n'adhère pas. Il est très difficile pour des jeunes femmes de se joindre à des partis qui ont déjà des lignes directrices très strictes qui ne leur conviennent pas.

• (1700)

Mme Eva Nassif: Donc, on lâche prise.

En attendant, ne peut-on pas persévérer et aller de l'avant avec passion, avec tout ce qu'on a?

Mme Audrey Paquet: On persévère, mais...

Mme Eva Nassif: Nous ne devons pas attendre d'être égales aux hommes. En ce qui nous concerne, on ne nous a pas pavé la route pour nous faciliter les choses. Il a fallu du travail acharné, de la persévérance et de la passion pour abolir tous les obstacles. C'est du moins ce que j'ai vécu. Je vous invite à continuer à vous impliquer, même si nous n'avons pas encore atteint cette égalité.

La présidente: C'est excellent. C'était une bonne question.

Merci beaucoup.

[Traduction]

Vous avez été excellentes, et nous avons hâte d'en apprendre davantage sur vous.

Pour revenir sur la séance d'aujourd'hui, bon nombre de députées qui ont assisté aux différentes séances estiment que vous nous avez offert les meilleurs témoignages que nous ayons entendus jusqu'à présent. Nous vous en remercions infiniment. Au plaisir de vous voir au gala.

La séance est levée.

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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

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

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

SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

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