



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent de la condition féminine

FEWO



NUMÉRO 063



1^{re} SESSION



42^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 18 mai 2017



Présidente

Mme Marilyn Gladu

Comité permanent de la condition féminine

Le jeudi 18 mai 2017

• (0845)

[Français]

La présidente (Mme Marilyn Gladu (Sarnia—Lambton, PCC)): Bonjour, mesdames et messieurs. Nous reprenons l'étude sur la sécurité économique des femmes au Canada.

Nous accueillons aujourd'hui Mme Nathalie Goulet, qui est directrice du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail, ainsi que Mme Ruth Rose-Lizée, qui en est membre.

Je vous remercie d'être parmi nous et je vous souhaite la bienvenue.

[Traduction]

Nous accueillons également Beatrix Dart, professeure à la Rotman School of Management de l'Université de Toronto.

Bienvenue, Beatrix.

Nous allons commencer par Nathalie, qui dispose de sept minutes.

[Français]

Mme Nathalie Goulet (directrice, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail): Bonjour à tous et à toutes. Je vous remercie beaucoup de m'avoir invitée à comparaître devant le Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes.

Je vais brièvement présenter le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail, ou CIAFT, et céder ensuite la parole à Mme Ruth Rose-Lizée, qui se chargera du reste de la présentation.

Le CIAFT est un organisme sans but lucratif, non gouvernemental, qui voit à la défense collective des droits des femmes au travail. Au sein du mouvement des femmes, au Québec, il est le principal organisme à s'occuper du dossier des droits au travail. Cela inclut la Loi sur l'équité salariale du Québec, la conciliation famille-travail et les divers programmes sociaux qui y sont associés, les normes du travail, et ainsi de suite. Cela couvre aussi le dossier de l'emploi, notamment le partenariat que nous avons établi avec Emploi-Québec et la Commission des partenaires du marché du travail.

Je cède maintenant la parole à Mme Rose-Lizée.

Mme Ruth Rose-Lizée (membre, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail): Je présume que vous avez déjà beaucoup de chiffres sur les inégalités salariales entre les femmes et les hommes. Je ne vous donnerai donc pas de chiffres. D'ailleurs, nous vous avons envoyé un document qui date de 2015 et qui fournit plusieurs chiffres à cet égard.

Je vais passer plutôt aux recommandations.

Tout d'abord, nous voudrions que le gouvernement fédéral adopte une loi proactive sur l'équité salariale dans son domaine de compétence et qu'il s'assure que cette loi est bien appliquée. Nous avons maintenant 20 ans d'expérience avec la loi au Québec. Il y a eu

certaines lacunes, particulièrement pour les femmes non syndiquées. Je pense que le gouvernement fédéral pourrait profiter de l'expérience de l'Ontario et du Québec pour appliquer immédiatement et vigoureusement la loi.

Ensuite, nous nous rendons compte qu'il y a encore une sous-rémunération des femmes responsables de personnes vulnérables et d'enfants, notamment en ce qui a trait à l'éducation de la petite enfance, au travail dans les résidences pour personnes âgées et aux services de soutien à domicile. Ce sont des domaines de compétence provinciale.

Par ailleurs, j'ai siégé au Groupe d'étude sur la garde des enfants, de 1986. Les recommandations que nous avons faites pour créer un programme pancanadien sur la garde des enfants n'ont toujours pas été adoptées. Le gouvernement actuel a mis en place de petits programmes de subvention à des organismes, mais nous pensons qu'il pourrait faire beaucoup mieux et que les sommes devraient aller seulement aux organismes sans but lucratif publics et certifiés par un gouvernement provincial ou territorial. L'un de leurs objectifs devrait être de rémunérer justement les personnes qui ont une responsabilité très lourde dans les domaines de la santé ainsi que du bien-être des enfants et des personnes vulnérables.

Quant à l'accès à l'emploi, nous pensons que le gouvernement devrait réactiver ses programmes d'accès à l'égalité en emploi, non seulement pour les femmes, mais aussi pour d'autres groupes discriminés, comme les immigrantes récentes de minorités visibles, les Autochtones et les personnes ayant des limites fonctionnelles.

Il y a encore des problèmes d'accès à des cours de langue, particulièrement pour les femmes immigrantes. Il y a aussi de gros problèmes de non-reconnaissance des diplômes acquis à l'étranger. Comme l'immigration est une responsabilité fédérale, le gouvernement pourrait faire beaucoup mieux à cet égard.

En ce qui concerne l'assurance-emploi, nous avons aussi envoyé un texte qui documente le problème de discrimination dans le programme d'assurance-emploi à l'égard des femmes. Je ne peux pas soulever tous ces arguments aujourd'hui, sauf qu'une chose est très claire: le système de critères d'admissibilité basé sur les heures de travail est discriminatoire. Si on travaille 35 heures ou moins par semaine, on a beaucoup moins accès au régime d'assurance-emploi que si on travaille 40 heures par semaine ou même, comme le font les travailleurs masculins saisonniers, 45 ou 50 heures par semaine.

J'espère que vous allez regarder ces documents pour mieux comprendre ces arguments.

En ce qui a trait aux prestations parentales, le Régime québécois d'assurance-parentale a été intégré au Régime d'assurance-emploi du Canada, mais il est mal adapté aux problèmes d'assurance-parentale, notamment parce qu'il y a une période de carence qu'il ne devrait pas y avoir.

• (0850)

Nous suggérons donc d'adopter plutôt le modèle du Régime de rentes du Québec et du Régime de pensions du Canada, pour qu'il y ait un régime fédéral d'assurance-parentale avec des critères adaptés aux prestations parentales.

Finalement, nous réitérons ce que vous avez déjà suggéré: il devrait avoir une meilleure représentation des femmes dans les conseils d'administration à l'échelle fédérale et aussi parmi les candidates aux élections fédérales.

Merci.

La présidente: Merci beaucoup.

[Traduction]

Nous allons maintenant passer à Beatrix Dart, pour sept minutes.

Mme Beatrix Dart (professeure, Rotman School of Management, University of Toronto, à titre personnel): Merci beaucoup de m'accueillir ici.

Je dois admettre que je me sens un peu comme un poisson hors de l'eau. Je ne fais pas de politique et j'ai pour métier de solutionner les problèmes. C'est ce que j'ai fait pendant ma longue carrière chez McKinsey, et je suis maintenant professeure de stratégie à l'Université de Toronto où je me penche sur des problèmes stratégiques. Je travaille également à la promotion des femmes depuis 15 ans. Quand je travaillais chez McKinsey, on m'a demandé de constituer un groupe de travail pour éviter que la firme perde ses employées lorsqu'elles devenaient mères, et il semble bien que ce soit là l'un des problèmes à résoudre.

J'aborde le sujet sous un angle un peu différent. Je me suis demandé à quoi le manque de progrès pourrait être attribué. Nous nous penchons sur la question depuis 20 à 30 ans. S'il s'était agi de tout autre type de problème, les PDG auraient été congédiés pour ne pas avoir réalisé le moindre progrès à l'égard des différents indicateurs. Comment aborder cette problématique sous un autre angle? Il est évident que nous nous contentons de nous attaquer aux symptômes. Je ne pense pas que cela règle le problème. Nous connaissons les symptômes. Je n'ai pas besoin de revenir sur la stagnation; il n'y a pas eu de progression du nombre de femmes occupant des postes élevés. Les femmes ne sont pas plus nombreuses dans les conseils d'administration. La situation a été lamentable ces dernières années. Les préjugés persistent au niveau du recrutement et nous avons toujours une inégalité salariale entre les deux sexes. Nous nous y attaquons depuis au moins 20 ans. Marilyn, vous avez dit que votre comité existait depuis 24 ans. N'est-ce pas tout dire?

Quelques progrès ont toutefois été réalisés sur le plan de la sensibilisation. Nous discutons plus souvent de ce sujet. Davantage d'organismes s'y intéressent et au lieu d'essayer d'y voir un problème féminin, nous considérons maintenant que c'est un problème social. Je vois cela comme un progrès.

Nous n'examinons pas les problèmes systémiques sous-jacents. En toute franchise — veuillez m'en excuser, car je suis une Canadienne d'origine Suisse-Allemande qui aime vivre au Canada — je suis frappée par la mentalité patriarcale qui règne au Canada. À moins de changer cette mentalité, et je pense que le gouvernement peut y contribuer, je ne pense pas que nous réaliserons vraiment des progrès. Nous allons de nouveau remédier à quelques symptômes,

prendre quelques mesures ici et là, mais je ne pense pas que nous ferons des progrès réels. Je regarde du côté des autres pays où de vrais progrès ont été réalisés. Avons-nous des leçons à en tirer?

En deuxième lieu, je dirais que même s'il est très bien d'avoir mieux sensibilisé les gens au problème et d'avoir maintenant plus d'organismes qui s'en occupent, les choses ne progressent plus. Nous déployons trop de solutions fragmentées pour essayer de régler la situation. J'ignore combien de témoins le comité permanent va écouter au cours de son existence, mais il y a beaucoup trop d'organisations qui essaient d'obtenir quelques petits résultats sans avoir une stratégie d'ensemble et un objectif global.

Il y aurait deux solutions à envisager, comme je le suggère dans mon mémoire. L'une d'elles consiste à influencer sur la mentalité et l'attitude patriarcale au Canada. À mon avis, le gouvernement peut jouer un rôle sur ce plan. Vous avez certainement entendu parler de l'économie comportementale. Je sais que l'économie comportementale joue un rôle au niveau du gouvernement fédéral. Le gouvernement peut vraiment exercer son influence pour aider la société à changer de comportement.

Cela exigera un choc externe et j'envisage, pour le moment, l'établissement de contingents. Les contingents n'ont jamais la cote dans les pays où ils n'existent pas, mais si vous prenez les pays européens qui les ont mis en place, comme la France — je reviens tout juste d'une conférence là-bas — personne n'en voulait au départ, mais maintenant qu'ils sont là, tout le monde les aime. La même chose est vraie dans un grand nombre de pays scandinaves.

Comme je l'ai dit, je pense qu'il faut un choc externe pour modifier la mentalité d'une société. Idéalement, il n'est pas nécessaire que cela reste en place bien longtemps. Ces mesures peuvent être graduées et il faut prévoir une clause de suspension, mais il faut qu'elles aient un effet radical.

• (0855)

Je voudrais aussi revenir sur un thème dont les deux témoins qui m'ont précédée viennent de parler. La mise en place d'un congé parental obligatoire pourrait aussi entraîner des changements. Il s'agit de rendre obligatoire, et non pas facultatif, pour tous les nouveaux pères de rester à la maison au moins trois mois. Les pays européens qui ont adopté cette approche ont constaté un énorme changement d'attitude dans la société qui, tout à coup, ne trouve plus bizarre que le père emmène le bébé chez le médecin ou au terrain de jeux, ou qu'il gère le foyer et nettoie les toilettes. Je pense qu'il serait extrêmement bénéfique de rendre ce congé obligatoire. S'il reste facultatif, comme c'est actuellement le cas dans la plupart des provinces autres que le Québec, qui est un peu plus avancé, les hommes ne le prendront pas à cause de tous les préjugés qui y sont rattachés, n'est-ce pas?

En troisième lieu, pour changer la mentalité et les attitudes, il faut aider davantage les femmes à retourner au travail après s'être arrêtées. De nombreuses femmes prennent un congé de maternité et restent pendant deux ou trois ans en dehors du marché du travail, selon le nombre d'enfants qu'elles ont décidé d'avoir. Elles cessent parfois de travailler pour s'occuper d'un parent âgé. C'est parfois aussi parce que leur conjoint est muté ailleurs et qu'elles doivent s'occuper seules des enfants. Il est de plus en plus difficile de réintégrer le marché du travail lorsqu'on s'en est absenté pendant deux ou trois ans ou davantage, surtout pour les femmes très diplômées. La plupart des gens trouveront cela absurde, mais c'est vraiment assez difficile. Même si elles sont titulaires d'une maîtrise d'une université canadienne reconnue ou d'une université étrangère, la plupart des femmes ont beaucoup de difficultés à retourner travailler. Je crois qu'on oublie de voir l'impact économique important que cela représente. Surtout pour les femmes qui ont fait des études supérieures, l'impact économique est énorme. Il est donc possible de faire quelque chose.

Je sais que mon temps touche à sa fin, mais j'invite le gouvernement fédéral à créer un organisme-cadre. Nous avons actuellement, en Ontario, un projet pilote appelé « l'alliance ». Je vous suggère de créer un organisme-cadre pour mieux utiliser les ressources financières et établir une stratégie d'ensemble pour tous les merveilleux organismes qui essaient d'améliorer la condition des femmes.

Merci.

• (0900)

La présidente: Merci beaucoup.

[Français]

Nous allons commencer par Mme Nassif.

Vous avez sept minutes.

Mme Eva Nassif (Vimy, Lib.): Merci, madame la présidente, et merci à nos témoins de leurs présentations.

J'aimerais commencer par poser une question à Mme Goulet du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail.

Parlez-nous de votre suggestion au gouvernement fédéral de promulguer une loi stipulant qu'au moins 40 % des personnes inscrites à la liste des candidats d'un parti politique fédéral soient des femmes, tout en conservant l'idée des investitures ouvertes?

Mme Nathalie Goulet: Écoutez, c'est un travail que doivent faire les partis politiques. C'est un travail de longue haleine qui doit aussi être fait en continu par les partis politiques.

Toutefois, au Québec, de plus en plus, on parle de moyens. Il n'y a pas encore de loi provinciale, mais on parle de plus en plus d'une zone de parité à atteindre, soit entre 40 % et 60 % de candidatures féminines aux élections. Cela se ferait en espérant, évidemment, que des femmes incluses dans cette zone de parité soient élues au Parlement.

Je suis tout à fait favorable, personnellement, à l'adoption de ce genre de mesures et d'objectifs, accompagnés de beaucoup d'autres moyens, parce que nous savons que nous combattons une discrimination systémique, une fois de plus. Pour atteindre entre 40 % et 60 % de candidatures féminines et de femmes élues, il faut un ensemble de moyens.

Cependant, le fait d'avoir un objectif très clair est très mobilisant, même un objectif de 50 %, soit la parité. Il y a des partis politiques municipaux et gouvernementaux qui optent maintenant pour l'atteinte du taux de 50 %. Cependant, ce n'est pas un dossier

auquel travaille le CIAFT, mon organisme. Comme nous l'avons dit, nous nous intéressons davantage à la question des droits au travail et des programmes d'emplois.

Par contre, c'est un dossier dont on discute beaucoup actuellement au Québec au sein des partis politiques. L'application d'une zone de parité est extrêmement encouragée, mais elle l'est encore à l'aide de mesures volontaires et non pas de mesures coercitives avec des objectifs réels à atteindre par les partis.

Mme Eva Nassif: Madame Dart, voulez-vous ajouter quelque chose?

[Traduction]

Mme Beatrix Dart: Comme je l'ai mentionné, je crois que nous avons besoin de contingents pour réaliser des progrès et que, même au niveau fédéral, il serait souhaitable d'assurer l'égalité de représentation des deux sexes. Les pays qui l'ont fait ont un meilleur équilibre, non seulement au niveau des commissions, mais aussi dans leur culture, leur société et les mentalités. Je pense que le gouvernement fédéral doit donner le bon exemple et je recommande fortement de réaliser des progrès grâce à des quotas.

[Français]

Mme Eva Nassif: Ma question s'adresse à toutes. Vous pouvez y répondre en premier, madame Dart, si vous le désirez.

À la lumière du vieillissement de la population, pourriez-vous parler de la demande de logement abordable et de maisons pour personnes âgées pour les femmes qui vieillissent et qui vivent dans l'insécurité financière?

[Traduction]

Mme Beatrix Dart: Je ne suis pas forcément compétente en la matière, mais compte tenu de ma formation en économie, j'aurais simplement une ou deux suggestions à faire à ce sujet.

Encore une fois, je pense qu'il faut commencer à bâtir sa sécurité économique dès son jeune âge. Vous êtes en difficultés si vous étiez dépendant de votre conjoint — dans bien des cas, du sexe masculin — et que ce dernier vous quitte parce que l'union économique n'a pas réussi ou à cause d'autres circonstances malheureuses. De nombreuses femmes se retrouvent célibataires à un âge avancé, ce qui se répercute sur leur sécurité économique et, bien sûr, sur ce qu'elles ont les moyens de payer.

J'ai constaté que de nombreux autres pays où j'ai travaillé ont un meilleur filet de sécurité sociale pour leur population vieillissante. Ils la soutiennent beaucoup plus également sur le plan de l'assurance sociale. Comme je l'ai dit, je ne suis pas une spécialiste des politiques d'assurance sociale, mais je pense qu'il pourrait être utile de s'inspirer de ces pays européens.

• (0905)

[Français]

Mme Eva Nassif: Est-ce que d'autres témoins voudraient répondre à cette question?

Mme Ruth Rose-Lizée: Oui, j'aimerais en parler.

Chez les personnes âgées, le problème de logement est en effet particulièrement présent dans le cas des femmes qui se retrouvent seules à un âge avancé. Je crois qu'un programme de résidences adaptées et abordables serait une très bonne initiative de la part du gouvernement fédéral, en collaboration avec les provinces.

Je sais que dans les pays scandinaves, particulièrement au Danemark, la politique est d'offrir des appartements-studios à toutes les personnes âgées en perte d'autonomie. Non seulement cela leur donne-t-il accès à un logement à prix abordable, mais cela rend beaucoup plus facile la prestation de services de soutien à domicile, étant donné que le personnel est sur place. Il peut y avoir des services tels que des cafétérias ou des infirmières sur place. C'est donc plus efficace et meilleur marché d'offrir ces services.

La présidente: Merci.

[Traduction]

Nous avons le plaisir d'accueillir aujourd'hui, Bob Benzen et John Barlow, à notre comité.

Nous allons commencer par John Barlow, qui dispose de sept minutes.

M. John Barlow (Foothills, PCC): Merci beaucoup, madame la présidente. J'apprécie de pouvoir être ici.

Madame Dart, je voudrais d'abord parler avec vous, mais avant de poser mes principales questions, vous avez mentionné la nécessité d'imposer des contingents au niveau du gouvernement fédéral. Parlez-vous également des élus? Si c'est le cas, comment pourrions-nous procéder pour les élections et les mises en candidature? Est-ce une chose que d'autres pays ont faite et comment ont-ils procédé?

Mme Beatrix Dart: Un gouvernement devrait être représentatif de la population. C'est la principale raison de la représentation. Si vous avez un gouvernement qui n'est pas très équilibré... L'équilibre entre les sexes me semble particulièrement évident, car il est facile de voir si la parité est respectée ou non sur le plan de la représentation.

Je crois que certains mécanismes sont envisageables. Vous voulez savoir, je suppose, comment cela se ferait en pratique? Tout d'abord, il faudrait inciter davantage de femmes à présenter leur candidature. Je sais que certains organismes comme Equal Voice, etc., essaient de convaincre davantage de femmes de se présenter aux élections.

Il y aurait d'abord un peu plus de travail à faire au niveau local, mais je crois que si les femmes se rendent compte de la nécessité d'occuper ces postes... J'ai constaté que les femmes savent être à la hauteur lorsqu'on a besoin d'elles, mais il faudrait peut-être les pousser un peu plus qu'on ne le fait actuellement. Pour le moment, la plupart des femmes voient la difficulté de se faire élire, le chemin assez difficile à parcourir pour y parvenir. Elles auraient probablement besoin d'un plus grand soutien, mais si l'on commençait par déclarer haut et fort que nous souhaitons, à l'avenir, élire un nombre égal d'hommes et de femmes, cela pourrait peut-être intéresser davantage les femmes.

M. John Barlow: Il ne s'agit donc pas forcément d'imposer un contingent en disant: « Désolé, comme vous êtes un homme, vous ne pouvez pas vous présenter aux élections. » Il s'agit plutôt d'être plus proactif au niveau local afin de trouver des femmes solides ou intéressées et de les inciter à se présenter.

Mme Beatrix Dart: Vous pourriez imposer un quota qui, dans le meilleur des cas, établirait la parité au sein de chaque parti. Le problème, je pense, est que vous ne trouveriez peut-être pas suffisamment de femmes, dans le contexte actuel. C'est quelque chose qu'il faut construire avec le temps.

M. John Barlow: Nous avons fait une étude similaire à celle-ci lorsque nous étions au pouvoir. Je me souviens d'un chiffre selon lequel plus de 80 % des entreprises nouvellement créées au Canada l'étaient par des femmes, ce qui m'a semblé phénoménal. Je pourrais me tromper un peu, mais je crois que l'impact économique, au cours de la prochaine décennie, des petites entreprises créées par des femmes, était évalué à 10 milliards de dollars.

Bien entendu, on mentionnait certains obstacles. De nombreuses femmes lançaient une petite entreprise en manquant d'expérience par rapport à leurs homologues masculins et elles avaient aussi de la difficulté à obtenir des capitaux. Le mentorat posait également un sérieux problème.

S'agit-il encore d'obstacles importants qui empêchent les femmes de lancer une entreprise? Quels seraient les moyens d'éliminer certains de ces obstacles?

• (0910)

Mme Beatrix Dart: John, avant de répondre à cette question, je pense qu'il y a à cela une cause plus profonde. Pourquoi les femmes créent-elles des entreprises? Si vous prenez les recherches sur le sujet, vous verrez que c'est un sentiment de frustration qui pousse un grand nombre de femmes à quitter l'entreprise où elles travaillent. Elles disent: « J'en ai assez. Cela suffit. Je vais créer ma propre entreprise. »

Même si le chiffre de 80 % semble impressionnant, un bon nombre de ces femmes n'ont aucune intention de développer leur entreprise. La plupart de ces entreprises sont très petites. La majorité d'entre elles n'emploient qu'une personne. Les femmes les ont créées pour avoir un certain mode de vie, et pas forcément pour apporter une importante contribution à l'économie. C'est un moyen pour elles de surmonter la frustration engendrée par la stagnation de leur carrière. Vous avez donc un grand nombre de très petites entreprises fondées par des femmes qui n'atteindront jamais un chiffre d'affaires d'un million de dollars, par exemple.

Si nous examinons ce qui pousse les femmes à créer ces entreprises et si elles sont vraiment intéressées à les développer, en faisant abstraction de celles qui le font pour une question de mode de vie, si nous prenons les femmes qui ont effectivement l'intention de créer une grande entreprise — peut-être même d'embaucher plus de personnel et d'atteindre un chiffre d'affaires de 10 millions de dollars — nous pouvons alors examiner les obstacles auxquels elles sont confrontées. Le fait est qu'il y a des obstacles. Comme je l'ai dit, de nombreuses recherches ont démontré que les femmes ne suscitent pas autant d'intérêt et n'ont pas autant accès aux capitaux.

Est-il possible d'y remédier? Oui, la plupart des banques se sont rendu compte, je pense, qu'il pourrait s'agir d'une clientèle intéressante. Si elles offraient des conditions plus attrayantes pour les femmes chefs d'entreprise, elles pourraient se constituer une nouvelle clientèle. Je crois que les forces du marché régleront la situation. Cela ne m'inquiète pas trop. Cela semble peut-être naïf de ma part. Je m'inquiète davantage des femmes qui ont quitté leur emploi pour créer une très petite entreprise parce qu'elles étaient découragées de ne pas pouvoir progresser dans leur carrière.

M. John Barlow: Je vois que nos témoins qui participent à la réunion par vidéoconférence hochent la tête. Voulez-vous ajouter quelque chose à ce sujet?

Des voix: Oh, oh!

[Français]

Mme Nathalie Goulet: Nous sommes d'accord avec Mme Dart à ce sujet.

Évidemment, les entrepreneures qui veulent se lancer en affaires doivent avoir un meilleur accès au crédit, notamment au microcrédit. Beaucoup de programmes existent à cet égard, mais en tant qu'organisme, ce n'est pas une voie d'autonomie économique à laquelle nous donnons priorité comparativement aux autres.

Nous croyons, au contraire, qu'il faut des changements structurels au marché du travail; des lois proactives en équité salariale; un système de garderie financé, accessible et universel; et des programmes d'accès à l'égalité en emploi. Ce sont là des politiques structurantes pour véritablement améliorer la situation économique des femmes au Canada.

Mme Ruth Rose-Lizée: J'aimerais aussi ajouter que, au Québec, les travailleurs et travailleuses autonomes sont admissibles au Régime québécois d'assurance-parentale. Au fédéral, depuis un ou deux ans, ils peuvent adhérer aux prestations spéciales de l'assurance-emploi, mais c'est très cher et les conditions sont très contraignantes. Nous avons aussi des préoccupations à cet égard. Nous voulons que les travailleurs et travailleuses autonomes aient accès à un bon régime d'assurance-parentale assorti de conditions convenables.

[Traduction]

La présidente: Très bien.

Nous passons maintenant à Mme Malcolmson pour sept minutes.

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

Je remercie nos trois témoins.

J'entends tous mes collègues autour de la table dire qu'ils approuvent. Ce ne sont probablement pas des témoins néo-démocrates.

J'aime beaucoup ce que vous dites toutes les trois. Merci beaucoup d'être aussi claires.

Je vais essayer de caser le maximum dans sept minutes.

Cette question s'adresse aux témoins du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail. Vous avez parlé d'une loi fédérale proactive sur l'équité salariale. Un comité multipartite du Parlement a recommandé au gouvernement de déposer une loi le mois prochain parce que les femmes canadiennes attendent depuis 40 ans ce qui leur a été promis. Le gouvernement nous a dit qu'il le ferait d'ici la fin de 2018. Voyez-vous une raison quelconque de demander aux femmes d'attendre encore?

• (0915)

Mme Ruth Rose-Lizée: Non.

[Français]

Mme Nathalie Goulet: Non.

[Traduction]

Mme Sheila Malcolmson: Merci. Je pensais bien que nous pourrions être d'accord.

Des voix: Oh, oh!

Mme Ruth Rose-Lizée: Une des raisons pour lesquelles nous avons adopté une loi proactive au Québec et en Ontario est que le système fondé sur les plaintes qui est encore en vigueur au Canada ne nous a donné aucun résultat.

Certaines de ces causes traînent depuis 15 ou 20 ans. Quand les opératrices de téléphone de Bell ont obtenu l'équité salariale, qu'a fait Bell Canada si ce n'est qu'elle s'est empressée de se débarrasser de toutes ses opératrices? Au Québec, un des problèmes est que, même si les employeurs avaient quatre ans pour mettre en oeuvre l'équité salariale, la plupart d'entre eux ne l'ont pas fait et la commission du Québec n'a pas réussi à faire appliquer la loi.

Non seulement cette loi devrait entrer en vigueur le plus tôt possible, mais il faudrait... Les employeurs n'ont pas besoin de plus de deux ou trois ans pour appliquer l'équité salariale.

Mme Sheila Malcolmson: Nous avons des bons modèles qu'il suffit de suivre. Comme nous l'avons vu dans le cas des employées de Postes Canada, ces femmes se sont battues devant les tribunaux pendant 30 ans. Certaines d'entre elles sont mortes dans la pauvreté avant d'obtenir un règlement. C'était honteux.

Je désire adresser aux trois témoins une question sur la parité hommes-femmes pour les nominations de la Couronne à des commissions et conseils fédéraux. Les deux groupes de témoins ont dit que nous devons accélérer le rythme du changement, car nous progressons à pas de tortue, ce qui est frustrant et intolérable. Vous avez recommandé toutes les deux, je crois, un objectif d'au moins 40 % obtenu grâce à des contingents.

Le gouvernement présente le projet de loi C-25 comme une obligation de se conformer ou de s'expliquer, exactement comme celui de l'ancien gouvernement conservateur. Nous avons entendu de nombreux témoins qui discréditaient ce modèle.

J'ai un projet de loi d'initiative parlementaire disant que nous devrions atteindre un objectif de 50 % d'ici six ans. L'objectif serait de 30 % deux ans après l'entrée en vigueur du projet de loi, et de 40 %, quatre ans après. Ce serait seulement pour les nominations aux sociétés d'État et aux commissions fédérales. Avez-vous vu ailleurs des modèles de ce genre qui ont bien fonctionné? Cette approche vous semble-t-elle correspondre à votre recommandation?

[Français]

Mme Nathalie Goulet: Il y a une dizaine d'années environ, le gouvernement Charest, au Québec, a adopté un règlement obligeant les conseils d'administration d'organismes publics — cela touchait à peu près 25 grands organismes publics — à atteindre la parité en quelques années. Le délai était très court. Je pense qu'il s'agissait de trois ans. On parle de parité, donc de 50 %. Or, cela a été réalisé.

Avec un objectif clair, précis, les organismes font un diagnostic interne et choisissent les moyens qu'ils vont utiliser. Ils ont tous un objectif précis et des échéances serrées à respecter. Ce genre d'objectif entraîne une réelle mobilisation. Cependant, il faut aussi — et c'est vrai notamment pour les partis politiques — qu'un ensemble d'incitatifs soit appliqué, de même que des pénalités si les objectifs ne sont pas atteints.

Oui, ce sont des quotas. On n'aime pas en parler. Cela dit, qu'on les appelle « mesures de redressement » ou autre chose, il faut des objectifs clairs.

[Traduction]

Mme Sheila Malcolmson: Merci.

Madame Dart.

Mme Beatrix Dart: En ce qui me concerne, après tant d'années d'insistance pour que les organismes nomment un plus grand nombre de femmes à leurs conseils d'administration et au niveau des cadres, le gouvernement de l'Ontario — la Commission des valeurs mobilières —, a créé sa politique de « se conformer ou expliquer ». La Commission surveille l'application de ce principe depuis deux ou trois ans. Il y a de quoi se tordre de rire en lisant les excuses que les sociétés invoquent dans leurs dépôts par procuration. En fait, nous avons examiné ces dépôts. Les organismes prétendent que les nominations se font au mérite, que cela explique le manque de progrès dans ce domaine. Vraiment? Ils trouvent des excuses pour toutes les causes du statu quo. Voilà pourquoi les choses n'avancent pas.

Nous avons été profondément découragés l'année dernière en examinant les nominations aux conseils de la fonction publique. Sur 521 personnes nommées, 76 étaient des femmes. Cela représente 15 %. Excusez-moi, mais malgré toutes les discussions et les campagnes de sensibilisation et le noble principe de « se conformer ou expliquer » et les slogans déclamant que le Canada est en tête de file de la parité hommes-femmes dans la société mondiale, nous n'atteindrons pas l'objectif de ce projet de loi sans établir des quotas. Je tiens à le souligner. Après toutes ces exhortations, il va falloir envoyer un choc dans le système. Sans quotas, selon moi, nous n'atteindrons jamais cet objectif.

● (0920)

Mme Sheila Malcolmson: Merci.

Me reste-t-il du temps?

La présidente: Vous avez une minute.

Mme Sheila Malcolmson: Parfait.

Avez-vous des commentaires à faire sur certains conseils que des témoins nous ont présentés au sujet du congé parental? Pour briser le cycle patriarcal et inciter les hommes à participer aux tâches ménagères non rémunérées, nous pourrions, entre autres choses, offrir un congé parental que le conjoint qui n'a pas donné naissance — il s'agit la plupart du temps d'un homme — pourrait choisir de prendre, ou alors de le perdre. Que pensez-vous de cela?

Mme Beatrix Dart: Oui. À l'heure actuelle, 70 pays offrent un congé parental rémunéré ou un congé parental partagé. Cependant, les pays les plus à l'avant-garde imposent le congé parental. La Finlande, la Norvège, l'Allemagne et même le Portugal ont un meilleur système que le Canada — je n'ai vraiment pas l'intention de critiquer le Portugal. Leurs systèmes obligent les pères à prendre un congé parental rémunéré après la naissance de leur enfant et offrent une période de congé supplémentaire aux couples dont le père reste seul à la maison.

Permettez-moi de souligner que ce congé supplémentaire ne vise pas à leur offrir des vacances à trois. Il vise à aider les papas à comprendre l'importance d'adopter le principe de l'équité hommes-femmes.

Ce système a produit un merveilleux résultat totalement inattendu. Les entreprises embauchent maintenant leurs employés presque totalement sans partis-pris. Lorsqu'un jeune homme et une jeune femme briguent un poste, elle ne sera pas la seule à prendre un congé de maternité, le cas échéant. Les deux candidats risquent de partir en congé parental. Cela élimine ce préjugé dans le cadre de l'embauche.

[Français]

La présidente: Monsieur Serré, vous avez la parole pour sept minutes.

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

J'aimerais remercier les témoins de nous avoir livré leur présentation et de s'être préparées en vue de la rencontre d'aujourd'hui.

Ma première question s'adresse à Mme Dart.

On parle de quotas assez fermes. D'autres témoins, notamment le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada et le Programme des chaires de recherche du Canada, nous ont dit avoir un objectif de 30 %. Or il semble que, pour les universités canadiennes, la norme soit de 15 %. C'est un problème que vous avez mentionné.

Vous avez beaucoup d'expertise dans le domaine économique.

[Traduction]

Mme Baker, de l'Université York, nous a parlé de microéconomie. Je voudrais savoir ce que vous en pensez. Il est évident que nous devons changer certaines politiques pour atteindre notre but, avec ou sans quotas. Je voudrais savoir ce que vous pensez du Forum économique mondial qu'elle a mentionné. En examinant la question de l'angle microéconomique, comment apporter des changements dans un gouvernement qui se concentre sur les programmes d'infrastructures et sur l'investissement dans la réparation des routes, et non sur l'aspect social de la vie du pays?

Mme Beatrix Dart: Permettez-moi d'abord de faire une observation au sujet du quota. Je suis convaincue qu'il sera nécessaire de fixer un chiffre relativement élevé. Il ne faut surtout pas que la nomination des femmes à des conseils d'administration ou dans l'équipe des cadres ne soit que symbolique ou ne vise qu'à respecter un quota. Ce serait le pire des résultats. La stigmatisation que cela créerait éliminerait tout le progrès que nous cherchons à faire ainsi.

La plupart des pays ont fixé le quota à 40 % parce que s'il y a 40 % de femmes autour de la table, il est difficile de les stigmatiser. À mon avis, ce chiffre est magique, parce qu'il doit être assez élevé. On ne pourra pas l'augmenter graduellement à 10, 20 ou 30 %. On nuirait grandement aux pauvres 10, 20 ou 30 % de femmes qui se trouveraient autour de la table jusqu'à ce qu'il s'y trouve 40 % de leurs collègues. C'est pourquoi je pense qu'il faut fixer tout de suite un chiffre assez élevé afin d'éviter l'ostracisme et les nominations symboliques. J'y vois là une partie de la solution.

Peut-on agir à plus grande échelle ou dans divers secteurs? Nous avons examiné les possibilités. Vous aurez peut-être vu, madame la présidente, la campagne du 30% Club visant à nommer au moins 30 % de femmes à différents rôles. Ce pourcentage varie en fonction des secteurs, naturellement. Nous avons les services professionnels et les banques, qui réagissent à merveille. Au cours de ces 5 à 10 dernières années, leur réaction a été très positive, et ces secteurs ont promu les femmes à un plus grand nombre de postes.

Cette attitude ne se répand pas du tout dans certaines industries où, dirais-je, les PDG n'acceptent pas ce principe. On peut presque les subdiviser en catégories — les PDG qui ont adopté ce principe et qui sont très heureux de l'appliquer, les PDG qui ont adopté ce principe, mais qui ne savent pas de quelle façon l'appliquer, et les PDG qui n'y croient pas du tout et qui ne voient pas du tout intérêt à faire monter les femmes dans la hiérarchie de leur entreprise. Cette dernière catégorie se trouve malheureusement surtout dans le secteur des ressources naturelles et dans les sociétés de technologie énergétique. Il est extrêmement difficile de s'introduire dans ces domaines. Même lorsqu'on essaie d'en discuter, il est difficile de mener une conversation efficace à ce sujet.

• (0925)

M. Marc Serré: Je vous remercie d'avoir parlé de ces derniers secteurs.

[Français]

Cela m'amène à ma deuxième question, qui s'adresse à Mmes Goulet et Rose-Lizée.

Je vous remercie pour le travail que vous faites présentement et qui touche le secteur minier au Québec.

En vous fondant sur le succès que vous avez connu, êtes-vous en mesure de faire des recommandations à l'égard d'autres secteurs des ressources naturelles, partout au Canada?

Mme Nathalie Goulet: Oui. Je vous remercie de le rappeler.

Nous venons de terminer un projet de trois ans qui était financé par Condition féminine Canada dans le cadre du Programme de promotion de la femme. Ce projet concernait le secteur minier du Québec dans deux régions de ressources naturelles, soit l'Abitibi-Témiscamingue et le territoire d'Eeyou Istchee Baie-James. Dans le cadre de ce projet, qui était très intéressant, on nous demandait de transformer carrément le secteur industriel des mines, en trois ans, et ce, de manière volontaire. En effet, ni mesure coercitive, programme d'accès à l'emploi ou obligation contractuelle ne devait être appliqué.

En trois ans, nous avons tout de même réussi — et nous en sommes fiers — à poser un diagnostic interne avec des partenaires du milieu, soit certaines industries ou compagnies. Nous avons même élaboré un plan d'action sur plusieurs années qui prévoyait un ensemble de mesures pour augmenter la présence des femmes dans l'industrie minière, notamment là où elles sont très peu nombreuses. On parle en effet de 4 % seulement dans les métiers de la production. Dans le cas de ces derniers, des postes d'entrée permettent souvent, grâce à une formation à l'interne, d'accéder à des postes de métier. Nous avons donc élaboré le plan d'action, mais les compagnies minières ont préféré prendre de petites mesures ciblées. Très peu de ces compagnies ont voulu adopter l'ensemble du plan d'action.

Des mesures intéressantes existent, mais ce n'est pas de cette façon qu'on va combattre la discrimination systémique. Cela dit, nous sommes fiers de ce que nous avons pu produire grâce à ce rapport. Nous avons même élaboré un guide des bonnes pratiques dans le secteur minier. Ce sera pour moi un réel plaisir que de faire parvenir au Comité les liens pertinents. Ce guide est hébergé par le site Web du Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines, du Québec. Depuis son lancement en novembre dernier, il a été consulté plusieurs centaines de fois. C'est donc dire qu'il y a un besoin.

M. Marc Serré: Merci beaucoup.

En 10 secondes, j'aimerais demander à Mme Dart de nous faire parvenir de la documentation sur la réussite du modèle dont elle nous a parlé plus tôt. Il s'agissait d'un organisme parapluie.

• (0930)

[Traduction]

Mme Beatrix Dart: Merci d'avoir posé cette question.

Quelques organismes se sont regroupés. Ils mènent tous leurs activités partout au Canada, et leur influence se ressent dans tout le pays. J'ai déjà mentionné Catalyst, Women in Capital Markets, l'Institut des administrateurs de sociétés, le Clarkson Centre, la Coalition canadienne pour une bonne gouvernance et le 30% Club. Nous nous sommes regroupés parce que je vous dirai franchement que nous trouvons que les initiatives sont trop fragmentées. Nous visons tous un même objectif, celui de faire avancer les femmes, mais un trop grand nombre de nos organismes n'ont pas l'envergure

nécessaire. Nos budgets sont trop petits pour que nous ayons assez d'influence.

Nous sommes convaincus qu'en collaborant, nous pourrions lancer une stratégie de plus grande envergure pour le Canada. Nous désirons créer une solution qui s'adapte à notre pays. Dernièrement, deux ou trois organismes américains sans but lucratif nous ont suggéré des manières de faire monter les femmes dans la hiérarchie. Tout au fond de moi-même, j'ai pensé « excusez-moi! »

Pourquoi ne pourrions-nous pas créer une solution adaptée à tout le Canada au lieu de n'avoir que de petits organismes éparpillés dans le pays? Nous voudrions fonder une alliance ou un organisme ombrelle. Nous avons déjà lancé cette initiative. Jusqu'à présent, nous avons à nos côtés le gouvernement de l'Ontario, qui adore cette idée et qui considère notre alliance comme une cellule de réflexion sur ses idées et sur ses problèmes et à laquelle il peut demander des recommandations.

Nous voudrions créer une alliance pour tout le Canada, et idéalement nous voudrions l'appui du gouvernement fédéral. Je vous dirai franchement qu'il faut une carotte pour convaincre les gens, et cette carotte prend toujours la forme de budgets.

La présidente: C'est vrai.

Je remercie beaucoup tous les témoins qui sont venus nous parler ce matin.

Nous allons rapidement prendre soin de certaines affaires du Comité entre les deux groupes de témoins. Nous avons trois questions très brèves à régler. La première concerne le suivi du projet de loi C-337. Il s'agit d'une lettre que, si je ne m'abuse, nous avons convenu d'envoyer à la ministre de la Justice pour qu'elle la distribue aux provinces. Nous avons trois commentaires sur la version préliminaire, et je crois que vous les avez reçus. Le premier concerne le paragraphe 2, où nous parlons de...

Mme Anita Vandenbeld (Ottawa-Ouest—Nepean, Lib.): Devrions-nous peut-être laisser les témoins s'en aller?

La présidente: Il n'est pas nécessaire qu'elles sortent de la salle, à moins que vous ne le désiriez.

Mme Anita Vandenbeld: Non, non, je ne voulais pas les obliger à partir.

La présidente: Très bien. Nous serions heureux que vous restiez.

Mme Anita Vandenbeld: Vous pouvez rester si vous le désirez.

La présidente: Notre discussion sera absolument passionnante.

Mme Beatrix Dart: Je ne vous écouterai pas.

Mme Anita Vandenbeld: Je ne veux pas vous forcer à rester.

Des voix: Oh, oh!

La présidente: En effet, vous n'êtes pas obligées de rester.

Quoi qu'il en soit, on nous a suggéré trois petites corrections.

D'abord, nous parlons, dans le paragraphe 2, de « décisions actuellement consignées, mais qui ne sont pas encore rendues publiques ». Le commentaire vise à ce que nous éliminions tout ce qui suit le mot « décisions » afin de ne pas nous empêtrer dans la définition de ces décisions.

Le deuxième commentaire souligne que dans notre lettre, nous demandons à ce que l'on transmette électroniquement la transcription des audiences de tous les tribunaux. Je crois que l'intention du Comité était de demander que l'on transmette électroniquement uniquement les transcriptions d'audiences portant sur des agressions sexuelles.

Le troisième commentaire indique que notre version préliminaire de la lettre recommande d'étendre la formation aux « juges des cours provinciales ». Il recommande de mentionner les « juges nommés par les provinces » au lieu de citer des tribunaux, qui portent des noms différents un peu partout.

Ces commentaires ne soulignent que des modifications grammaticales.

Y a-t-il des interventions à ce sujet?

Madame Malcolmson.

Mme Sheila Malcolmson: J'ai des questions et d'autres suggestions à présenter. Comme le projet de loi est encore en cours d'adoption, je suggérerais que nous ne hâtions pas ces décisions. Je voudrais que nous soyons sûrs que les gens qui recevront cette lettre comprendront bien ce que nous demandons, et pour quelles raisons nous le faisons. Par conséquent, je préférerais que nous développions un peu nos justifications parce qu'en réalité, cette lettre vise à mettre les autres ministres au courant de ce qu'ils n'ont pas entendu.

Je trouve que dans le premier paragraphe, nous devrions décrire plus en détail les objectifs du projet de loi — nous pourrions ajouter un résumé du contenu par points —, afin que les lecteurs comprennent en quoi consiste le projet de loi C-337.

Dans le deuxième paragraphe, nous devrions décrire nos raisons. Pourquoi est-il nécessaire de divulguer ces transcriptions au plus grand nombre de personnes possible? Si nous nous contentons de faire cette demande sans l'expliquer, elle aura beaucoup moins de poids, à mon avis.

Nous pourrions par exemple choisir un fragment de témoignage si nous n'avons rien d'autre pour décrire cette nécessité. Je voudrais présenter une suggestion. Elaine Craig, de la Faculté de droit de l'Université Dalhousie, a une citation que nous pourrions vous envoyer, si cela peut vous aider et si les autres membres du Comité conviennent que nous devrions entourer cette demande d'un peu plus de contexte.

Ensuite, au paragraphe où nous parlons de formation, je crois que nous devrions utiliser la terminologie du projet de loi. Par exemple, je ne suis pas sûre que l'on y trouve l'expression de « formation tenant compte des traumatismes ». Ici aussi, il serait peut-être bon de citer un témoignage...

Enfin, cette ébauche n'indique pas clairement à qui cette lettre s'adresse. Demandons-nous à la ministre de la Justice de transmettre notre requête aux ministres provinciaux? Ou écrivons-nous à la ministre de la Justice tout en envoyant des copies conformes à tous les ministres provinciaux et territoriaux? Il me semble que nous devrions préciser cela avant d'envoyer la lettre.

• (0935)

La présidente: Si je ne m'abuse, nous avons décidé d'adresser cette lettre à la ministre de la Justice en lui demandant de la transmettre à ses homologues provinciaux.

Selon moi, ces corrections sont bonnes. Avez-vous d'autres changements à suggérer?

Madame Damoff.

Mme Pam Damoff (Oakville-Nord—Burlington, Lib.): Je suis d'accord avec Sheila. Nous devrions l'adresser à la ministre de la Justice en lui demandant, dans son rôle de ministre fédérale de la Justice, de la transmettre à ses homologues provinciaux.

Je suis d'accord avec tout ce qui a été dit, mais j'ai deux choses à y ajouter. Nous avons écrit « de tous les tribunaux ». Je crois que nous

avons précisé très clairement qu'il ne s'agissait que des audiences présidées par un juge, et non par un juge et un jury.

La présidente: Oui.

Mme Pam Damoff: Je ne sais pas s'il est nécessaire de modifier notre libellé pour préciser cela.

Je suggère aussi que nous reprenions la phrase « l'importance d'une telle formation pour toutes les personnes qui jouent un rôle » afin de préciser que cela englobe certains avocats de la Couronne et la police. Nous devrions les nommer clairement et peut-être y ajouter un segment de témoignage que nous avons entendu au sujet des avocats de la Couronne. Nous pourrions expliquer que ces personnes jouent un rôle critique en définissant la cause qui sera présentée au juge. Nous pourrions développer un peu cette notion.

La présidente: Il me semble que nous avons présenté une bonne liste dans les recommandations de notre rapport intitulé *Agir pour mettre fin à la violence faite aux jeunes femmes et aux filles au Canada*. Cette liste comprend toutes les personnes participant au processus qui devraient suivre de la formation.

Mme Pam Damoff: Oui, pour que notre demande soit vraiment claire.

La présidente: Avez-vous d'autres observations? Très bien.

Je suis d'accord avec Sheila, il n'est pas nécessaire de hâter l'envoi de cette lettre.

Sheila, voulez-vous envoyer vos commentaires à la greffière? Je vais les comparer aux autres, puis nous ferons circuler la deuxième version préliminaire. Je veux être sûre d'avoir l'approbation du Comité avant de l'envoyer.

Madame Malcolmson.

Mme Sheila Malcolmson: Je vais juste ajouter une observation aux commentaires de Mme Damoff. Je suis d'accord avec ce qu'elle a dit, mais je ne pense pas que nous devions citer des témoignages entendus dans le cadre d'une étude précédente. Si nous précisons qui devrait suivre de la formation, faisons référence à certains des témoins. Je crois qu'ils ont mentionné les juges provinciaux, les services de police, les procureurs de la Couronne et les avocats. Cette liste est donc précise.

La présidente: Pourriez-vous nous envoyer cela? Vous choisissez très bien les citations. Excellent.

Le troisième point à l'ordre du jour nous sera présenté par M. Duguid.

M. Terry Duguid (Winnipeg-Sud, Lib.): Madame la présidente, merci de m'avoir accordé cette brève période de la séance du Comité.

Kyna Boyce siège à notre comité depuis décembre 2015. Elle est conseillère en matière de politiques au ministère de la Condition féminine. Elle aide aussi les secrétaires parlementaires, dont je suis la deuxième. Elle va accéder à un nouveau poste pour le ministre Duclos. Je sais — surtout du côté du gouvernement — qu'elle a maintenu un lien essentiel entre le ministre et ce comité. Elle a participé très activement à la rédaction du projet de loi C-337 et elle nous a aidés à obtenir un consensus.

Dans le cadre de ses nouvelles fonctions, elle abordera des enjeux tels l'assurance-emploi, les garderies d'enfants et le logement. Ces enjeux concernent beaucoup les femmes. Je lui souhaite beaucoup de succès à son nouveau poste et je la remercie d'avoir si efficacement servi notre comité.

La présidente: Absolument.

Des députés: Bravo!

La présidente: Je suis sûre qu'après avoir entendu tant de témoignages sur les garderies, les congés parentaux et tous les autres enjeux qui nous préoccupent, vous les comprenez à fond et vous serez en mesure de fournir de précieux conseils au ministre Duclos.

Nous allons maintenant suspendre en attendant que le deuxième groupe de témoins s'installe à la table.

• (0935)

(Pause)

• (0940)

La présidente: Nous reprenons nos travaux en écoutant notre deuxième groupe de témoins. Nous poursuivons notre étude de la sécurité économique des femmes au Canada.

De la société Ingénieurs Canada, nous avons avec nous Jeanette Southwood. De l'Agence spatiale canadienne, nous avons le plaisir d'accueillir Marie-Claude Guérard et Dominique Breden.

Nous sommes impatients d'entendre ce que vous avez à nous dire.

Nous passons la parole à Jeanette. Vous avez sept minutes.

Mme Jeanette Southwood (vice-présidente, Stratégie et Partenariats, Ingénieurs Canada): Merci, madame la présidente, de m'avoir offert cette occasion de comparaître devant le Comité aujourd'hui.

Je suis vice-présidente de Stratégie et Partenariats de l'organisme Ingénieurs Canada. J'ai le grand plaisir de vous présenter ce que fait notre société pour protéger la sécurité économique des femmes en promouvant le recrutement des femmes ingénieures et le maintien de leurs effectifs.

Ingénieurs Canada est un organisme national. Il représente les 12 associations provinciales et territoriales qui réglementent l'ingénierie au Canada et qui accréditent les ingénieurs professionnels, dont le nombre dépasse 290 000 au Canada. Notre organisme et ses associations membres veillent aux progrès de notre profession tout en protégeant les intérêts du public.

Depuis longtemps, Ingénieurs Canada cherche à faciliter l'entrée et le succès des femmes en ingénierie. L'embauche et le maintien des effectifs féminins en ingénierie constituent l'un des meilleurs moyens d'améliorer la sécurité économique des femmes. En effet, les domaines de l'ingénierie, des affaires et de la santé comptent parmi les professions les mieux rémunérées au Canada. De plus, l'ingénierie réunit les réalisations des autres professions STEM — les sciences, la technologie et les mathématiques — afin d'améliorer la vie des populations du monde et de les aider. En fait, les résultats du sondage international décrit dans le rapport du Queen Elizabeth Prize for Engineering indiquent qu'au cours de ces 20 prochaines années, l'ingénierie aura pour rôle principal de résoudre les problèmes du monde. Son deuxième rôle sera d'inspirer l'innovation, et son troisième rôle sera d'améliorer la qualité de vie des gens.

Bien que l'ingénierie leur offre d'excellents débouchés, les femmes — qui constituent environ 50,4 % de la population canadienne — ne représentent que 12 % des ingénieurs accrédités et 19 % des étudiants de premier cycle en ingénierie. Il est clair qu'une carrière en ingénierie améliore grandement la sécurité économique des femmes, mais il est également important que notre profession représente adéquatement le public dont elle protège les intérêts. Ensemble, nous devons nous efforcer d'attirer les groupes sous-représentés — notamment les femmes — vers les programmes d'enseignement en ingénierie et de les encourager à se lancer dans cette carrière. En effet, il est crucial qu'elles améliorent leur stabilité économique et qu'elles se fassent reconnaître dans les industries à prédominance masculine.

Plusieurs facteurs découragent les femmes d'embrasser la profession d'ingénieure. Il peut s'agir de l'inégalité des salaires entre hommes et femmes, du manque de souplesse du système actuel de congé de maternité et de congé parental ainsi que de la notion courante qui veut que l'ingénierie soit une industrie à prédominance masculine. Il existe d'autres facteurs dont nous ne sommes pas vraiment au courant ou qui demeurent souvent anecdotiques.

Ces enjeux sont extrêmement importants. Toutefois, je vais axer mon allocution sur le besoin de fonds gouvernementaux pour soutenir la recherche en ingénierie. Cette recherche nous permettra de mieux comprendre les raisons pour lesquelles les jeunes femmes s'écartent de cette profession et de concevoir des initiatives que les décideurs et les intervenants pourront mettre en oeuvre pour aider les femmes à embrasser notre profession. Cette recherche servira aussi à mieux comprendre ce qui entrave le maintien des effectifs féminins dans ce domaine.

Avec tous les organismes de réglementation qu'il représente, Ingénieurs Canada s'efforce de hausser le pourcentage d'agrément des femmes à 30 % d'ici à 2030. Nous appelons cet objectif « 30 en 30 ». À l'heure actuelle, les ingénieures agrées constituent 17 % de la population des ingénieurs, et ce pourcentage n'a pas augmenté au cours de ces trois dernières années.

Afin d'éliminer les facteurs qui éloignent les femmes de notre profession, les intervenants ont besoin que le gouvernement établisse des politiques nationales visant à encourager les jeunes — surtout les filles — à faire des études postsecondaires en ingénierie pour ensuite embrasser cette profession. Ce soutien devrait commencer dès l'école primaire, pour ensuite se poursuivre aux niveaux secondaire et postsecondaire.

S'ils acquièrent des compétences dans les domaines de STEM, les jeunes Canadiens seront prêts à embrasser la carrière de leur choix, quel que soit leur sexe. Malheureusement, bien que la représentation des femmes dans les universités et dans les collèges de notre pays se soit accrue au cours de ces dernières décennies, les étudiantes ne choisissent que rarement des disciplines de STEM, surtout en ingénierie.

Selon les résultats d'une analyse menée par Statistique Canada en 2011, de tous les étudiants qui terminent leur secondaire avec des notes de 80 à 89 %, 52 % des garçons environ choisissent un programme universitaire en STEM, et seulement 22 % des filles le font. De tous les élèves qui ont terminé le secondaire avec des notes inférieures à 80 % et qui sont allés à l'université, 30 % environ des garçons ont choisi un programme de STEM alors que seulement 10 % des filles l'ont fait. On constate donc un grand écart dans le choix de programmes de STEM entre les garçons et les filles qui jouissent du même niveau de réussite scolaire.

Ces taux d'inscription sont même plus bas dans les disciplines de l'ingénierie. On constate un bien moins grand nombre d'étudiantes qui s'inscrivent à des programmes de premier cycle en ingénierie et qui en sortent diplômées que dans les autres disciplines. En 2011, 59 % des diplômés de 25 à 34 ans en sciences et en technologie étaient des femmes, alors qu'en ingénierie, ce taux n'était que de 23 % cette année-là.

● (0945)

Il existe un consensus sur le fait que la participation des jeunes aux matières liées aux STIM est un moyen clé pour accroître l'intérêt d'un enfant à l'égard de l'ingénierie. De nombreuses parties prenantes du milieu interviennent dans la prestation de programmes de sensibilisation pour cette raison, le but ultime étant de promouvoir l'inscription aux programmes d'ingénierie. Ces programmes s'adressent souvent aux jeunes femmes puisqu'elles sont moins susceptibles de choisir une carrière dans ce domaine.

La compréhension des raisons fondamentales pour lesquelles les filles sont moins susceptibles que les garçons de choisir des programmes de STIM après leurs études secondaires permettrait de mieux préparer les parties prenantes du milieu à concevoir des stratégies ciblées visant à mobiliser les jeunes filles à un moment de leur vie où elles pourraient commencer, si elles choisissaient le domaine de l'ingénierie, à se préparer en conséquence.

Pour attirer des jeunes femmes dans des programmes d'ingénierie ainsi que dans la profession, il est nécessaire que le gouvernement fédéral octroie des fonds de recherche afin de nous aider à mieux comprendre pourquoi les jeunes femmes ne choisissent pas ce parcours de carrière. La recherche devrait porter sur les facteurs qui dissuadent les femmes de poursuivre des études secondaires en génie, même lorsqu'elles possèdent les qualités et les compétences requises. Il est important que les gens du milieu disposent de ces données pour être en mesure de supprimer les écueils qui dissuadent les femmes de faire carrière en génie.

Nous encourageons également le gouvernement fédéral à intégrer la recherche dans les critères de financement des programmes fédéraux, comme PromoScience, afin que ces programmes puissent s'attaquer aux causes mêmes du problème. Lorsqu'il est question des STIM, l'accent est trop souvent placé sur les sciences, les technologies et les mathématiques, au détriment de l'ingénierie. C'est pourquoi les programmes examinés pour un financement dans le cadre de PromoScience devraient cibler l'ingénierie.

Le départ des effectifs féminins de la profession menace réellement notre capacité à retenir les femmes dans la profession. En tant qu'ingénieure professionnelle, j'ai moi-même vu des femmes quitter la profession à cause des obstacles auxquels elles se heurtent dans leur milieu de travail. J'ai eu la chance d'avoir pu surmonter bon nombre de ces obstacles dans mon propre parcours professionnel. J'ai fait une belle carrière en génie. Le mois prochain, je recevrai un doctorat honorifique. Malheureusement, de nombreuses femmes n'ont peut-être pas le soutien ou les possibilités dont elles ont besoin pour surmonter ces obstacles qui sont souvent la cause de leur abandon de la profession, par exemple la rigidité du congé de maternité, le manque d'équité salariale et la culture du milieu de travail.

Des études menées aux États-Unis et ailleurs dans le monde démontrent l'exode des femmes de la profession d'ingénieur. Au Canada, à part quelques données empiriques, nous n'avons pas beaucoup d'information sur l'ampleur de ce problème. En absence de données précises pour orienter leurs efforts, les acteurs du milieu de l'ingénierie peuvent difficilement faire des choix éclairés quant aux mesures qui permettraient de retenir les femmes dans la profession.

C'est pourquoi Ingénieurs Canada encourage le gouvernement fédéral à financer la recherche sur les effectifs de notre profession afin de faire la lumière sur les raisons qui incitent les femmes à quitter la profession, de corriger le tir et de multiplier les possibilités offertes aux femmes. Nous voulons offrir à nos professionnelles un emploi stable et bien rémunéré afin de protéger leur sécurité

économique. Ingénieurs Canada encourage également le gouvernement fédéral à cibler particulièrement la recherche portant sur les femmes autochtones et des minorités visibles.

Madame la présidente, je vous remercie de m'avoir invitée à exposer notre point de vue devant le comité aujourd'hui sur cet important enjeu.

● (0950)

[Français]

La présidente: Merci beaucoup.

Madame Guérard, vous disposez de sept minutes.

[Traduction]

Mme Marie-Claude Guérard (dirigeante principale des finances, Agence spatiale canadienne): Je vous remercie.

[Français]

Madame la présidente, honorables membres du Comité, permettez-moi tout d'abord de vous remercier de l'invitation.

À titre de dirigeante principale des finances, je suis heureuse de vous présenter un portrait de la représentation des femmes au sein de l'Agence spatiale canadienne.

L'Agence déploie de nombreux efforts pour assurer une plus grande présence de femmes non seulement au sein de son personnel, mais également dans l'ensemble des professions reliées aux sciences, aux technologies, à l'ingénierie et aux mathématiques.

L'accès à une main-d'oeuvre qualifiée, diversifiée et innovante est une priorité pour nous.

Avant d'aller plus loin, permettez-moi de vous présenter ma collègue Mme Dominique Breden, dirigeante principale, Vérification et évaluation. Elle est également notre championne de l'équité en emploi ainsi que championne du Comité des femmes en sciences, technologies et gestion.

Tout d'abord, je suis fière de vous informer que l'Agence spatiale canadienne atteint les cibles de représentation des femmes dans le domaine scientifique de façon globale.

[Traduction]

Le travail du Comité des femmes en sciences, technologies et gestion depuis quinze ans a permis d'augmenter le nombre de femmes dans des postes scientifiques, techniques et de leadership au sein de l'organisation. Il est à noter qu'en 2002, les femmes représentaient 13 % des employés scientifiques de l'Agence. Et aucune ne faisait partie de la haute gestion.

[Français]

La représentation des femmes dans les postes d'ingénieurs, de techniciens et de scientifiques à l'Agence spatiale canadienne correspond à leur disponibilité dans la population active. C'est donc 14,1 % chez les ingénieurs. La représentation des femmes dans les postes de cadres intermédiaires et dans les postes de haute gestion correspond également à leur disponibilité sur le marché.

Par contre, dans les postes de gestion des secteurs scientifiques et technologiques, elles sont encore sous-représentées. Par exemple, chez les gestionnaires en ingénierie, le taux de représentativité des femmes est environ trois fois moindre que le taux de disponibilité. Nous poursuivons donc nos efforts en portant une attention particulière à ces secteurs particuliers de l'organisation.

Au départ, les initiatives de ce comité visaient principalement à sensibiliser les employés de l'Agence aux difficultés d'accès des femmes aux postes de gestionnaires et à des fonctions exécutives.

En 2014, un cadre de référence, inspiré d'initiatives semblables dans d'autres agences spatiales, notamment la NASA et les agences spatiale européenne et allemande, a été rédigé et entériné par notre comité exécutif qui reconnaît ainsi et appuie l'importance des efforts déployés pour améliorer la présence des femmes dans les postes de gestion.

Les membres de notre comité continuent de suivre les enjeux actuels et émergents à l'Agence et de se tenir au fait des pratiques exemplaires au gouvernement. Elles font des exposés aux employés sur les défis et les possibilités que représentent les questions d'égalité entre les sexes. Elles participent aussi à des activités de réseautage et elles élaborent des plans pour soutenir les femmes dans leur cheminement de carrière. Enfin, elles assistent régulièrement aux réunions du comité exécutif de l'Agence pour faire le point et formuler leurs recommandations.

● (0955)

[Traduction]

Les efforts déployés au fil des ans ont été fructueux. Depuis 2009, le nombre de femmes dans la catégorie scientifique et professionnelle atteint les objectifs d'équité en matière d'emploi.

[Français]

Notre comité des femmes en sciences, technologie et gestion déploie aussi beaucoup d'efforts pour créer un comité national des femmes pour augmenter la visibilité de ce groupe au sein de la communauté fédérale. La proposition pour la création de ce comité national a notamment reçu l'appui de 38 ministères et agences gouvernementales, et a été remise au Secrétariat du Conseil du Trésor pour présentation au greffier du Conseil privé en décembre dernier.

Dans tous nos processus de recrutement, nous mettons tout en place pour aller chercher ces femmes talentueuses qui oeuvrent dans la communauté STIM canadienne, c'est-à-dire la communauté des sciences, technologies, ingénieries et mathématiques. C'est aussi vrai pour nos astronautes.

À cet effet, une stratégie de mobilisation à l'échelle nationale a aussi été mise sur pied pour nous permettre de rejoindre le plus grand nombre possible de Canadiens dans le cadre de la campagne de recrutement d'astronautes présentement en cours. Un effort particulier a été fait pour rejoindre les femmes et les Autochtones, notamment par le truchement des médias et des publications ciblées sur les réseaux sociaux.

Cette stratégie visait à solliciter l'aide des parties prenantes variées dont les universités, des associations professionnelles et des partenaires gouvernementaux comme Condition féminine Canada, pour rejoindre les femmes et les inciter à postuler.

Ces efforts ont permis des gains non négligeables. Lors de la dernière campagne de recrutement en 2008-2009, 18,6 % des candidats qui avaient présenté une demande étaient des femmes. Cette fois-ci, la proportion a atteint 24 %, ce qui demeure tout de même inférieur à la proportion de femmes disponibles dans les

secteurs ciblés, c'est-à-dire 32 %. Le processus de recrutement lui-même a également été conçu afin qu'il soit équitable. La proportion de femmes toujours dans la course est de 29,4 % soit 5 candidates sur un total de 17.

[Traduction]

Nos candidates astronautes sont aussi des modèles d'inspiration pour les jeunes du Canada. Chacune possède un parcours unique en STIM et elles sont les ambassadrices des occasions offertes aux femmes dans ces domaines.

[Français]

Nous avons d'ailleurs créé des profils numériques mettant en lumière le parcours, la carrière, les études et les compétences exceptionnelles des 72 meilleurs candidats astronautes. Des enseignants et des conseillers de carrière nous ont même envoyé des messages de remerciement après avoir utilisé ces profils en classe pour mettre un visage sur les possibilités de carrière qui s'offrent à nos jeunes Canadiens.

L'espace possède un grand pouvoir d'inspiration. Lorsqu'ils sont de passage au Canada, nos astronautes visitent les Canadiens dans leur coin de pays afin de promouvoir l'espace, les découvertes scientifiques et les STIM.

Plusieurs porte-parole féminines de l'Agence, scientifiques, ingénieures, participent chaque année à des événements qui s'adressent à des publics variés dont certains typiquement féminins, comme The Sky's No Limit - Girls fly too!, en Colombie-Britannique, et Les Filles et les Sciences, à Montréal.

Nous continuons nos efforts de communication et de sensibilisation pour inspirer, stimuler, encourager et alimenter les jeunes scientifiques, explorateurs et innovateurs de demain.

Grâce à nos efforts pour augmenter la présence des femmes dans des postes clés au sein de notre effectif et pour assurer une plus grande disponibilité d'une main-d'oeuvre qualifiée, nous pourrions, non seulement assurer la réalisation du Programme spatial canadien, mais également contribuer à ce que le Canada se taille une place de choix dans une économie du savoir.

Cela conclut ma déclaration d'ouverture.

Je vous remercie de votre attention. Je serai heureuse de répondre à vos questions.

La présidente: Merci beaucoup.

[Traduction]

Nous allons maintenant amorcer notre ronde de questions avec ma collègue, madame Damoff. Vous avez sept minutes.

Mme Pam Damoff: Merci. Je vous remercie également, mesdames, d'avoir répondu à notre invitation. C'est un grand plaisir de vous accueillir ici et d'entendre vos témoignages. Puisque nous avons des représentantes de l'Agence spatiale parmi nous, je ne peux m'empêcher de leur poser la question suivante. Que peut faire le gouvernement fédéral pour aller audacieusement là où personne n'est encore allé...

Des voix: Oh, oh!

Mme Pam Damoff: ... afin que l'équité salariale et la parité hommes-femmes soient désormais la norme dans les emplois en génie et aussi l'Agence spatiale où les femmes sont sous-représentées? Vous nous avez donné des exemples, mais le gouvernement fédéral ne pourrait-il pas mettre en place des programmes ciblés pour vous épauler dans vos efforts?

• (1000)

[Français]

Mme Marie-Claude Guérard: Bien sûr.

Madame Breden, voulez-vous parler de notre comité?

Mme Dominique Breden (dirigeante principale, Vérification et évaluation et agente supérieure en matière de divulgation et d'actes répréhensibles, Direction de l'audit et de l'évaluation, Agence spatiale canadienne): À la question de Mme Damoff, je répondrai: oui, en effet.

Au cours de la dernière année, comme Mme Guérard l'a mentionné, nous avons pris l'initiative de mettre en place un comité national des femmes. Nous avons constaté que les autres groupes d'équité en emploi, soit les autochtones, les minorités visibles et les personnes handicapées, avaient formé des comités nationaux. En ce qui concerne les femmes, aucun comité national n'existait.

En 2015, nous avons posé une question à la greffière du Conseil privé, Mme Janice Charette, lorsqu'elle était de passage à l'Agence spatiale canadienne. Nous lui avons demandé s'il était possible de mettre sur pied un comité national, puisque cela aiderait les femmes à atteindre l'équité en emploi. On nous a répondu que si le besoin était existant, nous pourrions aller de l'avant. Nous sommes donc partis de cette idée, et nous sommes allés chercher l'appui de 38 ministères. Nous avons élaboré une proposition en vue de créer un comité, parce que nous croyions vraiment que cela aiderait à améliorer le sort des femmes au sein de tout l'appareil fédéral, que ce soit sur le plan scientifique ou autre.

Mme Marie-Claude Guérard: Je pourrais peut-être ajouter un élément relatif au nouveau Programme d'innovation qui a été mis en avant par le ministre, L'hon. Navdeep Bains.

Une portion de ce programme est innovatrice et va favoriser le développement potentiel économique des femmes et d'autres groupes sous-représentés. Relativement à cela, l'Agence spatiale canadienne est à développer une vision du secteur de l'espace. Étant donné ce que nous savons, soit que les accomplissements dans le domaine spatial sont très visibles, cela nous permettra de continuer à promouvoir l'innovation et d'attirer les jeunes et les femmes dans ces secteurs d'activités. Ce sont donc les deux axes sur lesquels nous travaillons.

[Traduction]

Mme Jeanette Southwood: Pour favoriser l'équité salariale, nous encourageons le gouvernement fédéral à mettre en place des stratégies, politiques, pratiques et programmes qui s'inspirent de ce qui a bien fonctionné ailleurs dans le monde. Ingénieurs Canada se réjouit de voir que le gouvernement fédéral s'est engagé, dans son budget de 2017, à déposer une loi en matière d'équité salariale. Nous encourageons le gouvernement à adopter des pratiques adoptées dans d'autres pays, par exemple la conduite de vérifications internes sur l'égalité entre les sexes dans les entreprises de 10 employés et plus et l'imposition d'amendes pour non-conformité, comme le fait le Danemark, la publication des données sur la rémunération, comme le font la Belgique, la Finlande et le Royaume-Uni, et l'intégration d'un programme d'égalité entre les sexes dans les politiques sur les ressources humaines, comme le fait l'Islande. Le gouvernement

fédéral pourrait aussi encourager toutes les provinces canadiennes à adopter des pratiques exemplaires favorisant un salaire égal pour un travail d'équale valeur. Il pourrait s'inspirer du modèle qui existe déjà dans certaines provinces, notamment en Ontario, qui oblige les employeurs des secteurs public et privé à se doter de stratégies d'équité salariale.

Merci.

Mme Pam Damoff: Je vous remercie.

Dans le cadre de notre étude, nous avons entendu parler de l'importance des mentors pour encourager les jeunes femmes à entreprendre une carrière, mais également à la poursuivre. Vous avez dit qu'il est toujours difficile de retenir les femmes dans la profession. Que pouvons-nous faire pour promouvoir ce programme de mentorat?

Dans ma circonscription, je sais qu'il existe des programmes de partenariat qui ont connu un immense succès pour inciter des nouvelles recrues dans une entreprise à y poursuivre leur carrière. Que peut-on faire pour promouvoir ce genre de mentorat?

[Français]

Mme Dominique Breden: L'Agence fait partie du portefeuille du ministère de l'Innovation, des Sciences et du Développement économique. Au cours de la dernière année, le ministère a mis en avant la Dr Roberta Bondar Career Development Program for Young Women in Science and Technology. Ce dernier est un peu similaire au Jeanne Sauvé Career Development Program, qui est destiné aux femmes de carrière, mais il s'adresse aux jeunes femmes. Ce programme, qui a été créé par le ministère de l'Innovation, des Sciences et du Développement économique, est présentement accessible dans certains ministères.

Il pourrait être intéressant d'accroître le nombre de ministères où le programme est disponible. Dans le cadre de ce dernier, des jeunes femmes qui travaillent en sciences et en communications, soit dans le secteur privé, soit dans des ministères fédéraux, sont jumelées à des cadres du secteur privé ou du gouvernement fédéral. Elles peuvent ainsi profiter d'un mentorat intéressant, que ce soit au gouvernement ou dans le secteur privé. En général, nous essayons de faire en sorte qu'il y ait un mélange des deux.

L'Agence spatiale canadienne participe à ce programme, qui est pour le moment un projet pilote. Il serait souhaitable que ce programme se poursuive et prenne de l'ampleur.

• (1005)

[Traduction]

Mme Jeanette Southwood: Cette question est reliée à ce que nous venons de dire, à savoir qu'il faut entreprendre une recherche sur ce qui attire et retient les femmes dans la profession. Je pense que le mentorat est un atout important, avec le parrainage. En plus d'offrir aux jeunes femmes un mentorat et un encadrement tout au long de leur carrière, nous devons aussi chercher activement des possibilités de parrainage dans leur domaine. La recherche peut nous permettre de définir les principaux leviers susceptibles d'attirer les femmes dans la profession et de les convaincre de rester. Je donnerai l'exemple des projets d'infrastructures.

Parmi les disciplines du génie, la plus souvent choisie par les femmes est le génie civil. À en juger par les investissements du gouvernement fédéral dans le secteur des infrastructures, on pourrait penser que ces mesures profitent grandement aux femmes. Pourtant, nous avons toutes constaté que la recherche démontre que les investissements dans les infrastructures profitent beaucoup moins aux femmes qu'aux hommes.

Cela s'explique en partie par le fait que les femmes ne se dirigent pas vers le secteur des infrastructures qui offre de fantastiques possibilités. Nous y voyons là un signe de plus de la nécessité de la recherche afin que nous puissions mieux cerner les facteurs d'attractivité et de rétention des femmes dans la profession. Nous devons aussi nous pencher sur le rôle du mentorat, du parrainage et celui joué par de nombreux autres facteurs, comme la culture du milieu de travail.

La présidente: Excellent.

Je vais exercer mon privilège pour poser quelques questions parce qu'en tant que première ingénieure à avoir été élue à la Chambre des communes, je souhaite ardemment que les choses bougent ici.

Je suis consternée par les témoignages que j'entends aujourd'hui. Lorsque j'ai amorcé ma carrière d'ingénieure, en 1980, les femmes composaient 12 % des effectifs et je suis découragée d'apprendre que ce pourcentage n'a pas changé.

Une chose qui était très courante à mon époque, et je peux en témoigner personnellement, c'est que les conseillers en orientation n'encourageaient pas les femmes à choisir l'ingénierie parce que c'était un domaine dominé par les hommes. Par ailleurs, le harcèlement chronique au travail et discrimination systémique en matière de promotion et de rémunération sont autant de facteurs qui ne les encourageaient pas à rester dans la profession.

Jeanette, est-ce que la situation a évolué un peu ou ces facteurs sont-ils toujours présents?

Mme Jeanette Southwood: Certainement. Merci beaucoup, Marilyn.

D'après les données empiriques dont nous disposons, les facteurs que vous décrivez sont parmi les principales raisons qui poussent de nombreuses femmes à abandonner le génie. De grands progrès ont pourtant été accomplis pour attirer les femmes dans ce domaine. Par exemple, l'an dernier à l'Université de Toronto, les femmes représentaient plus de 40 % des nouveaux étudiants.

Mais que sont devenues toutes les femmes qui ont commencé leurs études en même temps que nous? Pourquoi ne sont-elles pas représentées aujourd'hui dans les échelons supérieurs de leur profession? Elles pourraient servir de modèles. Et qu'en est-il de leur motivation initiale à choisir cette profession?

Les facteurs que vous décrivez, Marilyn, sont les mêmes que nous avons constatés et dont nous entendons parler. Comme nos données sont surtout empiriques, il est difficile de déterminer quelle est la bonne chose à faire dans le contexte canadien.

Aux États-Unis, on a mené des études sur les mesures prises pour garder les femmes dans la profession. Nous pouvons nous inspirer de ces études. Nous pouvons aussi transmettre au comité les liens vers ces études ainsi que les rapports. Nous savons que le contexte canadien est différent et nous devons d'abord chercher à le comprendre.

La présidente: Ma deuxième question est pour l'Agence spatiale canadienne. Lorsque vous avez parlé de la représentation des femmes à divers échelons de la direction, j'ai remarqué que vous faisiez toujours référence à la disponibilité des femmes dans la population active. Cela m'a plu parce que nous entendons beaucoup parler de quotas. Se fixer une cible de 50 %, alors que la main-d'oeuvre disponible est inférieure, ce n'est pas une bonne idée.

Lorsque je travaillais dans le secteur, l'une des stratégies efficaces consistait à exiger, pour chaque contrat octroyé, que l'entreprise embauche un certain nombre de femmes. Par exemple, pour les technologues en instrumentation, le taux de disponibilité dans le

milieu de travail était de 30 %. J'aimerais que vous nous expliquiez plus en détail ce concept.

• (1010)

[Français]

Mme Dominique Breden: Oui, certainement.

Au gouvernement fédéral, comme vous le savez, les objectifs d'équité en emploi pour les différents groupes sont fondés sur la disponibilité au sein de la population active. Cela fait en sorte qu'au sein des organismes, on veut avoir le même portrait qu'on retrouve dans la population active.

Actuellement, concernant les statistiques, chaque ministère doit établir ses propres cibles comparativement aux données statistiques disponibles. Par contre, présentement, les données utilisées par tous les ministères sont celles de 2011. Les données sont mises à jour tous les quatre ans et les nouvelles données qui seront utilisées bientôt seront celles de 2016. On verra peut-être un changement, tout dépendant de la disponibilité au sein de la population canadienne. Toutefois, à ce moment-ci, en ce qui concerne l'Agence spatiale canadienne, le taux est de 36 % de cadres alors que la disponibilité au sein de la population canadienne est de 37 %. L'Agence a donc travaillé très fort au cours des dernières années pour combler les écarts, de façon globale, pour ce qui est des postes de direction. Les efforts ont porté leurs fruits.

Pour ce qui est des domaines scientifiques, comme Mme Guérard le mentionnait plus tôt, beaucoup de travail a également été fait. Comme vous le dites, en 1980, le taux était de 12 %. Le taux de disponibilité actuellement, selon les statistiques de 2011, est de 16 %. Les ministères veulent atteindre la cible et, à l'Agence, nous l'atteignons avec un taux de 17 %.

[Traduction]

La présidente: Excellent.

Je m'adresse maintenant à vous deux. Que peut faire le gouvernement fédéral pour accroître le nombre de femmes dans le milieu du génie ou de l'espace et pour accroître le taux de rétention?

Mme Marie-Claude Guérard: Je pense que nous devons être une source d'inspiration pour nos jeunes.

[Français]

En s'appuyant sur la stratégie en innovation, l'Agence spatiale canadienne veut vraiment investir davantage dans des efforts d'inspiration des jeunes et être présente dans différents domaines. Cela ne se ferait pas nécessairement seulement dans les institutions collégiales et universitaires, mais avant d'en venir à cette étape, il faut vraiment créer un déclic chez nos jeunes garçons et jeunes filles. Évidemment, plus on accroît la masse critique de ces jeunes qui vont s'inscrire aux programmes de sciences très rapidement, plus on va accroître notre main-d'oeuvre.

Une des façons par laquelle l'Agence encourage la participation, c'est en subventionnant l'inscription de nos jeunes universitaires à des conférences internationales. Nous les faisons rencontrer les professionnels du domaine spatial, à l'échelle internationale. Dans un deuxième temps, nous accompagnons ces jeunes afin de leur permettre de développer un réseau de connaissances et nous leur offrons des stages au sein de l'Agence spatiale canadienne, afin qu'ils puissent continuer à apprendre. Nous poursuivons le cheminement avec eux et nous les aidons.

C'est donc une aide vraiment ponctuelle, mais je crois que s'il y a un moyen que le gouvernement fédéral devrait vraiment utiliser, c'est de les inspirer, de susciter l'intérêt des jeunes le plus tôt possible.

[Traduction]

La présidente: Jeanette.

Mme Jeanette Southwood: Je pense qu'il est extrêmement important d'être une source d'inspiration, d'être des modèles afin d'encourager les étudiantes et les jeunes à se lancer dans tous les domaines des STIM. Il est très important qu'ils soient bien préparés à profiter de l'avantage découlant de la sécurité économique que leur apporte un emploi dans les STIM.

Je crois aussi qu'il est important que le gouvernement fédéral et l'ensemble des intervenants du secteur comprennent vraiment ce qui empêche les femmes et les jeunes de choisir ces domaines. Chez nous, l'investissement dans la recherche est une priorité et l'idéal serait de lancer des projets de recherche dans les plus brefs délais. Il faut aussi réagir rapidement aux recommandations des chercheurs afin de pouvoir maintenir l'élan autour de cette question.

Je vous remercie.

• (1015)

La présidente: C'est excellent.

Je tiens à remercier Ingénieurs Canada de me faire l'honneur de me décerner ce doctorat honorifique. Je vais essayer d'être un modèle et un mentor digne de cet honneur.

Madame Malcolmson, vous avez maintenant la parole pour sept minutes.

Mme Sheila Malcolmson: Je vous remercie, madame la présidente.

J'ai quelques questions pour Ingénieurs Canada. Comment engager des dépenses en infrastructures, tout en profitant de ce levier pour faire entrer un plus grand nombre de femmes dans la population active? Des témoins précédents nous ont dit que nos investissements pourraient avoir des conséquences non souhaitées, que les investissements dans les infrastructures traditionnelles risquaient de profiter beaucoup plus aux hommes qu'aux femmes, si nous n'envoyons pas de femmes sur le terrain comme ingénieures ou travailleuses.

Il y a quelques mois, le comité a entendu le témoignage d'une professeure de l'Université Simon Fraser qui a relaté une expérience réussie qui s'est déroulée tout près de chez moi, mais que j'avais oubliée parce que c'était il y a 25 ans. Il s'agit de la construction de l'autoroute de l'île de Vancouver qui a fait grimper le nombre d'embauches de femmes dans le cadre de projets d'infrastructures. J'aimerais vous lire quelques extraits de son témoignage. « Le tracé de la route passait par un territoire appartenant aux Premières Nations. Des mesures d'équité ont donc été prises et, à l'époque, le gouvernement était » — il se trouve qu'il était néo-démocrate — « très attaché au respect de l'équité. Puis d'ajouter: « Il faudra que le gouvernement exerce une pression suffisamment forte au départ pour y parvenir, car ni les entrepreneurs ni les syndicats ne souhaitent ces mesures. Il sera extrêmement important que les accords soient assortis de clauses précises sur l'embauche fondée sur l'équité en matière d'emploi, laquelle devra être appliquée en priorité par rapport aux autres types d'embauche. Les plus hauts échelons de direction devront également montrer leur appui à ces clauses. » Elle a ensuite précisé: « Au début, les femmes représentaient 2 % de la main-d'oeuvre et elles ont atteint 20 % à un moment donné. » Elle a terminé son témoignage ainsi: « Je tiens à dire que c'est le genre de chose que nous avons entendue au début de la construction de l'autoroute de l'île de Vancouver et que, par la suite, les employeurs et les syndicats étaient tous très, très satisfaits de ce qui s'était passé.

Les femmes avaient été embauchées et l'entreprise était heureuse de les réembaucher par la suite. »

Ce témoignage a été livré le 9 février.

Connaissez-vous d'autres exemples inspirants où l'intervention du gouvernement a fait bouger les choses et ouvert un débouché pour la prochaine génération de femmes et où, durant le processus d'attribution du marché, il a fait savoir qu'il octroierait le contrat au soumissionnaire qui lui démontrerait sa capacité à offrir un certain pourcentage d'emplois à des femmes, des Autochtones, des apprentis?

Mme Jeanette Southwood: Oui, nous en avons, mais ils proviennent surtout de pays européens, notamment de l'Islande et de la Belgique. Nous avons des rapports que nous pouvons vous faire parvenir.

Dans mon allocution, j'ai glissé un mot sur des études menées aux États-Unis sur les facteurs susceptibles d'augmenter ou de diminuer les taux de rétention des femmes dans le domaine de l'ingénierie.

J'aimerais m'arrêter sur un rapport publié sous le titre *The Athena Factor*, qui soutient que 52 % des femmes quittent leur profession dans les domaines des sciences, de l'ingénierie et des technologies. Les auteurs ont étudié leurs trajectoires professionnelles dans de nombreux domaines, dont celui des infrastructures, et défini les facteurs étaient susceptibles de les retenir dans ce domaine particulier.

S'agit-il de mesures immédiates comme celles que vous avez décrites, Sheila, ou de mesures qui requièrent peut-être un délai d'exécution et une certaine planification? L'ouvrage met en évidence plusieurs facteurs importants qui, malgré les efforts déployés pour créer des rôles pour les femmes, n'ont pas empêché ces dernières à quitter la profession. Les auteurs ont qualifié ces facteurs d'« antigènes ». Elles en ont identifié cinq, dont la marginalisation des femmes par la culture du milieu de travail, par exemple, le fait d'être la seule femme au sein d'une équipe ou sur un chantier, les aléas des parcours professionnels qui placent les femmes dans une impasse et les systèmes de risques et de récompenses en place dans ce genre de milieux qui peuvent également défavoriser les femmes.

Nous sommes tout à fait d'accord avec le principe ou l'idée de trouver des moyens de piloter un projet de cette nature. Comment devons-nous nous y prendre exactement? Nous sommes également conscients que nous devons d'abord comprendre les défis que pose le milieu de travail ainsi que leur incidence en matière d'attractivité et de rétention des femmes.

Merci.

Mme Sheila Malcolmson: Merci. Vos observations nous seront utiles. Si Ingénieurs Canada a déjà étudié les mécanismes de passation de marchés, je pense qu'il serait utile que nous ayons accès à ces études pour les ajouter à nos témoignages. Merci.

• (1020)

Mme Jeanette Southwood: Bien sûr, nous vous les ferons parvenir.

Mme Sheila Malcolmson: J'aimerais faire le suivi d'un deuxième point du mémoire que vous avez adressé au comité. Vous dites que les femmes ayant des enfants gagnent moins que celles qui n'en ont pas et que cela menace leur capacité à gagner autant que les hommes au cours de leur carrière, une situation qui pourrait être exacerbée par la récente annonce dans le budget fédéral de 2017 de prolonger le congé de maternité à 18 mois.

Pouvez-vous nous donner plus de détails sur les conséquences non voulues de cette mesure annoncée dans le budget de 2017.

Mme Jeanette Southwood: Avec plaisir.

Lorsque nous examinons les fiches de paie des femmes, à partir du jour où elles ont commencé à travailler — en général, avant leur premier congé de maternité — jusqu'à leur accession à des échelons supérieurs, nous constatons un écart dès le début. Cet écart — qui est déjà là au moment où la femme prend un congé de maternité — se creuse davantage durant son congé de maternité, parce que la structure est telle que la femme ne peut généralement pas profiter des hausses salariales accordées durant son absence, et ne peut, non plus, acquérir l'expérience requise.

Lorsque nous examinons les répercussions de cela sur les fiches de paie des femmes, nous devons tenir compte de l'ensemble des facteurs, mais surtout du fait qu'avant même de prendre un congé de maternité, son chèque de paie est généralement inférieur à celui d'un homme.

Merci.

Mme Sheila Malcolmson: C'est exact.

Je vous remercie.

Des témoins nous ont parlé du congé parental, « à prendre ou à laisser », qui est offert au partenaire qui n'a pas porté l'enfant, autrement dit l'homme. Ce congé peut inciter un homme à participer aux soins de son enfant, mais il risque aussi de l'emprisonner dans un partage à vie des responsabilités familiales et de soins non rémunérés.

Savez-vous si ce sujet est abordé dans votre profession?

Mme Jeanette Southwood: Oui, nous en entendons parler. Dans notre profession, nous encourageons fortement les hommes à se prévaloir de ce congé afin qu'ils aient l'occasion de passer du temps avec leur jeune enfant et de devenir des modèles de rôle pour les générations futures.

La présidente: Excellent.

Passons maintenant à Mme Ludwig, pour sept minutes.

Mme Karen Ludwig (Nouveau-Brunswick-Sud-Ouest, Lib.): Je remercie nos témoins pour les exposés de ce matin, et merci à vous, madame la présidente.

J'ai une série de questions.

Un témoin précédent a parlé de quotas. J'aimerais savoir ce que nos témoins pensent de l'établissement de quotas visant à assurer la représentation équitable des femmes dans les professions liées aux STIM, dans leurs industries et leurs secteurs respectifs.

Je pourrais commencer par Mme Breden et le génie aérospatial.

[Français]

Mme Dominique Breden: Nous ne parlons pas tellement de quotas, mais plutôt de cibles à atteindre. C'est le langage que nous utilisons au gouvernement fédéral.

Pour ce qui est des femmes, comme je le mentionnais tantôt, les cibles sont établies en fonction des statistiques. En ce sens, il serait intéressant que les statistiques les plus récentes puissent être utilisées plus rapidement pour calculer les taux de disponibilité dans la population. Nous sommes conscients que, ces dernières années, il y a eu beaucoup de mouvement, que ce soit pour les minorités visibles, les Autochtones, les femmes ou les personnes handicapées. Les statistiques peuvent varier grandement. Donc, il serait intéressant que les statistiques soient mises à jour plus régulièrement.

Cela dit, nous ne voulons pas seulement nous en tenir à atteindre les cibles. Nous sommes conscients que, pour maintenir les gens dans la profession, nous devons aller au-delà des cibles. Les activités que nous mettons en place et les programmes où nous voulons attirer...

[Traduction]

Mme Karen Ludwig: Excusez-moi, est-ce que je peux intervenir? Je n'ai peut-être pas été claire sur la différence entre une cible et un quota. Quand notre témoin précédent a affirmé, par exemple, qu'il fallait ébranler le système et imposer un quota réel, il y voyait donc un « incontournable ». Imaginons que l'aérospatiale ou l'ingénierie se voie imposer un quota de 50 % plutôt que de travailler à atteindre la cible de 50 %. Approuvez-vous l'idée d'un quota réel de 50 %?

[Français]

Mme Dominique Breden: Vous parlez d'un quota de 50 %. C'est certain que si nous établissons un quota de 50 %, par exemple, mais que cela est très différent de la disponibilité dans la population active, ce quota pourra être très difficile à atteindre.

Nous jugeons que la réglementation ou le processus qui a été mis en place, c'est-à-dire l'atteinte de cibles pour refléter le portrait de la population canadienne, permet d'aller chercher les femmes et d'être équitable.

• (1025)

[Traduction]

Mme Karen Ludwig: Je vous remercie.

Madame Southwood.

Mme Jeanette Southwood: Le problème avec les quotas, c'est qu'ils peuvent souvent renforcer l'idée que l'exigence numérique est la seule raison qui justifie que telle personne occupe un poste, ce qui renvoie alors à la perception des femmes sur le lieu de travail. Selon nous, les efforts et l'argent que le gouvernement devrait investir dans le système de quotas pourraient être utilisés à meilleur escient par la prise de mesures visant à remédier aux comportements hostiles, éhontés et déstabilisants qui ont cours dans la profession, ou par l'intégration de la gestion de carrière dans les moyens utilisés pour soutenir non seulement les femmes, mais aussi les autres catégories de personnes sous-représentées dans l'économie.

Mme Karen Ludwig: Merci.

Le 15 mai, un témoin a évoqué la baisse du nombre de femmes de 29 à 34 ans dans les domaines des STIM. L'âge moyen des femmes à la naissance d'un premier enfant étant de 30 ans, voyez-vous une corrélation entre le nombre d'années nécessaires à l'acquisition de l'expérience pouvant mener à un poste de responsabilités et le moment — qui coïncide avec la fin de ces années ou les recoupe — du meilleur âge, pour les femmes, de procréer et de faire des choix? Quel type de services ou quels services globaux le gouvernement fédéral peut-il recommander pour aider les femmes à réintégrer leur poste ?

Je commencerai avec vous, madame Southwood.

Mme Jeanette Southwood: Merci.

Il existe une étude américaine sur ce sujet précis, et la constatation que vous venez de décrire y trouve écho. L'étude indique qu'entre le milieu et la fin de la trentaine, les femmes connaissent une combinaison parfaite de conditions défavorables. En même temps qu'elles se heurtent à de sérieux obstacles professionnels, l'horloge biologique sonne et la pression de procréer s'accroît.

Le rapport recommande entre autres qu'à ce moment déterminant — qu'il qualifie d'« instant de lutte ou de fuite » —, les entreprises concernées soient en mesure de réduire considérablement le taux d'attrition des femmes.

L'excellent travail qui a été accompli aux États-Unis pourrait certainement nous aider à mieux comprendre la nature des enjeux, leurs conséquences et les mesures à mettre en place, en tenant compte du fait que cette étude émane du contexte américain et que la réalisation des recherches que nous avons précédemment encouragées pour le Canada permettrait de mieux refléter le contexte canadien.

Mme Karen Ludwig: Très bien.

Laissez-moi m'immiscer à nouveau avec une question supplémentaire pour les autres témoins ici présents.

Différents témoins ont mentionné l'exemple des longues périodes d'attente pour obtenir une place en garderie. Pour beaucoup de gens, il faut faire une demande un an à l'avance et payer des places qui dans certains cas coûtent très, très cher.

Dans le cas du génie aérospatial ou de l'ingénierie en général, la possibilité de mobilité professionnelle... Dans d'autres domaines comparables, il arrive souvent que cette mobilité débouche sur des possibilités de postes de responsabilité. Si, dans vos secteurs, les femmes et les hommes arrivés à l'étape de faire des choix importants sont limités par l'attente d'une place en garderie, cela n'aurait-il pas pour effet de réduire leur mobilité professionnelle?

Mme Jeanette Southwood: Je vais commencer. Oui, c'est certain. Quand j'étais jeune maman, je me souviens que j'étais très inquiète de savoir si j'allais avoir une place et où. Et au début de ma carrière d'ingénieure, j'aimais me projeter dans l'avenir et m'imaginer quelle serait la situation quand mon enfant irait à l'université, quand il deviendrait lui-même parent. Il est très intéressant de constater qu'en ce sens, les choses n'ont pas vraiment changé. Oui, je crois effectivement que ce serait un obstacle, absolument.

Mme Karen Ludwig: D'accord, merci.

[Français]

Mme Marie-Claude Guérard: À l'Agence spatiale canadienne, nous sommes choyés puisqu'il y a une garderie en milieu de travail. Au cours des dernières années, on a doublé le nombre de places. Cela permet aux jeunes de réserver une place dès qu'ils se joignent à l'Agence, ce qui leur permet de créer un réseau dans un milieu scientifique. Je pense que la gestion a su mettre en place des moyens pour permettre à nos employés d'avoir cette mobilité.

[Traduction]

Mme Karen Ludwig: Est-ce chose courante dans le milieu de l'aérospatiale?

La présidente: Désolée, votre temps est écoulé.

C'est maintenant au tour de Mme Harder, pour cinq minutes.

• (1030)

Mme Rachael Harder (Lethbridge, PCC): Merci beaucoup.

Je vous remercie d'avoir pris le temps de venir nous rencontrer pour nous raconter comment les choses se passent dans vos industries respectives.

Ma première question est pour Mme Breden. Vous avez parlé de quotas, et j'abonde dans votre sens quand vous dites que l'imposition de quotas numériques pour les femmes — leur façon de la percevoir —, peut être déstabilisante pour elles. Je vois quelque chose d'humiliant dans le système de quotas; il envoie aux femmes le message qu'elles n'ont pas obtenu ce poste sur la base du mérite, des compétences, des études ou de ce qu'elles ont à offrir. On a plutôt l'impression qu'il s'agit d'une nomination par protection, si l'on peut dire. Croyez-vous que les femmes puissent se sentir rabaisées par un système de quotas?

[Français]

Mme Dominique Breden: En effet, comme je l'ai mentionné plus tôt, il y a une différence entre les quotas et les objectifs d'embauche.

Quand on a des objectifs d'embauche, on recherche d'abord la compétence. On a des critères d'évaluation, un énoncé des critères de mérite, bref, on définit clairement les exigences pour les postes. On met en place des outils qui permettront, lors de l'évaluation des candidats, d'être équitable envers tout le monde. On veut s'assurer qu'à l'issue d'un processus de dotation, par exemple, personne ne se sent lésé, qu'il s'agisse d'un homme ou d'une femme. Pour chaque processus de dotation, on s'assure de mettre en place des outils d'évaluation neutres pour tous qui permettront d'avoir une évaluation basée sur le mérite.

Quand l'évaluation est complétée, par la suite, à compétence égale, quand des cibles ne sont pas atteintes, on privilégie une femme. Dans ce cas, les gens n'auront pas l'impression que cette personne a été choisie parce qu'elle est une femme.

L'Agence spatiale canadienne s'assure d'adopter les processus appropriés. J'y travaille depuis un certain nombre d'années et nous n'entendons pas le discours selon lequel on a engagé certaines personnes parce qu'elles étaient des femmes. Nous sommes conscients et c'est bien perçu et bien expliqué.

Je pense que tout est fonction de la façon par laquelle on communique, que ce soit avec l'ensemble des employés ou lors des processus de dotation ou, après coup, une fois que les processus sont terminés. La clé est aussi de s'assurer de bien transmettre l'information sur les façons de faire.

Ai-je répondu à votre question?

[Traduction]

Mme Rachael Harder: Oui, merci beaucoup.

Ma prochaine question est pour Mme Southwood.

Je pense que nous sommes tous ici dans le même but: protéger la liberté de choix des femmes par rapport au marché du travail, qu'il s'agisse des études qu'elles entreprennent, de l'emploi qu'elles convoitent ou de la carrière qu'elles choisissent, ou même de quitter leur carrière pour élever une famille, ce qui est aussi un choix de femmes.

Est-il sensé que pour protéger la liberté que toute femme doit avoir, nous nous en allions vers un système de quotas au moyen duquel nous chercherions à obtenir un nombre égal d'hommes et de femmes ou ne vaudrait-il pas mieux protéger ce choix en nous attaquant aux barrières qui existent et qui empêchent les femmes d'accéder à l'éducation qu'elles désirent, par choix, et à l'avancement de carrière qu'elles désirent, toujours par choix?

Laquelle de ces deux mesures vous paraît la plus logique: abattre les barrières ou imposer des quotas?

Mme Jeanette Southwood: Cela nous ramène à la nécessité de mener les recherches dont j'ai parlé tantôt. Nous savons qu'il existe des leviers. La culture du travail recèle des obstacles auxquels les femmes se butent. Mais nous ne savons pas exactement quels sont ces leviers dans le contexte canadien. Quels sont nos moyens d'action? Éliminer les barrières? Oui, nous pouvons affirmer en toute certitude que nous devons éliminer les barrières, mais quelles sont les principales barrières?

En ce qui a trait aux quotas, quand nous soutenons — ou que nous nous retenons de dire — qu'il faut établir des quotas, comprenons-nous vraiment les répercussions de ce que nous avançons?

À notre avis, l'enjeu relatif aux quotas est que si nous nous engageons dans cette voie sans en comprendre l'impact sur la culture du travail, et que nous avons affaire à une culture récalcitrante, nous pourrions en fait désavantager ceux qui bénéficient de ces quotas. Cependant, si les recherches démontrent que l'établissement d'un système de quotas, avec la création d'une culture de travail plus saine et plus inclusive, est une direction efficace à prendre, alors il est très important que nous comprenions cela.

Je crois que notre compréhension de la situation dans le contexte canadien n'est pas suffisante.

• (1035)

La présidente: Nous passons maintenant à Mme Vandenberg, pour cinq minutes.

Mme Anita Vandenberg: Merci beaucoup.

L'attraction, le recrutement, la rétention et l'avancement des femmes dans les professions liées aux STIM sont un thème récurrent au sein du Comité, et la séance d'aujourd'hui ne fait pas exception. Ce matin, un témoin a parlé de réintégration du poste. Il nous a appris que les femmes qui ont un niveau de scolarité élevé ont encore plus de difficulté que les autres à réintégrer le marché du travail après s'en être retirées pendant deux à trois ans ou plus pour des raisons familiales.

J'aimerais connaître vos expériences, parce que nous n'avons pas de données à ce sujet, que du oui-dire. Madame Southwood, vous avez parlé du manque de données propres au Canada, mais dans vos organisations, avez-vous pu constater que les femmes qui quittent leur poste pour des raisons familiales ont de la difficulté à le réintégrer, même lorsqu'elles cherchent activement un emploi?

Mme Jeanette Southwood: Oui, et c'est ce qui nous a convaincus de la nécessité de mettre en place des mesures de soutien pour la profession à l'échelle nationale et d'offrir aux professionnelles qui deviennent mères l'information dont elles ont besoin pour gérer la transition et mieux réintégrer la profession par la suite. Sans oublier non plus des mesures de soutien pour les employeurs. Nous avons publié un document intitulé *Gérer les transitions. Quoi faire avant, pendant et après un congé*, un guide de planification et de ressources à l'intention des employés et des employeurs. Il est conçu pour aider les ingénieures et les géoscientifiques — le document a été préparé en collaboration avec les géoscientifiques de partout au Canada — qui souhaitent prendre un congé de maternité ou un congé parental. Il s'adresse également à leurs employeurs.

L'expérience a démontré que réintégrer une organisation ou le marché du travail sans s'y être préparé peut être très frustrant, principalement lorsque les attentes ne sont pas gérées, et cela vaut aussi pour le départ. Il existe une solution simple pour y remédier:

gérer la transition de façon concrète et tirer un enseignement des pratiques prometteuses présentées dans le guide.

Merci.

Mme Anita Vandenberg: Excellent. Merci.

La parole est à Mme Guérard, de l'Agence spatiale canadienne.

[Français]

Mme Marie-Claude Guérard: Nous n'avons pas noté d'enjeux relatifs aux femmes au sein de l'Agence spatiale. C'est peut-être parce que nous avons de bonnes conditions de travail. Parfois, certaines personnes prolongent leur congé de maternité par un congé parental, pour des soins à la famille. On permet aussi des horaires de travail souples, du travail flexible. Il y a de bonnes communications entre la gestion et les employés, ce qui permet un retour satisfaisant après un prolongement de congé. Nous sommes choyés à cet égard.

[Traduction]

Mme Anita Vandenberg: Un grand merci.

Pour en revenir à certaines observations sur la culture du milieu de travail, bon nombre de témoins ont affirmé qu'une plus grande diversité des effectifs entraînait un changement dans la culture interne.

Vous avez parlé d'un élargissement de la diversité au sein de l'Agence spatiale. Avez-vous constaté un changement dans la culture? J'ai remarqué que dans votre campagne de sensibilisation en vue d'amener du sang neuf, il est également fait mention des femmes autochtones. La représentation d'autres groupes a-t-elle augmenté elle aussi — les Autochtones, les femmes handicapées, les femmes des minorités visibles — et, le cas échéant, cette augmentation s'accompagne-t-elle d'un changement de culture?

Tout d'abord, Mme Breden, de l'Agence spatiale, puis ce sera au tour de Mme Southwood.

[Français]

Mme Dominique Breden: Au cours des dernières années, nous avons travaillé à améliorer l'équité pour les femmes autochtones, les personnes handicapées ou les membres des minorités visibles. Ce matin, on parlait des femmes. Nous avons travaillé à organiser des activités et à mettre en place des comités pour le réseau des minorités visibles, ainsi qu'un comité pour l'ensemble des groupes. Nous avons travaillé à amener ce changement de culture, à être plus inclusif et à avoir des groupes de travail diversifiés.

Le discours part de la haute gestion, c'est-à-dire du comité exécutif. Nous avons insisté sur le fait que des équipes diversifiées apportent une valeur ajoutée aux équipes de travail. Le changement de culture se voit non seulement dans le discours, mais également dans les actions. On le voit également dans la participation des différents membres du comité exécutif ou des employés aux activités de sensibilisation mis en place pour les différents groupes.

Mme Anita Vandenberg: Merci.

Madame Southwood, qu'en dites-vous?

[Traduction]

Mme Jeanette Southwood: Nous avons nous aussi observé des changements dans la culture. Il existe des données qui indiquent que les équipes diversifiées arrivent à des résultats fructueux ou à des solutions gagnantes plus souvent que les équipes homogènes. Nous pourrions fournir ces données au Comité.

Un des éléments clés du débat sur la diversité est l'inclusion. De manière générale, dans le contexte du changement de culture, l'inclusion de la diversité a toujours mené à des résultats fructueux.

• (1040)

La présidente: Excellent.

Pour les cinq dernières minutes, la parole est à John Barlow.

M. John Barlow: Merci beaucoup, madame la présidente.

Merci à tous nos témoins. Votre présence est très appréciée. L'information que vous nous avez donnée est des plus intéressantes et vos commentaires, des plus instructifs.

Plus tôt cette année, j'ai eu l'occasion de prendre la parole lors d'une table ronde tenue à Calgary et intitulée « La crise de l'emploi pour les professionnels de l'énergie au Canada: une occasion perdue pour le Canada ». L'événement rassemblait beaucoup de professionnels de l'énergie, des géophysiciens, des ingénieurs. Un des sujets qui revenait régulièrement était qu'en période de ralentissement économique, comme c'est le cas à l'heure actuelle en Alberta, les femmes ingénieures étaient les premières à être mises à pied. Malheureusement, personne n'arrivait à trouver de données pour appuyer cette constatation. Tous souhaitaient ardemment trouver des preuves solides de la situation.

Madame Southwood, Ingénieurs Canada a-t-il un moyen de suivre l'évolution des niveaux d'emploi, par an ou par mois, et d'avoir ces données?

Mme Jeanette Southwood: Oui, nous avons des données sur l'emploi partout au Canada — elles sont même séparées par discipline. Nous serions heureux de fournir cette information au Comité.

Je reviens à votre observation voulant que lorsqu'il y a un ralentissement économique dans le domaine de l'énergie, les femmes sont les premières licenciées. À nos yeux, le phénomène est lié à l'ensemble du débat sur la culture du travail. Il existe des liens directs entre la promotion des femmes et leurs possibilités de carrière et le fait d'être licenciées en premier. Cela fait partie d'une discussion approfondie, qui a effectivement lieu, mais qui doit également se tenir dans une perspective beaucoup plus globale.

Bref, nous avons des données que nous vous transmettrons avec plaisir.

M. John Barlow: Je vous en suis reconnaissant.

Nous avons beaucoup parlé aujourd'hui de la nécessité que le gouvernement investisse ou fasse le nécessaire pour retenir un plus grand nombre de femmes dans l'industrie.

Je commencerai par Mme Southwood. J'ai toujours été d'avis que les personnes qui côtoient les problèmes sont les mieux placées pour nous dire quoi faire, non seulement pour nous aider à composer avec leurs conséquences, mais aussi pour nous permettre de nous attaquer aux sources profondes, qu'il s'agisse des barrières ou d'autres causes.

Que le gouvernement essaie de résoudre certains de ces problèmes, c'est une chose, mais comme beaucoup d'entre nous l'ont dit aujourd'hui, je suis certain que le Comité permanent de la condition féminine s'est déjà penché sur beaucoup de ces questions.

Que fait Ingénieurs Canada à cet égard? Votre organisation propose-t-elle des politiques et des programmes de base pour tenter d'attirer plus de femmes dans les programmes de STIM, et pour les maintenir en poste?

Vous avez dit dans votre exposé qu'à l'université, il y avait beaucoup de femmes dans vos cours d'ingénierie, et vous vous demandez maintenant où sont allées toutes ces femmes. Quels types de programmes Ingénieurs Canada élabore-t-elle pour améliorer la situation? Ce n'est peut-être pas uniquement au gouvernement qu'il incombe d'intervenir; il y a peut-être des choses que vous pouvez faire de votre côté.

Mme Jeanette Southwood: Effectivement. J'aimerais d'abord parler de l'étude que nous demandons. Nous estimons que dans le domaine de l'ingénierie en particulier, cette étude pourtant essentielle n'a jamais été menée. Elle est essentielle non seulement parce que la lettre « I » fait partie de l'acronyme STIM, mais parce que c'est précisément ce « I » qui établit le lien entre les « ST » et les « M ». Sans cet « I », le Canada ne peut tirer pleinement parti des STIM.

Pour répondre à votre question sur ce qu'accomplit Ingénieurs Canada, nous effectuons chaque année une enquête sur le milieu du travail. Cela nous permet de faire le point sur la situation du marché du travail et de connaître les débouchés. Cette information est publiée dans notre portail. Outre le public canadien, les personnes qui immigreront au Canada peuvent la consulter pour s'informer des débouchés existants. Celles qui cherchent un emploi dans un domaine précis de l'ingénierie peuvent ainsi connaître quelle région du Canada répond le mieux à leurs attentes.

Nous avons mis en place l'initiative 30 par 30, qui est notre façon de contribuer à porter à 30 % la proportion de femmes agréées en ingénierie d'ici 2030.

Il y a aussi notre programme *Future City*, dont les activités sont intégrées au curriculum des classes de 6^e, 7^e et 8^e années et dont le but d'initier les élèves au monde de l'ingénierie. Grâce à ce programme, les jeunes qui n'ont pas la possibilité de s'inscrire à un programme parascolaire ont quand même la chance de se mettre dans la peau d'un ingénieur. L'édition pilote de cette année a été un franc succès et le programme sera élargi.

Une autre initiative d'Ingénieurs Canada est le guide *Gérer les transitions*, le document dont j'ai parlé un peu plus tôt, conçu pour aider les employeurs et les femmes — les mères — avant et après un congé de maternité et un congé parental.

Il y en a d'autres, nous pouvons en faire une liste et la transmettre au Comité.

Je vous remercie de cette question.

• (1045)

M. John Barlow: Merci beaucoup.

La présidente: Très bien. Voilà qui met fin à notre séance d'aujourd'hui.

[Français]

Je voudrais remercier tous les témoins de leur présence.

[Traduction]

Merci à chacun d'entre vous, nous nous reverrons après la relâche. Je vous remercie.

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>