



Chambre des communes
CANADA

Comité permanent de la condition féminine

FEWO



NUMÉRO 037



2^e SESSION



40^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 29 octobre 2009



Présidente

L'honorable Hedy Fry

Comité permanent de la condition féminine

Le jeudi 29 octobre 2009

•(1535)

[Traduction]

La présidente (L'hon. Hedy Fry (Vancouver-Centre, Lib.)): Je déclare la séance ouverte, puisqu'il est déjà 15 h 30 passé.

Bienvenue à nos témoins.

Aujourd'hui, conformément au paragraphe 108(2) du Règlement, nous étudions la présence accrue des femmes dans les professions non traditionnelles.

Nos témoins aujourd'hui représentent le Département des métiers de la construction, Dig-All Construction Limitée et la Commission scolaire de Laval.

Bienvenue.

Chaque groupe aura 10 minutes pour faire un exposé et je veux bien dire 10 minutes pour tout le groupe. Ensuite, il y aura une période de questions pendant laquelle le temps alloué comprend la question et la réponse. Je tenais simplement à vous en informer.

Nous allons donc commencer, conformément à l'ordre du jour, par le Département des métiers de la construction, FAT-COI, Bureau canadien.

Monsieur Smilie.

M. Christopher Smillie (analyste des politiques, Affaires gouvernementales et questions de réglementation, Département des métiers de la construction, FAT-COI, Bureau canadien): Merci, madame la présidente. Bonjour aux membres du comité et aux autres témoins. Merci de m'avoir invité à venir vous faire part de mes idées sur votre étude importante. Au nom de mon organisme, j'espère contribuer utilement à vos travaux et j'espère que ce n'est pas la dernière fois que nous nous verrons.

Notre organisme est le Département des métiers de la construction. Nous représentons environ 550 000 travailleurs de la construction syndiqués d'un océan à l'autre. Nos membres appartiennent à 15 syndicats différents et à plus de 50 corps de métier. Il y a notamment des conducteurs d'équipement lourd, des charpentiers, des soudeurs, des briqueteurs et tous les autres. Nous construisons l'infrastructure: les usines de l'industrie lourde comme les raffineries de pétrole, les centrales nucléaires, les écoles, les hôpitaux et les résidences.

Pour préparer mon exposé j'ai cherché de l'information formelle et j'ai sollicité les observations personnelles de nos membres. Selon une étude menée en 2008 par le Conseil sectoriel de la construction, 4 p. 100 de nos 550 000 membres sont des femmes. Dans certains corps de métier, le taux de participation des femmes est beaucoup plus faible, soit de 2 p. 100 environ. Nous avons un assez grand nombre de femmes qui sont spécialistes de l'isolation thermique, charpentières et peintres. Par contre, les briqueteuses, les finisseuses de béton, les monteuses de conduites de vapeur et les électriciennes sont moins nombreuses. Ces pourcentages sont stables depuis un bon moment déjà. À l'échelle nationale, l'industrie a connu une

croissance de 45 p. 100 au cours des 10 dernières années. En Colombie-Britannique et en Alberta, le taux de croissance a atteint 100 p. 100. Cela veut dire qu'il y a eu une augmentation proportionnelle du nombre de travailleurs de la construction.

J'aimerais vous donner un aperçu des difficultés auxquelles nous faisons face aujourd'hui en ce qui concerne les programmes d'apprentissage. Ensuite, les difficultés auxquelles font face les femmes apprenties seront évidentes. Au Canada, le nombre d'inscriptions au programme d'apprentissage a atteint un niveau record, or le nombre de diplômés n'a pas augmenté depuis 1995. Il y a un problème systémique au Canada qui empêche les apprentis de terminer leur programme. Dans le cas des femmes, particulièrement dans la construction, le taux de réussite est inférieur à 1 p. 100. Cela veut dire que seulement une femme sur 100 que nous avons réussi à attirer à nos métiers réussit à terminer les cours et les stages requis pour devenir compagne d'apprentissage. Cela aide à expliquer pourquoi il y a si peu de femmes dans nos rangs.

Je ne pense pas que l'achèvement du programme d'apprentissage dépende beaucoup du sexe. J'ai préparé une petite liste des obstacles auxquels font face tous les apprentis dans notre industrie.

Premièrement, il y a l'absence de stabilité. C'est un fait dans la construction. C'est un travail de nature cyclique, ce qui incite nos membres à se chercher un emploi plus prévisible dans d'autres industries. Pendant une mauvaise année, un travailleur de la construction travaille de 700 à 1 000 heures. Pendant une bonne année, il peut travailler plus de 2 200 heures. Pendant une très bonne année, comme nous venons d'en connaître quelques-unes, ce chiffre peut grimper jusqu'à 3 000 heures. Nos heures de travail ne sont pas souples et les conditions de travail dans certains camps éloignés sont loin d'être idéales.

Deuxièmement, il y a les événements de la vie. Personne ne peut contrôler ce qui arrivera dans la vie d'un apprenti. Maladie, mariage, enfants, déménagement de la famille dans une autre province — tout cela peut empêcher l'apprenti de terminer son programme. Vous êtes sans doute au courant des données des recensements de 2001 et de 2006. Ces chiffres nous indiquent dans quels métiers nous devons faire des efforts. C'est sûrement en raison de ces chiffres que vous avez décidé d'examiner ces questions importantes.

La troisième chose que j'ai découverte en préparant cet exposé m'a fait un peu peur. Les décisions que nous prenons à l'école secondaire influencent le cours de nos vies. N'en parlez pas à ma femme. Le Conseil sectoriel de la construction a fait un sondage auprès d'un certain nombre de jeunes femmes pendant leurs années de formation et a constaté que celles d'entre elles qui étaient informées des compétences nécessaires pour exercer un métier et des possibilités d'emploi étaient davantage susceptibles de choisir un métier.

Dans certaines régions du Canada, les cours d'atelier n'ont plus la cote et dans certains cas, ils ont été tout simplement annulés, en raison des coûts ou des risques de blessure pour les étudiants. En Autriche et en Allemagne, où les étudiants passent pas mal de temps à acquérir ces compétences, le taux de participation au programme d'apprentissage est beaucoup plus élevé qu'au Canada, aux États-Unis ou en Australie.

La quatrième chose que j'ai découverte en préparant cet exposé, c'est une étude récente du Forum canadien sur l'apprentissage sur les raisons qui motivent les femmes à choisir un métier. Ces gens ont formulé une hypothèse à trois volets pour expliquer les raisons qui ont amené les femmes qu'ils ont interrogées à choisir leur métier. La première hypothèse était l'attente d'un travail constant, la deuxième était leur intérêt pour le métier et la troisième était leur ambition de devenir travailleuse autonome.

J'ai quelques observations à faire sur cette étude. Je le répète, nous sommes un secteur très cyclique et la construction est toujours lente à s'adapter aux conditions économiques. La récession n'a pas encore frappé les métiers et la vaste majorité des ouvriers certifiés au Canada ne sont pas des travailleurs indépendants, mais sont à l'emploi de petits et moyens entrepreneurs.

Il semble donc que nous ayons du pain sur la planche pour informer les gens sur les conditions de travail des hommes et des femmes de métier. Plus tard dans mon exposé, je vais demander au comité et au gouvernement du Canada de nous aider.

Enfin, j'aimerais vous transmettre des observations complémentaires et les expériences que j'ai recueillies auprès de nos partenaires ouvriers et entrepreneurs que j'ai interrogés la semaine dernière. Les grandes entreprises de construction — c'est-à-dire une entreprise qui compte plus de 100 employés — font des progrès dans la gestion de la construction. Selon Tony Fanelli, directeur des relations de travail à Bantrell Constructors Company de Montréal et Toronto, il y a eu, dans son entreprise, une augmentation du nombre de femmes dans les services d'inspection, dans la santé et la sécurité, les services de représentation, la logistique et le génie. Tout cela est positif. Je considère qu'une petite entreprise de construction est une société qui a moins de 100 employés. Pour elle, les difficultés sont plus grandes puisqu'en général ces services sont exécutés à contrat par d'autres entreprises. Dans ce cas, elle obtient l'employé que lui envoie le sous-traitant.

Lorsque j'ai sondé nos membres, j'ai découvert quelques organismes qui ajoutent de la valeur dans de nombreuses régions du pays. Il y a des initiatives comme Alberta's Women Building Futures, Saskatchewan Women in Trades and Technology, the Women Unlimited Project en Nouvelle-Écosse, et STEP en Colombie-Britannique. STEP est le programme d'emploi dans les métiers spécialisés, une initiative conjointe de la British Columbia Construction Association et du gouvernement provincial. Ce programme vise à mettre en rapport les employeurs et les femmes de métier qui se cherchent un emploi. Il s'agit de programmes préapprentissage formels et sans but lucratif à l'intention des femmes qui souhaitent faire carrière dans notre industrie.

Fait intéressant, nos métiers de la construction en Nouvelle-Écosse donnent 3 ¢ par heure de travail à un groupe qui s'appelle Texploration. Texploration fait la promotion des carrières dans les sciences, les métiers et les occupations techniques et technologiques auprès des jeunes femmes de la 9^e à la 12^e année. Nous lançons un programme semblable à Terre-Neuve dans le cadre du projet de fonderie de Vale Inco à Long Harbour.

Pour conclure, votre invitation à comparaître aujourd'hui nous a amenés à nous poser de nombreuses questions sur les moyens d'améliorer ce que nous faisons. Voici certaines questions que nous nous posons maintenant au sujet de la diversité des travailleurs. Est-ce que nos tâches intéressent les femmes et comment est-ce que nous pouvons les améliorer? Est-ce que la culture de la construction attire les femmes? Si notre culture n'est pas attirante, comment pouvons-nous la rendre telle? Comment les jeunes femmes sont-elles informées au sujet des emplois dans la construction? Enfin, nous nous demandons où et comment ces femmes sont formées et qui va les aider à persévérer dans les programmes d'apprentissage?

Pour l'avenir, voici le message que j'ai pour vous. Les métiers de la construction du Canada seraient prêts à travailler en partenariat avec le gouvernement du Canada et les autorités provinciales compétentes pour lancer un projet pilote avec nos entrepreneurs. Peut-être qu'un conseil sectoriel de la construction serait le moyen de faire avancer cette initiative. Nous avons besoin d'une aide continue pour promouvoir nos métiers comme un choix de carrière viable pour les jeunes hommes et les jeunes femmes. Cette aide nous vient du gouvernement du Canada par le régime d'AE, la subvention incitative aux apprentis et à des endroits concrets comme le Parlement du Canada.

Si vous pouvez par n'importe quel moyen faire savoir qu'il y a un bel avenir pour les gens de métier, notre industrie vous en serait reconnaissante. L'an prochain — je crois que ce sera en mars, et j'ai l'impression d'être un peu l'agent de publicité du conseil sectoriel de la construction — le conseil tiendra un symposium qui traitera justement de cette question. Je crois que c'est en mars 2010 et je pense qu'il serait disposé à inviter tous les membres du comité.

• (1540)

Merci d'avoir invité le département des métiers de la construction. Je suis prêt à répondre à vos questions.

La présidente: Merci beaucoup.

Le prochain témoin que nous entendrons est Debra Faye Penner, de Dig-All Construction Limitée.

Vous disposez de 10 minutes, madame Penner.

Mme Debra Faye Penner (administratrice et estimatrice de bureau, Dig All Construction Ltée.): Bonjour.

Je m'appelle Debbie Penner et j'habite à Winkler, au Manitoba. Je suis mère de trois enfants et une épouse depuis 20 ans. D'autre part, je travaille à Dig-All Construction, entreprise familiale.

Notre entreprise s'occupe de l'installation de conduites d'eau et d'égout, essentiellement pour le gouvernement provincial et les municipalités.

Je suis fière d'être ici aujourd'hui et d'effectuer une présentation devant le Comité permanent de la condition féminine, afin de parler des obstacles que doivent surmonter les femmes dans le secteur de la construction.

À l'heure actuelle, je suis gestionnaire de bureau et administratrice de Dig-All Construction, dont je suis également actionnaire. Nous sommes également propriétaires d'autres entreprises: Rosebrook Ltée, détaillant de maisons préfabriquées, et Rosebrook Place et Minnewasta Meadows, parcs de maisons mobiles dans notre collectivité.

Dans un geste d'humilité, il y a de nombreuses années, j'ai supplié mon père de me donner l'occasion de travailler pour la société de construction. J'ai commencé en 1991, au salaire minimum, qui s'élevait à l'époque à 5,25 \$ l'heure. Je m'occupais de la comptabilité interne et de la paie, avec bien peu de connaissances ou d'expérience. J'ai graduellement appris à connaître les rudiments de ce secteur d'activité, et j'ai commencé à établir des devis, à commander des matériaux et à aider à la mise en place de projets.

Les sociétés de construction avec lesquelles je faisais affaire dans les années 1990 étaient essentiellement des entreprises familiales. C'est un secteur très masculin, où on n'y va pas par quatre chemins. En tant que femme, il m'a fallu prouver à ces hommes que je savais ce dont je parlais, mais aussi apprendre à affronter des comportements impolis et la discrimination à l'encontre des femmes dans ce milieu.

Au tournant du siècle, le secteur de la construction a commencé à changer. Il devenait plus professionnel et mieux organisé, du moins dans les services administratifs et d'ingénierie. L'évolution se poursuit, des bureaux aux chantiers, très lentement. Avec cette évolution, se multiplient les occasions offertes aux femmes dans le secteur. Aujourd'hui, il y a des femmes qui remplissent les fonctions d'ingénieurs, d'inspecteurs des travaux et d'administrateurs. Rares, par contre, sont celles qui travaillent vraiment sur les chantiers. Le travail sur les chantiers repose généralement sur des capacités physiques et les hommes embauchent des hommes.

Il y avait beaucoup d'hommes qui estimaient que les femmes n'avaient pas leur place dans le secteur de la construction. Cette attitude également a évolué au fil du temps. Il y en a toujours quelques-uns qui sont intimidés si une femme participe à des réunions de construction ou qui fusillent du regard une femme présente lors des forages d'essai. L'autre jour, quelqu'un m'a demandé pourquoi les attitudes avaient changé, pourquoi il était aujourd'hui plus acceptable qu'il y a 20 ans, voire même il y a 10 ans, d'avoir des femmes dans le secteur de la construction. Selon moi, il y a plusieurs raisons à cela.

Le secteur est devenu plus professionnel et plus organisé, du fait des lois, de la technologie, de l'éducation et de la formation. La jeune génération arrive maintenant dans les postes de gestion; dans certains cas, elle est devenue propriétaire d'entreprises. Ces jeunes ont grandi avec d'autres normes, d'autres idéaux. De plus, la technologie permet plus facilement aux femmes d'occuper des postes physiquement exigeants.

Pour que les obstacles disparaissent, il faut que le secteur évolue. Il y a encore trop d'employeurs à l'ancienne qui restent opposés à l'entrée des femmes dans le secteur de la construction. Avec l'arrivée sur le marché du travail des plus jeunes générations, la présence de femmes dans un environnement masculin devient plus fréquente; je le constate, année après année. Que ce soit dû à l'établissement de cours de formation ou à des pressions économiques contraignant une famille à compter sur deux revenus, la population dans son ensemble a été contrainte de reconnaître que les femmes sont en mesure de travailler dans des postes masculins.

Moi qui travaille dans le secteur depuis près de 18 ans, j'ai acquis certaines connaissances et souvent tissé des liens de travail solides. J'ai beaucoup de respect pour mes partenaires dans le secteur, mais quand il s'agit des entrepreneurs, je dois dire que les femmes sont encore rares. J'espère qu'on encouragera les femmes qui souhaitent faire carrière dans la construction à tenter l'aventure. C'est un secteur que j'adore et, au fil des ans, à force de travail acharné, de longues

heures de travail et de dévouement, j'ai prouvé aux gens du secteur que les femmes étaient capables d'y avoir une place.

Merci.

• (1545)

La présidente: Merci.

Vous n'avez pas perdu de temps.

La Commission scolaire de Laval.

[Français]

Mme Sylvie Émond (commissaire responsable du dossier de l'éducation des adultes et formation professionnelle, Commission scolaire de Laval): Bonjour à tous et à toutes.

Le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec définit ainsi ce qu'est un programme d'études non traditionnel: « Un programme d'études est considéré comme non traditionnel lorsque les professions correspondantes classées selon le Code national des professions (CNP) indiquent un taux de féminité inférieur à 33 / 3 % . » La Commission scolaire de Laval offre actuellement 21 programmes de formation professionnelle qui mènent à des métiers non traditionnels.

Les raisons pour lesquelles les femmes choisissent les métiers traditionnellement masculins ne sont pas différentes de celles des hommes. Plusieurs se dirigent dans cette voie parce qu'elles sont manuelles, désirent travailler physiquement, veulent faire quelque chose de leurs mains et qu'elles ont besoin d'un travail qui nécessite de bouger. Elles recherchent le concret plutôt que le théorique et se sentent à l'aise d'évoluer dans un milieu d'hommes. Le temps de formation plutôt court, les salaires élevés et les perspectives d'emplois favorables sont d'autres caractéristiques qui attirent les filles et les femmes dans ces milieux.

Consciente d'avoir entre ses murs des femmes qui tentent de se frayer un chemin dans un parcours de formation non traditionnel, la Commission scolaire de Laval a entrepris plusieurs actions afin d'encourager les femmes à s'inscrire dans ces parcours non traditionnels, à les soutenir tout au long de leur formation et de leur intégration sur le marché du travail.

Nous parlerons tout d'abord des activités de valorisation de la formation dans les métiers non traditionnels et des choix de carrière. Nous aborderons par la suite les différentes mesures pour faire place aux femmes en formation dans les métiers non traditionnels. Nous concluons sur la place et l'importance du partenariat dans la réalisation d'une stratégie gagnante pour permettre à des femmes d'accéder à des métiers qui leur permettront d'exercer des professions valorisantes.

Plusieurs activités sont et seront réalisées afin de valoriser la formation.

Information et stage d'un jour. Bien que plusieurs programmes offerts en formation professionnelle soient très demandés, le recrutement représente un défi en soi. Ainsi, chaque année scolaire, du personnel professionnel et des enseignants des centres de formation professionnelle se déplacent dans les écoles secondaires pour animer des kiosques d'information et donner des conférences. Évidemment, les garçons autant que les filles sont invités à venir rencontrer ces professionnels qui répondent à leurs questions. Lorsque l'intérêt envers un métier est présent, les jeunes sont invités à se rendre aux centres de formation professionnelle afin de vivre l'expérience « d'élève d'un jour ». Ils sont alors mis en contact avec des enseignants et des élèves dans les salles de cours et les ateliers de travail. Ils peuvent ainsi expérimenter le métier de leur choix et en discuter avec les gens sur place, dans le but de favoriser leur orientation professionnelle en leur permettant de valider leur intérêt.

Femmes et métiers gagnants: une démarche d'orientation et d'exploration. À plusieurs reprises chaque année, des groupes de femmes constitués d'une quinzaine de participantes sont reçus dans nos centres de formation professionnelle. Ces femmes participent au programme « Femmes et métiers gagnants » subventionné par Emploi-Québec de la région des Laurentides. Pendant sept semaines, ces dernières sont amenées à élaborer un bilan personnel et professionnel, en plus d'explorer le marché du travail et les formations menant à des professions à prédominance masculine. Ainsi, chaque cohorte est invitée dans nos centres dans le but d'explorer, de s'informer et de se familiariser avec nos programmes. Elles visitent tous les départements où elles échangent avec les enseignants sur les réalités et les attentes de leurs métiers respectifs. Celles qui le désirent peuvent s'inscrire comme élève d'un jour. L'an dernier, deux des participantes à ce programme ont été diplômées au Centre de formation Le Chantier, l'une en briquetage-maçonnerie et l'autre en montage et installation de produits verriers. Cette année, suite à leur démarche dans le cadre du programme « Femmes et métiers gagnants », deux élèves se sont inscrites en charpenterie-menuiserie au Centre de formation Le Chantier.

« Chapeau, les filles! », un concours québécois de valorisation des femmes dans les métiers non traditionnels.

• (1550)

Depuis 14 ans, le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et ses partenaires présentent le concours « Chapeau, les filles! », qui vise à faire connaître la diversification des choix de carrière des filles et à soutenir celles qui sont inscrites dans des formations à prédominance masculine, et ce, jusqu'à l'obtention de leur diplôme.

Les objectifs sont les suivants: valoriser les femmes qui choisissent un métier traditionnellement masculin; récompenser leurs efforts; aider les élèves à surmonter des problèmes liés au fait qu'elles sont en minorité dans un groupe à prédominance masculine; inciter les femmes à faire des choix de carrière non stéréotypés en donnant des modèles de réussite féminine.

Pour participer à ce concours, les filles doivent rédiger une lettre de présentation décrivant leur parcours, leur engagement envers un métier non traditionnel, leurs aptitudes et les moyens qu'elles utilisent afin d'assurer leur maintien dans ces milieux. Le concours se déroule sur deux paliers: le palier régional, dont les prix varient entre 500 \$ et 1000 \$, et le palier national, dont les prix varient entre 2000 \$ et 5000 \$.

Afin de s'assurer de la participation des candidates, il importe que les centres assument la publicité, le recrutement et l'accompagnement de ces dernières pendant tout le processus. L'an dernier, la

Commission scolaire de Laval a vu quatre de ses élèves récolter les honneurs au niveau régional et l'une d'elles au niveau national.

Toujours dans le but de valoriser les femmes dans les métiers non traditionnels, la Commission scolaire de Laval prévoit la mise en oeuvre de trois activités au cours de l'année 2009-2010. La première est un atelier de manipulation. Il s'agit de la mise en oeuvre, par le Centre de formation Le Chantier, d'un atelier intitulé « Madame bricole tout » dont le but principal est d'augmenter l'autonomie des femmes en leur faisant expérimenter des travaux manuels. Lors de ces ateliers, les femmes pourront apprendre des travaux de base: peindre des murs, visser, clouer, percer, installer des tablettes, etc. Des enseignantes et des élèves filles du Centre de formation Le Chantier seront les formatrices de ces ateliers.

Un autre projet, intitulé « Parcours extrême », consiste en une trousse d'exploration professionnelle réalisée par l'organisme Femmes et production industrielle. Elle s'adresse aux jeunes de la 3^e secondaire et vise à faire connaître les métiers non traditionnels. Pour l'année en cours, un projet d'animation d'ateliers sera présenté dans les classes de niveau secondaire de la Commission scolaire de Laval en collaboration avec la Table de concertation lavalloise pour l'emploi des femmes dans les emplois non traditionnels, la Commission scolaire de Laval et le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. Ce partenariat est à confirmer.

Le « Défi touche à tout » est un laboratoire d'expérimentation dans un centre de formation professionnelle. C'est un projet-pilote d'exploration de la formation professionnelle qui favorise l'approche « orientante ». L'objectif de ce projet est d'éveiller l'intérêt des filles et des garçons pour des professions offertes à la formation professionnelle par de l'expérimentation dans un centre de formation professionnelle, et ce, en mini laboratoire. Des activités d'apprentissage seront offertes aux élèves du 3^e cycle du primaire. Elles favoriseront le développement de l'identité et le cheminement professionnel, tout en intégrant des éléments d'information scolaire et d'orientation aux programmes disciplinaires.

Les trois mesures « Place aux femmes » ont été mises en oeuvre afin de favoriser le maintien des femmes en formation et dans le milieu de travail, une fois qu'elles sont diplômées. La première mesure est un programme de maintien en formation. Ce programme est offert depuis janvier 2007 à toutes les femmes inscrites à un programme ou diplômées dans un métier non traditionnel de la Commission scolaire de Laval. Il vise à offrir un appui à ces femmes, une occasion de se réseauter et d'échanger entre elles. Deux fois par mois, les participantes se rencontrent. Une intervenante, accompagnée d'une femme compagnon dans le métier, anime l'activité. Un soutien téléphonique d'aide et de partage est également offert.

Au cours de l'année 2007-2008, deux groupes ont été constitués et subventionnés par Service Canada et le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

• (1555)

Un groupe était composé de femmes diplômées de différents métiers non traditionnels, tandis que l'autre était composé de femmes inscrites au programme Intervention en sécurité incendie. Suite à ce succès et aux besoins confirmés, la Commission scolaire de Laval assure la continuité de ce programme avec la participation financière de la Commission de la construction du Québec. Depuis le printemps 2008, trois cohortes ont ainsi été mises sur pied.

La deuxième mesure est le recours à des ressources professionnelles. Deux psychoéducatrices sont disponibles pour l'ensemble de la clientèle de formation professionnelle de la Commission scolaire de Laval. Également, toujours dans le but de favoriser le maintien en formation des filles, un de nos établissements, le Centre de formation Le Chantier, a mandaté la conseillère en formation professionnelle pour rencontrer, dès leur première semaine de classe, toutes les étudiantes. Cette ressource est aussi disponible, au besoin, tout au long de la formation des étudiantes. D'ailleurs, Bianka est elle-même conseillère et elle s'occupe des filles au Centre de formation Le Chantier.

La troisième mesure consiste en une activité de sensibilisation auprès des enseignants, de l'ensemble du personnel et des élèves du Centre de formation Le Chantier sous la forme d'une pièce de théâtre. Cette pièce vise à sensibiliser ce public à la place des femmes dans les métiers non traditionnels.

Parlons de partenariat. Vouloir assurer le maintien, le recrutement et l'insertion professionnelle des femmes dans un métier non traditionnel demande une concertation avec différents partenaires. Voici quelques exemples de projets porteurs réunissant différents acteurs pour une même cause. D'abord, un projet novateur vise la création et la mise sur pied d'outils de promotion, de sensibilisation et d'intervention favorisant l'accès des femmes aux métiers et secteurs non traditionnels, notamment dans l'industrie de la construction. Il permet de déterminer le profil des femmes inscrites et les principales difficultés rencontrées tout au long de leur formation.

• (1600)

[Traduction]

La présidente: Madame Émond, vous en êtes maintenant à 12 minutes; soit un dépassement de deux minutes et demie. Je vous prie de conclure.

Mme Sylvie Émond: Je vais m'y appliquer.

[Français]

Vous avez tous les textes.

La conclusion est très importante. Malgré une stratégie d'actions diversifiées, la représentation des femmes dans la formation en métiers non traditionnels est encore faible et leur maintien en emploi dans ces secteurs peut être assez ardu. Préoccupée par la situation, la Commission scolaire de Laval entrevoit poursuivre activement ses activités qui s'inscrivent et s'inscriront dans un continuum d'actions visant une augmentation du nombre de femmes et de filles en formation et en emploi dans les métiers non traditionnels. Des efforts ont été fournis au cours des derniers mois, et seront encore fournis, pour sensibiliser non seulement les filles, les femmes, mais également les parents et les employeurs de notre territoire. Il va de soi que la concertation de tous les partenaires est indispensable à l'atteinte de cet objectif.

Je vous remercie de nous avoir écoutés.

[Traduction]

La présidente: Merci.

Il s'agit d'un tour de sept minutes, et ce temps englobe les questions et les réponses.

Madame Zarac.

[Français]

Mme Lise Zarac (LaSalle—Émard, Lib.): Merci, madame la présidente.

Bonjour à tous les témoins, je vous remercie d'être ici.

Pour commencer, je félicite la Commission scolaire de Laval. Je suis très impressionnée par tout ce que vous faites, c'est vraiment intéressant. Avec le soutien, les concours et les ateliers que vous avez déployés, je pense que vous êtes sur la bonne voie afin d'augmenter le pourcentage des femmes qui pratiquent un métier non traditionnel. À mon avis, il faut d'abord un engagement, car sans cela, on décroche au cours de la formation. C'est pourquoi je pense que c'est un premier pas intéressant.

J'aimerais savoir comment vous élaborez les 21 programmes dont vous avez parlé. Ensuite, combien y a-t-il eu de participants à ces programmes et quel est le pourcentage d'étudiants qui se sont trouvés un emploi dans le domaine pour lequel ils avaient étudié?

M. René Barrette (directeur adjoint, Centre de formation professionnelle Le Chantier, Commission scolaire de Laval): Vous parlez plus précisément des femmes à l'intérieur des parcours de formation.

Mme Lise Zarac: Effectivement, oui.

M. René Barrette: Je n'ai peut-être pas les statistiques pour l'ensemble des 21 programmes de la commission scolaire. Mon expérience se situe un peu plus sur le plan du Centre de formation Le Chantier. Il s'agit spécifiquement de programmes de construction, donc cinq avec M. Smillie qui sont un peu similaires, soit briquetage, maçonnerie, électricité, charpenterie, menuiserie, etc.

Au fil des années, il y a eu une augmentation croissante des femmes à l'intérieur de ces programmes. Vous l'avez souligné plus tôt, c'est non seulement l'engagement qui compte mais la mise en place de structures d'accompagnement de ces personnes. Ce n'est pas nécessairement facile pour une femme de suivre un parcours dans le milieu de la construction. On a eu un témoignage à ce sujet, d'ailleurs, aujourd'hui.

Félicitations, madame, pour votre parcours, ce n'est pas nécessairement facile.

Nos filles vivent cela au quotidien quand elles suivent les programmes. Il faut donc y croire et leur donner des ressources, attribuer des ressources pour les accompagner dans ce parcours.

Dès que je suis arrivé en poste, il y a trois ans, on a tout de suite engagé une conseillère en formation à temps plein afin de favoriser l'intégration des femmes dans ces métiers.

Dieu sait que l'industrie de la construction a besoin de femmes pour assainir ses pratiques et les rendre un peu plus propres. Vous êtes au courant de ce qui se passe au Québec, dans les métiers de la construction, depuis quelques semaines. On ne s'étendra pas là-dessus, ce n'est pas l'objet du débat d'aujourd'hui. Je pense que la place des femmes est non seulement attendue, mais aussi méritée, dans ce milieu. Il faut donc y croire et mettre les structures en place.

En ce qui concerne le nombre, le meilleur incitatif — cela dépend du nombre de demandes —, c'est de s'adapter constamment à la demande des femmes. Lorsque j'en ai énormément au cours d'une année et que ce sont des programmes contingentés pour les garçons, on exerce une discrimination positive. On réserve d'office jusqu'à deux places pour les femmes dans les programmes où il y a de 20 à 22 inscriptions. Donc, automatiquement, si j'ai assez de demandes qui le justifient, je fais de la place à deux femmes, peu importe les résultats au test de sélection.

•(1605)

Mme Lise Zarac: Ces étudiantes trouvent du travail sans problème.

M. René Barrette: Oui.

Mme Lise Zarac: Je suis toujours inquiète de savoir si elles demeurent dans ce milieu. Car, effectivement, cela pourrait être problématique. Il est possible que le travail soit trop dur, qu'il y ait des problèmes physiques. Avez-vous des statistiques à ce sujet?

Mme Sylvie Émond: En majorité, oui, elles gardent leur emploi, parce qu'elles sont capables de suivre la formation. Et une fois sur le chantier, elles sont capables de fonctionner.

J'ai ici le nombre de diplômés. Les femmes constituent 29 p. 100 des étudiants diplômés. On avait 107 diplômés, dont 31 femmes. Ce n'est pas très représentatif, mais je peux vous dire que celles qui sont diplômées conservent leur emploi.

M. René Barrette: Le pourcentage est relatif au nombre d'inscriptions en une année.

Mme Sylvie Émond: C'est cela.

M. René Barrette: Donc le tiers des étudiants poursuit la formation. Il faudrait voir auprès de la Commission de la construction, mais par rapport aux chiffres, comme M. Smillie le mentionnait, il y a un problème général dans la construction en ce qui a trait au maintien de l'emploi, c'est pareil pour les garçons. Je ne sais pas si ce sont les mêmes chiffres à l'échelle pancanadienne.

Mme Lise Zarac: Oui, je vais revenir à M. Smillie plus tard à ce sujet.

Je veux poser une autre question. Bien qu'on sache que l'argent n'est pas tout au monde, je pense que c'est quand même important. Serait-ce une des raisons pour lesquelles des femmes se dirigent vers des métiers non traditionnels, pour améliorer leur sort, parce qu'on sait que les femmes, en majorité, touchent un salaire moindre que celui des hommes?

Mme Sylvie Émond: C'est certain. On a organisé un colloque — Madame Michaud peut-être en parler —, et c'est une des raisons principales qui a été évoquée.

Mme Lise Zarac: C'était une des raisons qui ressortait surtout, oui?

Mme Bianka Michaud (conseillère en formation scolaire, Centre de formation professionnelle Le Chantier, Commission scolaire de Laval): Surtout chez celles qui sont plus âgées, qui ont des enfants et qui veulent une situation stable. Souvent, elles sont monoparentales, elles veulent avoir un salaire convenable.

Les plus jeunes ne font pas ce choix pour l'argent. Souvent, elles font cela parce qu'elles veulent relever des défis et elles ont besoin de travailler physiquement, c'est davantage pour ces raisons.

Mme Lise Zarac: Merci beaucoup.

J'ai une question pour Mme Penner.

Vous avez mentionné plus tôt, madame Penner, que c'était vraiment un domaine d'hommes, mais que cela s'améliore. Vous avez parlé d'attitude.

Iriez-vous jusqu'à dire qu'il y aurait peut-être de la discrimination contre les femmes, ou le terme est-il trop fort?

[Traduction]

Mme Debra Faye Penner: J'estime que la discrimination continue d'exister, qu'elle a peut-être existé depuis le début des

temps, et qu'elle continuera d'exister tant que les gens n'auront pas changé d'attitude par rapport aux femmes.

[Français]

Mme Lise Zarac: Ce n'est pas facile de changer l'attitude des gens. Par contre, vous avez mentionné un élément très positif, à mon avis. Vous avez dit que la technologie va changer cette situation. Vous avez mentionné qu'il faut une certaine force physique pour travailler dans la construction, mais aussi que la technologie viendra changer un peu la situation.

Pensez-vous que l'attitude va changer en même temps que la technologie va s'installer?

[Traduction]

Mme Debra Faye Penner: Ce sont, d'après moi, des questions tout à fait distinctes. La technologie facilite effectivement les choses aux femmes, mais les employeurs doivent également être disposés à ouvrir leurs portes aux femmes, ou bien les femmes doivent lancer leurs propres entreprises de construction. Il faut que les occasions existent.

[Français]

Mme Lise Zarac: Vous avez eu la chance d'être dans une entreprise familiale. Je suis certaine que vous avez quand même subi des contraintes. Si vous n'aviez pas été dans une entreprise familiale, votre expérience aurait-elle été différente? J'imagine que les problèmes auraient été plus graves encore pour quelqu'un venant de l'extérieur. Vous étiez quand même la patronne, en quelque sorte.

•(1610)

[Traduction]

Mme Debra Faye Penner: Je ne sais pas. Je n'ai pas connu cela. Cela dépend certainement du type d'emploi que l'on considère. Pour les ingénieurs travaillant sur place, par exemple, on peut considérer que des femmes arrivent constamment dans l'industrie, ce qui n'était pas le cas il y a 10 ans. Autrefois, j'étais la seule au Manitoba et, maintenant, je constate que des ingénieurs de mon genre ont été formés. L'école est ouverte à tous les intéressés. Les occasions existent donc et il revient aux femmes de décider si elles souhaitent faire partie de ce secteur d'activité, d'agir en conséquence et de se réaliser.

[Français]

Mme Lise Zarac: Seriez-vous d'accord pour dire...

[Traduction]

La présidente: Merci, madame Zarac.

La parole est à Mme Demers.

[Français]

Mme Nicole Demers (Laval, BQ): Non, c'est le tour de M. Desnoyers.

M. Luc Desnoyers (Rivière-des-Mille-Îles, BQ): Merci, Nicole.

Merci, madame la présidente.

Bienvenue à cet important comité où l'on tente d'en arriver à des recommandations qui auront des résultats. À mes yeux, vous êtes un groupe super intéressant. On n'a qu'à voir ce qui se passe à la commission scolaire, entre autres.

J'aimerais que vous me disiez quel est le rôle de l'État, selon vous. On a parlé du ministère de l'Éducation, et ce dernier joue déjà un rôle important. Par contre, Mme Penner disait que des lois avaient favorisé l'intégration des femmes au marché du travail.

Au Canada, au Québec et dans les autres provinces, avons-nous vraiment les lois qu'il faut pour faciliter l'intégration et l'égalité des femmes dans le cadre de ces métiers non traditionnels? Je pense à la conciliation travail-famille, aux garderies, au harcèlement, à la formation et à la sensibilisation. La question d'adresse à tout le monde.

Mme Sylvie Émond: Bianka peut peut-être répondre. Elle côtoie au quotidien des élèves qui sont des filles.

Mme Bianka Michaud: Je ne connais pas bien les lois, mais je peux parler d'aspects du marché du travail qui ne sont pas adaptés. Surtout dans le domaine de la construction, les horaires de travail causent problème. Pendant les périodes d'activité intense, les femmes, comme les hommes, doivent travailler durant 15 ou 16 heures. Les chantiers ouvrent à 5 heures le matin et ferment tard le soir. Même s'il y a des services de garderie, ils ne couvrent pas toutes les heures de travail. Les règles font qu'un enfant ne peut pas rester à la garderie pendant plus de 10 heures par jour, etc. Il n'est pas nécessairement possible de faire garder les enfants la nuit. Cette situation est assez difficile pour les femmes.

[Traduction]

M. Christopher Smillie: Votre observation est fort pertinente. En réalité, il n'y a pas de journée de travail dans le secteur de la construction. On rentre à la maison lorsque le travail est fini. Je vis à Kanata. Pour se rendre à Kanata, à l'heure actuelle, il faut traverser en voiture des zones où des travailleurs travaillent de nuit. Lorsque l'employeur dit à ses employés que, cette semaine, il y a une route à construire et qu'ils vont le faire entre 2 heures et 6 heures du matin, sept jours par semaine pour les trois prochaines semaines, alors il faut prévoir 21 jours consécutifs de travail et six jours de congé. C'est tout un défi pour qui que ce soit. Je pense, par exemple, aux mégaprojets de l'Alberta. Il faut se rendre sur place et vivre dans des camps fournis par l'employeur.

Vous demandiez si les lois peuvent être utiles. Il existe un régime de réglementation qui favorise la formation et le développement des futurs travailleurs. C'est déjà ça de pris. Existe-t-il des lois? Pour ce qui est de votre question concernant les garderies, c'est en fin de compte le calendrier et l'horaire de travail qui comptent. Si, en raison de la nature et des exigences du travail, il faut travailler 21 jours et prendre six jours de congé dans le mois, je dois m'adapter à cela. Durant les 21 jours que je passe sur le terrain à travailler 12 heures par jour, je soude des tuyaux sans arrêt.

Y a-t-il dans un pays ou une province des lois qui permettent d'améliorer la situation? Je ne le sais pas, mais, en fin de compte, il est certain qu'il faut un régime de réglementation qui favorise la formation et la constitution d'une main-d'oeuvre compétente.

[Français]

M. Luc Desnoyers: En matière de santé et sécurité au travail, par exemple, on adapte souvent des postes de travail pour faciliter les choses. Ça se fait maintenant dans presque tous les milieux, et ce, grâce à certaines lois.

Est-ce que c'est le cas dans le domaine de la construction, notamment?

• (1615)

[Traduction]

M. Christopher Smillie: Cette observation en matière de santé et de sécurité est excellente. Évidemment, les entrepreneurs sont assujettis aux lois provinciales en la matière. J'ai peut-être exagéré quelque peu en parlant de 21 jours de travail et de six jours de repos. Cependant, en définitive, le volet santé et sécurité des diverses législations est d'une grande importance. La monteuse de charpentes métalliques qui participe à la construction de la tour Trump au centre-ville de Toronto a intérêt à être bien attachée à son harnais. Sinon, c'est une chute de 35 étages. Ainsi, le régime de réglementation visant la santé et la sécurité est d'une grande importance dans le domaine où nous travaillons, Debra et moi.

Allez-y.

[Français]

M. René Barrette: On a parlé de nouvelles technologies visant à empêcher les accidents de travail. Pour notre part, au niveau de la formation, nous examinons de très près la nouvelle technologie. Le gouvernement pourrait peut-être financer des recherches portant sur l'adaptation des postes de travail. Un genre de branche de la recherche pourrait être consacrée au maintien en emploi des femmes dans le cadre de métiers non traditionnels. Les diverses technologies offertes pourraient être étudiées. Nous ne sommes pas les seuls à travailler dans ce domaine.

M. Luc Desnoyers: À la Commission scolaire de Laval, abordez-vous ces aspects dans le cadre des cours que vous offrez? Si on parle de santé et sécurité au travail, c'est une chose, mais si on parle de prévention, c'en est une autre.

Mme Sylvie Émond: On a abordé certains de ces aspects dans le cadre d'un colloque. On va probablement répéter l'expérience parce que c'était très intéressant. Dans notre cas, ce sont les gens du métier qui nous alimentent. Celles qui exercent ces métiers — on parle en effet de femmes, dans notre cas — nous ont beaucoup parlé lors du dernier colloque.

Quoi qu'il en soit, il serait intéressant de leur poser la question, à notre tour.

M. Luc Desnoyers: Pour terminer, j'aimerais aborder la question de la discrimination et du harcèlement.

Christopher, dans les métiers de la construction, vous vivez cette situation au quotidien. Comment les femmes vivent-elles cette situation?

[Traduction]

M. Christopher Smillie: Je dirais que oui. Je ne suis pas une femme et pourtant on ne me laisse pas m'approcher des outils. Mais c'est un problème dont s'occupent beaucoup de nos sections locales. On ne fait pas dans la dentelle: rien de cela n'est toléré. Toutefois, qu'est-ce qu'on fait quand on est au 36^e étage et qu'on se fait harceler? Nous travaillons en étroite collaboration avec nos employeurs et avec le ministère du Travail, pour veiller à ce que, en cas de plaintes, elles soient prises au sérieux et suivent leur chemin.

Debra pourrait sans doute vous en dire plus long sur l'aspect du harcèlement sur le terrain. Mais l'expérience montre que, généralement parlant, il y a du harcèlement. On essaie d'arranger les choses.

[Français]

M. Luc Desnoyers: Madame Penner.

[Traduction]

Mme Debra Faye Penner: Le harcèlement existe et existera toujours, qu'il vise les personnes dont la peau est de couleur différente ou dont la nationalité est différente. C'est un fait de la vie. Mais je crois dans le secteur de la construction. Je sais qu'il a beaucoup évolué au fil des ans. Les femmes sont plus nombreuses à y participer et, avec l'augmentation de leur nombre, s'est accru le respect.

La présidente: Merci.

Je pense qu'on va en rester là.

Madame Boucher.

[Français]

Mme Sylvie Boucher (Beauport—Limoilou, PCC): Bonjour à tous.

Ce qui se dit ici aujourd'hui est vraiment très intéressant. Certains métiers non traditionnels sont connus, mais sont peu connus des jeunes filles. J'ai deux jeunes filles, ou plutôt deux jeunes femmes, à la maison. Je les encourage à choisir des métiers non traditionnels. Je ne sais pas si je vais réussir. Il n'y a pas suffisamment d'information à ce sujet. En effet, elles ne savent pas très bien où aller.

Dans les polyvalentes, on parle des infirmières, des ambulancières et ambulanciers, mais on voit très peu d'affiches qui incitent nos filles à se diriger vers les métiers de la construction, par exemple en maçonnerie ou en ajustage mécanique.

Je me souviens qu'il y a 35 ans, je voulais étudier l'ajustage mécanique. Or on m'a dit que je devais d'abord suivre un cours de secrétariat. Ce n'est pas tout à fait ce que je voulais faire. Mais bon, c'était l'époque, mais les tendances ont changé.

Pouvez-vous nous parler des programmes que vous avez créés, au Centre de formation Le Chantier, pour recruter les jeunes femmes?

• (1620)

M. René Barrette: On a constaté, au cours des années, que l'information, quoique disponible, n'allait jamais à la bonne place. Toujours s'attaquer au même public cible, c'est-à-dire la 3^e secondaire ou la 4^e secondaire, n'était peut-être pas la meilleure idée. Il faut peut-être informer les jeunes filles plus tôt de ce qui se passe.

Cette année, on a décidé de mettre en place des ateliers pour les petits du primaire. Par exemple, on s'adresse aux enfants de cinquième ou de sixième année dans deux écoles différentes de la commission scolaire. Ils viennent passer une journée chez nous. On paie le lunch et l'autobus, et on leur fait vivre l'action, avec du mortier, entourés d'enseignants de formation professionnelle. On leur fait faire un petit montage électrique avec des électriciens. Ils suivent une formation pendant une journée avec l'enseignante du primaire qui, elle, révisera ce qu'elle a vu durant la journée et qui se rapporte à son enseignement au primaire avec ses élèves, par la suite. Ainsi, s'il y a eu des calculs à faire relativement au briquetage, des calculs de volume ou de masse, elle les reprendra avec eux en mathématiques. S'il y avait des consignes à lire en français, pour être capable de faire le montage en électricité, elle les reprendra avec eux.

En fin de compte, ce n'est pas seulement une expérience plaisante pour les gens du primaire. Les jeunes filles aussi seront appelées à s'habiller, à mettre un casque de sécurité, à suivre et à faire de la manipulation comme poser des briques ou étendre du mortier. On commence cette année.

À mon avis, si on s'attaque au début, on aura peut-être de meilleurs résultats au cours des prochaines années. On saura dès le

primaire que c'est possible, parce qu'on aura été mis en contact avec cela. Il n'y a rien de mieux que l'apprentissage du concret.

Mme Sylvie Boucher: Des témoins ont dit récemment qu'il était très difficile de retenir les femmes dans les emplois non traditionnels. Votre centre de formation assure-t-il le suivi avec ces femmes, pour savoir si elles continuent à pratiquer leur métier au bout de deux, trois ou quatre ans? Si c'est le cas, quels sont les facteurs qui font croire la probabilité que les femmes continuent à pratiquer leur métier?

M. René Barrette: Ce sont de très bonnes questions.

On a des informations qui nous proviennent de la Commission de construction du Québec, car ces femmes sont inscrites à un régime d'apprentissage et elles cumulent des heures pour devenir compagnon. Outre ces informations, qui peuvent être précises, on sait que c'est à peu près le même taux pour les femmes que pour les hommes. Celles qui demeurent en emploi dans la construction après trois ans représentent à peu près 25 p. 100, le même taux que chez les hommes. La difficulté est de se rendre dans le milieu.

Je vais vous raconter une anecdote à ce sujet. On a eu affaire à un cas de discrimination l'année dernière, qui touchait une jeune fille qui terminait un programme d'étude. Ce n'était pas un homme qui avait bloqué sa candidature, c'était une femme. Un employeur féminin lui a dit que son mari n'en voulait pas, mais c'est elle qui disait non. Au départ, elle disait qu'elle ne voulait pas de charpentiers dans son entreprise parce qu'elles portaient en congé de maternité, parce qu'elles n'étaient pas fiables, etc.

On est intervenu, avec l'aide de la Commission de la construction du Québec, et l'entrepreneur a été sévèrement blâmé sur ce point. Il a été ramené à l'ordre. Je vous raconte cela pour vous dire qu'il s'agit d'un problème d'accès. Dès que les filles sont dans le milieu, elles y restent autant que les hommes. Le problème est d'accéder au milieu.

Mme Sylvie Boucher: C'était ma troisième question.

La discrimination vient-elle autant des hommes que des femmes?

Mme Sylvie Émond: Oui.

• (1625)

M. René Barrette: Dans ce milieu, c'est vrai.

Mme Sylvie Boucher: On est des femmes, on sait à quel point nous pouvons ne pas être gentilles entre nous, pour ne pas dire de gros mots. On dit souvent qu'il y a de la discrimination envers les femmes de la part des hommes, mais il y en a aussi de la part des femmes.

Mme Sylvie Émond: En complément, je peux vous dire, tout comme je l'ai dit dans ma conclusion, que les parents aussi peuvent être à blâmer. Ils ont parfois une telle mentalité vis-à-vis de la formation professionnelle! Cela montre qu'ils ne sont pas prêts à y envoyer leur enfant. Pour eux, ce n'est pas discriminatoire, être là correspond à un manque de professionnalisme. Pourtant, Dieu sait combien on a besoin des métiers manuels. C'est pourquoi on écrit que les parents ont aussi du travail à faire, ainsi que les employeurs, comme M. Barrette vient de le dire.

Mme Sylvie Boucher: Donc, c'est encore une question d'éducation.

Mme Sylvie Émond: Tout à fait.

Mme Sylvie Boucher: On a beaucoup misé sur les diplômes universitaires, les baccalauréats. Comme je le disais, j'ai deux filles et je les ai toujours poussées à se diriger vers les métiers, le « professionnel court », pas parce que c'est moins bon mais parce qu'il me semble que c'est banalisé et pourtant, c'est ce dont on a besoin. C'est ce dont on aura besoin demain, de mains et de bras, et les femmes sont aussi aptes que les hommes à exercer ce type de travail.

M. René Barrette: Tous convergent dans la même direction. Les avocats veulent que leurs enfants soient avocats et les plombiers veulent que leurs enfants soient avocats aussi.

Mme Sylvie Boucher: En tous cas, je ne demande pas à mes filles d'être politiciennes. Je ne leur ferai pas cela.

[Traduction]

La présidente: Merci beaucoup.

À vous, maintenant, madame Irene Mathysen.

Mme Irene Mathysen (London—Fanshawe, NPD): Merci beaucoup, madame la présidente.

Et merci à nos témoins de leur présence aujourd'hui. Je suis particulièrement heureuse de voir des éducateurs et des gens qui pratiquent des métiers.

Je voudrais commencer par vous, monsieur Smillie. Vous parliez de la transition d'apprenti à compagnon et souligniez sa difficulté: moins de 1 p. 100 des femmes réussissent. Vous avez dit plus tard que c'était difficile même pour les jeunes hommes, du fait du manque de stabilité, de la rotation du travail, des heures et de leur fluctuation, de la maladie, des enfants et des déplacements d'une province à une autre. Ce sont des obstacles considérables, manifestement.

D'où ma question: combien d'hommes arrivent à terminer le programme, vu ces obstacles?

M. Christopher Smillie: En pourcentage, il semblerait que ce soit entre 16 et 25 p. 100, donc très peu. En matière d'acceptabilité, cela reste toujours de 16 p. 100 à... Cela dépend du métier et de l'endroit, mais, généralement, la fourchette était de 16 à 25 p. 100 qui franchissaient toutes les étapes du programme d'apprentissage et obtenaient un certificat de qualification.

Mme Irene Mathysen: La question m'intéresse pour plusieurs raisons, notamment celle des obstacles supplémentaires que doivent surmonter les femmes, qui commettent des grossesses et ont des enfants. Je le dis parce qu'on m'a refusé un emploi à l'époque où j'étais jeune enseignante, parce que je risquais de commettre une grossesse — ce que j'ai fait, effectivement, mais...

M. Christopher Smillie: On pourrait m'accuser d'avoir commis une grossesse aussi, alors.

Mme Irene Mathysen: La question des congés de maternité, etc. constitue un problème. Pourtant, vous avez parlé des responsabilités des jeunes hommes envers leurs enfants. N'empêche qu'ils s'en sortent beaucoup mieux que les jeunes femmes. Y a-t-il une barrière sociétale? Faut-il surmonter une culture, une mentalité, pour rendre ces emplois disponibles aux jeunes femmes?

M. Christopher Smillie: Sans en être sûr, je pense que c'est peut-être une question de chiffres et d'extrapolation des chiffres. Mettons que 1 000 hommes s'inscrivent dans un programme d'apprentissage et que 25 p. 100 réussissent. Si ce sont seulement 15 femmes qui s'inscrivent, c'est peut-être une ou deux seulement qui réussissent. Le pourcentage est peut-être dû à la loi des nombres, parce que le chiffre est si minime, au départ. C'est ce que je dirais, au pied levé.

Au bout du compte — pardonnez-moi de revenir à une question déjà posée —, le suivi est essentiel pour ces hommes et ces femmes en cours d'apprentissage, le suivi et les personnes suivant leur progrès.

Pouvez-vous me rappeler votre question, s'il vous plaît, que je ne m'en éloigne pas trop?

Mme Irene Mathysen: Si je pose la question, c'est simplement parce que les obstacles que vous évoquez sont ceux qu'on estime traditionnellement être le lot des femmes. Pourquoi de 16 à 25 p. 100 des jeunes hommes réussissent quand même, contre 1 p. 100 seulement des femmes?

• (1630)

M. Christopher Smillie: Voulez-vous que je vous dise quelque chose? Au bout du compte, je crois que c'est à cause de la disponibilité du travail. Les gens, quand ils sont jeunes, cherchent un travail sur lequel ils peuvent compter. S'ils ont le choix entre finir un programme d'apprentissage où ils ne feront que 700 ou 1 000 heures et travailler dans un centre d'appels où le travail est un peu plus régulier, c'est une partie du problème.

Mme Irene Mathysen: Entendu.

Mon mari est un homme de métier et il a longtemps pesté contre les employeurs canadiens et leur peu d'enthousiasme à fournir aux apprentis les occasions voulues pour qu'ils fassent des progrès. Ils ne sont pas prêts à faire cet investissement, c'est tout. Est-ce une partie du problème? Faudrait-il, par conséquent, créer plus de mesures incitatives pour que les employeurs assument le rôle important d'offrir des occasions et de permettre d'acquérir de l'expérience?

M. Christopher Smillie: Je ne voudrais pas me mettre à dos un de nos partenaires employeurs. Au bout du compte, c'est vraiment à la personne elle-même de suivre son propre progrès dans le cadre de son programme d'apprentissage. En effet, un apprenti dans le secteur de la construction risque de travailler pour 10 ou 15 employeurs au cours d'une année. Il n'y a donc pas vraiment de constance, pas de conseiller.

Mon collègue de Laval a dit que nous avions des conseillers. Ce serait idéal, d'avoir un conseiller pour un apprenti de la construction sur le terrain. Mais, vu la nature vraiment cyclique de notre secteur — si je suis apprenti électricien, je vais là où il y a du travail et je travaille pour toute une série d'employeurs au cours de l'année —, il n'y a pas de constance. Il n'y a personne pour vous prendre par la main et vous amener chez le conseiller en orientation professionnelle, personne pour vous dire: « Chris, il est temps que tu passes ton examen de troisième année et que tu ailles de l'avant ». Vu le nombre d'employeurs pour lesquels on travaille, c'est le genre de choses qui passe facilement inaperçu.

Mme Irene Mathysen: Est-ce là un échec du système existant? Je me souviens que mon mari avait une école et un employeur; il passait trois jours semaine avec l'employeur et deux jours semaine à l'école. C'est comme cela qu'il a pu atteindre un niveau d'expertise incroyable, qui lui a été vraiment bénéfique.

M. Christopher Smillie: Généralement, les apprentis ont un congé en bloc, sans vouloir vexer le Bloc. Ils ont leurs six mois de formation sur le terrain. Le point positif de ces programmes, c'est que les apprentis sont payés pendant qu'ils travaillent. Après, ils ont un congé en bloc, où un employeur en libère 10 ou 15 d'un coup, pour qu'ils puissent suivre le volet de formation en classe de leur session. Généralement parlant, un apprenti n'a pas la liberté de suivre des cours quand il veut. Cela dépend de son employeur, que je ne veux pas blâmer. Cela contrarie mes amis de SNC-Lavallin. Au bout du compte, toutefois, l'apprenti a son congé en bloc quand l'employeur lui donne. C'est à ce moment qu'il va suivre sa formation.

Mme Irene Mathysen: Je vois des gens qui réagissent. Quelqu'un de Laval veut-il répondre à ma question également?

[Français]

M. René Barrette: Il faudrait prévoir une démarche plus systématisée en coopération avec les employeurs, un peu comme dans le modèle européen. Le régime d'apprentissage est en alternance travail-études. Cela demande que l'industrie fasse de gros efforts d'organisation pour ouvrir ses portes en même temps que la formation se donne. Toutefois, cela a fait ses preuves, notamment en Finlande et en Suisse. Il y a aussi un meilleur taux de maintien en emploi de ces finissants, issus de la formation professionnelle, que celui qu'on connaît au Québec et au Canada depuis de nombreuses années. Cela pourrait être une réponse que d'essayer d'avoir un partenariat beaucoup plus efficient avec les employeurs dans le domaine de la construction, en favorisant le travail en même temps que les études, en alternance travail-études, systématisé.

En ce qui concerne les ministères de l'Éducation, il leur faudrait revoir le régime d'apprentissage, l'offrir en milieu industriel avec un parcours scolaire. Ces deux mondes ne sont pas irrécyclables. Ils se parlent de plus en plus. À mon avis, ce serait une solution à explorer.

[Traduction]

Mme Irene Mathysen: Merci.

M. Smillie évoquait le fait qu'on forme de moins en moins les élèves dans les corps de métier, parce que c'est coûteux. Moi qui vient du système des écoles secondaires, je le sais: les ateliers sont très très coûteux. Pourtant, vous avez mis sur pied ce mini-laboratoire et semblez dire que c'est un succès considérable. S'agit-il simplement de faire de ce type de formation une priorité?

La présidente: Madame Mathysen, je demanderais à la personne qui répondra à cette question-là d'être très brève. Vous avez pris un peu plus de temps, et je ne suis pas intervenue parce que tout le monde a fait de même.

• (1635)

[Français]

Mme Sylvie Émond: Je peux vous dire qu'à la Commission scolaire de Laval, on stimule toujours la progression. La formation professionnelle est une grande composante de nos programmes. On est choyés, et c'est évident qu'on tente toujours de s'améliorer, d'être proactifs en voulant avoir les meilleures installations pour répondre aux critères des employeurs et pour permettre aux filles de réussir et de répondre à la demande. C'est ce que je peux vous répondre.

[Traduction]

La présidente: Merci beaucoup, madame Émond.

Nous allons commencer le deuxième tour. Chaque intervenant aura cinq minutes pour poser ses questions et pour entendre la réponse. Je tolère un petit dépassement parce qu'on ne veut pas

couper la parole à quelqu'un qui est en train de répondre à une question. Je veux bien faire preuve d'un peu de souplesse, mais pas trop.

Madame Zarac.

[Français]

Mme Lise Zarac: Merci, madame la présidente.

Ma question s'adresse à M. Smillie.

M. Smillie, vous avez parlé de beaucoup de défis, autant pour les hommes que pour les femmes. On sait que le pourcentage de femmes de familles monoparentales est plus élevé que celui d'hommes de familles monoparentales. J'imagine donc que ces défis sont encore plus grands pour les femmes.

On sait aussi que dans les années à venir, on va avoir une pénurie de postes à combler, d'où l'importance de convaincre plus de personnes, femmes et hommes, à se diriger vers le secteur de la construction où il y a déjà des pénuries.

Vous avez parlé d'un projet-pilote avec le gouvernement. J'aimerais que vous élaboriez à ce sujet. Comment voyez-vous le travail qui pourrait être fait avec le gouvernement?

[Traduction]

M. Christopher Smillie: Je pense que la démarche entamée par votre comité permettra de jeter un meilleur éclairage sur cette question.

En ce qui concerne un programme pilote, notre organisation et nos partenaires entrepreneurs seraient très intéressés à obtenir le plus de renseignements possible. On a parlé de l'importance de communiquer l'information aux jeunes. Je pense que nous pourrions collaborer avec le gouvernement par l'entremise d'un conseil sectoriel afin de diffuser l'information dans les écoles secondaires et de rejoindre les différentes personnes intéressées. Malgré le ralentissement économique qui se fait sentir également dans notre industrie, nous sommes quand même très occupés, ce qui montre que la demande de travailleurs qualifiés n'a pas diminué, et nous espérons qu'elle ne baissera pas. Dans l'ensemble, nous serons en pénurie pour les cinq ou dix prochaines années. D'après les prévisions qui ont été faites, nous aurons besoin de 200 000 à 300 000 travailleurs qualifiés de plus au Canada.

À quoi devrait ressembler un projet pilote? Ce que j'ai constaté de plus important en me préparant à comparaître aujourd'hui, c'est que si nous pouvons expliquer aux jeunes les avantages de faire carrière dans les métiers et les compétences qu'il faut acquérir, nous pourrions compter sur une main-d'oeuvre qualifiée dans l'avenir. Le gouvernement a fait du bon travail jusqu'ici, par exemple en créant la Subvention incitative aux apprentis, qui a connu un succès phénoménal dans notre industrie. Elle encourage les gens à poursuivre leur programme et les empêche de prendre 12 ans pour terminer un programme d'apprentissage de quatre ans. Elle est utile pour ce genre de choses et incite financièrement les gens à accélérer la démarche.

À quoi devrait ressembler un projet pilote? Il devrait s'inspirer des programmes qui ont donné de bons résultats jusqu'à maintenant tout en renseignant mieux ceux et celles qui en ont besoin.

[Français]

Mme Lise Zarac: Présentement, vous êtes chanceux parce que vous faites partie de l'effort de relance économique. La récession, vous la subissez peut-être plus ou moins parce que vous faites partie de la solution, heureusement pour vous.

Cependant, on sait qu'au cours des années à venir, il va y avoir vraiment de graves pénuries d'emploi. Il va falloir trouver des mesures incitatives.

Avez-vous déjà discuté avec des gens au gouvernement au sujet de votre projet-pilote?

[Traduction]

M. Christopher Smillie: Ce mémoire est en quelque sorte le résultat de ce projet pilote. J'ai eu une sorte de révélation à ce sujet et c'est probablement là-dessus qu'on devrait se concentrer.

Mme Lise Zarac: Ce sera donc un début de réponse à vos questions?

• (1640)

M. Christopher Smillie: C'est ça.

En définitive, nous travaillons avec le gouvernement sur plusieurs dossiers par l'entremise du Programme du sceau rouge et du ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences. C'est une mesure qui pourrait s'inscrire dans ce contexte.

[Français]

Mme Lise Zarac: J'ai une question pour Mme Émond.

Vous avez parlé plus tôt de promotion des métiers et même plus, de sensibilisation, parce que vous avez dit que les parents ne sont pas toujours à l'aise avec le fait que leurs enfants choisissent un métier non traditionnel.

C'est une question très délicate. Comment l'aborde-t-on? Comment change-t-on cette mentalité? Comment fait-on la promotion des métiers non traditionnels?

Mme Sylvie Émond: On fonctionne en partenariats, entre autres. On a des projets en préparation, dans le moment, de concert avec les partenaires de la Table de concertation à Laval en condition féminine.

Le premier vise l'adaptation d'un carnet d'inspiration pour « audacieuses seulement », élaboré dans la région des Laurentides à la suite d'une concertation afin de permettre aux filles d'entrer dans les milieux traditionnellement masculins.

Ce carnet va être distribué dans nos centres de formation et aux organismes où on trouve des femmes pratiquant un métier non traditionnel.

Cette activité sera financée par le projet novateur du ministère de l'Éducation, des Loisirs et du Sport.

Le second est une pièce de théâtre, pas uniquement à l'intention des étudiants. Ça peut être aussi pour les parents, pour tout le monde. On cherche des solutions qui vont rassembler tout le monde pour le conscientiser à ce problème de main-d'oeuvre qualifiée et surtout, ouvrir la porte aux femmes.

[Traduction]

La présidente: Merci beaucoup.

Madame Hoepfner.

Mme Candice Hoepfner (Portage—Lisgar, PCC): Merci beaucoup, madame la présidente.

Je suis ravie de vous voir tous ici aujourd'hui. Ce qui s'est dit est très intéressant. Nous pourrions sans doute rédiger une bonne partie de notre rapport simplement après vous avoir écoutés parce que vous avez présenté d'excellentes idées. Évidemment, nous allons également entendre beaucoup d'autres témoins, mais je vous remercie de nous donner autant d'information.

Dernièrement, j'ai lu un article très intéressant où l'on expliquait que notre société a dévalorisé le travail manuel et les métiers à bien des égards pour valoriser les connaissances. Concrètement, cela veut dire qu'on valorise davantage le jeune qui veut faire sa maîtrise dans un domaine quelconque qu'un autre qui aspire à devenir plombier.

Vous êtes vous personnellement déjà heurtés à ce genre d'attitude qui, à mon avis, est très répandue? Il y a probablement des jeunes hommes qui se font demander s'ils veulent vraiment apprendre un métier parce qu'il est préférable d'obtenir un diplôme universitaire, alors imaginez les commentaires que les jeunes femmes doivent entendre. Est-ce que cela vous pose un problème?

J'aimerais que chacun de vous me réponde.

[Français]

Mme Sylvie Émond: Je peux vous donner un exemple personnel.

J'ai un garçon qui se dirigeait plutôt vers l'université. Il était analyste en informatique. Il était très bon, d'ailleurs. Il a été embauché par la Défense nationale, mais un jour, les budgets ont été réduits et son poste a été aboli. Il est revenu à la maison et m'a dit qu'il allait au Chantier. Physiquement, il n'était vraiment pas du type à exercer un métier de la construction. Il passait son temps dans un édifice, assis derrière un ordinateur.

Je lui ai demandé s'il était certain de son choix et il m'a répondu qu'il l'était. Ne doutant pas de ses capacités, il est allé s'inscrire au Chantier où il a suivi une formation. Maintenant, c'est l'homme le plus heureux que je connaisse. Il travaille sur un chantier de construction hiver comme été. Je suis tombée des nues en me rendant compte de cela.

J'ai ici l'exemple concret d'un enfant qui a terminé sa 5^e secondaire avec une moyenne générale de 94 p. 100, qui a obtenu 3 000 \$ de bourse au niveau collégial, mais qui n'est finalement pas allé à l'université. Il a réussi grâce à cette formation, et aujourd'hui, il gagne sa vie et a bâti sa propre maison. Il est heureux comme un roi.

Pour ce qui est des femmes, on a formé à la Commission scolaire de Laval des électriciennes qu'on a embauchées par la suite. Elles travaillent pour nous. Il y a deux ans, dans le cadre d'une soirée de reconnaissance envers notre personnel, une des femmes a été reconnue pour son travail, et ce, parmi ses pairs. Ce n'est pas rien. Je vous dis qu'il faut continuer. En tous cas, il faut vraiment valoriser les femmes.

• (1645)

[Traduction]

Mme Candice Hoepfner: Madame Penner ou monsieur Smillie, constatez-vous la même attitude?

M. Christopher Smillie: Oui, je l'ai constatée. D'ailleurs, je pourrais même dire qu'elle est présente dans certains des systèmes qui existent au Canada. Si un travailleur qualifié fait une demande d'immigration au Canada, il aura du mal à être admis parce que le système de pointage n'accorde pas la même valeur aux métiers qu'aux doctorats. Je crois qu'effectivement, les attitudes peuvent être un obstacle, mais il y a aussi des obstacles systémiques dans les programmes et les politiques de longue date, comme le système d'immigration.

Notre organisation s'occupe de l'approvisionnement en main-d'oeuvre. Quand nous faisons des prévisions et évaluons les besoins en main-d'oeuvre des entrepreneurs, nous cherchons parfois à l'extérieur du Canada, et il y a même quelques mesures à cet égard dans le système d'immigration.

Mme Candice Hoepfner: C'est un peu systémique.

Madame Penner, je suis comme vous originaire du Manitoba où sévit une pénurie d'ouvriers qualifiés; nous avons admis beaucoup de néo-Canadiens pour combler ce besoin. La Chambre de commerce a indiqué qu'à Winkler et dans les environs, la pénurie de main-d'oeuvre est l'un des plus graves problèmes. Elle s'est alliée aux commissions scolaires de manière à ce que les élèves du secondaire qui n'ont pas l'intention d'aller à l'université puissent apprendre un métier. À la fin de la 12^e année, elles ont déjà la première partie de leur apprentissage. La plupart des jeunes femmes choisissent l'esthétique, ce qui est tout à fait correct. Il serait intéressant de savoir pourquoi elles choisissent ce domaine plutôt que les métiers.

J'ai une fille de 15 ans, et c'est ce qui se produit. Elle a été obligée d'assister à un exposé sur les femmes dans les rôles non traditionnels, mais les métiers ne semblaient pas du tout l'intéresser. Je pense qu'il faut accepter que certaines filles ne sont pas portées vers les métiers.

Un témoin que nous avons entendu au cours d'une séance précédente nous a dit qu'il fallait plus de femmes pour servir de modèle, d'exemple, pour les jeunes femmes. Cela montre aux adolescentes à quoi ressemble une femme qui exerce un métier non traditionnel. Vous êtes vous-même un modèle et c'est important. Je vous remercie d'être venue décrire votre cas.

Aviez-vous un modèle de femme dans l'industrie de la construction avant de faire ce travail?

Mme Debra Faye Penner: Non, il n'y avait pas de femmes dans le secteur de la construction quand j'ai commencé. Mon père était propriétaire d'entreprise, et c'est comme cela que j'ai commencé.

Pour que l'industrie attire les femmes, il faut qu'il y ait plus de femmes qui y travaillent. Il ne faut pas envoyer une femme travailler sur un chantier, entourée d'une vingtaine d'hommes. Si elle subit de la discrimination ou du harcèlement, sera-t-elle capable d'y faire face? Il faut que le nombre de femmes soit plus proportionnel au nombre d'hommes sur les chantiers.

La présidente: Merci, madame Penner.

Madame Demers.

[Français]

Mme Nicole Demers: Merci beaucoup, madame la présidente.

Je vous remercie grandement d'être ici aujourd'hui. Je ne peux pas vous dire à quel point je suis fière d'être de Laval et de pouvoir dire que Le Chantier se trouve dans ma circonscription. Le travail qui s'y fait est exceptionnel.

Vous avez parlé d'une formation qui aurait lieu en 2010, soit « Madame bricole tout ». Ça m'interpelle particulièrement parce qu'à mon avis, l'un des facteurs faisant en sorte que les filles risquent

d'opter pour un métier non traditionnel est le fait que leur mère leur en parle.

Pour ma part, à presque 60 ans, j'ai encore peur du marteau. J'ai cinq oeuvres encadrées sur un bureau à la maison, ici, à Hull. J'ai acheté un marteau et des clous, mais les cinq oeuvres sont sur le bureau depuis trois mois. Je ne les accrocherai pas au mur: il va falloir que quelqu'un d'autre le fasse.

Nous, les filles, nous apprenions à jouer à la poupée pendant que nos frères apprenaient à jouer avec des marteaux, des tournevis, des pinces, etc. Je pense qu'en offrant une formation de ce genre et en sensibilisant davantage des groupes de femmes comme les Cercles de Fermières, on réussirait peut-être à convaincre plus de filles d'opter pour des métiers non traditionnels.

Je ne sais pas. Je lance l'idée. Vous êtes déjà si actives qu'il est difficile de vous trouver d'autres projets. En fait, je veux que la réussite soit plus grande encore. Je pense à un réseau. Il y a des réseaux de femmes d'affaires, mais y a-t-il un réseau dans le cadre duquel les femmes qui exercent des métiers non traditionnels peuvent se concerter et s'encourager une fois qu'elles occupent un emploi?

• (1650)

Mme Bianka Michaud: Nous offrons un programme qui vise le maintien des femmes dans leur domaine. Il s'adresse aux diplômées et aux étudiantes. Il dure environ huit semaines. Je sais que des filles ont suivi cette formation qui porte beaucoup sur la communication. Quand elles ont des problèmes au travail, elles les règlent. Elles sont plusieurs à pouvoir en parler et à se motiver. Plusieurs de ces filles ont suivi cette formation à deux ou trois reprises parce qu'elles y puisaient du soutien, mais avec les obligations reliées au travail, à la famille, etc., elles ont tendance à se disperser et à se décourager un peu.

Il reste qu'à long terme, cette option pourrait être réalisable.

Mme Nicole Demers: Serait-il possible de monter un projet-pilote? En effet, il existe un programme de Condition féminine Canada, un programme de partenariat. Cela pourrait aider à maintenir les jeunes femmes dans des métiers non traditionnels. Vous parlerez avec Sylvie après la réunion.

On fait cet exercice parce qu'on veut trouver des solutions à vos problèmes. On a besoin que vous nous disiez quels sont vos défis, vos recommandations, comment on peut vous aider le mieux. Nous-mêmes, les députées, pratiquons un métier non traditionnel. Nous devons nous battre constamment pour faire changer les choses. On est conscientes que tant qu'on ne sera pas au moins 30 p. 100 de l'ensemble des députés, il n'y aura pas de changement. C'était la même chose en ce qui concerne les poids, pour les caissières, etc.: tant qu'il n'y a pas eu de femmes qui ont fait ce travail, il n'y a pas eu de changement. Il faut absolument qu'on se concerte, qu'on travaille ensemble, et c'est pourquoi on vous a invités aujourd'hui. Nous voulons avoir le maximum de données afin de pouvoir vous aider à continuer votre excellent travail.

Madame Penner, je vous félicite, car vous avez oeuvré dans le milieu de la construction en 1990, au Manitoba. Je travaillais sur une ferme, à cette époque, en Saskatchewan. Croyez-moi, je sais par quoi vous êtes passée. Je vous félicite, vous êtes vraiment une femme exceptionnelle. Il est bon, comme le disait Mme Hoepfner, d'avoir des femmes, des modèles comme vous, mais on a besoin de les voir et de les connaître. On ne vous aurait jamais connue. Comment cela se fait-il? Il n'y a pas de journaux, de magazines, de revues, qui parlent des femmes dans les métiers non traditionnels? Je ne sais pas.

[Traduction]

La présidente: Il vous reste une minute.

[Français]

Mme Nicole Demers: Excusez-moi, madame la présidente, vous connaissez ma passion.

[Traduction]

La présidente: Il faudrait créer une affiche et y mettre la photo de Mme Penner.

Excusez-moi, madame Penner. Pour me faire pardonner mon commentaire un peu impertinent, je vais vous accorder quelques minutes de plus.

Allez-y.

Mme Debra Faye Penner: Quelle était la question?

La présidente: Je pense que Mme Demers a parlé d'une revue ou d'une publication qui montrerait des femmes qui font ce genre de travail.

Mme Debra Faye Penner: N'importe quelle publication qui encouragerait les femmes à se diriger vers le domaine de la construction serait un point de départ. C'est un domaine difficile et les femmes doivent être capables d'y tenir leur place. Ce n'est pas seulement à cause des hommes que c'est difficile. Les équipes sont envoyées à un chantier particulier. Certains ouvriers doivent travailler pendant de longues périodes loin de chez eux. Sur tous les plans, c'est un domaine difficile. C'est probablement la principale raison pour laquelle jusqu'ici, ce sont les femmes qui sont restées à la maison pour s'occuper des enfants pendant que l'homme partait travailler. Mon mari travaille aussi dans le domaine de la construction, et il part le lundi pour revenir seulement le vendredi. C'est un secteur tout à fait différent par rapport au travail en usine ou à autre chose. Tout ce qui pourrait attirer les femmes vers la construction serait un pas dans la bonne direction.

• (1655)

La présidente: Monsieur Smillie, vous avez 25 secondes.

M. Christopher Smillie: Je n'ai pas besoin de plus que cela. Je vous inviterais à communiquer avec l'Association Alberta Women Building Futures, que j'ai mentionnée dans ma déclaration. C'est un programme conjoint entre Petro-Canada et le gouvernement de l'Alberta. Vous pourriez lui demander de vous faire parvenir la documentation qu'elle publie. C'est une organisation albertaine en pleine croissance.

La présidente: Merci, monsieur Smillie.

Madame Mathysen.

Mme Irene Mathysen: Merci, madame la présidente.

Madame Penner, je n'ai pas encore pu vous poser de question et je souhaite le faire. Y a-t-il d'autres femmes qui travaillent chez Dig-All à l'heure actuelle?

Mme Debra Faye Penner: Seulement dans l'administration.

Mme Irene Mathysen: Qu'en est-il de l'aide... Vous avez manifestement réussi à surmonter différents obstacles pour faire le travail que vous faites. Avez-vous eu l'appui de votre famille ou de votre entreprise pour la garde d'enfants ou pour avoir un horaire plus souple? Existe-t-il des mesures pour vous aider sur ce plan? Vous faites un travail extraordinaire.

Mme Debra Faye Penner: Le lendemain de mes accouchements, j'étais de retour au bureau. Je ne peux pas vraiment vous parler des services de garde puisque j'amenais mes bébés avec moi au travail; ma mère travaillait au bureau à l'époque, si bien qu'on peut dire que c'était une garderie en milieu de travail. C'était un avantage énorme. Je ne sais pas si j'aurais pu travailler autrement.

Mme Irene Mathysen: Votre situation était tout à fait unique, mais beaucoup de femmes n'ont pas cette possibilité. Il est si important d'avoir accès à des services de garde qui vous permettent de contribuer de façon aussi importante à la société.

C'est très intéressant. Merci du renseignement.

Nous avons parlé de l'importance du mentorat. En tant que législatrices, nous le comprenons mieux peut-être que quiconque, puisqu'il y a si peu de femmes ici. Tout comme les femmes que vous avez évoquées, nous sommes chahutées, harcelées et parfois victimes de discrimination. La situation est la même que celle qui existe dans votre domaine de travail.

Monsieur Smillie, connaissez-vous de bons programmes de mentorat qui encourageraient les femmes à se lancer dans le domaine de la construction?

M. Christopher Smillie: Dans notre monde, le seul système en place serait le Comité mixte d'apprentissage et de formation, qui réunit des entrepreneurs dans le domaine et des gens de métier. Ce comité s'occupe de régler des problèmes qui touchent les apprentis. Je pense que c'est le seul mécanisme officiel mettant un homme ou une femme apprenti en rapport avec les employeurs et leur programme. Un représentant de collège communautaire siège également à ces comités mixtes d'apprentissage. C'est la seule chose qui me vient à l'esprit, à part des groupes spéciaux de mentorat.

Tout dépend des relations entre l'apprenti et le contremaître chargé de surveiller son travail. Est-ce que ce compagnon d'apprentissage ou ce contremaître lui donne de bons conseils et lui montre à faire son métier, ou est-ce qu'il l'envoie chercher le café? Au bout du compte, c'est cela qui importe, dans la pratique.

S'il y a quelque chose à améliorer, je pense qu'il faudrait commencer par la surveillance des chantiers. Il faudrait faire en sorte que l'on encourage autant les jeunes femmes que les jeunes hommes.

Mme Irene Mathysen: Ma prochaine question s'adresse à vous tous.

Le nombre d'entreprises et de compagnies a augmenté. Est-ce qu'on reconnaît la nécessité d'assurer l'équité salariale, ou de mettre au point des stratégies d'action positive ou de prévoir des congés parentaux? Est-ce que ces points font l'objet de discussions?

• (1700)

[Français]

M. René Barrette: Vous voulez dire pour favoriser l'intégration des femmes dans les métiers de la construction plus spécifiquement?

[Traduction]

Mme Irene Mathysen: Pour encourager les femmes.

[Français]

M. René Barrette: En ce qui nous concerne, on fait la constatation suivante. Ces jeunes filles entrent en formation avec un bagage de diplômes déjà nettement plus important que celui des jeunes garçons. Au Québec, on vit un phénomène, et je pense que ça se vérifie à l'échelle canadienne aussi: les filles ont de meilleurs résultats dans les études supérieures que les jeunes garçons. Ces femmes auront davantage accès à des niveaux de responsabilité et à des postes décisionnels que les garçons, qui sont nettement en retard au plan de la réussite scolaire.

Je me dis que c'est bien qu'on mette sur pied de telles commissions, des initiatives prises par les femmes pour ouvrir la voie aux femmes, c'est merveilleux. Dans un monde idéal, il faudrait que les hommes prennent des initiatives de leur côté. Je sais que je ne réponds pas directement à votre question, mais si des employeurs masculins commencent déjà à faire une place aux femmes dans leurs pratiques, que c'est décidé, on sera déjà dans un meilleur monde, on va déjà y arriver.

Je pense que c'est cela qu'il faudrait créer avec les employeurs, des partenariats, des façons de procéder pour accueillir les femmes avec leurs réalités et qu'on mette ainsi fin à la tradition qui veut que c'est toujours la femme qui se sacrifie et doit prendre congé pour des rendez-vous chez le médecin avec les enfants. Il faut que les hommes aussi commencent à prendre congé du travail, qu'ils fassent comprendre à leur employeur qu'ils doivent se rendre avec leurs enfants à la clinique, que leur femme ne veut pas y aller et qu'ils doivent donc le faire. C'est ainsi que cela se fera.

[Traduction]

La présidente: Merci beaucoup.

Madame McLeod.

Mme Cathy McLeod (Kamloops—Thompson—Cariboo, PCC): Merci, madame la présidente.

J'aimerais moi aussi remercier les témoins pour ce dialogue très instructif qui nous aide dans notre étude sur les femmes dans les métiers non traditionnels.

En vous écoutant, j'ai l'impression qu'il faudrait élaborer des stratégies pour les femmes de la naissance jusqu'à l'obtention d'un bon emploi, en intervenant en cours de route pour créer une situation correspondant à notre vision. Il est difficile de déterminer ce qui est le plus important pour y arriver. Il faut peut-être envisager la situation de différents points de vue.

Dans ma famille, nous étions quatre filles. Mon père nous a appris à changer les pneus sur notre voiture et à creuser des fossés. Il ne voulait absolument pas que ses filles soient obligées d'attendre en bordure de la route que quelqu'un leur vienne en aide. Les attentes de nos parents envers mes sœurs et moi étaient claires: vous pouvez et vous devez être capables de faire n'importe quoi.

C'est une chose. Quant au cheminement des filles à partir de leur naissance, comment nous comparons-nous aux autres pays, particulièrement dans le domaine de la construction? Y a-t-il des pays qui réussissent mieux que nous à ce chapitre?

C'est un appel à tous.

M. Christopher Smillie: Je peux commencer.

En me préparant à la séance d'aujourd'hui, j'ai vu qu'en Autriche et en Allemagne, on s'efforce de renseigner les jeunes femmes sur ces compétences très tôt. Et cela semble porter ses fruits car la proportion de femmes dans les métiers est plus élevée.

Je n'ai pas l'étude sous les yeux en ce moment, mais je pourrais vous la remettre à la prochaine réunion, si vous le souhaitez. Je pourrais également la faire parvenir à la greffière pour que vous puissiez en prendre connaissance.

D'après ce que j'ai pu lire, il semble y avoir une corrélation entre le fait de montrer aux enfants en quoi consiste ces métiers...

Mme Cathy McLeod: Comme le fait Laval.

• (1705)

M. Christopher Smillie: Oui, exactement.

Mme Cathy McLeod: Très bien. C'est excellent.

Compte tenu de la géographie et du climat de l'endroit où vous vivez, je peux comprendre que lorsque vous êtes dans le domaine de la construction, vous vous efforcez de profiter des occasions qui s'offrent à vous. Ailleurs, pour revenir à notre exemple du secteur médical, les médecins ont eux aussi des heures absolument ahurissantes, et ils se sont tournés vers le travail partagé.

Je suis une grande partisane de la souplesse au lieu de se laisser infliger une journée de 14 heures. Deux personnes peuvent faire chacune une journée de sept heures, en partenariat. Dans l'industrie, est-ce qu'on a tendance à accepter ce genre de souplesse? Autrement dit, ces 14 heures sont sans doute nécessaires, mais y aurait-il moyen de les organiser autrement?

J'invite ceux qui veulent répondre à le faire.

M. Christopher Smillie: Récemment, compte tenu des changements dans l'économie, il me semble que le gouvernement accepte mieux le programme officiel, le programme de partage du travail. Cependant, en général, dans le secteur où je travaille, on incite les gens à travailler autant qu'ils le peuvent, aussi longtemps qu'ils en sont capables. L'entrepreneur exige que le travail soit fait et le client, lui, veut que son usine soit construite.

[Français]

M. René Barrette: Il y a un système de bonis qui encourage les ouvriers à travailler de plus longues heures. Il y a un système de bonification du nombre d'heures qui permet l'acquisition d'une compétence plus rapidement, et une échelle salariale qui augmente en fonction du nombre d'heures accomplies.

Les travailleurs de la construction, quand ils ont un *rush* de travail à accomplir, ils se donnent à fond pour faire le maximum afin d'améliorer leurs conditions d'emploi. C'est devenu difficile d'ancrer, à l'intérieur de leurs façons de procéder, la notion de temps partagé pour ce qui est du travail. Il faudrait corriger le système de bonification.

[Traduction]

Mme Cathy McLeod: Permettez-moi de revenir à l'exemple des médecins qui travaillent 70 heures par semaine. Or, il y a de plus en plus de femmes médecins.

Comme vous l'avez souligné la semaine dernière, lorsque ces personnes entrent dans la pratique, elles cherchent des conditions raisonnables qui correspondront aux objectifs de vie qui sont les leurs.

Ai-je encore du temps?

La présidente: Il vous reste environ 30 secondes.

Mme Cathy McLeod: Je suis curieuse de savoir ce que M. Smillie aurait à nous dire. Vous avez parlé de la tenue d'un colloque en mars. Comment envisagez-vous la chose?

M. Christopher Smillie: Il ne s'agit pas d'un colloque, mais plutôt d'un symposium organisé par les responsables du Conseil sectoriel de la construction. Je ne tiens pas à me faire leur porte-parole. Cependant, je propose que la greffière, Mme Fry, ou vous-même communiquez avec eux pour obtenir davantage d'information. Une date provisoire a été établie, et j'estime qu'ils cherchent à faire exactement ce dont nous parlons ici. J'ai laissé le chat sortir du sac un tout petit peu, puisque le conseil n'a encore rien annoncé, mais j'ai

fait des appels téléphoniques avant de comparaître ici. Il s'agit du conseil trilatéral où siègent employeurs, travailleurs et RHDCC.

Nous pourrions peut-être obtenir davantage de renseignements de la part de ces gens par le truchement du comité.

La présidente: Merci beaucoup.

Je tiens à remercier tous les témoins de leur comparution et aussi de leur patience et des réponses qu'ils ont données aux questions. Je tiens à féliciter tout particulièrement M. Smillie de la grande sensibilité qu'il a manifestée dans les propos qu'il a tenus. Avec des gens comme vous dans le secteur de la construction, les femmes voudront certainement y aller. Vous allez changer la culture sans tarder.

Merci beaucoup.

Nous passons à huis clos pour discuter des affaires à venir du comité.

[La séance se poursuit à huis clos.]

POSTE  MAIL

Société canadienne des postes / Canada Post Corporation

Port payé

Postage paid

Poste-lettre

Lettermail

**1782711
Ottawa**

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

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

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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

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

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

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

SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

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

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