



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent de la condition féminine

FEWO



NUMÉRO 033



2^e SESSION



41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mardi 4 novembre 2014

Présidente

Mme Hélène LeBlanc

Comité permanent de la condition féminine

Le mardi 4 novembre 2014

•(0845)

[Français]

La présidente (Mme Hélène LeBlanc (LaSalle—Émard, NPD)): Bonjour et bienvenue à la 33^e réunion du Comité permanent de la condition féminine. Aujourd'hui, nous continuons notre étude sur le leadership économique et la prospérité des Canadiennes.

Nous avons le plaisir d'accueillir Mme JudyLynn Archer, qui est présidente et directrice générale de Women Building Futures d'Edmonton. Mme Archer nous parlera par vidéoconférence.

Nous avons également le plaisir d'accueillir Mme Janice McDonald de This Space Works et Mme Anne-Marie Roy de la Fédération étudiante de l'Université d'Ottawa.

Chaque présentatrice disposera de 10 minutes pour une allocution qui sera suivie d'une période de questions.

Sur une note personnelle, j'ai également le plaisir d'accueillir aujourd'hui, dans le cadre de leur programme de leadership, deux jeunes du club Garçons et Filles. Natasha et Tanner m'accompagnent aujourd'hui et vont en apprendre un peu plus non seulement sur le leadership des femmes mais aussi sur le leadership des parlementaires au Parlement du Canada et au sein du comité.

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

Nous allons commencer avec Mme McDonald, qui fera une présentation de 10 minutes.

Madame McDonald, vous avez la parole.

[Traduction]

Mme Janice McDonald (co-fondatrice, This Space Works): Merci madame la présidente et membres du comité, de me donner l'occasion aujourd'hui de vous parler du leadership économique et de la prospérité des femmes au Canada.

Je m'appelle Janice McDonald et je suis entrepreneure en série dans l'industrie de la musique et du vêtement. Je suis ravie de contribuer à l'important examen que vous faites des barrières systémiques qui freinent l'avancée des femmes. Je m'intéresse à ce sujet depuis longtemps en tant qu'entrepreneure, bénévole, et à cause des recherches que j'ai faites.

Je suis entrepreneure au Canada depuis plus de deux décennies. Il y a eu un changement considérable dans le monde de la petite entreprise pendant cette période.

Lorsque ma partenaire et moi avons ouvert notre premier magasin de vente de musique au détail en 1991, nous étions prêtes à faire des affaires. Nous n'étions pas en démarrage; nous avons ouvert. Il n'y avait pas d'entreprise en démarrage, juste des entreprises qui se lançaient et se développaient.

En tant que jeunes entrepreneures, nous avions très peu de pairs qui avaient choisi la même carrière. La plupart de nos amis et collègues ne voyaient pas l'entrepreneuriat comme une option. Cela a changé.

En 1991, il n'y avait pas de programmes officiels de mentorat, ou à tout le moins, nous ne les connaissions pas. Maintenant, les entrepreneurs peuvent avoir accès aux carrefours d'innovations, au financement social, aux investisseurs providentiels et à toutes sortes d'appui. Des organisations comme Futurpreneur n'existaient pas.

Futurpreneur est une organisation nationale à but non lucratif qui se consacre à la croissance de notre économie en s'occupant d'un entrepreneur à la fois. On mise beaucoup plus sur la culture des entreprises en démarrage. Le changement a été progressif, mais on trouve maintenant de l'appui pour les entrepreneurs partout.

Mon entreprise en démarrage la plus récente s'appelle This Space Works. C'est comme Airbnb pour les entreprises. Nous faisons partie de l'économie du partage, et nous utilisons les excédents de locaux et les mettons à la disposition de professionnels mobiles et aux entreprises qui en ont besoin.

Malgré notre expérience, nous avons rassemblé des mentors qui nous aident à développer notre entreprise. Le MaRS Discovery District à Toronto, Communitech à Waterloo, l'Innovation Factory à Hamilton, chacune de ces organisations appuie le développement de notre entreprise.

En 1992, j'ai complété ma maîtrise en études canadiennes. Le sujet de ma thèse était les femmes et le processus de nomination dans les agences, conseils d'administration, conseils et commissions au Canada. C'était avant que les femmes fassent partie de la diversité. Les femmes étaient sous-représentées, mais c'était plutôt une question de sexe et de pouvoir, pas de diversité. Les chiffres n'étaient pas mirobolants en 1992, et comme nous le savons, le changement est lent.

Mon engagement envers l'avancée des femmes se poursuit. Je partage mon temps et mes talents avec de nombreuses organisations qui veulent apporter un changement dans ce domaine.

Les membres du Women's Leadership Board à la Kennedy School de Harvard, des leaders des plus hauts rangs des secteurs gouvernementaux, des affaires, académiques et à but non lucratif, agissent comme soutiens essentiels et ambassadeurs pour les femmes dans les programmes de politique publique.

Je suis membre du Women's Leadership Board et je m'en vais à Harvard demain pour trois jours de réunions.

Les membres de l'organisation se demandent ce qu'elles peuvent faire pour créer l'égalité entre les sexes et améliorer la vie des femmes et des hommes partout dans le monde. On se concentre sur la recherche rigoureuse aux effets importants afin de faire progresser l'égalité entre les sexes. Le portail à ce sujet est une ressource essentielle.

Je suis présidente du conseil d'administration national des femmes canadiennes en communications et en technologies. Le but est de permettre aux femmes de progresser dans les secteurs des communications et de la technologie au Canada. Cette organisation à but non lucratif se concentre sur la reconnaissance, l'avancement et le mentorat. Elle fait un travail incroyable pour les femmes depuis plus de 20 ans.

Nous croyons que nos membres peuvent faire décoller leur carrière grâce au mentorat. Dans le dernier numéro du magazine *The Opinion* du Réseau des femmes exécutives, mon article sur le mentorat parle de sa valeur pour le développement de carrière. Je suis depuis longtemps mentor, de façon officielle ou non, pour les femmes dans le secteur des affaires et de l'industrie des communications. J'ai vu directement l'effet que cela a sur la carrière des femmes. Un mentor peut vous aider à progresser plus vite.

L'an dernier, j'ai dirigé le programme mentorat de FCT, et j'ai jumelé avec succès plus de 20 femmes partout au Canada avec des femmes mentors d'expérience. FCT croit que le mentorat est essentiel au développement de la carrière. Son programme représente l'étalon or.

Il existe depuis 14 ans. Nous venons de lancer un appel aux membres pour qu'elles s'inscrivent au programme. Il est gratuit pour les membres de FCT, et les femmes mentors d'expérience donnent leur temps et partagent leurs talents dans le cadre d'un engagement d'un an. Le programme est rendu possible grâce à l'appui financier de Shaw Media. Il s'agit de la pierre angulaire des activités de FCT.

L'engagement des FCT envers le mentorat est inébranlable. Nous savons également que les commandites sont cruciales. Conçu par FCT, le projet protégé a été créé avec Catalyst Canada et appuyé par Shaw Media. C'est un tout nouveau projet d'avant-garde. Les effets d'entraînement du programme seront importants. C'est une nouvelle initiative de collaboration qui vise à placer les femmes sur un pied d'égalité dans le secteur des TIC au Canada.

● (0850)

Nous voulons faire en sorte que les étoiles montantes de l'industrie se rendent jusqu'au rang les plus élevés de la direction. Plus de 10 cadres supérieurs de grandes organisations des communications, des médias, de la technologie ont décidé d'appuyer personnellement le programme. Un nombre équivalent de femmes cadres supérieurs seront choisies et jumelées pour travailler avec les commanditaires afin d'améliorer leur leadership et intelligence des affaires.

Nous croyons que l'effet d'entraînement du programme sera significatif. Personne d'autre n'a fait un programme de jumelage de commanditaires à travers les industries pour les femmes haut placées. Cela changera la donne. Mon engagement personnel envers le mentorat est également inébranlable. On m'a invitée à me joindre à la Fondation pour les femmes Cherie Blair en tant que mentor. La philosophie de la fondation est d'investir dans les femmes entrepreneures afin qu'elles puissent développer leurs entreprises. Les femmes, tout comme leur famille et leur communauté, profitent du programme lorsque leur entreprise croît.

La Fondation Cherie Blair croit que si vous donnez plus de pouvoir aux femmes, vous favorisez la croissance. Je le crois aussi. Son programme de mentorat de femmes d'affaires connaît du succès.

Il y a plus de 800 mentors et apprentis inscrits au programme. Grâce à la technologie, il peut dépasser les frontières physiques et culturelles. Je suis fière d'offrir mes compétences et mes talents à une femme ailleurs dans le monde pour l'aider à faire croître son entreprise. Mon jumelage sera fait plus tard ce mois-ci et je collaborerai avec mon apprentie pendant un an.

Je suis également présidente du chapitre d'Ottawa d'International Women's Forum. Cette organisation mondiale pour les femmes me passionne. IWF favorise les progrès du leadership des femmes dans différentes carrières, cultures et continents. Les membres s'engagent à améliorer le leadership mondial d'aujourd'hui et à cultiver les femmes leaders de demain. Cinq mille cinq cents femmes leaders de partout dans le monde sont membres d'IWF. L'organisation a commencé en 1982 aux États-Unis et compte des membres sur six continents et dans 33 pays. Au Canada, IWF comprend environ 500 membres dans des chapitres partout au pays. L'organisation est très active et s'intéresse au leadership des femmes.

Les membres d'IWF Canada veulent faire augmenter le nombre de femmes dans les conseils d'administration des entreprises. IWF Canada voudrait qu'il y ait plus de femmes dans ces conseils d'administration et s'engage à y travailler. Le conseil d'administration national d'IWF a convenu d'investir du temps et des efforts pour créer les outils du changement pour ses membres. Le comité s'est concentré sur la récolte de tous les renseignements nécessaires pour que ses membres fassent partie de ces conseils. Les membres ont accès à une feuille de route exceptionnelle qui les aide. Ces documents couvrent l'écosystème pour les femmes dans les conseils d'administration, la recherche essentielle, les approches et les justifications utilisées dans d'autres pays. Il y a des renseignements supplémentaires sur les moyens à prendre pour réussir et se faire connaître, et sur la préparation aux entrevues. Il s'agit d'un outil stratégique, complet et utile pour tous les membres d'IWF. L'initiative des femmes au conseil d'administration d'IWF permet à tous ses membres qui veulent sérieusement faire partie d'un conseil d'administration d'avoir les renseignements et les outils nécessaires pour y arriver. Plusieurs membres de conseils d'administration attribuent leur récente nomination à ces conseils en partie aux renseignements d'IWF qui leur étaient disponibles.

Comme de nombreux membres d'IWF, j'ai reçu mon titre de l'Institut des administrateurs de sociétés du programme d'éducation des administrateurs. Ce programme est offert au Canada dans les plus grandes écoles d'affaires. Depuis le lancement du programme d'éducation des administrateurs, plus de 3 000 administrateurs l'ont complété et 1 900 ont obtenu leur titre d'IAS.A. Ce titre reflète l'engagement de l'administrateur envers l'apprentissage et le développement continu. Le programme est conçu pour aider les administrateurs à surmonter les défis auxquels ils font face dans leurs rôles. Cette formation constitue également une riche source de possibilités de réseautage avec les autres étudiants qui sont haut placés dans des organisations de partout au Canada. Ne serait-ce que pour cette raison, plus de femmes doivent y participer.

Étant donné la complexité des affaires d'aujourd'hui, nous pouvons nous attendre à ce que plus de conseils d'administration cherchent des administrateurs qui ont de la formation en gouvernance. Si la formation en gouvernance et le titre d'IAS.A est apprécié par les conseils d'administration, alors espérons que plus de femmes présenteront une demande et seront choisies pour recevoir cette formation inestimable. Dans ma cohorte, la DEP-46, il n'y avait pas un nombre égal d'hommes et de femmes. Si la formation à la gouvernance est la voie des administrateurs de l'avenir, nous devons faire en sorte que plus de femmes reçoivent cette formation. L'Institut des administrateurs de sociétés offre des bourses pour son programme d'éducation des administrateurs et, idéalement, il faudrait que plus de bourses soient offertes expressément aux femmes.

●(0855)

Je pense que nous avons de nombreuses femmes compétentes prêtes à faire partie d'un conseil d'administration au Canada. Je ne pense pas qu'il manque une voie pour y arriver et nous savons quelles sont les raisons pour lesquelles les femmes doivent faire partie des conseils d'administration. Donner aux femmes plus de formation sur la gouvernance est une façon d'éliminer les obstacles à la réussite des femmes qui font partie de conseils d'administration.

Le mentorat est un aspect crucial du succès des femmes, tout comme le parrainage. Des organisations comme IWF et FCT relèvent le défi. Bien que le changement prenne du temps et soit difficile à concrétiser, il est possible. Nous gagnons tous quand les femmes ont plus de pouvoir.

[Français]

La présidente: Je vous remercie beaucoup de cet excellent témoignage.

Maintenant, je cède la parole à Mme Anne-Marie Roy, qui fera une présentation de 10 minutes.

[Traduction]

Mme Anne-Marie Roy (présidente, Fédération étudiante de l'Université d'Ottawa): Bonjour. Je remercie le comité de m'avoir invitée à comparaître aujourd'hui pour parler des barrières à l'égalité économique des femmes au Canada.

Je m'appelle Anne-Marie Roy. Je suis la présidente de la Fédération étudiante de l'Université d'Ottawa, représentant tous les étudiants de premier cycle. Je siège également au conseil d'administration nationale de la Fédération canadienne des étudiants, l'association étudiante la plus importante et la plus ancienne au Canada, qui comprend des membres de Terre-Neuve-et-Labrador jusqu'à la Colombie-Britannique. La Fédération canadienne des étudiants représente plus de 600 000 étudiants provenant de 80 associations étudiantes. Elle préconise une éducation postsecondaire abordable et accessible.

Depuis des années, les étudiants sont à l'avant-garde du combat contre l'inégalité entre les sexes et contre la violence envers les femmes. Je suis ravie d'être ici aujourd'hui pour vous parler de nos luttes. En tant que femme qui, grâce à mes propres efforts et l'aide de ma communauté, a pu atteindre un poste de leadership, je sais à quel point il est important de célébrer ces victoires, mais aussi de regarder autour de soi pour demander qui n'est pas autour de la table et pourquoi.

Au cours des 20 dernières années, la participation des femmes à l'éducation postsecondaire a augmenté de façon spectaculaire. Nous savons qu'afin d'avoir la possibilité d'obtenir un salaire suffisant, les femmes doivent étudier plus que les hommes. Entre 2010 et 2012, le salaire réel moyen pour les femmes détentrices d'un baccalauréat

était plus près des revenus d'un homme qui n'avait qu'un diplôme d'études secondaires que des hommes qui avaient un baccalauréat. Malheureusement, pendant la même période, dans presque chaque province, les frais de scolarité et la dette étudiante ont considérablement augmenté, ce qui a rendu encore plus difficile pour les femmes d'avoir accès à l'éducation dont elles avaient besoin pour atteindre la stabilité économique.

En 1991, les frais de scolarité au Canada étaient en moyenne de 1 706 \$. En 2014, ce chiffre est passé à 5 959 \$. Pour de nombreuses femmes, ce seul coût élimine l'option d'obtenir une éducation postsecondaire. Des frais élevés au départ ont plus de risques de constituer un obstacle pour les femmes des communautés marginalisées, y compris les femmes autochtones ou des minorités raciales, les femmes provenant de ménages à faible revenu, les handicapées, les homosexuelles ou les transgenres.

Les femmes qui peuvent aller à l'école sont souvent forcées de s'endetter de façon importante afin de payer ces frais de départ élevés. Au total, les étudiants canadiens ont 16 milliards de dollars de dettes envers le gouvernement fédéral, et d'autres milliards envers les gouvernements provinciaux et les prêteurs privés. L'augmentation des frais de scolarité a plus de conséquences sur les femmes, qui représente 60 % des participantes au programme de prêts étudiants du Canada. En moyenne, pour un diplôme de quatre ans, un étudiant au Canada aura 26 000 \$ de dettes à la fin de son programme. Quand on fait une ventilation par province, la situation est encore plus alarmante, car la dette étudiante moyenne n'est que de 14 400 \$ au Québec et peut atteindre 39 600 \$ au Nouveau-Brunswick et en Nouvelle-Écosse.

Une fois sur le marché du travail, les femmes continuent à gagner moins que les hommes. Une étude récente de Statistique Canada sur les revenus cumulatifs de 1991 à 2010 indique que les femmes qui travaillent ont gagné 500 000 \$ de moins que les hommes pendant cette période. Pour chaque niveau d'éducation et dans tous les métiers, les femmes gagnaient moins. En ingénierie, les femmes gagnaient en moyenne 47 % de moins que les hommes sur une période de 20 ans. Même dans l'enseignement, la profession où les salaires des femmes se rapprochaient le plus de ceux des hommes, les femmes gagnaient 19 % de moins que les hommes. Ces différences de revenu signifient que cela prend plus de temps pour les femmes pour rembourser leurs dettes étudiantes après la diplomation, et donc, qu'elles paieront plus d'intérêts. Au bout du compte, les femmes paient plus pour l'éducation postsecondaire que les hommes, dont le revenu leur permet de rembourser leurs dettes étudiantes plus rapidement. Le gouvernement fédéral devrait faire des efforts envers l'équité salariale au Canada, mais en réduisant le coût de l'éducation postsecondaire et en investissant dans le programme de bourses étudiantes canadiennes, le gouvernement fédéral pourrait, au moins, empêcher les femmes d'être doublement pénalisées par leurs revenus plus faibles.

Les campus sont également un milieu de travail pour de nombreux étudiants. Les tendances récentes en matière d'emplois précaires ont un effet négatif sur les conditions de travail et de vie des étudiants. Pour de nombreux étudiants de cycle supérieur, travailler en tant qu'assistants de professeur ou assistants de recherche pendant qu'ils étudient est nécessaire pour compléter leur programme; cependant, de nombreuses universités embauchent maintenant du personnel par des contrats à court terme qui laisse les étudiants de cycle supérieur sans avantages sociaux ou sécurité d'emploi. Investir dans l'éducation postsecondaire en augmentant les paiements de transfert vers les provinces et en remplaçant le programme de prêts étudiants du Canada avec des bourses serait une bonne façon de rendre l'éducation postsecondaire plus abordable et accessible aux femmes.

Pour les femmes des Premières Nations, inuites et métisses, il y a des obstacles supplémentaires pour obtenir une éducation postsecondaire. Le niveau de scolarisation des Autochtones canadiens demeure significativement plus bas que celui des non-Autochtones. Seulement 8 % des Autochtones ont un diplôme universitaire, comparativement à 23 % de la population totale.

• (0900)

Actuellement, le gouvernement fédéral finance l'éducation des Autochtones grâce au programme d'aide aux étudiants de niveau postsecondaire. Malheureusement, les augmentations annuelles de financement pour ce programme sont limitées à 2 %, malgré le nombre croissant d'étudiants autochtones qui veulent avoir une éducation postsecondaire et l'augmentation des frais de scolarité, qui a été de plus de 3 % cette année.

Avant 1992, le financement était basé selon le nombre d'étudiants admissibles et leurs dépenses estimées. À cause du plafond de financement, plus de 18 500 étudiants autochtones admissibles n'ont pas pu recevoir de financement entre 2006 et 2011. Les communautés autochtones se voient souvent forcées de choisir entre le financement entier de quelques étudiants ou la répartition du financement sur un plus grand nombre d'étudiants. Cela est une violation claire des responsabilités du Canada en matière de traité en ce qui a trait au financement de l'éducation des Autochtones. Éliminer le plafond des augmentations pour le financement du programme d'aide ferait en sorte qu'aucune femme autochtone admissible ne se voit refuser le financement dont elle a besoin pour son éducation postsecondaire.

Pour les étudiantes qui ont des enfants, il faut un accès à des services de garde d'enfants abordables pour débiter ou compléter un diplôme. Le coût moyen des services de garde après taxes au Canada est maintenant de 15 000 \$ par année. Les garderies dans les campus ont les mêmes prix trop élevés, et débordent souvent, avec des listes d'attente de plusieurs années. Dans certains cas, comme ici à Ottawa, on a essayé d'empêcher que certains étudiants aient accès aux subventions pour la garde des enfants. Même aujourd'hui, c'est plus souvent les femmes qui sont les principales responsables des enfants et des autres personnes à charge. Sans un programme universel de garde d'enfants au Canada, les femmes n'obtiendront jamais l'égalité avec les hommes.

Enfin, comme nous l'avons vu cette année, les femmes continuent de faire face à la menace de la violence sexuelle et fondée sur le sexe dans les campus. Le massacre de Montréal a eu lieu il y a plus de 25 ans, et les femmes ne sont toujours pas en sécurité dans les collèges et universités canadiens. Les jeunes femmes de 15 à 24 ans sont victimes de violence sexuelle beaucoup plus que tout autre groupe d'âge au Canada. Une grande partie de cette violence sexuelle a lieu dans les campus, au travail, et dans nos collectivités. Plus que jamais, il faut que nos institutions, les collèges, les universités et les

gouvernements fassent preuve de leadership pour combattre les attitudes qui perpétuent la violence sexuelle et normalisent la culture du viol.

Notre pays est resté honteusement les bras croisés pendant que 1 200 femmes autochtones se faisaient assassiner ou sont disparues. Nous continuons de faire preuve de complaisance devant les exemples flagrants de violence envers les femmes autochtones, qui sont huit fois plus à risque d'être assassinées que les femmes non autochtones comme moi.

Partout en Amérique du Nord, les femmes transgenres sont considérablement plus victimes de violence, et souvent les campus des collèges et des universités intensifient la violence quotidienne déjà présente avec des politiques strictes sur le nom légal, les salles de bain différenciées selon le sexe, et le manque grave de politiques pour combattre la violence.

La Fédération canadienne des étudiants a été à l'avant-garde du mouvement pour combattre la violence sexuelle et fondée sur le sexe dans nos campus et nos collectivités, mais souvent nos efforts sont minés par le manque de financement et d'appui des gouvernements et des institutions pour s'attaquer aux racines de ces problèmes. L'égalité sociale et économique des femmes ne s'obtiendra pas en un jour. Les étudiants savent que nous avons besoin de grands changements sociaux pour que les femmes obtiennent l'égalité des sexes de notre vivant. J'espère que votre comité recommandera la mise en oeuvre de changements de fond qui peuvent nous faire progresser vers cet objectif ultime.

Merci.

• (0905)

[Français]

La présidente: Je vous remercie, madame Roy.

[Traduction]

Nous allons maintenant passer à Mme Archer, pour 10 minutes.

Mme JudyLynn Archer (présidente et directrice générale, Women Building Futures): Merci de me donner l'occasion de me joindre aujourd'hui à votre conversation.

J'aimerais parler des femmes dans la construction. Comme nous le savons tous, le Canada a besoin de tout le monde pour appuyer les investissements industriels qui soutiennent notre économie. Cela signifie que nous devons faire en sorte que le Canada ait la main-d'oeuvre nécessaire pour construire les grands projets, de les faire fonctionner, les entretenir et les diriger. Il y a un défi: notre industrie perdra 24 % de sa main-d'oeuvre, et surtout ceux qui ont gravi les échelons et sont dans des postes de leadership. Nous allons perdre ces gens à cause de la retraite et de la concurrence mondiale.

Les femmes sous-employées au Canada représentent le plus grand bassin de main-d'oeuvre sous-utilisée du pays. Il s'agit d'emplois pour lesquels on n'a pas besoin de dettes étudiantes, soit pour l'obtenir ou y réussir. Le Canada doit appuyer toutes les initiatives qui ont démontré qu'elle pouvait attirer et préparer ceux qui veulent entrer dans cette industrie, en particulier les femmes.

Les femmes qui sortent des programmes de Women Building Futures connaissent en moyenne une augmentation de leur revenu annuel de 127 % le jour de leur embauche. Ce qui manque, c'est le financement pour aider ces femmes à entrer dans ce domaine.

L'appel récent de propositions de Condition féminine Canada force les répondants à créer des projets qui répéteront le travail qui se fait déjà. L'appel fait mention de la recherche et de l'identification des pratiques exemplaires et des lacunes dans le domaine. Il ne permet pas la formation, la sensibilisation, le mentorat ou tout service direct aux femmes dans le cadre des projets. Nous croyons qu'il existe déjà une foule de recherches qui soulignent les lacunes, les stratégies qui réussissent et les pratiques exemplaires concernant ce problème. Le financement pourrait être utilisé directement afin d'offrir aux femmes ce dont le Canada a vraiment besoin, des programmes qui les attirent, les préparent pour les emplois dans la construction, y compris les emplois qui offrent des possibilités de leadership à meilleur salaire, j'ajouterais.

Cette année, 5 000 femmes sont venues à Women Building Futures pour trouver une façon d'entrer dans cette industrie. Notre financement nous permet de former 120 de ces 5 000 femmes. Notre taux de réussite pour trouver du travail à ces femmes est de 90 %, ce qui fait augmenter leur revenu annuel moyen de 127 % au jour de l'embauche, et pourtant, des organisations comme la nôtre ne peuvent pas obtenir de financement de Condition féminine Canada. Cela est insensé.

Nous recommandons que le financement de Condition féminine Canada appuie les programmes dont on a démontré qu'ils pouvaient aider directement les femmes à obtenir des emplois dans des domaines qui assureront leur prospérité économique.

Maintenant, je vais parler un peu de l'égalité. Les femmes, les garçons, les hommes et les filles ne sont pas tous pareils, mais souvent les politiques du gouvernement qui soutiennent les programmes les considèrent tous comme égaux. Cette approche a des effets négatifs sur la moitié de la population du Canada. Je vais vous présenter un bref exemple à ce sujet.

Je vais vous parler de Susan. Susan est une mère monoparentale de deux enfants qui travaille à temps plein et gagne 30 000 \$ par année. Elle aimerait une carrière qui fera augmenter de façon importante son revenu et lui offrira des possibilités de leadership. Elle veut travailler dans l'industrie de la construction. Susan se porte candidate à un programme de formation dans le domaine de la construction qui a fait ses preuves en matière de réussite. Le programme est financé entièrement par un employeur. Le problème, c'est que Susan n'a pas suffisamment d'économies pour couvrir ses frais de subsistance pendant le programme de formation de huit semaines. Elle s'adresse donc au gouvernement de l'Alberta pour obtenir la permission de quitter son emploi, qui est un processus qui lui permettrait de quitter son emploi faiblement rémunéré et d'avoir l'argent pour payer ses factures et nourrir ses enfants pendant cette formation de huit semaines. Le coût pour le gouvernement serait d'environ 3 000 \$ ou 1 % de ce qu'investit l'entreprise dans cette personne. Le gouvernement a dit non. Les frais de subsistance pour les personnes dans ce genre de programme de formation ne constituent pas une dépense admissible.

• (0910)

Voici où le bât blesse: chaque jour, on embauche des hommes dans l'industrie de la construction au Canada sans qu'ils aient à suivre ce genre de formation. La réalité est très différente pour les femmes, qui doivent être encore meilleures que les hommes simplement pour être perçues aussi bonnes qu'eux. Voilà la réalité. Les possibilités dans cette industrie sont importantes pour les femmes, mais elles sont loin d'être équitables. Une femme ne sera pas embauchée sans formation. Les obstacles à la formation sont renforcés par des politiques gouvernementales qui traitent tout le monde comme des égaux même s'ils ne le sont pas.

Cet exemple est réel. Susan n'a pas obtenu d'appui financier pour son logement et donc n'a pas pu participer au programme de formation. Elle demeure sous-employée, incapable de faire augmenter sa contribution fiscale et sa consommation de biens. Le gouvernement continuera de la subventionner, elle et ses enfants, et l'industrie aura perdu un autre travailleur local et une future dirigeante.

Nous demandons à ce que l'analyse sexospécifique soit utilisée lors de la création de politiques et de programmes, pour tous les ministères et programmes. Nous demandons également à ce que les gouvernements collaborent entre eux afin de combler les lacunes qui ont tous les jours des conséquences négatives sur les femmes.

Voilà ce que je voulais dire aujourd'hui, et je vous remercie de l'occasion que vous m'avez donnée.

La présidente: Merci beaucoup.

[Français]

Nous allons commencer la première série de questions avec Mme Truppe, qui dispose de sept minutes.

[Traduction]

Mme Susan Truppe (London-Centre-Nord, PCC): J'ai une question pour Anne-Marie Roy.

Je pense qu'au tout début de votre discours vous avez dit que l'étude portait sur l'égalité économique. Je voulais m'assurer qu'il s'agit bien de la prospérité économique et du leadership économique des femmes canadiennes.

Il faut se rappeler que nous voulons encourager le leadership et l'entrepreneuriat dans le cadre de cette étude. Avez-vous des conseils pratiques ou quelque chose de positif que vous aimeriez partager ou suggérer aux jeunes femmes?

• (0915)

Mme Anne-Marie Roy: Je veux m'assurer d'avoir bien compris votre question. Me demandez-vous s'il y a des recommandations que je pourrais présenter au comité?

Mme Susan Truppe: Cela pourrait être un conseil pratique non pas forcément une recommandation. Y a-t-il quelque chose de bien ou de positif qui selon votre expérience serait utile ou pourrait aider les jeunes femmes dans l'avenir?

Mme Anne-Marie Roy: Je pense très certainement qu'il est important pour les femmes de continuer de lutter et de faire leur place dans la société. Toutefois, je pense qu'on ne peut pas nier les défis et les obstacles que les femmes doivent surmonter contrairement aux hommes. En dépit de cela, je pense qu'il est très important pour les femmes de continuer de se tailler une place dans la société et de déployer d'importants efforts pour se trouver un emploi valable. Il est malheureux qu'on n'offre pas tout l'appui nécessaire pour permettre aux hommes et aux femmes d'atteindre l'égalité économique.

Mme Susan Truppe: Merci.

Janice, j'ai quelques questions pour vous.

Je veux aussi vous féliciter d'avoir été reconnue comme l'une des 100 femmes les plus puissantes en 2013.

Vous avez mentionné les investisseurs providentiels et Futurpreneur, que je connais bien. Je suis heureuse de vous entendre dire que l'appui pour les entrepreneurs se trouve partout. J'ai visité le Canada en tant qu'hôte de table ronde et la ministre en a fait de même, et à chaque table ronde on a mentionné le mentorat. Je sais que vous avez beaucoup parlé de cela et je vous félicite d'agir comme mentor pour 20 femmes, je pense que c'est ce que vous avez dit. C'est ce que faites vous-même est-ce exact? Vous avez décidé d'encadrer 20 femmes?

Mme Janice McDonald: J'ai fait beaucoup plus que cela.

Mme Susan Truppe: Oui, vous en avez fait beaucoup plus pendant votre vie, je n'en doute pas.

Cela étant dit, que faites-vous en tant que mentor? Quel conseil avez-vous à donner? J'ai pu constater qu'à chaque table ronde le mentorat était très important, qu'aimeriez-vous donner comme conseil pour qu'il figure au compte rendu?

Mme Janice McDonald: Je pense que le mentorat peut commencer immédiatement. Je me fais l'écho des observations de Mme Roy sur la nécessité d'agir et d'avancer. Je pense que c'est très important pour les femmes, surtout pour les jeunes femmes, de se chercher un mentor. Ce ne doit pas nécessairement être dans le cadre d'un programme officiel. Celui dont j'ai fait état, pour les femmes en communications et en technologie, celui-là est un programme officiel. Toutefois, il n'est pas offert aux étudiantes. Ce programme est réservé aux personnes qui travaillent déjà et qui sont membres de l'organisation, mais c'est gratuit une fois que l'on devient membre.

Bien entendu, pour les jeunes, le mentorat par les pairs est important. À titre d'exemple, FCT a mis sur pied une expérience de mentorat qui rassemble huit femmes dans un chapitre afin qu'elles puissent travailler ensemble, partager leurs connaissances et également s'entraider pour faire avancer leurs carrières.

Je pense qu'il est crucial pour l'avancement professionnel des femmes qu'elles cherchent des mentors, mais ces derniers ne doivent pas forcément être des femmes. Moi j'ai certainement profité de l'expérience de nombreux mentors hommes qui ont été extrêmement généreux. Je pense qu'il est important d'être courageuse et brave pour voir quelles occasions se présentent. Selon mon expérience, les personnes qui ont du succès sont nombreuses à vouloir donner au suivant, mais c'est l'apprenti qui doit faire les premiers pas et demander de l'aide. C'est ce que j'inciterais les femmes à faire comme point de départ.

Mme Susan Truppe: Quelle serait une question typique? Je veux dire, puisque vous avez encadré de nombreuses personnes y a-t-il une question qui vous est constamment posée? Que vous demandent-elles?

Mme Janice McDonald: Selon mon expérience, c'est une relation riche parce qu'elle va dans les deux sens. L'apprenti profite de l'expérience du mentor, mais à l'inverse, le mentor a l'occasion d'apprendre de nouvelles choses de la part du premier. C'est très... Je ne dirais pas que c'est une approche universelle. L'apprenti veut se rendre à la prochaine étape plus rapidement. Je pense que c'est habituellement l'idée qui est acceptée, à savoir comment l'apprenti peut faire avancer sa carrière, mais ce à quoi cet avancement peut ressembler varie d'une personne à l'autre. Il peut s'agir d'aide pour surmonter un défi particulier. Ou bien l'aide peut porter sur un domaine ayant été cerné soit par l'apprenti ou par l'entreprise pour laquelle il travaille comme étant une faiblesse ou peut-être une force que l'apprenti voudrait améliorer.

Mme Susan Truppe: Quand vous faites du mentorat, encadrez-vous essentiellement des femmes entrepreneures ou bien peut-il s'agir de femmes qui veulent avancer dans leur organisation?

Mme Janice McDonald: Dans le programme officiel établi à FCT, par exemple, il s'agirait de femmes qui oeuvrent dans l'industrie des communications et de la technologie et qui sont intéressées à faire avancer leur carrière, mais quand je dis faire avancer, il pourrait s'agir aussi de progression latérale vers un secteur différent de l'industrie et ainsi de suite. Pour les expériences de mentorat non officielles, auxquelles je me prête régulièrement, il s'agit essentiellement de femmes entrepreneures qui veulent obtenir des conseils d'une personne qui est déjà passée par là et qui, souhaitent-elles, leur permettrait d'éviter les écueils et les erreurs que le mentor a connus.

• (0920)

Mme Susan Truppe: Très bien. Merci.

Vous avez mentionné les conseils d'administration et le fait qu'il devrait y avoir davantage de femmes dans ces conseils et je pense que vous connaissez certainement notre conseil consultatif et les recommandations qu'il a faites. Il a formulé 11 recommandations. Vous avez dit que les mentors ne doivent pas forcément être des femmes et le conseil consultatif a dit la même chose. Je veux dire, il s'agit de profiter de personnes brillantes, des hommes et des femmes. Cela a été une bonne réflexion et nous cherchons à voir comment faire pour qu'il y ait davantage de femmes aux conseils d'administration, nous travaillons là-dessus. C'est une question qui nous préoccupe beaucoup également.

Vous avez parlé de 800 mentors et apprentis. De quelle organisation s'agit-il?

Mme Janice McDonald: Il s'agit de la Fondation Cherie Blair.

Mme Susan Truppe: Cherie Blair.

Mme Janice McDonald: Oui, c'est au Royaume-Uni.

Mme Susan Truppe: Au Royaume-Uni. Y a-t-il quelque chose de semblable au Canada?

Mme Janice McDonald: À ma connaissance, il n'y en a pas au Canada.

La force de ce programme, c'est qu'on a recours à la technologie pour permettre aux mentors et aux apprentis de communiquer en dépit des distances et des fuseaux horaires. Bien souvent, ce sont des femmes propriétaires d'entreprises modestes qui essaient de faire fructifier ces entreprises et, manifestement elles veulent améliorer leur gagne-pain et en faire profiter leur famille et leur collectivité. C'est très unique comme programme et je ne connais pas tous les détails parce que je viens tout juste de m'y inscrire. Je n'ai pas encore été jumelée avec mon apprenti mondial.

Mme Susan Truppe: Est-ce que de jeunes entrepreneurs ou bien de jeunes femmes canadiennes pourraient également se tourner vers ce site pour obtenir de l'aide?

Mme Janice McDonald: Tout à fait.

[Français]

La présidente: Je vous remercie beaucoup.

Madame Ashton, vous disposez de sept minutes.

Mme Niki Ashton (Churchill, NPD): Je vous remercie, madame la présidente.

[Traduction]

Merci beaucoup, madame McDonald, madame Archer et madame Roy de vous être jointes à nous aujourd'hui.

Madame Roy, merci beaucoup pour votre présentation exhaustive et de nous avoir présenté les obstacles systémiques que doivent affronter plus particulièrement les jeunes femmes. J'aimerais vous dire que vous avez parlé de façon très éloquente de la situation dans laquelle se retrouvent les femmes aux marges de notre société, les femmes autochtones, les femmes qui vivent avec un handicap, les femmes transgenres, les homosexuelles et les femmes des minorités raciales. Je pense qu'il est extrêmement important pour notre comité de tenir compte de ces différentes perspectives, d'autant plus que nous avons peu de temps pour cette étude.

Je vous remercie également d'avoir terminé votre exposé en mettant l'accent sur la violence à l'égard des femmes. Bien sûr, notre étude porte sur le leadership et la prospérité chez les femmes et nous savons qu'un des obstacles fondamentaux est la violence à l'égard des femmes. Je sais que, en tant que femme chef de file vous avez eu certaines expériences à cet égard et j'aimerais que vous puissiez nous en parler un peu afin que nous puissions comprendre comment contrer ce que l'on appelle la culture du viol qui existe sur les campus canadiens.

Mme Anne-Marie Roy: Merci pour cette question.

L'hiver dernier, j'ai vécu une expérience traumatisante. Cela a été très difficile. Je crois que cette violence, cette culture du viol qui apparaît dans nos campus, est révélatrice de notre société au sens large. Je ne crois pas que de jeunes étudiants scolarisés apprennent ce qu'est la culture du viol dans nos universités et collèges. Ils savent ce que c'est avant d'y arriver. D'emblée, il est essentiel de reconnaître que la culture du viol s'étend au-delà de nos campus.

Nos institutions et le gouvernement pourraient appuyer certaines stratégies pour s'attaquer à ce problème. Je crois qu'il serait utile d'adopter une approche éducative préventive pour dénoncer la culture du viol.

À l'Université d'Ottawa, j'encourage l'administration à rendre obligatoire pour tous les étudiants au moins un cours sur la condition féminine. Il est important que tous les sexes soient sensibilisés aux divers obstacles et difficultés liés à son identité sexuelle.

Ces cours devraient conscientiser et sensibiliser les hommes à la violence systémique qui existe dans notre société. On devrait également y remettre en question notre conception de la masculinité.

Le problème, c'est que nos établissements postsecondaires sont sous-financés depuis des années et continuent de l'être. Les facultés subissent des compressions budgétaires et des cours sont supprimés dans nos campus. Dans ce contexte, il est très difficile d'exiger que notre université rende obligatoire ce cours sur la condition féminine. Ce n'est pas facile.

Ce serait une mesure positive que pourraient prendre les universités et collèges.

Les écoles primaires et secondaires devraient également donner des cours sur la violence fondée sur le sexe et les moyens de la contrer. Les élèves y apprendraient à reconnaître la culture du viol et la violence fondée sur le sexe. Ces cours feraient valoir auprès des élèves l'importance d'intervenir quand ils sont témoins de comportements problématiques, plutôt que d'observer en simples spectateurs.

Le gouvernement peut en faire beaucoup pour faire face à ce problème.

• (0925)

Mme Niki Ashton: Merci.

En ma qualité de porte-parole du NPD sur la condition féminine, j'ai présenté une motion en Chambre pour la mise en place d'un plan d'action national pour mettre fin à la violence faite aux femmes. J'aimerais savoir si vous croyez que cette mesure globale serait importante également.

Mme Anne-Marie Roy: Ces mesures seraient importantes, assurément. En plus d'un plan spécifique pour lutter contre la violence faite aux femmes, je crois que le gouvernement pourrait adopter un programme national pour l'éducation postsecondaire.

Je pense que cette proposition serait un pas dans la bonne direction. Nous devons nous sensibiliser, en tant que société, à la violence fondée sur le sexe.

Mme Niki Ashton: Merci.

Vous avez été personnellement la cible de violence fondée sur le sexe et vous êtes l'une des plus jeunes femmes que nous entendrons au cours de cette importante étude. Je me demandais si vous pourriez vous expliquer comment la cybermisogynie représente un obstacle pour les femmes qui souhaitent occuper des postes de leadership, à tous les niveaux et à tous âges. La cybermisogynie est évidemment une entrave pour les jeunes femmes. Quelles mesures le gouvernement pourrait-il prendre pour s'attaquer à ce problème?

Mme Anne-Marie Roy: Avec l'émergence des médias sociaux, c'est certainement une réalité pour beaucoup de jeunes femmes. C'est certainement intimidant de voir ce genre de violence et de commentaires troublants à votre sujet dans vos médias sociaux. Il n'y a personne qui aime ouvrir une session sur Facebook pour voir du langage troublant à leur égard dans leur fil de nouvelles. C'est certainement une réalité à laquelle beaucoup de femmes font face.

Ce qui m'a inquiétée, c'est la situation à laquelle j'ai dû faire face l'hiver dernier. Les cinq hommes qui ont participé à la conversation à propos de moi sur Facebook étaient eux-mêmes dans des rôles de leadership, alors j'avais une double préoccupation. J'étais d'abord préoccupé par la sécurité des femmes sur mon campus, parce que ces hommes étaient responsables de l'organisation d'événements, au cours desquels on servait quelquefois de l'alcool. J'étais également préoccupée par la possibilité que des femmes sur mon campus se sentiraient intimidées et ne voudraient pas se présenter à des postes de leadership parce que la misogynie à laquelle les jeunes femmes font face n'est aucunement comparable à la violence destinée aux hommes sur le campus.

La misogynie à laquelle les femmes doivent faire face est une forme d'intimidation inconnue aux hommes. Malheureusement, elle va empêcher des femmes de se présenter à des postes de leadership.

J'ai choisi de continuer à me battre. Je ne veux pas permettre à des attitudes difficiles de m'empêcher d'aller de l'avant et d'atteindre mes objectifs, mais la réalité pour certaines femmes est épouvantable, tout particulièrement pour ces femmes qui ont peut-être eu des expériences traumatisantes avant d'avoir vu ce genre de comportement. La misogynie est certainement un obstacle qui empêche les femmes d'obtenir des postes de leadership.

Pour aller de l'avant il va falloir une approche proactive, ainsi qu'un effort pour sensibiliser nos communautés au sujet de la violence sexospécifique et la misogynie et comment les contrer.

[Français]

La présidente: Je vous remercie, mesdames Ashton et Roy.

Madame O'Neill Gordon, vous disposez de sept minutes.

[Traduction]

Mme Tilly O'Neill Gordon (Miramichi, PCC): J'aimerais souhaiter la bienvenue à vous tous et vous remercier d'avoir pris le temps de venir nous rencontrer aujourd'hui.

Mon premier commentaire est destiné à Mme Anne-Marie Roy. J'aimerais vous féliciter pour le travail que vous faites. Vous avez fait référence à l'analyse comparative entre les sexes dans vos commentaires. J'aimerais vous assurer que les analyses comparatives entre les sexes sont utilisées dans de nombreux ministères du gouvernement, c'est une préoccupation et un concept important pour notre gouvernement, et nous sommes très clairs sur le fait que nous en tenons compte dans toutes nos activités. Je voulais vous informer que nous en reconnaissons l'importance, et merci de vos commentaires aujourd'hui.

Deuxièmement, j'aimerais vous féliciter pour tout le travail que vous avez fait pour en arriver où vous êtes. Cela demande vraiment beaucoup de travail. Il faut une volonté sincère pour accomplir tout ce que vous avez accompli.

J'aimerais poser mes questions à Janice McDonald. J'étais heureuse de vous entendre dire que vous partagez vos expériences et vous travaillez auprès des femmes en tant que mentor. Avec tout ce que vous avez accompli au fil des années, vous avez certainement beaucoup à offrir aux autres. Je sais qu'elles ont beaucoup à apprendre de votre mentorat, alors je vous remercie beaucoup. Ce sont ces nouvelles personnes qui arrivent et ces personnes qui ont besoin de notre aide, de votre aide, et nous devons nous intéresser à elles et les aider. C'est excellent d'avoir quelqu'un pour nous épauler et nous encourager à poursuivre nos efforts.

J'aimerais vous demander combien de temps cela vous a pris pour arriver là où vous en êtes aujourd'hui? Je sais que vous avez beaucoup d'idées d'autres choses que vous aimeriez accomplir, mais si l'on s'en tient à votre parcours jusqu'à aujourd'hui, pouvez-vous nous en donner les points saillants?

• (0930)

Mme Janice McDonald: Bien sûr. Merci.

Après avoir obtenu ma maîtrise, j'ai immédiatement fondé ma première entreprise avec mon partenaire. Quand on est jeune, heureusement qu'on ne se rend pas compte que les choses ne se dérouleront pas nécessairement comme prévu. Mais nous avons eu de la chance. Nous avons choisi de travailler dans un secteur, celui de la musique, qui était en pleine évolution; mais c'était un très beau moment pour ce secteur. Évidemment, tous ces changements étaient dus à la technologie, mais nous avons su nous adapter au fur et à mesure. Nous avons un commerce en ligne, une compagnie de disques, et une compagnie de vêtements; l'innovation chez nous était constante, ce qui est important, et je connais beaucoup d'entrepreneurs canadiens qui ne cessent d'innover.

Nous avons ouvert notre premier magasin en 1991, et en fait nous allons le fermer au printemps. C'est à cause des changements qui secouent notre industrie. Le modèle d'affaires est désuet et nous sommes passés à autre chose, ce qui est le cours normal des choses en affaires. Cela fait deux décennies que nous nourrissons cet esprit d'entreprise et d'apprentissage continu. Encore là, ce sont deux choses très importantes étant donné la vitesse à laquelle le monde des affaires évolue.

Mme Tilly O'Neill Gordon: Oui, c'est vrai, mais comme vous l'avez dit, quand on est jeune et qu'on ne se rend pas compte de tout ce qui peut nous arriver, c'est un avantage qui vous a aidées à foncer. Vous avez sans doute au fil du temps connu des succès, mais il y a sûrement eu des obstacles aussi. Pouvez-vous nous parler de certains obstacles que vous avez dû surmonter et comment vous avez réussi à le faire?

Mme Janice McDonald: Nous avons de la chance, car on avait des amis et de la parenté qui nous ont donné un appui financier pour qu'on puisse lancer notre entreprise. C'était formidable, mais ce n'est pas forcément l'expérience de tous. Si on veut réussir en affaires, il faut généralement avoir accès à du capital, et cela est surtout vrai pour les femmes. Elles n'ont pas le même avantage que les hommes. Il est beaucoup plus difficile pour une femme d'affaires d'avoir accès à du capital — c'est un fait. Il nous faut faire beaucoup plus de progrès à cet égard. Pour moi, c'est un défi énorme. C'est plus facile aujourd'hui qu'en 1991, lorsque nous avons démarré notre entreprise. À notre époque, il n'y avait pas de financement social, de plateforme Kickstarter, et autres; on ne pouvait donc pas tester nos idées pour voir si elles étaient viables. Ces techniques, qui visent à amasser des fonds par voie de collaboration publique, sont extraordinaires pour les petites entreprises.

Je pense aussi que les femmes ont une approche différente en affaires. On dit que si Lehman brothers s'appelaient Lehman sisters, les résultats auraient peut-être été différents. Il y a du vrai là-dedans. Ce n'est pas que nous fuyons le risque, c'est juste que nous avons une autre façon de se lancer en affaires. Les sociétés reconnues d'utilité publique et le capitalisme conscient, le mouvement de compassion qu'on voit aujourd'hui, tout cela est de bon augure pour les femmes, car c'est l'occasion pour nous d'être pleinement nous-mêmes, tout en étant des entrepreneures. Cela va commencer à changer le monde des affaires.

Mme Tilly O'Neill Gordon: Aujourd'hui, est-il plus facile pour les femmes d'obtenir du financement? Vous avez mentionné divers endroits et institutions où les femmes peuvent obtenir du financement. Donc, est-ce que c'est plus facile pour elles aujourd'hui?

Mme Janice McDonald: J'aimerais bien vous dire que les choses se sont grandement améliorées, mais il reste des défis de taille. Les recherches montrent que la tâche est plus difficile pour les femmes. C'est plus difficile pour les femmes de partir en affaires. Je crois que Mme Roy disait que nous devons travailler plus fort et mieux simplement pour égaliser nos chances avec les hommes. Oui, les femmes peuvent réussir, mais ne nous leurrions pas. C'est plus difficile si vous êtes une femme; c'est la réalité.

Mme Tilly O'Neill Gordon: Pensez-vous que l'éducation est essentielle pour se lancer en affaires? Insistez-vous là-dessus auprès de ceux et celles qui cherchent à démarrer une entreprise?

• (0935)

Mme Janice McDonald: Je crois que l'éducation est primordiale. Le monde des affaires est tellement complexe de nos jours, et il existe d'innombrables ressources en ligne pour ceux et celles qui ne sont pas nécessairement en mesure de fréquenter une école traditionnelle. L'information disponible est incroyable. De plus, il existe une toute autre dynamique. Vous avez accès aujourd'hui à une communauté d'entrepreneuriat, de démarrage, qui peut énormément aider les jeunes entrepreneurs à faire croître leur entreprise.

[Français]

La présidente: Je vous remercie.

Madame Freeland, vous disposez de sept minutes.

Mme Chrystia Freeland (Toronto-Centre, Lib.): Je vous remercie, madame la présidente.

[Traduction]

C'est pour moi un grand plaisir d'être ici. J'aimerais commencer en remerciant nos trois invités pour leurs absorbants témoignages provenant de sphères aussi variées dans la vie des femmes. Je crois qu'il est important de prendre le temps de réfléchir à l'importance de notre conversation aujourd'hui. D'ailleurs, cela m'estomaque qu'on en soit encore à ces conversations.

Ma mère a obtenu son diplôme en droit de l'Université de l'Alberta en 1970. Je me rappelle à quel point j'étais fière d'elle, une féministe et une pionnière professionnelle canadienne, mais j'étais surtout convaincue que ce genre de conversations, qui étaient courantes dans la cuisine de ma mère, n'auraient plus cours aujourd'hui. Notre génération, les femmes autour de cette table, doivent s'assurer que nos propres filles n'auront pas à avoir ces mêmes conversations d'ici 20 à 30 ans.

Mme McDonald a expliqué comment des progrès peuvent être réalisés, mais nous a aussi parlé de la lenteur avec laquelle ces derniers ont lieu. Il nous revient, ensemble, de décider d'accélérer le tempo.

J'aurais quelques questions.

Madame McDonald, vos commentaires au sujet des femmes dans les conseils d'administration m'ont rejointe. J'aimerais savoir à quel point la situation doit être améliorée par des lois. Que pensez-vous des quotas imposés au conseil, et d'une politique « se conformer ou s'expliquer »? Y a-t-il un pays qui a réussi le pari?

Mme Janice McDonald: À l'époque, quand je commençais à écrire sur ce sujet en 1992, nous percevions les femmes comme étant un des deux sexes humains. Aujourd'hui, les choses ont changé — c'était essentiel, d'ailleurs — mais nous n'avions pas cette même diversité à l'époque. Le changement a été lent. Étant donné ce fait, je souffle le chaud et le froid au sujet de la politique « se conformer ou s'expliquer », mais je dirais quand même qu'elle me rejoint. Il est essentiel que les femmes se retrouvent sur la liste des candidats à ces postes. C'est un point de départ. Je crois qu'on devrait cibler les comités de mise en candidature pour nous assurer que les femmes font partie de toutes les recherches. Et on devrait aussi agir de la même façon auprès des recruteurs.

Je ne suis pas convaincue qu'il n'y ait tout simplement pas assez de femmes prêtes à siéger à ces conseils. Je crois qu'il y en a plein, et il ne s'agit pas d'un problème de cheminement. Il nous faut identifier ces femmes prêtes à siéger. Je suis d'accord avec Catalyst qu'il faut parfois simplement insister sur l'ajout d'un siège à un conseil, car s'il nous faut attendre qu'un des sièges existants devienne vacant, on peut attendre longtemps.

Mme Chrystia Freeland: Je suis d'accord, et j'ai bien aimé vos propos au sujet des B-corps, ces entreprises d'intérêt pour la société. Aimerez-vous voir une législation qui les encourage au Canada? Certains États américains et des pays de l'Amérique latine en ont.

Mme Janice McDonald: Les sociétés d'intérêt public sont formidables. Le capitalisme consciencieux dicte que le résultat net est triple: le peuple, le profit et la planète. Dernièrement, on a ajouté le « but » à cette liste. L'intérêt de ces sociétés réside dans le fait qu'elles changent le cadre juridique des sociétés et leur permet de se concentrer sur ces autres aspects, et non plus simplement sur le profit.

L'exemple n'est pas canadien, mais prenons Ben & Jerry's. En l'an 2000, la société fut vendue à Unilever, puisque la première exigence était d'offrir les meilleurs bénéfices à ses actionnaires, mais le cofondateur de l'entreprise et certains membres du conseil d'administration n'étaient pas convaincus que cette transaction cadrerait avec leur mission et leur raison d'être. S'ils avaient été à la tête d'une société d'intérêt public, ils auraient pu insister davantage sur ces aspects. C'est une nouvelle façon très valorisante de brasser des affaires.

● (0940)

Mme Chrystia Freeland: J'aimerais poser une dernière question à Mme Archer.

Merci pour cette excellente présentation. J'étais ravie de vous rencontrer à Edmonton cet été. Tout comme vous l'avez fait à Edmonton, vous avez cerné un très petit fossé en matière de financement pour les femmes, surtout les femmes célibataires avec enfants qui veulent suivre une formation pour rehausser leur bien-être, celui de leur famille et de leur collectivité. Comment peut-on combler ce fossé? Faut-il un plus grand accès aux prêts étudiants? Faut-il un plus grand accès à la formation professionnelle? Quelle est la solution?

Mme JudyLynn Archer: À mon avis, il faut que le fédéral et les provinces travaillent ensemble. Nous constatons actuellement un fossé énorme et c'est là que les femmes sont coincées.

C'est le cas partout au Canada. Les femmes sous-employées tombent souvent dans les mailles du filet. Elles n'atteignent pas tout à fait le seuil de pauvreté, ce qui leur permettrait d'être admissibles aux programmes d'aide sociale et elles ne cadrent pas tout à fait dans les programmes de financement du gouvernement. J'estime que c'est un problème qui existe entre le fédéral et les provinces. Les acteurs se renvoient la balle en matière de financement. Au bout du compte, ces personnes tombent dans les mailles du filet. Elles composent une grande part de la main-d'oeuvre partout au Canada et elles sont sous-employées.

Mme Chrystia Freeland: Y a-t-il un moyen précis d'accroître l'accessibilité? Y a-t-il un programme qui pourrait être élargi?

Mme JudyLynn Archer: Le programme de subventions canadiennes pour l'emploi n'offre pas de frais de subsistance. Chez nous par exemple, lorsque nous offrons de la formation, nous collaborons avec les employeurs. Ces employeurs sont tout à fait prêts à contribuer aux frais de formation. Ils ne paieront toutefois pas des frais de subsistance. Ils ne paieront pas pour les frais de garde, de transport ou tout autre coût. Ces coûts ne concernent généralement pas les hommes, mais les femmes, qui sont ainsi écartées du programme de subventions canadiennes pour l'emploi.

La présidente: Merci beaucoup, madame Archer.

Madame Ambler, vous avez cinq minutes.

Mme Stella Ambler (Mississauga-Sud, PCC): Merci à nos trois merveilleuses panelistes. Nous sommes ravis que vous soyez venues aujourd'hui pour contribuer à notre étude.

Madame Archer, j'aimerais vous remercier pour votre exposé et pour votre perspective unique. Vous avez notamment fourni des statistiques éclairantes et étonnantes. Votre programme fait en sorte qu'il y a une augmentation de revenu de 127 % le premier jour d'emploi. C'est très impressionnant et c'est un peu triste à la fois que 5 000 femmes soient passées chez vous, mais que vous n'avez pu en aider que 120. Merci d'avoir partagé ces renseignements avec nous.

Pouvez-vous nous expliquer comment fonctionne votre programme exactement? Comment arrivez-vous à un tel taux de succès, c'est-à-dire une augmentation de revenu dès le premier jour? Pourquoi les femmes ont-elles besoin de formation tandis que les hommes n'en ont pas besoin pour entrer dans l'industrie de la construction?

• (0945)

Mme JudyLynn Archer: Tout d'abord, en ce qui concerne l'augmentation de salaire pour les femmes qui suivent nos programmes, qui font un stage et commencent un métier, l'augmentation moyenne est de 127 % le jour où elles sont embauchées. Pour les femmes qui suivent notre programme et qui occupent des postes dans d'autres secteurs de la construction, tels qu'opérateurs de machinerie lourde, l'augmentation moyenne du revenu est de 169 % le jour où elles sont embauchées. Je veux m'assurer que j'ai bien fait la différence entre les deux: l'augmentation est considérable peu importe le métier qu'elles choisissent.

Le revenu moyen d'une femme travaillant à temps plein au Canada est d'environ 32 000 \$ par année. Si vous comparez avec une personne travaillant dans le domaine de la construction, c'est au moins trois fois plus. C'est une industrie qui offre des débouchés incroyables. Il n'y a pas de dette étudiante et c'est une façon de gagner un salaire tout en apprenant. C'est une façon de gagner un revenu inimaginable pour la plupart des femmes.

Pourquoi les femmes ont-elles besoin de formation et pas les hommes? J'oublie le nom de la jeune femme mais elle l'a bien dit: c'est tout simplement ainsi. C'est une industrie à prédominance masculine, composée à 96 % d'hommes. C'est tout simplement l'ordre naturel des choses à savoir que les hommes obtenaient ces emplois tout naturellement. Les hommes sont embauchés tous les jours. Les normes que les hommes sont tenus de respecter sont beaucoup moins élevées que celles que l'on demande aux femmes. Les femmes doivent définitivement être meilleures pour être perçues comme étant aussi bonnes que les hommes.

Nos taux de réussite dépassent constamment les 90 % pour les femmes qui suivent nos programmes. C'est parce que nous comprenons les défis auxquels elles font face dans cette industrie. Nous cherchons des femmes qui sont persévérantes. Elles doivent bien sûr être intelligentes mais elles doivent être persévérantes, tenaces et vouloir réussir. Nous choisissons soigneusement les femmes à qui nous offrons la formation.

Si une femme que nous formons se retrouve dans une des grandes sociétés et qu'elle ne fait pas l'affaire, la société en question ne reviendra pas embaucher une autre femme chez nous. Telle est la réalité.

Mme Stella Ambler: De ces 5 000...

Mme JudyLynn Archer: Alors pourquoi former des femmes...? Je suis désolée.

Mme Stella Ambler: Non ça va. Je ne voulais pas vous interrompre. Je voulais simplement savoir combien, parmi ces 5 000 femmes, sont de bonnes candidates pour votre programme, quelles sont celles qui auraient la ténacité et la volonté d'apprendre.

Mme JudyLynn Archer: Je dirais les deux tiers.

Mme Stella Ambler: Qu'enseignez-vous dans le cadre de ce programme? Combien de temps dure-t-il? Quelles sont vos exigences?

Mme JudyLynn Archer: La première étape du programme vise à conscientiser et à aider les femmes à comprendre les débouchés et la réalité de l'emploi. Cela ne convient pas à tous les hommes et à toutes les femmes.

La deuxième étape vise à aider les femmes à prendre des décisions éclairées avant d'entrer dans ce secteur.

En troisième lieu, nous fournissons une formation pratique: des travaux de soudure, d'électricité, de pose de tuyaux, etc. Nous offrons une formation pratique, mais qui plus est, nous offrons une formation qui permet de connaître la culture en milieu de travail pour aider les femmes à mieux comprendre l'industrie, l'environnement à prédominance masculine et la façon de pouvoir s'y épanouir.

Enfin, nous assurons le jumelage employé-employeur. Nous aidons toutes les femmes qui ont suivi notre programme à trouver un emploi afin que cela se solde par une réussite tant pour elles que pour l'entreprise. Nous offrons un accompagnement à chaque femme qui commence un programme d'apprentissage afin qu'elle devienne une apprentie inscrite pour qu'elle puisse ensuite terminer sa première année de formation technique le plus rapidement possible.

Ce sont les éléments clés...

La présidente: Merci. Ce sont les clés du succès.

Mme Stella Ambler: Vous semblez avoir un programme exceptionnel.

Merci, madame la présidente.

La présidente: Merci beaucoup.

[Français]

Madame Sellah, vous disposez de cinq minutes.

Mme Djaouida Sellah (Saint-Bruno—Saint-Hubert, NPD): Je vous remercie, madame la présidente.

Tout d'abord, j'aimerais m'excuser de mon léger retard.

Je vous remercie, mesdames, de nous nourrir de vos témoignages et de votre expérience personnelle. Nous sommes conscientes et conscients que l'égalité des sexes n'est pas respectée et appliquée dans tous les domaines. L'égalité salariale ne l'est pas encore, et encore moins l'égalité sexospécifique. Nous savons qu'il va toujours falloir rester vigilantes pour tenter de préserver nos acquis.

Ma question s'adresse à Mme Roy.

J'aimerais vous dire que je suis très impressionnée. Je vous félicite de votre parcours. Je vais vous poser une question simple.

Vous a-t-il été difficile de faire entendre votre voix, en tant que femme? Avez-vous senti une quelconque discrimination? Avez-vous eu le sentiment qu'il aurait été plus facile de réaliser certaines choses si vous aviez été un homme?

Par ailleurs, vous avez dit que les garderies pourraient être très utiles quant à la prospérité des femmes. Vous n'êtes pas la seule à en parler devant ce comité. En effet, des femmes entrepreneures sont venues nous parler des difficultés liées à la garde des enfants. Certaines ont même mentionné qu'elles avaient démarré leur entreprise à domicile pour assurer la garde de leurs enfants.

Notre parti propose aux électeurs un accès universel aux garderies. J'aimerais entendre vos commentaires à ce sujet.

Enfin, j'aimerais savoir si les deux sexes sont bien représentés à l'Université d'Ottawa et, le cas échéant, si c'est fait de façon à promouvoir la participation égale.

• (0950)

Mme Anne-Marie Roy: Je vous remercie.

En ce qui concerne le défi de faire entendre ma voix, je dirai qu'en tant que femme, on fait assurément face à certains préjugés, même si le sexisme est parfois subtil. En effet, j'ai fait face à certains obstacles.

Dans le contexte des réunions, par exemple, on se fait interrompre régulièrement par des hommes. Il faut toujours se battre un peu plus, crier un peu plus fort pour se faire entendre. Des attaques et des commentaires de nature sexuelle visant à dégrader ou à me retirer le crédit que j'ai réussi à acquérir sur mon campus font aussi partie de mon expérience. Bref, il y a vraiment des défis à cet égard.

Pour ce qui est de la représentation à l'Université d'Ottawa, je pense qu'il y a un lien à établir avec le sujet suivant. Je vais donc passer à la question des garderies immédiatement après. Je crois que l'Université d'Ottawa fait des efforts, mais j'ai remarqué que lorsqu'elles devaient se pencher sur la question du sexisme et de l'égalité des genres, les institutions postsecondaires se préoccupaient souvent beaucoup plus de leur image et des relations publiques plutôt que de se donner la peine d'investir dans des programmes ou des approches pouvant vraiment permettre aux étudiantes d'atteindre le même statut que leurs camarades masculins dans la salle de classe. Les gens de l'Université d'Ottawa vont vous dire qu'ils font des efforts en ce sens, mais je pense que leur manière d'aborder ces efforts vise surtout à préserver l'image de l'université et à conserver un certain statut au sein de la société.

Enfin, je pense qu'un programme universel de garderies est vraiment nécessaire. Comme je l'ai mentionné dans mon allocution, ce sont souvent les femmes qui sont responsables des dépendants, des enfants. Un programme de ce genre favoriserait certainement la condition féminine au sens plus large du terme. Comme on l'a constaté dans certaines villes — et cela a été le cas à Ottawa —, la municipalité a décidé de mettre en plus des barrières relatives à l'accès au financement des étudiantes pour les garderies. À mon avis, une approche universelle préviendrait ces problèmes ainsi que tous les défis auxquels on fait face quand on veut obtenir du financement pour les garderies.

Mme Djaouida Sellah: Je vous remercie beaucoup.

La présidente: J'invite maintenant Mme Young à prendre la parole. Elle dispose de cinq minutes.

[Traduction]

Mme Wai Young (Vancouver-Sud, PCC): J'abonde dans le même sens que mes collègues et je vous remercie pour vos exposés si intéressants et éclairants. J'aimerais passer une journée avec chacune d'entre vous, mais ce n'est malheureusement pas possible.

Je serai très précise dans mes questions parce que j'en ai pour chacune d'entre vous. Je vous saurais donc gré d'être claires et concises dans vos réponses. Vous pouvez également envoyer des renseignements supplémentaires à ce comité si vous croyez devoir ajouter quelque chose qui pourrait contribuer à cette étude.

J'aimerais commencer par Mme Roy, car c'est souvent à l'université que les jeunes commencent à s'orienter.

Comme vous le savez peut-être, j'ai été famille d'accueil pour sept enfants. J'ai une belle-fille et des jumeaux alors j'estime que je suis probablement ici le parent qui a envoyé le plus de jeunes à l'université. De plus j'ai fait du mentorat pendant des décennies. Ma collègue d'en face a raison lorsqu'elle dit que nous discutons de cette question depuis au moins 20 ou 30 ans.

Ceci m'amène à des questions très précises.

Madame Roy, votre exposé était fascinant. Cependant, il ne portait pas spécifiquement sur notre sujet, soit la prospérité économique et le leadership. À titre d'organisation étudiante, je me demande si vous abordez d'autres aspects. Les universités sont grandes. On y trouve toutes sortes de secteurs et de spécialités, etc. J'ignore si l'université d'Ottawa a une école de commerce. Je ne sais pas par exemple si elle est rattachée à la Fondation canadienne de la jeunesse qui reçoit de notre gouvernement 20 millions de dollars pour aider les jeunes à se lancer en affaires. Dites-moi comment une université, une organisation étudiante et ma fille qui entre à l'université l'année prochaine peuvent obtenir des renseignements, du soutien, des renseignements sur le programme, etc. dans le but de pouvoir se lancer en affaires?

• (0955)

Mme Anne-Marie Roy: Il est parfois difficile de s'orienter dans les universités, c'est donc une bonne chose d'avoir des subventions gouvernementales qui encouragent les jeunes à se lancer en affaires. S'agissant de leur avenir, les étudiants nous disent souvent que la dette étudiante est un obstacle à l'entrepreneuriat. Les dettes empêchent un grand nombre d'étudiants de se lancer en affaires, car il est difficile d'avoir accès à des sources de financement ou de faire une demande de prêt pour lancer une entreprise. C'est une des raisons pour lesquelles j'ai beaucoup abordé la question pendant mon exposé...

Mme Wai Young: Non, mais voilà une subvention de 20 millions de dollars. Il ne manque pas d'argent et ce n'est qu'une source parmi tant d'autres dont on a parlé au comité. En outre, un grand nombre d'entreprises fournissent des subventions telles qu'en témoigne Mme McDonald. Je ne dis pas que tout est parfait, mais il y a certainement des sources de financement disponibles.

Vous pourriez peut-être nous faire parvenir les renseignements. Ce serait très utile, car nous voulons vraiment savoir comment dialoguer avec nos jeunes. Nous ne sommes pas sans savoir que ce sont ces jeunes entreprises qui ont des idées nouvelles et innovatrices, comme Mme McDonald le disait plus tôt, qui construisent ces nouvelles entreprises ici au Canada. Veuillez nous envoyer toute information que vous aurez à titre de présidente de la fédération étudiante de l'université. Vous êtes peut-être aussi associée à d'autres universités. Si vous pouviez vous renseigner sur ce que font les universités pour promouvoir et encourager la prospérité et le leadership chez les jeunes Canadiennes, ce serait fantastique.

Madame McDonald, vous avez parlé de mentorat. J'ai moi-même bénéficié de très bons mentorats. Lorsqu'on gère une petite entreprise... J'ai également géré une petite entreprise pendant environ 20 ans et, contrairement à la mère de Chrystia, ma mère ne parlait pas anglais. Elle s'est contentée d'élever sept enfants. Comme vous pouvez vous l'imaginer, ce n'est pas autour de la table à dîner que j'ai reçu des conseils pour démarrer ou gérer une petite entreprise. J'ai tout de même réussi malgré cela. J'estime que le mentorat en plus du soutien de la famille et de la collectivité sont des facteurs importants pour y arriver.

Comment peut-on remonter cela d'un cran? Vous nous avez déjà donné de bonnes idées. J'ai moi-même longtemps participé à titre de mentor au programme de la YWCA. Comment peut-on remonter cela d'un cran ou est-ce quelque chose qui se fait déjà? D'autres témoins nous ont dit qu'il existe des programmes incroyables. Il faut peut-être simplement s'enrichir mutuellement d'un bout à l'autre du Canada car, de toute évidence, il y a beaucoup d'initiatives. Vous n'êtes que trois ici aujourd'hui, mais nous avons entendu beaucoup de témoins. Comment se fait-il que les gens n'ont toujours pas ces renseignements ou qu'ils ne savent pas comment faire appel à Catalyst?

La présidente: Une réponse très brève, s'il vous plaît, madame McDonald.

• (1000)

Mme Janice McDonald: Il y a deux aspects. Les programmes de mentorat sont offerts partout au pays, mais je crois qu'on peut faire davantage pour aider les femmes à s'en prévaloir et à se tenir au courant de la gamme de possibilités qui existe. Comme je l'ai dit plus tôt, il y a Futurpreneur et aussi Startup Canada.

Enfin, pour répondre à votre question sur l'Université d'Ottawa, j'ai tous les ans une stagiaire du programme d'entrepreneuriat. Voilà une façon directe, simple pour qu'une femme puisse obtenir les compétences dont elle a besoin, c'est-à-dire travailler directement avec un entrepreneur.

La présidente: Merci beaucoup madame McDonald. Vous avez été brève.

Madame Crockatt, vous avez cinq minutes.

Mme Joan Crockatt (Calgary-Centre, PCC): Merci à tous nos témoins aujourd'hui.

C'est une période fascinante. Je suis ravie d'être ici aujourd'hui, car je suis mentor de deux jeunes femmes qui sont ici avec nous aujourd'hui du Club garçons et filles. Elles ont la chance d'entendre des femmes qui ont de très bonnes idées.

Je crois beaucoup à l'éducation. Je crois que je fais concurrence à Wai car j'élevais mes deux enfants pendant que je poursuivais mes études universitaires. De plus j'ai eu trois nièces et deux neveux qui ont habité avec mon mari et moi pendant leurs études.

Madame McDonald, j'aimerais d'abord m'adresser à vous et puis à Mme Archer à Edmonton.

Je me demande si nous en sommes à notre dernière guerre. Nous voulons tous que nos enfants, nos filles, aillent à l'université. Or, nous constatons aujourd'hui que, dans bien des cas, il y a plus de filles que de garçons qui obtiennent leur diplôme.

Le *Financial Post* a publié un article intéressant l'été dernier. On y lisait que les gens qui vont à l'université gagnent moins qu'auparavant, surtout pour ceux qui étudient en arts. Ces diplômés gagnent 12 % de moins que les diplômés du secondaire une fois que

l'on tient compte des coûts d'éducation. Cela illustre ce que disait Mme Roy.

Je me demande s'il n'y a pas surreprésentation aujourd'hui des gens qui vont à l'université, surtout en arts. Mme Archer nous a dit que les femmes gagnent 60 000, 80 000 ou 100 000 \$ dans les métiers spécialisés. Il faut peut-être songer à réorienter nos filles, surtout lorsqu'on sait que les diplômés des collèges se dirigent vers des emplois à salaire plus élevé que les diplômés des universités.

Je souhaite donc vous poser la question à vous madame McDonald, puis à Mme Archer.

Mme Janice McDonald: Tout comme Mme Archer, je suis d'avis que les métiers spécialisés ouvrent beaucoup de portes pour les femmes. C'est un fait intéressant que plus les femmes obtiennent un bac en arts, plus elles constatent que le salaire diminue.

J'ajouterais que je suis d'avis qu'un baccalauréat en arts n'a jamais été plus important qu'aujourd'hui. Les choses sont devenues complexes et nous avons besoin de penseurs. Un bac en arts vous aide en ce sens. C'est un parti pris, mais je crois que c'est important.

J'estime que l'éducation est toujours très importante et que les femmes s'épanouissent dans un environnement où elles s'instruisent. Le travail n'est pas un environnement éducatif. Il est devenu beaucoup plus difficile pour les femmes d'obtenir le salaire qu'elles méritent et qui reflète leur niveau d'instruction.

Mme Joan Crockatt: Oui, c'est ce que j'ai semblé comprendre des femmes qui suivent le programme de gestion. La plupart des hommes n'ont jamais suivi de programmes pour siéger au conseil des gouverneurs, cependant ils y siègent. On semble dire aujourd'hui que les femmes en auraient besoin. C'est peut-être simplement une réalité à laquelle il faut s'habituer.

Madame Archer, vous nous avez fourni de précieux renseignements aujourd'hui.

J'ai consulté votre programme car j'en avais à peine entendu parler et je me suis rendu compte que le gouvernement fédéral vous a accordé 2,5 millions de dollars pour établir le centre. J'étais contente de constater que vous obtenez également du financement permanent pour certaines technologies qui aident les gens à suivre votre programme à distance.

J'ai pu également constater que votre programme est efficace auprès des femmes autochtones. Comment avez-vous réussi à les attirer, quels sont vos facteurs de rétention et dites-nous s'il y a assez de femmes qui sont au courant de l'existence de ce programme.

Mme JudyLynn Archer: Les femmes en sont toujours très peu conscientes. Je dirais que ce secteur offre des perspectives inouïes pour les femmes canadiennes. Il faut continuer à les sensibiliser, et cet effort devra se poursuivre sur la durée.

Environ 30 % de nos étudiants sont des femmes autochtones. Nous nous entretenons avec les femmes autochtones dans leur collectivité partout dans la province. Nous les écoutons et nous discutons avec elles de cette occasion. Ces femmes autochtones sont souvent très intéressées. Toutefois, elles auront à surmonter quelques obstacles avant d'entrer dans ce secteur. Je pense que la majorité d'entre nous connaît ces obstacles.

Nous souhaitons que les femmes autochtones puissent prendre une décision éclairée alors qu'elles sont toujours dans leur collectivité. Nous voulons qu'elles réfléchissent à cette décision là où elles habitent. Elles peuvent ainsi mieux comprendre ce qu'elles doivent faire pour entrer dans ce secteur. Nous sommes prêts à accueillir celles qui sont prêtes à se lancer.

• (1005)

La présidente: Merci beaucoup, madame Archer et madame Crockatt.

Madame Freeland, vous avez la parole pour cinq minutes.

Mme Chrystia Freeland: J'aurais une question pour Mme McDonald.

Dans les professions et les domaines universitaires où les femmes commencent à percer, un écart se creuse entre le salaire des hommes et des femmes, ce n'est pas une coïncidence, et je vous remercie de l'avoir fait remarquer. J'en ai eu l'expérience quand j'étais journaliste en Union soviétique. Les soi-disant directrices financières dans les usines étaient toutes des femmes, et elles gagnaient très peu. Les médecins étaient également toutes des femmes, et elles gagnaient très peu. Les professions bien et mal rémunérées recouvrent une dimension sociale.

Je me suis beaucoup intéressée à vos observations sur l'accès au capital. Il est particulièrement difficile pour les femmes entrepreneurs. Que pouvons-nous faire pour changer les choses?

Mme Janice McDonald: Tout changer.

Mme Chrystia Freeland: Une révolution féministe, bien sûr, mais quelles seraient les mesures à prendre?

Mme Janice McDonald: Alors, les mesures à prendre?

Il faut davantage faire connaître ce problème. Il faut d'abord que les gens sachent que ce problème existe. Il serait peut-être utile de mettre sur pied un fonds séparé consacré aux jeunes entreprises lancées par des femmes. Je ne saurais pas exactement comment résoudre ce problème; je fais simplement observer que c'est un problème et qu'il faut agir. Je ne sais pas exactement quelles mesures il faudrait prendre pour corriger la situation.

Mme Chrystia Freeland: Le secteur de la finance est lourdement réglementé. Est-ce que nous devrions forcer les institutions financières à présenter des rapports pour que nous sachions à qui ils prêtent de l'argent...?

Mme Janice McDonald: Je pense qu'il est toujours très utile de faire la lumière sur un problème. Ce serait certainement un excellent point de départ de suivre les résultats: combien de femmes, combien d'entreprises, obtiennent du financement, et quel montant est-ce qu'elles reçoivent comparativement à leurs homologues masculins?

Mme Chrystia Freeland: Merci beaucoup.

Je voudrais m'adresser à nouveau à Mme Archer, à Edmonton.

Je pense que nous avons tous été très impressionnés, comme je l'ai été pendant l'été, par votre excellent programme. J'aimerais vous demander, étant donné le travail que vous faites, si vous pensez que nous devrions multiplier les programmes d'apprentissage en ciblant tout particulièrement des jeunes femmes au début de leurs vies, peut-être au secondaire. Est-ce que c'est une possibilité?

Mme JudyLynn Archer: Absolument.

Je pense qu'il faut mettre l'accent sur les cours de pré-apprentissage. Il y a beaucoup d'argent pour la formation en apprentissage, mais il n'y en a pas du tout pour le pré-apprentissage. Il y aurait beaucoup à faire pour sensibiliser les gens, en l'occurrence

des femmes, pour qu'elles suivent des cours de préparation à l'apprentissage et que les jeunes filles comprennent bien les possibilités qui s'offrent à elles et qu'elles envisagent de se préparer à travailler dans cette industrie.

Mme Chrystia Freeland: Cela me semble très intelligent et intrigant. Qu'est-ce que la formation pré-apprentissage? Pourriez-vous nous décrire un peu votre idéal?

Mme JudyLynn Archer: Oui.

Nos programmes sont tous axés sur les cours de pré-apprentissage de sorte qu'ils sont, tout d'abord... nul besoin d'être un grand génie pour réussir dans un métier. Le véritable facteur qui détermine si une femme va réussir dans un métier, c'est sa capacité à s'épanouir dans une industrie majoritairement masculine. Il y a la culture du milieu de travail, être en mesure de comprendre à quoi il ressemble, ce qu'il est aujourd'hui, sa réalité. En outre, grâce aux recherches, nous savons quelles sont les stratégies qui mènent au succès. Pour que les jeunes filles puissent réussir dans un métier, il faut leur donner de l'information, leur montrer qu'elles peuvent diriger un immense projet et gagner facilement 250 000 \$ par année, leur montrer que c'est l'avancement qu'elles peuvent espérer; sinon elles vont échouer. Voilà certaines choses que nous pourrions faire.

• (1010)

Mme Chrystia Freeland: Pensez-vous que nous négligeons de bien expliquer aux jeunes femmes et aux filles les écarts financiers et ce qu'il serait utile de faire?

Mme JudyLynn Archer: L'aspect financier est en général le deuxième ou troisième élément dont nous parlent nos diplômées. Tout d'abord, elles nous disent qu'avant de suivre notre programme elles n'auraient pas imaginé avoir autant de confiance. Ces emplois ne sont pas très compliqués, mais bâtir d'énormes projets donne un sentiment de confiance que la plupart des femmes mettent beaucoup de temps à acquérir. Elles y arrivent très rapidement dans un métier, donc la première chose dont nos diplômées nous parlent c'est leur niveau de confiance. Ensuite, elles nous parlent du style de vie.

Le style de vie coûte de l'argent, mais elles disent: « Maintenant j'ai assez d'argent pour voyager. J'ai toujours voulu faire ceci et cela pendant mes congés. Maintenant j'ai la capacité financière de le faire. »

La présidente: Merci beaucoup, madame Archer. C'est une très bonne question étant donné le temps dont nous disposons.

Nous allons maintenant passer à des tours de sept minutes. Madame Ambler, vous avez sept minutes.

Mme Stella Ambler: Merci encore. Je suis vraiment ravie d'avoir un autre tour, car j'ai tellement de questions à vous poser.

Madame Roy, je tiens à vous remercier pour votre exposé. J'ai été particulièrement sensible, je pense, à vos commentaires sur la culture du viol sur les campus. Je pense que nous le sommes toutes. C'est une réalité déprimante. Je sais que moi je n'ai pas eu ce problème lorsque j'étais à l'université il y a 25 ans.

Ma fille est en deuxième année d'université. Je me demande quel conseil vous lui donneriez, non seulement au sujet de la culture du viol sur les campus, mais est-ce que vous pourriez aller un peu plus loin et faire le rapport avec votre étude, quel conseil donneriez-vous aux filles comme vous qui sont à l'université aujourd'hui. Je ne veux pas vous suggérer une réponse. Quel conseil est-ce que vous donneriez à ma fille pour qu'elle réussisse et pour qu'elle soit en sécurité? Qu'est-ce qu'elle peut faire?

Mme Anne-Marie Roy: Je pense que lorsque nous parlons de...

J'aimerais tout d'abord répondre à votre question sur le moyen d'être en sécurité. Je pense que c'est un problème lorsque nous parlons de la culture du viol et de notre volonté de la contester si nous engageons le discours en mettant le fardeau et la responsabilité de leur sécurité entièrement sur le dos des femmes. Je pense qu'il faut qu'il y ait des mesures qui s'adressent aux hommes pour leur enseigner à ne pas violer, plutôt que de toujours dire aux femmes de ne pas se faire violer. Ça c'est la première chose.

Mme Stella Ambler: Bien sûr, je m'excuse. Vous savez? Vous avez raison. Je me suis mal exprimée.

Mme Anne-Marie Roy: Oui.

Mme Stella Ambler: Qu'est-ce que nous pouvons faire, non pas...

Je veux aussi des conseils sur...

Mme Anne-Marie Roy: Oui. Une chose est sûre: elle aura des défis à relever pendant ses études universitaires. Le sexisme se manifeste de différentes façons, tout comme la misogynie et la culture du viol. Je l'encouragerais à continuer de lutter et de porter la tête haute, malgré les obstacles qu'elle devra surmonter sur le campus.

Je l'encouragerais également de travailler avec l'administration et avec d'autres femmes et alliés sur le campus pour faire pression sur l'administration et sur l'institution pour qu'elles mettent en place des programmes de prévention de la violence sexuelle et pour informer les personnes de tous genres et identités pour qu'elles comprennent et reconnaissent la culture du viol, car, malheureusement, elle est tellement présente dans notre société que je pense que certains y sont parfois moins sensibles. Je pense que c'est important d'informer les gens au sujet de la culture du viol afin qu'ils puissent la reconnaître, la dénoncer et la contester.

Mme Stella Ambler: J'aime votre idée que les jeunes femmes et les jeunes hommes suivent un cours à l'université. C'est une bonne idée.

• (1015)

Mme Anne-Marie Roy: Je pense que de nombreux établissements ont échoué parce qu'ils se préoccupent beaucoup, comme je le mentionnais, de leur image et des stratégies de relations publiques pour gérer les scandales liés à la violence sexuelle. En outre, les établissements n'ont pas une approche très proactive non plus. C'est l'une des luttes que je mène actuellement à l'Université d'Ottawa. Plutôt que de mettre en place des mesures qui visent uniquement à pénaliser ceux qui commettent des actes de violence sexuelle, je pense qu'il serait important également de prendre des mesures pour empêcher que se produise cette violence.

Mme Stella Ambler: Merci beaucoup.

Madame McDonald, depuis le début de notre étude, nous parlons de mentorat et nous en avons beaucoup parlé aujourd'hui. Il y a un programme ici au Parlement qui s'adresse aux étudiantes universitaires. Il y a à l'Université McGill un programme qui s'appelle *Women in House*. Il y en a un semblable à l'Université Western. Pour

ce qui est de l'Université de Toronto, son programme est d'une journée seulement, mais il est excellent et j'essaie d'y participer chaque fois que j'en ai l'occasion.

Je reste en contact avec mes apprenties. Ce sont toutes de jeunes femmes merveilleusement douées et je sais qu'elles auront un bel avenir. Elles ne souhaitent pas nécessairement faire carrière en politique, mais je pense que le programme leur permet de découvrir certaines des possibilités. Nous savons tous qu'à l'école primaire et même au secondaire, les jeunes femmes ne savent pas quels genres de carrières s'offrent à elles. Elles savent qu'elles pourraient devenir enseignantes, avocates, médecins ou pompières, mais à part cela, elles n'imaginent même pas un million de choses qu'elles pourraient faire.

Je m'intéresse à votre programme de mentorat et au genre de connaissances que vous transmettez. Qu'est-ce que vous voulez enseigner?

Mme Janice McDonald: Il y a quelques possibilités. Je pense, comme vous le disiez, qu'il est essentiel que les jeunes femmes voient des leaders en action, parce que pour les femmes, il est très vrai qu'elles ne peuvent pas le devenir tant qu'elles n'en ont pas vu un exemple. Il faut qu'elles voient des modèles pour savoir que c'est possible. Ça c'est la première chose, et je pense qu'elle est essentielle.

Un autre conseil important est que ce qu'elles ont obtenu à un endroit n'est pas acquis ailleurs. Elles ont peut-être trouvé des stratégies qui leur ont permis d'obtenir un certain niveau de succès, mais si elles sont ambitieuses et veulent avancer au prochain niveau, elles devront imaginer de nouvelles stratégies. On a dit que la culture du milieu de travail est importante. Comme dans l'exemple qu'on nous a donné au sujet des emplois non traditionnels pour les femmes dans la construction et les métiers, il faut qu'elles puissent évoluer dans ce genre de culture et il faut donc qu'elles cherchent à obtenir les compétences dont elles auront besoin.

C'est là que le mentorat est très important, à mon avis. Cela vous permet de parler à quelqu'un qui s'est investi dans la même carrière que vous, mais de manière impartiale, en quelque sorte. Elles sont peut-être prêtes à vous appeler, à vous encourager ou peut-être simplement à écouter attentivement.

Mme Stella Ambler: Pensez-vous que le statut social est un facteur de succès?

Mme Janice McDonald: Que voulez-vous dire?

Mme Stella Ambler: Je veux dire que certaines personnes naissent avec beaucoup d'avantages. Je dirais que c'est le cas de ma fille. Je me demande si la vie est plus facile pour certaines femmes que pour d'autres, et le cas échéant, que pouvons-nous faire pour celles qui ont besoin d'un peu plus d'aide.

La présidente: Encore une fois, soyez brève.

Mme Janice McDonald: Je pense que les avantages s'accompagnent de responsabilités. Il est essentiel que ces jeunes femmes sachent qu'elles ont une plus grande responsabilité. Effectivement, les femmes qui n'ont pas les mêmes avantages ont certainement besoin d'autres formes d'aide.

La présidente: Merci beaucoup. C'était très bref, mais précis.

[Français]

Madame Ashton, vous avez la parole pendant sept minutes.

[Traduction]

Mme Niki Ashton: Mes premières questions sont pour Mme Roy et ensuite, je m'adresserai à Mme Archer.

Madame Roy, pourriez-vous nous dire brièvement de quelle manière vous voyez votre rôle de présidente de la fédération étudiante? La raison pour laquelle je vous pose cette question, c'est que cela m'ennuie que ma collègue en face vous ait demandé de faire quelque chose qui d'après moi n'a aucun rapport avec votre mandat et ne vous a pas donné le temps de répondre.

Je tiens à signaler aux membres du comité et à ceux qui nous écoutent qu'il est un peu ironique de demander aux jeunes femmes d'avoir le courage de venir s'exprimer alors qu'il nous incombe de les écouter, plutôt que de faire taire celles qui viennent témoigner même si nous ne sommes pas d'accord avec ce qu'elles disent.

Pourriez-vous nous dire brièvement ce qu'est votre rôle?

• (1020)

Mme Anne-Marie Roy: À titre de présidente de la Fédération étudiante de l'Université d'Ottawa, je représente 35 000 étudiants du premier cycle. Nous administrons un gros budget de 15 millions de dollars qui comprend des cotisations à notre régime de santé et au programme U-Pass qui est également la responsabilité de la fédération étudiante. Nous avons de 150 à 200 employés. En gros, nous aidons les étudiants en leur fournissant divers services comme la défense de leurs droits ou de l'aide aux étudiants ayant un handicap. Nous avons également un centre de ressources pour les femmes et un centre de la fierté. Nous travaillons beaucoup en faveur de l'équité sur notre campus.

Nous faisons également des démarches auprès des gouvernements municipal, provincial et fédéral sur diverses questions qui intéressent les étudiants. Nous faisons également des démarches auprès de notre administration sur différentes questions, depuis les frais de scolarité jusqu'à la création de nouvelles subventions et bourses, tout en veillant à ce que l'université s'acquitte de sa responsabilité de bien promouvoir le partage d'information et les possibilités qui s'offrent aux étudiants.

En tant que fédération étudiante, il ne nous appartient pas de faire le travail de l'université et des autres institutions, mais plutôt de veiller à ce que celles-ci remplissent bien leurs responsabilités et de veiller à ce que l'information soit transmise aux étudiants.

Mme Niki Ashton: Formidable. Merci beaucoup.

Rapidement, à ce sujet, étant donné que notre comité a été chargé de formuler des recommandations à l'intention du gouvernement fédéral et je sais que vous y avez fait allusion de nombreuses façons dans votre exposé, est-il vraiment important que les membres de ce comité qui appartiennent au parti ministériel et que le gouvernement fédéral prennent au sérieux la nécessité d'investir dans l'enseignement postsecondaire?

Mme Anne-Marie Roy: Comme je l'ai mentionné dans mon exposé, l'éducation est certainement la clé qui permettra à un grand nombre de femmes d'avancer, d'avoir du succès et d'obtenir des emplois satisfaisants et donc des emplois bien rémunérés.

Les deux principales recommandations que je ferais au gouvernement seraient, premièrement, d'éliminer le plafond du programme d'aide aux étudiants de niveau postsecondaire afin que tous les étudiants autochtones aient accès à l'enseignement postsecondaire, et je recommanderais également de créer de nouvelles subventions.

J'avais ici le document que la Fédération canadienne des étudiantes et étudiants a présenté au gouvernement l'an dernier. En 2013-2014, le gouvernement devait accorder 2,46 milliards de dollars en prêts étudiants, mais le gouvernement utilise aussi des mesures fiscales pour encourager l'épargne, comme le REEE à l'intention des familles qui ont un revenu un peu plus élevé. Ce

programme lui a coûté environ 2,58 milliards de dollars. Nous recommanderions qu'il prenne plutôt cet argent qui a été investi dans des crédits d'impôt pour offrir des subventions non remboursables afin que les enfants des familles à faible revenu et des collectivités marginalisées puissent obtenir ces subventions et ainsi poursuivre leurs études et obtenir de bons emplois et de bonnes sources de revenu.

Mme Niki Ashton: Merci beaucoup pour cette importante recommandation.

Madame Archer, merci beaucoup de nous avoir fait part de vos travaux et des progrès que vous avez réalisés.

Je suis fière d'être originaire d'une ville minière du nord du Manitoba. Je représente des collectivités où les femmes se démènent pour être embauchées dans des domaines traditionnellement à majorité masculine et elles font face à d'énormes difficultés. La première difficulté, c'est l'absence de services de garde des enfants dans les collectivités du Nord. Je me demande si vous pourriez nous faire part de ce que les femmes avec qui vous travaillez vous disent à ce sujet et si vous pensez que le gouvernement fédéral doit faire preuve de leadership dans ce domaine, notamment en créant un programme universel de garde d'enfants.

Mme JudyLynn Archer: Nous appuierions sans réserve un programme universel de garde d'enfants. L'absence de service de garde d'enfants est l'un des principaux obstacles auxquels font face les femmes dans notre industrie. Tous les jours, les employeurs nous disent: « Allez régler le problème de garde des enfants et nous embaucherons plus de femmes ».

Mme Niki Ashton: C'est très précis. Merci.

Tout à l'heure, en réponse aux questions de mes collègues au sujet de la subvention canadienne pour l'emploi, vous avez parlé de l'importance du rôle de chef de file que pourrait jouer le gouvernement fédéral. Je sais bien qu'il doit travailler avec les provinces; cela est clair. Dans quelle mesure est-il important d'avoir une perspective sexospécifique ainsi qu'une perspective qui permettrait de comprendre les difficultés auxquelles font face les femmes autochtones qui essaient d'obtenir un emploi dans un secteur majoritairement masculin?

• (1025)

Mme JudyLynn Archer: Ce serait un énorme avantage. Nous sommes pleinement en faveur de ce genre de programme, mais il y a un manque de cohérence dans les critères d'admissibilité ou l'accès inclusif des femmes, des femmes autochtones. Elles ont besoin de service de garde d'enfants, d'aide pour le transport et le coût de la vie. Sans cela, elles n'auront pas accès à la formation et les employeurs ne les embaucheront pas. C'est aussi simple que cela.

Mme Niki Ashton: L'une des études qui nous a été fournie dans le cadre de cette étude, montre que les femmes en général, et particulièrement dans l'Ouest canadien, dans des villes comme Edmonton et Calgary, gagnent beaucoup moins que les hommes, de toute évidence, pas seulement dans la construction lourde et d'autres secteurs de ce genre, mais de manière générale. Pouvez-vous nous dire ce que vous souhaiteriez pour que le travail des femmes soit valorisé dans des collectivités comme la vôtre?

Mme JudyLynn Archer: Oh mon Dieu. Cette conversation, comme nous le savons toutes, cela fait des décennies et des décennies qu'elle dure. Bien sûr, nos vies et nos chances devraient être égales. L'égalité des chances n'existe pas au Canada. Je ne sais pas quelle est la solution. Je ne sais pas. Pour notre part, nous avons choisi ce domaine précis où l'équité existe. L'équité salariale et l'égalité des chances existent certainement. Si vous voulez jouer un rôle de leader dans cette industrie, c'est le moment, car l'industrie va perdre 24 % de ses leaders au cours des 10 prochaines années. Les possibilités sont nombreuses. Je souhaiterais que ce soit la même chose partout. Je souhaiterais qu'on n'ait plus besoin de parler de sexisme et de violence sexuelle. Nous ne devrions plus avoir à parler de cela. Alors ces questions sont toujours actuelles, bien sûr, et nous devons certainement en parler dans le cadre de nos programmes. Lorsqu'on travaille dans un milieu majoritairement masculin, cette réalité est encore plus vive.

La présidente: Merci beaucoup, madame Archer.

[Français]

Madame Crockatt et monsieur Barlow, vous avez la parole pour sept minutes. Vous allez partager votre temps de parole, n'est-ce pas?

[Traduction]

Mme Joan Crockatt: Je crois que nous allons partager ce tour entre nous trois.

Rapidement, j'aimerais revenir à Mme Archer.

Avez-vous pensé créer une garderie dans votre centre afin qu'un plus grand nombre de femmes puissent s'inscrire? Je vous pose la question, car l'Association des immigrantes de Calgary et d'autres organisations l'ont fait et cela donne des résultats incroyables. Je me demandais si c'est quelque chose à laquelle vous avez pensé.

Mme JudyLynn Archer: Oui, nous y avons certainement pensé. Nous voulions une garderie ouverte 24 heures par jour dans notre immeuble lorsque nous l'avons construit. Malheureusement, nous devons également gérer notre trésorerie. En fin de compte, tous nos locaux sont utilisés pour la formation et les bureaux, et nous n'avions tout simplement pas la capacité nécessaire pour ouvrir une garderie. Cela dit, nous avons choisi un emplacement qui est situé juste à mi-chemin entre deux grandes organisations qui ont des programmes de garderie.

Mme Joan Crockatt: Formidable.

Je pense que je vais laisser le reste du temps à mes collègues. Merci beaucoup.

M. John Barlow (Macleod, PCC): Je vais laisser Mme Young commencer pour une minute.

Mme Wai Young: J'aimerais éclaircir les commentaires que j'ai faits tout à l'heure, étant donné la réaction de ma collègue en face.

Madame Roy, contrairement à ce qui a été dit, je voulais vous encourager à parler, je n'essayais pas de vous faire taire. En fait, nous serions ravis d'en entendre davantage sur ce que l'université fait dans ce domaine précis. Encore une fois, je vous encourage à nous fournir cette information.

En effet, je n'ai pas eu un tour de sept minutes aujourd'hui, donc j'ai été limitée...

Avez-vous quelque chose à ajouter à ce sujet, bien que ce temps appartienne à M. Barlow.

Mme Anne-Marie Roy: Très bien. Dans ce cas-là, rapidement, je dirais que les universités se trouvent dans une situation difficile, parce qu'elles sont sous-financées depuis très longtemps. Comme

elles ont des moyens très limités, il leur est très difficile de communiquer convenablement les options disponibles.

Pour ce qui est des bourses, on est obligé de se rendre sur les sites Web concernant l'assistance financière et regarder toutes les subventions et toutes les bourses qui sont disponibles pour trouver une bourse particulière. Voilà une des raisons pour lesquelles nous avons demandé au gouvernement de faire des investissements directs dans l'éducation postsecondaire. En effet, si on investit de l'argent directement et qu'on diminue les frais de scolarité, les étudiants n'auront plus à naviguer sur des sites Web afin de trouver différentes subventions et bourses.

Certes, il faut communiquer à ce sujet, mais je préfère les subventions aux prêts...

• (1030)

Mme Wai Young: Mais si vous me le permettez, la violence et des enjeux similaires sont évidemment très importants pour les universités. Je me suis penchée sur le dossier et j'ai élaboré un programme pour promouvoir la sécurité des étudiants étrangers dans toutes les universités du Canada, donc ça c'est très clair.

Mais je me pose la question de savoir s'il est également important d'aider les étudiants à trouver un emploi ou à fonder une entreprise et que fait la fédération étudiante à cet égard? Est-ce qu'il y a des forums pour l'emploi ou des événements similaires qui aident des jeunes femmes en particulier à entrer sur le marché du travail?

Encore une fois, je ne veux pas trop empiéter sur le temps de parole de M. Barlow, donc si vous pouviez nous fournir ces informations, ce serait fantastique.

Merci.

M. John Barlow: Merci.

On parlait un petit peu aujourd'hui de la participation des jeunes filles. Je suis d'autant plus heureux d'avoir cette discussion que j'ai moi-même deux filles, l'une à l'université, l'autre au secondaire.

Madame Archer, nous avons parlé brièvement de la participation des femmes dans les métiers spécialisés. Il y a une école secondaire dans ma circonscription qui fait actuellement l'objet de rénovations d'une valeur de 25 millions de dollars afin d'améliorer les ateliers de menuiserie et de soudage. Sur le plan du leadership, ces programmes sont vraiment utiles. Mais que peut-on faire précisément afin de sensibiliser les gens au niveau secondaire? La tendance actuelle est d'associer davantage les gens aux métiers spécialisés. Voilà où sont les emplois sur le marché du travail en Alberta. Que peut-on faire, quels programmes peut-on créer pour sensibiliser les étudiants du secondaire et pour encourager la participation des jeunes femmes?

Mme JudyLynn Archer: D'abord, je pense qu'il faut commencer en quatrième année. À l'école secondaire, c'est déjà trop tard. Donc il faut commencer plus tôt et encourager ces jeunes femmes pour qu'elles puissent avoir la confiance nécessaire pour travailler dans les ateliers. Même si ces ateliers existent, les filles ne se sentent pas confiantes. Il faut encourager les parents et encourager la participation des filles à partir de l'âge d'environ 10 ans.

M. John Barlow: Madame Archer, est-ce qu'il s'agirait de créer des partenariats entre le secteur privé et le gouvernement, ou bien faudrait-il s'adresser à des conseillers en orientation? Où est-ce qu'on devrait commencer?

Mme JudyLynn Archer: Je pense que les participants clés sont l'industrie, les parents, les organisations qui travaillent auprès des jeunes, et les enfants eux-mêmes.

M. John Barlow: Madame Roy, je comprends ce que vous avez vécu, et le courage dont vous faites preuve en témoignant aujourd'hui.

Vous avez dit tout à l'heure dans votre exposé que les frais de scolarité posaient problème et que c'était plus difficile pour les femmes de payer les frais de scolarité. Est-ce que vous parliez des prêts étudiants? Pourriez-vous élaborer brièvement à ce sujet. Ce serait inquiétant que le financement de l'éducation postsecondaire soit plus difficiles à obtenir pour les femmes que pour les hommes. Pourriez-vous nous en parler?

Mme Anne-Marie Roy: Les frais de scolarité sont les mêmes pour les hommes et pour les femmes, mais les femmes font face à des obstacles économiques différents. Ce que je voulais dire c'est que puisque l'éducation postsecondaire coûte tellement cher, de nombreuses femmes, et d'hommes aussi, sont forcés de prendre des prêts et d'accumuler des dettes très importantes. C'est dans le remboursement des dettes étudiantes qu'on voit qu'il y a un problème sur le plan de l'égalité des sexes. Les hommes peuvent rembourser leurs prêts étudiants beaucoup plus rapidement et donc ils ne sont pas obligés de payer des intérêts pendant très longtemps. Parce que quand ils entrent sur le marché du travail, ils gagnent un salaire plus élevé que le salaire moyen des femmes. Voilà ce que je voulais dire.

Oui. Soixante pour cent des personnes qui obtiennent un prêt par le biais du programme de prêts étudiants du Canada sont des femmes.

[Français]

La présidente: Je vous remercie, monsieur Barlow.

Madame Freeland, vous disposez de sept minutes.

Mme Chrystia Freeland: Je vous remercie, madame la présidente.

[Traduction]

Madame McDonald, vous nous avez dit que s'il n'y a pas assez de femmes dans les conseils d'administration et dans des postes de haut niveau, ce n'est pas simplement par manque de candidates. Ce n'est pas tout le monde qui le dit, donc je suis très heureux que vous l'ayez dit.

Il y a des femmes qui ne sont pas nommées à des postes de pouvoir. Est-ce que le gouvernement pourrait se servir de son influence en tant que client et acheteur important pour aider à renverser cette tendance?

• (1035)

Mme Janice McDonald: Encore une fois, merci.

Tout ce qu'on fait pour éclaircir le problème nous permet d'accélérer le changement, et de pouvoir dire quelles sont les mesures importantes. Si on cherche des résultats précis et si on fait un gros effort pour changer les chiffres et améliorer la situation, je pense qu'on peut faire du progrès. À mon avis, il faut avoir l'obligation de se conformer ou de s'expliquer. Il faut que les gens comprennent pourquoi il n'y a pas eu de changement, pourquoi est-ce qu'il n'y a pas plus de femmes dans vos conseils d'administration?

Est-ce que vous prenez les mesures nécessaires pour atteindre des résultats différents?

S'il n'y a pas de femmes sur la liste ou dans le bassin, on ne peut pas choisir de femmes. Souvent les gens qui font le recrutement nous disent, « Eh bien, je n'étais pas obligée » ou bien dans des comités de nomination on nous dit, « Eh bien, je n'ai pas pu trouver de femme qualifiée. » Donc si les femmes ne sont pas sur la liste, elles ne seront pas nommées, et le problème perdure.

Si les femmes sont sur la liste, alors leur candidature pourra être prise en considération, et nous pouvons saisir cette occasion de faire des changements.

Mme Chrystia Freeland: S'il y a plus de femmes sur la liste, est-ce que cela ferait partie du système qu'on appelle se conformer ou s'expliquer, le système que vous appelez?

Mme Janice McDonald: C'est important de militer pour avoir ces changements à chaque fois qu'une organisation trouve que ce sera utile de le faire. Pourquoi est-ce qu'une organisation ne voudrait pas avoir de femmes dans son conseil d'administration? C'est bon pour les affaires. La diversité est importante. Et il faut que les consommateurs soient bien représentés dans les conseils d'administration. À mon avis, c'est très logique.

Mme Chrystia Freeland: Vous avez réfléchi beaucoup à ce sujet. Est-ce que vous pensez qu'il y a un chiffre en particulier dont on pourrait se servir pour fixer le seuil pour cette obligation de se conformer ou de s'expliquer? Est-ce qu'il y a un certain pourcentage cible pour le nombre de femmes qui siègent aux conseils d'administration?

Mme Janice McDonald: J'aimerais qu'il y ait un chiffre qui ne soit plus discutable. J'aimerais que les postes soient comblés par les bons candidats, c'est-à-dire, j'aimerais que ce ne soit plus une question d'hommes ou de femmes. Nous avons des candidats qualifiés. Nous avons les bons candidats et ce sont des hommes et des femmes.

C'est très logique. C'est bon pour les affaires. On ne devrait plus se demander si ce changement est nécessaire. C'est un changement nécessaire et les entreprises qui le font ont de meilleurs résultats. C'est donc logique sur le plan des affaires. C'est vraiment un changement très avantageux.

C'est difficile de changer, mais moi je suis toujours optimiste. Je crois qu'on peut atteindre cet objectif, mais je pense également qu'il faut militer pour en arriver là.

Mme Chrystia Freeland: Madame Archer, je vous suis très reconnaissante de vous être levée si tôt ce matin pour vous joindre à nous à Edmonton.

Mme McDonald nous a parlé de l'importance de l'entrepreneuriat et du fait que les femmes ont de la difficulté à avoir accès au capital. Vous aidez les femmes à faire des métiers spécialisés. Parfois c'est une très bonne idée pour ces femmes qualifiées de faire la transition et de fonder ou de gérer leur propre entreprise, petite, voire grande. Est-ce que vous pensez que les femmes qui travaillent dans les métiers spécialisés font cette transition? Et quels sont les obstacles auxquels elles doivent faire face?

Mme JudyLynn Archer: L'accès au capital est un problème qui revient souvent. Par exemple si vous voulez participer à un programme comme le nôtre, nous ne sommes pas une institution postsecondaire, donc les femmes n'ont pas accès à des prêts étudiants pour ce programme. Par conséquent, les femmes ont besoin de sources de financement différentes afin de participer à ces programmes. Le gouvernement ne fournit pas de financement. Les femmes sont obligées d'obtenir un prêt de la banque ou bien de payer ce programme elles-mêmes.

Quatre ans après avoir commencé notre programme, ces femmes deviennent ouvrières qualifiées. La grande partie des femmes diplômées de notre programme fondent leur propre entreprise. L'accès au capital est un très grand problème pour les femmes de manière générale, j'en conviens.

Mme Chrystia Freeland: Quels sont les obstacles? Est-ce que vous êtes d'accord avec Mme McDonald pour dire que la situation est tout simplement plus difficile pour les femmes, et qu'on ne prend pas les femmes au sérieux?

• (1040)

Mme JudyLynn Archer: Oui, malheureusement.

Mme Chrystia Freeland: Que peut-on faire à ce sujet?

Mme JudyLynn Archer: Je ne sais pas. Si vous trouvez la solution, dites-le moi.

Mme Chrystia Freeland: Nous avons parlé avec Mme McDonald de l'obligation de se conformer ou de s'expliquer. Les services financiers sont hautement réglementés. Puisque cette réglementation existe, c'est tout à fait légitime que les gouvernements exigent une certaine transparence par rapport à leurs activités.

Est-ce qu'on devrait dire précisément combien de prêts sont accordés aux femmes entrepreneurs?

Mme JudyLynn Archer: Il faudrait que j'y réfléchisse.

[Français]

La présidente: Mesdames Roy, McDonald et Archer, je vous remercie pour vos témoignages très intéressants ainsi que pour les échanges enrichissants. Vous avez vraiment contribué à notre étude.

Je remercie également tous les membres du comité. Nous nous reverrons à la même heure, le jeudi 6 novembre.

[Traduction]

La séance est levée.

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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

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

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

SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

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