



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent de la condition féminine

FEWO



NUMÉRO 078



1^{re} SESSION



42^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 9 novembre 2017



Présidente

Mme Karen Vecchio

Comité permanent de la condition féminine

Le jeudi 9 novembre 2017

• (1100)

[Traduction]

La présidente (Mme Karen Vecchio (Elgin—Middlesex—London, PCC)): Bonjour, chers collègues. Nous allons commencer notre séance d'aujourd'hui en poursuivant l'étude de la sécurité économique des femmes au Canada.

Aujourd'hui, pour notre premier groupe de témoins, nous recevons deux invitées, par vidéoconférence.

Nous accueillons Ruth Halperin-Kaddari, du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes.

Nous recevons Beba Svigir, de la Calgary Immigrant Women's Association.

Ruth, la parole est à vous pour 10 minutes.

Mme Ruth Halperin-Kaddari (vice-présidente, Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes): Merci beaucoup. Je suis très heureuse et reconnaissante d'avoir l'occasion de me présenter à vous au nom du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes. Je m'appelle Ruth Halperin-Kaddari et je suis vice-présidente du Comité. J'ai participé au plus récent examen du Canada par le Comité.

Le Comité est l'organe d'experts indépendants qui surveille la mise en oeuvre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Le Comité est composé de 23 experts des droits de la femme élus pour un mandat de quatre ans par les États parties, parmi leurs ressortissants, et qui exercent leurs fonctions à titre personnel, selon le principe d'une répartition géographique équitable et d'une représentation des différentes civilisations et des principaux systèmes juridiques.

Les États parties à la Convention sont tenus de présenter au Comité, à intervalles réguliers, des rapports sur la mise en oeuvre des droits consacrés par la Convention. Durant chacune de ses sessions, le Comité examine chaque rapport et fait part de ses préoccupations et de ses recommandations à l'État partie sous la forme d'« observations finales ».

En vertu du Protocole facultatif à la Convention, le Comité est habilité, dans un premier temps, à examiner des communications émanant de particuliers ou de groupes de particuliers qui se disent victimes d'une violation des droits protégés par la Convention, et, dans un deuxième temps, à mener des enquêtes sur des violations graves ou systématiques des droits de la femme. Ces mécanismes sont facultatifs et ne concernent que les États parties au protocole. Comme vous le savez, le Canada a en effet ratifié le protocole optionnel, et le Comité a mené une enquête sur les femmes autochtones disparues ou assassinées au Canada. Nous avons publié notre rapport en 2015.

Lors de sa 65^e session, qui s'est tenue en novembre dernier, le Comité a examiné les huitième et neuvième rapports périodiques du Canada et exprimé pendant l'échange avec la délégation canadienne plusieurs préoccupations directement liées aux travaux du Comité permanent et à son étude sur la sécurité économique des femmes. Je tiens à insister sur le fait que le dialogue, les préoccupations que nous avons soulevées et les observations finales sont tous fondés sur des renseignements que le Comité a reçus, de la délégation officielle, du rapport officiel de l'État et des réponses à la liste des enjeux et des questions, ainsi que sur des renseignements reçus de la société civile et d'ONG internationales.

En ce qui concerne l'autonomisation économique des femmes, le Comité a relevé qu'une stratégie nationale de réduction de la pauvreté et une stratégie nationale du logement étaient en cours d'élaboration. Néanmoins, il s'est dit préoccupé par le fait que les problèmes de pauvreté, d'itinérance et de faim au Canada restent considérables chez les femmes, surtout les Autochtones, les Afro-Canadiennes, les immigrantes, les femmes handicapées, les aînées et les célibataires. Il s'est aussi dit inquiet de la grave pénurie de logements actuelle, en particulier dans les collectivités autochtones, et du coût élevé des loyers et des répercussions chez les femmes, surtout les mères à faible revenu.

Au sujet de l'emploi, le Comité s'est montré préoccupé par l'écart salarial persistant entre hommes et femmes, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, ce qui a des conséquences négatives sur l'avancement professionnel et les prestations de retraite des femmes; par l'absence de mesures législatives efficaces fondées sur le principe d'une même rémunération pour un travail de valeur égale à l'échelon fédéral, même dans le secteur public, étant donné que la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public de 2009 n'a donné aucun résultat; par le manque d'une telle loi dans le secteur privé de la plupart des provinces et territoires, comme l'a relevé l'Organisation internationale du Travail à plusieurs reprises.

Il s'est aussi dit inquiet des problèmes suivants: la ségrégation professionnelle horizontale et verticale continue et la concentration de femmes dans les emplois à temps partiel et faiblement rémunérés, ce qui est souvent attribuable à leurs responsabilités parallèles traditionnelles liées aux soins et à l'éducation des enfants, ainsi que le manque de services de garde abordables et la faible utilisation des congés parentaux par les pères.

•(1105)

De plus, il s'est dit inquiet de l'accès restreint au marché du travail pour les Autochtones, les Afro-Canadiennes, les migrantes, les réfugiées et demandeuses d'asile ainsi que les femmes handicapées; de la pratique qui consiste à délivrer des permis de travail pour un employeur précis, ce qui empêche les travailleuses migrantes, notamment les aidantes, de se sortir aisément de situations d'emploi qui relèvent de l'exploitation.

Le Comité a aussi examiné les principales causes de la violence et de la discrimination contre les femmes autochtones et exprimé sa préoccupation au sujet du fait que ces femmes souffrent toujours de nombreuses formes de discrimination, en particulier pour l'accès à l'emploi, au logement, à l'éducation et aux soins de santé; elles continuent en effet de vivre dans la pauvreté au Canada, comme le montrent les taux de pauvreté élevés, les problèmes de santé, les logements inadéquats, l'absence d'accès à une eau potable et les faibles taux de réussite scolaire. Il s'est aussi dit préoccupé par la faible participation des femmes autochtones sur le marché du travail, en particulier dans les postes de responsabilité et postes décisionnels, par les taux de chômage démesurément élevés et les salaires moindres de celles-ci par rapport aux hommes et aux femmes non autochtones, ainsi que par l'absence d'une stratégie ou d'un plan cohérent visant à améliorer les conditions socioéconomiques des collectivités autochtones, en particulier les femmes autochtones, pour lutter contre les causes fondamentales de leur vulnérabilité à la violence. Le lien et l'interaction entre la vulnérabilité économique et l'exposition à la violence sont, bien sûr, évidents.

En ce qui concerne l'accès au système judiciaire, qui est essentiel pour garantir la protection des droits sociaux et économiques des femmes, le Comité a exprimé son inquiétude au sujet du fait que les programmes d'aide juridique en matière civile, dont l'appui financier a diminué au cours des 20 dernières années, sont devenus de moins en moins accessibles, en particulier pour les femmes, qui en sont les principales utilisatrices.

Le Comité se préoccupe aussi du fait que des évaluations de l'état du revenu servent à restreindre l'admissibilité à l'aide juridique en matière civile de femmes qui vivent bien en deçà du seuil de pauvreté et peuvent être privées d'une représentation ou de services juridiques; que peu d'information soit diffusée sur le Programme de contestation judiciaire rétabli récemment — qui sert à financer les causes juridiques types sur l'égalité et qui sera étendu aux demandes en vertu de l'article 7 de la Charte canadienne des droits et libertés afin d'englober les problèmes d'égalité sociale et économique liés à la pauvreté —, à savoir s'il permettra le financement des contestations concernant les droits à l'égalité aux termes des lois provinciales, territoriales et fédérales et si sa structure communautaire sera conservée.

En ce qui a trait aux mariages et aux relations familiales, le Comité s'est dit préoccupé par le fait que la nouvelle Loi sur les foyers familiaux situés dans les réserves et les droits ou intérêts matrimoniaux ne s'applique pas aux réserves des Premières Nations qui ont adopté leurs propres lois sur les biens patrimoniaux en vertu de cette dernière ou de la Loi sur la gestion des terres des Premières nations de 1999.

Par conséquent, le Comité a formulé un certain nombre de recommandations à l'intention du Canada, recommandations qui pourraient constituer une feuille de route visant à favoriser l'autonomisation des femmes et à renforcer leur sécurité économique. Conformément à nos procédures de suivi, nous avons demandé que le Canada fournisse par écrit, dans un délai de deux ans, des

renseignements sur les mesures prises pour mettre en oeuvre les recommandations formulées aux paragraphes 21 et 27 des observations finales, qui concernent le renforcement du dispositif national pour l'avancement des femmes et l'élaboration d'un plan coordonné de surveillance de l'application des 37 recommandations formulées par le Comité dans son rapport d'enquête, que j'ai déjà mentionnées, sur les femmes autochtones disparues et assassinées.

Lorsque nous poursuivrons la conversation, je pourrai présenter quelques statistiques comparatives liées à la situation économique des femmes au Canada, mais, madame la présidente, je pense que je vais m'arrêter ici.

Merci.

La présidente: Merci beaucoup.

Nous allons maintenant passer à la Calgary Immigrant Women's Association et à Beba Svigir.

Vous avez 10 minutes.

•(1110)

Mme Beba Svigir (directrice générale, Calgary Immigrant Women's Association): Merci de me fournir l'occasion de comparaître devant vous aujourd'hui et de soutenir l'étude de la sécurité économique des femmes au Canada. Je compare au nom de la Calgary Immigrant Women's Association, et mes commentaires seront alignés sur le mandat de l'organisme qui consiste à soutenir les nouvelles immigrantes au Canada, particulièrement à Calgary, et les défis particuliers auxquelles elles font face relativement à l'étude.

Nous sommes le plus grand organisme d'établissement au Canada dont le mandat est sexospécifique. Notre mission est de mobiliser toutes les immigrantes qui viennent à Calgary et de soutenir l'intégration réussie de leur famille. La CIWA fournit chaque année des services à environ 15 000 clientes, qui proviennent de 100 cultures et pays différents. Nos services et nos programmes holistiques et adaptés sont fournis dans des bureaux de la CIWA situés dans 99 emplacements communautaires, à Calgary.

Nous offrons plus de 50 programmes et services dans les domaines de l'intégration et de l'établissement, de l'alphabétisation et de la formation linguistique, de l'orientation familiale et individuelle, de l'engagement civique, des cliniques juridiques et fiscales, de la santé, du logement et du développement communautaire.

Bien qu'une bonne partie des enjeux de l'équité et de l'égalité des femmes au Canada figurent au premier plan dans notre discours social continu, la disparité s'est accentuée chez les immigrantes et les réfugiées. D'après Statistique Canada, les immigrantes ont des taux d'emploi inférieurs, occupent surtout des postes à temps partiel ou sont sous-employées et sont désavantagées sur le plan salarial par rapport aux femmes nées au Canada, même si elles ont des niveaux d'éducation et d'expérience comparables. Il leur faut plus de temps que les hommes immigrants pour atteindre le niveau de participation au marché du travail des personnes nées au Canada.

Il y a beaucoup de recherche et de spéculation au sujet des causes de l'iniquité et de l'inégalité auxquelles font face les immigrantes et les réfugiées, particulièrement du rôle de reconnaissance, par la classe politique et les entreprises, des titres de compétence étrangers et des compétences linguistiques en anglais ou en français.

Même si les titres de compétence étrangers et les compétences linguistiques ont et vont continuer d'être des gardiens puissants de l'intégration réussie et de la prospérité économique, ils n'illustrent pas la complexité des obstacles auxquels sont confrontées de nombreuses immigrantes et réfugiées.

Notre approche au moment de tenir compte de la sécurité économique des immigrantes que nous servons est fondée sur deux groupes de clientes distincts: les immigrantes formées professionnellement et les immigrantes ayant reçu une éducation limitée ou dont les études ont été interrompues dans leur pays d'origine. Pour les deux groupes, nous avons adapté nos approches, mis à l'essai des pratiques exemplaires novatrices et obtenu des résultats économiques impressionnants au fil des ans, en plus d'un rendement social des investissements éprouvé, ainsi que de l'intégration et de la participation sociale réussies. Nous offrons des mesures de soutien équitables et justes pour nous assurer que toutes les immigrantes qui se présentent à nous ont accès à des mesures d'aide à l'emploi pour atteindre leurs buts et concrétiser leurs rêves au Canada.

On retrouve des points communs et des différences dans les obstacles auxquels les immigrantes professionnelles et celles ayant des études limitées font face. De mon mince point de vue personnel, de nombreuses familles immigrantes souffrent de transformations énormes dans la dynamique familiale et de l'augmentation des responsabilités familiales dès leur arrivée au Canada.

Peu importe leurs antécédents, les familles d'immigrantes et de réfugiées ont abandonné leur réseau social dans leur pays d'origine et sont confrontées à des pressions accrues pour créer un environnement stable et soutenir l'intégration de leurs enfants, une condition étant la capacité parentale de réussir à s'intégrer dans le milieu du travail.

Un autre phénomène que nous avons constaté à répétition, c'est ce que nous appelons le renversement des rôles. Il s'agit de l'augmentation des pressions exercées sur les femmes pour qu'elles subviennent aux besoins de la famille, compte tenu des défis en matière d'intégration que vivent leurs époux, en plus de devoir élever leurs enfants et s'occuper d'eux, même si elles ne travaillaient peut-être pas dans leur pays d'origine.

Enfin, cette restructuration de l'unité familiale à leur arrivée au Canada et les pressions socioéconomiques de l'immigration sont liées à l'augmentation du nombre de cas de violence familiale dans des familles de nouvelles arrivantes et de réfugiées.

Une question qui touche les deux groupes de femmes est l'accès à des services de garde abordables, de sorte qu'elles puissent travailler. Même s'il y a en place des subventions pour aider les familles ayant besoin de services de garde abordables, souvent, il peut être difficile de trouver un service de garde. L'accessibilité à des services de garde les soirs et les fins de semaine est une question particulièrement difficile, parce que certaines des femmes que nous avons sondées ont exprimé le désir de faire n'importe quel travail, comme du ménage ou du travail dans le domaine alimentaire, n'importe où, mais bon nombre de ces emplois supposent des quarts de travail en soirée et des heures irrégulières.

• (1115)

Comme nous le savons tous, de nombreuses entreprises réduisent les coûts de façon importante en offrant des emplois à temps partiel. D'une part, cela fonctionne pour certaines femmes, si l'on tient compte du fait que les heures offertes s'harmonisent avec leurs besoins en matière de garde d'enfants, mais, d'autre part, cela accentue les pressions économiques pour celles qui n'ont pas accès à tous les avantages.

Pour les immigrantes professionnelles au Canada, la nécessité d'aller chercher leurs enfants avant la fermeture du service de garde ou de s'occuper d'un enfant malade peut influencer la façon dont l'entreprise pour laquelle elles travaillent perçoit leur engagement.

Nous avons 13 programmes de transition. Nous travaillons avec nos bailleurs de fonds pour couvrir les coûts des services de garde et, s'il y a lieu, des programmes à long terme et des allocations de subsistance, de sorte que nos clientes puissent se concentrer sur l'apprentissage et le perfectionnement de compétences afin de réussir à obtenir un emploi. Cela augmente de façon importante le coût de la prestation des programmes, ce qui peut agir d'élément de dissuasion pour les gouvernements et d'autres organismes de financement que nous approchons. Toutefois, la vitesse de leur transition vers le milieu de travail et les taux de maintien de l'effectif justifient cet investissement. Elles constituent un exemple de pratique exemplaire. Nous amenons au pays des professionnels qui souhaitent travailler et qui s'attendent à le faire, et nous devrions donc soutenir la transition des hommes et des femmes vers le marché du travail. Plus de 2 milliards de dollars sont perdus chaque année en raison de la sous-utilisation des compétences des immigrants au Canada.

Les emplois de transition peuvent être rentables et efficaces, pour les immigrantes non seulement formées professionnellement, mais aussi pour celles ayant une éducation limitée. Je vais vous donner un exemple. Un des programmes les plus novateurs que nous avons à la CIWA est la formation en garde d'enfants pour les immigrantes peu alphabétisées. C'est un programme à temps plein qui dure 11 mois. Il permet à des immigrantes ayant une éducation limitée, qui sont souvent classifiées comme n'étant pas en mesure de travailler au Canada en raison d'un manque d'éducation, de compétences et de formation, de faire la transition vers le marché du travail.

Au cours des neuf dernières années, les femmes de ce programme ont été en mesure de s'épanouir et d'obtenir une attestation d'emploi en tant qu'auxiliaires de garderie. Certaines ont lancé leur propre service de garde à domicile. Au fil des ans, les taux d'emploi et de maintien sont de 93 %. Leur employeur ne jure que par elles. Les coûts importants que supposent des programmes comme celui-là, soit les services de garde et les allocations de subsistance pour la durée du programme, se justifient facilement. Les économies à long terme qui en découlent sont encore plus importantes. Environ 180 clientes, au fil des ans, ont obtenu un emploi et ont payé des impôts. Sans ce programme, la majorité de celles-ci dépendraient des services sociaux.

Nous avons eu la chance de travailler avec des bailleurs de fonds dans des ministères particuliers qui reconnaissent des besoins semblables. Dans l'ensemble, il doit y avoir, à long terme, une acceptation et une reconnaissance des résultats que les investissements à court terme chez des personnes vulnérables prêtes à travailler peuvent produire.

Pour terminer, j'aimerais mentionner le rôle des établissements d'enseignement postsecondaire dans la transition des immigrantes et des réfugiées vers le marché de l'emploi. Le cheminement typique par rapport à l'emploi pour les nouvelles arrivantes, et particulièrement pour les professionnelles, est de suivre la formation linguistique requise pour leur profession, puis de faire la transition vers un perfectionnement scolaire qui peut les amener, par chance, vers leur domaine d'expertise.

Pour de nombreuses immigrantes professionnelles, il y a une fausse conception selon laquelle les études canadiennes vont faire avancer leur carrière, et elles investissent donc du temps et des ressources pour suivre une nouvelle formation. Souvent, elles le font au niveau de la maîtrise. Cependant, le vrai obstacle, ce sont les débouchés au sein de leur domaine; c'est ce qui leur manque. Lorsqu'elles terminent des cours universitaires, de nombreuses immigrantes professionnelles acceptent des emplois de premier échelon, des emplois de survie dans un domaine complètement différent de leur expérience professionnelle. Elles ne sont jamais en mesure de faire la transition vers leur profession originale, parce que leur expérience canadienne figurant sur leur curriculum vitae les confine plutôt dans des postes de l'industrie de survie.

Les occasions ne se bousculent pas à la porte pour les immigrantes professionnelles, même une fois qu'elles ont réussi leur perfectionnement scolaire au Canada. Nos programmes de transition sont offerts en partenariat avec des employeurs. Nous obtenons des placements d'emploi pour nos clientes pour une période allant 14 à 20 semaines. Bon nombre de nos clientes sont embauchées par les employeurs avec lesquels nous travaillons, et les employeurs continuent de travailler avec nous parce que c'est une bonne option d'embauche — et peu coûteuse — pour eux.

Les femmes immigrantes qui ont une éducation limitée se trouvent devant des options et des expériences encore plus difficiles et déroutantes pour ce qui est des établissements d'enseignement et des pratiques d'embauche de l'industrie. En tant que société, nous avons tendance à valoriser les connaissances universitaires et les modèles d'apprentissage classiques et à négliger l'importance du perfectionnement des compétences, qui dépend de l'acquisition de compétences et de la capacité de mener à bien la tâche requise dans un emploi particulier.

Je vais revenir sur le programme de formation en garde d'enfants déjà mentionné.

• (1120)

La présidente: Beba, nous sommes à 10 minutes. Nous pouvons nous assurer que certaines de ces questions seront posées. Je suis sûre qu'il y aura de nombreuses questions au sujet de la garde d'enfants.

Nous avons terminé nos deux exposés et allons maintenant passer à la période de questions.

J'aimerais accueillir Sylvie Boucher et Earl Dreeshen. Ils participent tous deux à la discussion d'aujourd'hui.

Pour commencer, Emmanuella Lambropoulos aura sept minutes.

Mme Emmanuella Lambropoulos (Saint-Laurent, Lib.): Ma première question s'adresse au Comité des Nations unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes.

Vous avez mentionné que les femmes marginalisées, y compris les femmes autochtones et les femmes de communautés afro-canadiennes et d'autres, ont plus de mal à accéder au marché du travail, et nous savons que c'est vrai.

Pourriez-vous nous dire pourquoi c'est le cas? Je m'intéresse tout particulièrement aux personnes qui ont grandi au Canada, qui ont étudié au Canada, mais qui sont toujours confrontées à ces obstacles. À votre avis, pourquoi ces obstacles existent-ils principalement?

Mme Ruth Halperin-Kaddari: Je ne peux offrir que mes réflexions en fonction des renseignements qui nous ont été fournis durant le dialogue.

Selon ce que je comprends, nous assistons ici au phénomène qui se produit souvent dans de nombreux pays qui absorbent des immigrants, où des communautés d'immigrants sont placées ou tendent à rester ensemble dans des communautés fermées et restent dans ces regroupements fermés au sein du pays qui les reçoit. Bon nombre des tendances et des pratiques sociales qui ont caractérisé ces communautés dans les pays d'où ces femmes viennent demeurent ancrées dans leur communauté, même après l'immigration.

À partir du travail que nous faisons au Comité, il nous arrive parfois de voir des modèles qui pourraient réussir à changer les pratiques culturelles et sociales, au moyen de l'éducation et d'agents du changement dans les communautés mêmes; des programmes qui, d'une certaine façon, peuvent servir à recruter des chefs de communautés et à les former pour qu'ils deviennent des agents du changement dans leur propre communauté.

Le Canada n'est certainement pas le seul pays qui est confronté à de tels défis, mais nous avons l'impression que les programmes que le Canada emploie jusqu'à présent n'arrivent pas à la cheville de ce que le Canada peut faire, en tant que pays de bien-être et de ressources.

Mme Emmanuella Lambropoulos: Pour faire suite à ce que vous dites, disons que ces personnes de diverses communautés qui sont considérées comme plus marginalisées ont la même éducation qu'une personne qui ne vient pas de ces communautés; trouvez-vous qu'il y a tout de même moins de possibilités d'accès au marché du travail si elles sont sur un pied d'égalité au chapitre de l'éducation?

Mme Ruth Halperin-Kaddari: Assurément. L'éducation est évidemment un facteur clé sans lequel aucune mobilisation sociale ne peut avoir lieu, mais elle est un préalable, et non pas la seule exigence. Il y a tout un cercle de facteurs, sociaux et familiaux, à surmonter de manière à supprimer les entraves qui empêchent la seconde génération d'être absorbée dans la société cible.

• (1125)

Mme Emmanuella Lambropoulos: Merci.

Ma prochaine question s'adresse à la Calgary Immigrant Women's Association.

Vous avez mentionné que, bien que l'éducation postsecondaire joue un grand rôle en permettant à certaines de ces femmes d'acquérir les mêmes qualifications qu'elles auraient eues dans leur...

En réalité, disons que ces femmes viennent de ces pays et ont les qualifications nécessaires, mais que le Canada ne considère pas nécessairement ces qualifications comme étant égales à celles d'ici. Une fois que ces femmes ont terminé leur perfectionnement scolaire, comme vous l'avez mentionné, pourquoi y a-t-il toujours des obstacles pour elles?

Mme Beba Svigir: Ce qui se passe, c'est qu'elles suivent quelques cours à la fois, et elles peuvent donc les inscrire sur leur curriculum vitae et tenter d'obtenir un emploi. Au Canada, un accent peut être une bénédiction ou une malédiction. Il revient toujours à celui qui regarde d'évaluer les compétences et la compétence linguistique des personnes qu'il passe en entrevue et d'évaluer les compétences des personnes formées à l'étranger pour ces emplois. Très souvent, les personnes qui mènent les entrevues mettent l'accent sur l'une ou l'autre des compétences, plus que ce qui est favorable pour les femmes immigrantes — et les hommes, d'ailleurs — afin qu'elles réussissent à obtenir un emploi.

Assurer la transition, fournir des mesures de soutien adaptées à la culture pour les préparer à mettre à niveau leurs compétences et leur présenter ce que nous appelons une façon de faire canadienne acceptable relève parfois de l'art. Très souvent, il suffit d'une toute petite mesure de l'intervieweur pour rejeter une excellente candidate ayant reçu une formation étrangère en faveur d'une candidate née au Canada.

Les préjugés dont les candidats font l'objet durant les entrevues sont documentés. Évidemment, personne ne le fait de façon délibérée, mais ils existent. Le soutien à l'établissement, même pour les immigrantes hautement éduquées, est essentiel pour qu'elles puissent s'intégrer rapidement et participer prestement au milieu du travail.

Nous avons des clientes qui viennent nous voir après avoir terminé des cours universitaires afin de suivre nos programmes.

La présidente: Excellent, merci beaucoup.

Nous allons maintenant passer à Sylvie Boucher qui a sept minutes.

[Français]

Mme Sylvie Boucher (Beauport—Côte-de-Beaupré—Île d'Orléans—Charlevoix, PCC): Merci, madame la présidente.

Bonjour tout le monde.

Je suis très contente de siéger aujourd'hui au Comité permanent de la condition féminine, en remplacement de Mme Harder. Comme j'ai été secrétaire parlementaire pour la Condition féminine pendant près de quatre ans et demi, je connais bien les dossiers. D'ailleurs, je trouve que cela n'a pas beaucoup changé depuis cette époque-là.

J'aimerais poser une question à Mme Svigir.

Il y a eu une immigration massive au cours des derniers mois, et je ne pense pas que le gouvernement actuel ait mis en place un programme de reconnaissance des aptitudes des femmes immigrantes afin que ces dernières soient reconnues à leur juste valeur. Je me souviens que l'ancien ministre de l'immigration, M. Jason Kenney, avait mis sur pied un tel programme, mais je ne crois pas qu'il existe encore.

Depuis l'arrivée massive des immigrants, les femmes immigrantes ont-elles plus de difficultés que les hommes immigrants à obtenir un emploi?

Le fait que nous ne reconnaissons pas les acquis de ces femmes représente-t-il un danger à long terme pour elles?

[Traduction]

Mme Beba Svigir: Ça a été un risque à long terme pour les immigrants, hommes et femmes, au cours des décennies. Nous essayons de nous attaquer à cette question en collaborant avec les gouvernements et les ministères. En ce qui concerne précisément le fait de savoir s'il a été récemment plus difficile pour les immigrantes de trouver un emploi, à Calgary, nous avons connu un ralentissement économique, et il a donc été plus difficile pour qui que ce soit de trouver un emploi. Plus de 100 000 personnes ont été remerciées dans la dernière année environ. Toutefois, en ce qui concerne les clientes qui viennent nous voir pour obtenir de l'aide en matière d'emploi — et j'ai mentionné que nous avons 13 programmes de transition en clinique — ce n'est pas le cas.

Comme je l'ai mentionné, nous avons atteint globalement, pour tous les programmes. Un niveau de participation au marché du travail de nos clientes de plus de 90 %. Cela s'explique par les partenariats bien conçus et bien exécutés que nous avons conclus avec des employeurs pour les programmes que nous offrons et les

clientes que nous servons. Il est incroyable de constater que nous n'avons pas connu de diminution dans le nombre d'emplois obtenus pour les clientes au cours des deux dernières années, malgré le ralentissement économique. Cela témoigne du besoin de mettre en place, de concert avec des entreprises gouvernementales, des politiques, d'investir dans l'emploi et de comprendre l'importance d'adapter les mesures de soutien aux femmes immigrantes de sorte que nous puissions harmoniser rapidement ces magnifiques compétences qu'elles ont apportées au Canada avec les mesures d'aide à l'établissement.

Ai-je répondu à votre question?

● (1130)

[Français]

Mme Sylvie Boucher: Oui. Merci.

Est-ce qu'il me reste du temps de parole, madame la présidente?

[Traduction]

La présidente: Vous avez quatre minutes de plus.

[Français]

Mme Sylvie Boucher: Pour ce qui est de la langue, nous savons tous que la situation est relativement difficile et qu'elle varie selon les provinces, que ce soit dans votre province, à Calgary, ou encore dans la mienne, au Québec.

Le fait que des femmes immigrantes qui arrivent au Canada ne parlent pas — ou difficilement — notre langue est-il un problème, selon vous?

Ces personnes ont-elles de plus en plus de difficultés à se trouver un emploi?

Est-ce qu'on les aide en leur proposant de suivre des cours — dans le cas de votre province, il s'agit de cours en anglais — pour que ces personnes aient plus rapidement accès au marché du travail?

[Traduction]

Mme Beba Svigir: Vous ai-je bien compris? Parlez-vous des femmes immigrantes qui parlent français?

[Français]

Mme Sylvie Boucher: Il peut s'agir de français ou de l'anglais. En fait, pouvez-vous nous dire si vous êtes en mesure de leur offrir du soutien pour qu'elles suivent des cours dans le but d'obtenir plus facilement un emploi?

[Traduction]

Mme Beba Svigir: Tout à fait. Dans notre organisation, nous fournissons à plus de 350 femmes à la fois des cours d'alphabétisation et de langue destinés aux nouveaux arrivants au Canada. Évidemment, tout au long de la première année, le gouvernement offre un soutien à tous les résidents permanents. Il offre un soutien financier aux femmes qui suivent des cours de langue, ainsi que l'accès à des services de garde parallèlement à ces cours. Toutefois, les places en garderie ne sont pas équivalentes aux places dans les cours de langue pour les mères. Par conséquent, de nombreuses femmes restent en retrait même si elles ont la possibilité de suivre des cours de langue, parce que leurs enfants n'obtiennent pas de place en garderie; dans le cas contraire, elles auraient l'occasion de suivre une formation linguistique à temps plein.

En réalité, au cours des dernières années, à Calgary, nous avons réussi à raccourcir de façon importante la liste d'attente pour les immigrantes qui ont besoin d'une formation linguistique. Je crois que, dans un mois d'ici, toutes ces immigrantes auront l'occasion de s'inscrire à des cours de langue. Toutefois, l'accès à des services de garde les empêche de le faire.

[Français]

Mme Sylvie Boucher: Merci.

[Traduction]

La présidente: Earl, vous pouvez prendre la prochaine minute et les 15 secondes qui restent.

M. Earl Dreeshen (Red Deer—Mountain View, PCC): Merci beaucoup, madame la présidente, de cette offre.

J'aimerais discuter de quelque chose avec Mme Halperin-Kaddari. J'ai siégé assez longtemps au Comité des Affaires autochtones et du Nord, et nous nous occupions de questions concernant les familles, la propriété matrimoniale, et ainsi de suite. Sur cette liste, je crois que vous avez dit qu'il y avait selon vous un écart, étant donné qu'à un moment donné, les bandes s'en occupaient elles-mêmes, mais bien sûr c'était là une justification et c'était ce qui était demandé.

C'était ce que les bandes me demandaient à l'époque, et je serais curieux de savoir pourquoi vous considérez que c'est négatif, à moins que je vous aie mal comprise lorsque vous avez parlé de la loi et des difficultés qui se poseraient lorsque les bandes auraient pris le contrôle?

Mme Ruth Halperin-Kaddari: Je suis désolée, mais je ne suis pas certaine d'avoir compris votre question. Est-ce que cela avait trait à notre recommandation touchant...

• (1135)

M. Earl Dreeshen: Les familles occupant une maison dans une réserve qui présente une demande.

La présidente: Je vais devoir vous interrompre.

Earl, voici ce que nous allons faire: quand nous serons de retour, je vous donnerai cinq minutes, mais je vais donner la parole à Sheila Malcolmson, parce que je sais que les questions et les réponses prendront du temps.

Sheila, vous avez vos sept minutes, puis nous reviendrons à Earl.

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

Je représente le Nouveau Parti démocratique, au Comité. Je remercie les deux témoins de leurs travaux.

Ma première question s'adresse à Mme Halperin-Kaddari du Comité des Nations unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes.

Votre rapport tombe à point, puisque les Nations unies n'examinent qu'une fois tous les cinq ans la façon dont le Canada remplit ses obligations internationales relativement à l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes. Ce document est particulièrement utile pour notre étude.

J'aimerais m'attacher d'abord à ce qui a été dit au sujet de l'équité salariale et aux préoccupations que le CEDEF des Nations unies a soulevées quant à l'échec de notre gouvernement à légiférer pour assurer l'équité salariale. Notre gouvernement a pris cet engagement international il y a 40 ans déjà, et rien n'a encore été fait. Pourriez-vous nous en dire un peu plus au sujet des statistiques et de la place que le Canada occupe dans le monde et nous dire s'il est possible

d'espérer que cet écart soit réduit ou éliminé, en l'absence d'une solution législative?

Mme Ruth Halperin-Kaddari: Selon certaines de nos statistiques, le Canada n'est pas en aussi bonne position qu'il pourrait l'être étant donné ses ressources et ses engagements à l'égard de l'égalité entre les sexes. Cet engagement se reflète dans de nombreuses initiatives et lois canadiennes, mais l'écart entre l'engagement et la réalité est vraiment perturbant. Dans les pays de l'OCDE, le Canada arrive au septième ou au huitième rang au chapitre des écarts salariaux entre les hommes et les femmes. En ce qui concerne les femmes qui travaillent à temps plein toute l'année, les chiffres révèlent qu'elles gagnent entre 70 % et un peu moins de 80 % de ce que gagnent les hommes en moyenne. Si l'on parle des écarts salariaux, ces résultats sont bien inférieurs à ceux des principaux pays de l'OCDE.

Quant aux autres critères ou aux autres données, les chiffres sont...

Mme Sheila Malcolmson: Le secrétaire parlementaire pourra écouter ce témoignage. Il est notre lien avec la ministre, et c'est très important. Merci.

Mme Ruth Halperin-Kaddari: Les données sont encore plus préoccupantes, puisque 6 % seulement des femmes salariées sont des gestionnaires. Encore une fois, c'est bien en dessous du taux affiché dans bien d'autres pays, par exemple l'Australie, la France, le Royaume-Uni ou l'Islande. La proportion de femmes dans les conseils d'administration des plus grandes sociétés cotées en bourse est inférieure à 20 %, bien en deçà du pourcentage affiché pour la Nouvelle-Zélande, le Royaume-Uni, le Danemark, la Finlande, l'Italie et la France. Les quotas et ce que nous appelons, au CEDEF, les mesures spéciales temporaires sont particulièrement frappantes, puisqu'il a été prouvé qu'ils fonctionnent, quoique pas sans problème, dans les pays qui les ont adoptés.

En ce qui concerne les congés payés, en particulier les congés de paternité, la loi ne prévoyait aucun congé de cette sorte en 2016 au Canada. Je ne sais pas si les choses ont changé depuis le rapport, mais je crains qu'il en soit toujours ainsi. L'autre témoin a expliqué à quel point les responsabilités liées à l'éducation d'un enfant sont un important facteur empêchant les femmes d'intégrer complètement le marché du travail. C'est encore une fois au gouvernement fédéral d'agir, de légiférer et de s'assurer que les pères ont la possibilité de prendre des congés de paternité payés.

• (1140)

Mme Sheila Malcolmson: Je vais aborder une question connexe. Un certain nombre de témoins nous ont dit qu'en l'absence de services de garde abordables, c'était le parent gagnant le moins d'argent qui laissait son travail pour s'occuper de l'enfant. Ce parent, c'est en général la femme. Puisque nous n'avons pas de loi sur l'équité salariale, les femmes gagnent généralement moins, et ce sont elles, en général, qui abandonnent le marché du travail lorsqu'elles ne peuvent trouver de service de garde abordable, étant donné que nous n'avons pas de système national et universel de garde d'enfants. Cela veut dire que lorsqu'elles retournent sur le marché du travail, elles trouvent de manière disproportionnée des emplois à temps partiel précaires.

Pourriez-vous nous faire part de vos observations sur l'incidence de l'absence de services de garde abordables au Canada sur la justice économique pour les femmes?

Mme Ruth Halperin-Kaddari: Absolument. Il s'agit encore ici d'un phénomène universel, et nous ne pouvons pas blâmer les couples ou les partenaires qui font le choix le plus efficace sur le plan économique puisque leur intention est tout simplement de survivre de la manière la plus économique qui s'offre à eux. Puisque le Canada, selon les chiffres dont nous disposons, n'investit que 25 % de la part recommandée par l'OCDE pour les services de garde, ce niveau d'investissement explique très bien, je crois, la situation ou le dilemme insoluble — le vide — avec lequel les femmes et les parents du Canada doivent composer.

La présidente: Il vous reste 25 secondes.

Mme Sheila Malcolmson: Je m'arrête ici. Ce rapport, le document du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, est très solide, et nous allons en utiliser de grands pans dans nos conclusions. Merci beaucoup.

Merci, madame la présidente.

La présidente: Merci beaucoup.

Nous donnons maintenant la parole à Eva Nassif pour sept minutes.

[Français]

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

Je remercie également Mmes Halperin-Kaddari et Svigir.

En vous fondant sur l'expérience que vous avez acquise quant au traitement et à l'étude des cas de réinstallation des réfugiés au Canada ou ailleurs dans le monde, pourriez-vous nous dire ce qui a été bien fait et ce qui pourrait être amélioré quant à l'aide apportée aux femmes immigrantes afin de mieux les intégrer dans la société canadienne et d'éviter l'isolement ainsi que l'exclusion?

Bref, quelles sont les pratiques exemplaires, selon vous?

[Traduction]

Mme Beba Svigir: Est-ce que cette question m'est adressée?

Mme Eva Nassif: Elle vous est adressée à vous deux. Ce serait bien que vous répondiez la première.

Mme Beba Svigir: Je veux bien. Merci.

Je vous ai dit que nous étions le plus grand organisme d'établissement à vocation sexospécifique du Canada. L'évaluation des besoins, c'est quelque chose qui a bien fonctionné, à Calgary, et c'est grâce aux investissements que nous avions demandés au gouvernement fédéral. Il est certain que la plus grande partie de notre financement, pour le portefeuille de l'immigration, vient du gouvernement fédéral, y compris de Condition féminine.

Notre organisme a réussi à communiquer avec les représentants du gouvernement et à leur expliquer qu'il faut adapter, et j'insisterais sur le mot « adapter », les approches utilisées pour aider les femmes immigrantes, parce que cela accélère leur intégration.

J'ai aussi mentionné que nous avons 13 programmes de transition, ce qui est probablement le plus grand nombre de programmes de ce genre qu'un organisme d'établissement canadien peut offrir. Ça s'est très bien passé. Nous avons reçu un soutien extraordinaire du gouvernement fédéral, pour nos services.

De toute évidence, nous avons besoin tous les jours de bien plus d'investissements dans nos services, mais il faudrait que toutes les villes et tous les grands centres qui reçoivent des immigrants soient dotés de services similaires, qu'ils soient offerts par des organismes qui n'offrent leurs services qu'aux seules femmes ou par des organismes offrant déjà des services d'établissement qui ajoutent des volets ciblant les femmes.

On a beaucoup parlé du rôle des universités et du travail qu'elles font pour compléter ce que font déjà les organismes d'établissement. C'est un autre aspect qui mériterait une analyse un peu plus approfondie, de façon que cet effort de collaboration donne des résultats concrets et assure le rendement social des investissements.

Il est absolument essentiel de s'occuper des services de garde d'enfants et d'investir davantage dans les services de garde auxquels font appel les femmes immigrantes lorsqu'elles étudient, étant donné qu'elles ne peuvent pas compter sur des aidants naturels au Canada. Leurs mères, leurs grands-mères, leurs tantes et leurs oncles ne sont pas là pour les aider. L'accès aux services de garde est absolument vital si l'on veut assurer la réussite de l'intégration des femmes immigrantes, dans toutes les régions du Canada.

• (1145)

[Français]

Mme Eva Nassif: Madame Halperin-Kaddari, pourriez-vous commenter les propos de Mme Svigir?

[Traduction]

Mme Ruth Halperin-Kaddari: Votre témoin de Calgary a mentionné les enjeux clés tels qu'ils se posent dans les autres pays qui font face aux mêmes défis. Les cours de langue sont la première des clés de l'intégration. Les femmes qui suivent ces cours devraient avoir droit à des installations adéquates pour faire garder leurs enfants et, si elles sont enceintes, si elles donnent naissance, elles devraient avoir droit aux prestations auxquelles les femmes du Canada ont droit, de façon qu'elles ne perdent pas le bénéfice de toute la formation qu'elles ont déjà suivie. Elles pourront, immédiatement après leur congé de maternité, reprendre la place qu'elles avaient, sans avoir perdu leur droit à la formation ou leur temps parce qu'à cette époque de leur vie, certaines doivent s'occuper d'élever des enfants.

[Français]

Mme Eva Nassif: Madame Kaddari, y a-t-il des indications selon lesquelles le choc culturel ou le manque de connaissance des pratiques ayant cours au Canada empêcherait les femmes immigrantes d'avoir accès au marché du travail?

[Traduction]

Mme Ruth Halperin-Kaddari: Je ne crois pas que des indications en ce sens aient été intégrées à l'information qu'on nous a donnée. En ce qui concerne le choc culturel que ces femmes vivraient, d'après ce que nous en savons, du moins, il faudrait peut-être reformuler la question et se demander si les hommes, leur partenaire, ont vécu un choc culturel et s'il ne faudrait pas les orienter, leur expliquer les normes, lesquelles sont très différentes des normes traditionnelles patriarcales qu'ils véhiculent peut-être et qu'ils ont apprises dans leur pays d'origine. Le défi se situe davantage de ce côté-là plutôt que du côté des femmes, qui connaissent peut-être des problèmes pendant la transition, mais mon impression, selon ce que j'ai vu et entendu, c'est que cela n'est pas un obstacle pour elles, mais que c'est un obstacle pour leur partenaire, les hommes, ce qui évidemment en fait un obstacle pour elles.

La présidente: Merci beaucoup.

Nous allons commencer une deuxième série de questions, et je vais donner la parole à Earl Dreesen pour cinq minutes.

M. Earl Dreesen: Merci beaucoup.

Madame Kaddari, j'aimerais revenir en arrière et expliquer le but de ma question, quand j'ai eu quelques minutes pour décrire les tenants et les aboutissants des droits relatifs aux biens matrimoniaux. Il me semble que vous avez dit que la disposition sur les foyers familiaux situés dans une réserve ne s'appliquait pas aux Premières Nations qui avaient déjà adopté une loi. J'ai eu l'impression que vous laissiez entendre que tout allait bien, s'il existait des droits relatifs aux biens, mais que le problème se posait dès que ces droits étaient perdus ou quand les réserves avaient adopté une loi.

Ai-je mal compris ce que vous avez dit?

• (1150)

Mme Ruth Halperin-Kaddari: J'ai pu revoir mes notes...

M. Earl Dreeshen: J'espérais que vous le fassiez.

Mme Ruth Halperin-Kaddari: Me permettez-vous de lire mon résumé? Je crois que cela vous éclairera.

J'écrivais donc que les femmes des Premières Nations sont aujourd'hui protégées par les dispositions concernant la division des biens matrimoniaux, qui sont considérés comme des biens immobiliers dans la Loi sur les foyers familiaux situés dans les réserves et les droits ou intérêts matrimoniaux, tout autant que les femmes non autochtones qui ne résident pas dans une réserve en cas de séparation de la famille ou de décès d'un conjoint. Toutefois, les dispositions de la Loi sur les foyers familiaux situés dans les réserves et les droits ou intérêts matrimoniaux ne s'appliquent pas aux réserves des Premières Nations qui avaient déjà adopté une loi sur les biens immobiliers matrimoniaux, ce qui signifie que, en pratique, cette loi n'est pas appliquée de façon uniforme et que les lois en matière de biens matrimoniaux de même que les mesures de protection d'urgence ne sont pas appliquées de façon uniforme, alors que, le plus souvent, ce sont les femmes et leurs enfants de toutes les collectivités des Premières Nations qui vivent sur une réserve du Canada qui en ont besoin.

Il n'existe à l'heure actuelle aucune ligne directrice ou norme minimale sur la protection des femmes et des enfants, mais il faudrait que les Premières Nations qui créent leur propre régime sur les biens matrimoniaux les y intègrent.

M. Earl Dreeshen: Permettez-moi de vous interrompre. Merci beaucoup d'avoir mis cette question sur la table. J'apprécie le travail que fait l'ONU, quand elle est invitée à mener une enquête et à discuter de certains enjeux, mais, je le répète, il faut se montrer sensible à ce qui se passe dans les réserves, lorsqu'une collectivité prend la décision qui lui est demandée. C'est de cette question-là que j'aurais aimé que nous parlions davantage. Il y a de nombreux points que vous avez soulevés qui sont très importants et, il y a ici des groupes et des organisations qui s'y intéresseront, cela ne fait pas de doute, et qui prendront des décisions relativement à la pertinence en fonction de ce qu'ils voient sur le terrain. Merci beaucoup pour cela.

Madame Svigir, j'aimerais pour commencer souligner l'excellent travail que vous faites, au nom de la Central Alberta Immigrant Women's Association, d'Halima Ali et de quelques-uns de mes grands amis. Vous avez parlé entre autres de la reconnaissance des compétences acquises à l'étranger. Au collège de Red Deer, des groupes se sont formés. Il y avait un groupe de femmes — des informaticiennes, des chimistes, des professionnelles de la médecine — qui venaient parler de leurs problèmes et de leurs préoccupations et, bien sûr, disaient aussi qu'elles appréciaient l'excellent travail fait par les associations de femmes immigrantes du centre de l'Alberta et de Calgary; vous faites un travail extraordinaire.

Elles se préoccupaient donc, entre autres, du processus de reconnaissance professionnelle. Ce problème concerne également les hommes. Il faut savoir, comme il a été dit plus tôt, qu'il semble plus difficile de demander et d'obtenir une reconnaissance professionnelle quand on occupe un emploi de survie, comme c'est souvent leur cas. Je me demande si vous avez trouvé une façon originale de les aider.

Mme Beba Svigir: Évidemment, les règles relatives à la reconnaissance professionnelle sont fixées de concert avec les employeurs qui sont très exigeants et, c'est pourquoi il faut plus de temps pour traiter la demande d'un immigrant qui voudrait occuper un poste exigeant une accréditation. Quand il s'agit d'une accréditation, en général, ce sont les établissements d'enseignement postsecondaire qui s'en chargent, étant donné que cela suppose un niveau de scolarité plus élevé.

Nous offrons en fait dans notre programme de transition une possibilité de reconnaissance professionnelle: je parle de postes de comptables. Nos programmes débouchent sur des certificats plutôt que sur une reconnaissance professionnelle. Les femmes qui suivent nos programmes s'en sortent tellement mieux que d'autres, qui sont venues nous parler des problèmes qu'elles avaient eus à entrer sur le marché du travail même après avoir obtenu une accréditation. Je donne cet exemple des différences parce que je n'ai pas le temps d'en donner un autre.

En résumé, il faut comprendre les besoins des immigrants et ceux des organismes d'accréditation, des établissements d'enseignement postsecondaire et des organismes d'aide à l'établissement qui ont la capacité et les compétences nécessaires pour fournir des programmes de certification ou d'accréditation, en travaillant ensemble à comprendre les causes profondes de la disparité au Canada et pour utiliser de la meilleure façon possible les compétences des immigrants — en ce qui nous concerne, les femmes immigrantes —, pour les amener à s'engager dans le processus pour arriver à exercer au Canada le métier pour lequel elles étaient au départ formées.

• (1155)

La présidente: Merci beaucoup. Nous devons poursuivre. Je vous ai donné quelques secondes supplémentaires, parce qu'il me semble que vous avez beaucoup d'excellente information à fournir.

Nous allons céder la parole à M. Marc Serré, pour cinq minutes.

M. Marc Serré (Nickel Belt, Lib.): Merci, madame la présidente, et merci aux deux témoins pour tout le travail qu'elles font et pour les exposés qu'elles ont présentés aujourd'hui.

Ma question s'adresse surtout à Ruth. Je n'ai pas beaucoup de temps, mais j'aimerais confirmer que, dans le rapport du Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, publié en avril 2015, les données, informations et statistiques ont été recueillies en 2014 et avant. Est-ce exact?

Mme Ruth Halperin-Kaddari: Oui, c'est exact.

M. Marc Serré: Saviez-vous que, depuis cette date, depuis que nous sommes arrivés au pouvoir, nous avons établi...

Mme Ruth Halperin-Kaddari: Je m'excuse, je crois que je me suis trompée d'une année. Je crois qu'en fait, c'est en 2016 que le Canada a comparu devant notre comité. Permettez-moi de le vérifier.

M. Marc Serré: En ligne, on dit que le rapport a été publié en avril 2015.

Mme Ruth Halperin-Kaddari: Nous parlons de deux rapports distincts. Le rapport d'enquête sur les femmes autochtones disparues et assassinées a été publié en 2015. Les conclusions du CEDEF touchant les huitième et neuvième rapports périodiques du Canada, un exercice de reddition de comptes complètement différent, ont été publiées en novembre 2016.

M. Marc Serré: Je voulais vous demander si vous étiez au courant du fait que, ces deux dernières années, nous avons mis en oeuvre un programme national de garde d'enfants dans lequel nous allons investir 7 milliards de dollars sur 10 ans. Pensez-vous que cela sera bénéfique?

Je sais qu'il en était question dans certaines des recommandations que vous avez formulées, et c'est pourquoi je voulais savoir ce que vous en pensez. Étiez-vous au courant de cette initiative?

Mme Ruth Halperin-Kaddari: C'est la première fois que j'en entends parler, et je suis très heureuse de l'apprendre. C'est très rassurant à savoir, et nous sommes certainement en faveur. Le Canada doit présenter son prochain rapport, je crois, en 2020. Il est à espérer qu'il pourra faire état de bons résultats sur le terrain.

Cela indique à coup sûr que vous allez dans la bonne direction. De la même façon, la commission nationale d'enquête que le nouveau gouvernement a mis sur pied, après son élection, traduisait sa volonté de mettre en oeuvre les recommandations du CEDEF. Nous allons continuer à surveiller à situation et nous espérons que le Canada maintiendra le cap sur cet objectif.

M. Marc Serré: Je reconnais que vous avez présenté de nombreuses bonnes recommandations, et nous en tenons compte. Nous espérons pouvoir en mettre en oeuvre encore davantage.

Vous avez parlé des collectivités autochtones et des Premières Nations. Connaissez-vous le principe de Jordan? Nous avons jusqu'ici offert des services à près de 20 000 enfants autochtones, qui ont été approuvés. C'était un problème, nous en avons débattu. Saviez-vous que nous venions de faire ça?

Mme Ruth Halperin-Kaddari: Non, toutes mes excuses. Notre travail n'est pas de surveiller constamment tous les États parties à la Convention. Nous avons l'occasion d'examiner les progrès périodiquement, tous les quatre ou cinq ans. Entre temps, il y a un exercice de suivi, mais il ne concerne que deux des enjeux qui ont été soulevés pendant la discussion. Comme on l'a déjà dit, ces enjeux, ce sont les mécanismes nationaux de promotion de la femme et le rapport de l'enquête sur les femmes autochtones disparues et assassinées. Cet exercice ne porte pas sur tous les enjeux dont le CEDEF s'occupe.

M. Marc Serré: Merci. Je ne sais pas si vous le saviez, mais nous allons aussi déposer un projet de loi sur l'équité salariale en 2018. Je sais que cela faisait aussi partie de vos recommandations.

•(1200)

Mme Ruth Halperin-Kaddari: Je suis ravie de l'apprendre ça aussi.

La présidente: Merci beaucoup. C'est tout le temps que nous avons pour nos deux premiers témoins.

Nous allons suspendre la séance quelques minutes et nous reviendrons avec les prochains témoins.

•(1200)

_____ (Pause) _____

•(1200)

La présidente: Nous reprenons nos travaux.

J'aimerais souhaiter la bienvenue à notre second groupe de témoins.

Nous accueillons Frances McRae et Nathalie Poirier-Mizon du ministère de l'Industrie.

J'aimerais accueillir Douglas Wolfe, Jonathan Will et Kristen Underwood du ministère de l'Emploi et du Développement social.

Nous accueillons un témoin supplémentaire; veuillez vous présenter, s'il vous plaît.

Mme Lori Straznicky (directrice exécutive, Équipe spéciale sur l'équité salariale, Direction de la politique stratégique, de l'analyse et de l'information sur les milieux de travail, Programme du travail, ministère de l'Emploi et du Développement social): Je m'appelle Lori Straznicky, je travaille moi aussi pour le ministère de l'Emploi et du Développement social.

La présidente: Bienvenue.

Nous allons commencer par les exposés. Vous avez 10 minutes à vous partager.

•(1205)

La greffière du Comité (Mme Marie-Hélène Sauvé): Est-ce 10 minutes ou 5?

La présidente: Est-ce que ce sont deux groupes distincts?

Nous changerons pour le premier exposé du ministère de l'Industrie, et vous aurez le temps qui vous revient.

Mme Frances McRae (sous-ministre adjointe, Services axés sur le marché, le tourisme et la petite entreprise, ministère de l'Industrie): Merci, madame la présidente.

Je souhaite le bonjour à tout le monde et aux honorables membres du Comité. Je m'appelle Frances McRae, je suis sous-ministre adjointe et je m'occupe des services axés sur le marché, le tourisme et la petite entreprise pour le ministère de l'Innovation, des Sciences et du Développement économique du Canada. On l'appelle pour abréger ISDE.

[Français]

En français, l'organisme s'appelle Innovation, Sciences et Développement économique Canada, ou ISDE.

En février dernier, ma prédécesseure, Mme Shereen Benzvy Miller, a expliqué à ce comité de quelle façon notre ministère appuie l'autonomisation économique des femmes. J'ai le plaisir de faire le point avec vous, aujourd'hui, sur les activités d'ISDE depuis notre dernière comparaison.

[Traduction]

Le Canada est un chef de file mondial sur la question de l'égalité entre les sexes, mais, comme vous le savez très bien, nous avons quand même quelques défis à relever en ce qui concerne l'avancement économique des femmes. Je vais vous expliquer rapidement comment nous envisageons la situation des petites et moyennes entreprises et des femmes entrepreneures.

Pour commencer, voici quelques faits. Seulement 15,7 % environ des petites et moyennes entreprises, des PME, appartiennent en majorité à des femmes, par rapport à 64,6 % d'entreprises qui appartiennent en majorité à des hommes. Vous avez peut-être eu connaissance d'une enquête récente réalisée par une nouvelle entreprise, MoveTheDial/MaRS Discovery District auprès de plus de 900 entreprises canadiennes du domaine de la technologie; l'enquête a révélé que les femmes [traduction] « ne comptent que pour 5 % des PDG et 13 % des cadres, pendant que plus de la moitié — 53 % — des entreprises technologiques ne comptent aucune femme au sein de leur direction. En moyenne, les femmes occupent 8 % des postes de direction, pendant que 73 % des entreprises ne comptent aucune femme à leur conseil d'administration. »

Une étude réalisée en juin 2017 par le McKinsey Global Institute, que vous connaissez certainement, a révélé qu'une meilleure représentation des femmes dans la main-d'oeuvre d'ici 2026 pouvait faire croître le PIB du Canada de 150 milliards de dollars.

[Français]

Comme vous le savez, l'autonomisation économique des Canadiennes est un élément clé de la prospérité économique du Canada, ce qui a été souligné dans le budget de 2017.

[Traduction]

On reconnaît de plus en plus que les femmes entrepreneures sont une source clé de création d'emplois et de promotion de l'égalité des femmes. Nous avons jugé utile de concevoir l'entrepreneuriat des femmes et des femmes en affaires comme un continuum. Les femmes se développent au rythme de leur parcours dans l'entrepreneuriat; ce sont d'abord de jeunes filles et de jeunes femmes qui doivent être exposées à l'entrepreneuriat et aux débouchés dans les domaines des STGM, les sciences, la technologie, le génie et les mathématiques, comme vous le savez bien, et elles doivent avoir accès à du financement, à du soutien aux entreprises et à un mentorat si elles veulent se lancer en affaires et assurer la croissance de leur entreprise. À l'autre bout du continuum, il y a les femmes chefs et propriétaires d'entreprises qui veulent des possibilités d'approvisionnement et d'exportation, des programmes de perfectionnement du leadership et un accès aux conseils d'administration.

J'aimerais vous présenter un aperçu des activités que ISDE soutient pour aider les femmes dans ce parcours.

Si je reprends l'exemple du continuum, la première étape, c'est l'exposition à l'entrepreneuriat et aux domaines des STGM. Dans le cadre du programme CodeCan, par exemple, nous allons investir 50 millions de dollars sur deux ans, à compter de 2017-2018, pour appuyer les programmes de perfectionnement en programmation et en compétence numérique s'adressant aux jeunes filles et aux jeunes du Canada.

À une autre étape du continuum, les femmes bénéficient grandement d'une formation de soutien sur les compétences en affaires. Par exemple, les organismes de développement régional, qui relèvent du portefeuille d'ISDE, financent partout au pays le perfectionnement des femmes entrepreneures et les programmes de formation en affaires axés sur les femmes.

[Français]

Les femmes ont aussi besoin de financement pour lancer leurs entreprises et les faire croître. Par exemple, nous avons déjà mentionné lors de notre dernière comparution que la Banque de développement du Canada, ou BDC, s'était engagée à investir 700 millions de dollars d'ici 2018 dans des entreprises appartenant à des femmes.

La BDC a dépassé cet engagement. En date du 30 septembre 2017, 809 millions de dollars ont été autorisés sur une période de 30 mois. Nous avons donc dépassé le seuil que la Banque avait fixé, soit 700 millions de dollars. Le portefeuille d'entreprises majoritairement détenues par des femmes à la BDC compte maintenant 4 744 clients, soit une croissance de 41 % depuis le début de l'initiative.

• (1210)

[Traduction]

Annoncé en novembre 2016, le fonds Femmes en technologie de la BDC versera 50 millions de dollars de capital de risque et de croissance à des entreprises dirigées par des femmes et ciblera les entreprises en démarrage et les entreprises en croissance.

La BDC versera aussi 400 millions de dollars dans le cadre de la nouvelle Initiative de catalyse du capital de risque annoncée dans le budget de 2017. L'objectif est d'offrir du capital de risque aux entrepreneurs canadiens, ce qui comprend, évidemment, les femmes entrepreneures.

La BDC a également créé des partenariats. Le Centre d'entreprises des femmes du Manitoba consent des prêts pouvant atteindre 150 000 \$, et, grâce à une nouvelle entente de prêts conjoints conclue en juin 2017 avec le Centre, la BDC offrira 100 000 \$ de plus aux entreprises qui ont besoin de plus de capital.

Pour finir, la BDC a aussi entrepris un examen complet des services qu'elle offre aux femmes entrepreneures. Elle prévoit publier sous peu ses conclusions.

À mesure que les femmes progressent sur le chemin de la croissance, et je parle surtout des femmes qui arrivent à une étape de forte croissance, leurs besoins deviennent plus complexes. Comme tous les entrepreneurs, elles ont besoin d'avoir accès à des mentors chevronnés du milieu des affaires et à des mesures d'aide ciblées. Je vais vous donner quelques exemples de l'appui que fournit ISDE aux organisations qui aident les entreprises appartenant à des femmes à croître.

[Français]

Il y a, par exemple, Futurpreneur, qui a offert une formation en affaires et un mentorat obligatoire à plus de 400 jeunes femmes entrepreneures l'an dernier.

[Traduction]

Fierce Founders, un accélérateur technologique de Waterloo faisant partie du centre d'innovation privé Communitech et financé par FedDev Ontario, a pour objectif d'offrir du financement de démarrage et du mentorat aux entreprises dirigées par des femmes. Depuis le lancement du programme en 2014, Communitech a constaté une augmentation du nombre de femmes engagées dans ses services de démarrage, et compte maintenant 25,9 % d'entreprises en démarrage avec au moins une fondatrice.

Nous cherchons également à appuyer les femmes dont l'entreprise est bien établie et rendue aux dernières étapes du continuum — et je vais y revenir brièvement — en les aidant à accroître leurs activités d'exportation et à trouver des occasions d'approvisionnement. Par exemple, ISDE a lancé récemment le programme d'approvisionnement Solutions innovatrices Canada, annoncé dans le budget de 2017. Pour maximiser l'inclusion économique, des mesures précises seront prises pour favoriser l'approvisionnement de groupes sous-représentés, y compris les femmes.

Le gouvernement a aussi pris des mesures pour augmenter le nombre de femmes au sein des conseils d'administration et des équipes de la haute direction. Le projet de loi C-25, qui est à l'étape de deuxième lecture au Sénat, exigerait des sociétés cotées en bourse en vertu de la Loi canadienne sur les sociétés par actions qu'elles divulguent de l'information sur la parité au sein de leurs conseils et de leur haute direction.

Enfin, j'aimerais mentionner une initiative qui permettra, selon nous, de formuler des recommandations à chacune des étapes. Vous vous rappellerez qu'en février 2017, le premier ministre Trudeau et le président Trump ont annoncé la création du Conseil canado-américain pour l'avancement des femmes entrepreneures et chefs d'entreprises. Ce conseil s'articule autour de cinq piliers, soit accroître le nombre de femmes dans le domaine des STGM, encourager les femmes à lancer une entreprise, contribuer à la croissance des entreprises appartenant à des femmes, faciliter l'accès des femmes au capital et faire la promotion des femmes en tant que leaders dans le secteur privé. Ces piliers correspondent aux domaines prioritaires d'ISDE visant à appuyer les femmes entrepreneures, et nous nous attendons à obtenir des recommandations au cours des prochains mois.

[Français]

Pour terminer, je dirai que le Canada est un chef de file mondial en matière d'égalité des sexes. Cela étant dit, il reste du travail à faire.

[Traduction]

Le gouvernement appuie les femmes aux différentes étapes du continuum, mais nous savons que nous devons continuer de déployer des efforts en ce sens avec d'autres ministères et intervenants.

Je vous remercie de votre attention.

La présidente: Merci beaucoup.

Le ministère de l'Emploi et du Développement social a-t-il un témoignage à présenter aujourd'hui?

M. Jonathan Will (directeur général, Direction de la politique économique, Direction générale des politiques stratégiques et de service, ministère de l'Emploi et du Développement social): Non.

La présidente: Avez-vous des commentaires à ajouter ou souhaitez-vous que nous passions immédiatement à la période de questions?

M. Jonathan Will: Les questions.

La présidente: Excellent. Passons à la période de questions.

Nous allons commencer avec M. Sean Fraser. Vous avez sept minutes.

M. Sean Fraser (Nova-Centre, Lib.): Je vous remercie chaleureusement de votre témoignage.

Je vais commencer par nos invités qui n'ont pas témoigné aujourd'hui, en raison particulièrement de certaines modifications du régime de l'assurance-emploi qui font les manchettes en ce moment et qui viennent d'être publiées. Un des points que je vais apporter me touche personnellement, alors je m'excuse à l'avance si je me laisse quelque peu emporter par l'émotion.

Il y a un an et demi, ma fille est née très prématurément. Elle pesait à peine deux livres et elle est restée environ trois mois à l'hôpital. Un des programmes qui ont beaucoup aidé ma famille était les prestations pour les parents d'enfants gravement malades.

D'après la modification dont il est question aujourd'hui, si je comprends bien, des membres de la famille qui ne sont pas les

parents de l'enfant gravement malades pourraient aussi avoir droit à ces prestations. Pourriez-vous nous expliquer comment ce programme aidera les parents et particulièrement les nouvelles mères qui vivent un moment extrêmement difficile, à peut-être réintégrer le marché du travail plus tôt que ne le permettraient les mesures précédentes?

• (1215)

Mme Kristen Underwood (directrice principale par interim, Politique de l'assurance-emploi, ministère de l'Emploi et du Développement social): Comme vous l'avez mentionné, le programme de prestations pour les parents d'enfants gravement malades a été prolongé dans le budget de 2017, et de nouvelles annonces sont faites à ce sujet en ce moment. La prestation d'assurance-emploi pour proches aidants — c'est le nouveau nom du programme — viendra en aide aux familles, comme vous l'avez dit, aux parents, mais aussi à d'autres membres de la famille. La période de prestations a été prolongée et s'étend maintenant à 35 semaines. Il permettra aux parents, mais aussi aux tantes, aux oncles, aux grands-parents et à d'autres proches de partager la prestation durant la période de prestations, et cette souplesse accrue permettra du même coup aux parents et aux autres membres de la famille de s'occuper des enfants, au besoin.

M. Sean Fraser: Je crois qu'un autre élément à ne pas négliger est l'Allocation canadienne pour enfants. Je sais que cela relève aussi du portefeuille du ministère des Finances.

Je viens d'une région plutôt rurale, où tout le monde n'a pas accès aux centres de la petite enfance. D'après ce que d'autres témoins nous ont dit au sujet de l'accès aux centres de la petite enfance dans les petites collectivités, le fait d'avoir une plus grande marge de manoeuvre — soit les 20 \$ supplémentaires pour notamment aider à avoir une gardienne à la maison — est une mesure très utile pour les femmes et particulièrement pour les entrepreneures qui n'ont pas d'horaire fixe.

Pouvez-vous nous parler de l'effet de l'Allocation canadienne pour enfants sur la promotion des femmes au sein de l'économie et du marché du travail?

Mme Kristen Underwood: Je ne suis pas vraiment en mesure de vous parler de l'Allocation canadienne pour enfants. Je dirais qu'elle complète d'autres programmes.

Voulez-vous en parler, Jonathan?

M. Jonathan Will: Merci beaucoup. Je vais répondre à la question.

L'Allocation canadienne pour enfants qui a débuté en juillet 2016 remplace la Prestation fiscale canadienne pour enfants, la Prestation nationale pour enfants et la Prestation universelle pour la garde d'enfants; elle constitue un paiement mensuel unique pour les familles avec enfants âgés de moins de 18 ans. Cette prestation plus simple, plus généreuse et mieux ciblée fait en sorte que neuf familles sur 10 s'en sortent mieux qu'avec les prestations antérieures.

Pour ce qui est de votre question sur l'effet de l'allocation, celle-ci a permis à environ 300 000 enfants de se sortir de la pauvreté, ce qui représente une réduction d'environ 40 %.

M. Sean Fraser: Merci beaucoup.

Passons maintenant au sujet du logement. Dans le budget de 2017, on annonce 11 milliards de dollars, si ma mémoire est bonne, pour le logement. Pourriez-vous nous parler un peu des mesures visant les femmes prévues dans la stratégie de logement? Je suis conscient que les détails ne sont peut-être pas encore rendus publics, mais ce serait utile si vous pouviez nous en dire un peu sur les mesures prévues dans la stratégie de logement pour venir en aide aux femmes.

M. Jonathan Will: Je peux vous parler des mesures en général qui visent les hommes et les femmes. Certaines mesures sont davantage avantageuses pour les femmes que pour les hommes, et le contraire est également vrai.

Le gouvernement a lancé deux initiatives. La première est la stratégie nationale, dont le but est de s'assurer que plus de Canadiens ont accès à un logement qui répond à leurs besoins et à leurs moyens financiers. Dans cette optique, il était proposé dans le budget de 2016 d'investir 11,2 milliards de dollars sur 11 ans à compter de 2017-2018 dans diverses initiatives axées sur la construction, le réaménagement et la rénovation du parc de logements abordables afin que les Canadiens puissent y avoir accès.

De plus, dans le cadre de la Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance, le gouvernement a annoncé un financement supplémentaire de 2,5 milliards de dollars sur les 11 prochaines années. Ce programme communautaire unique vise à prévenir et à réduire l'itinérance en fournissant un soutien direct et des fonds à 61 collectivités désignées dans l'ensemble des provinces et des territoires.

Comme je l'ai déjà mentionné, les hommes et les femmes bénéficieront de ces programmes. Ils ne visent pas un sexe en particulier, mais les femmes se retrouvent davantage dans certaines situations, et les hommes, dans d'autres.

M. Sean Fraser: Nous avons entendu des témoignages dans le cadre du présent examen, je crois, et dans un de nos examens antérieurs sur la violence fondée sur le sexe, sur les conséquences négatives extrêmes que subissent les victimes de violence conjugale en ce qui a trait à leur capacité future de participer pleinement à l'économie canadienne.

La stratégie du logement inclura-t-elle des mesures visant, par exemple, les foyers de transition afin d'aider les femmes victimes de violence conjugale à se reprendre en main afin qu'elles puissent participer activement à la vie canadienne?

•(1220)

M. Jonathan Will: Je n'ai pas cette information, mais je suis certain que nous pouvons vous revenir là-dessus.

M. Sean Fraser: J'en serais reconnaissant.

Très brièvement, madame McRae, un des points qui m'ont sauté aux yeux, c'est l'augmentation potentielle du PIB de 150 milliards de dollars, si nous favorisons l'égalité entre les sexes sur le marché du travail canadien. Croyez-vous que, avec les mesures que vous avez mentionnées — la BDC par exemple, certaines de nos mesures internationales et la composition des conseils d'administration d'entreprises — nous allons réussir à atteindre l'égalité entre les sexes au sein du marché du travail canadien et à saisir du même coup cette extraordinaire occasion économique?

Mme Frances McRae: Je vous remercie de votre question.

Je tiens à souligner que nous parlons d'un objectif qui vise à augmenter le nombre de femmes entrepreneures. Nous avons établi un objectif public à cet effet. Notre but est de doubler le nombre de PME appartenant majoritairement à des femmes afin de passer de

174 000 PME en 2014 à 340 000 PME d'ici 2025. Nous croyons que cet objectif nous permettra de saisir cette grande occasion.

M. Sean Fraser: Merci beaucoup.

La présidente: Fantastique. Merci beaucoup.

Écoutons maintenant Sylvie Boucher pour sept minutes.

[Français]

Mme Sylvie Boucher: Bonjour tout le monde.

Je dois avouer que je suis un peu étonnée. Je suis habituée à travailler avec d'autres comités où le travail est beaucoup moins partisan, alors j'ai du mal à me situer aujourd'hui.

Madame McRae, vous avez dit plus tôt que peu de femmes se lancent en affaires. C'est effectivement une réalité. Avez-vous déjà essayé de comprendre pourquoi ces femmes ne veulent pas se lancer en affaires?

Nous savons que les femmes sont beaucoup moins présentes que les hommes en affaires. Est-ce que c'est lié à leur situation familiale?

Nous avons d'ailleurs le même problème en politique. Nous ne sommes pas capables d'attirer des femmes, et ce n'est pas nécessairement à cause du parti politique ou de quoi que ce soit d'autre. Étant moi-même députée, j'essaie de recruter des femmes en politique et je constate que cela est aussi difficile qu'en affaires. Avez-vous déjà évalué la situation ou mené une étude pour cerner les raisons pour lesquelles les femmes ne veulent pas se lancer en affaires?

Mme Frances McRae: Merci de votre question.

Plusieurs recherches ont été faites à cet égard. La vérité est qu'il n'y a pas une seule raison, il y en a beaucoup. Nous savons notamment que certaines femmes ont des obligations familiales très élevées.

Je crois que les recherches faites par la BDC nous donneront de très bonnes réponses et qu'elles pourraient permettre d'expliquer pourquoi les femmes ne se présentent pas aussi souvent à la Banque. Les recherches démontrent que les femmes ne sont pas toujours au courant des sources d'appui existantes. C'est une partie de la réponse. La BDC a également observé que les femmes arrivent souvent avec un plan d'affaires très détaillé et qu'elles ne veulent pas vraiment se lancer dans une entreprise sans s'être assurées que tout est bien bouclé. Par contre, les entrepreneurs masculins qui s'adressent à la BDC sont davantage portés à le faire dans le but d'obtenir de l'aide dans l'élaboration d'un plan d'affaires. Il n'y a pas vraiment de raison particulière. Je crois que les données de la BDC montrent qu'il y a plusieurs raisons à cette situation.

•(1225)

Mme Sylvie Boucher: Avez-vous considéré le fait que beaucoup de femmes deviennent des entrepreneures à la maison, qu'elles gèrent des entreprises autonomes, comme on les appelle?

Étant donné le contexte de partisanerie actuel, est-ce que le Parti libéral va aider ces femmes?

Mme Frances McRae: Si je comprends bien la question, nous parlons des femmes entrepreneures qui travaillent à partir de la maison. N'est-ce pas?

Mme Sylvie Boucher: Oui. Existe-t-il un programme destiné à ces femmes?

Mme Frances McRae: Les femmes créent effectivement plusieurs types d'entreprises. Une majorité de femmes deviennent cependant entrepreneures à la maison parce que ce choix est véritablement lié à une question de style de vie. Souvent, elles veulent être à la maison pour avoir une plus grande flexibilité.

En ce qui a trait à l'appui que nous donnons à ces femmes entrepreneures, je dois dire qu'elles ont accès aux mêmes programmes que ceux offerts à l'ensemble des entrepreneurs et qui ont pour objectif de les aider à réussir en affaires.

Mme Sylvie Boucher: Merci.

[Traduction]

La présidente: Voulez-vous partager votre temps? Il vous reste deux minutes et 13 secondes.

Mme Sylvie Boucher: Avez-vous une question?

M. Earl Dreeshen: Merci beaucoup.

J'ai seulement quelques commentaires, et j'aurai peut-être l'occasion de poser une question plus tard.

Je crois que mon point est très important. J'ai travaillé dans le domaine des mathématiques et des sciences. J'ai enseigné les mathématiques et la physique au secondaire pendant 34 ans. La discussion doit traiter des nouvelles occasions, du code et de tout ce qui a été décrit. Ce sont les choses qui... Je me souviens de l'époque à laquelle j'ai commencé, avant l'arrivée de Bill Gates.

Il y a de nombreux aspects différents, et les choses changent dans le domaine de l'éducation. Un des points essentiels en ce moment, c'est que de plus en plus de gens trouvent des façons de travailler à domicile, et, vu les technologies perturbatrices qui nous entourent, ceux qui réussissent à suivre cette nouvelle vague sont ceux qui vont exceller.

Mon épouse a toujours été tellement plus brillante que moi, et je m'assurais toujours qu'elle participe à toutes nos décisions d'affaires.

Je sais que je n'ai pas beaucoup de temps, car je remplace quelqu'un. Je vais peut-être intervenir plus tard.

Je crois que nous avons intérêt à nous pencher surtout sur le mentorat. Avez-vous entendu des commentaires sur des problèmes ou des solutions de mentorat dans l'industrie jusqu'à maintenant?

Mme Frances McRae: Je peux vous parler de ce que fait ISDE pour encourager plus de jeunes femmes à intégrer les domaines des finances et des STGM, ce qui, je crois, est à l'origine de votre question. Je vais vous parler de deux aspects.

Je vous ai parlé plus tôt du programme CodeCan qui a été lancé. Le taux de participation au programme était très élevé. Nous avons reçu 81 demandes pour ce programme. Nous en sommes à décider quels projets recevront du financement.

J'aimerais formuler un commentaire sur l'aspect scientifique. Nous prenons des mesures pour éliminer les inégalités entre les sexes et en matière de diversité au sein de la communauté scientifique. Nous avons notamment imposé récemment de nouvelles exigences en matière d'équité dans le cadre de certains programmes des chaires en recherche du Canada et des chaires d'excellence en recherche du Canada.

La présidente: [Inaudible] poursuivre avec cela. Il disposera de cinq autres minutes très bientôt.

Continuons maintenant avec Rachel Blaney, pour sept minutes.

Mme Rachel Blaney (North Island—Powell River, NPD): Merci à vous tous d'être ici aujourd'hui.

Je vais commencer avec vous, madame McRae. Merci beaucoup de votre exposé. Toutefois, il y a quelques éléments qui ont piqué ma curiosité. Vous parliez d'un grand nombre de programmes que vous aviez. Je suis simplement curieuse quant à leur accessibilité pour les femmes autochtones et également pour les femmes vivant dans les collectivités rurales et éloignées.

Mme Frances McRae: Merci de poser la question.

Avant tout, laissez-moi dire qu'il s'agit d'un aspect très présent dans notre esprit, l'intersectionnalité du groupe dont nous parlons. Nous savons que les femmes entrepreneures ne forment pas un groupe homogène, et leurs besoins diffèrent selon le fait qu'elles vivent dans des régions rurales, qu'elles sont handicapées, qu'elles sont autochtones ou qu'elles appartiennent à une minorité visible, comme vous l'avez dit. Nous savons qu'il ne s'agit pas d'un seul groupe homogène.

À l'heure actuelle, les données dont nous disposons ne sont pas particulièrement élaborées du point de vue de la distinction des besoins. Comme vous le savez peut-être, la Banque de développement du Canada a beaucoup travaillé pour étendre sa portée et sa visibilité, augmenter son nombre de bureaux à l'échelle du pays et, bien sûr, conclure des partenariats avec des organisations dans les petites collectivités.

Elle sait très bien que, pour rejoindre les femmes avec tous leurs besoins, il nous faut être beaucoup plus visibles, plus présents et travailler avec les collectivités. Cela suppose aussi de travailler avec d'autres institutions financières, comme les institutions financières autochtones.

• (1230)

Mme Rachel Blaney: Recueillez-vous ces données, de sorte que nous serons en mesure de les examiner à l'avenir?

Mme Frances McRae: Oui, nous le faisons. Nous nous sommes engagés à commencer à recueillir beaucoup plus de données détaillées au sujet de nos programmes.

Mme Rachel Blaney: D'accord.

Lorsque je faisais du porte-à-porte, j'ai parlé à de nombreuses femmes qui avaient en fait quitté leur emploi ou fermé leur petite entreprise parce qu'elles n'arrivaient tout simplement pas à joindre les deux bouts, particulièrement en raison du coût élevé des services de garde. En Colombie-Britannique, c'est très cher. Par curiosité, lorsque vous travaillez avec ces femmes — et vous avez dit que vous recueillez des données à propos des obstacles qui les empêchent de lancer une entreprise —, est-ce qu'on vous parle des services de garde? Entendez-vous parler d'autres choses? Quels sont les problèmes les plus courants qui empêchent les femmes de démarrer leur propre entreprise?

Mme Frances McRae: Comme vous l'avez dit, c'est une question très complexe, et les besoins varient grandement à l'échelle du pays.

Nous travaillons avec des organisations, d'autres secteurs du gouvernement, comme EDSC, afin d'avoir un point de vue holistique concernant ce à quoi nous faisons face. Manifestement...

Mme Rachel Blaney: Je veux parler de la collecte de données. Recueillez-vous ces renseignements? Quels sont les principaux problèmes qui empêchent les femmes de se joindre à une entreprise?

Mme Frances McRae: Au sujet des travaux de collecte de données dont j'ai parlé, nous recueillons des données qui portent davantage sur l'utilisation de nos programmes et des données encore plus élaborées au sujet des personnes qui les utilisent. Si elles n'utilisent pas les programmes, pourquoi ne le font-elles pas?

Mme Rachel Blaney: Merci.

Je vais passer de ce côté-ci de la table et demander si vous faites la collecte de ce genre de données. Si oui, qu'avez-vous appris quant aux obstacles qui empêchent les femmes d'entrer sur le marché du travail, de travailler ou de démarrer une entreprise?

M. Douglas Wolfe (directeur, Direction de la politique stratégique, de l'analyse et de l'information sur les milieux de travail, Programme du travail, ministère de l'Emploi et du Développement social): Oui, nous avons beaucoup de données au sujet des difficultés qu'éprouvent les femmes en ce qui a trait au démarrage d'une entreprise ou à l'entrée sur le marché du travail. Nous possédons réellement un grand nombre de données concernant les raisons pour lesquelles les femmes peuvent ne pas être sur le marché du travail, il y a des raisons comme le manque d'accès à des services de garde abordables. Nous avons assurément des données à propos de ce genre de choses.

Les données sont nombreuses au sujet de l'écart salarial entre les sexes. Ce sont des données que nous avons grandement étudiées du point de vue des diverses causes de l'écart salarial.

Je dirais que nous examinons une assez grande quantité de données, et, certainement, nous travaillons activement avec Statistique Canada pour accroître le nombre de données que nous avons au sujet des femmes en général.

Mme Rachel Blaney: Bien. Notre comité peut-il avoir accès à ces renseignements?

M. Douglas Wolfe: Oui. Nous disposons d'un grand nombre d'études réalisées, par exemple des études de Statistique Canada, qui pourraient certainement être rendues publiques. Nous serions heureux de les lui fournir.

Mme Rachel Blaney: Merci.

J'ai travaillé durant de nombreuses années au sein d'un organisme d'aide aux immigrants. Les permis de travail fermés pour les travailleurs étrangers temporaires sont un autre élément que j'ai à coeur. L'une des difficultés concerne particulièrement les femmes très vulnérables, qui sont coincées dans un milieu de travail d'où elles n'arrivent pas à sortir et qui ne sont pas toujours en sécurité.

Quelles mesures prenez-vous pour régler certains de ces problèmes?

M. Douglas Wolfe: Désolé. À ce que je sache, il n'y a personne parmi nous qui peut répondre à cette question.

Mme Rachel Blaney: Il s'agissait assurément d'une des difficultés. Les employés de l'Immigration se penchaient sur un aspect, et ils ne parlaient pas souvent avec les membres de votre ministère, alors les gens se retrouvaient souvent pris entre deux chaises.

Si vous n'avez rien à dire sur le sujet aujourd'hui, ce serait bien si vous pouviez trouver l'information et nous la présenter.

Mme Kristen Underwood: Vous pourriez peut-être préciser ce qu'est exactement votre question, parce que nous nous occupons du Programme des travailleurs étrangers temporaires dans notre région. Je veux seulement m'assurer d'avoir la question.

Mme Rachel Blaney: Cela concerne les travailleurs étrangers temporaires qui ont un permis fermé, mais qui sont dans une situation dangereuse. Il est difficile pour eux de dénoncer la situation dangereuse sans être immédiatement renvoyés du pays.

Je pense que c'est réellement important, particulièrement pour les travailleuses étrangères temporaires. Combien d'entre elles nourrissent leurs enfants à la maison et sont extrêmement vulnérables?

Imaginez-vous être dans cette situation. C'est très important que l'on règle ce problème. Merci.

Il me reste encore un peu de temps. Vous avez parlé plus tôt de l'importance des logements abordables et de l'engagement qu'a pris le gouvernement à cet égard. Savez-vous combien d'argent est en fait consacré à des logements qui permettraient indirectement de soutenir l'emploi ?

• (1235)

M. Jonathan Will: Soutenir l'emploi?

Mme Rachel Blaney: Vous en avez parlé, donc je vous pose la question.

Vous avez dit que le gouvernement s'était engagé à investir de l'argent dans des logements abordables. Nous attendons toujours cette stratégie. Vous avez parlé de 11 milliards de dollars. Combien de cet argent a réellement été transféré aux collectivités pour leur permettre de bâtir des logements?

M. Jonathan Will: Je peux vous revenir avec cette information.

Mme Rachel Blaney: Merci. Je vous suis reconnaissante.

Merci.

La présidente: N'hésitez pas, Rachel.

Nous allons écouter Pam Damoff, qui a sept minutes.

Mme Pam Damoff (Oakville-Nord—Burlington, Lib.): Merci, madame la présidente, et merci aux intervenants de ces deux ministères d'être revenus. Cela nous est très utile dans le cadre de la présente étude. Il s'agit d'une étude assez longue; on a entendu certains de vos témoignages au début. Vous avez été nos premiers témoins. Je suis heureuse de vous revoir encore une fois.

Dans le cadre de l'étude, nous avons entendu à maintes reprises parler du besoin de services de garde et de la mesure dans laquelle cela est essentiel pour permettre aux femmes de trouver un emploi intéressant. En fait, la question a été soulevée aujourd'hui également durant la période de questions.

En février, quand les représentants du ministère sont venus, ce même sujet a été abordé, mais c'était avant que le gouvernement renoue le dialogue avec les provinces et qu'il s'engage à investir des sommes considérables dans les services de garde. C'est la première fois depuis plus de 10 ans que le gouvernement fédéral prend part à cette discussion avec les provinces.

Avez-vous les statistiques quant au nombre de places subventionnées en garderie qui seront créées pour les enfants de zéro à cinq ans? Si vous ne les avez pas, pourriez-vous nous les fournir?

M. Jonathan Will: Une partie importante de l'investissement dont vous avez parlé sert à combler les lacunes que nous avons en matière de données concernant les services de garde, par exemple relativement aux personnes qui y ont accès et qui n'y ont pas accès dans diverses régions. De fait, 95 millions de dollars servent à combler ce manque de données, afin que nous puissions mieux comprendre à quoi ressemblent les services de garde et, surtout, suivre l'évolution de l'argent dépensé.

Mme Pam Damoff: D'accord.

J'ai cru comprendre que l'exposé économique présenté à l'automne faisait état de chiffres concernant le nombre de places. Pourriez-vous vérifier pour nous?

M. Jonathan Will: Oui.

Mme Pam Damoff: Pouvez-vous aussi parler des avantages liés au transfert d'argent aux provinces pour leur permettre de créer des programmes qui répondent aux différents besoins à l'échelle du pays?

M. Jonathan Will: Le gouvernement fédéral a mis en oeuvre le Cadre multilatéral d'apprentissage et de garde des jeunes enfants, qui s'applique à l'ensemble des provinces et des territoires, et il négocie des ententes bilatérales individuelles avec les provinces et les territoires. À ce jour, l'Ontario, l'Île-du-Prince-Édouard, le Nouveau-Brunswick et le Nunavut ont conclu une entente, et les négociations se poursuivront avec les autres.

Encore une fois, il s'agit d'un cadre distinct de celui sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants autochtones, qui utilise un processus différent.

Mme Pam Damoff: Toutefois, ma question visait à savoir s'il est avantageux de procéder de cette manière au lieu que le gouvernement fédéral offre directement des places en garderie.

M. Jonathan Will: Manifestement, l'avantage réside dans la capacité des administrations à cibler l'argent de façon à répondre à chacune des situations. Certaines garderies manquent de travailleurs des services à l'enfance. D'autres offrent un petit salaire à ces travailleurs ou ont des problèmes d'espace. Chacune des ententes conclues avec les provinces et les territoires vise uniquement à faire avancer la question la plus importante, mais aussi à s'assurer qu'on répond aux besoins de la province ou de l'administration.

Mme Pam Damoff: Donc, les besoins au Nunavut sont très différents des besoins dans ma circonscription de Oakville-North—Burlington.

M. Jonathan Will: Oui.

Mme Pam Damoff: Merci beaucoup.

Pour ce qui est de l'industrie, nous avons déjà entendu les témoignages de Mme Coe, de l'Université Ryerson au sujet de la nécessité de soutenir les femmes entrepreneures. Plus précisément, il a été mentionné que les entreprises se sentent souvent bien à l'idée de soutenir les femmes dans les domaines des STGM, mais qu'il n'y a aucun financement pour les femmes qui souhaitent lancer leur propre entreprise.

J'applaudis le témoignage que vous nous avez donné au sujet de ce que fait la BDC et je reconnais qu'il est encore tôt. Cependant, encore une fois, nous avons entendu à maintes reprises des témoignages à propos de la difficulté qu'ont les femmes à obtenir du financement ou du fait qu'on leur demande quelle est la situation d'emploi de leur époux, alors qu'on ne demanderait pas à un homme ce que fait sa femme s'il présentait une demande de prêt. Je salue sincèrement le travail que vous avez fait à cet égard.

Mon collègue, M. Fraser, a demandé à Manufacturiers et Exportateurs du Canada s'il serait utile que le gouvernement fédéral tienne des consultations avec les intervenants du secteur privé en ce qui concerne les domaines des STGM et le secteur commercial pour mettre sur pied des pratiques exemplaires et des ressources organisationnelles pour promouvoir l'avancement des femmes.

Croyez-vous qu'il s'agit de quelque chose qui pourrait relever de votre ministère? Serait-il utile d'aller de l'avant et d'organiser une table ronde avec une organisation du genre?

• (1240)

Mme Frances McRae: Merci de poser la question.

La question de l'avancement des femmes dans les entreprises est réellement un objectif interministériel. C'est un objectif pangouver-

nemental. Il semble y avoir beaucoup de discussions. Nos ministres, y compris le ministre Duclos, font des tables rondes au sujet de l'entrepreneuriat féminin.

Nous pourrions songer à l'idée d'organiser une table ronde, ce n'est donc pas impossible.

Mme Pam Damoff: Je pense que l'objectif, c'était de tenter d'organiser un échange de pratiques exemplaires entre entreprises, afin qu'on ne réinvente pas la roue à chaque fois.

M. Fraser a abordé certains des changements qui ont été annoncés aujourd'hui en ce qui a trait à l'assurance-emploi. Certains d'entre eux contribueront beaucoup à dissiper certaines des autres préoccupations que nous avons entendues. Je me demande si vous pourriez peut-être nous fournir une liste de certains des changements qui ont été apportés, comme le prolongement du congé parental. Nous avons obtenu un peu d'information sur le congé pour aidants naturels, mais pourriez-vous nous en donner un peu au sujet des autres changements qui ont été apportés?

Mme Kristen Underwood: Un certain nombre de changements ont été apportés à l'assurance-emploi en 2016 et en 2017. Comme il a été mentionné, la prestation d'assurance-emploi pour les aidants familiaux a été étendue à d'autres membres de la famille, pour les parents d'enfants gravement malades. La période de versement de cette prestation a également été prolongée jusqu'à 15 semaines pour les gens qui prennent soin d'un membre de la famille adulte. Nous avons également amélioré la prestation d'assurance-emploi pour aidants naturels en permettant à des médecins et, maintenant, à des infirmiers praticiens de signer des certificats médicaux. C'est particulièrement utile pour les gens des régions rurales où l'accès aux médecins praticiens est moins grand.

De nouvelles options ont été créées en ce qui a trait aux prestations parentales de l'assurance-emploi, de manière à prolonger la période de prestations parentales jusqu'à 61 semaines sur une période de 18 mois. C'est un taux de prestations de 33 %. Les parents peuvent maintenant choisir entre l'option de 35 semaines de prestations parentales à 55 % ou celle de 61 semaines à 33 %. Si on ajoute cela à la période de prestations de maternité, cette période s'étend jusqu'à 18 mois ou un an selon l'option choisie. Comme le congé s'étend sur une longue période, il donne une plus grande marge de manœuvre aux parents en leur offrant davantage de choix quant à la façon dont ils pourraient partager ce congé parental.

Des changements ont également été apportés afin de permettre que les prestations de maternité de l'assurance-emploi soient...

La présidente: Désolée, j'étais vraiment en train d'écouter, moi aussi, et j'ai laissé cette réponse se poursuivre bien au-delà du temps de parole prévu. Je suis vraiment désolée.

Mme Pam Damoff: Pourriez-vous simplement nous fournir une liste de ces changements, afin que l'analyste les connaisse?

La présidente: Merci beaucoup, et je suis désolée de cette situation. J'écoutais tout simplement très attentivement.

Nous allons passer à Earl, pour cinq minutes.

M. Earl Dreeshen: Merci encore, madame la présidente.

Il y a deux ou trois éléments dont je voulais parler. Une discussion a été tenue sur le projet de loi C-25, qui en est maintenant à la deuxième lecture au Sénat. Je siégeais au comité qui étudiait ce projet de loi. L'une des frustrations tenait au fait qu'en ce qui concerne les quotas, ou les décisions, tout cela devait être réglé par voie réglementaire au lieu d'être intégré dans le projet de loi qui était présenté.

Une discussion a-t-elle eu lieu au sein du ministère concernant la façon dont cette question sera réglée dans un cadre réglementaire, ou bien prévoyez-vous encore attendre jusqu'à ce qu'elle finisse par être renvoyée à votre ministère pour être appliquée?

• (1245)

Mme Frances McRae: Pour être franche, le travail relatif au projet de loi C-25 est effectué dans une autre partie de mon ministère, alors, concernant cette question particulière au sujet des prochaines étapes, il faudrait que je revienne plus tard avec cette information.

Je dirai seulement une chose — si vous me le permettez — au sujet du projet de loi C-25. Nous pensons que le manque de diversité au sein des conseils d'administration et des équipes de haute direction des entreprises pose problème, et nous donnons aux sociétés du Canada la responsabilité de faire bouger les choses.

M. Earl Dreeshen: L'autre élément — comme je l'ai mentionné plus tôt — concerne le fait de nous assurer que nous disposons de certains moyens d'éveiller la fibre entrepreneuriale des gens de talent que nous avons vraiment ici, au Canada. C'est vraiment crucial.

Nous constatons également que beaucoup des gens — des hommes et des femmes — que nous formons quittent le pays. Nous observons un exode des cerveaux. Nous faisons tout ce travail et déployons tous ces efforts, puis les occasions qui se présentent sont saisies par Silicon Valley, par Israël ou par un autre de ces divers groupes qui examinent vraiment et nourrissent ce genre de talent.

Je me demande tout simplement si nous sommes en train de trouver des façons d'aider ou si nous songeons à le faire dans l'avenir. C'est une chose que d'affirmer que nous allons former les gens, mais, si nous n'avons pas les possibilités ou que nous dressons des obstacles qui causent des problèmes... L'un des obstacles qui ont été abordés était lié à la garde des enfants. Un autre concernait notre climat d'affaires, l'imposition et les autres genres de choses qui donnent envie aux gens de déménager du Canada. Je me demande si vous étudiez des stratégies afin de tenter de garder le talent de chez nous, ici, au Canada.

Mme Frances McRae: Pour répondre à cette question, il faudrait que je retourne à notre notion du continuum. Nous croyons vraiment que nous ne pouvons pas régler les problèmes liés à l'entrepreneuriat des femmes et aux entreprises appartenant à des femmes dans le cadre d'une initiative particulière. De fait, nous devons regarder le continuum en entier, des filles d'âge scolaire jusqu'aux femmes d'âge mûr possédant une entreprise, et vraiment analyser les lacunes et les besoins qu'on retrouve tout au long de ce continuum. C'est vraiment la réponse. Nous devons être en mesure de réfléchir à la façon dont nous pouvons offrir du soutien à chacune des étapes, y compris celles où les femmes sont à la recherche d'un financement de croissance très important et d'un financement pour leurs exportations, ainsi qu'à la façon de nous assurer que nous les gardons ici, au Canada.

M. Earl Dreeshen: L'autre élément sur lequel je vous demanderais de formuler un commentaire, s'il vous plaît, concerne Fierce Founders, l'accélérateur technologique sur lequel travaille FedDev. Comme vous l'avez indiqué, ce projet a été lancé en 2014. En quoi cette augmentation de la participation des femmes aux services de démarrage est-elle utile, et s'agit-il de quelque chose que vous voyez d'autres groupes de développement régional envisager?

Mme Frances McRae: Comme on y a fait allusion plus tôt, les diverses régions du pays ont des besoins différents, alors les organismes de développement régional travaillent vraiment avec

leurs collectivités locales pour déterminer les meilleures tactiques à employer et cerner les besoins qui se manifestent.

Je peux vous donner un petit aperçu de quelques-unes des choses que font les divers organismes de développement régional. Nous échangeons des pratiques exemplaires avec eux.

Ils ont tous une infrastructure différente. Par exemple, FedDev, dont nous avons parlé, travaille avec Communitech. Il s'agit d'une organisation très particulière. Elle n'existe pas tout à fait sous cette forme dans diverses régions du pays. Je pourrais poursuivre et vous parler un peu plus de certains des organismes.

M. Earl Dreeshen: Je pense que mon temps est écoulé.

La présidente: On ne sait jamais. J'écoute beaucoup aujourd'hui.

Nous allons passer à Bernadette Jordan, pour cinq minutes.

Mme Bernadette Jordan (South Shore—St. Margarets, Lib.): Merci, madame la présidente, et je remercie tous les témoins de comparaître aujourd'hui.

Je vais adopter une autre approche. Plus tôt cette semaine, nous avons accueilli les Manufacturiers et Exportateurs du Canada. Ils avaient récemment terminé un sondage sur les femmes employées dans le domaine des STGM et exerçant un métier spécialisé et sur les raisons pour lesquelles elles ne restent pas dans le secteur manufacturier. La première raison pour laquelle elles partent, c'est le sexisme dans le lieu de travail et ce avec quoi elles doivent composer. C'était vraiment un rapport intéressant. Ils nous en ont fourni des exemplaires. Ils ont établi cinq piliers concernant la façon d'encourager plus de femmes à participer et à rester actives. Nous devons accroître le nombre de femmes dans le domaine des STGM et assurer leur mentorat. Toutefois, aucun des représentants n'a abordé le problème du sexisme dans le lieu de travail, c'est-à-dire la raison pour laquelle les gens partent.

Il y a beaucoup de directives semblables concernant l'augmentation du nombre de femmes dans le domaine des STGM et le mentorat, mais, si les femmes ne participent pas en raison de ce à quoi elles font face en milieu de travail, ne devrions-nous pas régler ce problème d'abord?

• (1250)

Mme Frances McRae: Vous avez tout à fait raison de dire qu'il y a de nombreuses raisons, et les facteurs environnementaux dans la culture du lieu de travail font manifestement partie de ce à quoi font face les femmes. Nous constatons que de nombreuses organisations, comme les Manufacturiers et Exportateurs, mais aussi des sociétés privées, voient qu'elles ont un rôle à jouer pour ce qui est de s'assurer que les hommes qui se trouvent dans le lieu de travail font aussi partie de la solution, en tant que dirigeants ou que pairs.

Je viens tout juste de regarder une transcription d'une conversation qu'a eue le ministre Duncan lors d'un sommet sur le genre tenu plus tôt cette semaine. L'un des éléments qui avaient été soulignés, c'était que, par exemple, les hommes d'un lieu de travail pourraient faire toute la différence simplement en disant à une collègue: « Voici une offre d'emploi; je pense que tu serais un excellent choix pour ce poste. » Ce respect et cette reconnaissance des capacités apportent une grande contribution, alors vous avez tout à fait raison à ce sujet.

En ce qui concerne le projet de loi C-25, nous croyons que l'une des étapes les plus importantes pour ce qui est de s'occuper de ce qui se passe dans les lieux de travail consiste à le faire comprendre aux gens afin d'encourager les entreprises à réfléchir à leurs chiffres. La masse critique fait toute la différence.

Mme Bernadette Jordan: Cela m'amène à mon prochain point. Le mentorat obligatoire de plus de 400 femmes entrepreneures l'an dernier est phénoménal. Je salue cette initiative, et il s'agit d'un excellent programme. Il est extrêmement important que les femmes aient accès à des mentors.

Peut-être que ce que nous devrions avoir, ce sont des femmes qui encadrent de jeunes hommes afin qu'ils sachent ce que c'est de marcher dans leurs souliers, qu'ils puissent voir de l'autre point de vue ce à quoi font face les femmes dans le lieu de travail et dans les postes aux échelons supérieurs, en particulier. Je sais que le programme est axé sur les femmes entrepreneures en particulier, mais je parle dans le sens général des femmes au travail et des jeunes hommes qui entrent dans la population active.

Mme Frances McRae: Merci de cette proposition. Nous allons en prendre note. C'est très créatif.

Mme Bernadette Jordan: Vous avez un peu évoqué les collectivités rurales et éloignées. Mon collègue a mentionné les femmes qui travaillent à domicile. Un problème auquel nous faisons face dans les collectivités rurales et éloignées en ce qui concerne les femmes qui travaillent à domicile, c'est leur accès à une connexion Internet fiable.

Je vais seulement le mentionner comme un autre élément dont nous devons tenir compte. Si nous voulons que les gens travaillent à domicile, nous devons être en mesure de leur procurer les outils nécessaires pour le faire. Les femmes ont une plus forte tendance à travailler à domicile. Je vis dans une région très rurale, et je sais qu'il s'agit assurément d'un obstacle, alors, même si nous pouvons profiter de tous ces excellents programmes et moyens d'encadrer les gens, si nous ne leur fournissons pas les outils de base dont ils ont besoin pour exploiter leur entreprise, c'est un autre problème que nous devons régler.

Mme Frances McRae: Vous avez tout à fait raison. Nous avons mis sur pied une initiative — et nous pourrions revenir pour vous fournir plus d'information à son sujet — appelée Brancher pour innover, qui est très liée à la notion d'habiliter les gens en leur procurant les bons outils et la bonne technologie pour construire et pour croître.

Mme Bernadette Jordan: Merci.

La présidente: Il nous reste quelques minutes. Nous avons deux options. Nous pouvons lever la séance, ou bien, si quelqu'un a une ou deux questions à poser, je lui céderai la parole.

Nous allons passer à Earl, puis à Rachel. Restons concis.

M. Earl Dreeshen: Ma question sera très succincte.

Vous avez mentionné le fait que 81 demandes avaient été présentées dans le cadre de CodeCan. Je suis curieux de savoir ce que veut dire une demande et de connaître les résultats, et ce que cela suppose, alors je vais poser cette question.

L'autre élément, c'est la question du service Internet. J'ai siégé au comité de l'industrie, et l'une des études que nous faisons portait sur le service Internet en région rurale et éloignée. J'espère que cette étude est toujours en cours. Je siége maintenant au comité du commerce, mais je suis curieux. Je suis certain qu'elle se poursuit.

Pourriez-vous répondre à la question au sujet des 81 demandes et de ce qu'elles supposent?

• (1255)

Mme Frances McRae: Plus tôt cette année, il y a eu un appel de propositions pour le programme CodeCan. Comme je l'ai mentionné, 81 demandes ont été présentées. Elles provenaient d'organisations

qualifiées qui pourraient offrir ce programme et obtenir les résultats que nous recherchons.

M. Earl Dreeshen: Quelle est la portée? S'agit-il d'avoir 100 étudiants? Est-ce de...?

Mme Frances McRae: Je dirais que les demandes sont toutes très différentes. J'affirmerais que nous avons reçu un très vaste éventail de demandes qui provenaient de toutes les régions du pays, y compris Iqaluit, et certaines d'organisations autochtones. Ainsi, nous sommes très heureux de l'étendue et de la portée du programme, et il ne fait aucun doute que le processus d'évaluation des propositions tiendra compte des divers besoins que nous pourrions réunir afin de nous assurer que nous établissons un bon programme national qui est diversifié.

La présidente: Merci beaucoup.

Rachel.

Mme Rachel Blaney: À mes yeux, la seule question concerne le fait très réel que les femmes autochtones du Canada forment le groupe le plus pauvre du pays, ce qui est honteux vu la grande richesse du Canada. Je sais qu'il y a beaucoup de travail que nous devons tous faire.

Comment pouvez-vous rendre vos programmes accessibles aux femmes autochtones en particulier? Il s'agit d'une vaste question, mais je vais tout de même la poser.

M. Jonathan Will: Pour commencer, je vais seulement parler de l'initiative autochtone sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants, qui — comme je l'ai mentionné — est menée dans le cadre d'un processus distinct. Elle est conçue pour reconnaître les besoins communautaires locaux uniques et différents dans les réserves autochtones, chez les enfants et les familles inuits et métis et chez d'autres Autochtones hors réserve.

Le gouvernement conclut des ententes spéciales avec ces organisations dans le but de cerner leurs besoins. L'argent n'est pas destiné qu'aux provinces et aux territoires. On en met un peu de côté — c'est une stratégie distincte — pour s'assurer que l'Accord sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants est culturellement approprié et qu'il tient compte de la situation unique des Autochtones.

La présidente: C'est tout le temps dont nous disposons. Nous allons passer à Mme Nassif afin qu'elle puisse poser une courte question, elle aussi.

[Français]

Mme Eva Nassif: Quelles sont les meilleures pratiques au chapitre de l'entrepreneuriat dans le monde dont le but est d'aider les femmes entrepreneures?

Mme Frances McRae: Merci de la question.

C'est vrai qu'il y a beaucoup de pratiques dans le monde, mais je ne pourrais pas vous dire lesquelles sont les meilleures. Ce qui est important, c'est d'adapter les meilleures pratiques existantes aux besoins du Canada.

Je vais me tourner vers Mme Poirier-Mizon.

Mme Poirier-Mizon, avons-nous de l'information sur les programmes et les initiatives à l'échelle internationale qui sont utilisés pour améliorer la situation?

Mme Nathalie Poirier-Mizon (directrice, Direction du financement aux petites entreprises, ministère de l'Industrie): C'est un sujet sur lequel nous devons nous pencher; cela fait partie de notre programme de travail. De façon générale, même si je n'ai pas d'étude à vous présenter, on peut certainement tirer des leçons des façons de faire sur la scène internationale pour ce qui est des connaissances financières ou numériques, ou encore de l'accès des femmes à du mentorat ou à du parrainage. Nous pouvons peut-être examiner si, au Canada, nous pouvons adapter nos programmes dans ces domaines.

[Traduction]

La présidente: Merci beaucoup.

Je voudrais vraiment remercier les représentants des deux ministères, Industrie et Emploi et Développement social, de leur retour au moment où nous menons à bien cette étude. Merci beaucoup de vous être présentés aujourd'hui.

Nous nous reverrons après la semaine du Souvenir. À mardi de la semaine suivante.

La séance est levée.

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

Les délibérations de la Chambre des communes et de ses comités sont mises à la disposition du public pour mieux le renseigner. La Chambre conserve néanmoins son privilège parlementaire de contrôler la publication et la diffusion des délibérations et elle possède tous les droits d'auteur sur celles-ci.

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 de la Chambre des communes à l'adresse suivante : <http://www.noscommunes.ca>

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

SPEAKER'S PERMISSION

The proceedings of the House of Commons and its Committees are hereby made available to provide greater public access. The parliamentary privilege of the House of Commons to control the publication and broadcast of the proceedings of the House of Commons and its Committees is nonetheless reserved. All copyrights therein are also reserved.

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 House of Commons website at the following address: <http://www.ourcommons.ca>